

الحمد لله رب العالمين
والصلاة والسلام على
سيدنا محمد وآله الطيبين
الطاهرين



عنوان طرح:
نیازسنجی از نخبگان جوان (بررسی و رتبه‌بندی نیازهای نخبگان
جوان دانشگاهی)

مجری طرح:
بهنام لطفی خاچکی

آبان ماه ۱۳۹۹

چکیده

در هر جامعه‌ای نخبگان نقش‌های مهمی برعهده دارند و خدمات مختلفی را به مردم و کشور خود می‌رسانند. بهره‌وری جامعه نخبگانی در هر کشوری بستگی به عوامل گوناگون از جمله میزان رسیدگی به احتیاجات و نیازهای آنها در عرصه‌های مختلف دارد. برای رفع این نیازها، در مرحله اول باید شناخت درستی از آن صورت بگیرد. در نظام نخبگانی، فقدان سازوکار سنجش نیازهای نخبگان، کاستی‌هایی چون عدم شناخت کامل از خواسته‌ها و نیازهای نخبگان، ضعف در ارتباط‌های دوسویه بین نظام نخبگانی و اجتماع نخبگانی و فقدان پایه‌های نظری قابل به‌کارگیری در برنامه‌ریزی برای نخبگان را ایجاد می‌کند. این مسائل در کنار لزوم دسته‌بندی و اولویت‌گذاری نیازهای نخبگان جوان و سنخ‌شناسی این گروه، اهداف اصلی برای انجام پژوهش حاضر بوده است.

بررسی مبانی نظری نشان داد در حوزه نخبگان به عنوان یکی از مهم‌ترین اقشار جامعه تاکنون طرح جامعی در حوزه نیازسنجی در سطح ملی انجام نشده است و چنین پژوهشی می‌تواند برخی خلأهای موجود چه از حیث جنبه‌های نظری و چه کاربردی را پر کند. تحقیق حاضر به روش اسنادی و میدانی انجام گرفت. در بخش اسنادی کلیه متون داخلی و خارجی مرتبط با موضوع مورد مطالعه بررسی شد و در بخش میدانی روش آمیخته و تکنیک کیو مورد استفاده قرار گرفت. همچنین راهبرد ترکیبی مورد استفاده در تحقیق حاضر راهبرد کاوشی متوالی بوده است که سازگاری مناسبی با روش کیو دارد. در بخش کیفی با ۱۴ نفر از نخبگان جوان مصاحبه صورت گرفت و در بخش کمی ۶۲ نفر از نخبگان جوان، پرسشنامه حاصل از بخش کیفی را تکمیل نمودند.

طبق یافته‌های تحقیق نیازهای مختلف نخبگان در چند دسته و مقوله جای گرفت و با عبارات مختلفی همچون تکریم، پویایی، حمایت متناسب، تعامل با حاکمیت، کمک پژوهشی، منزلت‌بخشی، شناخت ظرفیت‌ها، تسریع روندها و ... نام‌گذاری شد. بعد از تکمیل پرسشنامه، با کمک روش تحلیل عاملی و با شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود میان پاسخگویان، چهار عامل یا الگوهای ذهنی که بیانگر ذهنیت‌های مشترک نخبگان است بدست آمد. از میان این الگوها «نخبگان حمایت‌طلب» بیشتر به دنبال حمایت‌ها و تسهیلات معیشتی، پژوهشی، جذب و ... بوده و افراد کمی‌گرایی هستند که برای کسب حمایت‌ها و تسهیلات نهادهای حامی مانند بنیاد ملی نخبگان، به خوبی خود را با ملاک‌های کمی انطباق داده و کمتر به دنبال معیارهای کیفی هستند. «نخبگان مشارکت‌جو» عقیده دارند حمایت‌های بنیاد باید متناسب با شأن و منزلت، شرایط خاص و ریزنیازهای هر یک از نخبگان باشد. این گروه به شاخص‌های کیفی و فعالیت‌های اصیل نخبگانی در شناسایی و حمایت از نخبگان اهمیت داده و نیاز دارند که زمینه اثرگذاری آنها از طریق تعامل با سطوح مختلف حاکمیتی، ارتباط با صنعت، تعامل با سایر نخبگان و هم‌افزایی برای حل مسائل کلان کشور فراهم شود. «نخبگان فردگرا» در وهله اول به

دنبال حمایت‌های عمومی در زمینه‌های معیشتی، پژوهشی و تجهیزات بوده و حمایت‌های کوتاه‌مدت و مادی را به تسهیلات بلندمدت و هدف‌گذاری شده ترجیح می‌دهند؛ از همین رو است که تمایلی به شناسایی غیرخوداظهارانه نخبگان نداشته و موضوع اثرگذاری و مفید بودن در سطح اجتماع، برای آنها چندان اولویت ندارد. «نخبگان عملیاتی» نیز عمدتاً روحیه عملیاتی داشته و در این راستا به دنبال حمایت‌های خاص و هدفمند مانند تجاری‌سازی محصولات، ایجاد کسب‌وکارهای دانش‌بنیان و کاربردی ساختن پژوهش‌ها هستند. این افراد به دنبال انجام فعالیت‌های نخبگانی کاربردی هستند و با داشتن روحیه عملیاتی، به دنبال مسیرهای مختلف برای اثرگذاری هستند و جذب در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی را تنها یک مسیر از مسیرهای مختلف اثرگذاری می‌بینند. در پایان ضمن محاسبه شاخص جدیدی که نشانگر میزان اهمیت هر یک از نیازها در مجموع است، پیشنهادهای عملیاتی و سیاست‌گذارانه برای رفع این نیازها ارائه شد.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات	۹
۱-۱ مقدمه	۹
۲-۱ بیان مسئله	۱۰
۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق	۱۳
۴-۱ اهداف و سؤالات	۱۵
فصل دوم: مبانی نظری تحقیق	۱۷
۱-۲ مقدمه	۱۷
۲-۲ پیشینه تحقیق	۱۸
۱-۲-۲ تحقیقات داخلی	۱۸
۲-۲-۲ تحقیقات خارجی	۲۱
۳-۲-۲ جمع‌بندی پیشینه تحقیق	۲۵
۳-۲ مرور مفاهیم	۲۷
۱-۳-۲ مفهوم‌شناسی نیاز	۲۷
۲-۳-۲ دسته‌بندی نیازهای نخبگان	۲۹
۳-۳-۲ چستی نیازسنجی	۳۳
۴-۳-۲ اجرای نیازسنجی	۳۵
۵-۳-۲ شیوه‌ها و انواع نیازسنجی	۳۸
۴-۲ جمع‌بندی مبانی نظری	۴۶
فصل سوم: روش تحقیق	۵۰
۱-۳ مقدمه	۵۰
۲-۳ چستی روش ترکیبی	۵۰
۳-۳ دلایل انتخاب روش ترکیبی	۵۱
۴-۳ راهبردهای روش ترکیبی و کاربرد روش کیو	۵۲
۵-۳ بخش کیفی	۵۵
۱-۵-۳ جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری	۵۶
۲-۵-۳ ابزار گردآوری داده‌ها در فاز کیفی	۵۷
۳-۵-۳ اعتبار و پایایی در بخش کیفی	۵۸

۶۰	۳-۵-۴ روش تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی
۶۲	۳-۶ بخش کمی
۶۲	۳-۶-۱ جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری
۶۴	۳-۶-۲ ابزار گردآوری داده‌ها در فاز کمی
۶۶	۳-۶-۳ اعتبار و پایایی در فاز کمی
۶۷	۳-۶-۴ روش تجزیه و تحلیل داده‌های کمی
۶۸	۳-۷ فرایند انجام تحقیق
۶۹	۳-۷-۱ مراحل اجرا
۷۰	۳-۷-۲ نمونه‌گیری و گردآوری داده‌ها
۷۱	۳-۷-۳ تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۲	۳-۷-۴ اعتبار و پایایی
۷۳	۳-۸ جمع‌بندی روش تحقیق
۷۴	حاصل از دو بخش کیفی و کمی، نیازهای نخبگان احصاء، دسته‌بندی و اولویت‌بندی خواهد شد.
۷۶	فصل چهارم: یافته‌ها
۷۶	۴-۱ یافته‌های بخش کیفی
۷۶	۴-۱-۱ وضعیت مصاحبه‌شوندگان
۷۷	۴-۱-۲ تحلیل مصاحبه‌ها و مقوله‌بندی نیازها
۸۶	۴-۱-۳ طراحی پرسشنامه تحقیق
۸۹	۴-۲ یافته‌های بخش کمی
۸۹	۴-۲-۱ وضعیت مشارکت‌کنندگان
۹۱	۴-۲-۲ تشکیل ماتریس همبستگی
۹۱	۴-۲-۳ شناسایی و استخراج عامل‌ها
۹۴	۴-۲-۴ قدرت و اهمیت عامل‌ها
۹۵	۴-۲-۵ محاسبه امتیازهای عاملی و رتبه‌بندی نیازها
۹۷	۴-۲-۶ تفسیر الگوهای ذهنی نخبگان
۹۸	۴-۲-۶-۱ الگوی ذهنی اول
۱۰۱	۴-۲-۶-۲ الگوی ذهنی دوم
۱۰۵	۴-۲-۶-۳ الگوی ذهنی سوم

۱۰۹.....	۴-۲-۶ الگوی ذهنی چهارم
۱۱۳.....	۴-۲-۶ میزان اهمیت نیازها از دید مشارکت‌کنندگان
۱۱۵.....	۴-۲-۷ مقایسه رتبه و اولویت نیازها
۱۱۷.....	۴-۳ جمع‌بندی یافته‌ها
۱۲۲.....	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و بحث
۱۲۲.....	۵-۱ خلاصه مباحث
۱۲۶.....	۵-۲ محدودیت‌ها و خلأها
۱۲۷.....	۵-۳ پیشنهادها و افق پیش رو
۱۴۵.....	۶- فهرست منابع و مآخذ
۱۴۵.....	۶-۱ منابع فارسی
۱۴۸.....	۶-۲ منابع انگلیسی
۱۵۱.....	۷- پیوست‌ها و ضمائم
۱۵۱.....	۷-۱ پیوست ۱؛ متن مصاحبه‌ها
۲۱۳.....	۷-۲ پیوست ۲؛ احصاء کدهای باز از متن مصاحبه‌ها
۲۲۸.....	۷-۳ پیوست ۳؛ پرسشنامه تحقیق
۲۳۱.....	۷-۴ پیوست ۴؛ ماتریس همبستگی

فهرست جداول

- جدول ۱: پیشینه تحقیقات داخلی انجام شده با موضوع نیازسنجی ۱۸
- جدول ۲: پیشینه تحقیقات خارجی انجام شده با موضوع نیازسنجی ۲۱
- جدول ۳: جنبه‌های قابل ملاحظه در برنامه‌ریزی یک طرح تحقیق آمیخته ۵۳
- جدول ۴: ساختار نمونه تحقیق بر اساس جنسیت و گروه تحصیلی افراد مورد مصاحبه ۵۷
- جدول ۵: ویژگی مصاحبه‌شوندگان در بخش کیفی تحقیق ۷۶
- جدول ۶: نمونه کدگذاری مصاحبه‌ها و استخراج نیازهای نخبگان ۷۸
- جدول ۷: تکمیل فضای گفتمان و مقوله‌بندی نیازها ۷۹
- جدول ۸: گزاره‌ها و گویه‌های پرسشنامه در قالب نیازهای نخبگان جوان ۸۶
- جدول ۹: وضعیت مشارکت کنندگان تحقیق بر حسب متغیرهای زمینه‌ای ۸۹
- جدول ۱۰: ماتریس همبستگی بین تعدادی از مشارکت کنندگان تحقیق ۹۱
- جدول ۱۱: بارهای عاملی مشارکت کنندگان ذیل عامل اول ۹۲
- جدول ۱۲: بارهای عاملی مشارکت کنندگان ذیل عامل دوم ۹۲
- جدول ۱۳: بارهای عاملی مشارکت کنندگان ذیل عامل سوم ۹۳
- جدول ۱۴: بارهای عاملی مشارکت کنندگان ذیل عامل چهارم ۹۳
- جدول ۱۵: میزان مقدارویژه و درصد واریانس هر یک از عامل‌ها ۹۴
- جدول ۱۶: امتیازهای عاملی و رتبه‌بندی نیازهای نخبگان ذیل عامل‌های چهارگانه ۹۵
- جدول ۱۷: ویژگی‌های مشارکت کنندگان تحقیق به تفکیک الگوهای ذهنی شناسایی شده ۹۷
- جدول ۱۸: رتبه‌بندی و اولویت نیازهای نخبگان ذیل الگوی ذهنی اول ۹۸
- جدول ۱۹: رتبه‌بندی و اولویت نیازهای نخبگان ذیل الگوی ذهنی دوم ۱۰۲
- جدول ۲۰: رتبه‌بندی و اولویت نیازهای نخبگان ذیل الگوی ذهنی سوم ۱۰۶
- جدول ۲۱: رتبه‌بندی و اولویت نیازهای نخبگان ذیل الگوی ذهنی چهارم ۱۰۹
- جدول ۲۲: امتیاز و میزان اهمیت نیازهای نخبگان از دید مشارکت کنندگان ۱۱۳
- جدول ۲۳: مقایسه رتبه نیازها ذیل الگوهای ذهنی چهارگانه و شاخص میانگین نیاز ۱۱۵
- جدول ۲۴: احصاء کدهای باز در قالب نیازهای جزئی نخبگان جوان از متن مصاحبه‌ها ۲۱۳

فهرست اشکال

- شکل ۱: مراحل فرایند نیازسنجی و اجزای ضروری آن در برنامه‌ریزی سازمانی ۱۴
- شکل ۲: مدل مفهومی نیازسنجی نخبگان جوان ۴۸
- شکل ۳: فرم مصاحبه و فهرست سؤالات قابل طرح در مصاحبه با نخبگان ۵۸
- شکل ۴: نمودار کیو و توزیع عبارات فضای گفتمان در حالتی نزدیک به توزیع نرمال ۶۵
- شکل ۵: مراحل اجرای روش کیو ۷۰
- شکل ۶: محیط نرم‌افزار بعد از ورود مصاحبه‌ها و کدگذاری آنها ۷۷
- شکل ۷: مقوله‌بندی و دسته‌بندی نیازهای نخبگان در قالب فضای گفتمان ۸۵

فصل اول

کلیات

فصل اول: کلیات

۱-۱ مقدمه

در هر جامعه‌ای اقشار و گروه‌های مختلف با نیازهای گوناگون زندگی می‌کنند. این نیازها دامنه گسترده‌ای دارد و برای شناخت آن راهکارهای متعددی اندیشیده شده است. یکی از این شیوه‌ها که سال‌هاست در رشته‌های مختلف دانشگاهی مورد استفاده قرار می‌گیرد، نیازسنجی است. نیازسنجی مجموعه شیوه‌ها و فنونی است که به وسیله آن اطلاعات لازم درباره نیازهای افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها جمع‌آوری می‌شود. به کمک نیازسنجی می‌توان ضمن شناسایی نیازها، اقدام به اولویت‌بندی و سطح‌بندی آن نمود. از سوی دیگر نیازسنجی مقدمه‌ای برای برطرف ساختن نیازها می‌باشد. تحقیق حاضر با هدف نیازسنجی در بین یکی از اقشار مهم جامعه یعنی نخبگان جوان انجام می‌گیرد. نخبه به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور تأثیرات به‌سزایی داشته باشد و این فعالیت‌ها بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه، توانمندی‌های ذاتی و اکتسابی، خبرگی و تخصص وی صورت گیرد. هرچند نخبگان، اقلیت محدودی از کل هر جامعه را به خود اختصاص می‌دهند، اما اثرگذاری بالایی در سطوح مختلف اجتماع داشته و موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای جامعه می‌شوند. بنابراین شناخت درست نیازهای این قشر که می‌تواند مبنای سیاست‌گذاری و حمایت مناسب از نخبگان جوان باشد، اهمیت زیادی دارد. هدفی که پژوهش حاضر به دنبال محقق ساختن آن است.

۱-۲ بیان مسئله

نخبگان در هر جامعه‌ای نقش‌های مهم و اساسی ایفا می‌کنند و خدمات مختلفی را به مردم و کشور خود می‌رسانند. بهره‌وری جامعه نخبگانی در هر کشوری بستگی به عوامل گوناگون دارد. یکی از این عوامل میزان رسیدگی به احتیاجات و نیازهای مختلفی است که نخبگان در عرصه‌های گوناگون آن را احساس می‌کنند. در واقع نخبگان زمانی می‌توانند از حداکثر توان خود در جهت خدمت به جامعه استفاده نمایند که نیازهای اساسی آنها مرتفع شده باشد.

بررسی پیشینه مفهوم نیاز، نشان می‌دهد که برخلاف کاربرد وسیع این واژه برای توجیه اهمیت، برداشت واحدی از آن در دست نیست. ابهام ناشی از مفهوم نیاز موجب شده است که تعریف‌های مختلفی از نیاز با توجه به دیدگاه‌های خاص و از زوایای گوناگون صورت بگیرد.

مفهوم نیاز به معنای خواسته‌ها و نظرات افراد در موضوعی مشخص و فقدان یا ضرورت چیزی است. در واقع نیاز به عنوان نقص یا مشکلی که باید برطرف شود و نیز به معنای فاصله یا شکاف با وضعیت مطلوب شناخته می‌شود (محمدی، ۱۳۸۵). هرچند در حوزه نخبگان تلاش‌های زیادی از سوی نهادهای مختلف در جهت رفع نیازهای این قشر مهم جامعه صورت گرفته است، اما همچنان شناخت دقیق نیازهای این گروه از خلأهای تحقیقاتی پیش رو است.

به لحاظ نظری نیز مفهوم نیاز و کنش ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند. به بیان دیگر نیازها انگیزه‌هایی برای انواع رفتارها و رفتارها بازتاب نیازها هستند (شجاعی، ۱۳۸۶). در دانش روانشناسی، نیازها انگیزه‌های مهم رفتار فردی و جمعی معرفی و رفع نیازها ضامن بقای زندگی انسان‌ها دانسته شده است (کارور و شیر، ۱۹۹۲). بنابراین برآورده نشدن نیازهای گروه‌های مختلف جامعه از جمله نخبگان می‌تواند رفتارها و کنش‌های گوناگونی را از سوی آنها به دنبال داشته باشد که باید یکی از مهم‌ترین آنها را مهاجرت نخبگان دانست.

از این جهت برای رفع پیامدهای زیانبار عدم رفع نیازها، در مرحله اول باید شناخت درستی از این نیازها صورت بگیرد. اینجاست که باید از مفهوم مهمی نام برد که همانا نیازسنجی است. نیازسنجی فرایندی است سازمان‌یافته، و نظام‌مند، برای مشخص کردن هدف‌ها، شناسایی شکاف میان وضع موجود و اهداف، و سرانجام تعیین اولویت‌ها برای عمل و پیاده‌سازی راه‌حل‌ها است. همچنین آن را فرایند گردآوری و واکاوی اطلاعاتی تعریف کرده‌اند که به شناسایی نیازهای افراد، گروه‌ها، نهادها، جامعه محلی یا جامعه منتج می‌شود. به سخن ساده‌تر، نیازسنجی فرایند شناسایی نیازهای مهم و فراهم‌آوری راه‌های رفع آن نیازهاست (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۵). در این تحقیق نیز هدف اصلی شناختن نیازهای نخبگان جوان می‌باشد. شایان ذکر است که نیازسنجی درست، مقدمه رفع نیازها است و این خود باعث افزایش تعلق نخبگان به کشور، بالا رفتن بهره‌وری و کاهش مهاجرت آنها می‌شود.

به رغم اهمیت و حساسیتی که نیازسنجی در فرآیند برنامه‌ریزی داراست، گاهی برآورد و تخمین نیازها جنبه‌ای سلیقه‌ای دارد و به صورت عینی انجام نمی‌پذیرد، دلیل این امر از یک سو ناشی از پیچیده بودن مفهوم نیاز و تعداد متنوع برداشت‌ها و از دیگر سو کمبود تجارب در این زمینه است. یکی از این زمینه‌ها نیازسنجی از نخبگان جوان است و از این جهت تحقیق حاضر علاوه بر اینکه به نوعی خلأ تحقیقاتی موجود در این حوزه را پر می‌کند، می‌تواند بستری برای انجام تحقیقات آتی و تکمیل نیازهای اطلاعاتی نهادهای فعال در حوزه نخبگان باشد.

نیازسنجی اغلب تابع تعریفی است که از نیاز بدست آمده باشد؛ هنگامی که نیاز را خواست و ترجیح افراد تعریف کنیم، نیازسنجی فرآیند بررسی نظرات و خواست‌های افراد می‌باشد. در صورتی که نیاز را نوعی عیب یا نقصان تعریف کنیم، نیازسنجی به معنی بررسی و تعیین معایب و کاستی‌ها و ارائه تدابیر ویژه برای بهسازی و بهبود آن می‌باشد و سرانجام در صورتی که نیاز به عنوان فاصله بین آنچه که هست و آنچه که باید باشد تعریف شود، نیازسنجی به معنای تعیین نقاط مطلوب، سنجش عملکردها و مقایسه فاصله این دو می‌باشد. با این حال در یک برداشت کلی، نیازسنجی عبارت است از فرآیند جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات که بر اساس آن، نیازهای افراد، گروه‌ها و جوامع شناخته می‌شود. بر اساس توضیح فوق در این تحقیق نیاز بیشتر در معنای اول مد نظر است و این رو پژوهش حاضر به دنبال بررسی نظرات و خواست‌های نخبگان جوان در حوزه‌های مختلف می‌باشد.

در نظام نخبگانی، فقدان سازوکار سنجش نیازهای نخبگان، کاستی‌هایی چون عدم شناخت کامل از خواسته‌ها و نیازهای نخبگان، ضعف در ارتباط‌های دوسویه بین نظام نخبگانی و اجتماع نخبگانی و فقدان پایه‌های نظری قابل به‌کارگیری در برنامه‌ریزی برای نخبگان را ایجاد می‌کند. این مشکلات، انگیزه‌های اصلی برای انجام پژوهش حاضر است. از سوی دیگر تحقیق حاضر با شناخت نیازهای اصلی نخبگان جوان می‌تواند پیشنهادهایی برای خروج هدفمند نخبگان از کشور با هدف مهارت‌آموزی و توانمندسازی نیز ارائه دهد. در واقع نیازهایی که در کشور قابل رفع نیست می‌تواند با مهاجرت هدفمند نخبگان رفع گردد.

نکته دیگری که به تشریح مسئله حاضر کمک می‌کند این است که نیازهای نخبگان دامنه گسترده‌ای دارد؛ از برخی نیازهای اساسی و پایه‌ای گرفته تا نیازهای اجتماعی و فرهنگی همه را باید ذیل نیازسنجی قرار داد. آنچه در بحث نیازسنجی نخبگان اهمیت آن را دوچندان می‌نماید این است که ذیل این موضوع صرفاً نیازهای مادی مورد توجه نیست، بلکه نیازهای غیرمادی همچون اعتماد، حقوق پایدار نه مقطعی، منزلت اجتماعی و عدم استفاده ابزاری و مقطعی از نخبگان نیز مورد تأکید خواهد بود.

از سوی دیگر تحقیق حاضر در کنار شناسایی نیازهای نخبگان جوان به دنبال دسته‌بندی و اولویت‌گذاری این نیازها نیز می‌باشد. از این منظر باید گفت یکی از اهداف اصلی این پژوهش اولویت‌بندی مسائل، مشکلات و نیازهای

نخبگان است. توضیح اینکه نیازسنجی پیوند موثقی با موضوع اولویت‌بندی نیازها دارد. در واقع شناسایی نیازها در صورتی که به خوبی صورت گیرد، به اولویت‌بندی مناسب نیازها منجر می‌شود. بنابراین با محقق شدن این هدف، ارگان‌ها و نهادها و افراد دخیل در رفع نیازهای یک جامعه مشخص و در اینجا نخبگان جوان، به خوبی می‌توانند مسیر درستی در جهت رفع نیازهای مختلف با درجات اهمیت متفاوت ترسیم نمایند.

۱-۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت تحقیق حاضر از دو وجه قابل تبیین است؛ از یک سو موضوع نیازسنجی به عنوان یکی از ابزارهای مهم جوامع امروزی جهت شناخت نیازهای جامعه هدف، باید مورد اشاره قرار گیرد.

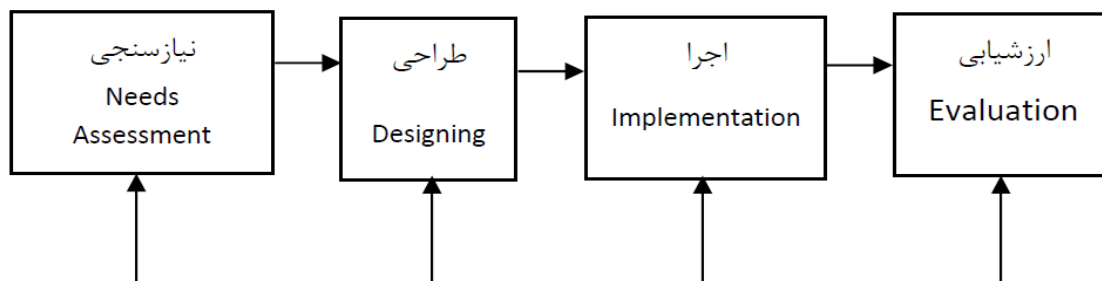
به کمک فرایند نیازسنجی می‌توان اهداف و مقاصد برنامه‌های یک سازمان را شناسایی کرد. همچنین می‌توان اقدامات ضروری برای برنامه‌ها، شناخت منابع و تلاش‌هایی را که برای رسیدن به هدف باید به کار گرفته شوند تعیین کرد. از طریق نیازسنجی است که می‌توان برنامه‌های کوتاه‌مدت و نیز بلندمدت را در راستای تأمین نیازهای اطلاعاتی افراد و خدمت‌رسانی به آن‌ها، تدوین کرد. در این مسیر سازمان‌های متولی امور هر یک از اقشار - در اینجا بنیاد ملی نخبگان به عنوان متولی امور نخبگان - می‌توانند از نتایج طرح‌های نیازسنجی بهره ببرند. علت ناکامی بسیاری از برنامه‌ها و شکست بسیاری از پروژه‌ها این است که قبل از راه‌اندازی از کاربران آن طرح یا خدمت نیازسنجی نشده است. نیازسنجی به مدیران و برنامه‌ریزان کمک می‌کند تا در میان تمامی خواسته‌ها و نیازها آن‌هایی را مورد توجه قرار دهند که از دیدگاه کاربران و افراد در اولویت قرار دارند.

به کمک نیازسنجی می‌توان از منابع موجود حداکثر بهره‌وری را به عمل آورد. از نیازسنجی می‌توان برای کمک به بهبود شایستگی‌ها، عملکرد گروه‌های شغلی و آمادگی در مقابل تغییرات آینده استفاده کرد (اصنافی، ۱۳۸۸: ۳۴). همچنین نیازسنجی درست علاوه بر اینکه باعث صرفه‌جویی در بودجه سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف مختلف می‌شود، مانع مختوم به شکست شدن برنامه‌های یک سازمان می‌گردد (پاتر، ۲۰۰۴). از این جهت نیازسنجی اهمیت شایانی برای سازمان‌ها و گروه‌های مختلف اجتماعی دارد.

نیازها مطابق قواعد، موازین و شرایط اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی ایجاد می‌شوند و تغییر و تکامل می‌یابند. انسان‌ها همواره در پی آن هستند که نیازهای خود را با هنجارهای اکثریت افراد جامعه تطبیق دهند. نیازها ناشی از روابط فرد با اجتماع هستند و به صورت دوسویه پدید می‌آیند. نیازها در جامعه همانند یک زنجیره به هم پیوسته هستند و جریان نیازآفرینی بدون محدودیت و توقف ادامه می‌یابد. مطالعه نیازها بدون توجه خاص به ابعاد اجتماعی و تأثیرات اجتماع روی نیازها و بدون توجه به اثراتی که نیازهای پدید آمده بر جامعه دارند، غیرقابل توجیه است (اصنافی، ۱۳۸۸: ۳۴). در این تحقیق نیز ابعاد اجتماعی نیازها مد نظر خواهد بود. در واقع از جمله دلایل اهمیت نیازسنجی این است که نیاز به پدیده صرفاً فردی نیست و ابعاد مختلف فرهنگی و اجتماعی دارد. در نتیجه نیازسنجی نیز باید با توجه به همه این ابعاد انجام گیرد؛ موضوعی که پژوهش حاضر به آن توجه خواهد داشت.

یکی دیگر از نقاط اهمیت نیازسنجی این است که در کنار فراهم‌سازی اطلاعات برای برنامه‌ریزی، به ارزیابی و سنجش برنامه‌ها به عنوان فرآیند ارزیابی اولیه برای اجرای برنامه‌های آتی کمک می‌کند. همچنین نیازسنجی

باعث می‌شود سازمان‌ها در قبال برنامه‌های خود پاسخگو و مسئول باشند؛ موضوعی که تشخیص و شناسایی ضعف‌ها و مسائل و مشکلات اساسی سازمان‌ها و استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود را به دنبال دارد (محمدی، ۱۳۸۵: ۳۹). از این رو می‌توان گفت نیازسنجی ارتباط محکم و جدایی‌ناپذیری با مبحث برنامه‌ریزی دارد. به طوری که فرایند نیازسنجی اولین و اساسی‌ترین اقدام در برنامه‌ریزی هر سیستمی محسوب می‌شود و سازمان‌های مختلف با کمک اطلاعات حاصل از نیازسنجی می‌توانند برنامه‌های گوناگون را طراحی و اجرا نموده و سپس آن را مورد ارزشیابی قرار دهند (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۰۰). بنابراین قبل از هر برنامه‌ای اعم از اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و ... لازم است برنامه‌ریزان و طراحان به علم نیازسنجی و اصول آن که مراحل آن در شکل زیر قابل مشاهده است مجهز باشند (توکلی و همکاران، ۱۳۹۵).



شکل ۱: مراحل فرایند نیازسنجی و اجزای ضروری آن در برنامه‌ریزی سازمانی

از سوی دیگر باید در نظر داشت که یک طرف موضوع نیازسنجی همیشه افرادی هستند که قرار است نیازهای آنها شناسایی شود. در این تحقیق همانطور که پیش‌تر ذکر شد گروهی که قرار است نیازهای آنها مورد مطالعه قرار بگیرد نخبگان هستند. اهمیت این گروه نه از نظر جنبه آماری و کمی، بلکه به لحاظ کیفی باید مورد توجه قرار گیرد. در واقع هرچند به لحاظ کمی نمی‌توان نخبگان یک جامعه را در اکثریت قرار داد، اما از جهات دیگر فعالیت‌های این گروه پیامدهای مثبت بسیاری را برای جوامع به دنبال دارد.

در طول تاریخ، نخبگان در زمینه‌های مختلف نقش تعیین‌کننده در مسیر حرکت ملت‌ها ایفا نموده‌اند. در دوران کنونی و با توسعه علم، فناوری، تخصص و مهارت، نقش منابع انسانی در توسعه و تعالی ملت‌ها آنچنان پر اهمیت گشته که قابل قیاس با گذشته نیست، بنابراین توجه ویژه به شناسایی، پرورش، حفظ و بهره‌گیری مطلوب و بهینه از نخبگان مهم و حیاتی است. از این جهت ضرورت دارد نیازهای واقعی نخبگان در قدم اول مورد شناسایی و اولویت‌بندی قرار گیرد تا در گام بعدی بتوان این نیازها را مرتفع ساخت. همچنین اتخاذ سیاست‌های کارآمد و برنامه‌ریزی‌های جامع در قبال نخبگان بر مبنای نیازسنجی، می‌تواند به نگرش داشته این گروه کمک نموده و مانع مهاجرت نخبگان و جذب آنها به دیگر کشورها شود.

همچنین شناسایی درست نیازهای نخبگان، می‌تواند برنامه‌ریزی دقیق و تخصیص بودجه به نظام نخبگانی یعنی مجموعه بخش‌های مختلف کشور اعم از نقش‌آفرینان، نهادها، قوانین، سازوکارها و روندهایی که بر فعالیت‌های نخبگانی و اجتماع نخبگانی -افراد و گروه‌هایی که توانمندی‌های بالقوه یا بالفعل انجام فعالیت‌های نخبگانی را دارا هستند (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۱)- را در پی داشته باشد.

۴-۱ اهداف و سؤالات

اهداف تحقیق حاضر را می‌توان در دو بخش اهداف کلی/ اصلی و اهداف جزئی/ فرعی قرار داد.

هدف اصلی

❖ شناسایی و اولویت بندی نیازهای نخبگان جوان دانشگاهی

اهداف فرعی

- ❖ شناسایی مهم‌ترین نیازهای نخبگان جوان دانشگاهی در زمینه‌های مختلف اعم از فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، علمی و پژوهشی
- ❖ اولویت‌بندی نیازهای نخبگان جوان دانشگاهی
- ❖ دسته‌بندی و سنخ‌شناسی نیازهای نخبگان جوان دانشگاهی
- ❖ گونه‌شناسی نخبگان جوان دانشگاهی با نیازها، انگیزه‌ها و توانمندی‌های متفاوت
- ❖ تحلیل نسبت بین ویژگی‌های زمینه‌ای نخبگان جوان (جنسیت، تحصیلات، رشته دانشگاهی، محل سکونت) و نیازهای آنها
- ❖ ارائه برنامه عملیاتی در راستای پاسخگویی بهینه به نیازهای نخبگان در راستای افزایش اثرگذاری و ماندگاری این افراد در چرخه خدمت به جامعه
- ❖ زمینه‌سازی برای طراحی مناسب بانک اطلاعاتی نخبگان
- ❖ ارائه پیشنهادهایی برای پاسخگو و مسئول نمودن نظام نخبگانی متناسب با نیازهای نخبگان جوان

فصل دوم

مبانی نظری تحقیق

فصل دوم: مبانی نظری تحقیق

۱-۲ مقدمه

در این بخش ابتدا پیشینه تحقیقات نیازسنجی مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای بررسی پیشینه ابتدا تحقیقات داخلی در خصوص نیازسنجی که در حوزه‌های مختلف انجام شده است مرور می‌شود. سپس پیشینه خارجی تحقیق خواهد آمد. در پایان بخش پیشینه تجربی، جمع‌بندی از مجموعه تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده در خصوص نیازسنجی ارائه شده است. از خلال این جمع‌بندی جایگاه پژوهش حاضر در نسبت با سایر تحقیقات مشابه مشخص شده است. در واقع این قسمت نشان می‌دهد تحقیق حاضر کدام یک از خلأهای موجود را پر می‌کند و چطور می‌تواند در کنار سایر تحقیقات انجام‌شده در حوزه مورد نظر، به بسط جنبه‌های نظری و کاربردی مرتبط با نیازسنجی نخبگان کمک کند. در ادامه تلاش شده است در قالب مرور مفاهیم، مفهوم نیاز به عنوان هسته اصلی موضوع نیازسنجی مورد کنکاش قرار بگیرد. در قسمت بعدی مبحث نیازسنجی و جایگاه آن در رشته‌های مختلف دانشگاهی مورد بحث قرار می‌گیرد. ذیل همین مبحث ملاحظات مرتبط با اجرای نیازسنجی و نیز شیوه‌ها و تکنیک‌های انجام نیازسنجی و نسبت تحقیق حاضر با این مباحث خواهد آمد. در پایان مدل مفهومی تحقیق ترسیم می‌شود.

۲-۲ پیشینه تحقیق

۱-۲-۲ تحقیقات داخلی

مرور مجموعه تحقیقات انجام شده حول محور نیازسنجی نشان می‌دهد در کشور پژوهش‌های مختلفی در خصوص نیازسنجی وجود دارد. در جدول زیر به طور خلاصه مشخصات مهم‌ترین این تحقیقات به ترتیب سال انجام آن ذکر شده است.

جدول ۱: پیشینه تحقیقات داخلی انجام شده با موضوع نیازسنجی

ردیف	عنوان تحقیق	محققان / (سال)	روش تحقیق	مهم‌ترین یافته‌ها
۱	نقد و بررسی جایگاه مطالعات نیازسنجی در فرایند برنامه‌ریزی درسی	فتحی واجارگاه (۱۳۸۱)	اسنادی	بررسی رویکردهای رایج نیازسنجی در برنامه‌ریزی درسی
۲	نیازسنجی مدیران بیمارستان از طریق فن تحلیل شغل: یک مطالعه کیفی	یارمحمدیان و دیگران (۱۳۸۳)	کیفی	نتایج نشان داد مدیران بیمارستان در زمینه شرح وظایفشان اطلاعات کافی ندارند و در این زمینه اطلاعات علمی و تخصصی هم ندارند.
۳	الگوهای مناسب نیازسنجی برای سنجش نیازهای سازمانی کارکنان شاغل در شبکه‌های بهداشتی و درمانی استان اصفهان	یارمحمدیان و دیگران (۱۳۸۳)	کمی	شناسایی و استخراج الگوهای مناسب نیازسنجی سازمانی شامل ابزار، روش، زمان، تکنیک و الگوهای مناسب نیازسنجی
۴	نیازسنجی آموزشی کارکنان مشاغل فنی، مالی و اداری شرکت بیمه ایران (استان تهران)	عباس‌زادگان و اسدی (۱۳۸۴)	کمی	استخراج و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی کارکنان مشاغل فنی، مالی و اداری شرکت بیمه ایران (استان تهران)
۵	نیازسنجی و تعیین اولویت‌های تحقیقاتی معاونت درمان سازمان تأمین اجتماعی	دماری و دیگران (۱۳۸۵)	کمی	این پژوهش به تعیین اولویت‌های تحقیقاتی معاونت درمان سازمان تأمین اجتماعی پرداخته است.
۶	مقایسه نظری و تجربی (عملی) رویکردهای کل‌نگر و جزءنگر نیازسنجی آموزشی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خراسان)	سعیدی رضوانی و آهنچیان (۱۳۸۶)	اسنادی	مقایسه دو رویکرد در مورد شرکت برق منطقه‌ای خراسان نشان داد که غفلت از رویکرد کل‌نگر معادل بی‌توجهی و یا به

ردیف	عنوان تحقیق	محققان / (سال)	روش تحقیق	مهم‌ترین یافته‌ها
				تعبیری عدم کشف بسیاری از نیازهای آموزشی اساسی است.
۷	نیازسنجی اطلاعاتی اعضای جوان کتابخانه‌های عمومی شهر تهران	امیدخدا و سپهر (۱۳۸۷)	کمی	استخراج اولویت‌های نیازهای مطالعاتی در کل شهر تهران و منابع آنها
۸	نیازسنجی آموزشی زنان روستای قمام شهرستان سنقر (بر مبنای مدل بوریچ و تحلیل کوادرنانت)	زرافشانی و همکاران (۱۳۹۰)	کمی	استخراج و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی زنان روستای قمام شهرستان سنقر از دیدگاه خودشان و کارشناسان و مقایسه این دو دیدگاه
۹	رویکرد چندمعیاره و تلفیقی نیازسنجی آموزشی بر مبنای تحلیل شایستگی‌های کارکنان	زنجیرانی و همکاران (۱۳۹۱)	کمی	این روش می‌تواند به تشخیص دقیق‌تر نیازهای آموزشی، افزایش اثربخشی آموزشی و افزایش انگیزه مشارکت کارکنان در نیازسنجی و اجرای برنامه‌های آموزشی کمک کند.
۱۰	نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال ۹۰-۹۱	خدایاری و همکاران (۱۳۹۲)	کمی	یافته‌های پژوهش نشان داد که اولویت نیازهای آموزشی به ترتیب دانش زبان انگلیسی، روش‌های تحقیق و پژوهش، به‌روزرسانی دانش در خدمات آموزشی و به کارگیری رایانه در انجام امور آموزشی می‌باشد.
۱۱	شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای کیفی و ارائه راهکار بهبود خدمات ارائه شده به نخبگان	عاقلی‌نژاد (۱۳۹۲)	کمی	طبق نتایج میانگین ادراکات اعضا از کیفیت خدمات کمتر از حد مطلوب و میزان انتظارات از ادراکات بیشتر است.
۱۲	نیازسنجی آموزشی مهارت‌های مدیریتی مدیران و معاونین مدارس استثنایی استان سیستان و بلوچستان و اولویت‌بندی آنها	جنگی زهی و الهی (۱۳۹۳)	کمی	نتایج نشان داد که مدیران و معاونین در مهارت‌های سه‌گانه یعنی مهارت‌های فنی، مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های انسانی نیاز به آموزش داشتند.

ردیف	عنوان تحقیق	محققان / (سال)	روش تحقیق	مهم‌ترین یافته‌ها
۱۳	نیازسنجی پژوهشی بر پایه علم‌سنجی: مطالعه‌ای موردی در تولیدات علمی زبان‌شناسی ایران	رضا قلی فامیان (۱۳۹۳)	اسنادی	ارائه تصویری از چگونگی تعامل زیرشاخه‌ها و حوزه‌های درون و بیرون زبان‌شناسی و خلاءهای پژوهشی این رشته علمی
۱۴	تحلیل شکاف و نیازسنجی مهارت‌های عمومی و تخصصی کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران	رحیمیان و طباطبایی مزدآبادی (۱۳۹۳)	کمی	نتایج پژوهش حاکی از آن بود که وضعیت موجود نیازهای آموزشی در حد متوسط است و بین وضعیت موجود و مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. اولویت‌بندی مهارت‌های کارشناسان نیز به ترتیب شامل: آمار، آیین نگارش، ارتباطات، مدیریت و برنامه‌ریزی و رایانه است.
۱۵	نیازسنجی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نانو فناوری	احمدی و آتشک (۱۳۹۴)	کمی	طبق نتایج مهم‌ترین نیازها، توجه به توسعه کارآفرینی، توجه به اشتغالزایی فارغ‌التحصیلان و برابری اولویت‌ها است.
۱۶	نیازسنجی اولیای دانش‌آموزان دختر دوره اول متوسطه	سمیعی زفرقندی و غلامی (۱۳۹۵)	کمی	نتایج پژوهش نشان داده است که اولویت نیازهای اولیای دانش‌آموزان به ترتیب زیستی، اخلاقی، تحصیلی، اجتماعی و تربیتی است.
۱۷	نیازسنجی مسیر شغلی کودکان پیش دبستانی	خراسانی و دیگران (۱۳۹۵)	کمی	نیازهای مسیر شغلی کودکان پیش دبستانی به ترتیب اولویت نیازهای عاطفی، اعتماد، کنترل مسیر شغلی، تاثیر الگویی والدین، خودآگاهی، کنجکاوی و افزایش دانش والدین از مسیر شغلی کودکان به دست آمد.
۱۸	نیازسنجی و تعیین دوره‌های آموزشی کارکنان واحدهای آموزش و	رضایی میرقاعد و دیگران (۱۳۹۶)	کمی	طبق یافته‌ها مهارت‌های ارتباطی، اطلاعاتی، حل مسئله،

ردیف	عنوان تحقیق	محققان / (سال)	روش تحقیق	مهم‌ترین یافته‌ها
	پژوهش دانشگاه هرمزگان بر اساس رویکرد شایستگی			فنی، استدلال و ... مشخص و در نهایت، ۱۵ دوره آموزشی متناسب با این نیازها تعیین شد.
۱۹	نیازسنجی و اولویت‌بندی محورها و موضوعات پژوهشی در حوزه زنان و خانواده	کریمی و ذاکری هامانه (۱۳۹۶)	کیفی	نتایج پژوهش نشان داد امنیت و سلامت اجتماعی، بالاترین اولویت را دارد و بعد از آن آسیب‌های حوزه زنان و خانواده و مباحث حقوقی قرار دارند.

۲-۲-۲ تحقیقات خارجی

در حوزه منابع خارجی نیز تحقیقات به‌روز مرتبط با حوزه نیازسنجی در رشته‌های مختلف دانشگاهی انجام شده است. برخی از این تحقیقات هرچند در رشته‌هایی مثل پزشکی و فنی-مهندسی انجام شده، اما به‌گونه‌ای بی‌ارتباط با پژوهش حاضر نیست. همچنین به لحاظ کمی تعداد تحقیقات خارجی که به زبان انگلیسی با موضوع نیازسنجی انجام شده است، بسیار بیشتر از تحقیقات داخلی است. در جدول شماره ۲ به مرتبطترین این تحقیقات اشاره شده است:

جدول ۲: پیشینه تحقیقات خارجی انجام شده با موضوع نیازسنجی

ردیف	عنوان تحقیق	محققان / (سال)	روش تحقیق	نتایج
۱	تحلیل هزینه فایده در نیازسنجی آموزشی	راس ^۱ (۱۹۹۴)	کمی	طبق این تحقیق تحلیل هزینه فایده در نیازسنجی به ظرفیت خود دست نخواهد یافت تا زمانی که ملاحظات هزینه در ارزیابی برنامه آموزشی مد نظر قرار گیرند.
۲	جوانان از آموزش جنسی چه می‌خواهند؛ نتایج نیازسنجی برنامه آموزش جنسی	فورست ^۲ و همکاران (۲۰۰۴)	کمی	طبق پژوهش دانش‌آموزان به اطلاعات مرتبط با تغییرات جنسی، سلامت جنسی، مدیریت روابط عاشقانه، لذت جنسی، همجنس‌گرایی و نحوه برقراری ارتباط با جنس مخالف نیاز دارند.

^۱ John A. Ross

^۲ Simon Forrest

ردیف	عنوان تحقیق	محققان / (سال)	روش تحقیق	نتایج
۴	تجربه مددکاران از جلسات نیازسنجی بین فرهنگی در بین مهاجران سالخورده	فورسل ^۱ و همکاران (۲۰۱۳)	کیفی	یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد افرادی که در سن بالا و از محیط فرهنگی متفاوت به سوئد مهاجرت می‌کنند با چالش‌هایی چون موانع یادگیری زبان برای ارتباط برقرار کردن، تقاضاها و انتظارات متفاوت، ناامنی و انفعال روبرو هستند.
۵	رویکردی جدید در نیازسنجی توسعه برنامه آموزشی: فراتر از روش‌های وفاق جمعی	گنزالس ^۲ و همکاران (۲۰۱۴)	روش آمیخته	این پژوهش یک رویکرد عملیاتی‌تر در زمینه نیازسنجی را ارائه می‌دهد که با استفاده از این الگوی جدید می‌توان موانع و خلاءهای برنامه‌های آموزشی را کشف کرد؛ رویکردی که برای سایر برنامه‌های تحصیلات تکمیلی نیز قابل استفاده است.
۶	نیازسنجی آموزشی در زمینه مهارت‌های تخصصی در رشته پرستاری در سوئیس: یک مطالعه به روش دلفی	پرون ^۳ و همکاران (۲۰۱۴)	کیفی	مشارکت‌کنندگان این پژوهش از ۱۲ دسته از مشاغل مرتبط با سلامت بودند. تعامل با بیمار، مدیریت وضعیت مزمن، آموزش بیمار درمانی، ارتقاء سلامت و پیشگیری، اخلاق و تجویز دارو مهمترین موضوعات مستخرج از این نیازسنجی بودند.
۷	کسب اطلاع در مورد احیاء در دپارتمان اورژانس کودکان: یک نیازسنجی ملی	سندو ^۴ و همکاران (۲۰۱۴)	کمی	این تحقیق نظرات دانشجویان پزشکی در مورد اقدامات بعد از احیا را جویا شده است. طبق یافته‌ها حدود ۹۰ درصد افراد کسب اطلاع را مهم می‌دانند و ۶۳ درصد آموزش قبلی در این حوزه نداشته‌اند.
۸	نیازسنجی دانشجویان خارجی در تایوان	تاکایا ^۵ (۲۰۱۶)	کیفی	طبق این پژوهش یکی از نیازهای اساسی دانشجویان خارجی حمایت زبانی است.

^۱ Emilia Forssell

^۲ Carol L. Gonsalves

^۳ Noelle Junod Perron

^۴ Naminder Sandhu

^۵ Kentei Takaya

ردیف	عنوان تحقیق	محققان / (سال)	روش تحقیق	نتایج
				لذا خدمات حمایتی برای دانشجویان خارجی آینده در تایوان برای مطابق کردن نیازهای دانشجویان با زمینه زبان چینی و غیرچینی پیشنهاد شده است.
۹	نیازسنجی زبان انگلیسی در یک دوره مشخص آموزش زبان در سطح پیشرفته در پیشاور پاکستان	خان ^۱ و همکاران (۲۰۱۶)	کمی	نتایج این پژوهش نشان می‌دهد اغلب دانشجویان، زبان انگلیسی را با هدف داشتن شغل بهتر و موقعیت اجتماعی مناسب یاد می‌گیرند و معلمان سعی می‌کنند با آموزش مکالمه، کارهای گروهی و حفظ تماس چشمی توجه دانشجویان را جلب کنند.
۱۰	آموزش بین دینی: مفهوم‌سازی چارچوب یک نیازسنجی برای برنامه درسی طراحی شده در جوامع چندفرهنگی	مادارباکس ^۲ (۲۰۱۶)	اسنادی	طبق این تحقیق مهم‌ترین عواملی که بر طراحی برنامه درسی و سیاست‌گذاری در این حوزه تأثیر می‌گذارد عبارتند از عوامل جهانی، جمعیت‌شناختی، محلی، سیاسی، قانونی و دینی.
۱۱	تحلیل مقدماتی نیازسنجی کلاس‌های رفتاری	لیف ^۳ و همکاران (۲۰۱۶)	کمی	یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد مشاوره‌های رفتاری بر کیفیت مداخلات رفتاری در کلاس‌ها اثر معناداری می‌گذارد.
۱۲	تحقیق و خدمات اجتماع ادغام‌شده: یک نیازسنجی معیشتی در اطراف فیلیپین	کانو گارسیا ^۴ (۲۰۱۷)	کیفی	این پژوهش نشان می‌دهد مردم حومه شهر فیلیپین بیشتر در بخش کشاورزی و فروش محصولات کشاورزی فعالند و اغلب نیازمند بهبود فروش، شرکت در کارگاه‌های تجاری و ارتقای سطح معیشت هستند.

^۱ Nasrullah Khan

^۲ Mohammad Belall Maudarbux

^۳ Justin B. LEAF

^۴ Rosario Cano Garcia

ردیف	عنوان تحقیق	محققان / (سال)	روش تحقیق	نتایج
۱۳	معرفی شایستگی‌های رهبری برای دانشجویان تخصص اطفال: نتایج یک نیازسنجی ملی	گرین ^۱ و همکاران (۲۰۱۷)	کمی	در میان متغیرهای شناسایی شده بیشترین نیاز متخصصان اطفال به مهارت‌های خودآگاهی و خودمدیریتی است. مهارت‌های رهبری مهم‌ترین رکن در توسعه مداخلات برای کارآموزان این رشته محسوب می‌شوند.
۱۴	مطالعه توسعه برنامه درسی رشته گرافیک و انیمیشن بر مبنای نیازسنجی	شرگلن و کازانچی ^۲ (۲۰۱۸)	کیفی	طبق یافته‌های حاصل از تحلیل نیازها، هدف رشته گرافیک و انیمیشن ساخت مواد اینترنتی برای استفاده در سطوح مختلف آموزشی و ایجاد مهارت لازم برای استفاده از این مواد در تلفن همراه است.
۱۵	نیازسنجی آموزشی معلمان کشاورزی	دیندتو ^۳ و همکاران (۲۰۱۸)	اسنادی	یافته‌ها نشان داد که نیازهای آموزشی معلمان عبارتند از فناوری کامپیوتر، مدیریت برنامه، روابط عمومی، مدیریت رفتار دانش‌آموزان و توسعه و نظارت بر پروژه‌های آموزش کشاورزی.
۱۶	چگونه می‌توان رویه‌های مناسب آموزش شبیه‌سازی محور را شناسایی و الویت‌بندی کرد: نیازسنجی عمومی با تکنیک دلفی و فرمول نیازسنجی	نایاهانگان ^۴ و همکاران (۲۰۱۸)	کیفی	نتایج این تحقیق به اساتید رشته پزشکی در برنامه ریزی برای آموزش شبیه‌سازی و مرتب‌سازی نیازهای آموزشی با هدف توسعه آموزش و یادگیری دکترهای آینده کمک می‌کند.
۱۷	کاربرد یک طرح آمیخته برای نیازسنجی برنامه آموزشی دستیاری بین‌المللی در حوزه مشاغل حوزه سلامت در مغولستان	آمگالان ^۵ و همکاران (۲۰۱۹)	روش آمیخته	نیازهای پویا و پیچیده آموزش پزشکی نیازمند فهم عمیقی از زمینه و موقعیت هستند. در این مطالعه نیازهای آموزشی هدفمند مشاغل حوزه سلامت مغولستان از طریق روش آمیخته شناسایی شده‌اند.

^۱ Michael L. Green

^۲ Sinan Schreglmann & Zekeriya Kazanc

^۳ Catherine A. DiBenedetto^۱

^۴ Leizl Joy Nayahangan

^۵ Nomin Amgalan

ردیف	عنوان تحقیق	محققان / (سال)	روش تحقیق	نتایج
۱۸	نیازسنجی برای یک دوره رسمی طب اورژانس در ماداگاسکار جنوبی	موکلر ^۱ و همکاران (۲۰۱۹)	کمی	این تحقیق نیازسنجی نیازهای ضروری برای توسعه طب اورژانس را در ماداگاسکار جنوبی نشان می‌دهد. نتایج حاصل از آن خصوصاً در پایتخت این منطقه مفید و ضروری است.

۲-۲-۳ جمع‌بندی پیشینه تحقیق

با بررسی پیشینه داخلی و خارجی در رابطه با موضوع نیازسنجی می‌توان دریافت که کارهایی که در این زمینه انجام شده است در چند دسته کلی قرار می‌گیرند که عبارت است از:

۱. نیازسنجی پژوهشی یا تعیین اولویت‌های پژوهشی (شامل نیازسنجی و اولویت‌بندی محورها و موضوعات پژوهشی در حوزه زنان و خانواده، نیازسنجی در حوزه معاونت درمان سازمان تأمین اجتماعی و نیازسنجی در حوزه تولیدات علمی زبان شناسی ایران)
۲. نیازسنجی آموزشی (به معنی تعیین و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی کارکنان و منابع انسانی مختلف شامل مدیران و معاونین مدارس استثنایی استان سیستان و بلوچستان، کارکنان مشاغل فنی، مالی و اداری شرکت بیمه ایران استان تهران، کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، کارکنان واحدهای آموزش و پژوهش دانشگاه هرمزگان و تعیین و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی فنی و حرفه‌ای نانو فناوری و شرکت برق منطقه‌ای خراسان، نیازسنجی برنامه آموزشی دستیاری بین‌المللی در حوزه مشاغل حوزه سلامت در مغولستان، نیازسنجی زبان انگلیسی در یک دوره مشخص آموزش زبان در سطح پیشرفته در پیشاور پاکستان، نیازسنجی آموزشی در زمینه مهارت‌های تخصصی در رشته پرستاری در سوئیس، نیازسنجی آموزش شبیه‌سازی محور، نیازسنجی آموزش جنسی جوانان، نیازسنجی آموزش بین دینی، نیازسنجی برنامه درسی رشته گرافیک و انیمیشن، نیازسنجی برای یک دوره رسمی طب اورژانس در ماداگاسکار جنوبی و نیازسنجی آموزشی معلمان کشاورزی)
۳. نیازسنجی اقشار و گروه‌ها (شامل نیازسنجی اقشار و گروه‌های مختلف از جمله نیازسنجی مسیر شغلی کودکان پیش دبستانی، نیازسنجی اولیاء دانش‌آموزان دوره متوسطه، نیازسنجی مدیران بیمارستان، نیازسنجی کارکنان شاغل در شبکه‌های بهداشتی و درمانی استان اصفهان، نیازسنجی زنان روستای قمام شهرستان سنقر، نیازسنجی مهارت‌های عمومی و تخصصی کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران، نیازسنجی معیشتی در اطراف فیلیپین، نیازسنجی دانشجویان پزشکی تخصص اطفال، نیازسنجی مهاجران سالخورده و نیازسنجی دانشجویان خارجی در تایوان)

^۱ Gretchen Mockler

۴. نیازسنجی اطلاعاتی (شامل نیازسنجی اطلاعاتی اعضای جوان کتابخانه‌های عمومی شهر تهران)

همانطور که ملاحظه شد اغلب تحقیقات در حوزه‌های چهارگانه فوق (نیازسنجی آموزشی، نیازسنجی پژوهشی، نیازسنجی اقشار و گروه‌ها و نیازسنجی اطلاعاتی) انجام شده است. لازم به ذکر است که ممکن است برخی از تحقیقات در بیش از یک دسته قرار گیرند. به عنوان نمونه نیازسنجی آموزشی معلمان کشاورزی می‌تواند هم در دسته نیازسنجی آموزشی قرار گیرد و هم در دسته نیازسنجی معلمان به عنوان یک گروه. با بررسی تحقیقات مشخص شد که در رابطه با اقشار و گروه‌های مختلفی مانند مهاجران، پزشکان، پرستاران، مدیران، کارکنان، معلمان، جوانان، زنان، کودکان، والدین و دانشجویان نیازسنجی در حوزه‌های چهارگانه مذکور انجام شده است؛ اما در حوزه نخبگان و سرآمدان به عنوان یکی از مهم‌ترین اقشار جامعه تاکنون طرح جامعی در حوزه نیازسنجی در سطح ملی انجام نشده است. البته نباید از نظر دور داشت که در کنار تحقیقات فوق برخی اقدامات عملی و البته محدود در حوزه نیازسنجی نخبگان وجود دارد. برای مثال «باشگاه فرهنگی هنری نخبگان استان تهران» با طراحی سامانه نیازسنجی، سعی داشته است بر بستر خدمات موجود، مشخص نماید نخبگان در کدام یک از حوزه‌های فرهنگی باشگاه مذکور علاقه‌مند به فعالیت هستند. البته همانطور که بیان شد، اینگونه نیازسنجی‌ها بسیار محدود و مبتنی بر خدمات قابل ارائه از سوی یک ارگان مشخص هستند. در حالی که در اینجا رویکرد پایه و شناسایی محور مد نظر است. بدین معنی که تلاش می‌شود نیازهای مختلف نخبگان مورد شناسایی و اولویت‌بندی قرار بگیرد.

از طرف دیگر تقریباً اکثر کارهایی که در این حوزه انجام شده در دسته نیازسنجی آموزشی و به روش کمی است؛ لذا تحقیق پیش روی هم به لحاظ روشی (به دلیل استفاده از روش آمیخته) و هم به لحاظ موضوعی کار جدیدی است و در نظر دارد نه تنها نیازهای آموزشی بلکه نیازهای مختلف نخبگان و سرآمدان را از دیدگاه خودشان استخراج کند. از سوی دیگر اغلب تحقیقات داخلی با روش کمی انجام شده است، در حالی که در تحقیقات خارجی درصد پژوهش‌های کیفی بیشتر از تحقیقات داخلی است. لذا تحقیق حاضر با گزینش روش ترکیبی که هم روش کمی پیمایشی را مد نظر دارد و هم رویکرد کیفی و اکتشافی، تلاش دارد علاوه بر پر کردن خلأ پژوهشی در این حوزه، نیازهای مربوط به نخبگان را که می‌تواند مورد استفاده نظام نخبگانی قرار بگیرد احصا نماید.

۲-۳ مرور مفاهیم

در این بخش ابتدا مفهوم نیاز و سپس مفهوم نیازسنجی و شیوه‌ها، تکنیک‌ها و فنون و مرتبط با آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. در پایان بر اساس مجموعه مفاهیم بررسی شده، دسته‌بندی مشخصی از نیازهای نخبگان ارائه می‌شود.

۲-۳-۱ مفهوم‌شناسی نیاز

بررسی پیشینه مفهوم نیاز، نشان می‌دهد که برخلاف کاربرد وسیع این واژه برای توجیه اهمیت، برداشت واحدی از آن در دست نیست. ابهام ناشی از مفهوم نیاز موجب شده است که تعریف‌های مختلفی از نیاز با توجه به دیدگاه‌های خاص و از زوایای گوناگون صورت بگیرد.

برای تعریف نیاز، به جای استناد به تعریف‌های مختلف ارائه شده از این واژه می‌توان نسبت به طبقه‌بندی آن‌ها اقدام کرد. به طور کلی اغلب تعریف‌های ارائه شده از مفهوم نیاز را می‌توان در یکی از طبقات زیر قرار داد:

- نیاز به معنای خواسته‌ها و نظرات افراد
- نیاز به عنوان نقص یا مشکل
- نیاز به معنای فقدان یا ضرورت چیزی
- نیاز به معنای فاصله یا شکاف (مرادی و صالحی نجف‌آبادی، ۱۳۹۵: ۱۰۲).

هر ارگان‌سیسم زنده نیازهایی دارد که ارضای این نیازها، شرط بقای ارگان‌سیسم و تکامل آن است. این موضوع دربارهٔ انسان نیز صدق می‌کند. هر نوع فعالیت آگاهانه در نهایت به سوی ارضای نیازها هدایت می‌شود و تبیین و تفسیر نیازها در قلمرو علوم مختلف با جهت‌گیری‌های گوناگونی همراه است (رفیع‌پور، ۱۳۶۴: ۴۵).

ابتدا لازم است مفهوم نیاز از منظر روانشناسی و جامعه‌شناسی مورد بررسی قرار گیرد. روانشناسان عمدتاً نیاز را بر اساس غرایز انسان تبیین می‌کنند. دیدگاه‌های روانشناختی متعددی درباره نیاز وجود دارد و هر دیدگاه از زاویه‌ای خاص به این موضوع پرداخته است. یکی از مهم‌ترین این دیدگاه‌ها، نظریات مازلو درباره نیازها و سلسله مراتب آن است. مازلو نیازها را دارای سلسله مراتبی می‌داند که به ترتیب اهمیت و اولویت عبارتند از: نیاز جسمی یا فیزیولوژیک، نیاز به امنیت، نیاز به عشق و محبت و احساس تعلق، نیاز به حرمت و احترام، نیاز به دانستن و فهمیدن، نیازهای زیبایی‌شناختی و نیاز به خودیابی و خویش‌شناسی (مالینوفسکی، ۱۳۷۸). مازلو پویایی نیازها را تابع قانونمندی و قواعد خاصی می‌داند. وی موضوعاتی را مطرح کرد که موجب مباحث گسترده‌ای در علم مدیریت و رفتار سازمانی گردید. نظریات مازلو دربارهٔ سلسله‌مراتب نیازها از مطرح‌ترین نظریات ارائه شده در زمینه تبیین نیازها است.

روانشناسان نیاز را پدیده‌ای روانی می‌دانند که منشأ آن در درون انسان است. از نظر روانشناسان نیاز که در پاره‌ای از نوشته‌ها آن را با انگیزه، خواست، تمایل و آرزو مترادف دانسته‌اند، به نیروی ذهنی اطلاق می‌شود که موجب انگیزش و سرزدن رفتار خاصی از آدمی می‌گردد تا به ارضای نیاز پدید آمده بینجامد (رحیم نیک، ۱۳۷۴: ۹). کارور و شیر (۱۹۹۲) بیان می‌کنند که در دانش روانشناسی نیازها انگیزه‌های مهم رفتار فردی و جمعی معرفی شده است که تداوم و بقای زندگی انسان‌ها (فردی و جمعی) در برآورده ساختن آن‌ها است. نیازها و رفتارهای فردی و جمعی با یکدیگر ارتباط متقابل دارند. نیازها انگیزه‌هایی برای انواع رفتارها و رفتارها بازتاب نیازها هستند (شجاعی، ۱۳۸۶).

از سوی دیگر یکی از مفصل‌ترین نظریه‌های روانشناختی درباره نیاز و ابعاد آن توسط «هنری الکساندر ماری» ارائه شده است (گیدنز، ۱۳۸۸: ۱۵۷). به عقیده ماری، آدمی احتیاجات یا نیازهایی دارد که فطری هستند و ظهور هر نیاز با ایجاد تنش و ناراحتی همراه است که تعادل حیاتی آدمی را بر هم می‌زند. طبیعی است که فرد برای رفع این تنش، یعنی استقرار تعادل حیاتی، به جنب و جوش بیفتد تا نیاز را رفع کند.

با توجه به نظریه‌های روانشناختی، نیاز حسی درونی است و بر حسب خصوصیات فردی، اشکال و رتبه‌های متفاوتی دارد که از نیاز جسمی تا خودشکوفایی متنوع است. برخی نیازها در بین افراد مشترکند و محیط زندگی و اجتماع نیز تأثیر به‌سزایی در ارضای آن‌ها دارند (شاکری، ۱۳۸۸: ۱۸). این نظریه‌ها غالباً نیاز را وابسته به جنبه‌های شخصیتی افراد می‌دانند. هرچند در تحقیق حاضر که جامعه مورد مطالعه آن نخبگان جوان هستند، در تعیین نیازهای این گروه می‌توان از نظریات روانشناسی بهره گرفت، اما لازم است نیازهای این قشر در بستر اجتماع و در ارتباط با سایر اقشار نیز مورد توجه قرار گیرد. اینجاست که نظریات جامعه‌شناختی حول محور نیاز اهمیت می‌یابد.

جامعه‌شناسان، بر خلاف روان‌شناسان نیاز را به لحاظ پیوستگی و ارتباط فرد با جامعه و محیط پیرامونش مطالعه می‌کنند. در این نوع نگرش نیازهای جمعی مورد توجه قرار می‌گیرد؛ نیازهایی که زاینده روابط فرد یا گروه اجتماع است. در این حوزه نیز با تأکید بر جنبه اجتماعی نیازها، نظریه‌هایی برای تبیین آن‌ها ارائه شده است. یافته‌های جامعه‌شناسان در زمینه نیازهای انسان در حوزه خدمات اجتماعی، کنترل بحران‌های سیاسی، اقتصاد و تجارت کاربردهای وسیعی دارد. بنابراین شناخت و تحلیل نیازها با انگیزه‌های مختلفی همراه است و هر جامعه مجبور است برای ادامه حیات و ثبات خویش، نیازهای موجود را شناسایی و بر اساس آن‌ها برنامه‌ریزی کند. از این جهت از نظر عملی این سؤال مطرح است که چگونه می‌توان نیازهای جامعه را شناخت و چطور می‌توان این نیازها را مبنای برنامه‌ریزی قرار داد (بابایی، ۱۳۷۶). سؤالی که در تحقیق حاضر باید بدین

شکل مطرح شود که چگونه می‌توان نیازهای جامعه نخبگانی را شناسایی نمود و بر مبنای آن دست به برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری برای نخبگان زد.

رفیع‌پور در کتاب «آنومی یا آشفتگی اجتماعی» که نتایج پژوهشی میدانی در شهر تهران است، نیازهای فرهنگی و اجتماعی انسان را از متغیرهای تأثیرگذار در روند شکل‌گیری و گسترش آشفتگی اجتماعی می‌داند. وی درباره رابطه میان انسان‌ها و نیازها و اهداف و آرزوهایشان به نقل از دورکیم آورده است: «هنگامی که شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه از ثبات و استحکام نسبی برخوردار باشد، آرزوها و نیازهای انسان از طریق هنجارها و ضوابط و ضمانت‌های اجرایی آن‌ها تنظیم و کنترل می‌شود. هرگاه هنجارهای اجتماعی و فرهنگی بنا به هر دلیلی سست و تضعیف شوند، کنترل آرزوها و نیازهای بی‌حد و حصر افراد از بین می‌رود و وضعیتی آنومی یا نوعی بی‌هنجاری به وجود می‌آید و از آنجا که این آرزوهای بی‌حد و حصر نمی‌تواند ارضا شود در نتیجه نوعی نارضایتی اجتماعی دایمی شکل می‌گیرد.» (رفیع‌پور، ۱۳۷۷: ۱۳). این توضیحات نشان می‌دهد عدم شناخت درست نیازها و فقدان تلاش مؤثر برای رفع آن‌ها می‌تواند اعتراضات و حتی سرخوردگی اجتماعی را به همراه داشته باشد. موضوعی که در بین قشر نخبگان، خصوصاً نخبگان جوان اهمیت دوچندان دارد.

۲-۳-۲ دسته‌بندی نیازهای نخبگان

برای شناخت نیازهای نخبگان و ارائه دسته‌بندی و طبقه‌بندی درست از آن، از یکسو باید مطالب مرتبط با مفهوم نیاز را مد نظر قرار داد و از سوی دیگر لازم است دسته‌بندی‌های موجود در خصوص نیازهای مختلف مورد توجه قرار گیرد. یکی از این حوزه‌ها مرتبط با بحث نیازهای آموزشی است.

نیازهای آموزشی را از یک دیدگاه می‌توان به دو گروه آشکار و پنهان تقسیم نمود. نیازهای آموزشی آشکار آن دسته از نیازهای آموزشی است که خود به وضوح نشان‌دهنده نیاز آموزشی بوده و احتیاجی به بررسی و تحقیق ندارد. مثلاً استخدام یک کارمند جدید و بدون سابقه کار در زمینه مربوط به شغل جدید مسلماً نیاز به آموزش دارد یا انتقال یک کارمند از قسمتی به قسمت جدید و یا تغییر روش یا وسایل و ابزارآلات کاری که بدیهی است که این تغییرات مستلزم آموزش بوده و مواد آموزشی هم یادگیری همان تغییرات است که از نظر دانش و مهارت و رفتار باید در کارکنان مذکور به وجود آید. نیازهای آموزشی پنهان آن نوع نیازهای آموزشی است که با وجود احساس شدنشان تعیین و تشخیص اینکه چه کسانی نیاز به آموزش دارند و آن اشخاص به چه آموزش‌هایی نیاز دارند مستلزم تحقیق و بررسی است (ابطحی، ۱۳۸۳).

نخبگان و سرآمدان نیز دارای نیازهای پنهان، احساس شده و ابراز شده هستند. به عنوان نمونه نیازهای احساس شده مانند نیازهای به کمک هزینه تحصیلی، پژوهانه و مواردی از این قبیل، نیاز ابراز شده مانند نیاز به

شغل و درآمد و نیاز پنهان مانند نیاز به اثرگذاری نخبگان در جامعه، نیاز به تکریم و مورد احترام واقع شدن نخبگان در جامعه و مواردی از این قبیل که آشکارا مشخص نبوده و شناسایی آنها مستلزم تحقیق و بررسی است. همچنین برخی از این نیازها کوتاهمدت بوده و برخی دیگر نیازهایی اند که باید در بلندمدت برای رفع آنها اقدام شود.

به طور کلی نیاز از جنبه‌های گوناگون طبقه‌بندی می‌شود که گونه‌ای از آن در ادامه آمده است:
 الف) از نظر دامنه و حوزه:

- نیازهای استاندارد: بیانگر وضع مطلوب است و رسیدن سیستم به وضع مطلوب مستلزم تحقق آن است.
 - نیازهای هنجاری: فاصله بین وضع موجود و استانداردهای تعیین شده است.
 - نیازهای مقایسه‌ای: نیازی است که در مقایسه با نمونه مشابه معنا پیدا می‌کند.
- ب) از نظر موقعیت:

- نیازهای پنهان: نیازی که در اثر مطالعه و جستجوی کارشناسان و صاحب نظران شناخته می‌شود.
 - نیازهای احساس شده: نیازی است که با مفهوم خواست مترادف است.
 - نیازهای ابراز شده: عبارت است از آنچه که فرد تقاضا می‌کند.
- ج) از نظر عینیت:

مازلو (۱۹۵۴) پنج نوع نیاز را در یک سلسله‌مراتب به ترتیب اولویت بیان می‌کند:

- نیازهای فیزیولوژیک
- نیازهای تامین و ایمنی
- نیازهای اجتماعی
- نیازهای منزلت و احترام
- نیازهای خودیابی و کمال

از نظر مازلو تا زمانی که این نیازها ارضاء نشوند، انسان از نظر جسمانی و روانی سالم نخواهد بود.
 د) از نظر منبع تأمین نیاز:

- نیازهای استقرائی: نیازی است که منبع تعیین و شناسایی آن خردترین سطح در یک سیستم باشد.
 - نیازهای قیاسی: نیازی است که منبع تأمین و شناسایی آن کلان‌ترین سطح در یک سیستم باشد.
- ه) از نظر زمان:

- نیاز کوتاهمدت: نیازهایی که باید در مدت زمان کوتاهی و فوراً برآورده شوند.
- نیازهای بلندمدت: نیازهایی که باید در بلندمدت برای رفع آنها اقدام شود (یارمحمدیان و دیگران، ۱۳۸۳).

در طبقه‌بندی نیازها از سوی اندیشمندان این حوزه با توجه به تعدد ملاک‌ها، طبقه‌بندی‌های گوناگونی وجود دارد (معین‌الدینی، ۱۳۸۸: ۲۰۷)؛ مانند طبقه‌بندی مبتنی بر نیازهای آتی و پیش‌بینی شده یا مورد انتظار با توجه به «شرایط و تحولات نیازهای آینده» (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۸: ۱۹)، طبقه‌بندی مبتنی بر سطوحی همچون فردی، گروهی و تیمی، سازمانی، بخشی، کشوری (ملی)، منطقه‌ای و جهانی (کابر، ۱۹۸۸: ۳۳-۳۱) و طبقه‌بندی مبتنی بر رویکرد برنامه‌ریزی سازمانی یعنی آینده‌گرا و گذشته‌گرا بودن. در اینجا نیز باید توجه داشت که می‌توان نیازهای نخبگان را نیز شامل نیازهای آتی و آینده‌گرا و یا نیازهای پیش‌بینی شده تقسیم نمود. از سوی دیگر باید توجه داشت نیازهای نخبگان در سطح فردی و گروهی قابل طبقه‌بندی است.

در دسته‌بندی دیگر، نیازها را به انواع هنجاری^۱، محسوس^۲، بیان‌شده^۳ و مقایسه‌ای^۴ تقسیم می‌کنند:

۱. نیازهای هنجاری که با نام نیاز استاندارد نیز شناخته می‌شود، توسط صاحب‌نظران و متخصصان هر حوزه و براساس استانداردهای مشخص تعریف می‌شوند. برای مثال، با تعیین سطح مشخصی از آگاهی به عنوان استاندارد قابل قبول برای پیشگیری از چاقی و مشخص کردن تفاوت سطح آگاهی موجود فرد یا گروه با این استاندارد، نیاز آموزشی از نوع هنجاری در برنامه پیشگیری از چاقی تعیین می‌گردد.

۲. نیازهای محسوس که در آن درک تفاوت وضعیت موجود با وضعیت مطلوب توسط مخاطب باعث احساس نیاز در او می‌شود. در افرادی که احساس کنند کم کردن وزن اضافی برای سلامت آنان مفید است و برای کاهش وزن نیاز به یادگیری دارند، نیاز آموزشی محسوس دارند.

۳. نیازهای بیان‌شده را با نام تقاضا^۵ هم می‌شناسند. افراد یا گروه‌هایی که نیاز محسوس خود را از راه‌های مختلف اعلام می‌کنند و تقاضای رفع آن را دارند، نیاز بیان شده دارند. تقاضای افراد برای استفاده از خدمات مشاوره‌ای برای کاهش وزن، از این دسته نیازها محسوب می‌شود.

۴. در نیازهای مقایسه‌ای، مقایسه افراد یا گروه‌ها با یکدیگر به شناسایی این نیازها منجر می‌شود. وقتی افراد یا گروه‌های آموزش‌دیده در زمینه کاهش وزن را با افراد یا گروه‌هایی که آموزش ندیده‌اند از نظر شدت و بزرگی مشکل، هزینه‌های صرف‌شده و نوع مداخلات مقایسه می‌کنیم، نیاز مقایسه‌ای به آن برنامه آموزشی مشخص می‌شود. (دانشگاه علوم پزشکی، کارگاه نیازسنجی آموزشی در حوزه سلامت).

۱ Normative

۲ Felt

۳ Expressed

۴ Comparative

۵ Demand

از دسته‌بندی چهارگانه فوق نیز می‌توان نتیجه گرفت در حوزه نیازسنجی نخبگان، نیاز بیان‌شده باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

در مجموع با توجه به مرور پیشینه و ادبیات تحقیق، نیازهای نخبگان در زمینه‌های نیازهای اجتماعی - فرهنگی، روانشناختی - عاطفی، مذهبی - اخلاقی، نیازهای جسمی - بیولوژیکی و نیازهای اقتصادی - معیشتی به شرح زیر قابل طبقه‌بندی است:

۱. نیازهای اجتماعی - فرهنگی: نیازهای اجتماعی شامل تمام نیازهایی است که پایه اجتماعی دارند و یکی از مظاهر و ابعاد فرهنگ در به وجود آمدن آنها دخیل بوده و به نوعی در پیشبرد می‌باشند. (قبادی، ۱۳۹۱ به نقل از سمیعی زفرقندی و غلامی، ۱۳۹۵: ۳۸). همچنین نیازهای اجتماعی به نیازهایی اطلاق می‌شود که در تعاملات اجتماعی نخبگان با جامعه تأمین خواهند شد. از جمله این نیازها می‌توان به نیاز به حرمت و احترام قائل شدن برای نخبگان، تکریم آنان در جامعه، نیاز به امنیت، عشق و محبت و احساس تعلق اجتماعی نخبگان نسبت به جامعه اشاره نمود.

۲. نیازهای جسمی - بیولوژیکی: در این زمینه می‌توان به نیاز جسمی و بیولوژیکی به سلامتی، ازدواج و تشکیل خانواده و فرزندآوری نخبگان اشاره کرد.

۳. نیازهای روان‌شناختی - عاطفی: نیازهای روان‌شناختی به نیازهایی اطلاق می‌شود که به زمینه رشد روانی فرد مربوط می‌شود و دامنه وسیعی دارد. از جمله این نیازها می‌توان به نیاز به خودیابی و خویش‌شناسی نخبگان اشاره کرد.

۴. نیازهای اخلاقی - مذهبی: این نیازها به نیازهایی اطلاق می‌شود که به زمینه‌های رشد بُعد اخلاقی، تربیت دینی، اعتقادی و فرهنگی مربوط است.

۵. نیازهای اقتصادی - معیشتی: به نیازهایی اطلاق می‌شود که نخبگان در زمینه تأمین معاش با آنها مواجه هستند. از جمله این نیازها می‌توان به داشتن شغل، درآمد و امنیت و آسایش مادی اشاره کرد. شایان ذکر است تقسیم‌بندی فوق نوعی دسته‌بندی اولیه محسوب می‌شود و با پیشبرد بخش کیفی و اکتشافی تحقیق، این دسته‌بندی تغییراتی خواهد داشت.

۲-۳-۳ چيستی نیازسنجی

بررسی اولیه نشان می‌دهد مفهوم نیازسنجی بیش از هر چیز مرتبط با مبحث مدیریت منابع انسانی است. اغلب تحقیقات این حوزه بر نیازسنجی آموزشی متمرکز شده‌اند و عمده ادبیات نظری موجود در خصوص نیازسنجی، مرتبط با بحث نیازسنجی آموزشی است. حتی در این حوزه نیز برخی مفاهیم نیازسنجی آموزشی همچون انگیزه و توانایی، در حوزه نخبگان هم قابل کاربرد است. با این حال دامنه نیازسنجی از حوزه بحث‌های آموزشی فراتر رفته است. در ادامه سعی می‌شود ابعاد و اجزای این مفهوم مورد موشکافی قرار گیرد.

نیازسنجی عبارت است از کاربرد فنونی که بتوان به کمک آنها اطلاعات مناسب را درباره نیازها گردآوری کرد و به الگوی نیازها و خواسته‌های فرد، گروه و جامعه دست یافت. هدف اساسی نیازسنجی، تولید اطلاعات درباره مصرف‌کنندگان و کاربران است. از این طریق می‌توان مشارکت مسئولانه کاربران (مصرف‌کنندگان کالا یا خدمات) را در طراحی، ایجاد، استقرار و تداوم حیات سیستم‌ها جلب نمود (بابایی، ۱۳۸۲ به نقل از امیدخدا و سپهر، ۱۳۸۷: ۳). نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف و تبعاً بستر مناسب برای سازماندهی سایر عناصر مهم حول محور نیازهای اولویت‌یافته فراهم می‌سازد.

نیازسنجی ابزاری است برای ایجاد رضایت‌مندی کاربران و برای کاربرد اطلاع‌رسان (وزیرپور، ۱۳۸۴). به طور کلی نیازسنجی فرآیند جمع‌آوری اطلاعات درباره نیازهای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و موسسات و اولویت‌بندی آنهاست تا از این رهگذر، زمینه لازم برای برطرف کردن این نیازها فراهم آید (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۵). همانطور که ملاحظه می‌شود تأمین رضایت گروه هدف و رفع نیازهای آن یکی از اهداف نیازسنجی است. از این جهت تحقیق حاضر نیز در بلندمدت چنین هدفی را دنبال می‌کند.

نیازسنجی فرایند جمع‌آوری اطلاعات در مورد آن دسته از نیازهای آشکار یا پنهان سازمان است که از طریق ارائه خدمات مختلف از جمله آموزش قابل رفع باشد. از این منظر نیاز را می‌توان تمایل به بهبود عملکرد موجود یا تصحیح نواقص تلقی کرد و نقص عبارت است از عملکردی که با استانداردهای موجود مطابقت ندارد (رضایی میرقائد و همکاران، ۱۳۹۶). از این جهت باید توجه داشت که نیازسنجی نخبگان نیز می‌تواند در حوزه‌ای انجام شود که نیازهای احصا شده قابل رفع باشد. در واقع طبق این رویکرد نیازهایی باید شناسایی شوند که در دایره خدمات قابل ارائه نهادهای متولی رفع نیازهای گروه هدف -در اینجا نخبگان- قرار گیرد. از این جهت می‌توان تقسیم‌بندی‌ای را که از جانب نگارنده گزارش شده ارائه نمود.

برخی انواع نیازسنجی را باید «نیازسنجی بر بستر خدمات موجود» دانست. بدین معنی که یک نهاد و سازمان ارائه‌دهنده خدمات تلاش می‌کند با نیازسنجی توان خود را معطوف به رفع نیازهای اصلی جمعیت هدف نماید. اگر این نوع نیازسنجی ملاک قرار گیرد، پژوهش حاضر باید به دنبال نیازسنجی بر مبنای دایره خدمات نهادهای

متولی امور نخبگان از جمله بنیاد ملی نخبگان باشد. به بیان دیگر باید دید در وضعیت فعلی نهادهای متولی چه بخشی از نیازهای موجود را مرتفع می‌سازد و برای نخبگان این نیازها تا چه حد در اولویت قرار دارد. در کنار این رویکرد می‌توان حالت ایده‌آل‌تری را در نظر گرفت. در واقع فارغ از اینکه سازمان‌های حمایتی موجود چه بخشی از نیازهای جامعه هدف را می‌توانند رفع کنند، این امکان وجود دارد که همه نیازهای گروه مورد بررسی را شناسایی نمود. رویکردی که می‌توان آن را «نیازسنجی پایه و شناسایی محور» نامید. در این تحقیق نیز رویکرد اخیر مد نظر است.

نیازسنجی، فرایندی نظام‌مند برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدف‌ها و نهایتاً تعیین اولویت‌ها برای عمل است (فتیحی و اجارگاه، ۱۳۹۲). در این راستا، مهم‌ترین هدف نیازسنجی، فراهم کردن اطلاعات برای برنامه‌ریزان سازمان می‌باشد. از این جهت علی‌القاعده نیازسنجی نمی‌تواند فارغ از نیاز یک سازمان صورت بگیرد. بنابراین موضوع نیازسنجی نخبگان نیز باید نسبت مشخصی با بنیاد ملی نخبگان به عنوان سازمان ذی‌ربط این نیازسنجی و سایر ارکان نظام نخبگانی داشته باشد.

در نیازسنجی هیچ چیز به اندازه هدف اهمیت ندارد. سیاست‌گذاری در گردآوری اطلاعات، تعیین جامعه آماری و به کارگیری روش و فنون مناسب، متأثر از هدف یا اهداف مرتبط با نیازسنجی است. در واقع با توجه به اینکه گروه یا ارگان هدف نیازسنجی چیست، اهداف آن تغییر می‌کند. در این تحقیق ارگان و نهاد مرتبط با نیازسنجی «بنیاد ملی نخبگان» به عنوان متولی رسمی امور نخبگان و گروه هدف «نخبگان جوان هستند» هستند. با این حال نمی‌توان صرفاً اهداف تحقیق را معطوف به این سازمان نمود. بلکه مجموعه نظام نخبگانی تعیین‌کننده حدود و ثغور اهداف تحقیق هستند و به نوعی نتایج تحقیق می‌تواند مورد استفاده همه نهادهای مرتبط با امور نخبگان که به نوعی با این گروه در ارتباط هستند، قرار خواهد گرفت.

در کشور ما در سال‌های اخیر به نیازسنجی توجه شده است و برخی از سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش به آن علاقه نشان داده است و امید می‌رود روزبه‌روز روند رو به رشد را طی کند. به هر حال نیازسنجی اصولی و علمی، موضوعی نو و در حال توسعه است و موفقیت آن در گرو کوشش‌های علمی در آینده می‌باشد. بر این اساس طراحی و اجرای برنامه‌های نیازسنجی باید با توجه به نیازهای عینی و واقعیت‌های شغلی و خواسته‌ها و نظرات گروه‌های هدف صورت گیرد تا از ضایع کردن وقت، بودجه و امکانات سازمانی جلوگیری شود (حاجی کریمی و رنگریز، ۱۳۸۱ به نقل از جنگی‌زهی و الهی، ۱۳۹۳: ۱۵). در اینجا نیز تلاش می‌شود نیازسنجی نخبگان با لحاظ کردن موارد فوق انجام گردد.

نیازسنجی به دلیل آنکه در اجتماع رخ می‌دهد، از آن مجزا نیست و این دو برهم کنش متقابل دارند. بنابراین نیازسنجی را در دو سطح کلان و خرد می‌توان بررسی کرد. در سطح کلان، نیازهای یک جامعه آماری وسیع مورد

توجه قرار می‌گیرد. نتایج این نوع نیازسنجی‌ها به لحاظ فراگیری و گستردگی غالباً کلی هستند. در سطح خرد نیازسنجی شامل مطالعه نیازها در سطح موقعیت‌های خاص، گروه‌های تخصصی، گروه‌های شغلی، لایه‌های اجتماعی خاص و کاربران یک بخش معین است. نتایج این نیازسنجی‌ها به دلیل ملاحظه‌ی تمامی شرایط و متغیرها، کاربرد وسیعی دارد (اصنافی، ۱۳۸۸: ۳۴). در این پژوهش می‌توان گفت نیازسنجی در هر دو سطح خرد و کلان قابل تحلیل است. بدین معنی که از یک سو با جامعه آماری نسبتاً وسیع یعنی نخبگان سر و کار دارد و از سوی دیگر به دنبال مطالعه نیازهای گروهی خاص یعنی نخبگان جوان است.

نیازسنجی را از ملزومات اولیه جامعه‌ای که به مشارکت مردم در اداره نظام به عنوان یک اصل جدی نظر دارد، به شمار آورده‌اند (سامرز، ۱۹۸۷: ۹). این توضیحات نشان می‌دهد که نیازسنجی می‌تواند به افزایش مشارکت اجتماعی نیز کمک کند. از سوی دیگر چون نیازسنجی یک مکانیسم مشارکتی است، مستلزم همکاری جدی بین کاربران (استفاده‌کنندگان)، سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مجریان و مشارکت مسئولانه آن‌ها در کلیه مراحل است.

همچنین نیازسنجی، فرایندی است که نیازها را شناسایی و در خصوص اولویت‌ها، تصمیم‌گیری می‌کند. استفاده از فرایند نیازسنجی می‌تواند از طریق روشن‌سازی نیازها و میزان سطح اهمیت آنها، به تصمیم‌گیری کمک کند (متسون، ۱۹۹۵). در این تحقیق نیز از جمله اهداف اصلی مشخص کردن میزان اهمیت هر یک از نیازها و تعیین اولویت آنها نسبت به یکدیگر است. در خصوص اجرای نیازسنجی و فرایند عملیاتی‌سازی یک طرح نیازسنجی، ملاحظات و وجود دارد که در قالب بخش جداگانه‌ای در ادامه به آن پرداخته خواهد شد.

۲-۳-۴ اجرای نیازسنجی

فرایند اجرایی‌سازی نیازسنجی، مستلزم استفاده و به‌کارگیری ابزارهای تجزیه و تحلیل دقیق و علمی است تا بتوان به کمک آن به شناسایی شکاف بین نتایج جاری و پیامدهای مطلوب، شناسایی نقاط قوت و زمینه‌های برتر و تعیین اولویت در بین نیازهای مختلف دست یافت (فتحی و اجارگاه و همکاران، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر به کمک شیوه‌ها و تکنیک‌های مرسوم علمی، نتایج حاصل از تحقیق ارائه خواهد شد.

در مرحله اجرای نیازسنجی باید از طریق نمونه‌گیری از جمعیت و جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه، مشاهده یا پرسش‌نامه نسبت به این امر اقدام شود. از تفاوت‌های فرهنگی، طبقاتی و موقعیت افراد نباید غفلت ورزید و این موارد را باید در مرحله نیازسنجی مورد توجه قرار داد. در غیر این صورت داده‌ها بی‌اعتبار خواهند شد. منابع مهم خبری نیز باید مورد بررسی قرار گیرند. مسئولان و متخصصان برجسته یک حوزه، می‌توانند به عنوان آگاهان اطلاعاتی یک زمینه یا حوزه خاص باشند (اصنافی، ۱۳۸۸: ۳۴). در اجرای پژوهش پیش رو موارد مذکور

اعم از اتخاذ شیوه‌های مناسب جمع‌آوری اطلاعات، استفاده از ابزار درست گردآوری داده‌ها، توجه به ویژگی‌های زمینه‌ای افراد و کمک گرفتن از متخصصان حوزه نیازسنجی، لحاظ خواهد شد.

فرایند نیازسنجی، شامل مراحل است که با شناسایی و تحلیل مخاطب شروع شده و شامل مراحل زیر است:

۱. شناسایی جمعیت هدف
۲. برنامه‌ریزی برای انجام نیازسنجی
۳. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش‌های مختلف
۴. اولویت‌بندی نیازهای شناسایی شده
۵. ارزیابی اختصاصی اولویت انتخاب شده (وزارت ورزش و جوانان، ۱۳۹۵: ۱۸).

به طور کلی به زعم مک کلیپ (۱۹۸۷) مراحل زیر در اکثر الگوهای نیازسنجی مشترک است:

۱. شناسایی کاربران و استفاده‌کنندگان از فرایند نیازسنجی: کاربران، افرادی هستند که بر مبنای اطلاعات جمع‌آوری شده حاصل از فرایند نیازسنجی، عمل می‌کنند. در هنگام پرداختن به نوع نیازها و الگوهای نیازسنجی و تصمیم‌گیری درباره آنها، شناسایی کاربران و نوع اطلاعاتی که خواهان آن هستند، بسیار مؤثر و کمک‌کننده است.

۲. شناسایی و توصیف جامعه مورد نظر و محیط آنها برای فرایند نیازسنجی: بسیار مهم است که بدانیم چه کسانی در مرکز ثقل و توجه فرایند نیازسنجی قرار دارند. ویژگی‌ها و مشخصات دموگرافیک کسانی که می‌توانند بر نیازها تأثیر بگذارند، چیست. توزیع جغرافیایی و نیز جنبه‌های مهم محیط آنها که می‌توانند بر نیازها تأثیر داشته باشند چیست.

۳. انتخاب روش نمونه‌گیری، نوع و اندازه حجم نمونه

۴. گزینش و انتخاب الگوی نیازسنجی: برای استفاده و به‌کارگیری الگوی مورد نظر، مواردی چون منابع اطلاعاتی، روش‌های جمع‌آوری اطلاعات و نیز روش‌های تجزیه و تحلیل نیازها باید مشخص شود.

۵. انجام نمونه‌گیری

۶. اجرای روش‌های مورد نظر در الگوی نیازسنجی

۷. تلفیق اطلاعات حاصل از منابع اطلاعاتی و اولویت‌بندی

۸. تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از نیازسنجی

۹. اعلام نتایج حاصل از فرایند نیازسنجی به تصمیم‌گیرندگان، کاربران و سایر مخاطبانی که نتایج به آن‌ها مربوط می‌شود (رحیمیان و طباطبایی مزدآبادی، ۱۳۹۳).

تحقیق حاضر نیز تلاش دارد طبق همین الگو و مراحل ذکر شده پیش برود. شایان ذکر است مراحل دقیق اجرای طرح در فصل سوم به طور مبسوط توضیح داده خواهد شد.

از سوی دیگر در اجرای راهبرد نیازسنجی باید ملاحظاتاتی به شرح زیر مورد توجه قرار گیرد:

الف. اگرچه هر نیازسنجی ممکن است مسائل و مقاصد جنبی داشته باشد، اما هدف‌های اصلی آن باید کاملاً شفاف و به دور از آمیختگی با مسائل حاشیه‌ای باشد.

ب. در مطالعه نیازسنجی باید به این پرسش اندیشید که نیاز چه کسانی سنجیده می‌شود. جامعه آماری موردنظر، با توجه به هدف‌های نیازسنجی، باید کاملاً تعریف شده باشد تا فرایند نیازسنجی، خواسته یا ناخواسته، به سمت و سویی دیگر گرایش پیدا نکند و اعتبار آن حفظ شود.

ج. باید دید در نیازسنجی چه نوع سؤالاتی و با چه کیفیتی مطرح می‌گردد. دقت در طرح تک تک سؤالات و مطلوب بودن مجموعه آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که کلیه مقوله‌های موردنظر سنجیده شود و پاسخگو با آگاهی کامل، اطلاعات مورد نظر مجریان نیازسنجی را ارائه نماید.

د. اینکه چه منابعی برای نیازسنجی در دسترس هستند، اهمیت دارد. این منابع شامل بودجه، نیروی انسانی، زمان، سازمان و تشکیلات است (بابایی، ۱۳۷۶).

براساس ملاحظات فوق باید گفت تحقیق حاضر هدف شفاف و مشخصی دارد. همچنین در جهت تعیین سمت و سوی تحقیق، جامعه آماری آن از پیش مشخص شده است. از طرف دیگر سؤالات و مقولات مورد نیاز تحقیق در فاز اول آن کاملاً مشخص خواهد شد.

همچنین در راستای اجرای نیازسنجی بهینه باید اصول حاکم در تعیین نیازها در گروه‌ها و سازمان‌ها رعایت گردد. به طور کلی این اصول شامل موارد ذیل می‌باشد:

۱. تداوم: به دلیل تغییرات دائم محیطی و درونی و ضرورت اثربخشی سازمان و برنامه‌های آن، نیازسنجی مداوم، ناگزیر است.

۲. جامعیت: به دلیل اهمیت و جایگاه اطلاعات حاصل از نیازسنجی در برنامه‌ریزی، لازم است اطلاعات جامعی شامل همه ابعاد و ارکان و از جهات گوناگون و با استفاده از روش‌های مختلف، گردآوری و تجزیه و تحلیل شوند.

۳. مشارکت: پیچیدگی موقعیت و جامعیت نیازسنجی، برخورداری از همکاری یک تیم نیازسنجی را ایجاب می‌کند.

۴. عینیت و اعتبار: این اصل ایجاب می‌کند که حتی‌الامکان از روش‌های عینی‌تر استفاده شود و داده‌ها از عینیت و اعتبار لازم برخوردار گردند.

۵. واقع‌بینی: عاملان نیازسنجی باید پیش از تهیه و اجرای طرح نیازسنجی، نسبت به مطالعه و شناخت هدف، حوزه، سطح و محیط نیازسنجی و واقعیات مربوط، اقدام کنند تا زمینه و بستر کار خود را به خوبی بشناسند و متناسب با واقعیات عمل کنند. رعایت اصل واقع‌بینی در تعیین نیازها، عامل مهمی در اثربخشی طرح نیازسنجی و به تبع آن عامل مهمی در اثربخشی برنامه‌ها و بهسازی آنها خواهد بود.

۶. رعایت ملاحظات فرهنگی: با توجه به جو و خصوصیات فرهنگی حاکم بر جامعه، نیازسنجی از دو جهت لازم است؛ اول از آن جهت که این ویژگی‌ها عملاً در کار نمود پیدا می‌کنند و حتی آن را جهت می‌دهند و دوم آنکه، لازم است طرح‌ریزی نیازسنجی و انتخاب روش‌ها و ابزارها، حتی تعبیر و تفسیر اطلاعات، متناسب با موقعیت فرهنگی و کلی سازمان انجام شود (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۷۹).

در طرح حاضر تلاش می‌شود این اصول شش‌گانه مورد توجه قرار گیرد تا نتایج بدست آمده دقیق و قابل اتکا باشند. به عنوان مثال سعی می‌شود اطلاعات بدست آمده از نخبگان جامعیت لازم را داشته باشد و نیازهای آنها از ابعاد مختلف دیده شود. همچنین با کمک یک تیم پژوهشی آشنا با جنبه‌های مختلف پژوهش، اصل مشارکت لحاظ خواهد شد. از طرف دیگر با توجه به جنبه‌های جامعه‌شناختی و بستر اجتماعی که نخبگان در آن زندگی می‌کنند، ملاحظات فرهنگی در این پژوهش مورد توجه قرار می‌گیرد.

نکته پایانی اینکه نیازسنجی در خلاء صورت نمی‌گیرد. برای تشخیص نیازهای افراد باید واقعیت‌ها و ارزش‌های حاکم بر جامعه و افراد را درک کرد و بر اساس آنها پیش رفت. در این راه ممکن است کسانی که از تغییرات نگران‌اند، موانعی را بر سر راه نیازسنجی ایجاد کنند، زیرا آنها احتمال می‌دهند، منافعشان به واسطه نیازسنجی به خطر افتد. افرادی ممکن است به خاطر داشتن دیدگاه‌های خطی و سنتی در برابر نیازسنجی مقاومت کنند. عده‌ای هم بدیهی‌انگازند و نیازسنجی را چندان مؤثر نمی‌دانند. بهترین شیوه برای به حداقل رساندن این موانع، مشارکت دادن افراد ذی‌نفع در فرایند نیازسنجی است. درگیر شدن آنها با فرایند کار نشان خواهد داد که این جریان چقدر پیچیده، گسترده و حائز اهمیت است (اصنافی، ۱۳۸۸: ۳۴).

۲-۳-۵ شیوه‌ها و انواع نیازسنجی

نیازسنجی تکنیک‌ها، شیوه‌ها و انواع مختلفی دارد که به تناسب هدف تحقیق، گروه یا افراد مورد بررسی، سازمان و نهاد مرتبط با طرح نیازسنجی، امکانات و زمان موجود برای انجام پژوهش و موارد دیگری از این قبیل باید مشخص نمود که کدام روش و انواع نیازسنجی به لحاظ علمی و عملی ارجحیت دارد. در این بخش سعی می‌شود ضمن اشاره به شیوه‌ها و انواع موجود نیازسنجی، نسبت تحقیق حاضر با هر کدام و گزینه مطلوب مد نظر پژوهش، مشخص شود.

قبل از انتخاب شیوه و تکنیک مناسب برای نیازسنجی در این تحقیق لازم است برخی ملاحظات مرتبط با انتخاب روش مناسب در نیازسنجی را بیان نمود. از این روی فرض‌هایی را به عنوان فلسفه عملی در تصمیم‌گیری برای روش‌شناسی مناسب در نیازسنجی می‌توان طرح کرد:

۱. نیازسنجی یک موضوع چندبعدی است که می‌توان با چندین هدف آن را طرح و اجرا کرد. برنامه نیازسنجی ممکن است به اصلاح سیستم ارتباطی درون سازمانی (هدف اول)، برون سازمانی (هدف دوم)، جلب رضایت مراجعه‌کنندگان (هدف سوم) و تصحیح اطلاعات موجود (هدف چهارم) و ... منجر گردد.
۲. نیازسنجی نیازمند یک روش مطالعه ترکیبی است. نیاز به روش‌های چندگانه، همچنین نیاز به ابزارهای متعدد برای نیازسنجی، از آن‌رو پدید می‌آید که روش‌های علوم اجتماعی به تمام معنا کامل و بی‌نقص نیستند؛ لذا استفاده از روش‌هایی که روش‌های دیگر را کامل کند، گریزناپذیر است.
۳. جامعه آماری مورد مطالعه، یک جامعه مرکب است. همه افراد و گروه‌هایی که بالفعل یا بالقوه مؤثرند یا خواهند بود، در محدوده اجرای نیازسنجی بدون هرگونه مسامحه و پیش‌داوری، مورد توجه قرار می‌گیرند.
۴. نقاط ثقل اطلاعات در جامعه آماری مورد توجه قرار می‌گیرد. این نقاط ثقل ممکن است سازمان‌های حرفه‌ای یا مشاوره‌ای، افراد بسیار مطلع و نظایر آنها باشد.
۵. نیازسنجی اساساً یک مکانیسم ارتباطی است که فاصله بین منابع و کاربران (تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان) را می‌کاهد و روابط آن‌ها را بهبود می‌بخشد.
۶. در فرآیند نیازسنجی، به کاربرانی که اطلاعات از آن‌ها دریافت می‌شود در یک سطح برابر و مساوی نگریسته می‌شود؛ مثلاً در صورتی که موضوع نیازسنجی، بررسی نیازهای اطلاعاتی کارگران صنایع ماشین‌سازی باشد، نظرات کلیه کارگران ماشین‌سازی، از نظر امتیاز و ارزش اطلاعات در یک سطح است.
۷. نیازسنجی یک فرآیند پویا و قابل برنامه‌ریزی دوره‌ای است. اساساً ارزش و اعتبار داده‌های حاصل از نیازسنجی بستگی کامل به دقت و به‌هنگام بودن آن‌ها دارد و این مهم در گرو اجرای نیازسنجی به صورت دوره‌ای است؛ چرا که در جامعه پویا و در حال تغییر و تحول، تنها اطلاعات روزآمد می‌تواند کارساز باشد (نوبر، ۱۹۸۰: ۲۴)

بر اساس ملاحظات فوق باید اشاره کرد در تحقیق حاضر نیز نیازسنجی مستلزم یک روش مطالعه ترکیبی است. از این روی از ترکیبی از روش‌های کمی (تکنیک پرسشنامه) و روش‌های کیفی (تکنیک مصاحبه) استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق یک جامعه مرکب است و به تمام نخبگان و سرآمدان جوان دانشگاهی که اطلاعات از آن‌ها دریافت می‌شود در یک سطح برابر و مساوی نگریسته می‌شود؛ همچنین نیازسنجی نخبگان

یک فرآیند پویا و قابل برنامه‌ریزی دوره‌ای برای نظام نخبگانی خصوصاً بنیاد ملی نخبگان به عنوان متولی اصلی امور مربوط به نخبگان و سرآمدان در کشور است.

برای انجام نیازسنجی به تناسب حوزه فعالیت، اهداف، کاربردها و وسعت دامنه فعالیت، روش‌های مختلفی پیشنهاد شده است. نیازسنجی در یک بیان کلی می‌تواند محدود به مطالعه موضوعات، مطالعه سازمان و پیرامون آن، مطالعه محیط کاربران و مطالعه خود کاربران باشد. کاربران این مطالعه، نخبگان و سرآمدان جوان دانشگاهی هستند و نیازسنجی پیش روی نیز محدود به مطالعه خود کاربران است.

همانطور که از انواع نیازها طبقه‌بندی مشخصی صورت گرفته است، از انواع نیازسنجی نیز طبقه‌بندی ویژه‌ای شده است. اگرچه طبقه‌بندی انواع نیازسنجی تا حد زیادی تابع اهداف نیازسنجی است، اما توضیح و تبیین آن‌ها در فهم بهتر مبحث نیازسنجی می‌تواند مؤثر باشد. راجرز کافمن با توجه به موارد کاربرد نیازسنجی، از شش نوع نیازسنجی نام می‌برد:

۱. نیازسنجی آلفا^۱

این نوع نیازسنجی با بررسی، تهیه و تنظیم و اجرای انواع مختلف سیاست‌ها و خط مشی‌ها ارتباط دارد. از نظر کافمن نیازسنجی آلفا، اساسی‌ترین و بنیادی‌ترین نوع نیازسنجی است. زیرا این نوع نیازسنجی، یک مسیر معین برای شناسایی تغییرات و انجام آن‌ها را به طور عمیق امکان‌پذیر می‌کند. برای مثال در صورتی که نوعی نیازسنجی در سطح یک سازمان انجام شود که هدف و منظور آن بررسی ضرورت هدف‌ها، برنامه‌ها و روش‌های آموزش کارکنان باشد و یا نیازسنجی که در سطح یک منطقه آموزشی در خصوص الزام و ضرورت تغییر هدف‌ها، برنامه‌های درسی و ... صورت پذیرد، نوعی نیازسنجی آلفاست. نیازسنجی آلفا به شدت بر برنامه‌ریزی و عملکرد مشارکتی مبتنی است، زیرا درصدد آن است تا نقطه آغاز یک کار اساسی را معین کند. بنابراین در سازمانی که نیازسنجی آلفا صورت می‌گیرد، باید تمامی گروه‌های ذی‌ربط نظیر مدیران، هیأت مدیره سازمان، کارکنان و ... شرکت داشته باشند. در سازمان‌های آموزش و پرورش، اجرای نیازسنجی آلفا مستلزم جلب همکاری و مشارکت اعضای هیأت آموزش و پرورش، معلمان، مدیران والدین و حتی خود دانش‌آموزان است. به طور کلی در نیازسنجی آلفا، اقدامات و فعالیت‌ها مرتبط است با آنچه باید باشد و بررسی معایب و مسایل وضع موجود در درجه اول اهمیت قرار ندارد. هدف اصلی ممکن است تغییر اهداف و مقاصد فعلی باشد و این امر ممکن است منجر به طرح اهداف و مقاصد جدید و تدوین برنامه‌های نو شود.

۲. نیازسنجی بتا^۲

^۱ Alpha

^۲ Beta

در این نوع نیازسنجی، اهداف و مقاصد و سیاست‌های آموزشی و غیرآموزشی درست فرض می‌شود، اما مسئولان مؤسسه می‌خواهند بدانند که بین عملکرد فعلی سازمان و کارکنان با عملکرد مطلوب یا مورد انتظار چه شکاف و فاصله‌ای وجود دارد. ابزار دستیابی به نیازها در این نوع نیازسنجی، بیشتر آزمون‌های استاندارد و یا سایر ملاک‌های استاندارد شده عملکردی می‌باشد.

۳. نیازسنجی گاما^۱

در این نوع نیازسنجی، اغلب از شرکت‌کنندگان خواسته می‌شود تا اهداف و مقاصد موجود را به نحوی مرتب نمایند که اولویت و رتبه اهداف مشخص شود. بنابراین، این نوع نیازسنجی به طور عمده بر اولویت‌بندی اهداف و مقاصد ناظر است و کیفیت و کمیت اهداف و مقاصد موجود مورد بحث قرار نمی‌گیرد. در واقع بر مبنای لیست اولویت‌بندی شده با اهداف برنامه‌ها و موارد خاص در نظام مورد تأکید قرار می‌گیرد.

۴. نیازسنجی دلتا^۲

این نوع نیازسنجی کمتر با عنوان نیازسنجی طبقه‌بندی می‌شود. در اینجا هدف عبارت از بررسی شقوق مختلف عمل است و از اینکه کدامیک ما را بهتر به نتیجه و مقصود می‌رسانند. در نیازسنجی دلتا دل‌مشغولی اصلی یک سازمان، عبارت است از مشخص کردن نحوه یا شیوه بهینه یک کار یا ارائه راهبردهای مدیریتی بر مبنای هدف.

۵. نیازسنجی اپسیلون^۳

در این نوع نیازسنجی، شکاف و فاصله بین نتایج به دست آمده از یک برنامه و هدف‌هایی که از قبل برای آن برنامه یا پروژه تعیین شده است، تعیین و تحلیل می‌شود. نتیجه حاصل از این نوع نیازسنجی به طور عمده برای مراحل و گام‌های بعدی در برنامه‌ریزی مورد استفاده قرار می‌گیرد تا با اتکا به نتایج حاصل شده، تغییرات لازم در اجرای برنامه‌ها ایجاد شود.

۶. نیازسنجی زتا^۴

این نوع نیازسنجی ناظر است بر نوعی تحلیل شکاف یا فاصله که از طریق نوآوری و تغییرات جدید و با ثبات در برنامه ایجاد می‌شود. این شیوه مستلزم آن است که همواره در خصوص طراحی، اجرا و ارزشیابی از برنامه به جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخت و بر اساس تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده، در خصوص حفظ یا تغییر اجزای مختلف برنامه تصمیم‌گیری کرد. بنابراین ممکن است بخشی از برنامه تغییر کند، بدون آنکه سایر اجزای آن دچار تحول شود (محمدی، ۱۳۸۵: ۴۰).

۱ Gama

۲ Delta

۳ Epsilon

۴ Zeta

هرچند تقسیم‌بندی فوق بیشتر در حوزه ارزیابی عملکرد آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد، اما به نظر می‌رسد تحقیق حاضر بیشتر به نیازسنجی گاما نزدیک است.

از سوی دیگر صاحب‌نظران متعددی به‌ویژه در مباحث مربوط به آموزش کارکنان، روش‌های نیازسنجی را شامل چهار روش تجزیه و تحلیل سازمان، تجزیه و تحلیل شغل، تجزیه و تحلیل فرد و نظرخواهی (پیمایش) دانسته‌اند (میرسپاسی، ۱۳۸۲؛ دعایی، ۱۳۷۷؛ کاظمی، ۱۳۷۶؛ خلود، ۱۳۶۹). با توجه به ماهیت این روش‌ها می‌توان آن‌ها را در دو رویکرد جزءنگر و کل‌نگر به شرح زیر مقوله‌بندی کرد:

۱. رویکرد جزءنگر شامل روش‌های زیر:

الف) تجزیه و تحلیل شغل: تجزیه و تحلیل وظایف، اطلاعاتی در مورد یک شغل یا یک گروه شغلی و دانش، مهارت‌ها، نگرش و نیازهای توانایی برای رسیدن به حد مطلوب کارایی را تهیه می‌کند (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۷۹).

ب) تجزیه و تحلیل فرد (شاغل): تجزیه و تحلیل فردی، اینکه چگونه به طور فردی، به خوبی در حال انجام شغل است را تحلیل می‌کند و تعیین می‌کند که نیاز آموزشی کارمند چیست (خدایاری و همکاران، ۱۳۹۲).

ج) نظرسنجی: زمانی که نیازسنجی آموزشی به روش نظرسنجی از افراد صورت می‌پذیرد با ابزارهای مصاحبه، پرسشنامه، بحث گروهی و ... از فراگیران و با افراد کلیدی سازمان به منظور شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان سازمان استفاده می‌گردد.

۲. رویکرد کل‌نگر شامل روش تجزیه و تحلیل سازمان:

در روش تجزیه و تحلیل سازمان با یک دید سیستماتیک و کل‌نگرانه به بررسی اهداف و برنامه‌ها و مأموریت‌های سازمان و رسالت آن توجه می‌گردد و بر این اساس نیازهای آموزشی کارکنان تعیین می‌شود. در واقع رویکرد تجزیه و تحلیل سازمان، استراتژی‌های سازمان و استراتژی‌های نیروی انسانی را با توجه ویژه مورد بررسی قرار می‌دهد و سپس سعی می‌کند با توجه به نقاط ضعف و قوت، فرصت‌ها و تهدیدها نیازهای آموزشی سازمان را مشخص نماید. (سعیدی رضوانی و آهنچیان، ۱۳۸۶: ۱۵۸) تجزیه و تحلیل سازمان در اثربخشی سازمان و تعیین اینکه کجا به آموزش نیاز دارد و تحت چه شرایطی آموزش انجام خواهد شد به کار می‌رود (میلر و اسپینسکی، ۲۰۰۲).

طبق توضیحات فوق باید گفت تحقیق حاضر با رویکرد جزءنگر و روش نظرسنجی با کاربرد ابزار مصاحبه و پرسشنامه انجام خواهد شد.

در حال حاضر تعداد زیادی از الگوهای نیازسنجی وجود دارد که مورد استفاده برنامه‌ریزان قرار می‌گیرد، لیکن علی‌رغم تنوع الگوهای یاد شده، هیچ‌کدام بر دیگری ارجحیت ندارد و مناسب بودن آن‌ها بستگی به پروژه‌ها و طرح‌های مورد تحقیق دارد. انتخاب هر یک از الگوها برای پروژه‌های نیازسنجی به ملاک‌هایی از جمله: نوع برنامه، میزان مشارکت، منابع تعیین نیاز، ساختار سیستم و میزان روایی و پایایی داده‌های حاصل از الگوها و بررسی اسناد و مدارک موجود بستگی دارد. در مجموع می‌توان با یک بینش سیستماتیک بر اساس مفهوم نیاز، این الگوها و تکنیک‌های متنوع نیازسنجی را در چهار طبقه کلی تقسیم‌بندی نمود:

الف) هدف‌محور

این الگوها مبتنی بر تعریف نیاز به عنوان فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب هستند و برآنند تا شکاف‌ها را مشخص نمایند. در این دسته از الگوهای نیازسنجی، شناسایی وضع موجود، تعیین آرمان‌ها و مقایسه‌ی این دو، اساس کار سنجش نیازها را تشکیل می‌دهند. نقطه مشترک تمام این الگوها این است که نخست، از مجموعه‌ای از تکنیک‌ها بهره می‌گیرند. دوم به رغم تفاوت‌های موجود میان آن‌ها همواره به نحوی با تعیین هدف‌های سازمان یا برنامه سر و کار دارند (محمدی، ۱۳۸۵: ۳۹).

ب) توافق‌محور

اگر نیاز به مفهوم خواست یا ترجیح در نظر گرفته شود، تکنیک‌هایی که بر اساس این مفهوم از نیاز طراحی می‌شوند، تکنیک‌های توافق‌سنج (توافق‌محور) می‌باشند. اساس کار آنها فرایند جمع‌آوری و ایجاد توافق بین نظرات و ایده‌های گوناگون می‌باشد (یارمحمدیان و همکاران، ۱۳۸۲). در این گروه چهار تکنیک معرفی شده است.

۱- روش دلفی^۱

این روش با استفاده از یک پرسشنامه که توسط یک گروه کوچک طراحی شده، آغاز می‌گردد. این پرسشنامه برای طیف وسیعی از صاحب‌نظران ارسال و پاسخ‌دهندگان نسبت به تکمیل پرسشنامه اقدام نموده و آن را عودت می‌دهند. گروه مربوطه پس از تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها، آن‌ها را با هم ترکیب نموده و یک فهرست کامل را تدوین و دوباره برای اولویت‌بندی در اختیار افراد پاسخ‌دهنده یا نمونه‌ای از آن‌ها قرار می‌دهند. این روند آنقدر ادامه می‌یابد تا توافق نسبی درباره موارد نیازها حاصل شود.

۲- روش فیش باول^۲

این تکنیک زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که تعداد افراد شرکت‌کننده در نیازسنجی محدود و دسترسی به آن‌ها و تجمع‌شان در یک مکان ممکن باشد، همچنین برای نیازسنجی محدودیت زمانی وجود داشته باشد.

^۱ Delphi

^۲ Fishbowl

شیوه اجرای تکنیک فیش باول شبیه کارگاه آموزشی است. در این روش، افراد مورد نظر به مکان خاصی دعوت شده، به گروه‌های کوچک معمولاً ۶ تا ۸ نفری تقسیم می‌شوند و به تبادل نظر درباره نیازها می‌پردازند و در پایان هر گروه فهرستی از نیازها را تدوین می‌نماید. سپس نمایندگان گروه‌ها به بحث و تصمیم‌گیری درباره نیازها و اولویت‌بندی آن‌ها می‌پردازند.

۳- روش تل استار^۱

این تکنیک بسیار شبیه تکنیک فیش باول است و زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که تعداد افرادی که باید از آنها کسب اطلاعات شود، زیاد است در این حالت افراد در مناطق مختلف گرد هم می‌آیند و از طریق تکنیک فیش باول به تعیین نیازهای آموزشی می‌پردازند و سپس نماینده یا نمایندگان از هر منطقه در گردهمایی مرکزی روی نیازهای مورد سنجش و اولویت‌بندی آن‌ها توافق می‌کنند. در مرحله دوم، نمایندگان مناطق با شیوه کارگاهی مشابه تکنیک فیش باول توافق‌سازی می‌نمایند.

۴- روش طوفان مغزی^۲

این تکنیک زمانی کاربرد دارد که افراد شرکت‌کننده در نیازسنجی به شکل گروه‌های مشورتی سازمان‌یافته باشند و منبع اصلی اطلاعات را تشکیل دهند. استفاده از این تکنیک می‌تواند منجر به شناسایی مقاصد، اهداف، راه‌حل‌ها و شیوه‌های اجرای یک برنامه شود. افرادی که در جلسه طوفان مغزی شرکت می‌کنند؛ افرادی منتخب، دارای تخصص، به‌ویژه در مورد مسئله مورد بحث در جلسه هستند که نباید کمتر از ۸ و بیشتر از ۱۵ نفر باشند.

ج) مسئله‌محور

اگر نیاز به مفهوم عیب یا نقصان در نظر گرفته شود، الگوهایی که بر اساس این مفهوم از نیاز طراحی می‌شوند، تکنیک‌های مسأله‌محور می‌باشند که اساس کار آنها فرایند شناخت مسائل و مشکلات و معایب موجود در عملکرد افراد یا سازمان و پیشنهاد اقدامات اصلاحی برای رفع معایب موجود می‌باشد (یارمحمدیان، ۱۳۸۲: ۸۱). در این گروه چهار تکنیک معرفی شده است.

۱- روش رویداد مهم^۳

در این تکنیک، فرض بر این است که رویدادهای درون سازمان به عملکرد مثبت و یا منفی مخاطبین مربوط می‌شود. از این رو با شناسایی عملکرد مخاطبین برجسته و ضعیف، کوشش می‌شود، عملکردهای برجسته از طریق

^۱ Telstar

^۲ Brain Storming

^۳ Critical Incident

آموزش به دیگر مخاطبین تعمیم یابد و عملکردهای ضعیف زدوده شود. در این تکنیک در واقع فاصله عملکرد مخاطبین برجسته و ضعیف، نیازی می‌باشد که باید برای افزایش کارایی سازمان برطرف گردد.

۲- روش درخت خطا^۱

این تکنیک بیشتر با محاسبات ریاضی همراه است و به نوعی تحقیق در عملیات سازمان محسوب می‌شود. در این تکنیک احاطه به کل سیستم و ارزیابی درون داده‌ها و عملیات و بازده‌ها ضروری است. هرگونه تغییرات و یا تصمیم‌گیری که محصول تحقیق در عملیات سیستم می‌باشد و لازم است برای افزایش کارایی مورد نظر قرار گیرد، به عنوان نیاز محسوب می‌شود.

۳- روش آزمون وظایف کلیدی^۲

در این تکنیک با انجام آزمون از مخاطبین درباره وظایف شغلی آن‌ها پرسیده می‌شود و میزان سؤالاتی که از سوی پاسخگویان جواب صحیح داده نشده است به عنوان معیار تشخیص نیاز، مطرح می‌شود.

۴- روش تجزیه و تحلیل شغل^۳

در این تکنیک از طریق مشاهده، مصاحبه با مخاطبین و سرپرستان و بررسی اطلاعات مربوط به شرح شغل، وظایف شغلی مخاطبین به روشنی تجزیه، تحلیل و شناسائی می‌گردد. فاصله توانمندی موجود مخاطبین با مهارت‌های لازم برای انجام شرح وظایف به عنوان نیاز آموزشی در نظر گرفته می‌شود (وزارت ورزش و جوانان، ۱۳۹۵: ۲۱-۲۳).

د) ترکیبی

اگر نیاز به مفهوم یک برداشت ترکیبی (فاصله بین وضع موجود و مطلوب، ترجیحات و علایق افراد، عوامل مؤثر بر بروز عملکرد منفی) باشد، الگوهایی که بر اساس این مفهوم از نیاز طراحی می‌شود، الگوهای ترکیبی هستند که اساس کار آنها فرایند مشخص کردن فاصله بین وضع موجود و مطلوب، تعیین نقاط ضعف و نیز بررسی نظرات و نگرش‌ها می‌باشد (یارمحمدیان، ۱۳۸۲).

در تحقیق حاضر مفهوم نیاز به معنای خواست و ترجیحات نخبگان و سرآمدان بوده و متناسب با این تعریف تکنیک نیازسنجی مورد استفاده از نوع توافق‌محور است که در آن نخبگان و سرآمدان در خصوص ترجیحات و علایق خود به نوعی به توافق خواهند رسید. البته تکنیک‌های مورد استفاده همانطور که پیش‌تر ذکر شد به تبع موضوع تحقیق کمی متفاوت از موارد ذکر شده در بالا خواهد بود.

^۱ Fault Tree

^۲ Key Tasks Assessment

^۳ Job Analysis

در تقسیم‌بندی دیگر نیازسنجی به فراکنشی و واکنشی تقسیم شده است. در نیازسنجی فراکنشی نیازها پیش از آنکه اوج بگیرند شناسایی و رفع می‌شوند، اما در نیازسنجی واکنشی شناسایی نیازها در پاسخ به مشکلات حاد گذشته تا حال است (خطیب‌زاده، ۱۳۸۳). در رویکرد فراکنشی نیازسنجی مقدم بر تعیین اهداف و جهت‌گیری و برنامه‌ریزی سازمان است. اما در رویکرد واکنشی نیازسنجی بعد از تعیین اهداف و مقاصد طرح و در واکنش به مسائل و واقعیات موجود انجام می‌گیرد. در رویکرد فراکنشی، نیازسنجی اولین گام در فرایند برنامه‌ریزی برای افراد و سازمان‌ها محسوب شده و در حقیقت فرایند دستیابی به اهداف تلقی می‌شود. در حالی که در رویکرد واکنشی، نیازسنجی در چارچوب اهداف و مبانی مشخصی صورت می‌پذیرد. البته رویکردی ترکیبی نیز در این بین وجود دارد که نیازسنجی را هم دارای ماهیت فراکنشی و هم واکنشی می‌داند. طبق رویکرد ترکیبی ابتدا به منظور تعیین اهداف و مقاصد کلی یک نیازسنجی صورت می‌گیرد و پس از احصای نیازها و ارائه آنها به سازمان ذی‌ربط، مجدداً نیازسنجی دیگری به منظور تعیین اهداف جزئی‌تر و عینی‌تر انجام می‌پذیرد.

در تحقیق حاضر از آنجایی که قرار است یک نیازسنجی -البته در دو مرحله- انجام شود، نمی‌توان رویکرد ترکیبی را مبنا قرار داد. در واقع مشخص نیست که قرار است بر مبنای نیازسنجی فعلی، نیازسنجی دیگری نیز انجام گیرد یا خیر. از سوی دیگر همانطور که ملاحظه می‌شود به نوعی می‌توان رویکرد فراکنشی را نزدیک به تکنیک نیازسنجی توافق‌محور و رویکرد واکنشی را نزدیک به الگوی نیازسنجی مسئله‌محور دانست. بنابراین باید گفت در تحقیق حاضر رویکرد فراکنشی غلبه دارد. بدین معنی که نیازسنجی با اهداف اکتشافی و شناخت شرایط موجود و شناسایی نیازهای مختلف نخبگان که اطلاعات پیشینی زیادی از آن در دسترس نیست، انجام می‌گیرد.

۲-۴ جمع‌بندی مبانی نظری

در این فصل ضمن مرور پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با نیازسنجی، از آنجایی که در حوزه نخبگان به عنوان یکی از مهم‌ترین اقشار جامعه تاکنون طرح جامعی در حوزه نیازسنجی در سطح ملی انجام نشده، مشخص شد تحقیق حاضر می‌تواند برخی خلأهای موجود چه از حیث جنبه‌های نظری و چه کاربردی را پر کند. از سوی دیگر تحقیق حاضر به لحاظ روشی نیز کاری جدید در حوزه پژوهشی خود محسوب می‌شود.

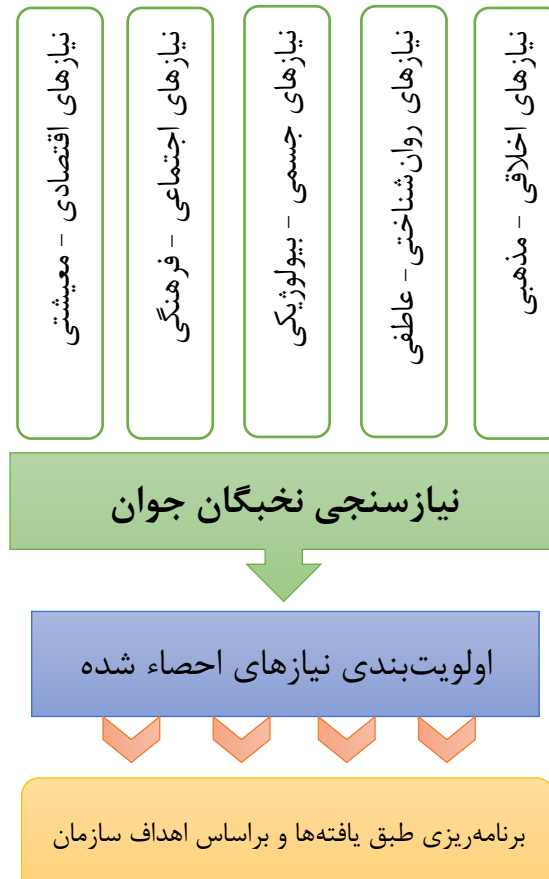
در بخش بعد در قالب مرور مفاهیم ابتدا بررسی مفهوم نیاز به عنوان هسته اصلی موضوع نیازسنجی، از نظر گذشت. اهمیت این قسمت از این جهت است که نوع تعریف نیاز تا حد زیادی تعیین‌کننده سایر بخش‌های تحقیق از جمله تکنیک مورد استفاده در نیازسنجی است. در این بخش با ارائه تعاریف و دسته‌بندی نیازها از منظر روانشناسی و جامعه‌شناسی در نهایت طبقه‌بندی مشخصی از نیازهای نخبگان بیان شد. طبق این بررسی نیازهای

نخبگان در زمینه‌های نیازهای اجتماعی- فرهنگی، روانشناختی- عاطفی، مذهبی- اخلاقی، نیازهای جسمی- بیولوژیکی و نیازهای اقتصادی- معیشتی قابل طبقه‌بندی است.

در بخش بعدی ابعاد و اجزای مفهوم نیازسنجی مورد تحلیل قرار گرفت. ذیل این بحث اشاره شد که هرچند عمده ادبیات نظری موجود و تحقیقات این حوزه در خصوص نیازسنجی، مرتبط با بحث نیازسنجی آموزشی است، با این حال دامنه نیازسنجی از حوزه بحث‌های آموزشی فراتر رفته است. حتی بسیاری از مفاهیم نیازسنجی آموزشی در بحث نیازسنجی نخبگان نیز قابل کاربرد است. در ادامه این بحث ملاحظات مرتبط با اجرای نیازسنجی، به عنوان بخش دیگر مبانی نظری ارائه شد. این بخش نشان داد که برای اجرای تحقیق حاضر عبور از این مراحل شامل انتخاب جمعیت هدف، برنامه‌ریزی برای اجرا، جمع‌آوری داده‌ها، اولویت‌بندی سلسله‌مراتبی نیازها و ارائه نتایج و پیشنهاداتی جهت کاربردی‌سازی یافته‌ها به سازمان‌های ذی‌ربط، ضروری است.

در بخش پایانی یعنی مطالعه شیوه‌ها و تکنیک‌های انجام نیازسنجی، نسبت تحقیق حاضر با این مباحث مشخص شده است. در پژوهش پیش رو مفهوم نیاز به معنای خواست و ترجیحات نخبگان و سرآمدان بوده و متناسب با این تعریف تکنیک نیازسنجی مورد استفاده از نوع توافق‌محور است که در آن نخبگان و سرآمدان در خصوص ترجیحات و علایق خود به نوعی توافق خواهند رسید. از سوی دیگر از آنجایی که تحقیق حاضر با اهداف اکتشافی به دنبال شناسایی نیازهای نخبگان است، رویکرد نیازسنجی فراکنشی تناسب بیشتری با آن دارد. در این تحقیق همچنین از رویکرد جزءنگر و روش نظرسنجی استفاده می‌شود. طبق این روش با استفاده از ابزار پرسشنامه و مصاحبه با مطلعین کلیدی از میان نخبگان، به شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای نخبگان جوان پرداخته می‌شود. مزیت مهم روش نظرسنجی افزایش مشارکت نخبگان و در نتیجه افزایش اثربخشی برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان برای این قشر است. از جمله مزیت‌های توجه به نظرات مخاطبان در تعیین نیازها، دوری از غرض‌ورزی است (سعیدی رضوانی و آهنچیان، ۱۳۸۶: ۱۵۸). بنابراین در نیازسنجی نخبگان به روش نظرسنجی از غرض‌ورزی و پیش‌داوری دوری می‌شود.

در پایان این فصل مدل مفهومی تحقیق ترسیم می‌شود.



شکل ۲: مدل مفهومی نیازسنجی نخبگان جوان

در پایان باید اشاره شود که مدل فوق از خلال مباحث نظری استخراج شده است و در مرحله بعد تبدیل به مدل نظری خواهد شد. به بیان دیگر بعد از انجام فاز اول تحقیق (مصاحبه‌های اکتشافی با نخبگان) مدل نظری نهایی تحقیق ترسیم و مبنای طراحی پرسشنامه قرار خواهد گرفت.

فصل سوم

روش تحقیق

فصل سوم: روش تحقیق

۳-۱ مقدمه

انتخاب روش مناسب، اولین و مهم‌ترین گام در فرآیند تحقیق پس از مشخص شدن زمینه و موضوع تحقیق می‌باشد. برای این کار می‌بایستی پارادایم، استراتژی و سایر عناصر فرآیند تحقیق به درستی معین شود. آنچه در این قسمت قصد پرداختن به آن را داریم، روش انجام پژوهش و فرآیندی است که محقق قصد طی کردن آن برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق را دارد. در ابتدا چیستی، ویژگی‌های اساسی، مبانی روش‌شناختی و پایه‌های نظری و دلایل انتخاب روش تحقیق مشخص می‌شود. سپس در مورد جامعه آماری، نمونه‌گیری، ابزار گردآوری داده‌ها، روایی و پایایی و شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها برای هر دو بخش کیفی و کمی تحقیق به صورت مجزا توضیحات لازم خواهد آمد.

۳-۲ چیستی روش ترکیبی

علم جامعه‌شناسی از زمان پیدایش تا ۱۹۷۰ با تکیه بر منطق روش‌شناسی علوم طبیعی و به کارگیری رویه‌های نظری و روشی آن در بررسی جهان اجتماعی، بر بخش عمده‌ای از تحقیقات جامعه‌شناسی تسلط داشته است؛ اما از این زمان به بعد، انتقادات درون پارادایمی (از سوی پسااثبات‌گرایان) و برون پارادایمی (از سوی پارادایم‌های جایگزین) علیه پارادایم اثباتی مطرح و منجر به پیدایش دوره جنگ‌های پارادایمی کمی و کیفی در تاریخ روش‌شناسی علوم اجتماعی گردید (کروتی، ۱۹۹۸؛ لینکلن و گوبا، ۲۰۰۵؛ نیومن، ۲۰۰۶ به نقل از محمدپور و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۸).

با توجه به این شرایط، از دهه ۱۹۹۰ به بعد برخی از محققان و روش‌شناسان با مطرح کردن روش‌های تحقیق ترکیبی، درصدد ایجاد نوعی همگرایی و ترکیب دو رهیافت کمی و کیفی در تحقیقات علوم اجتماعی برآمدند. (محمدپور و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۸)

هم‌زیستی مسالمت‌آمیز تحقیقات با رویکردهای کمی و کیفی از ۱۸۹۰ تا ۱۹۹۰ یعنی یک قرن مطالعه پدیده‌ها و سیستم‌ها با کمک روش‌های کمی یا کیفی، پژوهشگران را به این نتیجه رساند که هیچ کدام از این رویکردها به تنهایی قادر به حل تمام مسائل و مشکلات مربوط به برخی از پدیده‌ها یا سیستم‌ها نیستند و نیاز به رویکردی جدید، روز به روز بیشتر احساس می‌شد؛ در نتیجه رویکرد سومی با نام رویکرد ترکیبی^۱ با وجود

^۱ Mixed method

مخالفانی جدّی پا به عرصه وجود گذاشت (کوکبی، ۱۳۹۵: ۱۴۲). پژوهش‌های ترکیبی پژوهش‌هایی هستند که با ترکیب دو مجموعه روش‌های تحقیق کمی و کیفی به انجام می‌رسند (بازرگان، ۱۳۸۷: ۲۰). با توسعه و مشاهده صحت هر دو روش کمی و کیفی در علوم اجتماعی و انسانی، روش‌های ترکیبی تحقیق که در آن‌ها از ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی استفاده شده است رواج پیدا کرده‌اند. این رواج به خاطر آن است که روش‌شناسی تحقیق مدام در حال توسعه و گسترش استفاده از مزایای هر دو روش تحقیق کمی و کیفی می‌باشد. روش‌های ترکیبی گام دیگری در این رابطه می‌باشد. هم‌چنین مسائل و مشکلات مطرح شده توسط محققان علوم اجتماعی پیچیده بوده و استفاده از روش‌های کمی و کیفی به تنهایی برای حل این معضلات کافی نمی‌باشند. ماهیت بین رشته‌ای تحقیق نیز منجر به همکاری‌هایی در تشکیل تیم‌های تحقیقاتی توسط افرادی شده است که علایق روش‌شناسی و رویکردهای مختلفی را دارا می‌باشند. سرانجام به کارگیری ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی در مقایسه با استفاده از هر یک از آن‌ها به تنهایی، شناخت و بینش بیشتری به ما می‌دهد. استفاده ترکیبی از این روش‌ها موجب شناخت عمیق‌تر مسائل تحقیقی می‌گردد (کراسول، ۱۳۹۱: ۱۸۳).

۳-۳ دلایل انتخاب روش ترکیبی

دلایل زیادی هست که لازم می‌شود روش تحقیق آمیخته به کار رود. اول سه‌سویه‌سازی یا همان زاویه‌بندی است. یعنی یک سوال را با ترکیبی از روش‌ها بررسی کرده و از همگرایی نتایج بتوان دست به «اعتباریابی متقاطع» یافته‌های تحقیق زد. دوم متمم‌سازی است که مثلاً با روش کیفی به نتایجی دست یافته و با روش کمی به آنها وضوح و کمال می‌توان بخشید. سوم توسعه و تعمیق است. مثلاً نتایج کمی پرسشنامه با روشی کیفی ژرفا داده می‌شود. چهارم پرسش‌افکنی و ابتکارات تحقیقی است، به این صورت که محقق از قبل، طرح آمیخته در نظرش نبوده است. مثلاً پیمایش وسیعی انجام شده، ولی به نتایجی یا ابهاماتی رسیده‌اید که لازم می‌بینید در گوشه کوچکی از جامعه، با روش کیفی مثلاً مطالعه موردی یا پدیدارشناسی بررسی بیشتر بکنید. پنجم برعکس، گسترش است یعنی در یک محدوده کوچک کار کیفی عمیقی انجام داده‌اید و اکنون می‌خواهید با مدل اکتشافی به دست آمده به سوی جامعه بزرگ حرکت کنید و دست به پیمایش بزنید (بایبر، ۱۳۹۶: ۲۵). در اینجا دلیل انتخاب روش آمیخته از یکسو زاویه‌بندی و از سوی دیگر متمم‌سازی است.

از سوی دیگر در این تحقیق از روش‌شناسی کیو^۱ نیز استفاده خواهد شد. البته روش کیو بیش از آنکه روشی مستقل محسوب شود، بیشتر شیوه‌ای برای تحلیل داده‌ها قلمداد می‌گردد؛ هم‌چنین مراحل اجرای این

^۱ Q methodology

روش، شباهت بسیاری با روش آمیخته داشته و سازگاری بالایی با آن دارد؛ به طوری که روش کیو را پیوند بین روش‌های کیفی و کمی می‌دانند. زیرا از یک سو، انتخاب مشارکت‌کنندگان از طریق روش‌های نمونه‌گیری احتمالی صورت نمی‌گیرد، بلکه نمونه افراد به طور هدفمند و با اندازه‌های کوچک انتخاب می‌شود که آن را به روش کیفی نزدیک می‌سازد و از سوی دیگر، یافته‌ها از طریق تحلیل عاملی و به صورت کاملاً کمی به دست می‌آیند (گل‌کار و رضایی‌نسب، ۱۳۹۶: ۸۱). در قسمت‌های بعدی به مقتضای هر بخش، توضیحاتی در خصوص روش کیو خواهد آمد.

۳-۴ راهبردهای روش ترکیبی و کاربرد روش کیو

رهیافت کیفی به تحقیق به دو صورت از طرح‌های آمیخته (ترکیبی) استفاده می‌کند که عبارتند از:

- ۱- طرح آمیخته (ترکیبی) متوازی: از ترکیب همزمان روش‌های کمی و کیفی تشکیل می‌شود که هر کدام به روشی جداگانه در درون یک پروژه تحقیقاتی انجام می‌گیرد، اما به یاد داشته باشیم که عنصر کیفی در همه نقش اصلی را ایفا می‌کند.
- ۲- طرح آمیخته (ترکیبی) متوالی: در این نوع، بخش کمی در خدمت بخش کیفی‌تر قرار دارد، رویکرد کیفی فضای غالب کار را تشکیل می‌دهد و این تحقیقات را متوالی می‌نامند از آن جهت که یک تحقیق در پی دیگری می‌آید و بر روی آن ساخته می‌شود (بایبر، ۱۳۹۶: ۱۲۹).

در طرح آمیخته (ترکیبی) متوازی یا همزمان نتایج در دو مسیر مقارن هم پیش می‌روند و با هم یکپارچه‌سازی می‌شوند. مثلاً در پرسشنامه پیمایش که عمدتاً سوال‌های کمی دارد، سوال‌هایی کیفی هم گنجانده می‌شود و همزمان با آزمون‌های آماری بر روی بخش کمی، پاسخ‌های کیفی را نیز تحلیل محتوا و تحلیل تم می‌کنید یا با تعدادی از پاسخگویان به سوال‌های کیفی مصاحبه عمیق نیز انجام می‌دهید و سپس یافته‌های نهایی خود را از تلفیق دو بخش کمی (ناظر به سطح کلان) و کیفی (متمرکز به سطح خرد) فراهم می‌آورید (بایبر، ۱۳۹۶).

یکی دیگر از ویژگی‌های پژوهش‌های ترکیبی، توالی استفاده از روش‌های تحقیق کمی و کیفی است. پژوهشگر از نظر زمانی می‌تواند داده‌های کمی و کیفی را به طور همزمان گردآوری کند یا اینکه به توالی، یکی را ابتدا گردآوری کند و سپس به گردآوری دیگری بپردازد. این امر می‌تولند به یکی از سه حالت زیر رخ دهد:

۱. ابتدا داده‌های کمی گردآوری شود، سپس به گردآوری داده‌های کیفی پرداخته شود، ۲. ابتدا داده‌های کیفی گردآوری شود، پس از آن به گردآوری داده‌های کمی پرداخته شود، ۳. هر دو نوع داده‌های کمی و کیفی در یک

زمان گردآوری شود (بازرگان، ۱۳۸۷: ۲۴). در این تحقیق که در آن از شیوه متوالی استفاده می‌شود، حالت دوم یعنی تقدم روش کیفی بر روش کمی مد نظر است.

توجه به جنبه‌های مختلفی که طراحی روندهای یک تحقیق به روش آمیخته (ترکیبی) را تحت تاثیر قرار می‌دهند، می‌تواند مفید باشد. چهار مسئله مهم در این رابطه شامل زمان‌بندی، وزن دادن، ترکیب و نظریه‌پردازی می‌باشد که ترکیب آنها در جدول زیر نشان داده شده است (کراسول، ۱۳۹۱: ۱۸۹).

جدول ۳: جنبه‌های قابل ملاحظه در برنامه‌ریزی یک طرح تحقیق آمیخته

نظریه‌پردازی	ترکیب	وزن دادن	زمان بندی
آشکار	ادغام	برابر	بدون توالی زمانی
آشکار	پیوند (برقراری رابطه)	کیفی	با توالی زمانی - اول کیفی
ضمنی	جایگزینی (درهم‌گزینی)	کمی	با توالی زمانی - اول کمی

چهار عامل فوق - زمان‌بندی، وزن دادن، ترکیب و نظریه‌پردازی - به شکل‌گیری اجرای یک تحقیق به روش ترکیبی کمک می‌کنند البته این‌ها تمامی احتمالات را دربر نمی‌گیرند، لذا شش راهبرد اصلی برای برنامه‌ریزی یک طرح تحقیق وجود دارد (کراسول و همکاران، ۲۰۰۷).

۱. طرح‌های متوالی:

الف) طرح تبیینی متوالی

ب) طرح کاوشی متوالی

ج) طرح تغییر متوالی

۲. طرح‌های همزمان:

الف) طرح سه وجهی همزمان

ب) طرح جایگزینی همزمان

ج) طرح تغییر (انتقال) همزمان

راهبرد مورد استفاده در این تحقیق طرح کاوشی متوالی است که در ادامه تشریح خواهد شد: این راهبرد مشابه راهبرد تبیینی متوالی است با این تفاوت که در این روش، مراحل کار جای خود را با یکدیگر عوض نموده‌اند. راهبرد کاوش متوالی^۱ شامل یک مرحله ابتدایی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی می‌باشد؛ فاز کیفی که به دنبال آن مرحله ثانویه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های کمی (فاز کمی)

^۱ Sequential exploratory strategy

قرار دارد که بر پایه نتایج مراحل کیفی اولیه بنا نهاده شده‌اند. در این روش عموماً به مرحله اول اهمیت داده شده و داده‌ها از طریق برقراری ارتباط بین تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی و جمع‌آوری داده‌های کمی با یکدیگر ترکیب می‌شوند. این طرح ممکن است واجد و یا فاقد یک دیدگاه نظری آشکار باشد.

هدف این راهبرد در سطوح مقدماتی، با استفاده از داده‌ها و نتایج کمی برای کمک به تفسیر یافته‌های کیفی می‌باشد. برخلاف روش تبیین متوالی که بیشتر برای تبیین و تفسیر ارتباطات مناسب می‌باشد، تمرکز اصلی این مدل عمدتاً بر کاوش یک پدیده است. مورگان (۱۹۹۸) معتقد است که استفاده از این طرح زمانی مناسب می‌باشد که آزمون عناصر یک نظریه نوظهور از مرحله تحقیق کیفی به دست آمده و نیز بتوان یافته‌های کیفی را به نمونه‌های دیگر تعمیم داد. سرانجام راهبرد کاوشی متوالی زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که محقق نیاز داشته باشد تا ابزاری را بسازد، زیرا یا ابزارهای موجود ناکافی بوده و یا قابل دسترس نمی‌باشند (کراسول، ۱۳۹۴: ۱۹۵).

در تحقیق حاضر با استفاده از رویکرد سه مرحله‌ای محقق ابتدا داده‌های کیفی را جمع‌آوری کرده و مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد (مرحله ۱) و سپس از این تجزیه و تحلیل‌ها برای ساخت ابزار پرسشنامه استفاده می‌نماید (مرحله ۲) و متعاقباً آن را بر روی نمونه‌ای از جامعه اجرا می‌کند (مرحله ۳).

قبل از پایان این بخش باید اشاره نمود که راهبرد کاوشی متوالی با مراحل روش کیو نیز همخوانی مناسبی دارد و در عمل می‌توان گفت تفاوت چندانی به لحاظ اجرا در این دو شیوه وجود ندارد.

روش‌شناسی کیو، به عنوان روشی معرفی شده است که پژوهشگر را قادر می‌سازد تا اولاً ادراکات و عقاید فردی را شناسایی و طبقه‌بندی کند و ثانیاً به دسته‌بندی گروه‌های افراد براساس ادراکاتشان بپردازد (خوشگویان‌فرد، ۱۳۸۶: ۱۰). روش‌شناسی کیو، چارچوبی علمی برای پژوهش درباره ذهنیت افراد و شیوه نگرش آنها به موضوعات گوناگون است و بر دیدگاه‌های ذهنی مشارکت‌کنندگان تمرکز دارد. با کمک این روش پژوهشگر قادر خواهد بود تا با استفاده از مراحل تعریف شده در آن، در نهایت ذهنیت افراد و الگوهای تفکری آنان را نسبت به موضوعات مختلف آشکار نماید (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰). این توضیحات نشان می‌دهد روش کیو به خوبی به تحقق اهداف پژوهش حاضر کمک می‌کند. در واقع با به‌کارگیری این روش از یک سو می‌توان دیدگاه نخبگان و سرآمدان در خصوص نیازهایشان را شناسایی و اولویت‌بندی کرد و از سوی دیگر می‌توان دسته‌بندی مشخصی از نخبگان بر اساس دیدگاهی که دارند ارائه نمود.

مزیت این روش در آن است که اجازه مطالعه سامانمند ذهنیت را می‌دهد و احساسات و اعتقاداتی که افراد در مورد یک موضوع دارند را بررسی می‌کند (وان‌اکسل و دی‌گراف، ۲۰۰۵). این روش‌شناسی از نقطه‌نظرات ذهنی برای ساخت گونه‌شناسی دیده‌گاه‌های متفاوت استفاده می‌نماید و ابزاری توانا برای درک

آسان ارزش‌ها، سلیقه‌ها، نگرانی‌ها و دیدگاه‌های فردی است (استیلمن و مگیور، ۲۰۰۷) فرض بنیانی روش کیو آن است که عقاید، نگرش‌ها و ادراکات، ذهنی بوده و می‌تواند این احساس با دیگران در میان گذاشته‌شده، اندازه‌گیری شده و مورد مقایسه قرار گیرد (جوآن و دورنباس، ۲۰۱۲). در اینجا نیز هدف شناخت فهم نخبگان از نیازهای خودشان و در عین حال سنجش میزان و نوع نگرش و دیدگاه آنها به این نیازها است. بنابراین روش کیو در این پژوهش کاربرد بسیاری دارد و به کمک آن به خوبی می‌توان به اهداف تحقیق دست پیدا کرد. در ادامه در خصوص جامعه آماری، نمونه‌گیری، ابزار گردآوری داده‌ها، روایی و پلایی و شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو فاز کیفی و کمی تحقیق توضیحات مفصل ارائه شده است.

۳-۵ بخش کیفی

در این بخش، از روش پژوهش پدیدارشناختی استفاده می‌شود که در زمره روش‌های پژوهش کیفی قرار دارد. این روش تحقیق نظام‌دار و دقیق، یکی از رویکردهای تحقیق است، که به جلوه‌گری و نمایاندن ادراکات تجربه انسانی در مورد انواع پدیده‌ها می‌پردازد (امامی سیگاری و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۷). هدف از پژوهش‌های پدیدارشناختی توصیف تجربیات زندگی به همان صورتی است که در زندگی واقع شده‌اند. استرابت و کارپنتر (۱۹۹۹) پدیدارشناسی را عملی می‌دانند که هدف آن توصیف پدیده‌های خاص یا ظاهر چیزها (نمودها) و تجربیات زندگی است. مرلو پونتی نیز پدیدارشناسی را روش و فلسفه فرانگری می‌داند که به فهم بهتر و مطالعه جوهره پدیده‌ها اهمیت می‌دهد و می‌کوشد تا توضیحی مستقیم از پدیده‌ها و تجربیات، همان‌گونه که هستند و در زمان و مکان و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، فراهم کند؛ بدون اینکه نظریه‌ای درباره علت یا منشاء روانی و علل علمی، تاریخی و اجتماعی آن‌ها داده شود (فتحی، ۱۳۸۴: ۱۵۷). با کاربرد روش پدیدارشناختی در فاز کیفی، استفاده از مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته با متخصصان و خبرگان که دارای شناخت کافی از موضوع باشند، در دستور کار قرار خواهد گرفت. مصاحبه‌ها تا آنجا ادامه می‌یابد که نیازهای نهفته و گوناگون نخبگان جوان دانشگاهی مورد شناسایی و توصیف قرار گرفته و به اشباع نظری رسید.

همچنین با توجه به توضیحات پیرامون روش کیو، هدف اصلی بخش کیفی بدست آوردن و تکمیل فضای گفتمان است. فرایند پژوهش با روش کیو با شناسایی زمینه گفتمان که امید به کشف آن می‌رود و جامعه مربوط به آن آغاز می‌شود (هالیبورتن، ۲۰۱۰). بدین معنی که با انجام شدن بخش کیفی بلید همه نیازهای بالقوه نخبگان احصا شود.

۳-۵-۱ جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند و از راهبرد نمونه‌گیری زنجیره‌ای یا گلوله برفی استفاده می‌شود. در نمونه‌گیری هدفمند، محقق تعمداً به انتخاب محیط‌ها، افراد یا وقایع خاصی می‌پردازد که حاوی اطلاعات مهمی است که کسب آن از طریق انتخاب‌های دیگر ممکن نیست. قدرت نمونه‌گیری هدفمند در انتخاب موارد غنی از اطلاعات برای مطالعه عمیق اهمیت دارد. گفتنی است که نمونه‌گیری بر اساس معیار و نمونه‌گیری زنجیره‌ای یا گلوله برفی از راهبردهای نمونه‌گیری هدفمند است (پاتن، ۱۹۸۷: ۶۲-۵۱ به نقل از ایمان، ۱۳۹۱: ۵۱).

به این صورت که پژوهشگر تعمداً به انتخاب افرادی از میان جامعه آماری می‌پردازد که حاوی اطلاعات مهمی هستند و به روش گلوله برفی یک شرکت‌کننده را از طریق شخص دیگری پیدا می‌کند. برای مثال از کسی که مورد مصاحبه قرار می‌گیرد خواسته می‌شود شخص دیگری را که نسبت به موضوع و زمینه مورد مطالعه آگاهی دارد و علاقه‌مند به شرکت در مصاحبه است معرفی کند. به همین ترتیب این افراد اشخاص دیگری را برای مطالعه پیشنهاد کرده و این نمونه‌گیری تا جایی ادامه پیدا می‌کند که محقق دیگر به یافته جدیدی نرسیده و جواب‌ها تکراری شود یا به اصطلاح به اشباع نظری دست یافت.

جامعه آماری تحقیق برای انتخاب مصاحبه‌شوندگان کلیه نخبگان و سرآمدان جوان دانشگاهی هستند. اما در عمل با توجه به اینکه تحقیق حاضر متمرکز بر نخبگان جوان دانشگاهی است، جمعیت نمونه از بین افرادی که تاکنون تحت پوشش «جایزه مرحوم دکتر کاظمی آشتیانی^۱» قرار گرفته‌اند، انتخاب می‌شود. از سوی دیگر سایر صاحب‌نظران و متخصصان آشنا به موضوع تحقیق نیز بخش دیگری از نمونه پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند.

نکته دیگر اینکه در روش کیفی با این هدف که نمونه انتخاب‌شده همه ابعاد موضوع تحقیق را در بر بگیرد، سعی می‌شود تنوع و پراکندگی لازم در بین نمونه‌ها وجود داشته باشد. بدین منظور برخلاف روش کمی که در آن حجم و تعداد دقیق نمونه از قبل مشخص می‌شود، ساختار نمونه مورد استفاده قرار می‌گیرد. طبق این روش، ساختار گروه‌های مورد تحلیل پیش از گردآوری داده‌ها مشخص می‌شوند (فلیک، ۱۳۸۸: ۱۳۷). بدین معنی که در قالب جدول تقاطعی، گروه‌هایی که قرار است نمونه‌هایی از بین آنها انتخاب گردد، مشخص می‌شود. در تحقیق حاضر نیز طبق دو متغیر جنسیت و گروه تحصیلی، جدول ساختار نمونه زیر مد نظر خواهد بود. البته در کنار

۱ - این جایزه به منظور ارتقاء توانمندی‌های استادیاران جوان دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های علمی کشور طراحی شده و طی آن به افرادی که امتیاز مشخصی از فعالیت‌های نخبگانی را کسب کنند، اعتبار پژوهشی/ اعتبار تجهیزات و تسهیلات فرهنگی - رفاهی تعلق می‌گیرد که جایگزین «جایزه دکتر کاظمی آشتیانی» شده است.

این جدول، ویژگی‌های چون تعلق فکری، وضعیت تأهل، سن، وضعیت شغلی، محل سکونت، محل فعالیت و ... نیز در انتخاب نمونه‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد تا تنوع کافی در بین نمونه انتخاب‌شده وجود داشته باشد.

جدول ۴: ساختار نمونه تحقیق بر اساس جنسیت و گروه تحصیلی افراد مورد مصاحبه

گروه تحصیلی افراد					جنسیت
هنر	علوم انسانی	پزشکی	فنی-مهندسی	علوم پایه	افراد
***	***	***	***	***	مرد
***	***	***	***	***	زن

طبق توضیحات فوق نمونه‌ها به گونه‌ای انتخاب می‌شوند که هیچ یک از خانه‌های ساختار نمونه تا حد امکان خالی نماند و تنوع کافی بر طبق همه متغیرهای مورد بحث رعایت گردد. از سوی دیگر همانطور که اشاره شد هدف اصلی بخش کیفی بدست آوردن و تکمیل فضای گفتمان است. بنابراین برای اینکه فضای گفتمان به خوبی شکل بگیرد، باید الزامات فوق در نمونه‌گیری مد نظر باشد.

در این مرحله نمونه‌ای از جامعه مورد بررسی انتخاب و پیش‌مصاحبه‌ای با آنان صورت می‌گیرد تا گویه‌هایی استخراج شود که مبنای مراحل بعدی قرار می‌گیرند. این گویه‌ها در تحقیق حاضر همان نیازهای نخبگان هستند که به اصطلاح به آن «عبارات کیو» می‌گویند. همچنین به این دلیل به مصاحبه‌های این بخش پیش‌مصاحبه می‌گویند که همین افراد مجدداً در بخش کمی نیز مشارکت می‌کنند.

لازم به ذکر است که با توجه به نوع نمونه‌گیری در این مرحله به راحتی نمی‌توان پیش‌بینی دقیقی داشت مبنی بر اینکه با چند مصاحبه، اشباع نظری حاصل می‌شود.

۳-۵-۲ ابزار گردآوری داده‌ها در فاز کیفی

ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته است. محقق در این مصاحبه‌ها با چند محور کلی مبتنی بر اهداف اصلی تحقیق بحث را مدیریت می‌نماید. برای اینکه مصاحبه‌ها به صورت هدفمند انجام شود، فرم مصاحبه و فهرست سؤالات آن از پیش مشخص شده است که در ادامه می‌آید. البته باید توجه داشت که مصاحبه‌ها حالت انباشتی دارد و ممکن است در طول انجام آنها نوع سؤالات متناسب با شرایط پیشرفت تحقیق کمی تغییر کند. شایان ذکر است نمونه‌هایی از متن پیاده شده مصاحبه‌ها در پیوست جداگانه قرار داده خواهد شد.

الف. مشخصات و ویژگی‌های مصاحبه‌شونده:

دانشگاه مقطع دکتری:
 جنسیت:
 سطح تحصیلات و رشته:
 سن:
 محل سکونت:
 شغل:

ب. سؤالات مصاحبه:

۱. نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در حوزه وجود دارد؟
۲. دسته دیگری از نیازها را باید نیازهای فرهنگی- اجتماعی دانست. بحث اثرگذاری، اینکه جایگاه شما به عنوان یک نخبه در جامعه شناخته شود، تکریم، مفید پنداشته شدن و ... اهمیت دارد. در این حوزه چه مشکلاتی دارید؟
۳. برخی نیازها بیشتر جنبه فردی و خانوادگی پیدا می‌کند و مثلاً برای نخبه‌ای که متأهل و صاحب فرزند است، نیازهای خاصی وجود دارد. مشکلی در این حوزه وجود دارد که نیازمند رسیدگی باشد؟
۴. به لحاظ نیازهایی که سایر نخبگان هم سطح خودتان دارند، آیا مواردی هست که بخواهید ذکر کنید؟
۵. به لحاظ اولویت‌بندی چه دسته نیازهایی را دارای اهمیت بیشتر می‌دانید؟ نیازهای اجتماعی- فرهنگی، فردی- خانوادگی، یا اقتصادی- شغلی؟
۶. سایر مسائل و مشکلاتی که به عنوان یک نخبه با آن مواجه هستید چیست؟ چه انتظاراتی در این حوزه دارید؟

شکل ۳: فرم مصاحبه و فهرست سؤالات قابل طرح در مصاحبه با نخبگان

۳-۵-۳ اعتبار و پایایی در بخش کیفی

اعتبار^۱ تحقیق کیفی به میزان تونایی و تلاش محقق بستگی دارد. با آن که اعتبار و پایایی در تحقیقات کمی به طور مجزا مورد توجه قرار می‌گیرند، اما باید دانست در تحقیق کیفی این چنین نیست و به جای آن‌ها اصطلاحاتی که دربرگیرنده هر دو مفهوم هستند به کار می‌روند. از جمله اینکه لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) برای تدوین معیارهای جایگزین جهت ارزیابی تحقیق کیفی، اعتمادپذیری^۲، باورپذیری^۳، اطمینان‌پذیری^۴، انتقال‌پذیری^۵ و تصدیق‌پذیری^۶ را معرفی می‌کنند.

اعتبار در روش کیفی بدین معنی است که آیا روش‌ها، رویکردها و فنون واقعاً با یکدیگر مرتبط هستند و آنچه را محقق به دنبال آن است می‌سنجد. کراسول برای نیل به اعتبار پژوهش کیفی، هشت راهبرد را پیشنهاد

۱ validity
 ۲ trustworthiness
 ۳ credibility
 ۴ dependability
 ۵ transferability
 ۶ confirmability

می‌کند که البته رعایت تعدادی از آن‌ها در هر پژوهش کیفی، می‌تواند برای تحقیق اعتباری قابل قبول ایجاد کند. این هشت راهبرد عبارتند از:

۱. درگیری طولانی مدت پژوهشگر با فضای پژوهشی و مشاهدات مداوم او در محیط پژوهش از جمله اعتمادسازی با افراد موضوع پژوهش، فراگیری فرهنگ آن محیط و کنترل بدفهمی‌های ناشی از مداخله‌های پژوهشگر یا مطلعان.

۲. مثلث‌سازی یا زاویه‌بندی^۱ از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل تئوری‌های گوناگون، محققان مختلف، منابع اطلاعاتی و داده‌های متنوع و روش‌های گوناگون جمع‌آوری اطلاعات.

۳. کنترل بیرونی پژوهش از طریق داوری یا گزارش شخص سوم که پژوهشگر را صادق نگاه می‌دارد؛ از او پرسش‌های دشواری درباره روش‌ها، معانی و تفسیرها می‌کند و صبورانه به سخنان او گوش می‌دهد.

۴. در تحلیل موارد منفی^۲ پژوهشگر فرضیه‌ها را همزمان با پیشرفت پرس‌وجو و در پرتو شواهد ناقص اصلاح می‌کند.

۵. روش‌نگری پژوهشگر از همان ابتدا در مورد سوگیری‌های احتمالی خود با ذکر تجربیات قبلی، سوگیری‌ها و تمایلاتی که احتمالاً تفسیرها و رویکردهای مطالعه را شکل داده‌اند.

۶. تکنیکی که آن را حیاتی‌ترین کنترل برای تثبیت اعتبار می‌دانند، دریافت نظر شرکت‌کنندگان در پژوهش درباره اعتبار یافته‌ها و تفسیرهاست. برای این کار می‌توان یافته‌ها، تفسیرها و نتایج پژوهش را در گروهی کانونی متشکل از شرکت‌کنندگان در پژوهش مورد قضاوت قرار داد.

۷. توضیح مفصل و غنی^۳ خوانندگان را برای قضاوت در مورد قابل انتقال بودن یافته‌ها کمک می‌کند. با این توصیف دقیق، خواننده می‌تواند تصمیم بگیرد آیا می‌تواند داده‌ها، روش‌ها یا یافته‌های ارائه شده در پژوهش را در محیط دیگری به کار گیرد یا خیر.

۸. داوران بیرونی که مثل حسابرس مالی است، از بیرون فضای پژوهش را زیر نظر می‌گیرد و مشخص می‌کند که آیا یافته‌ها، تفاسیر و نتایج توسط داده‌ها پشتیبانی می‌شود یا خیر. (کراسول و همکاران، ۲۰۰۷)

در خصوص راهبردهای فوق باید گفت تکنیک زاویه‌بندی به لحاظ روش (به دلیل استفاده از دو روش مصاحبه و پرسشنامه) و مثلث‌سازی داده‌ها (به دلیل جمع‌آوری داده‌ها از طیف مناسبی از مصاحبه‌شوندگان) در این کار رعایت می‌شود. در مورد راهبرد ششم نیز سعی می‌شود در انتهای هر مصاحبه و بعد از جمع‌بندی

^۱ Triangulation

^۲ negative case analysis

^۳ thick description

نظرات، موارد مجدداً با مصاحبه‌شونده چک شود. برخی دیگر از بندهای فوق از جمله راهبرد اول، سوم و چهارم نیز جزء الزامات کار پژوهشگر بوده و تلاش می‌شود که به طور دقیق رعایت شوند.

در تحقیق کیفی، پژوهش هرگز نمی‌تواند عیناً تکرار شود و همان نتیجه را به دست دهد. با این وجود برای افزایش پایایی^۱ تحقیق کیفی باید از روش‌های استاندارد و فرایند مستندسازی استفاده نمود. روش دیگر در این حوزه راه‌اندازی یک رشته بازرسی یا تصمیم‌گیری است. بدین معنی که داده‌ها، روش‌ها و تصمیمات محقق در حال اجرای طرح به گونه‌ای ثبت شود که به سایر افراد قدرت درک تصمیم‌های محقق، تکرار فرایند تحقیق و امکان ارزشیابی مطالعه را بدهد (هومن، ۱۳۸۹: ۵۶). در این تحقیق نیز سعی می‌شود با مستندسازی دقیق تمام مراحل، امکان واری داده‌ها و فرایند تحقیق وجود داشته باشد.

۳-۵-۴ روش تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی

در تحلیل داده‌های گردآوری شده به روش کیفی، اولین گام مرتب کردن این داده‌هاست. داده‌ها باید به ترتیب زمانی، بر اساس زمان انجام مصاحبه‌ها یا توالی رخدادها مرتب شوند. ممکن است مرتب کردن بر اساس متغیرهای دیگری نیز صورت بگیرد. به هر حال، مرتب کردن داده‌ها باید امکان مشاهده توالی رخدادها و حتی منطق زنجیره ارتباط آن‌ها با یکدیگر را در خود داشته باشد.

تحلیل داده‌ها طی فرایندی منظم و در عین حال مداوم از مقایسه داده‌ها^۲ صورت می‌گیرد. فن اصلی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این روش کدگذاری^۳ است که طی فرایندی سه مرحله‌ای و با سه شکل مختلف صورت می‌گیرد. این مراحل به صورت مکانیکی از هم جدا نیستند، بلکه صرفاً برای توضیح بیشتر فرایند به صورت سه مرحله‌ی متمایز توصیف می‌شوند. در این فرایند سه مرحله‌ای ولی غیرخطی است که به مضامین اصلی و اولیه داده‌ها عنوان‌هایی داده می‌شود و سپس از دل آن‌ها مفاهیم و مقولات درمی‌آیند، زیرمقولات^۴ متعلق به هر یک از مقولات استخراج می‌شوند و از این طریق، خوشه‌های مفهومی تشکیل می‌شوند که هر یک به مقولاتی تعلق دارند و سرانجام از ارتباط این مقولات است که شالوده‌ای سامان می‌یابد و نظریه‌ای برای توضیح یک پدیده خلق می‌شود. قابل ذکر است که محقق در جریان کار میان سه مرحله از کدگذاری رفت و برگشت دارد.

کدگذاری داده‌های جمع‌آوری شده، یکی از مهم‌ترین مراحل در مفهومی کردن مجموعه داده‌ها است. با کدگذاری داده‌های خام، محققین معانی ویژه‌ای را به بخش مهمی از داده‌ها اختصاص می‌دهند. کدگذاری در

۱ reliability

۲ Constant Comparative Data Analysis

۳ Coding

۴ Subcategories

این نوع مطالعه همزمان با تلخیص داده از طریق تقسیم آن به واحدهای تحلیل و کدگذاری هر واحد صورت می‌گیرد. کدگذاری عبارت است از یک فرایند تحلیلی که طی آن داده‌ها تفکیک، مفهوم‌بندی و یکپارچه می‌شوند، به گونه‌ای که بتوانند نظریه نهایی را شکل دهند. در فرایند کدگذاری، واحد تحلیل «مفهوم» است (نیومن، ۲۰۰۶؛ استراس و همکاران، ۱۹۹۸؛ گلیسر و همکاران، ۱۹۶۷).

کدگذاری به سه شیوه کدگذاری باز^۱، کدگذاری محوری^۲ و کدگذاری انتخابی^۳ صورت می‌گیرد. محقق در مرحله کدگذاری باز بیشتر با مفاهیم سر و کار دارد، کانون اصلی کدگذاری محوری، مقولات است و در نهایت، در کدگذاری انتخابی قضایا وضوح کافی پیدا می‌کند و همین قضایاست که روابط تعمیم یافته میان مقولات را منعکس می‌کنند (فراستخواه، ۱۳۸۷: ۷۱). البته در تحقیق حاضر باید به کدگذاری باز و محوری بسنده کرد. از منظر روش‌شناسی کیو نیز باید گفت علاوه بر گویه‌هایی که از طریق مصاحبه بدست می‌آیند، با بررسی ادبیات موضوع (فصل دوم تحقیق) نیز عباراتی به مجموعه کیو اضافه می‌شود. نکته دیگر اینکه مجموعه عبارات یا گویه‌های بدست آمده تنقیح می‌شوند، تقلیل می‌یابند و تنها تعدادی از آنها به عنوان گویه نهایی انتخاب می‌شوند. اینها همان عباراتی هستند که به بهترین وجه نیازهای نخبگان را بیان می‌کنند و هر کدام معنا و مفهومی متمایز با سایر عبارات دارند.

برای تنقیح مناسب گویه‌ها و رسیدن به عبارات نهایی با توجه به معیارهای همپوشانی نداشتن، تکرار نشدن، مشابهت معنایی نداشتن و نیز ابهام نداشتن، مجموع عبارات ویرایش، حذف، ادغام یا اصلاح می‌شوند (لاجوردی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۳). همه این ملاحظات به این دلیل است که فضای گفتمان که همان نیازهای نخبگان می‌باشد، به بهترین نحو شناسایی شوند.

مک‌کئون و توماس تعدادی بین ۳۰ تا ۱۰۰ عبارت را برای نمونه کیو پیشنهاد کرده‌اند، ولی معمولاً تعدادی بین ۵۰ تا ۷۰ عبارت انتخاب می‌شود. داور معتقد است تعداد مناسب عبارت برای آنکه یافته‌ها دارای اعتبار آماری باشند، بین ۲۰ تا ۶۰ عبارت است (کرلینجر، ۱۳۷۶). البته در این مرحله به خوبی نمی‌توان حدس زد که چه تعداد عبارت به عنوان نیازهایی نهایی نخبگان از دل مصاحبه‌ها و مباحث نظری استخراج می‌شود. در تقسیم‌بندی کلی، نمونه‌های کیو - مجموعه عباراتی که به عنوان فضای گفتمان انتخاب می‌شوند - به دو دسته باساختار و بی‌ساختار تقسیم می‌شوند. در این تحقیق در انتخاب نمونه‌های کیو از روش باساختار^۴ استفاده می‌شود. در توضیح باید گفت گاه عبارات فضای گفتمان دارای ابعاد مختلفی هستند که ضروری است همه آنها

۱ Open Coding
 ۲ Axial Coding
 ۳ Selective Coding
 ۴ Structured Q sample

برای ایجاد یک نمونه کیوی معرف، پوشش داده شوند. در واقع عبارات فضای گفتمان در چند طبقه جای می‌گیرند و این طبقه‌بندی باید در انتخاب عبارات نمونه کیو مورد توجه قرار گیرد تا با انتخاب عبارت از تمام طبقات، از معرف بودن نمونه کیو اطمینان حاصل شود (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶: ۳۲). در اینجا نیز همانطور که در پایان فصل دوم اشار شد، نیازهای نخبگان در چند طبقه و دسته قابل تقسیم‌بندی است و از این جهت در انتخاب عبارات فضای گفتمان باید از هر طبقه تعداد مناسبی از عبارات نشانگر نیازهای نخبگان انتخاب شود. نکته دیگر اینکه تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی به صورت دستی علاوه بر نیاز به صرف زمان زیاد از دقت پایین‌تری نسبت به استفاده از نرم افزارهای مرتبط برخوردار می‌باشد. در حال حاضر نرم‌افزارهای قوی و خوبی در زمینه تحلیل داده‌های کیفی وجود دارند که کار محققان را بسیار آسان می‌نماید. از این رو برای صرفه‌جویی در زمان و افزایش دقت تحقیق در تحقیق حاضر از نرم‌افزار مکس کیودا^۱ استفاده خواهد شد.

۳-۶ بخش کمی

با توجه به هدف و ماهیت موضوع تحقیق، مناسب‌ترین روش در بخش کمی برای تحقیق حاضر روش تحقیق توصیفی است. در بخش کمی، تحقیق حاضر در صدد است تا یک ابزار کمی را بر اساس الگوی مفهومی منتج شده از شاخص‌ها و مولفه‌های شناسایی شده، طراحی و در میان نمونه‌های انتخاب شده به اجرا درآورد تا از این طریق بتوان الگوی مناسبی به منظور شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای نخبگان جوان دانشگاهی ارائه نمود. در این بخش هدف اصلی شناسایی و انتخاب مشارکت‌کنندگان و ارزش‌گذاری^۲ عبارات کیو توسط آنها است؛ گروه مشارکت‌کنندگان، نمونه کیو را در جدول مربوطه رتبه‌بندی^۳ می‌کنند که توضیحات آن در ادامه خواهد آمد.

۳-۶-۱ جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق برای انتخاب مصاحبه‌شوندگان کلیه نخبگان و سرآمدان جوان دانشگاهی هستند. بخشی از جمعیت نمونه از بین افرادی که تاکنون تحت پوشش «جایزه مرحوم دکتر کاظمی آشتیانی» قرار گرفته‌اند، انتخاب می‌شود. نباید از نظر دور داشت که افراد مشمول این جایزه طی فرایند دقیق و مشخصی از بین همه نخبگان و سرآمدان جوان دانشگاهی انتخاب شده‌اند. از سوی دیگر سایر صاحب‌نظران و متخصصان آشنا به موضوع تحقیق نیز بخش دیگری از نمونه را تشکیل می‌دهند.

^۱ Max qda (qualitative data analysis)

^۲ Valuing

^۳ Ranking

به طور معمول در روش کیو، مشارکت‌کنندگان بخش کمی به روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ از میان اهالی فضای گفتمان (مصاحبه‌شوندگان بخش کیفی) انتخاب می‌شوند و به این صورت همه عوامل یا دیدگاه‌های موجود در نمونه کیو مدنظر قرار می‌گیرد (رایت، ۲۰۱۳). ملاحظه‌ای که از این جهت در تحقیق حاضر باید بدان اشاره کرد این است که با توجه به اهداف تحقیق ممکن است با تعداد مشخصی مصاحبه در بخش کیفی، فضای گفتمان تکمیل شده و با مشخص شدن نیازهای نخبگان، نمونه‌گیری این بخش به پایان برسد؛ اما در بخش کمی ممکن است نیاز باشد از مشارکت‌کنندگان بیشتری کمک گرفته شود. در این صورت قاعدتاً در بخش کمی باید به سراغ افراد جدیدی نیز رفت که در مرحله اول مورد مصاحبه قرار نگرفته‌اند. در واقع به احتمال زیاد بخشی از مشارکت‌کنندگان این بخش افرادی‌اند که در بخش کیفی با منطق مشخصی انتخاب شدند و بخش دیگر نیز با همان روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب می‌شوند.

در توضیح منطق نمونه‌گیری روش‌شناسی کیو در بخش کمی، باید گفت اساساً طبق اهداف مطالعه کیو نیاز نیست برای اثبات ادعایی مشخص، نمونه معرفی از جامعه آماری انتخاب شود؛ بلکه این روش در صدد اثبات وجود الگوهای ذهنی مختلف در ارتباط با موضوع است. به بیان دیگر در این روش‌شناسی لازم نیست تا نمونه آماری به شکل تصادفی از جامعه آماری انتخاب شود (ملکی و حسینی، ۱۳۹۳). در بخش کمی که باید نمونه‌ای از جامعه برای پژوهش اصلی انتخاب شود، این گزینش تصادفی نیست و به گونه‌ای راهبردی و هدفمند انتخاب می‌شود تا در برگیرنده طیف گسترده‌ای از دیدگاه‌ها باشد (شینبورن و آدامز، ۲۰۰۷). در مطالعه کیو معمولاً نمونه افراد را باید از میان کسانی انتخاب نمود که یا ارتباط خاص با موضوع پژوهش دارند یا دارای عقاید ویژه و صائب هستند.

از این جهت انتخاب هدفمند صاحب‌نظران و مشارکت‌کنندگان در بخش کمی تحقیق، با معیارهایی به شرح زیر صورت خواهد پذیرفت:

- شناخت درست نیازهای نخبگان به لحاظ علمی و تخصصی
- داشتن تجربه مرتبط در حوزه نیازهای نخبگان
- برخورداری از نظرات و اطلاعات متنوع، جامع و غنی؛ به طوری که درباره موضوع نیازسنجی نخبگان دیدگاه بااهمیت و ارزشمندی داشته باشند.

^۱ Purposive sampling

- داشتن سوابق اجرایی مرتبط و قرار داشتن در فضای شناخت نیازهای اقشار مختلف جامعه به‌ویژه نخبگان

از نظر حجم نمونه در بخش کمی معمولاً تجربه‌های مختلف علمی در زمینه روش‌شناسی کیو نشان می‌دهد که تعداد مشارکت‌کنندگان در روش کیو یک‌ونیم تا دو برابر تعداد گزاره‌های کیو انتخاب می‌شود. در شرایط محدودیت‌دار نیز بهتر است تعداد مشارکت‌کنندگان کمتر از تعداد عبارات یا گزاره‌های کیو نباشد (واتز و استنر، ۲۰۱۲). با این حال دانایی‌فرد، حسینی و شیخ‌ها (۱۳۹۲) اذعان داشته‌اند که این پیشنهاد که تعداد عبارات کیو دو برابر یا بیشتر از تعداد مشارکت‌کنندگان باشد، ریشه درستی ندارد و نمی‌توان آن را به‌عنوان یک اصل بدیهی دانست، چرا که تجربه نشان داده است که بسیاری از پژوهش‌های موفق و معتبر از این قانون پیروی نکرده‌اند. پرواؤر نیز تعداد مشارکت‌کنندگان را در روش‌شناسی کیو مرتبط با تعداد عبارات کیو دانسته و البته معتقد است که تعداد مشارکت‌کنندگان نمی‌باید کمتر از تعداد عبارات کیو باشد (پرواؤر، ۱۹۹۹؛ به نقل از یاسینی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ در مجموع به نظر می‌رسد که نمی‌توان ارتباط دقیق و محکمی بین تعداد عبارات کیو و حجم نمونه بخش کمی برقرار کرد.

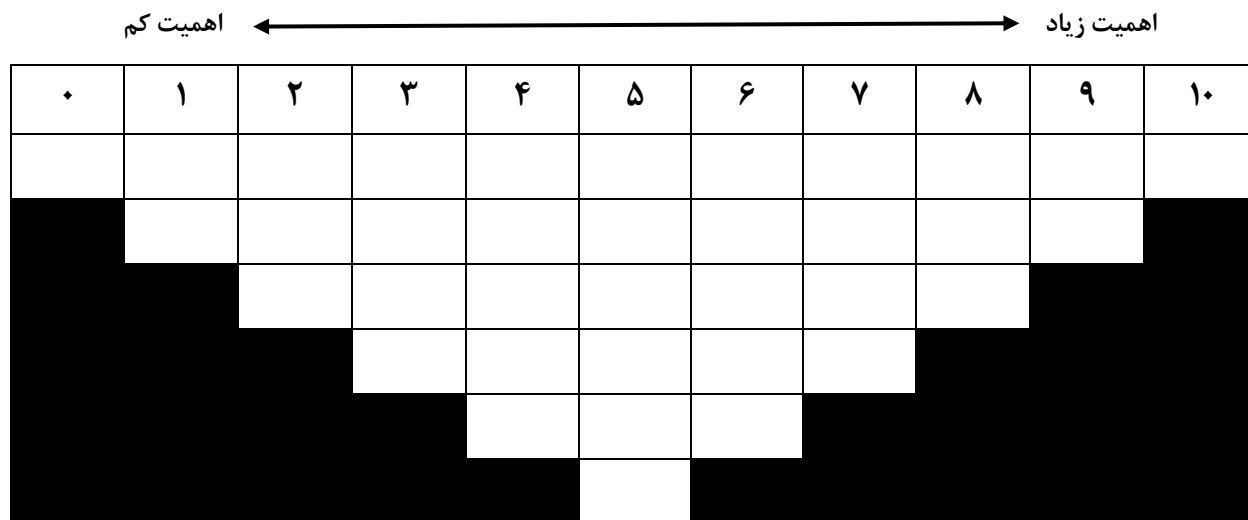
بررسی‌ها و مطالعات انجام شده در روش‌شناسی کیو تعداد مشارکت‌کنندگان این مرحله را متفاوت نشان می‌دهد. کمتر از ۴۰ نفر ممکن است برای اهداف خاص کفایت کند (پراون، ۱۹۹۷) و معمولاً انتخاب بین ۲۰ تا ۸۰ نمونه از افراد مورد بررسی به منظور دستیابی به نقطه‌نظرات مختلف نسبت به یک موضوع کافی به نظر می‌رسد (تولر و همکاران، ۲۰۰۵). خوشگویان فر معتقد است مطالعه‌ای که در پی شناخت گوناگونی ذهنیت‌ها در موضوعی خاص می‌باشد، به نمونه‌ای با ۵۰ الی ۱۰۰ مشارکت‌کننده نیاز دارد. با این وجود مرور ادبیات تحقیق و پژوهش‌هایی که با روش کیو در ایران انجام شده‌اند، نشان می‌دهد تحقیق کیو با نمونه بین ۲۰ الی ۶۰ مورد قابل اتکا است.

۳-۶-۲ ابزار گردآوری داده‌ها در فاز کمی

در بخش کمی از ابزار پرسش‌نامه استفاده می‌شود. بدین صورت که پس از انجام بخش کیفی و استخراج مقولات حاصل از مصاحبه، محقق بر پایه نتایج حاصل از آن و همچنین با بهره‌گیری از سایر منابع، اقدام به تهیه پرسشنامه بسته با پاسخ‌هایی اغلب در طیف لیکرت خواهد نمود.

در این فاز از روش کیو، بعد از مشخص شدن تعداد نمونه و مشارکت‌کنندگان، جدولی با مقیاس لیکرت که طیفی با پاسخ ۱۱ تایی - گاهی ۷ یا ۹ تایی - را در بر می‌گیرد طراحی می‌شود؛ سپس مشارکت‌کنندگان براساس ادراکات و دیدگاه خود، هر یک از کارت‌های کیو (برگه‌هایی که در هر کدام یکی از عبارات کیو نوشته

شده و در اینجا نیازهای نخبگان است) را به ترتیب میزان اهمیت یا میزان موافقت یا مخالفت، روی جدولی به شکل زیر مرتب می‌کنند. در روش کیو از پاسخگویان خواسته می‌شود که گویه‌ها را طبق نظر شخصی خود با توجه به اولویت‌ها، قضاوت‌ها یا احساساتشان درباره موضوع مورد بررسی، رتبه‌بندی و جای‌گذاری کنند. بعد از انجام این مرحله و پرشدن خانه‌های جدول، چینش عبارات در جدول عمدتاً توزیعی نزدیک به توزیع نرمال پیدا می‌کند. نمودار نهایی به شکل زیر در می‌آید:



شکل ۴: نمودار کیو و توزیع عبارات فضای گفتمان در حالتی نزدیک به توزیع نرمال

در واقع فرض بر این است تعداد عباراتی که بیشترین یا کمترین میزان اهمیت نسبت به آن اعلام می‌شود (اعداد ۰ و ۱ و نیز ۹ و ۱۰ در طیف ۱ تا ۱۱)، عموماً کمتر از تعداد عبارات دارای نمرات میانه (۲ الی ۸) است. از این جهت گفته می‌شود که در مجموع توزیع کارت‌ها بر روی جدول کیو نزدیک به توزیع نرمال است. البته توزیع نرمال در حالت توزیع اجباری^۱ عبارات بیشتر به چشم می‌خورد.

برای توضیح این مسئله باید گفت عبارات کیو می‌توانند به دو شکل اختیاری (آزاد) و اجباری بر روی طیف فوق توزیع شوند. در توزیع اجباری از مشارکت‌کنندگان خواسته می‌شود در هر درجه از طیف، تعداد معینی از عبارات را قرار دهند. مثلاً ممکن است پاسخگو مجبور باشد تنها به یک گویه نمره ۱ بدهد. بنابراین شکل توزیع عبارات در جدول کیو تا حد زیادی از پیش تعیین شده است. اما در پژوهش حاضر با توجه به حساسیت موضوع از روش توزیع اختیاری استفاده خواهد شد. بدین معنی که هر مشارکت‌کننده میزان اهمیت هر یک از عبارت را به شکلی که خود در ذهن دارد مشخص می‌کند و محدودیتی در توزیع عبارات ندارد.

^۱ Forced Distribution

همچنین برخی معتقدند توزیع اجباری کارت‌ها باعث می‌شود مشارکت‌کنندگان قادر نباشند عقیده خود را آنچنان که مورد نظرشان است، از طریق مرتب‌سازی بیان کنند. از سوی دیگر تحقیقات نشان داده‌اند که نوع توزیع بر تحلیل‌های آماری بی‌تأثیر است. به این معنی که تعداد و نوع عامل‌ها برحسب چگونگی توزیع تغییر نمی‌کند (کاتل و مک‌کئون، ۱۹۸۱؛ به نقل از خوش‌گویان‌فرد، ۱۳۸۶). از این رو انتخاب توزیع اختیاری با تحقیق حاضر و اهداف آن متناسب است.

شیوه عملی اجرا - البته به شیوه سنتی - اینگونه است که هر مشارکت‌کننده برای نشان دادن میزان اهمیت هر عبارت که روی یک کارت نوشته شده، آن گزینه یا کارت مورد نظر را بر روی یکی از خانه‌های جدول قرار می‌دهد. جدول نهایی، پس از اتمام ارزش‌گذاری کارت‌ها، نمودار کیو نامیده می‌شود. نکته مهم اینکه ارزش‌گذاری کارت‌های کیو به روش سنتی و دستی علاوه بر زمانبر بودن، در شرایط فعلی کشور به خوبی قابل انجام نیست. بنابراین در این تحقیق سعی می‌شود با طراحی پرسشنامه آنلاین، میزان اهمیت هر یک از گویه‌ها از نظر مشارکت‌کنندگان مشخص گردد.

۳-۶-۳ اعتبار و پایایی در فاز کمی

به نظر می‌رسد وقتی محققان کمی از روایی و پایایی تحقیق صحبت می‌کنند، اغلب به تحقیقی اشاره دارند که از اعتبار برخوردار است. اعتبار به قابلیت اندازه‌گیری دقیق مفاهیم و متغیرها اشاره دارد. البته این تعریف بیشتر با روش‌های کمی سازگار است؛ در تحقیق کمی، سنجه معتبر، سنجه‌ای است که آن چیزی را که قرار است اندازه بگیرد، اندازه‌گیری کند (دواس، ۱۳۷۶: ۶۶).

در تحقیق حاضر، در بخش کمی برای سنجش اعتبار از نظر صاحب‌نظران متخصص در موضوع تحقیق استفاده می‌شود. برای تعیین اعتبار پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، ابتدا پرسشنامه به تعدادی از اساتید متخصص داده و با آن‌ها در این مورد مشورت می‌شود. پس از مشورت و مشخص شدن نقایص، با رفع این نقایص، مشخص می‌شود که شاخص‌های به کار رفته در این پرسشنامه، معرف حوزه معنایی مفاهیم اصلی می‌باشند؛ بنابراین پرسشنامه پژوهش حاضر، دارای اعتبار صوری و محتوایی می‌شود.

پایایی بدین معنی است که یک پژوهش در صورتی که توسط چند فرد مختلف انجام شود، به نتایج یکسانی برسد. به عبارتی پایایی عبارت است از میزان همسانی نتایج مکرر (بیکر، ۱۳۸۶). در تحقیق کمی، یک اندازه‌گیری زمانی پایایی دارد که با تکرار آن در مواقع دیگر، همان نتایج به دست آید. اگر افراد در موقعیت‌های مکرر به یک سؤال به گونه مشابهی پاسخ دهند، این سؤال قابل اعتماد (دارای پایایی) است (دواس، ۱۳۷۶: ۶۵).

انوع آزمون پایایی در روش‌های کمی عبارتند از:

الف) روش بازآزمایی (اجرای دوباره) یا آزمون-آزمون مجدد یا ثبات

ب) روش فرم‌های موازی یا همت

ج) روش تنصیف (دو نیمه کردن)

د) روش کودر-ریچارد سون

ه) روش آلفای کرونباخ (از کیا، ۱۳۸۲: ۵۱۷).

در تحقیق حاضر در بخش کمی، برای سنجش پایایی از روش پایداری درونی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ^۱ استفاده و میزان آن آن محاسبه می‌شود. به منظور سنجش پایایی، با استفاده از نرم افزار اسپاس^۲ میزان آلفای کرونباخ مربوط به مجموع عبارت کیو نهایی شده به منظور سنجش میزان سازگاری درونی گویه‌ها، استخراج شد و مقدار آن برابر ۰.۹۷۵ شده است که عدد مناسبی می‌باشد.

باید توجه داشت هرچند رسیدن به آلفای ۰.۷ و بالاتر مطلوب است، اما این مقدار آلفا تنها نشان‌دهنده همسازي درونی بالای گویه‌های یک مقیاس است و هیچ وقت نمی‌توان گفت که مقیاس مورد نظر تک‌بعدی است. برای اینکه از وضعیت بعدپذیری مقیاس آگاه شویم، تنها روشی که وجود دارد، تحلیل عامل است. در واقع با استفاده از تحلیل عامل، ابتدا بعدپذیری مقیاس آزمون شده و داده‌ها به چندین عامل زیربنایی تقلیل داده می‌شود و سپس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، مقدار همسازي گویه‌های مقیاس تشکیل شده از عامل را محاسبه می‌گردد (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۸۸: ۳۶۸). در این تحقیق نیز مراحل مذکور بعد از نهایی شدن فضای گفتمان طی خواهد شد. البته باید توجه داشت که در روش‌شناسی کیو تحلیل عامل عمدتاً در بخش تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۳-۶-۴ روش تجزیه و تحلیل داده‌های کمی

در تحلیل داده‌های گردآوری شده به روش کمی و با ابزار پرسشنامه، از نرم‌افزار اسپاس استفاده می‌شود. به طور کلی در روش کیو برای تحلیل یافته‌های بخش کمی از تحلیل عامل^۳ استفاده می‌شود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در روش کیو، تحلیل عاملی و تفسیر عامل‌های استخراج شده است؛ بررسی میزان ارتباط این عامل‌ها با یکدیگر، درجه پیوستگی متغیرهای وابسته (دیدگاه‌ها) و متغیرهای غیروابسته (افراد) از طریق تحلیل‌های آماری بدست آمده و دامنه پراکندگی نظرها بررسی می‌شود. به

^۱ Cronbach's Alpha

^۲ SPSS (Statistics Package for the Social Sciences)

^۳ Factor Analysis

طوری که در نهایت افرادی که درباره موضوع نظرهای مشابه و مشترک دارند، در یک گروه دسته‌بندی می‌شوند. به عبارت دیگر، بر خلاف تحلیل عاملی معمولی، در تحلیل عاملی کیو به جای متغیرها، افراد دسته‌بندی می‌شوند.

روش تحلیل عاملی، اصلی‌ترین روش آماری برای تحلیل ماتریس داده‌های کیو است. مبنای این روش نیز همبستگی میان افراد است. از این رو از عبارت تحلیل عاملی کیو استفاده می‌شود تا تأکید شود در فرایند تحلیل عاملی، افراد به جای متغیرها دسته‌بندی می‌شوند. برای انجام دادن این مرحله و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار، ابتدا ماتریس همبستگی^۱ مربوط به تحلیل عاملی ترسیم شد. عموماً عامل‌ها به‌وسیله روش مؤلفه اصلی^۲ استخراج شده و به روش واریماکس^۳ که نوعی روش چرخش متعامد است، چرخش می‌یابند. بعد از انجام این مرحله، تعدادی عامل استخراج شده و با مرور نهایی به منظور استخراج عامل‌های معنادار، در نهایت چند عامل اصلی بدست می‌آید. در پایان پس از ایجاد آرایه‌های عاملی، عبارت‌های متمایزکننده شناسایی و با آنها تفاوت میان الگوهای ذهنی شناخته می‌شود.

در این تحقیق همچنین با در نظر گرفتن ضرورت‌ها و یافته‌های مورد نیاز در کنار تحلیل عاملی کیو، می‌توان از روش‌هایی چون تحلیل سلسله‌مراتبی^۴ و آزمون فریدمن^۵ نیز بهره گرفت.

۳-۷ فرایند انجام تحقیق

همانطور که ذکر شد راهبرد ترکیبی مورد استفاده در تحقیق حاضر عبارت است از راهبرد کاوشی متوالی با کمک روش کیو. بدین معنی که ابتدا با استفاده از روش کیفی و ابزار مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته به احصاء نظرات تعدادی از نخبگان و سرآمدان کشور در خصوص سوالات تحقیق پرداخته و فضای گفتمان که شامل نیازهای اصلی نخبگان است بدست می‌آید. سپس با استفاده از روش کمی و ابزار پرسشنامه به اولویت‌بندی گویه‌ها و عبارات استخراج شده از بخش کیفی اقدام می‌گردد. به دلیل اینکه این دو روش به لحاظ زمانی یکی بعد از دیگری انجام می‌شود راهبرد مورد استفاده، متوالی است و از این حیث که به دنبال اکتشاف نیازهای نخبگان دانشگاهی است، راهبرد استفاده شده کاوشی می‌باشد. در ادامه در خصوص سایر اجزای روش ترکیبی به کار گرفته شده در این تحقیق شامل مراحل اجرا، نمونه‌گیری و گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، و اعتبار و پایایی توضیحاتی خواهد آمد.

۱ Correlation matrix

۲ Principal Components

۳ Varimax

۴ AHP (Analytic hierarchy process)

۵ Friedman test

۳-۷-۱ مراحل اجرا

برای اجرای راهبرد کاوشی متوالی، گام‌های اجرایی در سه بخش کیفی، کمی و ترکیبی عبارتند از:
الف) بخش کیفی:

۱. تعیین جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه
۲. تدوین سؤالات و محورهای کلی مصاحبه
۳. اجرای مصاحبه با نخبگان و سرآمدان (جمع‌آوری داده‌ها)
۴. پیاده‌سازی متن مصاحبه‌ها، کدگذاری و مقوله‌بندی
۵. تحلیل مضمون متون حاصل از مصاحبه‌ها (تجزیه و تحلیل داده‌ها)
۶. استخراج مقولات اصلی و احصای نیازهای اصلی نخبگان
۷. استفاده از یافته‌های بخش کیفی برای طراحی پرسشنامه

ب) بخش کمی:

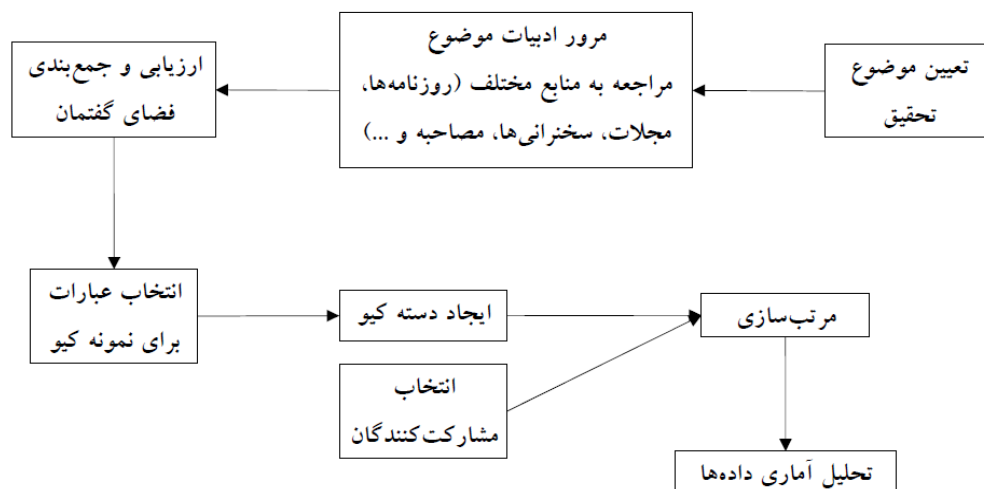
۱. تعیین جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه
۲. طراحی و تدوین پرسش‌نامه
۳. اجرای پرسش‌نامه و جمع‌آوری داده‌ها
۴. تحلیل داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری مورد نیاز
۵. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

ج) بخش ترکیبی:

۱. ترکیب یافته‌های کمی و کیفی پیرامون اهداف کلی تحقیق
۲. شناسایی و اولویت‌بندی نیازها
۳. جمع‌بندی، بحث و نتیجه‌گیری بر پایه یافته‌های حاصل از بخش کیفی و کمی

از سوی دیگر به لحاظ مراحل اجرا باید گفت روش کیو از پنج فاز تشکیل شده است. در فاز اول با مطالعات کتابخانه‌ای، ادبیات تحقیق بررسی شده و پیش‌زمینه انجام فازهای بعدی فراهم می‌آید. محقق با انجام فاز اول - که خروجی آن در فصل دوم پژوهش آمده است - نسبت به موضوع شناخت عمیقی می‌یابد. در فاز دوم با استفاده از مصاحبه و نیز یافته‌های فاز اول، اطلاعات تکمیلی در خصوص مسائل مرتبط با تحقیق بدست می‌آید. نتایج فاز اول و دوم فضای گفتمان را تشکیل می‌دهد. در فاز سوم باید با ارزیابی و جمع‌بندی محتویات فضای گفتمان به آن سر و سامان داده و طی آن نمونه‌ای از عبارات به عنوان نمونه کیو از میان آنها

انتخاب شود. در فاز چهارم مشارکت‌کنندگان به مرتب‌سازی و دسته‌بندی کارت‌های دسته کیو^۱ خواهند پرداخت. در حقیقت، این فاز، مرحله گردآوری داده‌ها است. نهایتاً در فاز آخر، به تحلیل داده‌های گردآوری شده با روش تحلیل عاملی کیو و تفسیر عامل‌های استخراج شده پرداخته می‌شود (کرلینجر، ۱۳۷۶). در شکل زیر می‌توان مراحل اجرای روش کیو را مشاهده نمود.



شکل ۵: مراحل اجرای روش کیو

طبق مراحل فوق باید گفت در این تحقیق طی فاز اول که نگارش آن تا پایان فصل دوم ادامه پیدا کرد، مدل مفهومی اولیه‌ای بدست آمد. فاز دوم و سوم در واقع همان بخش کیفی پژوهش است که توضیحات آن در بخش جداگانه‌ای آمده است. خروجی یافته‌های این دو فاز که در قالب بخش اول فصل چهارم تحقیق بدان پرداخته خواهد شد، رسیدن به فهرست نهایی نیازهای نخبگان یا به اصطلاح عبارات کیو می‌باشد. فاز چهارم و پنجم نیز شامل بخش کمی تحقیق می‌شود که توضیحات تفصیلی مرتبط با آن در بخش جداگانه‌ای در همین فصل آمده است. با طی شدن این دو فاز پایانی و ارائه تحلیل‌های کافی، پژوهش وارد فصل آخر می‌شود.

۳-۷-۲ نمونه‌گیری و گردآوری داده‌ها

در تحقیق مذکور از روش نمونه‌گیری ترکیبی یعنی ترکیب هر دو شیوه نمونه‌گیری کمی و کیفی استفاده و هر دو بعد احتمالی و هدفمند بودن نمونه در نظر گرفته می‌شود. هدف نمونه‌گیری کمی، نمایایی و هدف نمونه‌گیری کیفی اشباع اطلاعات است. همچنین در تحقیق با روش‌های ترکیبی، از ماتریس روش‌های گردآوری داده‌های کمی و کیفی استفاده می‌شود. بدین معنا که هر دو دسته تکنیک‌ها و فنون گردآوری داده‌های کمی و کیفی به طور همزمان یا متوالی به کار می‌روند.

^۱ Q deck

در کنار ترکیب دو دسته روش‌های کمی و کیفی به طور همزمان یا متوالی، می‌توان دو نوع ترکیب روشی را در حوزه گردآوری داده‌ها از یکدیگر تفکیک کرد:

- ۱- ترکیب درون‌روشی^۱: این ترکیب عبارت است از کاربرد همزمان یا متوالی یک روش «واحد» که شامل هر دو جزء کمی و کیفی باشد. استفاده همزمان از سؤال‌های بسته و باز در یک پرسش‌نامه واحد و استفاده متوالی از یک پرسش‌نامه باز یا بسته در یک مطالعه واحد، نمونه‌هایی از این ترکیب هستند.
- ۲- ترکیب میان‌روشی^۲: به کاربرد همزمان یا متوالی چند روش متفاوت کمی یا کیفی اطلاق می‌شود. کاربرد پرسش‌نامه و مشاهده در یک تحقیق ترکیبی، نمونه‌ای از این ترکیب می‌باشد (محمدپور و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۰).

در تحقیق حاضر از ترکیب میان‌روشی متوالی با کاربرد دو روش مصاحبه و پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌ها استفاده می‌شود. بدین صورت که ابتدا با روش مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته و سپس با ابزار پرسش‌نامه به گردآوری داده‌ها پرداخته شده است.

۳-۷-۳ تجزیه و تحلیل داده‌ها

مراحل هفت‌گانه تحلیل داده‌های ترکیبی (اونگبوزیه و تدلی، ۲۰۰۳؛ گرین، ۲۰۰۷) به شرح زیر است:

- ۱- تقلیل داده‌های کمی و کیفی
- ۲- نمایش داده‌های کمی و کیفی
- ۳- تغییر شکل داده‌ها (کمی‌سازی و یا کیفی‌سازی داده‌ها)
- ۴- همبستگی داده‌ها (به هم مرتبط‌سازی داده‌های کمی شده با داده‌های کیفی شده یا برعکس)
- ۵- یکپارچه کردن داده‌ها (ترکیب هر دو نوع داده کمی و کیفی برای ایجاد متغیرها یا مجموعه داده‌های جدید و یکپارچه)
- ۶- مقایسه داده‌ها (مقایسه داده‌ها از منابع داده‌های متفاوت)
- ۷- ترکیب داده‌ها (ترکیب همه داده‌ها در قالب یک مجموعه منسجم یا دو دسته متفاوت -کمی و کیفی- از مجموعه‌های منسجم) (محمدپور و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۲).

پس از گردآوری داده‌ها در بخش تحلیل به صورت تحلیل ترکیبی متوالی عمل می‌شود. تحلیل ترکیبی داده‌ها عبارت است از به‌کارگیری تکنیک‌های تحلیل کمی و کیفی به طور همزمان یا متوالی در مراحل از

^۱ Inter-Method

^۲ Intra-Method

تحقیق. تحلیل ترکیبی داده‌ها درصدد دستیابی به دو هدف اساسی بازنمایی و مشروعیت می‌باشد (ماکسول و لومیس، ۲۰۰۳: ۲۵۳-۲۵۲ به نقل از محمدپور و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۴۸).

در تحلیل داده‌های ترکیبی متوالی از راهبرد تحلیل‌های کیفی-کمی متوالی استفاده می‌شود. در این شیوه ابتدا داده‌های کیفی و سپس داده‌های کمی با روش‌های مناسب تحلیل می‌شوند و سپس تحلیل‌های متوالی بدست آمده در دو بخش کمی و کیفی، در مرحله استنتاج با هم ترکیب می‌شوند.

۳-۷-۴ اعتبار و پایایی

به طور کلی اعتبارسنجی طرح‌های ترکیبی باید متضمن هر دو نوع اعتبارهای کمی و کیفی باشد. در تحقیق با روش‌های ترکیبی، معیار اصلی ارزیابی گزارشات و یافته‌ها، معیار اعتبار مشروعیت^۱ است. این معیار می‌تواند انواع اعتبارهای کمی و کیفی را با یکدیگر تلفیق نماید. طیفی از انواع اعتبار مشروعیت در روش ترکیبی از سوی اونگبوزی (۲۰۰۳)، جانسون و کریستین (۲۰۰۸)، تشکری و تدلی (۲۰۰۳) و تشکری (۲۰۰۹) مطرح شده‌اند که در نه مقوله زیر می‌توان آن‌ها را دسته‌بندی و ارائه کرد:

۱- اعتبار درونی- بیرونی: میزانی که در آن یک محقق ترکیبی به طور صحیح دیدگاه‌های بومی مشارکت‌کنندگان تحقیق (رویکرد امیک) و دیدگاه‌های خارجی عینی خود (رویکرد اتیک) را می‌فهمد، به کار می‌گیرد و بازنمایی می‌سازد.

۲- اعتبار پارادایمیک: درجه‌ای که در آن محقق ترکیبی باورداشته‌های فلسفی کمی و کیفی را در تحقیق تبیین می‌کند.

۳- اعتبار تناسب ترکیب: میزانی که در آن یک محقق ترکیبی می‌تواند بین لنزهای محقق کمی و محقق کیفی به طور گشتالتی حرکت کرده و دو رهیافت را در یک وضعیت منسجم ترکیب نموده و به فرا استنباط دست یابد.

۴- اعتبار حداقل‌سازی ضعف: درجه‌ای که در آن یک محقق ترکیبی، رهیافت‌های کمی و کیفی را به گونه‌ای در هم آمیزد که دارای نقاط ضعف ناهمپوشان باشند.

۵- اعتبار توالی: درجه‌ای که در آن یک محقق ترکیبی، می‌تواند تأثیرهای بدست آمده از نظم‌بخشی به هر یک از مراحل کمی و کیفی را عنوان کند.

۶- اعتبار تبدیل: درجه‌ای که در آن کمی‌سازی و کیفی‌سازی به فرا استنباط‌های با کیفیت بالا منتهی می‌شود.

^۱ Legitimation validity

۷- اعتبار ادغام نمونه: میزانی که در آن یک محقق ترکیبی تعمیم‌های مناسبی از نمونه‌های ترکیبی به دست می‌دهد.

۸- اعتبار سیاسی: میزانی که در آن یک محقق ترکیبی علائق و نقطه‌نظرات افراد ذی‌نفع را در فرآیند تحقیق منعکس می‌سازد.

۹- اعتبارهای چندگانه: میزانی که در آن همه اعتبارهای مرتبط کمی و کیفی عنوان شده فوق، به طور موفقیت‌آمیز در نظر گرفته شده و به کار می‌روند (محمدپور و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۷۶).

در تحقیق حاضر از اعتبارهای چندگانه و تلفیق اعتبارهای کمی و کیفی استفاده می‌شود. محقق سعی می‌نماید، دیدگاه‌های بومی مشارکت‌کنندگان تحقیق و دیدگاه‌های خارجی عینی خود را بفهمد، به کار گیرد و بازنمایی سازد. در تمام طول تحلیل نیز تلاش می‌شود بین لنزهای کمی و کیفی به طور گشتالتی حرکت کرده و دو رهیافت را در یک وضعیت منسجم ترکیب نموده و به فرا استنباط دست یافت.

از سوی دیگر بحث اعتبار و پایایی در روش کیو نیز معمولاً به تفکیک بخش کیفی و بخش کمی قابل ارائه است که پیش‌تر راجع به هریک توضیحاتی ارائه شد.

با این حال باید اضافه کرد در روش‌شناسی کیو جامعیت عبارات نمونه کیو در بررسی اعتبار مطرح است؛ یعنی عبارات گردآوری شده باید از چنان جامعیتی برخوردار باشد که بتواند ذهنیت‌های مختلف را نمایان کند (خوشگویان‌فرد، ۱۳۹۲). همچنین در مطالعه به روش کیو، اعتبار صوری همان فرایند تنقیح و اصلاح عبارات کیو اعم از تصحیح نکات دستوری و افزایش قابلیت خواندن، ویرایش عبارات و حذف عبارات مشابه یا تکراری به دلیل همپوشانی برخی از آنها است. بررسی میزان رضایت مصاحبه‌شوندگان نسبت به ظرفیت و قابلیت عبارات کیو نیز بخشی از تأمین اعتبار صوری تلقی می‌شود. اعتبار محتوایی نیز بدین صورت حاصل می‌شود که عبارات اصلاح شده و نهایی قبل از شروع فاز کمی، در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران و خبرگان قرار داده می‌شود تا ضمن دریافت نظرات آنها، اصلاحات نهایی عبارات - در اینجا نیازهای نخبگان - صورت پذیرد.

۳-۸ جمع‌بندی روش تحقیق

تحقیق حاضر به روش اسنادی و میدانی انجام می‌گیرد. در بخش اسنادی کلیه متون داخلی و خارجی مرتبط با موضوع مورد مطالعه بررسی خواهد شد و در بخش میدانی به روش آمیخته و تکنیک کیو عمل خواهد شد. از آنجا که در پژوهش حاضر از روش پژوهش آمیخته استفاده می‌شود، فصل حاضر به دو بخش کلی (بخش کیفی و بخش کمی) تقسیم و هر یک از این دو بخش به تفصیل شرح داده شدند. در بخش کیفی مسائلی همچون جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزار گردآوری داده‌ها، روند کدگذاری و استخراج مقولات فرعی و اصلی، و همچنین روایی

و پایایی در پژوهش‌های کیفی مورد بحث قرار گرفت. در بخش کمی پژوهش نیز جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزار گردآوری داده‌ها، پایایی و روایی ابزار و در نهایت شیوه تحلیل داده‌ها بررسی شد. در پایان این فصل در بخش فرایند انجام تحقیق، درباره نحوه ترکیب دو بخش کمی و کیفی پژوهش و اجزای مختلف آن شامل مراحل اجرا، نمونه‌گیری و گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، و اعتبار و پایایی تحقیق توضیحاتی ارائه شد.

اشاره شد که راهبرد ترکیبی مورد استفاده در تحقیق حاضر راهبرد کاوشی متوالی است که سازگاری مناسبی با روش کیو دارد. بدین صورت که ابتدا با تعدادی از نخبگان در راستای احصاء نیازهای آن‌ها و شکل‌گیری فضای گفتمان، با استفاده از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند و به روش گلوله برفی مصاحبه عمیق صورت می‌گیرد. سپس بر پایه یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل این مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ای به منظور سنجش نیازهای نخبگان جوان طراحی می‌شود. بعد از آن با نمونه‌گیری مجدد تعدادی از سرآمدان، نخبگان و صاحب‌نظران انتخاب شده و پرسشنامه‌ها توسط آنها تکمیل می‌گردد. در نهایت با تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل از دو بخش کیفی و کمی، نیازهای نخبگان احصاء، دسته‌بندی و اولویت‌بندی خواهد شد.

فصل چهارم

یافته‌ها

فصل چهارم: یافته‌ها

۴-۱ یافته‌های بخش کیفی

شروع بخش میدانی تحقیق با انجام مصاحبه با نخبگان جوانی که اغلب از جایز مرحوم کاظمی آشتیانی استفاده نموده و عضو هیأت علمی دانشگاه‌ها هستند همراه بود. در این بخش با انجام تعدادی مصاحبه اشباع نظری حاصل شده و فضای گفتمان بدست آمد؛ به طوری که در چند مصاحبه پایانی اغلب یافته‌ها تکراری بوده و نیاز جدیدی احصاء نشد. ذیل این بخش ابتدا توصیفی از افراد مورد مصاحبه ارائه می‌شود و در ادامه فرایند تحلیل مصاحبه‌ها و رسیدن به فضای گفتمان و گزاره‌های نهایی تشریح می‌شود.

۴-۱-۱ وضعیت مصاحبه‌شوندگان

در جدول زیر ویژگی‌های زمینه‌ای افراد مورد مصاحبه در بخش کیفی تحقیق آورده شده است.

جدول ۵: ویژگی مصاحبه‌شوندگان در بخش کیفی تحقیق

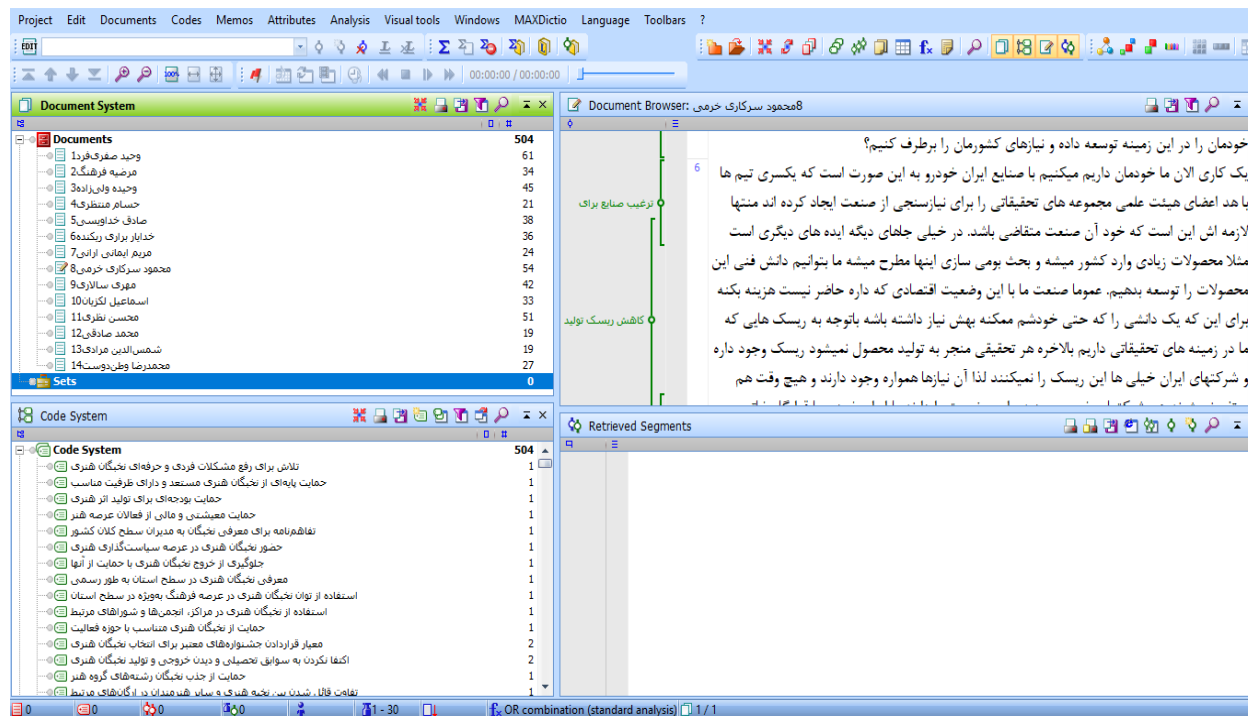
ردیف	گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
۱	علوم پایه	وحید صفری فرد	شیمی	تربیت مدرس	دانشگاه علم و صنعت
۲	علوم پایه	مرضیه فرهنگ	فیزیک	Toronto/ Canada	دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
۳	علوم پایه	وحیده ولی‌زاده	زیست‌شناسی	انستیتو پاستور	موسسه انستیتو پاستور
۴	علوم پایه	حسام منتظری	بیوانفورماتیک	ETH Zurich/ Switzerland	دانشگاه تهران
۵	پزشکی (پایه)	صادق خداویسی	قارچ‌شناسی	علوم پزشکی تهران	دانشگاه علوم پزشکی تهران
۶	علوم انسانی	خدایار براری ریکنده	روابط بین‌الملل	Saint Petersburg/ Russia	دانشگاه تهران
۷	فنی مهندسی	مریم ایمانی ارانی	مهندسی برق	تربیت مدرس	دانشگاه تربیت مدرس
۸	فنی مهندسی	محمود سرکاری خرمی	مهندسی مواد	صنعتی شریف	دانشگاه تهران
۹	پزشکی (بالینی)	مهری سالاری	مغز و اعصاب	علوم پزشکی اصفهان	دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
۱۰	فنی مهندسی	اسماعیل لکزیان	مهندسی مکانیک	دانشگاه فردوسی مشهد	دانشگاه حکیم سبزواری
۱۱	فنی مهندسی	محسن نظری	مهندسی مکانیک	صنعتی شریف	دانشگاه صنعتی شاهرود

ردیف	گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
۱۲	علوم انسانی	محمد صادقی	حقوق اقتصادی	Brunel London/ England	دانشگاه هرمزگان
۱۳	هنر	شمس‌الدین مرادی	گرافیک	نشان استادی انجمن خوشنویسان	استاد خوشنویسی، ایلام
۱۴	هنر	محمد رضا وطن دوست	پژوهش هنر	کارشناسی ارشد دانشگاه شاهد	کارگردان و مدرس سینما، ساری

همانطور که مشاهده می‌شود، مصاحبه‌شوندگان به گونه‌ای انتخاب شدند که تنوع کافی به لحاظ جنسیت (۴ زن، ۱۰ مرد)، گروه تحصیلی (۴ نفر علوم پایه، ۴ نفر فنی-مهندسی، ۲ نفر پزشکی، ۲ نفر علوم انسانی، ۲ نفر هنر)، دانشگاه مقطع دکتری (۴ نفر خارج از کشور، ۱۰ نفر در ایران)، محل خدمت و استان محل سکونت (۱۰ نفر تهران، از استان‌های هرمزگان، ایلام، خراسان رضوی، مازندران و سمنان هر کدام ۱ نفر) در انتخاب آنها رعایت شود.

۴-۱-۲ تحلیل مصاحبه‌ها و مقوله‌بندی نیازها

بعد از پیاده شدن متن مصاحبه‌ها، همه آنها وارد نرم‌افزار max qda شده و با بررسی تک تک جملات و عبارات، با روش کدگذاری باز به هریک از آنها گزاره‌ای در قالب یک نیاز اختصاص داده شد. شایان ذکر است متن کامل مصاحبه‌ها در پیوست ۱ قابل مشاهده می‌باشد.



شکل ۶: محیط نرم‌افزار بعد از ورود مصاحبه‌ها و کدگذاری آنها

با تحلیل مصاحبه‌های انجام شده در مجموع حدود ۵۰۰ کد که هریک نشانگر یکی از نیازهای نخبگان جوان است (که عناوین و مصادیق کامل آن در پیوست ۲ آمده است) احصاء شد. در جدول زیر به طور نمونه استخراج نیازها از متن تعدادی از مصاحبه‌ها مشاهده می‌شود.

جدول ۶: نمونه کدگذاری مصاحبه‌ها و استخراج نیازهای نخبگان

مصاحبه‌شونده	نیازها/ کدها	عبارات مصاحبه‌شوندگان
فرد شماره ۱	لحاظ کردن شرایط سخت مادران در فرایند رشد علمی	ما هزار دغدغه داریم، بچه مریض می‌شود؛ مادر است که باید بماند، دارویش را بدهد تا خوب شود. این سختی‌ها به دوش مادر است. ولی در نهایت همان انتظار از شما می‌رود که از فلان آقا وجود دارد.
فرد شماره ۳	ایجاد فراخوان اعطای پروژه با همکاری دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها	ما باید به اسم خودمان پروژه بگیریم و امتیازش شامل حال ما بشود. برای علوم انسانی این سخته اگر من قبل از خارج رفتنم کاری نکرده باشم بسیار سخته. بعضی سازمانها روی سایت میگذارند و شما پروپوزال میدیدید و آنها بررسی میکنید. اما مبالغ خیلی کم است.
فرد شماره ۵	متناسب‌سازی درآمدها و هزینه‌ها برای اساتید جوان در شرایط فعلی	هزینه‌ها مون به مراتب بالاست و متاسفانه درآمدها پایین و روز به روز هم این مساله داره پررنگتر میشه. خیلی هم امیدوار نیستیم به این قضیه که بخواد بهتر بشه نه وزارت علوم دنبال این قضیه هست و نهادهای دیگه.
فرد شماره ۹	متناسب ساختن میزان تشویقی مقاله با تورم فعلی	هیات علمی‌ها به خاطر نوشتن مقاله حمایت می‌شدند. استادی هم که مقاله می‌نویسد انتظار دارد مورد حمایت قرار بگیرد. مسئله اینجاست که در سال ۸۹-۹۰ میزان تشویقی که دانشگاه به یک مقاله کیو وان می‌داد، ۲ میلیون بود. الان هم ۲ میلیون است و پرداخت هم نمی‌شود. به قول یکی از دوستان شما در سال ۹۰ با ۲ میلیون ۵۰ درصد هزینه یک پراید را داشتید. ولی الان ۲ تومنی که پرداخت هم نمی‌کنند چقدر می‌شود.

در مرحله بعد این کدها که با یکدیگر همپوشانی‌هایی نیز داشتند، مورد پالایش و تنقیح و بررسی مجدد قرار گرفت و با حذف موارد تکراری‌ها و ادغام موارد نزدیک به هم، تعداد آنها کاهش یافت. در ادامه برای شکل دادن به فضای گفتمان، ضمن توجه به همه کدهای بدست آمده از تحلیل مصاحبه‌ها، با بررسی منابع موجود شامل پیشینه داخلی و خارجی، مباحث نظری مرتبط با تحقیق، متن و محتوای نتایج تحقیقات دانشگاهی، مقالات، کتب، پایان‌نامه‌ها و سایر موارد مرتبط با موضوع تحقیق، تعداد ۱۶۳ گزاره که هریک نشاگر یکی از نیازهای نخبگان است، بدست آمد.

با توجه به اینکه همه این گزاره‌ها/ عبارات/ گویه‌ها را نمی‌توان مستقیماً وارد پرسشنامه نمود و نیاز به پالایش و تنقیح دارند^۱، در مرحله بعد هریک از گویه‌های بدست آمده با یک دسته و مقوله از نیازهای نخبگان، عجین و نزدیک و مرتبط شد. در واقع برای گزاره‌های نزدیک به هم، یک نام که نشانگر تعدادی از نیازها باشد اختصاص داده شد. در جدول بعد این مقوله‌بندی مشخص شده است.

جدول ۷: تکمیل فضای گفتمان و مقوله‌بندی نیازها

مقوله	گزاره‌ها و عبارات فضای گفتمان	ردیف
ارتباطی	حفظ ارتباط با نخبگان بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها	۱
	حفظ ارتباط و تعامل با نخبگان در زمان سکونت در خارج از کشور	۲
بازخوردی	شنیدن صدا و مشکلات نخبگان در قالب نشست‌های سالانه	۳
	اثرسنجی تسهیلات ارائه شده به نخبگان	۴
اطلاع‌رسانی	اطلاع‌رسانی مناسب خدمات بنیاد به‌ویژه به نخبگان خارج از کشور	۵
	ایجاد زمینه‌ای برای شناساندن بنیاد و امکانات آن به نخبگان	۶
برخوردی	برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای استانی و بنیاد کل با نخبگان	۷
	راهنمایی درست و مناسب نخبگان توسط کارشناسان بنیاد	۸
تسریع روندها	تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات	۹
	واریز درست و به‌موقع کمک‌هزینه‌های مالی به نخبگان	۱۰
	اعطای مستقیم تسهیلات مالی به فرد نخبه	۱۱
	تخصیص سریع‌تر کمک‌هزینه پژوهشی به نخبگان بدون ایجاد واسطه	۱۲
	تسریع در اعطای تسهیلات پژوهشی به نخبگان	۱۳
	کاهش روال اداری برای حمایت از جذب نخبگان	۱۴
	کاهش بروکراسی پیچیده حمایت‌های معافیت مالیاتی و وام بانکی در رابطه با نخبگان	۱۵
معیشتی	افزایش کمک‌هزینه خرید مسکن متناسب با قیمت‌های فعلی به منظور تامین مسکن نخبگان	۱۶
	رفع مشکلات مالی و معیشتی نخبگان	۱۷
	اعطای کمک‌هزینه‌هایی برای اجاره مسکن، خرید ماشین و... برای نخبگان فاقد این امکانات	۱۸
	حمایت مالی جدی از تحصیل‌کردگان خارج از کشور و فاقد پشتوانه مالی	۱۹
	ایجاد حمایت‌ها و تسهیلاتی برای خانواده فرد نخبه	۲۰
	فاصله داشتن سطح حقوق هیات علمی با نگاه جامعه	۲۱

۱ - دلیل این موضوع از یک طرف کاهش میزان پاسخگویی در صورت زیاد بودن تعداد سؤالات پرسشنامه‌ها نهایی است؛ در روش کیو نیز تعداد قابل قبول گزاره‌های نهایی نباید بیش از حد باشد. از طرف دیگر بخشی از گزاره‌های استخراج شده، نیازهای تخصصی یک رشته یا گروه تحصیلی خاص است که نمی‌توان میزان اهمیت آن را از همه پاسخگویان پرسید.

ردیف	گزاره‌ها و عبارات فضای گفتمان	مقوله
۲۲	افزایش سقف حمایت‌های پژوهشی از نخبگان متناسب با نرخ تورم	افزایش متناسب
۲۳	تأمین هزینه تجهیزات و مواد جهت انجام کارهای آزمایشگاهی با نرخ روز	
۲۴	افزایش مبلغ راتبه پژوهشی متناسب با نرخ تورم	
۲۵	افزایش بودجه تسهیلات پژوهشی متناسب با افزایش قیمت محصولات	
۲۶	شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها و اولویت‌های هریک از نخبگان	حمایت متناسب
۲۷	کاهش کمیت نخبگان انتخاب شده (با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آنها) با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به آنها	
۲۸	اختصاص گرنت پژوهشی متناسب با رشته و نیاز اساتید	
۲۹	حمایت از نخبگان متناسب با شرایط و اقتضائات هر فرد	
۳۰	حمایت از اساتید متناسب با امکانات و تجهیزات تحت اختیار آنها	
۳۱	تدوین نظام شفاف ارتقاء اساتید جوان نخبه	
۳۲	کاهش تعداد دروس موظفی تدریس برای اعضای هیات علمی جدید و نخبه به منظور افزایش فرصت فعالیت‌های نخبگانی و کار پژوهشی	اقدامات وزارتی
۳۳	وجود وقت آزاد بیشتر برای تحقیق اساتید جوان پزشکی	
۳۴	اصلاح قوانین ارتقاء اعضای هیات علمی و کاهش نگاه کمی و جزئی‌نگر در قوانین مذکور	
۳۵	متناسب‌سازی حقوق اعضای هیات علمی با شأن و منزلت و تلاش آنها	
۳۶	ارتقای اساتید نخبه طبق توانمندی‌ها و نه ضوابط اداری	
۳۷	حمایت از نخبگان پزشکی برای تسریع ارتقاء و اخذ مجوز مطب	
۳۸	شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات با مشخص بودن امتیاز هر نخبه	شناسایی
۳۹	حذف معیارهای سلیقه‌ای برای انتخاب نخبگان	
۴۰	شناسایی فعالانه و غیر خوداظهاری نخبگان (بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط نخبگان)	
۴۱	فاصله گرفتن از مقاله‌محوری در شناسایی نخبگان	
۴۲	در نظر گرفتن معیارهای کیفی در کنار نمره کمی برای شناسایی نخبگان	
۴۳	ایجاد سازوکاری برای شناسایی هنرمندان واقعی و نخبه	
۴۴	معیار قراردادن جشنواره‌های معتبر برای انتخاب نخبگان هنری	
۴۵	برگزاری جشنواره‌هایی برای تقدیر و تکریم و دیده شدن نخبگان جوان	تکریم
۴۶	افزایش جشنواره‌ها به منظور ایجاد فرصت‌های شناسایی نخبگان جوان دانشگاهی	
۴۷	اهدای جوایز به نخبگان با هدف ارتقای اساتید جوان	
۴۸	تکریم نخبگان با معرفی آن‌ها با جامعه به عنوان فرد «نخبه»	

ردیف	گزاره‌ها و عبارات فضای گفتمان	مقوله
۴۹	معرفی نخبگان تولیدکننده محصول در صداوسیما در راستای تکریم	
۵۰	تجلیل و تقدیر و بزرگداشت هنرمندان جوان	
۵۱	رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت متناسب با پویایی در فعالیتهای نخبگانی	پویایی
۵۲	حمایت در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی نخبگان و قرار گرفتن آنها در جریان دانش روز رشته تخصصی شان	
۵۳	تمهیداتی برای جلوگیری از خمودگی اساتید بعد از ارتقاء و تبدیل وضعیت از آزمایشی به رسمی	
۵۴	ایجاد زمینه تلاش بیشتر و کوشا بار آوردن نخبه برای دریافت تسهیلات و فراهم کردن زمینه ارتقای علمی اساتید نخبه	
۵۵	ایجاد بستری برای استفاده درست از ظرفیت نخبگان	شناخت ظرفیت‌ها
۵۶	برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده از توانمندی نخبگان	
۵۷	استفاده از توانمندی نخبگان بانگیزه و پرانرژی در سال‌های اول جذب	
۵۸	ایجاد بانک اطلاعاتی منابع انسانی متخصص برای رفع نیاز سازمان‌ها	تعامل با حاکمیت
۵۹	ایجاد ارتباط سازمان یافته نخبگان دانشگاهی با بدنه دولت در استان	
۶۰	ایجاد امکان تعامل نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی	
۶۱	دیده شدن و شناخته شدن هنرمندان از سوی متصدیان فرهنگی	
۶۲	فرصت‌سازی مناسب عادلانه و طبق شایستگی برای تصدی پست‌های کلیدی و سمتهای تحول‌ساز	تصمیم‌سازی
۶۳	ایجاد پلتفرمی برای همفکری و همفزایی نخبگان برای حل مسائل کشور و انتقال تجربیات و ایده‌های نخبگان به سطح سیاستگذاری	
۶۴	نظارت بر نحوه پیاده‌سازی سپردن مدیریت تحولات کشور بدست نخبگان	
۶۵	حمایت از حضور نخبگان اثرگذار و با سابقه در پست‌های مدیریتی	
۶۶	دخالت دادن نخبگان علوم انسانی در سیاست‌گذاری و ترسیم خط‌مشی‌ها	
۶۷	ایجاد حس اثرگذاری در نخبگان با معرفی ایده آنها به بخش صنعت	اثرگذاری
۶۸	ارضای نیاز علمی نخبگان و ایجاد حس مفید بودن در آنها	
۶۹	مفید انگاشتن و تکریم نخبگان با استفاده از توانشان در ارگان‌ها	
۷۰	معرفی تلاش نخبگان به جامعه در راستای امیدافزایی	دیده شدن
۷۱	برنامه‌ریزی بلندمدت برای نمایش توان فنی نخبگان	
۷۲	دیده شدن تلاش اساتید فعال با هدف انگیزه‌بخشی و امیدبخشی	
۷۳	الگوسازی از نخبگان و ارزش‌گذاری فکری و فرهنگی برای آنها	
۷۴	برگزاری سفرهای سیاحتی و زیارتی برای دیده شدن و ارتباط نخبگان	
۷۵	بازتاب و معرفی آثار و تلاش هنری نخبگان به‌ویژه در خارج از کشور	

ردیف	گزاره‌ها و عبارات فضای گفتمان	مقوله
۷۶	معرفی تلاش و خروجی نخبگان در صداوسیما	
۷۷	خروجی محور نمودن تجربیات و نظرات نخبگان علوم انسانی	هدفمندی سازی
۷۸	هدفمند و کاربردی ساختن پژوهش‌های دانشگاهی و حمایت مالی از آن	
۷۹	متمرکز ساختن فعالیت نخبگانی با ارائه تسهیلات بلندمدت	
۸۰	حمایت از نخبگان در جهت بومی‌سازی دانش و محصولات	
۸۱	حمایت از طرح‌های کاربردی نخبگان که به دنبال توسعه یک محصول هستند	
۸۲	حمایت خروجی محور از اساتید	
۸۳	افزایش فرصت‌های شغلی برای نخبگان	سیاست گذاری
۸۴	ترسیم چشم‌انداز مشخص برای آینده نخبگان	
۸۵	مقابله با پدیده مهاجرت اعضای هیأت علمی	
۸۶	ایجاد ارتباط میان صنعت و دانشگاه	
۸۷	ایجاد احساس توجه و اهمیت قائل شدن برای نخبگان	منزلت بخشی
۸۸	ایجاد منزلت مناسب برای نخبگان متناسب با انتظارات خود و جامعه	
۸۹	برآورده ساختن توقعات خانواده و جامعه از نخبگان در مقام مقایسه با دیگران	
۹۰	جلوگیری از کاهش منزلت به‌ویژه برای هیأت علمی‌های جدید	
۹۱	ارتقای جایگاه اساتید برای تشویق دانشجویان به ماندن در کشور	
۹۲	تقویت جایگاه اجتماعی و احترام به هیأت علمی‌ها	
۹۳	فراهم کردن فرصت مناسب و حمایت الزام‌آور برای جذب نخبگان در دانشگاه‌ها به دور از مسائل حزبی و سیاسی	جذب
۹۴	ایجاد شفافیت در فرایند جذب افراد به‌ویژه نخبگان	
۹۵	ایجاد فرصت برابر برای جذب تحصیل کرده‌های داخل و خارج کشور	
۹۶	برداشتن شرط تحصیل نخبگان در خارج از کشور برای حمایت جذب	
۹۷	الزام به جذب افرادی که از خارج می‌آیند و در داخل کشور دوره پست‌داک را می‌گذرانند	
۹۸	افزایش امتیاز اخذ جایزه کاظمی آشتیانی در جذب به عنوان هیئت علمی	
۹۹	تسریع فرایند اداری صدور حکم هیئت علمی به‌ویژه برای نخبگان شاغل در خارج از کشور	
۱۰۰	الزام آور بودن جذب نخبگان در عین حفظ استقلال دانشگاه‌ها	
۱۰۱	ایجاد بستر ترغیب فارغ‌التحصیلان پزشکی به حضور در سیستم آموزشی	
۱۰۲	افزایش گزینش‌ها و حمایت‌های بین‌المللی برای همکاری نخبگان با هم‌تایان خارجی خود	
۱۰۳	افزایش حمایت‌ها و اعتبارات شرکت در همایش‌های خارجی متناسب با تورم برای تقویت ارتباطات بین‌المللی	

ردیف	گزاره‌ها و عبارات فضای گفتمان	مقوله
۱۰۴	ارائه تسهیلاتی برای دعوت اساتید خارجی به ایران و تسهیل ورود مهمان خارجی در برگزاری همایش بین‌المللی	
۱۰۵	تسهیل در ارائه مرخصی به اساتید برای همکاری بین‌المللی	
۱۰۶	ایجاد تسهیلاتی برای طی دوره فرصت مطالعاتی برای اساتید	
۱۰۷	تقویت بستر ارتباطات بین دانشگاهی برای نخبگان	ارتباطات شبکه‌ای
۱۰۸	شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک	
۱۰۹	تقویت کار گروهی و تیمی در بین نخبگان	
۱۱۰	ایجاد بستری برای ارتباط و انجام فعالیت‌های بین‌رشته‌ای نخبگان	
۱۱۱	ایجاد ارتباط و تشکیل گروه‌های نخبه با تخصص‌های مشابه	
۱۱۲	شبکه‌سازی و هم‌افزایی بین نخبگان فعال در مراکز و دانشگاه‌ها	
۱۱۳	ایجاد فرصت‌های همکاری بین‌رشته‌ای و دوجانبه انسانی‌ها و فنی‌ها	
۱۱۴	ارائه امکاناتی برای حمایت اساتید نخبه از دانشجویان مستعد	دانشجو محوری
۱۱۵	حمایت از اساتید جوان و نخبه در انجام کار پژوهشی با تأمین نیروی انسانی مورد نیاز از میان دانشجویان دکتری	
۱۱۶	حمایت مالی از دانشجوی دکتری با معرفی اساتید نخبه و زیر نظر آنها	
۱۱۷	امکان حمایت مالی اساتید از دانشجویان توانمند در قالب گرنت	
۱۱۸	لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به نخبگان	بانوان
۱۱۹	طراحی جوایزی ویژه دختران و زنان نخبه	
۱۲۰	حمایت‌های تشویقی برای زنان در دوره تحصیل در مقطع دکتری و همچنین در جذب آنها به عنوان هیئت علمی	
۱۲۱	رفع تبعیض جنسیتی و سپردن کارهای مهم به زنان نخبه	
۱۲۲	رفع نگاه تبعیض‌آمیز به اساتید خانم	
۱۲۳	افزایش اعتماد به اساتید جوان در راستای انجام کار پژوهشی و پروژه‌های صنعتی	اساتید جوان
۱۲۴	حمایت از اساتید جوان در مقابل اساتید باسابقه	
۱۲۵	ایجاد همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید نام‌اشنا	
۱۲۶	عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید باسابقه	
۱۲۷	ایجاد دسترسی به منابع اطلاعات علمی آنلاین	کمک پژوهشی
۱۲۸	حمایت ویژه از رشته‌هایی که نیازمند تجهیزات سخت‌افزاری هستند	
۱۲۹	حمایت از طرح‌های تحقیقاتی مورد نیاز کشور با محوریت اساتید جوان	

ردیف	گزاره‌ها و عبارات فضای گفتمان	مقوله
۱۳۰	مرتبط ساختن تیم‌های تحقیقاتی به نیازهای صنعتی	
۱۳۱	تامین مالی ایده‌های نظری و پژوهشی نخبگان جوان علوم انسانی	
۱۳۲	بهبود وضعیت سامانه ثبت اطلاعات نخبگان	بهبود فنی
۱۳۳	یکپارچه شدن سامانه‌های بنیاد و عدم اجبار بارگذاری چندباره مدارک	
۱۳۴	کسب برخی اطلاعات نخبگان با اتصال به سامانه سایر نهادها	
۱۳۵	پرهیز از اعطای تسهیلات خرد به چند نفر و دادن تسهیلات کلان به یک گروه پژوهشی	حمایت کلان
۱۳۶	شکل دادن نوعی شتابدهنده در بنیاد برای استفاده نخبگان و پیشبرد ایده‌های آنها	
۱۳۷	ایجاد محیط‌های پژوهشی برای فارغ‌التحصیلان پزشکی پایه	
۱۳۸	کمک به فاز نیمه‌صنعتی تولید یک محصول در قالب شرکت	
۱۳۹	افزایش پروژه‌های گروهی برای نخبگان	
۱۴۰	اصلاح قوانین پست داک	اصلاح و نظارت
۱۴۱	نظارت بر نحوه اعطای تسهیلات به نخبگان	
۱۴۲	نگاه بلندمدت به ارائه تسهیلات مالی به نخبگان	
۱۴۳	پیگیری و پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های بنیاد	
۱۴۴	نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیات علمی جوان و نخبه	
۱۴۵	افزایش امکانات فنی در دانشگاه‌های کمتر برخوردار شهرستان	عدالت
۱۴۶	توجه ویژه‌تر به نخبگان شهرستان‌ها و ارتباط آنها با مرکز استان	
۱۴۷	فاصله گرفتن از مرکز محوری و توجه به دانشگاه‌های دور از پایتخت	
۱۴۸	تسریع فرایند تولید محصول با تشکیل مجموعه‌های خرد و چابک	اشتغال
۱۴۹	حمایت از راه‌اندازی کسب و کارهای دانش‌بنیان	
۱۵۰	ایجاد امکانی برای اعطای پروژه به نخبگان به ویژه علوم انسانی	
۱۵۱	کمک به ثبت شرکت‌های دانش‌بنیان توسط نخبگان دانشگاهی	
۱۵۲	ارائه تسهیلاتی برای فروش محصولات و خدمات ایجاد شده توسط نخبگان	
۱۵۳	ارائه تسهیلات کم بهره برای راه‌اندازی کار تولیدی	
۱۵۴	انجام اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات نخبگان به بازار	
۱۵۵	ارائه تسهیلاتی چون کمک هزینه خرید ابزار هنری و تولید اثر و وام	
۱۵۶	ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان	
۱۵۷	ایجاد امکانی برای فعالیت خارج از دانشگاه اساتید پزشکی جوان	
۱۵۸	رفع محدودیت نخبگان پزشکی در خصوص کار در مطب شخصی قبل از اخذ درجه دانشجویی	
۱۵۹	ایجاد تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت	

ردیف	گزاره‌ها و عبارات فضای گفتمان	مقوله
۱۶۰	ایجاد فرصتی برای عرضه درست محصولات هنری نخبگان	
۱۶۱	کاهش ریسک تولید محصول با حمایت از نخبگان تولیدکننده	
۱۶۲	حمایت از تجاری‌سازی محصولات نخبگانی با کنترل واردات و افزایش تولید داخل	
۱۶۳	ایجاد سازوکاری برای کمک به فروش محصولات تولیدشده مبتنی بر نیاز	

در شکل زیر این دسته نیازها آورده شده است.



شکل ۷: مقوله‌بندی و دسته‌بندی نیازهای نخبگان در قالب فضای گفتمان

۴-۱-۳ طراحی پرسشنامه تحقیق

با توجه به محورهای استخراج‌شده در مرحله قبل و با لحاظ کردن جامع و مانع بودن نیازهای نخبگان، پرسشنامه پژوهش طراحی شد. در واقع با ادغام موارد نزدیک به هم، در نهایت سعی شد عبارات و گزاره‌هایی برای پرسشنامه نهایی انتخاب شود که از جامعیت بیشتری نسبت به سایر عبارات برخوردار بوده و هر یک وجهی از نیازهای نخبگان را نشان دهد. در واقع پرسشنامه نهایی حاصل استخراج نیازهایی است که بیش از همه معرف فضای گفتمان و دارای اهمیت بیشتر نسبت به سایر گزینه‌ها هستند. شماره‌گذاری گزاره‌های پرسشنامه (اصطلاحاً دسته کیو) نیز برای جلوگیری از ایجاد سوگیری به صورت تصادفی انتخاب شده است.

سپس پرسشنامه تحقیق برای اعلام نظر نهایی و انجام اصلاحات احتمالی، در اختیار کارفرما (بنیاد ملی نخبگان) قرار گرفت. بعد از اعمال اصلاحات خواسته شده، نسخه نهایی پرسشنامه (پیوست ۳) آماده شد.

در پایان نسخه تحت وب پرسشنامه طراحی شده و لینک آن (به آدرس: <https://formaloo.com/needs>) در اختیار نخبگان جوان قرار داده شد و از آنها خواسته شد میزان اهمیت هریک از نیازها را با اعداد ۰ (کمترین اهمیت) الی ۱۰ (بیشترین اهمیت) مشخص کنند. در ادامه گزاره‌های پرسشنامه که ۳۸ مورد می‌باشد ذکر می‌گردد.

جدول ۸: گزاره‌ها و گویه‌های پرسشنامه در قالب نیازهای نخبگان جوان

ردیف	گزاره‌ها / گویه‌ها / نیازهای نخبگان
۱	حفظ ارتباط و تعامل بنیاد با نخبگان (از جمله نخبگان ساکن خارج از کشور) بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها
۲	شنیدن صدا و مشکلات نخبگان با برگزاری نشست‌های سالانه
۳	برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان
۴	تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات (تسهیلات پژوهشی، کمک‌هزینه‌های مختلف، حمایت جذب، معافیت مالیاتی، وام بانکی و ...)
۵	حمایت ویژه از راه‌اندازی کسب‌وکارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خرد و چابک با اعطای وام‌های کم بهره و معافیت‌های مالیاتی
۶	توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار
۷	افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان (اعم از تأمین مسکن، خرید ابزار و مواد و ...)
۸	متناسب با قیمت‌های فعلی و نرخ تورم شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها، شرایط فردی، رشته، امکانات تحت اختیار و اولویت‌های هریک از نخبگان

ردیف	گزاره‌ها / گویه‌ها / نیازهای نخبگان
۹	کاهش تعداد نخبگان انتخاب شده (با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آن‌ها) با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به آنها
۱۰	نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و نخبه
۱۱	توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی
۱۲	متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها
۱۳	شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات با مشخص بودن امتیاز هر نخبه نسبت سایر به رقبای
۱۴	شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط آن‌ها
۱۵	توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان و عدم اتکای زیاد بر معیارهای کمی مانند تعداد مقالات
۱۶	پیگیری، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های حمایت از نخبگان و نحوه اعطای تسهیلات به آن‌ها
۱۷	معرفی تلاش، خروجی و دستاوردهای نخبگان به جامعه با برگزاری گردهمایی، جشنواره و تقدیر و تکریم و الگوسازی از آنها
۱۸	رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت از آن‌ها متناسب با پویایی در فعالیت‌های نخبگانی
۱۹	برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی، حفظ پویایی نخبگان و قرار گرفتن آن‌ها در جریان دانش روز رشته تخصصی شان
۲۰	برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده درست از توانمندی و ظرفیت اعضای هیأت علمی نخبه خصوصاً در سال‌های ابتدایی جذب
۲۱	ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه و کارآمد در حوزه منابع انسانی نخبه و متخصص
۲۲	ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان یافته نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی و سازمان‌ها
۲۳	ایجاد شرایطی جهت اعطای تسهیلات کلان به گروه‌های پژوهشی در کنار اعطای تسهیلات خرد به تک‌تک نخبگان
۲۴	فرصت‌سازی عادلانه و طبق شایستگی برای نخبگان به منظور تصدی پُست‌های کلیدی و سمت‌های تحول‌ساز در کشور
۲۵	طراحی و اجرای مدلی به منظور همفکری و هم‌افزایی نخبگان برای حل مسائل کشور و انتقال تجربیات و ایده‌های آنها به سطح سیاست‌گذاری
۲۶	تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان با معرفی ایده‌ها و تخصص آنها به بخش‌های دولتی و خصوصی (اعم از صنعتی، فرهنگی، هنری و...)

ردیف	گزاره‌ها / گویه‌ها / نیازهای نخبگان
۲۷	حمایت از محصولات و خدمات حاصل از فعالیت‌های نخبگانی با اقداماتی نظیر کمک به تجاری‌سازی و فروش محصولات و اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات آن‌ها به بازار
۲۸	ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن، خروجی محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی نخبگان
۲۹	تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت نخبگان جوان متناسب با انتظارات فرد نخبه، خانواده و جامعه
۳۰	فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور
۳۱	حمایت الزام‌آور برای جذب نخبگان به عنوان هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی
۳۲	ایجاد ارتباط و تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت و ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان
۳۳	ارائه تسهیلات و حمایت‌هایی برای حضور نخبگان در عرصه بین‌المللی (شرکت در همایش‌های خارجی، طی دوره فرصت مطالعاتی، دعوت اساتید خارجی به ایران و...) متناسب با شرایط اقتصادی فعلی
۳۴	شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک و تخصص‌های مشابه و تسهیل همکاری‌های بین‌رشته‌ای نخبگان
۳۵	حمایت از فعالیت‌های پژوهشی اساتید جوان و نخبه با تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آن‌ها از بین دانشجویان مستعد (در قالب اعطای کمک‌هزینه به دانشجو زیر نظر استاد)
۳۶	لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان (اعطای جوایزی ویژه بانوان، حمایت‌های تشویقی و...)
۳۷	فراهم آوردن بستری برای همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید باسابقه و نام‌آشنا
۳۸	رعایت عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید باسابقه به همراه افزایش اعتماد به نخبگان جوان در سپردن مسئولیت‌ها

۴-۲ یافته‌های بخش کمی

هدف از بخش کمی تحقیق، آشکارسازی الگوهای ذهنی موجود در مورد نیازهای نخبگان و سرآمدان جوان دانشگاهی است. بدین منظور مراحل مختلف شامل تشکیل ماتریس همبستگی، شناسایی و استخراج عامل‌ها، مشخص کردن قدرت و اهمیت هریک از عامل‌ها، برآورد امتیازهای عاملی، تشکیل آرایه‌های عاملی و در نهایت تفسیر تک تک عامل‌ها یا همان الگوهای ذهنی انجام می‌گیرد. در مرحله پایانی ابتدا تحلیلی از الگوهای ذهنی آشکار شده، ارائه می‌شود و از طریق آرایه‌های عاملی تعیین می‌گردد که هر الگوی ذهنی چه رویکردی به نیازهای نخبگان دارد. در گام بعدی هر کدام از این الگوها با استفاده از گزاره‌های برجسته در قالب جداولی ویژه بررسی و احصاء می‌گردند و در نهایت گونه‌شناسی از ذهنیت نخبگان در مورد نیازهایشان ارائه خواهد شد.

۴-۲-۱ وضعیت مشارکت‌کنندگان

بعد از ارسال لینک پرسشنامه به سرآمدان و نخبگان جوان که حائز شرایط جایزه مرحوم کاظمی آشتیانی شده بودند (که انتخاب آنها طبق متغیرهایی چون جنسیت، گروه تحصیلی، محل سکونت و محل فعالیت صورت گرفته است)، در نهایت ۶۲ نفر از آنها به پرسشنامه پاسخ دادند. در این بخش شمایی کلی از وضعیت مشارکت‌کنندگان ارائه می‌شود.

جدول ۹: وضعیت مشارکت‌کنندگان تحقیق بر حسب متغیرهای زمینه‌ای

متغیر	ویژگی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۴۵	۷۲.۶
	زن	۱۷	۲۷.۴
سن (میانگین سن: ۳۸ سال)	۳۲ الی ۳۴ سال	۱۶	۲۵.۸
	۳۵ الی ۳۷ سال	۲۰	۳۲.۳
	۳۸ الی ۴۰ سال	۱۱	۱۷.۷
	۴۱ الی ۴۳ سال	۷	۱۱.۳
	۴۴ الی ۴۹ سال	۸	۱۲.۹
وضعیت تأهل	مجرد	۱۴	۲۲.۶
	متأهل بدون فرزند	۱۸	۲۹
	متأهل دارای فرزند	۳۰	۴۸.۴
گروه تحصیلی	فنی-مهندسی	۲۷	۴۳.۵
	علوم پایه	۲۰	۳۲.۳
	پزشکی	۶	۹.۷
	علوم انسانی	۸	۱۲.۹
	هنر	۱	۱.۶

متغیر	ویژگی	فراوانی	درصد
تجربه سکونت خارج از کشور	بله	۳۱	۵۰
	خیر	۳۱	۵۰
استان محل سکونت	تهران	۲۶	۴۱.۹
	آذربایجان شرقی	۵	۸.۱
	خراسان رضوی / سمنان	۴	۶.۵
	فارس	۳	۴.۸
	آذربایجان غربی / کرمانشاه / خراسان جنوبی / مازندران / هرمزگان / همدان / یزد	هرکدام ۲ نفر	هر کدام ۳.۲ درصد
	خراسان شمالی / اردبیل / بوشهر / خوزستان / قم / گلستان	هرکدام ۱ نفر	هر کدام ۱.۶ درصد

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود حدود ۷۳ درصد مصاحبه‌شوندگان مرد و ۲۶ درصد آنها زن هستند. همچنین رده سنی ۳۲ الی ۳۴ سال و ۳۵ الی ۳۷ سال به ترتیب با ۲۵.۸ و ۳۲.۳ درصد بالاترین میزان را به خود اختصاص داده است. میانگین سنی افراد نیز ۳۸ سال است. حدود ۸۰ درصد پاسخگویان متأهل بوده که از این میان ۲۹ درصد بدون فرزند و ۴۸.۴ درصد دارای فرزند هستند. ۱۴ نفر معادل ۲۲.۶ درصد نیز مجرد هستند. به لحاظ گروه تحصیلی نیز بیشترین درصد مربوط به فنی-مهندسی با ۴۳.۵ درصد و بعد از آن علوم پایه با ۳۲.۳ درصد است. بعد از آن گروه پزشکی با حدود ۱۰ درصد و علوم انسانی با حدود ۱۳ درصد در جایگاه سوم و چهارم قرار می‌گیرند. ۱ نفر نیز مربوط به گروه هنر است. همچنین نیمی از پاسخگویان تجربه سکونت در خارج از کشور را دارند و نیمی دیگر اینگونه نیستند. در نهایت به لحاظ محل سکونت ۴۱.۹ درصد ساکن استان تهران، ۸.۱ درصد ساکن آذربایجان شرقی، ۶.۵ درصد ساکن خراسان رضوی و ۶.۵ درصد ساکن سمنان هستند. همچنین در استان‌های آذربایجان غربی، کرمانشاه، خراسان جنوبی، مازندران، هرمزگان، همدان و یزد هرکدام ۲ نفر و در استان‌های خراسان شمالی، اردبیل، بوشهر، خوزستان، قم و گلستان هرکدام ۱ نفر ساکن هستند. با توجه به اینکه برخی مشارکت‌کنندگان به‌خوبی پرسشنامه را تکمیل نمودند و تعداد پاسخ‌های نامشخص در آنها بالا نمود، از تحلیل‌های بعدی حذف شدند. با این توضیح ۵۴ نفر در تحلیل نهایی وارد شدند.

۲-۲-۴ تشکیل ماتریس همبستگی

داده‌های بدست آمده از تکمیل پرسشنامه‌ها بعد از بازبینی و مرتب‌سازی، وارد نرم‌افزار SPSS شده تا کار تحلیل عاملی بر روی آن آغاز شود. اولین مرحله تحلیل عاملی تشکیل ماتریس همبستگی^۱ است که هدف آن شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود میان پاسخگویان برای دسته‌بندی آنها است. اگر دو نفر از مشارکت‌کنندگان به همه گزاره‌ها امتیاز یکسانی بدهند، میزان ضریب همبستگی بین آن دو برابر ۱+ خواهد بود که همان توافق کامل نامیده می‌شود. در حالت تضاد کامل نیز ضریب همبستگی ۱- می‌شود. عدد ۰ نیز عدم شباهت و تفاوت بین پاسخ افراد را نشان می‌دهد. با توجه به تعداد مشارکت‌کنندگان تحقیق و بزرگ بودن جدول ماتریس همبستگی، تنها ضرایب همبستگی مربوط به تعدادی از پاسخگویان به طور نمونه ذکر می‌گردد.

جدول ۱۰: ماتریس همبستگی بین تعدادی از مشارکت‌کنندگان تحقیق

شماره پاسخگو	P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	۱	-۰.۰۶	-۰.۱	۰.۱۳	-۰.۰۴	-۰.۲۵
P2	---	۱	۰.۲۱	۰.۲	-۰.۰۵	۰.۳۱
P3	---	---	۱	۰.۴	۰.۱۲	-۰.۰۶
P4	---	---	---	۱	-۰.۱۵	۰.۲۱
P5	---	---	---	---	۱	-۰.۰۴
P6	---	---	---	---	---	۱

همانطور که مشاهده می‌شود درایه‌های قطری ماتریس که همبستگی هر پاسخگو با خودش را نشان می‌دهد برابر ۱ است. برای مثال شباهت پاسخگوی شماره ۳ و ۴ عدد ۰.۴ می‌باشد. شایان ذکر است ماتریس همبستگی همه مشارکت‌کنندگان در پیوست ۴ آمده است.

۳-۲-۴ شناسایی و استخراج عامل‌ها

در ادامه روش تحلیل عاملی، میزان همبستگی و شباهت امتیازدهی هریک از پاسخگویان به نیازهای نخبگان، با یک عامل مشخص می‌شود که به آن بار عاملی^۲ می‌گویند و نشان می‌دهد که پاسخ هر مشارکت‌کننده تا چه

^۱ Correlation Matrix^۲ Factor Loading

میزان شبیه به یک عامل است. شناسایی بارزترین عامل‌ها با یک سلسله محاسبات ریاضی مکرر بر روی ماتریس همبستگی و با کمک روش‌های آماری ویژه^۱ انجام می‌شود. طی این محاسبات چند عامل شناسایی شده و هر یک از پاسخگویان تنها ذیل یک عامل (به عنوان یک الگوی ذهنی) قرار می‌گیرند.

در این تحقیق ۴ عامل شناسایی شده است که در جدول زیر بارهای عاملی معنادار بر هر عامل ارائه می‌شود.

جدول ۱۱: بارهای عاملی مشارکت‌کنندگان ذیل عامل اول

شماره پاسخگو	بار عاملی عامل اول
p9	۰.۸۹۰
p12	۰.۷۹۶
p21	۰.۷۶۵
p2	۰.۷۶۴
p44	۰.۷۳۲
p51	۰.۶۴۹
p42	۰.۶۲۴
p16	۰.۶۱۰
p31	۰.۵۴۸
p17	۰.۵۴۷
p43	۰.۵۴۰
p41	۰.۴۸۲
p20	۰.۴۵۵
p18	۰.۴۲۸
p38	۰.۴۱۶
p3	۰.۴۱۴
p45	۰.۳۰۶
p13	۰.۲۹۳
p46	۰.۲۷۶

جدول ۱۲: بارهای عاملی مشارکت‌کنندگان ذیل عامل دوم

شماره پاسخگو	بار عاملی عامل دوم
p50	۰.۷۵۰
p49	۰.۶۷۶
p34	۰.۶۴۳
p33	۰.۶۳۰

۱ - برای استخراج عامل‌ها از شیوه «مؤلفه‌های اصلی» که روشی اکتشافی است و برای چرخش عامل‌ها از شیوه «واریماکس» استفاده می‌شود.

۰.۵۸۹	p6
۰.۵۸۳	p36
۰.۵۲۴	p25
۰.۵۰۹	p32
۰.۴۵۸	p28
۰.۴۰۹	p54
۰.۳۵۵	p52
۰.۳۲۴	p47

جدول ۱۳: بارهای عاملی مشارکت‌کنندگان ذیل عامل سوم

بار عاملی عامل سوم	شماره پاسخگو
۰.۷۴۳	p40
۰.۶۶۲	p8
۰.۶۴۸	p53
۰.۶۳۲	p37
۰.۵۰۶	p15
۰.۴۹۶	p23
۰.۴۵۷	p14
۰.۴۵۶	p39
۰.۳۹۲	p27
۰.۳۶۱	p4
۰.۳۵۳	p30
۰.۳۰۴	p26
۰.۳۰۰	p19
۰.۲۳۱	p5

جدول ۱۴: بارهای عاملی مشارکت‌کنندگان ذیل عامل چهارم

بار عاملی عامل چهارم	شماره پاسخگو
۰.۶۹۲	p22
۰.۶۴۳	p35
۰.۵۹۵	p24
۰.۵۵۹	p7
۰.۴۳۳	p48
۰.۲۸۲	p11

۰.۲۸۰	p10
۰.۲۳۰	p1
۰.۱۹۶	p29

بار عاملی میزان شباهت یا همبستگی یک نمودار کیو (پاسخ یک فرد به میزان اهمیت نیازهای نخبگان) با یک عامل را نشان می‌دهد. برای مثال در عامل اول، نمودار کیوی مشارکت‌کننده شماره ۱۲ به میزان ۰.۷۹۶ شبیه به عامل اول است.

اعداد این جداول نشانگر معنادار نبودن بار عاملی یک عامل برای یک پاسخگو است. برای مثال بار عاملی شرکت‌کننده شماره ۹ فقط بر روی عامل اول معنادار شده است. افرادی که ذیل یک عامل قرار گرفته‌اند، در واقع ذهنیت و تفکر مشترک و نزدیک به هم در خصوص نیازهای نخبگان دارند. نکته مهم قابل ذکر این است که در تحلیل عامل کیو صرفاً نباید به محاسبات آماری توجه کرد و عامل‌های بدست آمده باید تفسیرپذیر باشند. در بخش‌های بعدی توضیحات مبسوطی برای تفسیر هریک از این عامل‌ها و الگوهای ذهنی شناسایی شده خواهد آمد.

۴-۲-۴ قدرت و اهمیت عامل‌ها

بعد از مشخص شدن تعداد عامل‌ها یا همان الگوهای ذهنی کشف‌شده، باید دید قدرت و توانایی عامل‌های کشف‌شده در بیان ذهنیت‌های مشترک نخبگان چقدر است و به بیان دیگر باید تعیین شود که هر عامل چه میزان از ذهنیت‌های گردآوری شده را پوشش می‌دهد. برای این منظور از مقدارویژه استفاده می‌شود که برابر با مجموع مربع‌های بارهای عاملی نمودارهای کیو بر روی یک عامل است. پراکندگی (واریانس) مقدارویژه نیز که از تقسیم مقدارویژه بر تعداد نمودارهای کیو در مقیاس درصد محاسبه می‌شود نیز از دیگر معیارهای نشانگر قدرت یک عامل است. در ادامه مقدارویژه و درصد واریانس تبیین‌شده مربوط به هریک از عامل‌ها بعد از چرخش ارائه می‌شود.

جدول ۱۵: میزان مقدارویژه و درصد واریانس هریک از عامل‌ها

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
عامل اول	۷.۹۶۶	۱۴.۷۵۲	۱۴.۷۵۲
عامل دوم	۵.۳۵۶	۹.۹۱۹	۲۴.۶۷۰
عامل سوم	۵.۱۸۵	۹.۶۰۱	۳۴.۲۷۲
عامل چهارم	۳.۵۴۶	۶.۵۶۶	۴۰.۸۳۸

جدول فوق نشان می‌دهد که عامل اول حدود ۸ درصد از ذهنیت‌های گردآوری شده را پوشش می‌دهد و ۱۴.۷ درصد از تغییرات مربوط به آن را تبیین می‌کند. بر این اساس عامل اول را باید قوی‌ترین و مهم‌ترین عامل دانست و بعد از سایر عامل‌های قرار می‌گیرند.

۴-۲-۵ محاسبه امتیازهای عاملی و رتبه‌بندی نیازها

در تحلیل عاملی، هر عامل نقاط اشتراک تعدادی از نمودارهای کیو (پاسخ‌ها) را بیان می‌کند و اساساً هدف تحلیل عاملی شناسایی عامل‌هایی است که بیانگر دیدگاه تعداد زیادی از افراد باشند. از این رو بهترین راه شناسایی دیدگاه یک عامل، شناسایی نقاط اشتراک افرادی است که ذیل آن عامل قرار می‌گیرند. در این راستا باید امتیازی که از دیدگاه یک عامل به هریک از گزاره‌های کیو (در اینجا نیازهای نخبگان) داده می‌شود، محاسبه گردد. به عبارت دیگر باید دید اگر افراد در زاویه دید یک عامل مورد نظر قرار داشته باشند، چگونه گزاره‌های کیو را امتیازدهی و رتبه‌بندی می‌کنند. در ادامه امتیازهای عاملی هریک از نیازهای نخبگان و رتبه‌بندی این نیازها ذیل عامل‌های چهارگانه ارائه می‌شود.

جدول ۱۶: امتیازهای عاملی و رتبه‌بندی نیازهای نخبگان ذیل عامل‌های چهارگانه

عامل چهارم		عامل سوم		عامل دوم		عامل اول		شماره گزاره‌ها (نیازها) در پرسشنامه
رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	
۱۷	۰.۲۷۰	۳۳	-۱.۰۲۲	۳۶	-۱.۷۲۰	۴	۰.۸۳۴	۱
۵	۱.۰۰۶	۲۹	-۰.۶۰۴	۳۴	-۱.۲۱۲	۱۷	۰.۳۱۲	۲
۱۰	۰.۶۴۶	۴	۱.۴۲۶	۳۸	-۲.۷۹۹	۸	۰.۵۵۵	۳
۴	۱.۰۱۶	۵	۱.۳۸۴	۲۵	-۰.۱۶۵	۱۲	۰.۴۷۸	۴
۶	۰.۹۶۰	۱۳	۰.۶۴۹	۲۹	-۰.۵۹۶	۱۸	۰.۲۵۲	۵
۲۷	-۰.۲۱۹	۱۹	-۰.۱۶۰	۳۲	-۰.۸۹۳	۱	۱.۱۳۵	۶
۱۳	۰.۳۸۸	۱	۱.۶۲۵	۶	۱.۰۰۱	۱۵	۰.۳۴۱	۷
۷	۰.۸۶۵	۸	۱.۰۲۰	۴	۱.۱۳۵	۳۳	-۰.۵۸۹	۸
۳۴	-۰.۷۷۸	۳	۱.۴۸۶	۳۷	-۲.۳۵۸	۳۸	-۴.۵۹۱	۹
۸	۰.۸۰۳	۱۰	۰.۶۸۸	۱۶	۰.۴۲۲	۲۰	۰.۱۸۰	۱۰
۲	۱.۲۶۷	۷	۱.۰۶۹	۱۷	۰.۳۶۵	۳۴	-۰.۷۵۱	۱۱
۲۸	-۰.۲۹۲	۲	۱.۵۸۰	۱	۱.۲۹۸	۹	۰.۵۰۳	۱۲
۲۱	-۰.۰۳۱	۱۸	-۰.۰۲۷	۳۰	-۰.۷۶۳	۲۹	-۰.۲۴۴	۱۳
۹	۰.۷۲۷	۳۸	-۲.۷۷۶	۵	۱.۰۸۰	۳۷	-۱.۹۱۸	۱۴
۱۵	۰.۳۰۴	۳۷	-۱.۵۷۰	۷	۰.۹۴۹	۳۶	-۱.۵۳۶	۱۵
۲۲	-۰.۰۸۰	۲۷	-۰.۴۵۱	۲۸	-۰.۴۳۸	۱۶	۰.۳۲۴	۱۶

عامل چهارم		عامل سوم		عامل دوم		عامل اول		شماره گزاره‌ها
رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	(نیازها) در پرسشنامه
۲۹	-۰.۳۱۷	۳۵	-۱.۲۳۰	۳۱	-۰.۸۷۲	۲۲	۰.۱۵۳	۱۷
۲۳	-۰.۱۳۴	۲۵	-۰.۳۶۲	۲۴	-۰.۱۴۰	۲۵	۰.۰۷۳	۱۸
۳۶	-۱.۳۴۶	۳۰	-۰.۷۵۶	۳۳	-۰.۹۲۲	۳	۰.۹۹۵	۱۹
۲۵	-۰.۱۶۲	۲۲	-۰.۲۶۴	۱۳	۰.۴۳۵	۵	۰.۷۵۸	۲۰
۲۰	۰.۱۷۶	۳۲	-۰.۸۴۵	۱۸	۰.۳۲۳	۳۲	-۰.۳۹۱	۲۱
۳۳	-۰.۶۰۱	۲۴	-۰.۲۸۹	۱۰	۰.۸۲۱	۲۶	۰.۰۱۴	۲۲
۳۲	-۰.۴۵۳	۱۵	۰.۲۱۸	۲۰	۰.۱۴۷	۱۴	۰.۳۸۸	۲۳
۱۱	۰.۵۵۸	۲۱	-۰.۲۲۶	۳	۱.۲۱۵	۲۷	-۰.۰۸۱	۲۴
۱۴	۰.۳۴۳	۳۱	-۰.۷۸۴	۱۲	۰.۶۷۸	۳۰	-۰.۲۶۷	۲۵
۱۹	۰.۲۱۴	۳۶	-۱.۳۱۳	۱۹	۰.۱۷۳	۱۳	۰.۴۰۴	۲۶
۱	۱.۲۸۴	۱۶	۰.۱۰۶	۲۲	۰.۰۷۱	۲۴	۰.۰۷۳	۲۷
۳	۱.۰۶۲	۲۳	-۰.۲۸۷	۲۱	۰.۱۴۱	۲۳	۰.۱۰۵	۲۸
۱۶	۰.۲۸۶	۱۱	۰.۶۶۶	۹	۰.۸۶۱	۲۱	۰.۱۵۳	۲۹
۳۷	-۱.۸۸۵	۲۸	-۰.۵۰۹	۳۵	-۱.۴۳۷	۲	۱.۱۲۱	۳۰
۳۱	-۰.۳۵۴	۲۰	-۰.۱۷۹	۲۶	-۰.۲۰۸	۱۰	۰.۴۸۵	۳۱
۱۸	۰.۲۶۴	۱۷	۰.۰۸۹	۱۱	۰.۷۷۱	۲۸	-۰.۱۲۶	۳۲
۲۴	-۰.۱۳۸	۶	۱.۲۶۲	۸	۰.۸۸۳	۱۹	۰.۱۸۷	۳۳
۳۵	-۱.۳۴۳	۲۶	-۰.۳۷۵	۱۵	۰.۴۲۹	۶	۰.۷۰۹	۳۴
۳۰	-۰.۳۳۳	۹	۰.۹۴۹	۱۴	۰.۴۳۳	۱۱	۰.۴۸۱	۳۵
۳۸	-۴.۱۵۴	۱۲	۰.۶۶۴	۲	۱.۲۲۶	۳۵	-۰.۸۵۷	۳۶
۱۲	۰.۳۹۸	۳۴	-۱.۱۴۱	۲۷	-۰.۴۰۱	۳۱	-۰.۳۱۸	۳۷
۲۶	-۰.۲۱۶	۱۴	۰.۲۹۲	۲۳	۰.۰۶۷	۷	۰.۶۵۸	۳۸

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد هر یک از عامل‌ها که نشانگر ذهنیت متفاوتی نسبت به نیازهای نخبگان است، رتبه‌بندی متمایزی از نیازها دارند. این رتبه‌بندی بر اساس امتیازهای عاملی^۱ مربوط به هر گزاره/ نیاز انجام شده که به آن آرایه‌های عاملی^۲ گفته می‌شود. در واقع امتیازهای عاملی نشان می‌دهند که جایگاه هر عبارت کیو (نیازهای نخبگان) نسبت به عامل چگونه است و هر عبارت چه نقشی در هر یک از ذهنیت‌های کشف‌شده ایفا می‌کند. آرایه‌های عاملی نیز همان مرتب‌سازی گزاره‌ها ذیل هر عامل و طبق امتیازهای عاملی آن است.

^۱ Factor Arrays

^۲ Factor Scores

برای مثال در عامل اول، گویه شماره ۶ (توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار) با امتیاز عاملی ۱.۱۳۵ که بالاترین امتیاز ذیل این عامل است، رتبه اول را به خود اختصاص داده است.

در بخش تفسیر الگوهای ذهنی، با مرتب کردن نیازها برحسب رتبه‌شان ذیل هر عامل، در خصوص اولویت هر نیاز از منظر ذهنیت‌های مختلف به نیازهای نخبگان، توضیحات مبسوطی ارائه خواهد شد.

۴-۲-۶ تفسیر الگوهای ذهنی نخبگان

در این بخش به تفسیر چهار عامل شناسایی شده در تحقیق که بیانگر ذهنیت‌های مختلف و الگوهای ذهنی متفاوت به نیازهای نخبگان است، پرداخته خواهد شد. شایان ذکر است که در تفسیر این الگوها مواردی چون تعداد و ویژگی مشارکت‌کنندگان ذیل یک عامل، گزاره‌های مهم (نیازهای دارای بیشترین و کمترین امتیاز عاملی/ بالاترین و پایین‌ترین رتبه)، عبارات متمایزکننده (گزاره‌هایی که محل اختلاف عامل‌هاست و نظرات متفاوتی ذیل عامل‌های مختلف نسبت به آن وجود دارد) و ویژگی شاخص‌ترین فرد/افراد ذیل هر الگو مورد توجه خواهد بود. در ابتدا در قالب یک جدول، ویژگی‌های افراد ذیل این چهار الگو به تفکیک ارائه می‌شود.

جدول ۱۷: ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان تحقیق به تفکیک الگوهای ذهنی شناسایی شده

متغیر	ویژگی	عامل اول		عامل دوم		عامل سوم		عامل چهارم	
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
جنسیت	مرد	۶۸.۴	۱۳	۷۵.۰	۹	۷۸.۶	۱۱	۶۶.۷	۶
	زن	۳۱.۶	۶	۲۵.۰	۳	۲۱.۴	۳	۳۳.۳	۳
سن	۳۲ الی ۳۴ سال	۲۱.۱	۴	۱۶.۷	۲	۳۵.۷	۵	۲۲.۲	۲
	۳۵ الی ۳۷ سال	۴۲.۱	۸	۲۵.۰	۳	۳۵.۷	۵	۲۲.۲	۲
	۳۸ الی ۴۰ سال	۱۵.۸	۳	۴۱.۷	۵	۰	۰	۲۲.۲	۲
	۴۱ الی ۴۳ سال	۱۰.۵	۲	۰	۰	۲۱.۴	۳	۱۱.۱	۱
	۴۴ الی ۴۹ سال	۱۰.۵	۲	۱۶.۷	۲	۷.۱	۱	۲۲.۲	۲
وضعیت تأهل	مجرد	۲۶.۳	۵	۸.۳	۱	۱۴.۳	۲	۴۴.۴	۴
	متأهل بدون فرزند	۲۶.۳	۵	۴۱.۷	۵	۳۵.۷	۵	۳۳.۳	۳
	متأهل دارای فرزند	۴۷.۴	۹	۵۰.۰	۶	۵۰.۰	۷	۲۲.۲	۲
گروه تحصیلی	فنی-مهندسی	۴۷.۴	۹	۳۳.۳	۴	۵۰.۰	۷	۴۴.۴	۴
	علوم پایه	۳۱.۶	۶	۴۱.۷	۵	۱۴.۳	۲	۳۳.۳	۳
	پزشکی	۵.۳	۱	۸.۳	۱	۲۱.۴	۳	۱۱.۱	۱
	علوم انسانی	۱۵.۸	۳	۱۶.۷	۲	۷.۱	۱	۱۱.۱	۱
	هنر	۰	۰	۰	۰	۷.۱	۱	۰	۰

متغیر	ویژگی	عامل اول		عامل دوم		عامل سوم		عامل چهارم	
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
تجربه سکونت خارج از کشور	بله	۶	۳۱.۶	۷	۵۸.۳	۱۱	۷۸.۶	۵	۵۵.۶
	خیر	۱۳	۶۸.۴	۵	۴۱.۷	۳	۲۱.۴	۴	۴۴.۴
استان محل سکونت (عامل ۱)	تهران	۷	۳۶.۸	استان محل سکونت (عامل ۲)	تهران		سمنان، یزد	۴	۳۳.۳
	آذربایجان شرقی	۳	۱۵.۸		هرکدام	هرکدام			
	هرمزگان	۲	۱۰.۵		۲	۱۶.۷			
	سمنان، فارس، همدان، گلستان، خراسان جنوبی، خوزستان، بوشهر	هرکدام	هرکدام		۱	۸.۳			
استان محل سکونت (عامل ۳)	تهران	۹	۶۴.۳	استان محل سکونت (عامل ۴)	تهران		آذربایجان شرقی، خراسان رضوی، مازندران، فارس، همدان	۴	۴۴.۴
	آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، مازندران، سمنان، خراسان رضوی	هرکدام	هرکدام		۱	۱۱.۱			

۴-۲-۶-۱ الگوی ذهنی اول

در این پژوهش ۱۹ نفر از مشارکت‌کنندگان ذیل الگوی ذهنی اول تقسیم‌بندی شده و در واقع با عامل اول همبستگی دارند. این الگو با مقدارویژه ۷.۹ قوی‌ترین و مهم‌ترین الگوی ذهنی شناسایی شده می‌باشد.

افراد ذیل این الگو اغلب مرد هستند. رده سنی اغلب آنها یعنی بیش از ۴۰ درصدشان ۳۵ الی ۳۷ سال و میانگین سنی‌شان ۳۷.۵ است. از نظر وضعیت تأهل بیش از ۵۰ درصد افراد متعلق به این الگوی ذهنی متأهل و دارای فرزند هستند. به لحاظ گروه تحصیلی نیز اغلب این افراد به ترتیب با فراوانی ۹ و ۶ نفر فنی-مهندسی و علوم پایه هستند. ۳۱.۶ درصد این افراد تجربه سکونت در خارج از کشور را دارند و باقی افراد نیز فاقد این تجربه هستند. همچنین ۷ نفر از این افراد ساکن تهران، ۳ نفر ساکن آذربایجان شرقی، ۲ نفر نیز ساکن هرمزگان و ۷ نفر نیز ساکن سایر استان‌ها هستند.

برای تفسیر بهتر این الگوی ذهنی، در جدول بعد نیازهای نخبگان بر طبق رتبه و اولویت هریک ذیل این الگوی ذهنی ملاحظه می‌شود.

جدول ۱۸: رتبه‌بندی و اولویت نیازهای نخبگان ذیل الگوی ذهنی اول

رتبه	نیازهای ذیل الگوی ذهنی اول
۱	توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار
۲	فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور
۳	برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی، حفظ پویایی نخبگان و قرار گرفتن آن‌ها در جریان دانش روز رشته تخصصی‌شان
۴	حفظ ارتباط و تعامل بنیاد با نخبگان (از جمله نخبگان ساکن خارج از کشور) بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها
۵	برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده درست از توانمندی و ظرفیت اعضای هیئت علمی نخبه خصوصاً در سال‌های ابتدایی جذب
۶	شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک و تخصص‌های مشابه و تسهیل همکاری‌های بین‌رشته‌ای نخبگان
۷	رعایت عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید باسابقه به همراه افزایش اعتماد به نخبگان جوان در سپردن مسئولیت‌ها
۸	برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان
۹	متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها
۱۰	حمایت الزام‌آور برای جذب نخبگان به عنوان هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی
۱۱	حمایت از فعالیت‌های پژوهشی اساتید جوان و نخبه با تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آن‌ها از بین دانشجویان مستعد (در قالب اعطای کمک‌هزینه به دانشجو زیر نظر استاد)
۱۲	تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات (تسهیلات پژوهشی، کمک‌هزینه‌های مختلف، حمایت جذب، معافیت مالیاتی، وام بانکی و ...)
۱۳	تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان با معرفی ایده‌ها و تخصص آنها به بخش‌های دولتی و خصوصی (اعم از صنعتی، فرهنگی، هنری و ...)
۱۴	ایجاد شرایطی جهت اعطای تسهیلات کلان به گروه‌های پژوهشی در کنار اعطای تسهیلات خُرد به تک‌تک نخبگان
۱۵	افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان (اعم از تأمین مسکن، خرید ابزار و مواد و ...) متناسب با قیمت‌های فعلی و نرخ تورم
۱۶	پیگیری، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های حمایت از نخبگان و نحوه اعطای تسهیلات به آن‌ها
۱۷	شنیدن صدا و مشکلات نخبگان با برگزاری نشست‌های سالانه
۱۸	حمایت ویژه از راه‌اندازی کسب‌وکارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خُرد و چابک با اعطای وام‌های کم بهره و معافیت‌های مالیاتی
۱۹	ارائه تسهیلات و حمایت‌هایی برای حضور نخبگان در عرصه بین‌المللی (شرکت در همایش‌های خارجی، طی دوره فرصت مطالعاتی، دعوت اساتید خارجی به ایران و ...) متناسب با شرایط اقتصادی فعلی
۲۰	نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و نخبه
۲۱	تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت نخبگان جوان متناسب با انتظارات فرد نخبه، خانواده و جامعه

رتبه	نیازهای ذیل الگوی ذهنی اول
۲۲	معرفی تلاش، خروجی و دستاوردهای نخبگان به جامعه با برگزاری گردهمایی، جشنواره و تقدیر و تکریم و الگوسازی از آنها
۲۳	ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن، خروجی محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی نخبگان
۲۴	حمایت از محصولات و خدمات حاصل از فعالیت‌های نخبگانی با اقداماتی نظیر کمک به تجاری‌سازی و فروش محصولات و اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات آن‌ها به بازار
۲۵	رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت از آن‌ها متناسب با پویایی در فعالیت‌های نخبگانی
۲۶	ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان‌یافته نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی و سازمان‌ها
۲۷	فرصت‌سازی عادلانه و طبق شایستگی برای نخبگان به منظور تصدی پُست‌های کلیدی و سمت‌های تحول‌ساز در کشور
۲۸	ایجاد ارتباط و تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت و ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان
۲۹	شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات با مشخص بودن امتیاز هر نخبه نسبت سایر به رقبا
۳۰	طراحی و اجرای مدلی به منظور همفکری و هم‌افزایی نخبگان برای حل مسائل کشور و انتقال تجربیات و ایده‌های آنها به سطح سیاست‌گذاری
۳۱	فراهم آوردن بستری برای همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید باسابقه و نام‌آشنا
۳۲	ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه و کارآمد در حوزه منابع انسانی نخبه و متخصص
۳۳	شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها، شرایط فردی، رشته، امکانات تحت اختیار و اولویت‌های هریک از نخبگان
۳۴	توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی
۳۵	لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان (اعطای جوایزی ویژه بانوان، حمایت‌های تشویقی و ...)
۳۶	توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان و عدم اتکای زیاد بر معیارهای کمی مانند تعداد مقالات
۳۷	شناسایی فعالانه و غیر خوداظهاری نخبگان بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط آن‌ها
۳۸	کاهش تعداد نخبگان انتخاب‌شده (با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آن‌ها) با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به آنها

این گروه از نخبگان که به آن‌ها می‌توان عنوان «نخبگان حمایت‌طلب» را داد، افرادی هستند که بیشتر به دنبال حمایت‌ها و تسهیلات ارایه شده برای نخبگان در زمینه‌های معیشتی، پژوهشی، امکانات و تجهیزات، جذب، شرکت در همایش‌ها و کنفرانس‌های بین‌المللی و ... می‌باشند و در این راستا خواستار حفظ تعامل مستمر با بنیاد، برخوردهای محترمانه کارکنان بنیاد و شنیدن صدا و مشکلاتشان توسط بنیاد ملی نخبگان هستند. آن‌ها به دنبال روحیه حمایت‌طلبی‌شان خواستار رعایت عدالت در اعطای امکانات به دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار بوده و در اعطای پروژه‌ها و جذب به عنوان هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی نیز به

دنبال عدالت هستند. حتی در زمینه جذب هیأت علمی نیز از نظر این افراد باید فرصت برابری بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور وجود داشته باشد.

این دسته سعی دارند با حفظ پویایی علمی خود و ارتباط مؤثر با سایر نخبگان، از توان و ظرفیت دانشی خود استفاده هدفمند داشته باشند. با این حال «نخبگان حمایت طلب»، خیلی افراد منزلت طلبی نیستند؛ به طوری که نیاز زیادی به حفظ شأن و منزلت اجتماعی شان در نزد مردم و شناخته شدن در جامعه احساس نمی کنند. به علاوه آنها چندان به دنبال اثرگذاری در سطوح کلان و حاکمیتی کشور نمی باشند. نخبگان مذکور، اهتمام چندانی به مشارکت در حل مسائل کلان کشور نداشته و به دنبال تصدی پست‌های کلیدی نیستند.

وضعیت این دسته از نخبگان نشان می دهد که آنها به ملاک‌ها و معیارهای کیفی در شناسایی و ارزیابی نخبگان معتقد نبوده و با کاهش کمیت و افزایش کیفیت نخبگان شناسایی شده توسط بنیاد نیز چندان موافق نیستند. به عبارتی نخبگان حمایت طلب، نخبگان کمی گرای هستند که برای کسب حمایت‌ها و تسهیلات نهادهای حامی مانند بنیاد ملی نخبگان، به خوبی خود را با ملاک‌های کمی انطباق داده و کمتر به دنبال معیارهای کیفی هستند. از همین روی آنها نیاز چندانی به نظارت و شفاف‌سازی فرایندهای داوری و انتخاب نخبگان نداشته و به دنبال رصد دائمی فعالیت‌های نخبگانی شان توسط بنیاد نیستند. در مجموع به نظر می رسد این دسته از نخبگان بیش از آنکه حمایت‌های مختلف را در جهت اثرگذاری کلان در سطح جامعه بخواهند، به دنبال استفاده از تسهیلات گوناگون در مسیر رشد و موفقیت شخصی و حفظ پویایی فردی هستند.

۴-۲-۶-۲ الگوی ذهنی دوم

در این پژوهش ۱۲ نفر از مشارکت‌کنندگان ذیل الگوی ذهنی دوم تقسیم‌بندی شده و در واقع با عامل دوم همبستگی دارند. این الگو با مقدار ویژه ۵.۴ اهمیت پایین تری نسبت به الگوی اول دارد، اما با این حال دارای جایگاه مهم تری نسبت به دو الگوی بعدی می باشد.

۹ نفر از افراد ذیل این الگو مرد و ۳ نفر زن هستند. رده سنی اغلب آنها یعنی بیش از ۴۰ درصدشان ۳۸ الی ۴۰ سال و میانگین سن شان ۳۸.۳ است. از نظر وضعیت تأهل بیش از ۹۰ درصد افراد متعلق به این الگوی ذهنی متأهل هستند. باید توجه داشت که در این الگو نسبت به الگوی ذهنی اول هم میانگین سنی کمی بالاتر و هم افراد متأهل بیشتر هستند. به لحاظ گروه تحصیلی نیز اغلب این افراد به ترتیب با فراوانی ۵ و ۴ نفر در گروه علوم پایه و گروه فنی-مهندسی قرار می گیرند. از سوی دیگر نزدیک به ۶۰ درصد این افراد تجربه سکونت در خارج از کشور را دارند که نسبت به الگوی اول تقریباً دو برابر است. همچنین ۴ نفر از این افراد ساکن تهران، ۴ نفر ساکن

سمنان و یزد و ۴ نفر نیز ساکن سایر استان‌ها هستند. به طور کلی به لحاظ ویژگی‌هایی زمینه‌ای به نظر می‌رسد افراد ذیل این الگو در مقایسه با الگوی اول از پختگی و تجربه بیشتری برخوردار هستند.

برای تفسیر دقیق‌تر این الگوی ذهنی، در جدول بعد نیازهای نخبگان بر طبق رتبه و اولویت هریک ذیل این الگوی ذهنی ملاحظه می‌شود.

جدول ۱۹: رتبه‌بندی و اولویت نیازهای نخبگان ذیل الگوی ذهنی دوم

رتبه	نیازهای ذیل الگوی ذهنی دوم
۱	متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها
۲	لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان (اعطای جوایزی ویژه بانوان، حمایت‌های تشویقی و ...)
۳	فرصت‌سازی عادلانه و طبق شایستگی برای نخبگان به منظور تصدی پُست‌های کلیدی و سمت‌های تحول‌ساز در کشور
۴	شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها، شرایط فردی، رشته، امکانات تحت اختیار و اولویت‌های هریک از نخبگان
۵	شناسایی فعالانه و غیر خوداظهاری نخبگان بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط آنها
۶	افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان (اعم از تأمین مسکن، خرید ابزار و مواد و ...) متناسب با قیمت‌های فعلی و نرخ تورم
۷	توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان و عدم اتکای زیاد بر معیارهای کمی مانند تعداد مقالات
۸	ارائه تسهیلات و حمایت‌هایی برای حضور نخبگان در عرصه بین‌المللی (شرکت در همایش‌های خارجی، طی دوره فرصت مطالعاتی، دعوت اساتید خارجی به ایران و ...) متناسب با شرایط اقتصادی فعلی
۹	تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت نخبگان جوان متناسب با انتظارات فرد نخبه، خانواده و جامعه
۱۰	ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان‌یافته نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی و سازمان‌ها
۱۱	ایجاد ارتباط و تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت و ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان
۱۲	طراحی و اجرای مدلی به منظور همفکری و هم‌افزایی نخبگان برای حل مسائل کشور و انتقال تجربیات و ایده‌های آنها به سطح سیاست‌گذاری
۱۳	برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده درست از توانمندی و ظرفیت اعضای هیئت علمی نخبه خصوصاً در سال‌های ابتدایی جذب
۱۴	حمایت از فعالیت‌های پژوهشی اساتید جوان و نخبه با تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آنها از بین دانشجویان مستعد (در قالب اعطای کمک‌هزینه به دانشجو زیر نظر استاد)
۱۵	شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک و تخصص‌های مشابه و تسهیل همکاری‌های بین‌رشته‌ای نخبگان
۱۶	نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و نخبه
۱۷	توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی
۱۸	ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه و کارآمد در حوزه منابع انسانی نخبه و متخصص

رتبه	نیازهای ذیل الگوی ذهنی دوم
۱۹	تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان با معرفی ایده‌ها و تخصص آنها به بخش‌های دولتی و خصوصی (اعم از صنعتی، فرهنگی، هنری و...)
۲۰	ایجاد شرایطی جهت اعطای تسهیلات کلان به گروه‌های پژوهشی در کنار اعطای تسهیلات خرد به تک‌تک نخبگان
۲۱	ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن، خروجی محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی نخبگان
۲۲	حمایت از محصولات و خدمات حاصل از فعالیت‌های نخبگانی با اقداماتی نظیر کمک به تجاری‌سازی و فروش محصولات و اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات آن‌ها به بازار
۲۳	رعایت عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید باسابقه به همراه افزایش اعتماد به نخبگان جوان در سپردن مسئولیت‌ها
۲۴	رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت از آن‌ها متناسب با پویایی در فعالیت‌های نخبگانی
۲۵	تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات (تسهیلات پژوهشی، کمک هزینه‌های مختلف، حمایت جذب، معافیت مالیاتی، وام بانکی و...)
۲۶	حمایت الزام آور برای جذب نخبگان به عنوان هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی
۲۷	فراهم آوردن بستری برای همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید باسابقه و نام‌آشنا
۲۸	پیگیری، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های حمایت از نخبگان و نحوه اعطای تسهیلات به آن‌ها
۲۹	حمایت ویژه از راه‌اندازی کسب و کارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خرد و چابک با اعطای وام‌های کم بهره و معافیت‌های مالیاتی
۳۰	شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات با مشخص بودن امتیاز هر نخبه نسبت سایر به رقبا
۳۱	معرفی تلاش، خروجی و دستاوردهای نخبگان به جامعه با برگزاری گردهمایی، جشنواره و تقدیر و تکریم و الگوسازی از آنها
۳۲	توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار
۳۳	برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی، حفظ پویایی نخبگان و قرار گرفتن آن‌ها در جریان دانش روز رشته تخصصی‌شان
۳۴	شنیدن صدا و مشکلات نخبگان با برگزاری نشست‌های سالانه
۳۵	فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور
۳۶	حفظ ارتباط و تعامل بنیاد با نخبگان (از جمله نخبگان ساکن خارج از کشور) بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها
۳۷	کاهش تعداد نخبگان انتخاب شده (با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آن‌ها) با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات دهی به آنها
۳۸	برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان

دسته دوم، نخبگان «نخبگان مشارکت‌جو» هستند که در درجه اول به دنبال حمایت‌های متناسب می‌باشند. آن‌ها معتقدند که حمایت‌های بنیاد باید متناسب با شأن و منزلت، شرایط خاص هر یک از نخبگان، تفاوت‌های جنسیتی و مبتنی بر شناخت ریزنیازهای نخبگان و متناسب با ویژگی‌های تک‌تک افراد باشد.

این دسته از نخبگان نیز معتقد به افزایش سقف حمایت‌های بنیاد و ارائه تسهیلات متناسب با شرایط فعلی و نرخ تورم هستند، اما با این تفاوت که برخلاف نخبگان حمایت‌طلب، این گروه معتقد به شناسایی فعالانه نخبگان و لحاظ کردن شاخص‌های کیفی و توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی در شناسایی و حمایت از نخبگان هستند. همچنین این گروه به دنبال اثرگذاری بوده و نیاز دارند که زمینه اثرگذاری آنها از طریق تعامل با سطوح مختلف حاکمیتی، ارتباط با صنعت و همچنین تعامل با سایر نخبگان فراهم شود. آن‌ها معتقد به ایجاد بستری به منظور هم‌افزایی و هم‌فکری نخبگان برای حل مسائل کلان کشور هستند. از سوی دیگر این دسته از نخبگان در راستای اثرگذاری در فضای جامعه معتقدند که جایگاه اجتماعی و شأن و منزلت نخبگان باید در جامعه به‌خوبی شناخته شود. در نهایت این گروه برای اثرگذاری بیشتر، نیاز دارند که فعالیت‌هایشان به صورت مستمر رصد و ارزیابی شود. در نزد این گروه، حمایت از جذب در دانشگاه‌ها و وجود فرصت برابر در این زمینه چندان اولویت ندارد. این امر نشان‌دهنده این است که این دسته از افراد با تکیه بر توانمندی‌هایشان نیاز چندانی به حمایت الزام‌آور در زمینه جذب ندارند، بلکه آن‌ها یا پیش‌تر جذب شده‌اند و یا اینکه جذب شدن به عنوان هیأت علمی را هدف غایی و نیاز اصلی خود نمی‌بینند، بلکه بیش از آن به دنبال مفید بودن و اثرگذار بودن در کشور هستند. به تبع آن، آن‌ها در پایین‌ترین سطح از نیازهای خود نیازمند تعامل مستمر با بنیاد، برخورد محترمانه کارکنان بنیاد با آن‌ها و شنیدن مشکلاتشان توسط بنیاد هستند. به عبارتی آن‌ها خود را آنقدر فعال می‌دانند که نیازی به تعامل مستمر و شنیدن صداها و مشکلاتشان توسط یک نهاد حامی ندارند و می‌توانند صدای خود را از مجراهای مختلف به گوش مسئولین برسانند. همچنین برخلاف ذهنیت گروه اول، این گروه خود را به حدی واجد شرایط نخبگی می‌دانند که معتقد به شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان هستند.

برای درک بهتر تفاوت الگوی ذهنی اول و دوم (که جزء مهم‌ترین الگوهای شناسایی شده هستند) باید به «عبارات متمایزکننده» توجه نمود. همانطور که پیش‌تر ذکر شد این عبارات در واقع گزاره‌ها و نیازهایی هستند که محل اختلاف عامل‌ها بوده و نظرات کاملاً متفاوتی ذیل عامل‌های مختلف نسبت به آنها وجود دارد؛ به طوری که در یکی رتبه بسیار بالا و در دیگری رتبه بسیار پایین کسب می‌کنند. در مقایسه الگوی ذهنی اول و دوم نیز ملاحظه می‌شود که «توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار»، «فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور»، «برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی، حفظ پویایی نخبگان و قرار گرفتن آن‌ها در جریان

دانش روز رشته تخصصی‌شان»، «حفظ ارتباط و تعامل بنیاد با نخبگان (از جمله نخبگان ساکن خارج از کشور) بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها» و «برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان» به ترتیب در الگوی ذهنی اول رتبه ۱، ۲، ۳، ۴، ۸ و در الگوی ذهنی دوم رتبه ۳۲، ۳۵، ۳۳، ۳۶، ۳۸ گرفته است. در مقابل «شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط آنها»، «توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان و عدم اتکای زیاد بر معیارهای کمی مانند تعداد مقالات»، «لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان» و «شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها، شرایط فردی، رشته، امکانات تحت اختیار و اولویت‌های هریک از نخبگان» به ترتیب در الگوی ذهنی اول رتبه ۳۷، ۳۶، ۳۵، ۳۳ و در الگوی ذهنی دوم رتبه ۵، ۷، ۲، ۴ گرفته است. بنابراین در تفسیر الگوهای ذهنی، این اختلافها و تفاوتها مد نظر بوده است.

۴-۲-۶-۳ الگوی ذهنی سوم

در این پژوهش ۱۴ نفر از مشارکت‌کنندگان ذیل الگوی ذهنی سوم تقسیم‌بندی شده و در واقع با عامل سوم همبستگی دارند. با توجه به مقدارویژه ۵.۲ برای این عامل، می‌توان اهمیت آن را تقریباً برابر با الگوی ذهنی دوم دانست.

۱۱ نفر از افراد ذیل این الگو مرد و ۳ نفر زن هستند. میانگین سن آنها نیز ۳۷.۳ است. از نظر وضعیت تأهل ۵۰ درصد از این گروه متأهل دارای فرزند و ۴۲ درصد متأهل بدون فرزند هستند. بنابراین در این الگو نیز مانند الگوی ذهنی دوم، بیش از ۹۰ درصد افراد متأهل هستند. به لحاظ گروه تحصیلی نیز فنی-مهندسی با ۷ نفر معادل ۵۰ درصد بیشترین میزان گروه تحصیلی را به خود اختصاص داده است. همچنین از این میان ۳ نفر پزشکی، ۲ نفر علوم پایه، ۱ نفر هنر و ۱ نفر علوم انسانی است. از سوی دیگر نزدیک به ۸۰ درصد این افراد تجربه سکونت در خارج از کشور را دارند که نسبت به دو الگوی اول و دوم بالاترین میزان محسوب می‌شود. همچنین ۹ نفر از این افراد ساکن تهران بوده و از استان‌های آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، مازندران، سمنان و خراسان رضوی هر کدام ۱ نفر ذیل این عامل قرار دارند.

برای تفسیر بهتر این الگوی ذهنی، در جدول بعد نیازهای نخبگان بر طبق رتبه و اولویت هریک ذیل این الگوی ذهنی ملاحظه می‌شود.

جدول ۲۰: رتبه‌بندی و اولویت نیازهای نخبگان ذیل الگوی ذهنی سوم

رتبه	نیازهای ذیل الگوی ذهنی سوم
۱	افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان (اعم از تأمین مسکن، خرید ابزار و مواد و ...) متناسب با قیمت‌های فعلی و نرخ تورم
۲	متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها
۳	کاهش تعداد نخبگان انتخاب‌شده (با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آن‌ها) با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به آنها
۴	برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان
۵	تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات (تسهیلات پژوهشی، کمک‌هزینه‌های مختلف، حمایت جذب، معافیت مالیاتی، وام بانکی و ...)
۶	ارائه تسهیلات و حمایت‌هایی برای حضور نخبگان در عرصه بین‌المللی (شرکت در همایش‌های خارجی، طی دوره فرصت مطالعاتی، دعوت اساتید خارجی به ایران و ...) متناسب با شرایط اقتصادی فعلی
۷	توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی
۸	شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها، شرایط فردی، رشته، امکانات تحت اختیار و اولویت‌های هریک از نخبگان
۹	حمایت از فعالیت‌های پژوهشی اساتید جوان و نخبه با تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آن‌ها از بین دانشجویان مستعد (در قالب اعطای کمک‌هزینه به دانشجو زیر نظر استاد)
۱۰	نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و نخبه
۱۱	تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت نخبگان جوان متناسب با انتظارات فرد نخبه، خانواده و جامعه
۱۲	لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان (اعطای جوایزی ویژه بانوان، حمایت‌های تشویقی و ...)
۱۳	حمایت ویژه از راه‌اندازی کسب‌وکارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خرد و چابک با اعطای وام‌های کم بهره و معافیت‌های مالیاتی
۱۴	رعایت عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید باسابقه به همراه افزایش اعتماد به نخبگان جوان در سپردن مسئولیت‌ها
۱۵	ایجاد شرایطی جهت اعطای تسهیلات کلان به گروه‌های پژوهشی در کنار اعطای تسهیلات خرد به تک‌تک نخبگان
۱۶	حمایت از محصولات و خدمات حاصل از فعالیت‌های نخبگانی با اقداماتی نظیر کمک به تجاری‌سازی و فروش محصولات و اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات آن‌ها به بازار
۱۷	ایجاد ارتباط و تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت و ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان
۱۸	شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات با مشخص بودن امتیاز هر نخبه نسبت سایر به رقبا
۱۹	توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار
۲۰	حمایت الزام‌آور برای جذب نخبگان به عنوان هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی

رتبه	نیازهای ذیل الگوی ذهنی سوم
۲۱	فرصت‌سازی عادلانه و طبق شایستگی برای نخبگان به منظور تصدی پُست‌های کلیدی و سمت‌های تحول‌ساز در کشور
۲۲	برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده درست از توانمندی و ظرفیت اعضای هیئت علمی نخبه خصوصاً در سال‌های ابتدایی جذب
۲۳	ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن، خروجی محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی نخبگان
۲۴	ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان‌یافته نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی و سازمان‌ها
۲۵	رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت از آن‌ها متناسب با پویایی در فعالیت‌های نخبگانی
۲۶	شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک و تخصص‌های مشابه و تسهیل همکاری‌های بین‌رشته‌ای نخبگان
۲۷	پیگیری، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های حمایت از نخبگان و نحوه اعطای تسهیلات به آن‌ها
۲۸	فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور
۲۹	شنیدن صدا و مشکلات نخبگان با برگزاری نشست‌های سالانه
۳۰	برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی، حفظ پویایی نخبگان و قرار گرفتن آن‌ها در جریان دانش روز رشته تخصصی‌شان
۳۱	طراحی و اجرای مدلی به منظور همفکری و هم‌افزایی نخبگان برای حل مسائل کشور و انتقال تجربیات و ایده‌های آنها به سطح سیاست‌گذاری
۳۲	ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه و کارآمد در حوزه منابع انسانی نخبه و متخصص
۳۳	حفظ ارتباط و تعامل بنیاد با نخبگان (از جمله نخبگان ساکن خارج از کشور) بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها
۳۴	فراهم آوردن بستری برای همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید باسابقه و نام‌آشنا
۳۵	معرفی تلاش، خروجی و دستاوردهای نخبگان به جامعه با برگزاری گردهمایی، جشنواره و تقدیر و تکریم و الگوسازی از آنها
۳۶	تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان با معرفی ایده‌ها و تخصص آنها به بخش‌های دولتی و خصوصی (اعم از صنعتی، فرهنگی، هنری و...)
۳۷	توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان و عدم اتکای زیاد بر معیارهای کمی مانند تعداد مقالات
۳۸	شناسایی فعالانه و غیر خوداظهاری نخبگان بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط آن‌ها

نخبگان این دسته که از آنها می‌توان با عنوان «نخبگان فرد گرا» نام برد، در وهله اول به دنبال حمایت‌های عمومی هستند. منظور از حمایت‌های عمومی، حمایت‌هایی در زمینه‌های معیشتی، پژوهشی و تجهیزات است. اما برخلاف نخبگان حمایت‌طلب، این گروه، معتقد به توجه به فعالیت‌های اصیل و کیفی نخبگانی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی و شناخت ریز نیازهای نخبگان و ارائه تسهیلات و حمایت‌ها متناسب با آن هستند. در این راستا افراد مذکور همچنین معتقد به تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات بوده و برخلاف نخبگان حمایت‌طلب و مشارکت‌جو موافق کاهش تعداد نخبگان انتخاب‌شده با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آن‌ها می‌باشند. از آنجا که ۵۰٪ از افراد این گروه، متأهل و دارای فرزند هستند، معتقد به لحاظ نمودن شرایط زندگی

زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان می‌باشند. همچنین نخبگان این گروه در حمایت‌های مذکور به دنبال رویه‌های عادلانه بوده و نیازمند عدالت‌محوری هستند.

نخبگان فردگرا در وهله بعد، نیاز به تقویت جایگاه و شأن اجتماعی خود در جامعه دارند. از همین روی برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیاد ملی نخبگان با آنها برایشان مهم بوده و معتقد به متناسب‌سازی حقوق اعضای هیئت علمی با شأن و منزلت آنها می‌باشند.

بر اساس رتبه‌بندی دریافتی از این گروه، حمایت‌های هدفمند جزء اولویت‌های اصلی نیازهای آنها محسوب نمی‌شود. منظور از این دسته از حمایت‌ها، حمایت‌هایی در زمینه تجاری‌سازی محصولاتشان، راه‌اندازی و تقویت کسب و کارهای دانش‌بنیان، ارتباط نخبگان با صنعت و حمایت متناسب با خروجی‌ها است. در واقع می‌توان گفت این گروه حمایت‌های کوتاه‌مدت و مادی را به تسهیلات بلندمدت و هدف‌گذاری شده ترجیح می‌دهند؛ از همین روی است که تمایلی به شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان ندارند. همچنین برخلاف گروه اول، موضوع حفظ پویایی علمی برای آنها چندان اهمیت ندارد. از سوی دیگر برخلاف نخبگان مشارکت‌جو، بحث اثرگذاری و مفید بودن در سطح اجتماع، معرفی تلاش و دستاوردهای نخبگان به جامعه و استفاده از تجارب نخبگان برای حل مسائل کشور برای آنها چندان اولویت ندارد و بیشتر از همین جهت است که باید آنها را نخبگان فردگرا نامید.

به لحاظ عنصر نظارت در این الگوی ذهنی نکته قابل توجهی وجود دارد. افراد ذیل این الگو در عین حال که معتقدند در حمایت از نخبگان باید نظارت کافی بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها وجود داشته باشد (رتبه ۱۰)، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های حمایتی بنیاد نخبگان را چندان مهم نمی‌دانند (رتبه ۲۷). این موضوع نشان می‌دهد گروه مذکور از وضعیت اعطای تسهیلات از سوی بنیاد نخبگان نسبتاً رضایت دارند، با این حال خواستار دریافت حمایت‌های بیشتر از سوی وزارتین هستند. بنابراین ویژگی مذکور این گروه را به نخبگان حمایت‌طلب نزدیک می‌کند؛ اما همانطور که توضیح داده شد وجوه افتراقی نیز بین این گروه و الگوی ذهنی اول وجود دارد. از جمله اینکه این گروه برخلاف نخبگان حمایت‌طلب، به دنبال حفظ ارتباط و تعامل با بنیاد نخبگان بعد از ارائه تسهیلات نیستند؛ موضوعی که از انزوای و فردگرایی آنها نشأت می‌گیرد.

در پایین‌ترین سطح از نیازهای این گروه، نیاز به همفکری و هم‌افزایی با سایر نخبگان برای شناخت مشکلات جامعه، همکاری با اساتید با تجربه در پروژه‌های تحقیقاتی و ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه از نخبگان وجود دارد. نخبگان فردگرا همانطور که از نام آنها نیز پیداست، چندان تمایلی به تعامل با هم‌تایانشان و حتی نهادهای حاکمیتی و سازمان‌ها به منظور مشارکت در حل مسائل کلان کشور ندارند. آنها چندان اعتقادی به تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان با معرفی ایده‌ها و تخصص آنها به بخش‌های دولتی و خصوصی نداشته و مستقلاً فعالیت‌های علمی‌شان را به دور از رویه‌های جمعی دنبال می‌کنند. به عبارتی شاید بتوان گفت روحیه

تعاون و همکاری و انجام کارهای گروهی و تیمی در این گروه از نخبگان کمتر است. با توجه به اینکه بیشترین میزان نخبگان از رشته‌های علوم پزشکی (۲۱٪) در این دسته قرار می‌گیرند، شاید این استدلال تا حد زیادی قابل قبول به نظر برسد. زیرا ماهیت رشته‌های علوم پزشکی با روحیات فردگرایانه تناسب بیشتری داشته و چندان نیازمند کارهای گروهی و تیمی نمی‌باشند.

۴-۲-۶-۴ الگوی ذهنی چهارم

در این پژوهش ۹ نفر از مشارکت‌کنندگان ذیل الگوی ذهنی چهارم تقسیم‌بندی شده و در واقع با عامل چهارم همبستگی دارند. این عامل با مقدار ویژه ۳.۵ کمترین میزان ذهنیت‌های مشترک نخبگان را پوشش می‌دهد. بیشتر افراد ذیل این الگو یعنی ۶ نفر مرد هستند. میانگین سنی آنها نیز ۳۸.۸ است که نسبت به سه الگوی قبلی کمی بالاتر می‌باشد. از نظر وضعیت تأهل بیش از ۴۴ درصد افراد متعلق به این الگوی ذهنی مجرد هستند که نسبت به سه الگوی پیشین بیشترین میزان را دارا است. به لحاظ گروه تحصیلی نیز اغلب این افراد به ترتیب با ۴ و ۳ نفر فنی-مهندسی و علوم پایه هستند. حدود ۵۶ درصد این افراد تجربه سکونت در خارج از کشور را دارند و ۴۴.۴ درصد نیز فاقد این تجربه هستند. همچنین ۴ نفر از این افراد ساکن استان تهران و ۵ نفر ساکن سایر استان‌ها هستند.

در ادامه برای تفسیر کامل‌تر این الگوی ذهنی، نیازهای نخبگان بر طبق رتبه و اولویت هر یک ذیل این عامل در قالب جدول ملاحظه می‌شود.

جدول ۲۱: رتبه‌بندی و اولویت نیازهای نخبگان ذیل الگوی ذهنی چهارم

رتبه	نیازهای ذیل الگوی ذهنی چهارم
۱	حمایت از محصولات و خدمات حاصل از فعالیت‌های نخبگانی با اقداماتی نظیر کمک به تجاری‌سازی و فروش محصولات و اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات آن‌ها به بازار
۲	توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی
۳	ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن، خروجی محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی نخبگان
۴	تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات (تسهیلات پژوهشی، کمک‌هزینه‌های مختلف، حمایت جذب، معافیت مالیاتی، وام بانکی و ...)
۵	شنیدن صدا و مشکلات نخبگان با برگزاری نشست‌های سالانه
۶	حمایت ویژه از راه‌اندازی کسب‌وکارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خرد و چابک با اعطای وام‌های کم بهره و معافیت‌های مالیاتی
۷	شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها، شرایط فردی، رشته، امکانات تحت اختیار و اولویت‌های هر یک از نخبگان

رتبه	نیازهای ذیل الگوی ذهنی چهارم
۸	نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و نخبه
۹	شناسایی فعالانه و غیر خوداظهاریانه نخبگان بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط آن‌ها
۱۰	برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان
۱۱	فرصت‌سازی عادلانه و طبق شایستگی برای نخبگان به منظور تصدی پست‌های کلیدی و سمت‌های تحول‌ساز در کشور
۱۲	فراهم آوردن بستری برای همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید باسابقه و نام‌آشنا
۱۳	افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان (اعم از تأمین مسکن، خرید ابزار و مواد و ...) متناسب با قیمت‌های فعلی و نرخ تورم
۱۴	طراحی و اجرای مدلی به منظور همفکری و هم‌افزایی نخبگان برای حل مسائل کشور و انتقال تجربیات و ایده‌های آنها به سطح سیاست‌گذاری
۱۵	توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان و عدم اتکای زیاد بر معیارهای کمی مانند تعداد مقالات
۱۶	تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت نخبگان جوان متناسب با انتظارات فرد نخبه، خانواده و جامعه
۱۷	حفظ ارتباط و تعامل بنیاد با نخبگان (از جمله نخبگان ساکن خارج از کشور) بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها
۱۸	ایجاد ارتباط و تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت و ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان
۱۹	تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان با معرفی ایده‌ها و تخصص آنها به بخش‌های دولتی و خصوصی (اعم از صنعتی، فرهنگی، هنری و...)
۲۰	ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه و کارآمد در حوزه منابع انسانی نخبه و متخصص
۲۱	شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات با مشخص بودن امتیاز هر نخبه نسبت سایر به رقبای
۲۲	پیگیری، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های حمایت از نخبگان و نحوه اعطای تسهیلات به آن‌ها
۲۳	رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت از آن‌ها متناسب با پویایی در فعالیت‌های نخبگانی
۲۴	ارائه تسهیلات و حمایت‌هایی برای حضور نخبگان در عرصه بین‌المللی (شرکت در همایش‌های خارجی، طی دوره فرصت مطالعاتی، دعوت اساتید خارجی به ایران و...) متناسب با شرایط اقتصادی فعلی
۲۵	برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده درست از توانمندی و ظرفیت اعضای هیئت علمی نخبه خصوصاً در سال‌های ابتدایی جذب
۲۶	رعایت عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید باسابقه به همراه افزایش اعتماد به نخبگان جوان در سپردن مسئولیت‌ها
۲۷	توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار
۲۸	متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها
۲۹	معرفی تلاش، خروجی و دستاوردهای نخبگان به جامعه با برگزاری گردهمایی، جشنواره و تقدیر و تکریم و الگوسازی از آنها
۳۰	حمایت از فعالیت‌های پژوهشی اساتید جوان و نخبه با تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آن‌ها از بین دانشجویان مستعد (در قالب اعطای کمک‌هزینه به دانشجو زیر نظر استاد)

رتبه	نیازهای ذیل الگوی ذهنی چهارم
۳۱	حمایت الزام آور برای جذب نخبگان به عنوان هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی
۳۲	ایجاد شرایطی جهت اعطای تسهیلات کلان به گروه‌های پژوهشی در کنار اعطای تسهیلات خرد به تک تک نخبگان
۳۳	ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان یافته نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی و سازمان‌ها
۳۴	کاهش تعداد نخبگان انتخاب شده (با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آن‌ها) با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به آنها
۳۵	شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک و تخصص‌های مشابه و تسهیل همکاری‌های بین‌رشته‌ای نخبگان
۳۶	برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی، حفظ پویایی نخبگان و قرار گرفتن آن‌ها در جریان دانش روز رشته تخصصی‌شان
۳۷	فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور
۳۸	لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان (اعطای جوایزی ویژه بانوان، حمایت‌های تشویقی و ...)

این دسته از نخبگان را می‌توان با عنوان «**نخبگان عملیاتی**» شناخت. نخبگان عملیاتی که حدود ۷۸٪ آنها از رشته‌های فنی-مهندسی و علوم پایه هستند عمدتاً روحیه عملیاتی داشته و در این راستا به دنبال حمایت‌های خاص و هدفمند هستند. حمایت‌هایی مانند تجاری‌سازی محصولاتشان، ایجاد و تقویت کسب و کارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خرد و چابک، کاربردی ساختن، خروجی محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی و مواردی از این قبیل. از همین روی برخلاف نخبگان مشارکت‌جو نیازمند تسریع روند ارزیابی نخبگان و شنیدن صدا و مشکلاتشان توسط بنیاد ملی نخبگان هستند. نخبگان عملیاتی برخلاف نخبگان حمایت‌طلب، به دنبال شناخت ریز نیازهایشان توسط نهادهای حامی مانند بنیاد ملی نخبگان و حمایت متناسب با نوع نیازهایشان هستند؛ از این روی برای ملاک‌های کیفی در شناسایی و حمایت از نخبگان ارزش قائل هستند. از نظر این گروه، باید بر عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی در حمایت از نخبگان نظارت وجود داشته باشد تا حمایت‌ها متناسب با نوع نیاز نخبگان باشد.

این گروه از نخبگان پس از حمایت‌های هدفمند به دنبال عدالت‌محوری در اتخاذ پست‌های کلیدی و اثرگذار هستند. آن‌ها در کنار روحیه عملیاتی‌شان، غالباً روحیه همفکری و همکاری نیز دارند؛ از این روی نیاز دارند تا با اساتید باسابقه همکاری نموده و مدلی برای همفکری و هم‌افزایی با سایر هم‌تایانشان وجود داشته باشد. در مرحله بعد نخبگان عملیاتی، نیازمند حمایت‌های عمومی‌تر مانند حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی هستند. نخبگان عملیاتی معتقدند که اغلب‌شان تجربه سکونت در خارج از کشور را دارند، برخلاف نخبگان حمایت‌طلب معتقد نیستند که باید حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در

داخل و خارج کشور فراهم شود. بررسی نیازهای سطح پایین‌تر نیز نشان می‌دهد برای این دسته از نخبگان نیاز به حمایت الزام‌آور از جذب و متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی چندان اهمیت ندارد. به نظر می‌رسد علت این امر این است که نخبگان عملیاتی به دنبال انجام فعالیت‌های نخبگانی کاربردی هستند و مسئله جذب برای آنها هدف اصلی نیست. در واقع شاید اینکه این نیازها برای دسته مذکور، اولویت پایین‌تری دارد به این دلیل باشد که این دسته از نخبگان با داشتن روحیه عملیاتی، به دنبال مسیرهای مختلف برای اثرگذاری هستند و جذب در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی را تنها یک مسیر از مسیرهای مختلف اثرگذاری می‌بینند. از این روی تمرکز آنها زیاد روی جذب در مراکز مذکور نبوده و بیشتر همانطور که ذکر شد به دنبال حمایت‌های هدفمند در راستای افزایش زمینه اثرگذاری‌شان در عرصه‌های تخصصی رشته‌شان هستند. همین جنبه عملیاتی بودن باعث شده است مباحث نظری و پویایی و به روز بودن از نظر علمی برخلاف نخبگان حمایت‌طلب جزء اولویت‌های بالای آنها نباشد.

همچنین توجه به نیازهای خرد و عملیاتی باعث شده برخی موارد از جمله اعطای تسهیلات کلان به گروه‌های پژوهشی و ارتباط سازمان‌یافته نخبگان با سطوح حاکمیتی در این ذهنیت مورد توجه نباشد. از طرف دیگر این گروه مثل نخبگان حمایت‌طلب و مشارکت‌جو و برخلاف نخبگان فردگرا اهمیت کمی برای کاهش تعداد نخبگان انتخاب‌شده با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به آنها قائل هستند.

افراد ذیل این الگوی ذهنی برخلاف نخبگان حمایت‌طلب اولویت بالایی برای شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک قائل نیستند. از سوی دیگر این گروه نیز مانند نخبگان حمایت‌طلب و فردگرا معتقد به شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان هستند. همچنین از آنجایی که اغلب این افراد مجرد هستند، طبیعی است که لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی و حمایت از نخبگان برای آنها جزء پایین‌ترین اولویت باشد.

۴-۲-۶ میزان اهمیت نیازها از دید مشارکت‌کنندگان

در بخش قبل، تحلیل‌های مربوط به روش کیو به پایان رسید. با این حال برای اینکه مشخص شود در مجموع و فارغ از الگوهای ذهنی شناسایی‌شده، میانگین امتیاز هریک از نیازهای نخبگان (از عدد ۱۰) از دید مشارکت‌کنندگان چند است، شاخص جدیدی ساخته شد. این شاخص نشان می‌دهد در مجموع نیازها را چگونه باید رتبه‌بندی نمود. در جدول بعد بر اساس شاخص مذکور، همه نیازهای نخبگان طبق میانگین امتیاز هر نیاز رتبه‌بندی شدند.

جدول ۲۲: امتیاز و میزان اهمیت نیازهای نخبگان از دید مشارکت‌کنندگان

رتبه	نیازهای نخبگان	امتیاز
۱	افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان (اعم از تأمین مسکن، خرید ابزار و مواد و ...)	۹.۰۶
۲	متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها	۹.۰۴
۳	تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات (تسهیلات پژوهشی، کمک‌هزینه‌های مختلف، حمایت جذب، معافیت مالیاتی، وام بانکی و ...)	۹
۴	برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان	۸.۹۴
۵	تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت نخبگان جوان متناسب با انتظارات فرد نخبه، خانواده و جامعه	۸.۸۱
۶	نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و نخبه	۸.۷۸
۷	حمایت از فعالیت‌های پژوهشی اساتید جوان و نخبه با تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آنها از بین دانشجویان مستعد (در قالب اعطای کمک‌هزینه به دانشجو زیر نظر استاد)	۸.۷
۸	برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده درست از توانمندی و ظرفیت اعضای هیأت علمی نخبه خصوصاً در سال‌های ابتدایی جذب	۸.۵۷
۹	حمایت ویژه از راه‌اندازی کسب‌وکارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خُرد و چابک با اعطای وام‌های کم بهره و معافیت‌های مالیاتی	۸.۵۲
۱۰	رعایت عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید سابقه به همراه افزایش اعتماد به نخبگان جوان در سپردن مسئولیت‌ها	۸.۵۲
۱۱	توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی	۸.۵
۱۲	ایجاد شرایطی جهت اعطای تسهیلات کلان به گروه‌های پژوهشی در کنار اعطای تسهیلات خُرد به تک‌تک نخبگان	۸.۵
۱۳	ارائه تسهیلات و حمایت‌هایی برای حضور نخبگان در عرصه بین‌المللی (شرکت در همایش‌های خارجی، طی دوره فرصت مطالعاتی، دعوت اساتید خارجی به ایران و ...) متناسب با شرایط اقتصادی فعلی	۸.۵
۱۴	شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات با مشخص بودن امتیاز هر نخبه نسبت سایر به رقبا	۸.۴۴

رتبه	نیازهای نخبگان	امتیاز
۱۵	شناخت ریزِ نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها، شرایط فردی، رشته، امکانات تحت اختیار و اولویت‌های هریک از نخبگان	۸.۳۹
۱۶	فرصت‌سازی عادلانه و طبق شایستگی برای نخبگان به منظور تصدی پُست‌های کلیدی و سمت‌های تحول‌ساز در کشور	۸.۳۷
۱۷	توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار	۸.۳۱
۱۸	ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان‌یافته نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی و سازمان‌ها	۸.۳۱
۱۹	حمایت از محصولات و خدمات حاصل از فعالیت‌های نخبگانی با اقداماتی نظیر کمک به تجاری‌سازی و فروش محصولات و اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات آن‌ها به بازار	۸.۲۸
۲۰	حمایت الزام‌آور برای جذب نخبگان به عنوان هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی	۸.۲۸
۲۱	پیگیری، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های حمایت از نخبگان و نحوه اعطای تسهیلات به آن‌ها	۸.۲۴
۲۲	رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت از آن‌ها متناسب با پویایی در فعالیت‌های نخبگانی	۸.۲
۲۳	حفظ ارتباط و تعامل بنیاد با نخبگان (از جمله نخبگان ساکن خارج از کشور) بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها	۸.۱۹
۲۴	شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک و تخصص‌های مشابه و تسهیل همکاری‌های بین‌رشته‌ای نخبگان	۸.۱۹
۲۵	فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور	۸.۱۵
۲۶	ایجاد ارتباط و تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت و ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان	۸.۱۳
۲۷	ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن، خروجی محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی نخبگان	۸.۰۷
۲۸	برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی، حفظ پویایی نخبگان و قرار گرفتن آن‌ها در جریان دانش روز رشته تخصصی شان	۸.۰۲
۲۹	طراحی و اجرای مدلی به منظور همفکری و هم‌افزایی نخبگان برای حل مسائل کشور و انتقال تجربیات و ایده‌های آنها به سطح سیاست‌گذاری	۷.۹۶
۳۰	تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان با معرفی ایده‌ها و تخصص آنها به بخش‌های دولتی و خصوصی (اعم از صنعتی، فرهنگی، هنری و...)	۷.۹۴
۳۱	ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه و کارآمد در حوزه منابع انسانی نخبه و متخصص	۷.۹۳
۳۲	لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان (اعطای جوایزی ویژه بانوان، حمایت‌های تشویقی و...)	۷.۸۵
۳۳	معرفی تلاش، خروجی و دستاوردهای نخبگان به جامعه با برگزاری گردهمایی، جشنواره و تقدیر و تکریم و الگوسازی از آنها	۷.۷۴
۳۴	شنیدن صدا و مشکلات نخبگان با برگزاری نشست‌های سالانه	۷.۷۲

رتبه	نیازهای نخبگان	امتیاز
۳۵	توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان و عدم اتکای زیاد بر معیارهای کمی مانند تعداد مقالات	۷.۶۳
۳۶	فراهم آوردن بستری برای همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید باسابقه و نام آشنا	۷.۵۶
۳۷	شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط آن‌ها	۶.۹۱
۳۸	کاهش تعداد نخبگان انتخاب شده (با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آن‌ها) با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به آنها	۶.۵۴

جدول فوق نشان می‌دهد مهم‌ترین نیاز از دید نخبگان با میانگین امتیاز ۹.۰۶ «افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان (اعم از تأمین مسکن، خرید ابزار و مواد و ...) متناسب با قیمت‌های فعلی و نرخ تورم» است. به همین ترتیب سایر نیازها در جدول رتبه‌بندی شدند. برای مثال «توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی» با امتیاز ۸.۵ (که حاصل میانگین امتیازدهی ۵۴ مشارکت‌کننده تحقیق به این نیاز از ۰ الی ۱۰ است) در رتبه ۱۱ قرار گرفته است.

۴-۲-۷ مقایسه رتبه و اولویت نیازها

در پایان این فصل برای اینکه بتوان میزان اهمیت و رتبه نیازهای مختلف نخبگان را ذیل هریک از الگوهای ذهنی و نیز شاخص میانگین امتیاز (جدول ۲۲) مشاهده نمود، جدول زیر ارائه می‌شود. برای جلوگیری از طولانی شدن جدول، نیازها به صورت خلاصه و براساس ترتیب آن در پرسشنامه طرح (جدول ۸) آمده است.

جدول ۲۳: مقایسه رتبه نیازها ذیل الگوهای ذهنی چهارگانه و شاخص میانگین نیاز

ردیف	نیازهای نخبگان	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	میانگین
۱	حفظ ارتباط و تعامل بنیاد با نخبگان ...	۴	۳۶	۳۳	۱۷	۲۴
۲	شنیدن صدا و مشکلات نخبگان ...	۱۷	۳۴	۲۹	۵	۳۴
۳	برخورد مناسب و محترمانه کارکنان ...	۸	۳۸	۴	۱۰	۴
۴	تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان ...	۱۲	۲۵	۵	۴	۳
۵	حمایت ویژه از راه‌اندازی کسب و کارهای دانش‌بنیان ...	۱۸	۲۹	۱۳	۶	۱۰
۶	توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های ...	۱	۳۲	۱۹	۲۷	۱۸
۷	افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی ...	۱۵	۶	۱	۱۳	۱
۸	شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات ...	۳۳	۴	۸	۷	۱۵
۹	کاهش تعداد نخبگان انتخاب شده با سخت‌گیری ...	۳۸	۳۷	۳	۳۴	۳۸
۱۰	نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها ...	۲۰	۱۶	۱۰	۸	۶

ردیف	نیازهای نخبگان	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	میانگین
۱۱	توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی..	۳۴	۱۷	۷	۲	۱۲
۱۲	متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی ...	۹	۱	۲	۲۸	۲
۱۳	شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و ...	۲۹	۳۰	۱۸	۲۱	۱۴
۱۴	شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان ...	۳۷	۵	۳۸	۹	۳۷
۱۵	توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان ...	۳۶	۷	۳۷	۱۵	۳۵
۱۶	پیگیری، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های ...	۱۶	۲۸	۲۷	۲۲	۲۱
۱۷	معرفی تلاش، خروجی و دستاوردهای نخبگان ...	۲۲	۳۱	۳۵	۲۹	۳۳
۱۸	رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و ...	۲۵	۲۴	۲۵	۲۳	۲۲
۱۹	برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی ...	۳	۳۳	۳۰	۳۶	۲۸
۲۰	برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده درست از توانمندی ...	۵	۱۳	۲۲	۲۵	۸
۲۱	ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه و کارآمد ...	۳۲	۱۸	۳۲	۲۰	۳۱
۲۲	ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان‌یافته نخبگان ...	۲۶	۱۰	۲۴	۳۳	۱۸
۲۳	ایجاد شرایطی جهت اعطای تسهیلات کلان ...	۱۴	۲۰	۱۵	۳۲	۱۲
۲۴	فرصت‌سازی عادلانه و طبق شایستگی برای نخبگان ...	۲۷	۳	۲۱	۱۱	۱۶
۲۵	طراحی و اجرای مدلی به منظور همفکری و هم‌افزایی...	۳۰	۱۲	۳۱	۱۴	۲۹
۲۶	تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان ...	۱۳	۱۹	۳۶	۱۹	۳۰
۲۷	حمایت از محصولات و خدمات حاصل از ...	۲۴	۲۲	۱۶	۱	۲۰
۲۸	ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن ...	۲۳	۲۱	۲۳	۳	۲۷
۲۹	تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت ...	۲۱	۹	۱۱	۱۶	۵
۳۰	فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان ...	۲	۳۵	۲۸	۳۷	۲۵
۳۱	حمایت الزام‌آور برای جذب نخبگان ...	۱۰	۲۶	۲۰	۳۱	۲۰
۳۲	ایجاد ارتباط و تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت ...	۲۸	۱۱	۱۷	۱۸	۲۶
۳۳	ارائه تسهیلات و حمایت‌هایی برای حضور نخبگان ...	۱۹	۸	۶	۲۴	۱۲
۳۴	شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب ...	۶	۱۵	۲۶	۳۵	۲۴
۳۵	حمایت از فعالیت‌های پژوهشی اساتید جوان و نخبه ...	۱۱	۱۴	۹	۳۰	۷
۳۶	لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه ...	۳۵	۲	۱۲	۳۸	۳۲
۳۷	فراهم آوردن بستری برای همکاری هدفمند بین اساتید...	۳۱	۲۷	۳۴	۱۲	۳۶
۳۸	رعایت عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان ...	۷	۲۳	۱۴	۲۶	۱۰

جدول فوق امکان مقایسه وضعیت هریک از نیازها را در یک نگاه به خواننده می‌دهد. برای مثال «متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها» از آنجایی که در الگوهای ذهنی «نخبگان حمایت‌طلب»، «نخبگان مشارکت‌جو»، «نخبگان فردگرا» و «نخبگان عملیاتی» به ترتیب رتبه ۹، ۱، ۲ و ۲۸ را به خود اختصاص داده و رتبه آن در شاخص میانگین امتیاز نیز ۲ شده است، بنابراین اهمیت زیادی دارد و در سیاست‌گذاری باید مورد توجه ویژه قرار بگیرد.

۴-۳ جمع‌بندی یافته‌ها

در این فصل یافته‌ها به صورت جداگانه در دو بخش کیفی و کمی ارائه شد. در بخش یافته‌های کیفی ابتدا توصیفی از ۱۴ فرد مورد مصاحبه به لحاظ جنسیت، گروه تحصیلی، دانشگاه مقطع دکتری، محل خدمت و استان محل سکونت ارائه شد. در ادامه بعد از پیاده شدن متن مصاحبه‌ها، همه آنها وارد نرم‌افزار شده و با بررسی تک‌تک جملات و عبارات، در مجموع حدود ۵۰۰ کد که هریک نشانگر یکی از نیازهای نخبگان جوان است احصاء شد. بعد از پالایش و تنقیح و بررسی مجدد کدها و حذف موارد تکراری‌ها، با بررسی منابع موجود شامل پیشینه داخلی و خارجی، مباحث نظری مرتبط با تحقیق، متن و محتوای نتایج تحقیقات دانشگاهی، مقالات، کتب، پایان‌نامه‌ها و سایر موارد مرتبط با موضوع تحقیق، تعداد ۱۶۳ گزاره/نیاز بدست آمد. سپس هریک از گزاره‌های بدست آمده با یک دسته و مقوله از نیازهای نخبگان، عجین و نزدیک و مرتبط شد؛ مقولاتی که با عبارات مختلفی همچون تکریم، پویایی، حمایت متناسب، تعامل با حاکمیت، کمک پژوهشی، منزلت‌بخشی، شناخت ظرفیت‌ها، تسریع روندها و ... نام‌گذاری شد. در نهایت با توجه به محورهای استخراج‌شده در مرحله قبل و با لحاظ کردن جامع و مانع بودن نیازهای نخبگان، پرسشنامه پژوهش با ۳۸ گزاره و چند سؤال زمینه‌ای طراحی شد و لینک نسخه تحت وب آن در اختیار نخبگان قرار گرفت.

در بخش کمی تحقیق ابتدا شمایی کلی از وضعیت مشارکت‌کنندگان به لحاظ جنسیت، سن، وضعیت تأهل، گروه تحصیلی، تجربه سکونت خارج از کشور و استان محل سکونت ارائه شد. بعد از ورود داده‌های بدست آمده از تکمیل پرسشنامه‌ها به نرم‌افزار، به عنوان اولین مرحله تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی با هدف شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود میان پاسخگویان برای دسته‌بندی آنها تشکیل شد. در ادامه با انجام یک سلسله محاسبات ریاضی مکرر بر روی ماتریس همبستگی، چهار عامل یا همان الگوهای ذهنی در این تحقیق شناسایی شد. بعد از مشخص شدن میزان قدرت و توانایی عامل‌های کشف‌شده در بیان ذهنیت‌های مشترک نخبگان، محاسبه امتیازهای عاملی هر گزاره ذیل یک الگوی ذهنی و رتبه‌بندی نیازها آغاز شد. با بدست آمدن آرایه‌های

عاملی که حاصلش عبارت است از مرتب‌سازی گزاره‌ها ذیل هر عامل طبق امتیازهای عاملی آن، مشخص شد هر نیاز ذیل هر الگوی ذهنی چه رتبه‌ای را به خود اختصاص می‌دهد. سپس تفسیر و نام‌گذاری این الگوها با توجه به مواردی چون تعداد و ویژگی مشارکت‌کنندگان ذیل یک عامل، گزاره‌های مهم (نیازهای دارای بالاترین و پایین‌ترین رتبه) و عبارات متمایزکننده (گزاره‌هایی که نظرات متفاوتی ذیل عامل‌های مختلف نسبت به آن وجود دارد) انجام شد.

الگوی ذهنی اول که ۱۹ نفر از مشارکت‌کنندگان ذیل آن قرار گرفتند، به عنوان قوی‌ترین و مهم‌ترین الگوی ذهنی شناسایی شده، «نخبگان حمایت‌طلب» نامیده شد. این افراد بیشتر به دنبال حمایت‌ها و تسهیلات آرایه شده برای نخبگان در زمینه‌های معیشتی، پژوهشی، امکانات و تجهیزات، جذب، شرکت در همایش‌ها و کنفرانس‌های بین‌المللی و ... می‌باشند و در این راستا خواستار حفظ تعامل مستمر با بنیاد، برخوردهای محترمانه کارکنان بنیاد و شنیدن صدا و مشکلاتشان توسط بنیاد ملی نخبگان هستند. وضعیت این دسته از نخبگان نشان می‌دهد که آن‌ها به ملاک‌ها و معیارهای کیفی در شناسایی و ارزیابی نخبگان معتقد نبوده و با کاهش کمیت و افزایش کیفیت نخبگان شناسایی شده توسط بنیاد نیز چندان موافق نیستند. به عبارتی نخبگان حمایت‌طلب، نخبگان کمی‌گرایی هستند که برای کسب حمایت‌ها و تسهیلات نهادهای حامی مانند بنیاد ملی نخبگان، به خوبی خود را با ملاک‌های کمی انطباق داده و کمتر به دنبال معیارهای کیفی هستند.

در این پژوهش ۱۲ نفر از مشارکت‌کنندگان ذیل الگوی ذهنی دوم تقسیم‌بندی شدند که «نخبگان مشارکت‌جو» نام گرفتند. این گروه معتقدند که حمایت‌های بنیاد باید متناسب با شأن و منزلت، شرایط خاص هر یک از نخبگان، تفاوت‌های جنسیتی و مبتنی بر شناخت ریزنیازهای نخبگان و متناسب با ویژگی‌های تک‌تک افراد باشد. این دسته از نخبگان نیز معتقد به افزایش سقف حمایت‌های بنیاد و ارائه تسهیلات متناسب با شرایط فعلی و نرخ تورم هستند، اما با این تفاوت که برخلاف نخبگان حمایت‌طلب، این گروه معتقد به شناسایی فعالانه نخبگان و لحاظ کردن شاخص‌های کیفی و توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی در شناسایی و حمایت از نخبگان هستند. همچنین این گروه به دنبال اثرگذاری بوده و نیاز دارند که زمینه اثرگذاری آنها از طریق تعامل با سطوح مختلف حاکمیتی، ارتباط با صنعت، تعامل با سایر نخبگان و هم‌افزایی برای حل مسائل کلان کشور فراهم شود. این دسته از افراد با تکیه بر توانمندی‌هایشان نیاز چندانی به حمایت الزام‌آور در زمینه جذب ندارند، بلکه آن‌ها یا پیش‌تر جذب شده‌اند و یا اینکه جذب شدن به عنوان هیأت علمی را هدف غایی و نیاز اصلی خود نمی‌بینند، بلکه بیش از آن به دنبال مفید بودن و اثرگذار بودن در کشور هستند.

مشارکت‌کنندگان ذیل الگوی ذهنی سوم نیز ۱۴ نفر هستند که از آنها می‌توان با عنوان «نخبگان فردگرا» نام برد. این افراد در وهله اول به دنبال حمایت‌های عمومی در زمینه‌های معیشتی، پژوهشی و تجهیزات هستند.

اما برخلاف نخبگان حمایت‌طلب، این گروه، معتقد به توجه به فعالیت‌های اصیل و کیفی نخبگانی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی و شناخت ریز نیازهای نخبگان و ارائه تسهیلات و حمایت‌ها متناسب با آن هستند. همچنین حمایت‌های هدفمند مانند کمک به تجاری‌سازی محصولات، راه‌اندازی کسب و کارهای دانش‌بنیان، ارتباط نخبگان با صنعت و حمایت متناسب با خروجی‌ها جزء اولویت‌های اصلی این گروه محسوب نمی‌شود. می‌توان گفت این گروه حمایت‌های کوتاه‌مدت و مادی را به تسهیلات بلندمدت و هدف‌گذاری شده ترجیح می‌دهند؛ از همین رو است که تمایلی به شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان ندارند. همچنین برخلاف گروه اول، موضوع حفظ پویایی علمی برای آنها چندان اهمیت ندارد. از سوی دیگر برخلاف نخبگان مشارکت‌جو، بحث اثرگذاری و مفید بودن در سطح اجتماع، معرفی تلاش و دستاوردهای نخبگان به جامعه و استفاده از تجارب نخبگان برای حل مسائل کشور برای آنها چندان اولویت ندارد و بیشتر از همین جهت است که باید آنها را نخبگان فردگرا نامید.

در نهایت ۹ نفر از مشارکت‌کنندگان ذیل الگوی ذهنی چهارم قرار گرفتند و با عنوان «نخبگان عملیاتی» شناخته می‌شوند. این دسته عمدتاً روحیه عملیاتی داشته و در این راستا به دنبال حمایت‌های خاص و هدفمند هستند. حمایت‌هایی مانند تجاری‌سازی محصولاتشان، ایجاد و تقویت کسب و کارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خرد و چابک، کاربردی ساختن، خروجی‌محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی و مواردی از این قبیل. برای این دسته از نخبگان نیاز به حمایت الزام‌آور از جذب و متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی چندان اهمیت ندارد. به نظر می‌رسد علت این امر این است که نخبگان عملیاتی به دنبال انجام فعالیت‌های نخبگانی کاربردی هستند و مسئله جذب برای آنها هدف اصلی نیست. در واقع شاید اینکه این نیازها برای دسته مذکور، اولویت پایین‌تری دارد به این دلیل باشد که این دسته از نخبگان با داشتن روحیه عملیاتی، به دنبال مسیرهای مختلف برای اثرگذاری هستند و جذب در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی را تنها یک مسیر از مسیرهای مختلف اثرگذاری می‌بینند. از این روی تمرکز آنها زیاد روی جذب در مراکز مذکور نبوده و بیشتر همانطور که ذکر شد به دنبال حمایت‌های هدفمند در راستای افزایش زمینه اثرگذاری‌شان در عرصه‌های تخصصی رشته‌شان هستند. همین جنبه عملیاتی بودن باعث شده است مباحث نظری و پویایی و به روز بودن از نظر علمی برخلاف نخبگان حمایت‌طلب جزء اولویت‌های بالای آنها نباشد.

در بخش بعدی این فصل با محاسبه میانگین امتیاز هریک از نخبگان به نیازهای مختلف (از عدد ۱۰)، شاخص جدیدی ساخته شد. این شاخص نشان می‌دهد نیازهایی چون «افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان متناسب با قیمت‌های فعلی و نرخ تورم»، «متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها»، «تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات»، «برخورد مناسب و

محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان»، «تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت نخبگان جوان متناسب با انتظارات فرد نخبه، خانواده و جامعه» و «نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و نخبه» جزء بالاترین اولویت‌های نخبگان محسوب می‌شود. در نهایت در جدولی جداگانه میزان اهمیت و رتبه نیازهای مختلف نخبگان ذیل هریک از الگوهای ذهنی و نیز شاخص میانگین امتیاز ارائه شد تا امکان مقایسه وضعیت هریک از نیازها در یک نگاه وجود داشته باشد.

فصل پنجم

نتیجه گیری و بحث

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و بحث

در این فصل ابتدا خلاصه‌ای از روند کلی و یافته‌های تحقیق ارائه می‌شود. در ادامه در خصوص محدودیت‌ها و خلأهایی که محقق در طول تحقیق با آن روبرو بوده است، نکاتی ذکر می‌شود. در پایان پیشنهادهای علمی و تحقیقاتی در راستای انجام سایر پژوهش‌های مرتبط با موضوع نخبگان و نیز پیشنهادهای عملیاتی و سیاست‌گذارانه در جهت رفع مشکلات موجود و ارائه راه‌حل‌های کاربردی بیان می‌گردد.

۵-۱ خلاصه مباحث

در هر جامعه‌ای نخبگان نقش‌های مهمی برعهده دارند و خدمات مختلفی را به مردم و کشور خود می‌رسانند. بهره‌وری جامعه نخبگانی در هر کشوری بستگی به عوامل گوناگون از جمله میزان رسیدگی به احتیاجات و نیازهای آنها در عرصه‌های مختلف دارد. برای رفع این نیازها، در مرحله اول باید شناخت درستی از آن صورت بگیرد. در نظام نخبگانی، فقدان سازوکار سنجش نیازهای نخبگان، کاستی‌هایی چون عدم شناخت کامل از خواسته‌ها و نیازهای نخبگان، ضعف در ارتباط‌های دوسویه بین نظام نخبگانی و اجتماع نخبگانی و فقدان پایه‌های نظری قابل به‌کارگیری در برنامه‌ریزی برای نخبگان را ایجاد می‌کند. این مسائل در کنار لزوم دسته‌بندی و اولویت‌گذاری نیازهای نخبگان جوان، انگیزه‌های اصلی برای انجام پژوهش حاضر بوده است.

در این تحقیق ابتدا ضمن مرور پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با نیازسنجی، از آنجایی که در حوزه نخبگان به عنوان یکی از مهم‌ترین اقشار جامعه تاکنون طرح جامعی در حوزه نیازسنجی در سطح ملی انجام نشده، مشخص شد چنین پژوهشی می‌تواند برخی خلأهای موجود چه از حیث جنبه‌های نظری و چه کاربردی را پر کند. از سوی دیگر تحقیق حاضر به لحاظ روشی نیز کاری جدید در حوزه پژوهشی خود محسوب می‌شود. در ادامه در قالب مرور مفاهیم ابتدا بررسی مفهوم نیاز به عنوان هسته اصلی موضوع نیازسنجی، از نظر گذشت. اهمیت این قسمت از این جهت بوده است که نوع تعریف نیاز تا حد زیادی تعیین‌کننده سایر بخش‌های تحقیق از جمله تکنیک مورد استفاده در نیازسنجی است. در این بخش با ارائه تعاریف و دسته‌بندی نیازها از منظر روانشناسی و جامعه‌شناسی در نهایت طبقه‌بندی مشخصی از نیازهای نخبگان بیان شد. طبق این بررسی نیازهای نخبگان در زمینه‌های نیازهای اجتماعی- فرهنگی، روانشناختی- عاطفی، مذهبی- اخلاقی، نیازهای جسمی- بیولوژیکی و نیازهای اقتصادی- معیشتی قابل طبقه‌بندی است. در بخش بعدی ابعاد و اجزای مفهوم نیازسنجی مورد تحلیل قرار گرفت. ذیل این بحث اشاره شد که هرچند عمده ادبیات نظری موجود و تحقیقات این حوزه در خصوص نیازسنجی، مرتبط با بحث نیازسنجی آموزشی است، با این حال دامنه نیازسنجی از حوزه بحث‌های آموزشی فراتر رفته است. حتی بسیاری از مفاهیم نیازسنجی آموزشی در بحث نیازسنجی نخبگان نیز قابل کاربرد است. در ادامه

این بحث ملاحظات مرتبط با اجرای نیازسنجی، به عنوان بخش دیگر مبانی نظری ارائه شد. این بخش نشان داد که برای اجرای تحقیق حاضر عبور از این مراحل شامل انتخاب جمعیت هدف، برنامه‌ریزی برای اجرا، جمع‌آوری داده‌ها، اولویت‌بندی سلسله‌مراتبی نیازها و ارائه نتایج و پیشنهادهای جهت کاربردی‌سازی یافته‌ها به سازمان‌های ذی‌ربط، ضروری است.

در بخش دیگر یعنی مطالعه شیوه‌ها و تکنیک‌های انجام نیازسنجی، نسبت تحقیق حاضر با این مباحث مشخص شده است. در پژوهش پیش رو مفهوم نیاز به معنای خواست و ترجیحات نخبگان و سرآمدان بوده و متناسب با این تعریف تکنیک نیازسنجی مورد استفاده از نوع توافق‌محور است که در آن نخبگان و سرآمدان در خصوص ترجیحات و علایق خود به نوعی توافق خواهند رسید. از سوی دیگر از آنجایی که تحقیق حاضر با اهداف اکتشافی به دنبال شناسایی نیازهای نخبگان است، رویکرد نیازسنجی فراکنشی تناسب بیشتری با آن دارد. در این تحقیق همچنین از رویکرد جزءنگر و روش نظرسنجی استفاده می‌شود. طبق این روش با استفاده از ابزار پرسشنامه و مصاحبه با مطلعین کلیدی از میان نخبگان، به شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای نخبگان جوان پرداخته می‌شود. مزیت مهم روش نظرسنجی افزایش مشارکت نخبگان و در نتیجه افزایش اثربخشی برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان برای این قشر است. بنابراین در نیازسنجی نخبگان به روش نظرسنجی از غرض‌ورزی و پیش‌داوری دوری می‌شود. در بخش بعد مدل مفهومی تحقیق ترسیم شد.

تحقیق حاضر به روش اسنادی و میدانی انجام گرفت. در بخش اسنادی کلیه متون داخلی و خارجی مرتبط با موضوع مورد مطالعه بررسی شد و در بخش میدانی روش آمیخته و تکنیک کیو مورد استفاده قرار گرفت. از آنجا که در پژوهش حاضر از روش پژوهش آمیخته استفاده شد، در دو بخش مجزا (بخش کیفی و بخش کمی) به تفصیل مباحث روش‌شناسی شرح داده شدند. در بخش کیفی مسائلی همچون جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزار گردآوری داده‌ها، روند کدگذاری و استخراج مقولات فرعی و اصلی، و همچنین روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی مورد بحث قرار گرفت. در بخش کمی پژوهش نیز جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزار گردآوری داده‌ها، پایایی و روایی ابزار و در نهایت شیوه تحلیل داده‌ها بررسی شد. در پایان این قسمت در بخش فرایند انجام تحقیق، درباره نحوه ترکیب دو بخش کمی و کیفی پژوهش و اجزای مختلف آن شامل مراحل اجرا، نمونه‌گیری و گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، و اعتبار و پایایی تحقیق توضیحاتی ارائه شد. اشاره شد که راهبرد ترکیبی مورد استفاده در تحقیق حاضر راهبرد کاوشی متوالی است که سازگاری مناسبی با روش کیو دارد.

در بخش یافته‌ها، نتایج تحقیق به صورت جداگانه در دو بخش کیفی و کمی ارائه شد. در بخش یافته‌های کیفی ابتدا توصیفی از ۱۴ فرد مورد مصاحبه به لحاظ جنسیت، گروه تحصیلی، دانشگاه مقطع دکتری، محل خدمت و استان محل سکونت ارائه شد. در ادامه بعد از پیاده شدن متن مصاحبه‌ها، همه آنها وارد نرم‌افزار شده و

با بررسی تک تک جملات و عبارات، در مجموع حدود ۵۰۰ کد که هریک نشانگر یکی از نیازهای نخبگان جوان است احصاء شد. بعد از پالایش و تنقیح و بررسی مجدد کدها و حذف موارد تکراری‌ها، با بررسی منابع موجود شامل پیشینه داخلی و خارجی، مباحث نظری مرتبط با تحقیق، متن و محتوای نتایج تحقیقات دانشگاهی، مقالات، کتب، پایان‌نامه‌ها و سایر موارد مرتبط با موضوع تحقیق، تعداد ۱۶۳ گزاره/ نیاز بدست آمد. سپس هریک از گزاره‌های بدست آمده با یک دسته و مقوله از نیازهای نخبگان، عجین و نزدیک و مرتبط شد؛ مقولاتی که با عبارات مختلفی همچون تکریم، پویایی، حمایت متناسب، تعامل با حاکمیت، کمک پژوهشی، منزلت‌بخشی، شناخت ظرفیت‌ها، تسریع روندها و ... نام‌گذاری شد. در نهایت با توجه به محورهای استخراج‌شده در مرحله قبل و با لحاظ کردن جامع و مانع بودن نیازهای نخبگان، پرسشنامه پژوهش با ۳۸ گزاره و چند سؤال زمینه‌ای طراحی شد و لینک نسخه تحت وب آن در اختیار نخبگان قرار گرفت.

در بخش کمی تحقیق ابتدا شمایی کلی از وضعیت مشارکت‌کنندگان به لحاظ جنسیت، سن، وضعیت تأهل، گروه تحصیلی، تجربه سکونت خارج از کشور و استان محل سکونت ارائه شد. بعد از ورود داده‌های بدست آمده از تکمیل پرسشنامه‌ها به نرم‌افزار، به عنوان اولین مرحله تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی با هدف شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود میان پاسخگویان برای دسته‌بندی آنها تشکیل شد. در ادامه با انجام یک سلسله محاسبات ریاضی مکرر بر روی ماتریس همبستگی، چهار عامل یا همان الگوهای ذهنی در این تحقیق شناسایی شد. بعد از مشخص شدن میزان قدرت و توانایی عامل‌های کشف‌شده در بیان ذهنیت‌های مشترک نخبگان، محاسبه امتیازهای عاملی هر گزاره ذیل یک الگوی ذهنی و رتبه‌بندی نیازها آغاز شد. با بدست آمدن آرایه‌های عاملی که حاصلش عبارت است از مرتب‌سازی گزاره‌ها ذیل هر عامل طبق امتیازهای عاملی آن، مشخص شد هر نیاز ذیل هر الگوی ذهنی چه رتبه‌ای را به خود اختصاص می‌دهد. سپس تفسیر و نام‌گذاری این الگوها با توجه به مواردی چون تعداد و ویژگی مشارکت‌کنندگان ذیل یک عامل، گزاره‌های مهم (نیازهای دارای بالاترین و پایین‌ترین رتبه) و عبارات متمایزکننده (گزاره‌هایی که نظرات متفاوتی ذیل عامل‌های مختلف نسبت به آن وجود دارد) انجام شد.

الگوی ذهنی اول «نخبگان حمایت‌طلب» نامیده شد. این افراد بیشتر به دنبال حمایت‌ها و تسهیلات آرایه شده برای نخبگان در زمینه‌های معیشتی، پژوهشی، امکانات و تجهیزات، جذب، شرکت در همایش‌ها و کنفرانس‌های بین‌المللی و ... می‌باشند و به بیان دیگر نخبگان کمی‌گرایی هستند که برای کسب حمایت‌ها و تسهیلات نهادهای حامی مانند بنیاد ملی نخبگان، به خوبی خود را با ملاک‌های کمی انطباق داده و کمتر به دنبال معیارهای کیفی هستند. الگوی ذهنی دوم «نخبگان مشارکت‌جو» نام گرفتند. این گروه معتقدند که حمایت‌های بنیاد باید متناسب با شأن و منزلت، شرایط خاص هر یک از نخبگان، تفاوت‌های جنسیتی و مبتنی بر شناخت

ریزنیا‌های نخبگان و متناسب با ویژگی‌های تک‌تک افراد باشد. این دسته برخلاف نخبگان حمایت‌طلب، معتقد به شناسایی فعالانه نخبگان و لحاظ کردن شاخص‌های کیفی و توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی در شناسایی و حمایت از نخبگان هستند. همچنین این گروه به دنبال اثرگذاری بوده و نیاز دارند که زمینه اثرگذاری آنها از طریق تعامل با سطوح مختلف حاکمیتی، ارتباط با صنعت، تعامل با سایر نخبگان و هم‌افزایی برای حل مسائل کلان کشور فراهم شود.

الگوی ذهنی سوم همان «نخبگان فردگرا» هستند که در وهله اول به دنبال حمایت‌های عمومی در زمینه‌های معیشتی، پژوهشی و تجهیزات می‌باشند. این گروه حمایت‌های کوتاه‌مدت و مادی را به تسهیلات بلندمدت و هدف‌گذاری شده ترجیح می‌دهند؛ از همین رو است که تمایلی به شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان ندارند و برخلاف نخبگان مشارکت‌جو، بحث اثرگذاری و مفید بودن در سطح اجتماع، معرفی تلاش و دستاوردهای نخبگان به جامعه و استفاده از تجارب نخبگان برای حل مسائل کشور برای آنها چندان اولویت ندارد و بیشتر از همین جهت است که باید آنها را نخبگان فردگرا نامید. الگوی ذهنی چهارم با عنوان «نخبگان عملیاتی» شناخته می‌شوند. این دسته عمدتاً روحیه عملیاتی داشته و در این راستا به دنبال حمایت‌های خاص و هدفمند مانند تجاری‌سازی محصولات، ایجاد کسب‌وکارهای دانش‌بنیان و کاربردی ساختن پژوهش‌ها هستند. برای این دسته از نخبگان نیاز به حمایت الزام‌آور از جذب و متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی چندان اهمیت ندارد. به نظر می‌رسد علت این امر این است که نخبگان عملیاتی به دنبال انجام فعالیت‌های نخبگانی کاربردی هستند و با داشتن روحیه عملیاتی، به دنبال مسیرهای مختلف برای اثرگذاری هستند و جذب در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی را تنها یک مسیر از مسیرهای مختلف اثرگذاری می‌بینند.

در بخش پایانی با محاسبه میانگین امتیاز هریک از نخبگان به نیازهای مختلف (از عدد ۱۰)، شاخص جدیدی ساخته شد. این شاخص نشان می‌دهد کدام نیازها در مجموع جزء بالاترین اولویت‌های نخبگان محسوب می‌شود. در نهایت در جدولی جداگانه میزان اهمیت و رتبه نیازهای مختلف نخبگان ذیل هریک از الگوهای ذهنی و نیز شاخص میانگین امتیاز ارائه شد تا امکان مقایسه وضعیت هریک از نیازها در یک نگاه وجود داشته باشد.

۲-۵ محدودیت‌ها و خلاها

پژوهش حاضر همچون سایر تحقیقات با مشکلات و محدودیت‌هایی روبرو بود که به اهم آنها در ادامه اشاره می‌شود:

۱- آغاز بخش میدانی این تحقیق و انجام مصاحبه با نخبگان، با شیوع موج دوم کرونا همراه شد و از این جهت هماهنگی با افراد برای مصاحبه حضوری با سختی‌هایی مواجه گردید. به‌ویژه اینکه برای مصاحبه با نخبگان پزشک، محقق مجبور به حضور در برخی مراکز درمانی و بیمارستان‌ها در زمان اوج کاری پزشکان شد.

۲- برخی نخبگان به دلیل مشغله‌های مختلف به محقق وقت مصاحبه نمی‌دادند و بعضاً زمان برگزاری مصاحبه با تغییراتی همراه می‌شد. این موضوع که به دلیل شیوع کرونا و کاهش حضور افراد در محل کار تشدید شد، زمان اجرای بخش میدانی را کمی بیش از انتظار افزایش دارد.

۳- از آنجایی که برخی از نخبگان ساکن استان‌های دور از تهران بودند، مشکلات گفتگو با آنها به سایر مسائل فوق‌الذکر اضافه شد.

۴- تعطیلی مراکز دانشگاهی و پژوهشگاه‌ها، دسترسی محقق به گروهی از نخبگان را ناممکن ساخت و جایگزینی افراد جدید به فهرست نمونه و تنظیم مجدد زمان مصاحبه، دشواری‌هایی را به دنبال داشت.

۵- کمبود منابع علمی در خصوص نیازسنجی نخبگان جوان، از دیگر مسائلی بود که در نگارش پیشینه پژوهش، محقق با آن روبرو بوده است.

۶- در اجرای بخش کمی پژوهش، میزان پاسخگویی نخبگان به پرسشنامه تحت وب ارسالی، پایین‌تر از حد انتظار بود. به طوری که محقق مجبور به اضافه کردن فهرست جدید نمونه‌گیری و افزایش پاسخ‌ها برای شروع تحلیل این بخش شد. از سوی دیگر تکمیل حضوری پرسشنامه‌ها نیز به دلیل پراکندگی نخبگان در کل کشور و آغاز موج سوم کرونا، عملاً میسر نبود.

۵-۳ پیشنهادها و افق پیش رو

در این بخش مهم‌ترین پیشنهادهای تحقیقاتی و نیز عملیاتی بر اساس یافته‌های تحقیق ارائه می‌شود.

الف) پیشنهادهای علمی و تحقیقاتی

۱. انجام تحقیق بر روی سایر گروه‌های نخبه: این تحقیق با تمرکز بر نیازهای سرآمدان جوان که اغلب از جایزه مرحوم کاظمی آشتیانی استفاده کرده و غالباً به تازگی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی جذب شده‌اند، انجام شده است. از این جهت با توجه به اهمیت یافته‌های چنین تحقیقاتی در راستای سیاست‌گذاری برای نخبگان، می‌توان بر روی سایر گروه‌های نخبگان نیز پژوهش نیازسنجی انجام گیرد. از جمله این گروه‌ها اساتید شامخ، برجسته و اثرگذاری می‌باشند که اغلب در حال پشت سر گذاشتن سنین میانسالی هستند.
۲. احصای نیازهای نخبگان از دید صاحب‌نظران: تحقیق حاضر منجر به شناخت و رتبه‌بندی نیازهای نخبگان از دید خود آنها شده است. از این رو بر مبنای یافته‌های پژوهش، می‌توان در تحقیقی جداگانه نیازهای نخبگان را از دید صاحب‌نظران، مسئولین ذی‌ربط و سیاست‌گذاران نیز احصاء نمود. همچنین می‌توان یافته‌های این تحقیق جدید را با نتایج پژوهش حاضر مقایسه نمود تا بتوان بر اساس آن برنامه‌های مناسبی در حوزه رفع نیازهای نخبگان طراحی نمود.
۳. شناخت وضعیت هریک از نخبگان در نسبت با الگوهای ذهنی شناسایی شده در تحقیق: تحقیق حاضر نشان داد که چهار دسته از نخبگان هر کدام نیازهای متفاوتی دارند. از این رو برای برنامه‌ریزی دقیق‌تر برای رفع این نیازها می‌توان پژوهش دیگری صورت داد. به بیان دیگر می‌توان با طراحی یک پرسشنامه دقیق و شاخص‌های متقن (به شرط اینکه همه نخبگان این پرسشنامه را تکمیل کنند)، مشخص کرد که نخبگان در کدام دسته جای می‌گیرند تا حمایت‌های بنیاد از آنها متناسب با نیازهایشان باشد. بدین منظور بنیاد می‌تواند در قالب یک فراخوان و دسته‌بندی نخبگان از طریق آن، یک بانک اطلاعاتی قوی و کارآمد از نخبگان براساس ویژگی‌هایشان تشکیل دهد.
۴. شناخت وضعیت حمایت‌های بنیاد متناسب با نیازهای گروه‌های چهارگانه شناسایی شده در تحقیق: بنیاد ملی نخبگان می‌تواند متناسب با نیازهای شناسایی شده در این تحقیق، وضعیت آیین‌نامه‌ها و حمایت‌های فعلی از نخبگان را بررسی کند تا مشخص شود که به عنوان نمونه چند درصد از حمایت‌های بنیاد مبتنی بر نیازهای نخبگان است و همچنین مشخص شود که حمایت‌ها و برنامه‌ریزی‌های بنیاد بیشتر متناسب با ذهنیت کدام دسته از نخبگان می‌باشد. مثلاً اگر مشخص شود که غالب برنامه‌های بنیاد متناسب با نخبگان حمایت‌طلب طراحی و اجرا می‌شود، لزوم برنامه‌ریزی و پرداختن به نیازهای سایر گروه‌های نخبگانی واضح‌تر خواهد شد.

ب) پیشنهادهای کاربردی، عملیاتی و سیاست‌گذارانه

در این بخش با در نظر گرفتن همه یافته‌های تحقیق اعم از نتایج بخش کیفی و کمی، راهکارهایی جهت رفع نیازهای مختلف نخبگان ارائه می‌گردد.

➤ یکی از نیازهایی که نخبگان بر آن تأکید داشته‌اند «حفظ ارتباط و تعامل بنیاد ملی نخبگان با نخبگان بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها» است. تعامل بنیاد ملی نخبگان و بنیادهای نخبگان استانی با نخبگان همواره یکی از موضوعات مهمی است که باید به آن پرداخته شود. همانطور که یافته‌ها نشان می‌دهد این نیاز در نزد نخبگان حمایت‌طلب جزء اولویتهای اصلی محسوب می‌شود. از این جهت لازم است بنیاد نخبگان از طرق مختلف با افرادی که تسهیلات از بنیاد دریافت می‌کنند در ارتباط باشد. این ارتباط می‌تواند در سطح خرد با ارسال ایمیل‌ها و پیامک‌های تبریک و تسلیت در مناسبت‌های مختلف صورت گیرد. همچنین کارشناسان بنیاد می‌توانند نظر نخبگان را درباره کیفیت دریافت تسهیلات جویا شوند تا از این طریق نخبگان احساس نکنند بنیاد آنها را رها کرده است. این موضوع به‌ویژه برای نخبگان خارج از کشور که از فضای فرهنگی جامعه ایران فاصله گرفته‌اند اهمیت ویژه‌ای دارد. یکی از راه‌های تعاملی که در سابق، بنیاد ملی نخبگان با نخبگان داشت، همایش سالانه‌ای بود که همراه با دیدار نخبگان با مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) حدوداً در مهرماه هر سال در سطح ملی برگزار می‌شد. اما این راه تعاملی چند سالی است که با عدم برگزاری همایش مذکور، بسته شده است و جایگزینی برای آن ایجاد نشده است. در مجموع الان تنها کانال ارتباطی نخبگان و سرآمدان با بنیاد ملی نخبگان و بنیادهای استانی، تنها به واسطه دریافت تسهیلات کاظمی آشتیانی و مواردی از این قبیل است که فرایندی بسیار مکانیکی بوده و روال اداری دارد و راهی برای شنیدن صدا و درد دل نخبگان مذکور در بنیاد وجود ندارد. از همین روی است که نخبگان نیاز دارند، پس از دریافت تسهیلات تعامل آن‌ها با بنیاد حفظ شده و ادامه یابد. پیشنهاد می‌شود در این زمینه، برنامه‌های جانبی مانند برگزاری اردوهای زیارتی و تفریحی و حتی دورهمی‌ها و همایش‌هایی برای نخبگان و سرآمدان به منظور دور هم جمع کردن آن‌ها و حفظ ارتباط آن‌ها با ستاد مرکزی و بنیادهای استانی در دستور کار معاونت نخبگان و سرآمدان قرار گیرد. در کنار این برنامه، به منظور صرفه‌جویی در هزینه‌ها و با توجه به شرایط حال حاضر و شیوع اپیدمی کووید ۱۹ پیشنهاد می‌شود نخبگان مذکور در قالب یک گروه و از طریق یک پیام‌رسان داخلی با مسئولین و کارشناسان مربوط به معاونت نخبگان و سرآمدان متصل شوند تا راهی برای شنیدن صداها و مشکلات آن‌ها به صورت آنلاین و دائمی ایجاد شود. پیشنهاد دیگر در این زمینه، ایجاد نظام رصد دائمی و مستمر نخبگان است. معاونت نخبگان و سرآمدان می‌تواند با راه‌اندازی سامانه‌ای تحت عنوان «سامانه رصد و پایش نخبگان»، وضعیت آن‌ها را به صورت مستمر و در طول سال از طرق مختلفی مانند تماس تلفنی، ارسال پرسش‌نامه و

... رصد کرده و از نیازها، مسائل و مشکلات آن‌ها آگاه شده و برنامه‌ریزی در راستای حل مسائل و مشکلات مربوطه داشته باشد.

➤ در ادامه موضوع فوق یکی دیگر نیازهای مورد توجه مشارکت‌کنندگان «شنیدن صدا و مشکلات نخبگان با برگزاری نشست‌های سالانه» است که به‌ویژه در نزد نخبگان عملیاتی اهمیت بالایی دارد. به نظر می‌رسد با کمرنگ شدن همایش سالانه نخبگان، این نیاز به شکل جدی‌تر مطرح است. از این جهت بنیاد نخبگان می‌تواند با برگزاری نشست‌هایی با جمع‌های کوچک‌تر، تعامل و ارتباط بهتری با نخبگان برقرار کند. برای مثال این نشست‌ها می‌تواند در قالب گروه‌های ۳۰ الی ۵۰ نفره که به صورت گزینشی انتخاب شده یا به تفکیک تسهیلات ارائه شده در یک مدت زمان معین یا گروه‌های تحصیلی مختلف، برگزار گردد. از سوی دیگر بنیاد می‌تواند مسیرهای جدیدی برای بیان دغدغه‌های نخبگان ایجاد نماید. از جمله یک بستر تحت وب یا خط تلفن یا سامانه پیامکی که نخبگان بتوانند از طریق آن مشکلات خود را به گوش کارشناسان و مسئولان بنیاد برسانند.

➤ در امتداد دو بند قبلی نکته دیگری که در مصاحبه‌ها نیز تعدادی از نخبگان بر آن تأکید داشتند «برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان» بوده است. به طوری که گفته شده برخی کارشناسان بنیاد برخورد از بالا به پایین و بعضاً تندی با آنها داشته‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد در حوزه «ارتباط و تعامل با نخبگان» این نیاز از دو مورد قبلی اهمیت بیشتری دارد؛ به طوری که رتبه این نیاز طبق شاخص میانگین امتیاز ۴ بوده و نیز نخبگان فردگرا، حمایت‌طلب و عملیاتی به ترتیب رتبه ۴، ۸ و ۱۰ را به آن داده‌اند. در این راستا آموزش درست کارشناسان بنیاد، به‌ویژه افرادی که با سرآمدان در ارتباط هستند، ضرورت پیدا می‌کند. ارتباط خوب زمانی ایجاد می‌شود که کارشناسان بنیاد، خود و نخبگان را اعضای یک سازمان و دارای منافع مشترک ببینند و نه دو قطب مقابل و دارای منافع متضاد. همچنین می‌توان از شیوه امتیازدهی نخبگان به طرز برخورد کارشناسان بعد از پایان تماس تلفنی نیز استفاده نمود و از این امتیازات در ارزیابی‌های دوره‌ای بنیاد از کارمندان استفاده نمود. البته این موضوع بهتر است در وهله نخست برای کارشناسان جنبه تشویقی داشته باشد و نه تنبیهی. راه دیگر ایجاد زیرساختی برای ثبت شکایات نخبگان در این زمینه در سایت بنیاد ملی نخبگان است. زیرساخت مذکور با فراهم کردن امکان ثبت شکایات، باید به گونه‌ای طراحی شده باشد که فرایند رسیدگی به شکایات را نیز نمایش دهد.

➤ یکی از نیازهایی که نخبگان خواستار رفع آن هستند «تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات» است. این نیاز از اهمیت بالایی برخوردار است و رتبه آن طبق شاخص میانگین امتیاز ۳ بوده و نخبگان عملیاتی، فردگرا و حمایت‌طلب به ترتیب به آن رتبه ۴، ۵ و ۱۲ داده‌اند. از این رو لازم است بنیاد با ایجاد

اصلاحاتی در فرایند ثبت و تطبیق مدارک، روند احراز هویت افراد و مشخص شدن امتیاز آنها برای ارائه تسهیلات و حمایت‌ها اعم از تسهیلات پژوهشی، کمک‌هزینه‌های مختلف، حمایت جذب، معافیت مالیاتی، وام بانکی و ... را تسریع ببخشد. برای مثال اتصال به سامانه‌های وزارت علوم و یا سامانه جذب اعضای هیأت علمی (سامانه نور رضوی که البته در فرخوان اخیر تغییر پیدا کرد) می‌تواند به صورت پیش‌فرض مدارک تحصیلی و بخش زیادی از رزومه پژوهشی نخبگان را به صورت تحت وب تأیید کند.

➤ یکی دیگر از نیازهای نخبگان «حمایت ویژه از راه‌اندازی کسب‌وکارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خرد و چابک با اعطای وام‌های کم بهره و معافیت‌های مالیاتی» است. این نیاز برای دو گروه از نخبگان (نخبگان عملیاتی و فردگرا) از اهمیت بالایی برخوردار است و رتبه آن طبق شاخص میانگین امتیاز ۱۰ بوده و نخبگان عملیاتی و فردگرا به ترتیب به آن رتبه ۶ و ۱۳ داده‌اند. در رابطه با رفع این نیاز، معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری اقدامات مهمی انجام داده است، اما اهمیت این نیاز برای دو دسته از نخبگان نشان‌دهنده این است که اقدامات انجام شده کافی نبوده و به درستی و به صورت کامل نتوانسته است نیاز نخبگان را در رابطه با این نوع از حمایت‌ها برطرف کند؛ به عنوان مثال یکی از مشکلاتی که در این زمینه وجود دارد، تمرکز حمایت‌ها و تسهیلات مربوط به شرکت‌های دانش‌بنیان در تهران است. به گونه‌ای که بسیاری از نخبگان غیرپایتخت‌نشین در این رابطه دچار مشکلات عدیده می‌باشند. از این روی لازم است در رابطه با رفع نیاز مذکور، آسیب‌شناسی و اقدامات لازم صورت گیرد.

➤ نیاز بعدی تحت عنوان «توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار» که با نیاز شماره ۳۰ تحت عنوان «فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور» از حیث عدالت‌خواهی بی‌شبهت نیست، به ترتیب به طور میانگین دارای رتبه ۱۸ و ۲۵ در بین نخبگان هستند. از بین ۴ گروه نخبه، این نیازها در میان نخبگان حمایت طلب به ترتیب دارای رتبه ۱ و ۲ می‌باشند که ارقام مذکور نشان‌دهنده اهمیت بالای این نیازها که با عدالت‌خواهی گره خورده‌اند در بین نخبگان حمایت طلب است. بخشی از فرایند ایجاد عدالت در توجه به نخبگان شهرستانی و شاغل به تحصیل در دانشگاه‌های فاقد امکانات، می‌تواند از طریق تأثیر ضریب محرومیت استان محل تحصیل و محل سکونت در دریافت تسهیلات و حمایت‌ها در آیین‌نامه‌های جاری بنیاد ملی نخبگان اعمال گردد. این ضریب می‌تواند براساس تقسیم‌بندی منطقه‌ای سازمان سنجش برای کنکور سراسری یا به صورت مستقل توسط بنیاد اعمال گردد. به عبارتی در شرایطی که امتیازات نخبه شهرستان‌های محروم با نخبگان مناطق توسعه‌یافته‌تر برابر باشد، می‌تواند سهمیه‌ای مازاد برای دریافت تسهیلات به نخبگان مناطق محروم اختصاص داد.

➤ نیاز دیگری که مشابه نیاز قبلی، با عدالت‌خواهی گره خورده است نیاز به «ایجاد فرصت‌های برابر در جذب اعضای هیئت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور» است. طبیعی است که صرف تحصیل در دانشگاه‌های خارج از کشور نمی‌تواند نشان‌دهنده برجستگی‌ها و صلاحیت‌های فردی و علمی افراد باشد. از این روی جدا کردن نخبگان با این قید از ابتدای امر، شاید ناعادلانه باشد. به‌ویژه که این امر می‌تواند تمایل تحصیل در خارج از کشور برای افزایش احتمال جذب در داخل را بیشتر کند؛ موضوعی که از جهاتی ممکن است به مسأله مهاجرت نخبگان دامن بزند. بایستی بستری برای رقابت تمام نخبگان فارغ از داشتن سابقه تحصیل در داخل یا خارج از کشور، برای جذب به عنوان هیئت علمی ایجاد شود و در این عرصه رقابتی، بالطبع اگر افراد فارغ‌التحصیل در خارج از کشور، توانمندی بیشتری داشته باشند برگزیده خواهند شد و بالعکس ممکن است با ایجاد شرایط برابر بسیاری از فارغ‌التحصیلان داخل کشور، گوی سبقت را از فارغ‌التحصیلان خارج برابند.

➤ یکی از مهم‌ترین نیازهایی که نخبگان هر چهار گروه، خواستار رفع آن هستند «افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان متناسب با قیمت‌های فعلی و نرخ تورم» است. این نیاز از اهمیت بالایی برخوردار است و رتبه آن طبق شاخص میانگین امتیاز ۱ بوده و نخبگان حمایت‌طلب، مشارکت‌جو، فردگرا و عملیاتی به ترتیب به آن رتبه ۱۵، ۶، ۱ و ۱۳ داده‌اند. همانطور که رتبه‌ها نشان می‌دهد، نیاز مذکور بیشترین اهمیت را به ترتیب بین نخبگان فردگرا، مشارکت‌جو، عملیاتی و حمایت‌طلب دارد. در زمینه رفع این نیاز مهم، بنیاد ملی نخبگان نیز محدودیت‌هایی مانند کمبود بودجه دارد؛ از این روی راهکار عملیاتی که شاید بتوان به کار گرفت استفاده از توان، ظرفیت و بودجه سایر سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی مرتبط با امور نخبگان در راستای رفع بخشی از نیازهای نخبگانی است. به عنوان مثال بنیاد ملی نخبگان می‌تواند با رایزنی با برخی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی امکان استفاده نخبگان از تجهیزات پژوهشی و آزمایشگاهی آنان را با تخفیف و یا به صورت رایگان فراهم کند. مثلاً یکی از منابع اطلاعاتی نخبگان تمام رشته‌ها، کتابخانه ملی است. بنیاد ملی نخبگان از طریق ایجاد تفاهم‌نامه مشترک در این زمینه می‌تواند زمینه عضویت رایگان و بهره‌مندی مشمولین خود از امکانات ویژه آن نهاد را فراهم کند. با توجه به افزایش نرخ تورم و به تبع آن افزایش چشمگیر قیمت مسکن، به نظر می‌رسد بنیاد باید حداقل برای طیفی از نخبگان تسهیلات جدیدی چون اعطای مسکن سازمانی با همکاری «وزارت راه و شهرسازی» و حتی کمک‌هزینه اجاره و رهن خلنه را فراهم کند. در زمینه تسهیلات خرید تجهیزات نیز با توجه به چند برابر شدن قیمت ارز، می‌توان امکان اعطای ارز با نرخ دولتی (ارز به‌اصطلاح نیمایی) را با همکاری «وزارت صمت» در دست بررسی قرار داد.

➤ نیاز بعدی «شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها، شرایط فردی، رشته، امکانات تحت اختیار و اولویت‌های هریک از نخبگان» است که به طور میانگین امتیاز ۱۵ را به خود اختصاص داده است و به ترتیب بین نخبگان مشارکت‌جو، عملیاتی، فردگرا و حمایت‌طلب با رتبه‌های ۴، ۷، ۸ و ۳۳ قرار دارد. این اعداد گویای این هستند که نخبگان حمایت‌طلب برخلاف سه گروه دیگر نیاز چندانی به شناخت ریز نیازهایشان و اعطای تسهیلات متناسب با آن ندارند. اما سه دسته دیگر با رتبه بالایی نیاز مذکور را احساس می‌کنند و خواستار رفع آن هستند. در این رابطه بنیاد ملی نخبگان باید بتواند تفاوت‌های افراد را به لحاظ رشته، امکانات تحت اختیار، شهر محل سکونت و دانشگاه محل تحصیل و ... شناسایی کرده و تسهیلات را متناسب با این موارد به افراد اختصاص دهد. به عنوان مثال کسی که در یک استان محروم فعالیت می‌کند و نیاز به تجهیزات آزمایشگاهی گران‌قیمت دارد، با کسی که در پایتخت است و دسترسی خوبی به منابع و امکانات دارد و در رشته‌های غیرتجربی که نیازمند تجهیزات خاصی نیست فعالیت می‌کند، تبعاً میزان و نوع حمایت متفاوتی را نیاز دارد.

➤ یکی دیگر از نیازهای نخبگان عبارت است از «کاهش تعداد نخبگان انتخاب‌شده (با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آن‌ها) با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به آنها». نیاز مذکور با میانگین رتبه ۳۸ در مجموع نیاز مهمی محسوب نمی‌شود در هیچ یک از گروه‌های نخبه به جز در میان نخبگان عملیاتی که به آن رتبه ۳ داده‌اند، اهمیت زیادی ندارد. به عبارتی افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به نخبگان نباید منافاتی با تعداد آنها داشته باشد؛ در صورتی که شاخص‌های شناسایی نخبگان به درستی تعیین شده باشند. اگر بنیاد ملی نخبگان شاخص‌های درستی برای شناسایی نخبگان داشته باشد نباید با کاهش کمی آنها، به دنبال افزایش کیفیت خدمات باشد. بلکه باید به دنبال راه‌های دیگری برای افزایش کیفیت خدمات به نخبگان بود.

➤ نیاز دیگر «نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و نخبه» است که به طور میانگین رتبه ۶ داشته و به ترتیب، بیشترین امتیاز را در میان نخبگان عملیاتی (۴)، نخبگان فردگرا (۱۰)، نخبگان مشارکت‌جو (۱۶) و نخبگان حمایت‌طلب (۲۰) دارد. نیاز مذکور با داشتن رتبه ۶، نیاز مهمی محسوب شده و بنیاد باید برای رفع آن برنامه‌ریزی کند. بخشی از فرایند نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جزو وظایف وزارتین است، اما شاید نظارت بر عملکرد نهادهای مذکور در زمینه حمایت از نخبگان جوان بخشی از وظایف بنیاد باشد. به عبارتی بنیاد ملی نخبگان فقط نباید معرفی‌کننده نخبگان به مراکز تحقیقاتی و آموزشی به منظور جذب باشد؛ بلکه بایستی پس از جذب افراد مذکور به عنوان عضو هیأت علمی نیز، با نظارت و رصد وضعیت آنها در مراکز

جذب شده، درصدد رفع موانع و مشکلاتشان برآید. اصولاً مراکز آموزشی و پژوهشی در زمینه حمایت از اعضای هیئت علمی نخبه و جوان آیین‌نامه و مقررات جداگانه‌ای ندارند و شاید نقش بنیاد بتواند رایزنی به منظور تدوین مقرراتی در وزارتین بدین منظور باشد.

➤ نیاز دیگری که به نوعی در راستای بند قبل باید درک شود «حمایت الزام‌آور برای جذب نخبگان به عنوان هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی» است. در وضعیت فعلی میزان تأثیر حمایت بنیاد از جذب نخبگان (جایزه شهید دکتر شهریار) بر میزان جذب شدن آنها در مراکز مذکور مشخص نیست. در حالی که لازم است در کنار اختصاص سهمیه مشخص برای جذب نخبگان (اضافه بر سهمیه سالانه جذب وزارتین)، حمایت بنیاد از الزام کافی برخوردار باشد. البته این نیاز در شاخص میانگین رتبه ۲۰ و در بین گروه‌های نخبگان بهترین رتبه را در بین نخبگان حمایت‌طلب (با رتبه ۱۰) به خود اختصاص داده است.

➤ از دیگر نیازهای نخبگان «توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی» است. این نیاز در شاخص میانگین رتبه ۱۲ را دارد و نخبگان عملیاتی، فردگرا و مشارکت‌جو به ترتیب به آن رتبه ۲، ۷ و ۱۷ را داده‌اند. از آنجایی که بنیاد در تدوین آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی، نقش خاصی ندارد، این مورد نیز از جمله مواردی است که بیشتر از طریق رایزنی و امضای تفاهم‌نامه و تشکیل کارگروه‌های مشترک با وزارتین قابل پیگیری است.

➤ نیاز دیگری که بنیاد نخبگان به نوعی در رفع آن نقش غیرمستقیم دارد، «متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها» است. در چند سال اخیر حقوق اعضای هیأت علمی متناسب با نرخ تورم و افزایش چندبرابری قیمت‌ها بالا نرفته است. این مسئله به‌ویژه برای نخبگان جوان که از پشتوانه مالی مطلوبی برخوردار نیستند، مشکلات جدی ایجاد کرده است. همانطور که یافته‌ها نشان می‌دهد، این مورد یکی از مهم‌ترین نیازهای نخبگان محسوب می‌شود؛ به طوری که در شاخص میانگین رتبه ۲ و در بین نخبگان مشارکت‌جو، فردگرا و حمایت‌طلب به ترتیب رتبه ۱، ۲ و ۹ را گرفته است. پیشنهادی که در اینجا می‌توان ارائه کرد اضافه شدن بخشی با عنوان «فوق‌العاده نخبگی» در فیش حقوقی اعضای هیأت علمی نخبه با تأیید بنیاد نخبگان است که البته مانند نیاز قبلی نیازمند رایزنی با وزارتین می‌باشد.

➤ در راستای دو بند قبلی، نخبگان بر نیاز دیگری تأکید دارند که نقش مستقیم بنیاد در رفع آن دیده می‌شود. این نیاز «توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان و عدم اتکای زیاد بر معیارهای کمی مانند تعداد مقالات» است. نیاز مذکور اگرچه به طور میانگین رتبه ۳۵ را دارد، اما نخبگان مشارکت‌جو و عملیاتی به آن رتبه ۷ و ۱۵ داده‌اند. در واقع اگرچه شاید بنیاد نخبگان نتواند معیارهای کمی حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اساتید جوان را تغییر دهد، اما می‌تواند در فرایند شناسایی نخبگان و اعطای تسهیلات به آنها، آیین‌نامه‌های

داخلی خود را با نگاه کیفی اصلاح کند. یکی از پیشنهاد‌های قابل ارائه تشکیل کارگروه‌های تخصصی در هر رشته (و یا حداقل در رشته‌های نزدیک به هم) با مشارکت خود نخبگان است. این کارگروه‌ها می‌توانند از طریق مصاحبه با نخبگان و بررسی کیفیت رزومه آنها (و نه فقط کمیت مقالات و پژوهش‌ها و ...) به شکل دقیق‌تری آنها را رتبه‌بندی و امتیازدهی کنند.

➤ نیاز دیگر «شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات با مشخص بودن امتیاز هر نخبه نسبت سایر به رقبا» است. اگرچه این نیاز رتبه ۱۴ را در شاخص میانگین کسب کرده و بالاترین رتبه را نخبگان فردگرا به آن داده‌اند (رتبه ۱۸)، اما می‌توان پیشنهادی در این زمینه داشت. بنیاد می‌تواند با در نظر گرفتن مسائل امنیتی، به گونه‌ای به اطلاع هریک از نخبگان متقاضی تسهیلات برساند که چه امتیازی کسب نموده است. در این اطلاع‌رسانی که می‌تواند در همان سامانه درخواست تسهیلات ارائه شود، باید مشخص شود که برای مثال چند نفر امتیاز بالاتر و چند نفر امتیاز پایین‌تر از متقاضی‌ای که تسهیلات به او تعلق نگرفته، کسب کرده‌اند. این باعث می‌شود فرد نخبه بداند با چند امتیاز بیشتر و با تقویت چه بخش از رزومه‌اش می‌تواند در درخواست بعدی موفق به کسب تسهیلات شود.

➤ از دیگر نیازهای مورد اشاره «شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط آن‌ها» است. البته این نیاز در شاخص میانگین رتبه ۳۷ را کسب کرده، اما نخبگان مشارکت‌جو و عملیاتی به ترتیب به آن رتبه ۵ و ۹ داده‌اند. در این خصوص باید گفت هرچند بسیاری از نخبگان از فرایند ارائه تسهیلات در بنیاد و وجود چنین نهادی برای حمایت از آنها آگاهی دارند، اما افرادی هم هستند که اطلاع درستی از این موارد ندارند. بنابراین لازم است در کنار آیین‌نامه‌های فعلی شناسایی نخبگان، بنیاد طبق فرایندی فعالان فرهنگی و علمی هر استان را شناسایی نماید. هرچند ممکن است این افراد طبق ملاک‌های کمی بنیاد، نخبه و واجد شرایط دریافت تسهیلات نباشند، اما صرف آگاهی بنیاد از وجود چنین افراد تأثیرگذاری می‌تولند مفید باشد. این فرایند می‌تولند به تقویت بلنک اطلاعاتی نخبگان و معرفی آنها به بخش‌های مختلف دولتی و خصوصی کمک کند؛ مواردی که در قلب نیازهای جداگانه توضیحات آن خواهد آمد.

➤ یکی دیگر از نیازهای نخبگان عبارت است از «پیگیری، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های حمایت از نخبگان و نحوه اعطای تسهیلات به آن‌ها». نیاز مذکور در میان نخبگان به طور میانگین رتبه ۲۱ دارد و بیشترین اهمیت را به ترتیب در میان نخبگان حمایت‌طلب (۱۶)، نخبگان عملیاتی (۲۲)، نخبگان فردگرا (۲۷) و در نهایت نخبگان مشارکت‌جو (۲۸) دارد. همانطور که امتیازات نشان می‌دهد، به جز نخبگان حمایت‌طلب، مابقی گروه‌ها نیاز چندانی به پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های بنیاد ندارند. در هر حال

در این زمینه نیز بنیاد می‌تواند از طریق دفتر برنامه‌ریزی و نظارت در هر معاونت و تدوین شاخص‌ها، ارزیابی مؤثری از میزان اجرای آیین‌نامه‌های حمایتی خود داشته باشد. به‌ویژه نظارت بر نحوه هزینه‌کرد حمایت‌های مالی توسط نخبگان باید مورد توجه قرار گیرد.

➤ نیاز بعدی «معرفی تلاش، خروجی و دستاوردهای نخبگان به جامعه با برگزاری گردهمایی، جشنواره و تقدیر و تکریم و الگوسازی از آنها» است که به طور میانگین رتبه ۳۳ داشته و بیشترین اهمیت را در میان نخبگان حمایت‌طلب با رتبه ۲۲ دارد. نیاز مذکور، همانطور که میانگین رتبه آن نشان می‌دهد برای نخبگان چندان مهم نیست. به عبارتی این رتبه نشان‌دهنده این است که نخبگان، خصوصاً سه دسته دیگر (به جز نخبگان حمایت‌طلب)، توان معرفی خروجی و دستاوردهای خود را به جامعه داشته و در این زمینه نیاز چندانی به بنیاد ندارند و شاید تنها نیازشان حمایت مالی در این راستا باشد. البته این یافته می‌تواند پیام دیگری نیز به همراه داشته باشد. از آنجایی که بحث تقدیر و تکریم نخبگان جزء نیازهای سطح بالاتر محسوب می‌شود، ممکن است در مقایسه نیازها با یکدیگر به دلیل اهمیت بیشتر و کثرت نیازهای معیشتی و مالی، نیاز اجتماعی مذکور بدون اینکه به درستی رفع شود، از اولویت نیازهای نخبگان خارج شده باشد.

➤ نیاز دیگر عبارت است از «رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت از آن‌ها متناسب با پویایی در فعالیت‌های نخبگانی». این نیاز به طور میانگین رتبه ۲۲ دارد و در میان زیرگروه‌های مختلف نخبگان چندان تفاوتی در رتبه این نیاز مشاهده نمی‌شود. به عبارتی می‌توان گفت نخبگان به طور میانگین به آن، امتیاز ۲۲ می‌دهند. یکی از اهداف بنیاد ملی نخبگان متناسب با سند راهبردی کشور در امور نخبگان، رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت از آن‌ها متناسب با پویایی در فعالیت‌های نخبگانی است. اما نخبگان چندان نیازی به این پدیده احساس نمی‌کنند. شاید نیاز آن بیشتر از سوی بنیاد احساس شود که یک نهاد حامی و برنامه‌ریز است. به هر حال بنیاد باید بتواند بر اساس شاخص‌هایی از نخبگان حمایت کند که یکی از آن‌ها نیز استمرار در فعالیت‌های نخبگانی است؛ به طوری که طی سال‌های اخیر آیین‌نامه‌های بنیاد با این رویکرد تغییر کرده‌اند.

➤ نیاز دیگر «برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ملندن کنش‌های علمی، حفظ پویایی نخبگان و قرار گرفتن آن‌ها در جریان دانش روز رشته تخصصی‌شان» است که به طور میانگین رتبه ۲۸ داشته و در تمام گروه‌های نخبگان امتیاز آن بالای ۳۰ است؛ به جز نخبگان حمایت‌طلب که به این نیاز رتبه ۳ داده‌اند. همانطور که ملاحظه می‌شود تنها نخبگان حمایت‌طلب نیاز اساسی دارند که در راستای به روز ماندن کنش‌های علمی‌شان، بنیاد برای آن‌ها برنامه‌ریزی داشته باشد. اما در مورد سه گروه دیگر می‌توان گفت اهمیت بسیار کمی برای این نیاز قائل هستند و این شاید ناشی از تفاوت نخبگان این گروه‌هاست. به نظر می‌رسد که

نخبگان سایر گروه‌ها برعکس نخبگان حمایت طلب، توانمندی و مهارت‌های لازم را برای حفظ پویایی خود دارند و در این زمینه نیاز چندانی به حمایت بنیاد ندارند. به طور کلی چون این نیاز در مجموع امتیاز کمی دارد و بالذات نیز جزو اهداف اصلی بنیاد محسوب نمی‌شود، پیشنهاد می‌گردد که بنیاد برنامه‌ای به منظور توانمندسازی نخبگان حمایت‌طلب به منظور به روز ماندن و حفظ پویایی نخبگانی‌شان داشته باشد. در حقیقت به نظر می‌رسد که این نیاز را باید خود نخبگان با تکیه بر توانمندی‌ها و مهارت‌هایشان رفع کنند و کار بنیاد در این زمینه می‌تواند حمایت و برنامه‌ریزی در راستای تقویت مهارت‌ها و توانمندی‌های نخبگان در این راستا باشد.

➤ نیاز دیگر «برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده درست از توانمندی و ظرفیت اعضای هیئت علمی نخبه خصوصاً در سال‌های ابتدایی جذب» است که به طور میانگین رتبه ۸ دارد و بیشترین رتبه را به ترتیب در میان نخبگان حمایت‌طلب (۵)، نخبگان مشارکت‌جو (۱۳)، نخبگان فردگرا (۲۲) و نخبگان عملیاتی (۲۵) دارد. با توجه مقدار میانگین رتبه، می‌توان گفت که نیاز مذکور، نیاز بسیار مهمی است که بیشترین اهمیت را هم برای نخبگان حمایت‌طلب دارد. لذا بنیاد بایستی برای رفع آن برنامه‌ریزی کند. نخبگان در سال‌های ابتدایی جذب انرژی و انگیزه بالایی برای فعالیت و کنش علمی دارند، اما طبق مصاحبه‌هایی که در این تحقیق انجام شد، متأسفانه بسیاری از آن‌ها خصوصاً کسانی که عضو هیئت علمی آموزشی بودند، آنچنان توسط مرکز آموزشی و یا پژوهشی خود با حجم بالای کاری به کار گرفته می‌شدند که هیچ زمانی را برای انجام فعالیت‌های نخبگانی خود نداشتند. در این زمینه بنیاد می‌تواند با برگزاری جلسات مشترک با وزارتین، بندهایی را خاص نخبگان در ارزیابی اعضای هیئت علمی نخبه و جوان خصوصاً در سال‌های ابتدایی جذب پیشنهاد دهد که تا حدی در راستای کاهش فعالیت‌های موظفی (مانند واحدهای موظفی تدریس) و افزایش و جایگزینی فعالیت‌های نخبگانی و پژوهشی به جای آن‌ها باشد. به عبارت ساده‌تر یک عضو هیئت علمی جوان و نخبه بتواند در ازای تدریس کمتر، پژوهش بیشتری برای دانشگاه انجام دهد و امتیاز آن برای وی محاسبه گردد. بسیاری از این نخبگان افراد تحصیل کرده در خارج از کشور هستند که دوست دارند تجربیات خود را در ورود به نظام آموزشی کشور، انتقال داده و کارهای اصیل نخبگانی انجام دهند. از این روی توجه به رفع این نیاز بایستی در اولویت برنامه‌های بنیاد قرار گیرد.

➤ نیاز بعدی عبارت است از «ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه و کارآمد در حوزه منابع انسانی نخبه و متخصص» که میانگین امتیازش در میان نخبگان ۳۱ است و تفاوت چندانی به لحاظ رتبه میان گروه‌های مختلف نخبگانی ندارد؛ جز در میان نخبگان مشارکت‌جو و عملیاتی که به ترتیب به آن امتیاز ۱۸ و ۲۲ داده‌اند. نخبگان فردگرا و حمایت‌طلب هم که چندان روحیه تعاون و مشارکت ندارند، نیاز زیادی به تشکیل چنین

بانک اطلاعاتی احساس نمی‌کنند. همانطور که میانگین رتبه نشان می‌دهد مورد مذکور برای نخبگان نیاز مهمی محسوب نمی‌شود. شاید دلیلش هم تصور عدم دسترسی آن‌ها به این بانک اطلاعاتی و استفاده از آن باشد. هم اکنون معاونت نخبگان و سرآمدان دارای بانک‌های اطلاعاتی متعددی از نخبگان است، اما لزوم یکپارچه‌سازی و کارآمدسازی آن‌ها وجود دارد. خصوصاً ورود اطلاعات مربوط به تخصص افراد می‌تواند بانک اطلاعاتی مذکور را در رابطه با منابع انسانی نخبه و متخصص، تبدیل به بانکی کارآمد کند.

➤ نیاز دیگر «ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان‌یافته نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی و سازمان‌ها» است. نیاز مذکور به طور میانگین رتبه ۱۸ دارد و به ترتیب بالاترین رتبه را در میان نخبگان مشارکت‌جو (۱۰)، نخبگان فردگرا (۲۴)، نخبگان حمایت‌طلب (۲۶) و نخبگان عملیاتی (۳۳) دارد. این نیاز همانطور که ذکر شد بیشترین اهمیت را هم برای نخبگان مشارکت‌جو داشته و برای مابقی نخبگان اهمیت چندانی ندارد. در کل عوامل زیادی بر شکل‌گیری این نیاز تأثیر دارند که برنامه‌ریزی بنیاد در این راستا باید متمرکز بر رفع موانع و ایجاد زمینه‌های تعامل نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی باشد. به عنوان نمونه میزان اعتماد اجتماعی نخبگان به دولت و نهادهای دولتی می‌تواند عاملی برای میزان مشارکت اجتماعی و سیاسی آنها باشد. پیشنهاد خاص برای رفع این نیاز، انجام یک تحقیق کاملاً علمی و عملیاتی در زمینه شناسایی موانع مشارکت اجتماعی و سیاسی نخبگان و تعامل آنها با سطوح مختلف حاکمیتی است. شاید با شناخت دقیق عوامل مذکور بتوان پیشنهادهای در راستای رفع موانع و ایجاد زمینه‌های افزایش مشارکت داشت. علاوه بر این، برای نخبگان مشارکت‌جو در این زمینه می‌توان برنامه‌ریزی کرد. پیشنهاد می‌شود بنیاد ابتدا در قالب یک فراخوان، نخبگان مشارکت‌جو را شناسایی و جدا کند و سپس با تشکیل بانک اطلاعاتی کارآمدی از توانمندی‌ها و تخصص‌هایشان (همانطور که این گروه نیاز به ایجاد بانک اطلاعاتی کارآمد را مهم دانسته‌اند)، زمینه را برای تعامل آن‌ها با حاکمیت فراهم نماید. به عبارتی بنیاد باید حلقه واسط میان نیازهای حاکمیت و توانمندی‌های نخبگان باشد. بسیاری از نهادها و سازمان‌ها برای این کمک‌ها حتی حاضر به عقد قرارداد و پرداخت مالی هستند، شاید این خود زمینه اثرگذاری بیشتر نخبگان و اشتغال‌زایی نخبگان را فراهم کند.

➤ نیاز بعدی «ایجاد شرایطی جهت اعطای تسهیلات کلان به گروه‌های پژوهشی در کنار اعطای تسهیلات خرد به تک‌تک نخبگان» است که به طور میانگین رتبه ۱۲ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بیشترین رتبه را میان نخبگان حمایت‌طلب (۱۴)، نخبگان مشارکت‌جو (۲۰)، نخبگان فردگرا (۱۵) و نخبگان عملیاتی (۳۲) دارد. پیشنهاد می‌شود بنیاد ملی نخبگان با توجه به اهمیت این نیاز (میانگین رتبه ۱۲)، تسهیلات گروهی و کلان را توسعه دهد. در این زمینه مثلاً طرح احمدی روشن طرح خوبی است که می‌توان با رفع مشکلات آن گام‌های مؤثری در این راستا برداشت. به عنوان مثال یکی از مشکلات طرح

احمدی روشن، تمرکز گرایی آن در شهرهای بزرگ مانند تهران و در رشته‌های فنی-مهندسی و خصوصاً دانشجویان و اساتید دانشگاه صنعتی شریف است که امکان مشارکت همه نخبگان، خصوصاً نخبگان شهرستانی و رشته‌های علوم انسانی را در این طرح سخت کرده است. در همین راستا پیشنهاد می‌شود حمایت‌های پژوهشی-تجهیزاتی در قالب تسهیلات کاظمی آشتیانی، حداقل در تعدادی از رشته‌ها که هزینه خرید برخی تجهیزات بسیار بالاست، جمع‌آوری شود. برای مثال به جای حمایت مجزا از ۲۰ نفر از نخبگان رشته‌های فنی-مهندسی یک دانشگاه خاص، بنیاد می‌تواند با جمع‌آوری این حمایت‌ها، هزینه خرید یکی از تجهیزات مورد استفاده طیفی از رشته‌ها و دانشجویان را تأمین کند. البته از آنجایی که ممکن است تعداد نخبگان مورد حمایت بنیاد در یک بازه زمانی و ذیل یک گروه تحصیلی و دانشگاه زیاد نباشد، پیشنهاد دیگری در این زمینه قابل طرح است. می‌توان با تأسیس یک شرکت واسط و کمک به آن برای خرید تجهیزات مورد نیاز نخبگان، امکان استفاده تعداد زیادی از نخبگان از دانشگاه‌های گوناگون و در بازه‌های زمانی مختلف از امکانات این شرکت را فراهم نمود. در واقع چنین شرکتی می‌تواند با دریافت حمایت از نهادها و وزارتخانه‌های مختلف، به مکانی برای تسهیل فعالیت پژوهشی نخبگان تبدیل شود.

➤ نیاز دیگر عبارت است از «فرصت‌سازی عادلانه و طبق شایستگی برای نخبگان به منظور تصدی پُست‌های کلیدی و سمت‌های تحول‌ساز در کشور» که به طور میانگین رتبه ۱۶ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان نخبگان مشارکت‌جو (۳)، نخبگان عملیاتی (۱۱)، نخبگان فردگرا (۲۱) و نخبگان حمایت‌طلب (۲۷) دارد. پیشنهادهای ارائه شده در دو بند قبلی می‌تواند به رفع نیاز فعلی نیز کمک کند. البته در اینجا بحث عدالت و شایسته‌سالاری نیز مطرح است که موضوعی کلان و راهبردی محسوب می‌شود. از این رو مجموعه نظام نخبگانی باید برای رفع این نیاز برنامه‌ریزی مشترک داشته باشند.

➤ نیاز بعدی «طراحی و اجرای مدلی به منظور همفکری و هم‌افزایی نخبگان برای حل مسائل کشور و انتقال تجربیات و ایده‌های آن‌ها به سطح سیاست‌گذاری» است که به طور میانگین رتبه ۲۹ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان نخبگان مشارکت‌جو (۱۲)، نخبگان عملیاتی (۱۴)، نخبگان حمایت‌طلب (۳۰) و نخبگان فردگرا (۳۱) دارد. بنیاد ملی نخبگان می‌تواند در راستای رفع این نیاز، اندیشه‌هایی با حضور نخبگان رشته‌های تحصیلی و دارای تخصص‌های گوناگون ایجاد کند و با شبکه‌سازی آن‌ها و برگزاری جلسات منظم ماهیانه، زمینه همفکری نخبگان را برای حل مسائل کشور فراهم کند. راه‌حل‌های رفع این نیاز بسیار شبیه راه‌حل‌های مطرح شده برای رفع نیاز «ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان‌یافته نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی و سازمان‌ها» می‌باشند.

➤ یکی دیگر از نیازهای نخبگان که نزدیک به نیاز قبلی است عبارت است از «تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان با معرفی ایده‌ها و تخصص آنها به بخش‌های دولتی و خصوصی (اعم از صنعتی، فرهنگی، هنری و...)» که به طور میانگین رتبه ۳۰ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان نخبگان حمایت‌طلب (۱۳)، نخبگان مشارکت‌جو (۱۹)، نخبگان عملیاتی (۱۹) و نخبگان فردگرا (۳۶) دارد. میانگین رتبه این نیاز، حاکی از اهمیت پایین آن برای نخبگان است. به عبارتی می‌توان گفت نخبگان چندان نیازی به معرفی ایده‌ها و تخصصشان به بخش‌های دولتی و خصوصی نداشته و شاید خودشان از عهده این کار برآیند. تنها گروه نخبگان حمایت‌طلب هستند که در این زمینه، بیشتر از سایرین نیازمند حمایت بنیاد برای معرفی ایده و تخصصان به بخش‌های دولتی و خصوصی هستند. پیشنهاد می‌شود که بنیاد ملی نخبگان، با برگزاری دوره‌های آموزشی و مهارتی، نخبگان حمایت‌طلب را در این زمینه توانمند سازد. پیشنهاد عملیاتی دیگر، انعقاد تفاهم‌نامه‌ای با «فن بازار ملی ایران^۱» در راستای اطلاع‌رسانی در مورد فناوری‌ها (عرضه، تقاضا و خدمات فناوری) و محصولات دارای فناوری برتر و همچنین معرفی خدمات و تسهیلات در این زمینه به متقاضیان است.

➤ نیاز بعدی «حمایت از محصولات و خدمات حاصل از فعالیت‌های نخبگانی با اقداماتی نظیر کمک به تجاری‌سازی و فروش محصولات و اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات آن‌ها به بازار» است که به طور میانگین رتبه ۲۰ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان نخبگان عملیاتی (۱) و نخبگان فردگرا (۱۶)، نخبگان مشارکت‌جو (۲۲) و نخبگان حمایت‌طلب (۲۴) دارد. همانطور که رتبه‌ها نشان می‌دهد نیاز مذکور در میان نخبگان عملیاتی با داشتن رتبه ۱ بسیار با اهمیت و ضروری است. از این روی بنیاد ملی نخبگان باید بتواند اقدامات حمایتی جدی در راستای رفع این نیاز داشته باشد. هم‌اکنون «معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری» و «صندوق حمایت از پژوهشگران و فناوران کشور» اقداماتی در این زمینه انجام می‌دهند. اما نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که اقدامات مذکور کفایت نکرده و ارضاء‌کننده نخبگان عملیاتی نمی‌باشند؛ لذا پیشنهاد می‌شود با شناخت اقدامات و برنامه‌های موجود و آسیب‌شناسی آن‌ها در این زمینه، برنامه‌ریزی جدی به منظور رفع این نیاز صورت پذیرد. به عنوان مثال

۱- «مرکز فن‌بازار ملی ایران» به‌عنوان مرجع اطلاعات فناوری کشور، با هدف رفع نیازهای اطلاعاتی افرادی که با مقوله تجاری‌سازی دانش فنی و مبادله آن سروکار دارند و نیز کمک به توسعه بازار فناوری از طریق تجاری‌سازی نوآوری‌ها در کشور، در سال ۱۳۸۳ توسط پارک فناوری پردیس تأسیس گردید. در حال حاضر این مرکز با در اختیار داشتن بزرگترین بانک اطلاعات فناوری کشور، اجرای برنامه‌های متعدد ملی و بین‌المللی، برخورداری از شبکه گسترده فن‌بازارهای منطقه‌ای و تخصصی، شبکه کارگزاران حرفه‌ای تبادل فناوری و سایر ابزارهای قانونی، زیرساخت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، موضوع «توسعه و مدیریت بازار فناوری کشور» را مأموریت اصلی خود قرار داده است.

یکی از مشکلاتی که در این زمینه وجود دارد، طولانی بودن فرایند اداری بررسی و حمایت از طرح‌هاست که پیشنهاد می‌شود راه‌حلی برای کوتاه‌تر کردن این روند برای نخبگان تحت حمایت بنیاد ملی نخبگان تدوین شود. مشکل دیگر، پایین بودن سقف وام‌ها و بالا بودن نرخ سود تسهیلات است که پیشنهاد می‌شود برای حل مشکل مذکور نیز تمهیدی اندیشیده شود.

➤ نیاز دیگر عبارت است از «ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن، خروجی محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی نخبگان» که به طور میانگین رتبه ۲۷ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان نخبگان عملیاتی (۳)، نخبگان مشارکت‌جو (۲۱)، نخبگان فردگرا (۲۳) و نخبگان حمایت‌طلب (۲۳) دارد. نیاز مذکور نیز مانند نیاز قبلی در میان نخبگان عملیاتی اهمیت بسیار بالایی دارد. از این روی بنیاد ملی نخبگان نیز بایستی برنامه عملیاتی برای رفع آن داشته باشد. طبیعی است که بسیاری از این نیازها به هم گره خورده‌اند و راه‌حل رفع یکی ممکن است به رفع بسیاری از نیازهای دیگر نیز کمک کند. به عنوان مثال، برنامه‌ریزی به منظور ایجاد ارتباط نخبگان با صنعت خود می‌تواند به کاربردی ساختن نتایج تحقیقات آنها کمک شایانی کند. در دانشگاه‌ها دفاتری تحت عنوان دفتر ارتباط با صنعت وجود دارد، اما دفاتر مذکور در زمینه ارتباط با صنعت چندان موفق نیستند. از این روی ضروری است بنیاد ملی نخبگان در راستای رفع این نیاز و فعال کردن دفاتر مذکور به صورت جدی ورود پیدا کند. به عنوان مثال یکی از مشکلاتی که دفاتر مذکور در ارتباط نخبگان با صنعت دارند این است که قرارداد نخبگان با صنعت مربوطه بایستی حتماً با دانشگاه منعقد گردد که هزینه بالاسری از آن کاسته شده و سود نخبگان کاهش می‌یابد. علاوه بر آن انعقاد قرارداد با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی روال اداری و زمان‌بری خواهد داشت که از حوصله نخبگان و صنایع خارج است؛ از این روی پیشنهاد می‌شود بنیاد ملی نخبگان به منظور کاهش بروکراسی اداری و افزایش سود نخبگان، مواد قانونی در آیین‌نامه مذکور در دفاتر ارتباط با صنعت با دانشگاه‌ها، پیشنهاد دهد.

➤ نیاز بعدی «تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت نخبگان جوان متناسب با انتظارات فرد نخبه، خانواده و جامعه» است که به طور میانگین رتبه ۵ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بیشترین رتبه را میان نخبگان مشارکت‌جو (۹)، نخبگان فردگرا (۱۱)، نخبگان عملیاتی (۱۶) و نخبگان حمایت‌طلب (۲۱) دارد. همانطور که رتبه‌ها نشان می‌دهد، نیاز مذکور هرچند در میان نخبگان امتیاز چندان بالایی ندارد، اما در مجموع و به طور میانگین دارای امتیاز بالایی بوده و اهمیت بسیار زیادی برای نخبگان به طور میانگین دارد. به منظور تقویت جایگاه اجتماعی و منزلت نخبگان جوان اقدامات فرهنگی فراوانی می‌توان پیشنهاد داد. از جمله اقداماتی که در حال حاضر در معاونت نخبگان و سرآمدان به منظور

رفع نیاز مذکور انجام می‌شود، می‌توان به برگزاری مراسم تکریم نخبگان و سرآمدان اشاره کرد. برنامه مذکور، برنامه خوبی است، اما کافی نیست و باید در کنار آن برنامه‌های دیگری همچون برگزاری جشنواره‌های تخصصی و در مقیاس کوچک برای معرفی نخبگان و تقدیر از جایگاه آنها داشت.

➤ یکی دیگر از نیازهای نخبگان عبارت است از «ایجاد ارتباط و تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت و ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان» که به طور میانگین رتبه ۲۶ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را در میان نخبگان مشارکت‌جو (۱۱)، نخبگان فردگرا (۱۷)، نخبگان عملیاتی (۱۸) و نخبگان حملیت‌طلب (۲۸) دارد. نیاز مذکور در میانگین رتبه بالایی ندارد و راه‌حل‌های پیشنهادی به منظور رفع آن مشابه راه‌حل‌های ذکر شده ذیل نیاز «ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن، خروجی‌محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی نخبگان» می‌باشد.

➤ نیاز بعدی «ارائه تسهیلات و حمایت‌هایی برای حضور نخبگان در عرصه بین‌المللی (شرکت در همایش‌های خارجی، طی دوره فرصت مطالعاتی، دعوت اساتید خارجی به ایران و...) متناسب با شرایط اقتصادی فعلی» است که به طور میانگین رتبه ۱۲ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان نخبگان فردگرا (۶)، نخبگان مشارکت‌جو (۸)، نخبگان حمایت‌طلب (۱۹) و نخبگان عملیاتی (۲۴) دارد. میانگین رتبه این نیاز نشان‌دهنده اهمیت آن برای نخبگان خصوصاً نخبگان فردگرا و مشارکت‌جو است. از این روی بنیاد ملی نخبگان باید برای رفع آن اقدام کند. پیش‌تر تسهیلاتی برای حضور مستعدین در عرصه‌های بین‌المللی مانند فرصت مطالعاتی وجود داشت، اما با توجه به افزایش نرخ دلار، سقف این قبیل تسهیلات نیز بایستی افزایش یابد. در غیر این‌صورت عملاً به دلیل تحمیل بار اقتصادی آن بر دوش نخبگان، این تسهیلات غیرقابل استفاده خواهند شد. لازم به ذکر است که فرصت مطالعاتی مذکور برای مستعدین طراحی شده بود و نه اعضای هیئت علمی جوان و نخبه؛ از این روی به نظر می‌رسد که بنیاد باید برنامه‌هایی برای حملیت از شرکت نخبگان جوان در همایش‌های خارجی و فرصت‌های مطالعاتی خارج از کشور متناسب با افزایش نرخ ارز داشته باشد. از جمله پیشنهادهای قابل ذکر تأمین بخشی از هزینه‌های شرکت در همایش‌های خارجی مانند هزینه بلیط یا اقامت با دسترسی نخبگان به ارز نیمایی (با تأیید وزارت صمت) است. مشکل دیگری که اعضای جوان و نخبه هیئت علمی در این خصوص دارند، عدم امکان استفاده آن‌ها از فرصت مطالعاتی خارج از کشور تا چند سال ابتدایی پس از جذب (طبق آیین‌نامه تسهیلات اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی) است و اکثراً به این مساله معترض بودند. اقدام دیگری که بنیاد می‌تواند در این خصوص انجام دهد، رایزنی با وزارتین به منظور

اصلاح آیین‌نامه مذکور است. به گونه‌ای که برای افراد نخبه‌ای که با تازگی جذب شده‌اند نیز امکان استفاده از فرصت مطالعاتی خارج از کشور ایجاد شود.

➤ نیاز دیگر عبارت است از «شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک و تخصص‌های مشابه و تسهیل همکاری‌های بین‌رشته‌ای نخبگان» که به طور میانگین رتبه ۲۴ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان نخبگان حمایت‌طلب (۶)، نخبگان مشارکت‌جو (۸)، نخبگان فردگرا (۲۶) و نخبگان عملیاتی (۳۵) دارد. هر چند نیاز مذکور به طور میانگین رتبه بالایی داشته و اهمیت زیادی برای میانگین نخبگان ندارد، اما برای دو گروه از آنها (نخبگان حمایت‌طلب و نخبگان مشارکت‌جو) دارای درجه اهمیت بسیار بالایی است. از همین روی بنیاد ملی نخبگان بایستی به دنبال رفع آن برآید. به منظور شبکه‌سازی نخبگان و سرآمدان، تاکنون چندین طرح در بنیاد مطرح شده است که لازم است عزمی جدی برای عملیاتی‌سازی آن‌ها وجود داشته باشد. البته طرح احمدی روشن که نیاز به اصلاحاتی در بخش اجرا دارد، تا حدی در راستای نیاز شبکه‌سازی و ارتباطات بین‌رشته‌ای نخبگان طراحی شده است. تنها چند ملاحظه در این خصوص می‌توان پیشنهاد داد. اول اینکه شبکه مذکور بایستی به صورت حضوری طراحی شود. یعنی نخبگان تنها در فضای مجازی به هم مرتبط نباشند و بتوانند هزارچندگاهی یکدیگر را نیز به صورت رویاروی دیده و شناسایی کنند. دوم اینکه زیرساخت مناسبی بدین منظور در نظر گرفته شود؛ به صورتی که امکان تعامل سریع، آسان و امنی را برای نخبگان فراهم کند. در مجموع نخبگان نیاز به امنیت و اعتماد دارند و در چنین محیطی می‌توان انتظار هم‌افزایی و همفکری داشت که این مهم با شبکه‌سازی نخبگان و مدیریت صحیح این شبکه‌ها شکل می‌گیرد.

➤ نیاز بعدی «حمایت از فعالیت‌های پژوهشی اساتید جوان و نخبه با تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آن‌ها از بین دانشجویان مستعد (در قالب اعطای کمک‌هزینه به دانشجو زیرنظر استاد)» است که به طور میانگین رتبه ۷ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان نخبگان فردگرا (۹)، نخبگان حمایت‌طلب (۱۱)، نخبگان مشارکت‌جو (۱۴) و نخبگان عملیاتی (۳۰) دارد. این نیاز با توجه به میانگین رتبه ۷، نیاز بسیار مهمی برای نخبگان است. اغلب نخبگان مورد مصاحبه در انجام فعالیت‌های پژوهشی خود مشکل نیروی انسانی همکار داشتند. به نظر آن‌ها بهترین نیروی انسانی که می‌توان در اختیار نخبگان قرار داد، دانشجویان مستعد تحت حمایت بنیاد هستند. از این رو پیشنهاد می‌شود بنیاد در قالب طرحی، دانشجویان مستعد مشمول جوایز تحصیلی را به اساتید جوان و نخبه متصل کند؛ به گونه‌ای که کمک‌هزینه تحصیلی دانشجویان مذکور در ازای همکاری پژوهشی با اساتید نخبه توسط بنیاد پرداخت

شود. با اجرای این طرح، هر دو گروه (مستعدین و نخبگان جوان) منتفع خواهند شد و در بلندمدت موجب افزایش بازدهی و بهره‌وری نخبگان نیز خواهد گردید.

➤ یکی دیگر از نیازهای نخبگان عبارت است از «لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان (اعطای جوایزی ویژه بانوان، حمایت‌های تشویقی و ...» که به طور میانگین رتبه ۳۲ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان نخبگان مشارکت‌جو (۲)، نخبگان فردگرا (۱۲)، نخبگان حمایت‌طلب (۳۵) و نخبگان عملیاتی (۳۸) دارد. با توجه به رقم میانگین رتبه می‌توان گفت که نخبگان اهمیت چندانی به رفع این نیاز نمی‌دهند. شاید یکی از دلایل آن این است که افراد مورد مطالعه اکثراً مذکر (۷۳٪) می‌باشند. خوب طبیعی است که مردان خصوصاً مردان مجرد و یا متأهل بدون فرزند که ۵۲٪ نمونه را تشکیل می‌دهند، شناخت دقیقی از مشکلات و مسائل زنان نخبه، خصوصاً زنان متأهل و دارای فرزند نداشته باشند. جالب است که نخبگان مشارکت‌جو به این نیاز اهمیت زیادی می‌دهند و این امر شاید به دلیل تفاوت ویژگی‌های زمینه‌ای ذکر شده در این گروه باشد. ۹۰٪ نخبگان مشارکت‌جو متأهل بوده و میانگین سنی آن‌ها ۳۸ سال است که نسبت به سه گروه دیگر میانگین سنی و درصد تأهل بالاتری دارند. خوب طبیعی است که با بالا رفتن سن و ازدواج، افراد درک متفاوت‌تری از شرایط خواهند داشت که یکی از این شرایط نیز، شرایط خاص زنان نخبه دارای فرزند است. در این زمینه پیشنهاد می‌شود بنیاد ملی نخبگان با شناسایی زنان نخبه متأهل و دارای فرزند، تسهیلات خاصی را برای حمایت از آن‌ها داشته باشد. در این راستا پیشنهاد می‌شود در شیوه‌نامه شناسایی نخبگان مذکور نیز بندی در خصوص جنسیت، تأهل و تعداد فرزندان درج گردد تا در شرایط یکسان به زنان دارای فرزند امتیاز بالاتری داده شود تا هم جنبه فرهنگی در راستای تشویق به امر ازدواج و فرزندآوری برای زنان نخبه داشته باشد و هم اینکه نخبگان مذکور بدانند که تفاوت‌های فردی آنها در نظر گرفته خواهد شد. پیشنهاد دیگری که در این زمینه می‌توان داشت، تعریف جوایزی ویژه زنان نخبه و دارای فرزند است که با وجود تمام مشکلات و مسائل توانسته‌اند در رقابت علمی با مردان جایگاه علمی شایسته‌ای در جامعه و حتی جهان داشته باشند. پیشنهاد دیگر، تعریف بسته‌های حمایتی ویژه زنان نخبه دارای فرزند است. به عنوان نمونه یکی از مشکلاتی که زنان مذکور دارند مسأله هزینه‌های نگهداری از کودکان‌شان است. شاید بنیاد بتواند در این خصوص بسته‌های حمایتی تعریف کند تا کمی از دغدغه مادران نخبه کاسته شود.

➤ نیاز بعدی «فراهم آوردن بستری برای همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید باسابقه و نام‌آشنا» است که به طور میانگین رتبه ۳۶ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را میان

نخبگان عملیاتی (۱۲)، نخبگان مشارکت‌جو (۲۷)، نخبگان حمایت‌طلب (۳۱) و نخبگان فردگرا (۳۴) دارد. نیاز مذکور با میانگین رتبه ۳۶، در مجموع برای نخبگان نیاز مهمی نیست، به جز برای نخبگان عملیاتی که روحیه کار تیمی و گروهی بالایی دارند. در این زمینه پیشنهاد می‌شود بنیاد ملی نخبگان در قالب طرح‌هایی مانند طرح پُست داک، نخبگان جوان را به سرآمدان و اساتید شامخ و باسابقه معرفی کرده و از همکاری آن‌ها با یکدیگر در قالب گرنت پژوهشی و یا آموزشی حمایت کند.

➤ نیاز دیگر «رعایت عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید باسابقه به همراه افزایش اعتماد به نخبگان جوان در سپردن مسئولیت‌ها» است که به طور میانگین رتبه ۱۰ داشته و در میان گروه‌های مختلف نخبگان به ترتیب بالاترین رتبه را در میان نخبگان حمایت‌طلب (۷)، نخبگان فردگرا (۱۴)، نخبگان مشارکت‌جو (۲۳) و نخبگان عملیاتی (۲۶) دارد. نیاز مذکور، نیاز نسبتاً مهمی برای نخبگان خصوصاً نخبگان حمایت‌طلب است. مشکلی که برخی نخبگان جوان با آن مواجه می‌شوند بحث عدم اعطای پروژه‌های کلان به آنهاست. بنیاد در این زمینه می‌تواند با تمهیدات قانونی، دستگاه‌ها و صنایع را به همکاری با نخبگان جوان ترغیب کند. به عنوان نمونه طی تفاهم‌نامه‌ای که با صنایع یا دستگاه‌های دارای پروژه نخبگانی منعقد می‌کند، سهمیه‌ای را برای اعطای پروژه به اساتید جوان و نخبه در نظر گیرد. کار دیگری که در این زمینه می‌توان انجام داد فرهنگ‌سازی در خصوص افزایش اعتماد به نخبگان جوان در اعطای پروژه‌های کلان است. بنیاد می‌تواند با همکاری سازمان صداوسیما، مستندات و برنامه‌هایی به منظور نمایش موفقیت‌های نخبگان جوان در اجرای پروژه‌های کلان تهیه کرده و با پخش آن‌ها زمینه فرهنگی اعتماد به جوانان نخبه را در جامعه ایجاد و تقویت نماید.

در پایان لازم است اشاره شود که بسیاری از نیازهای نخبگان به صورت زنجیروار به یکدیگر مرتبط بوده و رفع برخی از آن‌ها زمینه رفع نیازهای مرتبط دیگر را نیز فراهم خواهد کرد و برعکس عدم پرداختن به یک نیاز می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری سایر نیازهای مرتبط باشد. از طرف دیگر بنیاد ملی نخبگان باید یک بسته حمایتی از نخبگان داشته باشد که به طور متناسب هر چهار ذهنیت نخبگان را در نظر گرفته و پاسخگوی نیازهای هر چهار دسته از نخبگان باشد. فارغ از آیین‌نامه‌های حمایتی فعلی بنیاد، اینکه یک نیاز در ذهن نخبگان وجود دارد، این امر نیازمند برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری دقیق به منظور رفع آن است. این برنامه‌ریزی می‌تواند منتج به اصلاح آن آیین‌نامه و بهبود آن شود و یا به طراحی یک برنامه و دستورالعمل حمایتی جدید منتهی گردد. به بیان دیگر فارغ از اینکه نخبگان از تسهیلات موجود بنیاد ملی نخبگان استفاده کرده باشند یا خیر، نیازی که مطرح می‌کنند اهمیت دارد و باید برای رفع آن برنامه‌ریزی کرد.

۶- فهرست منابع و مآخذ

۶-۱ منابع فارسی

- ابطحی، حسین (۱۳۸۳)، آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: موسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران
- آریان، عاطفه (۱۳۸۹)، معرفی روش تحقیق کیفی نظریه مبنایی، کتاب ماه علوم اجتماعی، شماره ۲۵: ۸۶-۹۵.
- ازکیا، مصطفی و دربان آستانه، علیرضا (۱۳۸۲) روش‌های کاربردی تحقیق، جلد اول، تهران: کیهان.
- اصنافی، امیر (۱۳۸۸) نیازسنجی، مفهومی اساسی در علوم اجتماعی، نشریه رشد آموزش علوم اجتماعی، شماره ۴۳: ۳۲-۳۵.
- امامی سیگارودی، عبدالحسین، دهقان نیری ناهید، رهنورد، زهرا، نوری، سعید علی (۱۳۹۱) روش‌شناسی تحقیق کیفی: پدیدارشناسی، نشریه پرستاری و مامایی جامع‌نگر، ۲۲ (۲)، ۵۶-۶۳.
- امیدخدا، مریم؛ سپهر، فرشته (۱۳۸۷)، نیازسنجی اطلاعاتی اعضای جوان کتابخانه‌های عمومی شهر تهران، نشریه دانش‌شناسی، شماره ۲: ۱۷-۳۰.
- ایمان، محمد تقی (۱۳۹۱) بررسی فردگرایی روش‌شناختی و چالش‌های آن در علوم اجتماعی، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۳ (۴۵).
- بابایی، محمود (۱۳۷۶)، مبانی نیازسنجی اطلاعات، مجله اطلاع‌رسانی، دوره دوازدهم، شماره ۴: ۱-۱۰.
- بابایی، محمود (۱۳۸۲)، نیازسنجی اطلاعات، تهران: مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- بازرگان هرنندی، عباس (۱۳۸۷) روش تحقیق آمیخته: رویکردی برتر برای مطالعه مدیریت، نشریه دانش مدیریت، ۲۱ (۸۱).
- بایبر، هسه (۱۳۹۶) روش تحقیق آمیخته، ترجمه فراستخواه، مقصود و ترکمان، زینب، نشر موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران: آگاه.
- بیکر، ترزال (۱۳۸۶) نحوه انجام تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ ناییبی، تهران: نی.
- توکلی، مجید؛ شیری، منصور؛ کریمی، محمدرضا و دیگران (۱۳۹۵)، برنامه نیازسنجی سلامت جامعه؛ شیوه‌نامه اجرایی، به سفارش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، دفتر آموزش و ارتقای سلامت، تهران: نشر تندیس.
- جنگی‌زهی، حمیدرضا؛ الهی، زبیح‌الله (۱۳۹۳)، نیازسنجی آموزشی مهارت‌های مدیریتی مدیران و معاونین مدارس استثنایی استان سیستان و بلوچستان و اولویت‌بندی آنها، رسانه‌های نوین و آموزش، شماره ۱: ۱۱-۲۲.
- حاجی کریمی، عباسعلی؛ رنگریز، حسن (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران: موسسه چاپ و نشر بازرگانی.
- حبیب‌پور، کرم، صفری، رضا (۱۳۸۸) راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی، تهران: متفکران.

- خدایاری، مینا؛ حسینی‌نسب، سیدداود؛ یاری، جهانگیر (۱۳۹۲)، نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال ۹۰-۹۱، فصلنامه آموزش و ارزشیابی، شماره ۲۵: ۱۳-۲۸.
- خلود، حسین (۱۳۶۹)، تعیین احتیاجات آموزشی، مقالاتی درباره آموزش در سازمان‌های اداری، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- خوشگویان‌فرد، علیرضا (۱۳۸۶) روش‌شناسی کیو، انتشارات مرکز تحقیقات صداوسیما.
- دانایی‌فرد، حسن؛ حسینی، سید یعقوب؛ شیخ‌ها، روزبه (۱۳۹۲)، روش‌شناسی کیو؛ شالوده‌های نظری و چارچوب انجام پژوهش، تهران، انتشارات صفار.
- دعایی، حبیب‌الله (۱۳۷۷)، مدیریت منابع انسانی، مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی.
- دواس، دی. ای (۱۳۷۶) پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ ناییبی، ویراست اول، تهران: نی.
- رحیم‌نیک، اعظم (۱۳۷۴)، تئوری نیازها و انگیزش، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- رحیمیان، حمید؛ طباطبایی مزدآبادی، سید محسن (۱۳۹۳)، تحلیل شکاف و نیازسنجی مهارت‌های عمومی و تخصصی کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران، فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری، شماره ۸: ۶۷-۷۹.
- رضایی میرقائد، هدا؛ احمدی کهنعلی، رضا؛ کوشکی جهرمی، علیرضا (۱۳۹۶)، نیازسنجی و تعیین دوره‌های آموزشی کارکنان واحدهای آموزش و پژوهش دانشگاه هرمزگان بر اساس رویکرد شایستگی، دو فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی، دوره ششم، شماره ۱۲: ۱۳۳-۱۶۶.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۶۴)، جامعه روستایی ایران و نیازهای آن، شرکت سهامی انتشار.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۷)، آنومی یا آشفتگی اجتماعی، شرکت سهامی انتشار.
- الرک، پاملال، ستل، رابرت بی (۱۳۸۰) پژوهش پیمایشی: رهنمودها و استراتژی‌هایی برای انجام دادن پیمایش، ترجمه مهر اندخت نظام ستهیدی، اردشیر امیدی محنه و محمود متحد، تهران: آگه.
- سعیدی رضوانی، محمود؛ آهنچیان، نرگس (۱۳۸۶)، مقایسه نظری و تجربی (عملی) رویکردهای کل‌نگر و جزءنگر نیازسنجی آموزشی؛ مطالعه موردی شرکت برق منطقه‌ای خراسان، مطالعات تربیتی و روانشناسی، شماره ۲۹: ۱۷۸-۱۵۵.
- سمیعی زفرقندی، مرتضی؛ غلامی، فوزیه (۱۳۹۵)، نیازسنجی اولیای دانش‌آموزان دختر دوره اول متوسطه، فصلنامه خانواده و پژوهش، شماره ۳۱: ۲۷-۴۰.
- شاکری، رضا (۱۳۸۸)، نیازسنجی از مردم تهران درباره نیازهای فرهنگی آنها، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- شجاعی، محمد صادق (۱۳۸۶)، نظریه نیازهای معنوی از دیدگاه اسلام و تناظر آن با سلسله مراتب نیازهای مازلو، دوفصلنامه مطالعات اسلام و روش‌شناسی، شماره ۱: ۸۷-۱۱۶.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۱)، سند راهبردی کشور در امور نخبگان، با همکاری بنیاد ملی نخبگان.

- عاقلی نژاد، رضا (۱۳۹۲)، شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای کیفی و ارائه راهکار بهبود خدمات ارائه شده به نخبگان؛ مطالعه موردی برگزیدگان آزمون سراسری ورود به دانشگاه‌ها که تحت حمایت بنیاد نخبگان استان یزد قرار دارند، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی دانشگاه یزد.
- عباس‌زادگان، سیدمحمد؛ ترک‌زاده، جعفر (۱۳۷۹)، نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- فتحی واجارگاه، کورش؛ خراسانی، اباصلت؛ دوستی، هومن (۱۳۹۱)، نیازسنجی و تحلیل شکاف آموزشی کارکنان یک شرکت بیمه و تدوین نیازهای آموزشی آنها براساس مدل استاندارد مهارت، پژوهشنامه بیمه، شماره ۲۷: ۵۱-۶۹.
- فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۹۲)، نیازسنجی آموزشی: الگوها و فنون، تهران: نشر آبیژ.
- فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۸۵)، نیازسنجی پژوهشی؛ مساله‌یابی پژوهشی و اولویت‌بندی طرح‌های تحقیقاتی، تهران: نشر آبیژ.
- فتحی، بشارت (۱۳۸۴) پدیدار شناسی به منزله روش پژوهش کیفی، ۷ و ۸، ۱۶۸-۱۵۷.
- فلیک، اووه (۱۳۸۸)، درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- قبادی، علیرضا (۱۳۹۱)، تبیین نقش خانواده، مدرسه و گروه‌های مرجع در نیازهای اجتماعی و فرهنگی دانش‌آموزان، فصلنامه خانواده و پژوهش، شماره ۹: ۱۱۱-۲۱۱.
- کاظمی، بابک (۱۳۷۶)، مدیریت امور کارکنان، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کراسول، جان دلبیو، پلانوکلاک، ویکی (۱۳۹۴) روش‌های پژوهش ترکیبی، ترجمه علیرضا کیامنش و جاوید سرایی، تهران: آبیژ.
- کرلینجر، فردریک نیکلز (۱۳۷۶)، مبانی پژوهش در علوم رفتاری، ترجمه جعفر نجفی‌زند و حسن پاشاشریفی، نشر آوای نور.
- کوکبی و همکاران (۱۳۹۵) بنیان‌های فلسفی روش تحقیق کمی، کیفی و آمیخته، فصلنامه نقد کتاب، ۳ (۹).
- گل‌کار، زهرا؛ رضایی‌نسب، پرهام (۱۳۹۶)، روش کیو در علوم اجتماعی، ماهنامه کار و جامعه: ۲۱۱، ۸۰-۸۱.
- گیندز، آنتونی (۱۳۸۸)، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، نشر نی.
- لاجوردی، سمانه؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید؛ کردنائیج، اسدالله (۱۳۹۵)، کاربرد روش کیو در شناخت الگوهای ذهنی: ارزش‌گذاری عوامل بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه اعضای هیات علم، پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۳۱، ۲۸-۵.
- مالینوفسکی، پروتیسلاو (۱۳۷۸)، نظریه‌ای علمی درباره فرهنگ، ترجمه عبدالحمید زرین قلم، انتشارات گام نو.
- محمدپور، احمد؛ صادقی، رسول؛ رضایی، مهدی (۱۳۸۹) روش‌های تحقیق ترکیبی به عنوان سومین جنبش روش شناختی: مبانی نظری و اصول عملی، نشریه جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۱ (۲).
- محمدی، تیمور (۱۳۸۵)، مفهوم و ضرورت نیازسنجی آموزشی، مجله اصلاح و تربیت، شماره ۵۷ و ۵۸: ۳۸-۴۱.

- مرادی، داریوش؛ صالحی نجف‌آبادی، مولود (۱۳۹۵)، تحلیلی بر نیازسنجی و رضایت‌سنجی شهروندان جهت کاربرد در برنامه‌ریزی توسعه شهری؛ مطالعه موردی شهروندان شهر جوزدان، فصلنامه اقتصاد شهری، شماره ۱: ۹۹-۱۱۷.
- معین‌الدینی، محمود (۱۳۹۸)، نیازسنجی آموزشی مسائل راهبردی اجتماعی، فصلنامه مطالعات راهبردی استراتژیک، سال هفدهم، شماره ۷۷: ۲۲۴-۲۰۳.
- ملکی، مرتضی؛ حسینی، سیده فریبا (۱۳۹۳)، شناسایی و الویت‌بندی عوامل مؤثر در بازاریابی کارآفرینانه در شرکت‌های کوچک و متوسط با روش کیو، پایان‌نامه کارشناسی ارشد MBA، دانشگاه سمنان.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۲)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۹) راهنمای عملی پژوهش کیفی، ویراست دوم، تهران: سمت.
- وزارت ورزش و جوانان (۱۳۹۵) شیوه‌نامه نیازسنجی آموزشی ورزش کشور.
- وزیرپور، مهرداد (۱۳۸۴)، نیازسنجی اطلاعات، کتاب ماه کلیات، شماره ۹: ۱۰۶-۱۰۷.
- یارمحمدیان، محمدحسین؛ بهرامی، سوسن؛ فروغی ابری، احمدعلی (۱۳۸۲)، مدیران و کارشناسان بهداشتی و الگوهای مناسب نیازسنجی، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، شماره ۹: ۶۹-۸۵.
- یارمحمدیان، محمدحسین؛ بهرامی، سوسن؛ فروغی ابری، احمدعلی (۱۳۸۳)، الگوهای مناسب نیازسنجی برای سنجش نیازهای سازمانی کارکنان شاغل در شبکه‌های بهداشتی و درمانی استان اصفهان، فصلنامه پایش، سال سوم، شماره سوم: ۲۲۷-۲۳۵.
- یاسینی، علی؛ رضایی‌خواه، هدایت؛ تابان، محمد؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۵)، شناسایی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه ایلام در خصوص ارتقای شغلی با کاربست روش کیو، مدیریت سازمان‌های دولتی، شماره ۱۷، صص ۱۲۰-۱۰۷.

۶-۲ منابع انگلیسی

- Becker, Howard S. (۱۹۶۳), *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, New York: Free Press.
- Brown, S. R. (۱۹۹۷). *The History and Principles of Q Methodology in Psychology and the Social Sciences*, Red at the British Psychological Society Symposium on, A Quest for a Science of Subjectivity: The Lifework of William Stephenson, University of London.
- Carver, S. C., & Scheir, M. F. (۱۹۹۲). *Perspective on Personality*. Allyn and Bacon.

- Creswell, John.w and et al (٢٠٠٧) Qualitative Research Designs Selection and Implementation, Published in Counseling Psychologist, Volume: ٣٥ issue: ٢, page(s): ٢٣٦-٢٦٤.
- Halliburton, Amy, L ,John, Asha. (٢٠١٠) ،Q Methodology to Assess Child–father Attachment. Early Child Development and Care, ١٨٠(١&٢), ٧١–٨٥.
- Jo, K. H., AN, G. J. & Doorenbos, A. Z. (٢٠١٢). Attitudes of Korean adults towards human dignity: AQ methodology approach. Japan Journal of Nursing Science, ٩(١), ١٠١-١١١.
- Mattson, B. (١٩٩٥). Models of personal needs assessment. Alexandria, VA. ERIC Document Reproduction service No. ED: ٣٨٦-٨٩٥.
- McKillip, J. (١٩٨٧). Need Analysis: Tools for the Human Service and Education. Applied Social Research Methods Series, vol.١٠, Sage Publications: Thousand Oaks, CA.
- Miller, A. Osinski, M. (٢٠٠٢)” Training needs assessment”. available in www.ispi.orgpdfsuggestedReadingMiller_Osinski.pdf.
- Neuber, A.Keith. (١٩٨٠), Needs Assessment. A Model for Community Planning. Sage Publications.
- pdf/ Policy ٢٠٠٣.pdf.
- Potter, M. (٢٠٠٤). Needs assessment and a model agenda for trainig the public health wor force. American Journal of Public health, ١٣١, ١٢٩٤-١٢٩٦.
- Shinebourne, Pnina. Adams, Martin, (٢٠٠٧), Q Methodology as a Phenomenological Research Method, Existential Analysis, ١٨(١), ١٠٣-١١٦.
- Steelman, T. A. & Maguire, L. A. (٢٠٠٧). Understanding participant perspectives: Qmethodology in national forest management. Journal of policy analysis and management, ١٨(٣), ٣٦١-٣٨٨.
- Summers, Gene F. et al (١٩٨٧) Needs Assessment. Iowa State University Press.
- Tuler, S. & et al. (٢٠٠٥b). Selecting The Right Tool for Evaluations: Guidance for Community Involvement Practitioners, EPA’s Public Involvement Policy is Available at:www.epa.gov/public_involvement/
- Van Exel, J., & De Graaf, G. (٢٠٠٥). Q methodology: A sneak preview. Retrieved January, ٢٤, ٢٠٠٩.
- Watts, S., & Stenner, P. (٢٠١٢). Doing Q Methodological Research: Theory, Method & Interpretation. London: Sage Publication.

- World Health organization (٢٠٠٠), Need assessment, Available in: http://www.who.int/substance_abuse//pdffiles/needs.Assessment.Pdf
- Wright, P. N. (٢٠١٣). Is Q for you? Using Q methodology within geographical and pedagogical research. *Journal of Geography in Higher Education*, ٣٧(٢), ١٥٢-٦٣.

۷- پیوست‌ها و ضمائم

۷-۱ پیوست ۱؛ متن مصاحبه‌ها

۱- مصاحبه با وحید صفری فرد (۹۹/۰۳/۲۶):

محل خدمت	دانشگاه مقطع دکتری	رشته	نام	گروه
دانشگاه علم و صنعت	تربیت مدرس	شیمی	وحید صفری فرد	علوم پایه

مصاحبه کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران و ... چیست؟ آیا بنیاد در این راستا کاری انجام داده یا نه؟

مصاحبه شونده: ارتباط من با بنیاد تقریباً قطع شده و دیگه فکر کنم بنیاد برای من برنامه ای ندارد. قبل از اینکه نیازها را بگم بنیاد باید در انتخاب افراد نخبه بیشتر دقت کند. در سال های ۹۳ - ۹۴ در بنیاد باز شد و هر کس که دو تا مقاله داشت به صورت یکساله عضو بنیاد میشد. اما به عنوان مثال فدراسیون سرآمدان الان بهتر داره کار میکنه و نیازی به درخواست افراد ندارند و خودشان رصد میکنند. چون آنها خودشان رصد میکنند و معیارهای مشخصی دارند و سلیقه ای عمل نمیکنند بهتر دارند کار میکنند. ساپورت‌های خیلی خوبی هم دارند. سمینار و حمایت مالی و اینها بنیاد به شدت در راستای تکریم نخبگان بد عمل میکند.

دوره پست داک من که جایزه شهید چمران بود ۸ ماه داوری پروژه من طول کشید و من هیچ درآمدی نداشتم تا بنیاد نخبگان زحمت بکشد و داوری طرح مرا انجام دهد. یا اگر شما یکی دو بار بروید برای چک کردن مدارک با شما مثل شخصی که قطعاً دارید دزدی میکنید برخورد میشود. شما قطعاً دارید دروغ میگوید مگر اینکه با همه مدارک ثابت کنید که درست میگوید و پیش فرض اینه که شما دروغ گوئید که من دیگه این چند وقت فاتحه بنیاد را خواندم و احساس کردم که بنیاد دارد اینقدر بد عمل میکند که اصلاً کسی نره دنبالش یا اینقدر دارد بد عمل میکند که جامعه نخبگان از کشور فرار کنند احساس من اینه. من از سال ۹۱ تحت حمایت بنیاد بودم تا سال پیش که کاظمی آشتیانی گرفتم. بنابراین ۸ سال با این سیستم دارم میرم جلو و همیشه وقتی با کارمندان بنیاد برخورد میکنم مثل کسی با من رفتار میکنند که دزده من دارم اشتباه میکنم مدارک من قطعاً دست سازی شده است و اینها برخورد میشه در صورتی که من اول یکبار چک شدم داوری شدم صلاحیت من بررسی شده و اینها به هر حال انتقادی بود که نسبت به بنیاد داشتم و احساس میکنم فدراسیون سرآمدان جایی هست که میشه به آن تکیه کرد و بنیاد جایی نیست که خیلی بشود به آن تکیه کرد. نمیدونم دلیل این کارهاشون چیه؟ بنابراین اگر شما از من میپرسیدید که نظر شما در مورد بنیاد در حوزه نیازهای اقتصادی شما چیه من خیلی امیدی نداشتم ولی الان برنامه ام اینه که جزوه فدراسیون سرآمدان بشوم.

بحث پول داشتن یه بحثیه بحث اینکه شما پولو میگیری واست واریز میکنن اما اینقدر بد عمل میکنن که شما میگوید این چه وضعیه... این به کنار ولی از نظر نیازهای اقتصادی که میفرمایید به هر حال این مشکلی است که برای همه است فرض کنید شما هیئت علمی میشوید با این قیمتها نمیتونید خونه بخرید ماشین نمیتونید بخرید به کار آزمایشگاهیت نمیتونی برسی پول نداری وسیله بخری برای آزمایشگاهت و اینها این دغدغه ای است که اکثراً دارند. من شاید خیلی از اینها را رد کردم چون سال ۹۵ عضو هیئت علمی شدم اما کسی که سال ۹۹ هیئت علمی شده باشد هیچکدام از این کارها را نمیتواند انجام دهد نه وسیله ای میتواند بخرد برای آزمایشگاهش و نه برای خونه و زندگیش میتواند کاری بکند

به هر حال یکی از دغدغه‌هایی که افراد نخبه‌الان دارند بحث اقتصادی واقعیت الان همینه از نظر اقتصادی نابودند مگر اینکه حمایتی شوند برای خرید خونه و ماشین و تجهیزات آزمایشگاه و همه اینها به این برمیگردد که معیارهای شناسایی نخبه درست شود و نخبگان به درستی مورد شناسایی قرار بگیرند اگر معیارها سلیقه‌ای شوند تعدا نخبگان شناسایی شده خیلی بالا میرود و بودجه هم محدود است به هر کسی سهم کمی میرسد باید مشخصا دید کی داره چه کار میکنه؟ اچ ایندکس مقالاتش چنده تعداد مقالات کیو وانش چندتاست نه کیو تو، تری و مابقی ار حساب نکنند بنابراین تو انتخاب نخبه خیلی باید دقت کند چون فکر کنم بودجه دولتی بالاخره کمه.

مصاحبه کننده: شما فرمودید تجربه شخصی اما ما به هر حال دنبال بررسی تجربه شخصی شما به عنوان یک نخبه هم هستیم. شما بازهم وضعیت ایده آل زیست به عنوان یک نخبه برای شما چگونه است؟ چه خلاء‌هایی در حوزه حمایت از یک نخبه احساس میکنید در حوزه‌های زیرساختی و ارتباطی و...؟

این چند وجهی است استادی که از نظر اجاره مسکن مشکل دارد به خیلی از مسائل دیگر نمیتواند فکر کند. همکاران جدید ما خیلی مستعجزند.

شما فرض کنید در ارتقاء کاملا سلیقه‌ای عمل میشود و رای‌گیری مخفی است. حمایت‌های بیرون دانشگاه میتواند کمک کند. مثل جشنواره جوان خوارزمی شرکت کردم و بعدا متوجه شدم که این جشنواره مخصوص دانشجویان سال آخری و بدون شغل و یا پست داک است. کسی که هیئت علمی سال اوله هیچ جایگاهی در جشنواره جوان خوارزمی نداره و میگن این که جایگاه خودشو داره بذار بدیم به کس دیگه ای که به دردش بخوره. جشنواره بین المللی خوارزمی هم برای اساتیدی است که ده پانزده سال کار کردن و نه اساتید جوان. برای اینی که تازه هیئت علمی شده هیچ جشنواره خاصی وجود نداره. فقط برای جذب شدن هیئت علمی‌های جدید بنیاد ۴۰ میلیون گرنت میده اما بعد از اون هیچ حمایتی نداره بیاد بعد از اون بگه سالی یکبار ما چه کردیم این فرد اول شده که اون آدم بیاد و به همه اعلام کنه که من در بنیاد برگزیده شدم شاید بتونه کمک کنه وگرنه بنیاد هم نمیتونه در ارتقاء اعضای هیئت علمی نقشی داشته باشد مگر اینکه جایزه‌ای بدهد و سطح اونو بالا ببرد که اون برای دانشگاهها خریدار داشته باشد.

به اساتید جوان کلاس نمیدن دانشجو نمیدن اساتیدی که سابقه دارند سعی میکنند نهایت استعمار را نسبت به هیئت علمی‌های جدید انجام دهند این مشکل شهرستانها هم هست. در یک کلمه اگر شفافیت را انجام دهیم این مشکلات حل میشود. اجبار کنه که دانشگاهها خیلی شفاف گزارش دهند و دانشگاهها هم مورد نظارت قرار بگیرند.

بنیاد هم باید در فرایندهای داوری اش شفاف سازی کند شما امتیاز خودتان را ببینید امتیاز افراد بالاتر از خودتان را ببینید و دیگر دچار سرخوردگی نمیشوید و تلاش میکنید در سالهای آینده. هر کسی باید در زیرجزه خودش شفاف سازی کند.

مصاحبه کننده: بحث بعدی نیازهای فرهنگی اجتماعی است نیازهایی مانند تکریم و مفید واقع شدن و ... شما در این رابطه چه نظری دارید؟

به نظر من درسته که نیازهای اقتصادی مهم است ولی مسائل فرهنگی و تکریم اینها شاید واقعا مهمتر باشد برای کسی که واقعا نخبه است یعنی کسی که الکی به عنوان نخبه شناخته نشده. یه سیستمی باشه که کار منو ببینه کار منو ارزیابی کنه اگر من الان دکتری گرفتم میتونم داخل کشور برای پست داک بمونم و میتونم برم خارج از کشور نیازمند اینه که من یک جایگاهی برای ۴ سال آینده ام بتونم برای خودم ببینم که بله فلان سازمان هست که داره رصد میکنه به محض اینکه شما یه ژورنال بالا چاپ کردید دیگه شما رو ساپورت میکنند هیئت علمی آن سازمان بشید. این کار میکنه پولم

میگه نمیخوام این چندوقت یه پولی از این ور و انور درمیارم ولی من یه آینده ای داشته باشم به یه جایگاهی برسیم. حالا از اون ور کسی که درواقع به یک جایگاه و پایگاهی هم رسید اون تکریمه مهمه یه سازمانی باشه که اون رو به عنوان یک نخبه اعلام کنه. بنیاد نخبگان اینکارو نمیکنه ولی فدراسیون سرآمدان اینکارو میکنه ما توی کانال دانشگاهمون هم میبینیم که سال گذشته اعلام کرد که فلان استاد از دانشکده فیزیک شد سرآمد و اعلام شد. به جز این فدراسیون خیلی جایی برای اعلام نخبگان وجود ندارد مگر جشنواره خوارزمی که این هم برای استاتید جوان خیلی مناسب نیست. بحث فرهنگی حتی از مالیش هم مهمتره.

مصاحبه کننده: آیا در جامعه بستری برای استفاده از ظرفیتهای نخبگانی شما وجود دارد؟

فرد به فرد متفاوت است. برای من یه جواب داره برای یه دانشجو فرق میکنه. بنیاد نخبگان کار خاصی نکرده برای جذب من. درسته اون ۴۰ میلیون بود اما دانشگاه به خاطر اون ۴۰ میلیون منو جذب نکرد و من از کانالهای دیگری برای جذبم استفاده کردم. بنیاد کاری برای جذب من اصلا و به هیچ وجه انجام نداد. توی ایران کسی روزمه منو تو این رشته نداره. استاد ما یکی از بهترین استادای برتره. من برای آموزش و پرورش هم اقدام کردم چون برای کسی مهم نبود که من بهترین روزمه را بین هم سن نان خودم دارم اصلا چنین نهادی نداریم با بنیاد نخبگان تماس گرفتم دیدم اونا کسی که از بیرون میاد رو بهتر جذب میکنن تا کسی که داخل درس خونده باشه و این یعنی تشویق به رفتن. منی که از سال ۹۱ تا ۹۸ داخل بودم چی؟ اون کسی که از خارج کشور میاد و محدودیتها را میبیند معمولا بعد از دو سه سال برمیگردند. ولی حداقل میتونست یه جایگاهی باشه که منو مقایسه کنن با کسی که دو سال خارج از کشور بوده و هر کدام که بهتر بود را برای جذب معرفی کنند نه اینکه صرفا کسی که تجربه تحصیل در خارج را داشته است. دقیقا چیزی که بنیاد نخبگان به من گفت این بود که ما برای کسای حمایت جذب داریم که حداقل دو سال خارج کشور بوده اند. پس من بهتره دو سال پست داک برم خارج کشور که زمینه جذب من فراهم شود. اون ۴۰ میلیون بنیاد برای ما هیچ تاثیری در جذبمان ندارد. از بودن من استفاده شده یا نه؟ الان خیلی راضیم از جایگاهم و آینده ام را دست خودم میبینم خوب هرچقدر که تلاش کنم بتونم موفقیتهای بیشتری کسب کنم. الان تنها چیزی که میخوام اینه که کاری به کار من نداشته باشند من خودم کارم را انجام میدهم سنگ نیندازند من کارم را انجام میدهم. ولی از اون طرف اگر گرنتهای بین المللی باشد خوب است طرحی بود برای همکاری بین ایران و روسیه که اگر این طرحها زیاد شود خیلی خوب است که بستری فراهم شود برای ما که این سیستم هم حالت آشنا بازی و پارتی بازی نیست من ۲۰ نفر را هدایت میکنم که از قبل انتخاب شده نباشند یکم خیالم راحت میکنه که داوری از سمت ایران نیست از سمت روسیه هم هست که زد و بندی در میان نباشد این همیشه اذیت میکنه یک فرد را. من نیازی ندارم الان خیلی قدر منو بدونن من دارم کار خودمو انجام میدم ولی کسی که کاری نداره وضعیتش فرق میکنه. باید بیشتر قدرشو بدونن و یه جایی بهش بدن که کار کنه ولی من الان هیئت علمی ام نه درو میبندم و کار میکنم.

مصاحبه کننده: در فرایند هیئت علمی شدن به چالشی برخوردید؟

من همیشه گفتم منو خیلی اشتباهی اینجا جذب کردن من ۹۵ جذب شدم سال ۹۷ شدم پژوهشگر برتر دانشگاه سال ۹۸ شدم استاد برتر رشته شیمی. زدم به دیوار که دانشجویان امید تلاش پیدا کنند. من دارم دروغ میگم شما خیلی هم خوب کار کنید شما را جذب نمیکنند جای من اینجا نیست استادی که با ۳۰ سال تجربه هست قطعا دوست ندارد منی که ۴ سال درس دادم بشم استاد برتر تدریس

بنابراین متأسفانه در اکثر دانشگاه‌ها هیئت علمی‌های قبلی به شدت ترس دارند از ورود هیئت علمی‌های جدید به شدت. یعنی من مطمئنم کار به بیمارستان کشیده میشه در جذب سعی میکنند بی‌آزارترین فرد با رزومه پایین تر جذب کنند که بیایند برای آنها کار کنند شما تک و توک این بین بالاخره خدا کمک میکنه جذب میشن ولی اصلاً روند کلی جذب موافق ورود افراد ضعیف است یهو میبینید این بین یه فرد قوی هم جذب شد. چون شما اگر قوی باشید دیگه زور نمیپذیرید اگر استاد بالاتر بگه دانشجوی منو هندل کن میگی از این خبرها نیست من با دانشجوی خودم میخوام حرف بزنم اگر منم روزی به اونجا برسم فاتحه ام خونده است به خاطر همین میگم من باید ۶۰ سالگی بازنشسته شم در هر صورت روند اینجوریه که استاد ضعیفتر جذب میشه و این نگرانی هست که من دارم میرم مصاحبه برای جذب مقاله‌های خوبمون نشون بدم یا نه نکنه استاد بدشون بیاد این کلیه‌ها اینقدر شنیدم دیگه باورم شده ولی این بین بعضی جاها وجدان دارن و جذب میکنن خوش بینانه ۵۰ به ۵۰ جاست. ترس خیلی شدیدی از جذب اساتید قوی دارند ولی من خدایی جور شد جذب شدم رزومه من اومد کس دیگه ای می‌خواست جذب بشه که ضعیفتر بود اما یه بنده خدایی گفت اگر بخواهید ضعیفتر را جذب کنید این را هم باید جذب کنید.

پدر من جانباز ۲۵ درصد بود اما چون سهمیه نگرفته بود من بدون هیچ سهمیه‌ای کلا درس خوندم. بعد از مرگ پدرم فهمیدم که میشود برای جذب اگر سهمیه ۵۰ درصد باشد استفاده کنم. میخواستم برم آموزش پرورش معلم بشم یه بنده خدایی گفت حیفه بری با این رزومه معلم بشی برو دانشگاه هم درخواست بده در کل با بهترین رزومه ۳۰ درصد میتونی امید داشته باشی که جذب بشی تهران خیلی سخته حالا شما سیستم را شفاف کن. هیچ مشکلی نیست که با شفافیت حل نشه.

مصاحبه کننده: مسائل فردی، خانوادگی و ... فکر میکنید به نیازهای شما پاسخ داده شده است؟
اگر بحث اقتصاد خانواده درست شود خیلی از مشکلات خانوادگی هم حل میشود ارتباط پدر با همسر و فرزند هم بهتر میشود خیلی از اینها هم تربیتی است که از بچگی چگونه تربیت شده باشند.
مصاحبه کننده: نوع گرایش مذهبی و سیاسی فرد چگونه؟

من خیلی اینها رو ندیدم چون فرزند جانباز بودم مشکلی نداشتم ولی برای همه باید حالتی شود که فرد به روند جاری جامعه هرچه نزدیکتر باشد بهتر است اما اگر فردی خیلی متفاوت باشد خیلی شانس برای جذب ندارد مگر اینکه پارتی داشته باشد.

بخش‌های ضبط نشده (به درخواست مصاحبه‌شونده): مسائل دینی و مذهبی و سیاسی گاهی در جذب تاثیرگذار است که بنظر من نباید خیلی مهم باشد. حداقل مسائل سیاسی در جذب نباید ملاک باشد. حتی در مسائل دینی، وجود اجبار باعث نوعی تظاهر و دورویی می‌شود. برای رفع مشکلات باید به هر مدیری در حد مدیریتش اختیار داده شود. در اینجا دایره اختیارات یک مدیر زیاد است. همچنین باید جریمه مشخصی برای تخطی و عملی فراتر از حوزه اختیارات وجود داشته باشد.

مصاحبه کننده: در مورد دوستان نخبه‌ای که با آنها در ارتباط هستید، بنظرتان نیازهای دارند که قابل ذکر باشد؟
اگر جامعه نخبگانی بخواهد حمایتی انجام دهد، این حمایت باید حساب شده باشد. نباید در را انقدر باز بگذارند که پول به کسی نرسد، پول باید به درد کسی بخورد. کاری که سرآمدان به خوبی انجام می‌دهد، مقاله‌ای را می‌خواهند که هرکسی به راحتی نمی‌تواند چاپ کند و باید خیلی زحمت بکشد. البته در رشته‌های دیگر مثل جامعه‌شناسی شاید تولید یک نظریه ملاک باشد.

دوم اینکه جامعه نخبگانی بستری را برای ارتباطات بین‌المللی و بین دانشگاهی فراهم کند. سوم تلاش کند شفافیت داشته باشد، در رتبه‌بندی و ... البته نیاز نیست جامعه نخبگانی در فرایند داخلی دانشگاه‌ها دخالت کند، بنیاد نخبگان برای خودش شفافیت داشته باشد. مثلا بگوید لیست افرادی که من از آنها حمایت می‌کنم با رزومه‌شان موجود است، همه چک کنند. فدراسیون سرآمدان هر سال این کار را انجام می‌دهد و می‌گوید مثلا این افراد را با این رزومه‌ها انتخاب کردم و دیگران میتوانند اعتراض هم کنند. اگر شفافیت باشد مثلا فردی که امسال پست داک نگرفته، میگوید رزومه‌ام را بهتر میکنم، این بخش را قوی‌تر میکنم تا سال دیگر پست داک بگیرم. اما اگر نباشد آن فرد میشوند که فلانی با یک مقاله جذب شده است و سرخورده می‌شود و می‌رود خارج و این سرمایه‌های کشور است که از دست می‌رود. ممکن است بگویند اگر اطلاعات افراد را در سایت بگذاریم مشکل امنیتی ایجاد می‌شود، اما میتوان راهکاری ایجاد نمود. مثلا پیامک بزنند که شما نفر ۲۳ هستید با ۱۲۵۰ امتیاز. همین کفایت می‌کند. بنیاد فقط می‌گوید شما احراز هویت نشدید، فرد نمی‌فهد چرا، چه چیزش کم بوده است تا سال بعد تقویت کند. شاید هم بنیاد دارد خوب عمل می‌کند. اما وقتی گزارش نمی‌دهد، فرد ممکن است فکر کند ناحقی می‌شود.

مصاحبه کننده: از مجموع مواردی که گفتید، کدامیک را از اولویت‌های اصلی و بالا می‌دانید؟

شما شرایط من را در نظر بگیرید که شکل شغل و خانه و زندگی ندارم. من فقط دنبال محیطی هستم که بتوانم همکاری بین‌المللی داشته باشم و پژوهش انجام دهم و به لحاظ علمی ارتقا پیدا کنم. این ارتقای من باعث ارتقا گروه، دانشجویان، و دانشگاه می‌شود. الان برای انجام کار با کیفیت نیاز به گزنت داریم و می‌خواهم برای بدست آوردنش تلاش کنم. خوب است که راه‌هایی بگذارند که ما تلاش کنیم گزنت بدست بیاوریم. این کار ادم را تنبل بار نمی‌آورد. اینکه به صد نفر پولی بدهند دردی را دوا نمی‌کند. مثلا بنیاد بگوید این یک میلیارد را به پنج نفر می‌دهم، به شرطی که پروژه اپلای کند. ممکن است اتاق کناری همکارم بگوید خانه و مسکن و ماشین اولویتش است. بنیاد چیزی به اسم همکار پژوهشی دارد، اما فرمالیته است. بهتر است پول مستقیم به حساب دانشجویان واریز شود. اگر دانشجوی کار نکرد، شما گزارش بده. الان مثلا ستاد نانو به استاد پول می‌دهد و او هم پول را به دانشجویان می‌دهد. شفافیت نیست. راه حلش خیلی ساده است، اما کسی عمل نمی‌کند.

بحث تضاد منافع است. آن تصمیم گیرنده که باید امضا کند تا پول را به جای استاد به دانشجویان بدهند، خودش به دانشجویان پول نمی‌دهد، پس امضا نمی‌کند. من با پول بنیاد چند سال پیش رفتم اسپانیا فرصت مطالعاتی. اما حمایت سرآمدان خیلی بهتر است. خوب است بنیاد هم از همان الگو استفاده کند. حس امید در دانشجویان کشته شده. اما من امیدوارم. شما خوب کار کن، اگر شد اینجا میمانی و اگر نشد خریدار داری. شفافیت بالا برود امید هم بیشتر می‌شود. شما میدانی که چه کسی با چه رزومه‌ای کجا جذب شده. تنها چیزی که می‌خواهم این است که بچه‌های آزمایشگاه کارکنند، امید داشته باشند.

مصاحبه کننده: این خودش یکی نیاز است. استادی که در فضای آموزشی فعالیت می‌کند انتظار دارد دانشجویانش با انگیزه باشد و این انگیزه به استاد نیز منتقل می‌شود. اگر نکته تکمیلی دارید در خصوص نیازهای نخبگان بفرمایید؟

همین‌هاست. کلیدواژه شفافیت همه چیز را درست می‌کند. اگر استاد قوی بیاید اینجا ممکن است در کوتاه‌مدت من ضرر کنم. اما در بلندمدت سود میکنم. چون او اسم علم و صنعت را بالا می‌برد و همه می‌آیند این دانشگاه. به هر حال ظرفیت آن استاد هم مشخص است. سرریزش می‌آید برای من. حتی اگر همکاری هم نباشد، دیگران به خاطر آن اسم می‌آیند

اینجا و سرریزش می‌آید برای بقیه اساتید. اما همه کوتاه‌مدت نگاه می‌کنند. امسال اگر من پژوهشگر برتر، استاد برتر نشوم چه می‌شود؛ پس یک فرد ضعیف را بیاوریم هیات علمی.

۲- مصاحبه با مرضیه فرهنگ (۹۹/۰۴/۰۳):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
علوم پایه	مرضیه فرهنگ	فیزیک	Toronto/ Canada	دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

مصاحبه کننده: شما به عنوان یک نخبه نوعی، در حوزه های شغلی و حرفه ای خود چه نیازهایی احساس میکنید و فکر میکنید مکانیسم رفع آنها چه میتواند باشد؟ به عنوان مثال بسته به نوع رشته مثلا رشته های شیمی نیاز به زیرساختهای آزمایشگاهی دارند و ... شما فکر میکنید که چه خلای در این زمینه وجود دارد که بر روی فعالیتهای نخبگانی شما اثرگذار هستند؟

دکتر فرهنگ: من الان از مقام عضو هیئت علمی صحبت خواهم کرد چیزهایی که در شروع کار شور و شوق مرا گرفت و سرعت مرا کم کرد و مثل یک سرعت گیر جدی واسه من عمل کرد. تجربه شخصی خودم را میگویم. وقتی عضو هیئت علمی جدید ما (در مورد من دیگه الان صدق نمیکند و بیشتر در مورد ورودی های جدید هیئت علمی صادقه چون من الان ۵ ساله که جذب شدم) مشکل اصلی بار آموزشی سنگینی است که در ابتدای امر به اعضای جدید تحمیل میشود. ما ترمی دو تا درس را باید حتما ارایه کنیم شاید بشه کردش سالی سه تا ولی معمولا همون سالی چهار تاست و سالی چهار تا درس ارایه دادن اصلا کار سبکی نیست برای کسی که تازه شروع به کار کرده مثلا آدم درس رو بار اول یا دوم یا سوم که ارایه میکنه اساتید پیشکسوت که چند سال یک درس را ارایه میکنند خوب جزوه هاشونو دارند و چند بار اون درس را ارایه کردند اون درس رو حفظند و کلا همه چیز روتین است ولی کسی که میخواد درس جدید ارایه بده اصلا این بار آموزشی بسیار زیاد وقت آدم را میگیرد مگر اینکه آدم بخواد دودر کنه و بپیچونه که ما این روحیه را نداریم به هر حال حق دانشجویست و آدم باید درست درس بده این تجربه آموزشی جدید جدا از اینکه من چقدر مهارتهای معلمی دارم یا ندارم جدا از اینکه من قبلا درس دادم و حل تمرین داشتم و اینها را میگذارم کنار که ممکنه خودشون اصطکاک و چالش ایجاد کنند برای کسی که مهارتی در این زمینه ندارد، آموزش بسیار وقت گیر است. هیئت علمی جدید باید ترم اول دو تا درس جدید بدهد و ترم بعدش هم دو تا درس جدید دیگر و این تا چند سال بسیار فرسایشی است. هم هیجان تدریس و درس جدید است من خودم داوطلبم و دوست دارم ولی به خاطر اینکه این تدریس به کل همه هفته منو میگیره و منی که مثلا تازه فارغ التحصیل شدم از خارج از کشور و تازه پست داک گذروندم پر از شور و نشاط و ایده و انگیزه کار پژوهشیم با کلی ایده خوب یک انرژی اولیه داشتم که این بار آموزشی زیاد یهو آدمو وایمیستونه من رو وایسوند حداقل. البته خوب من مشکلات شخصی خودمم داشتم من دو تا بچه کوچیک داشتم و مسائل این هم مزید بر علت شد به طور خاص برای خانم ها خوب. ولی مسائل شخصی خودم را میگذارم کنار اما همین تدریس کل هفته منو میگرفت و منو از دنیای تحقیق عقب انداخت مثلا فرض کنید شما یک سرعت زیادی دارید و مجبور میشوید ناگهان ترمز کنید. همگام با دنیا داشتید پیش میرفتید تو مرز علم بودید اونجایی که بودید به هر حال یکهو سرعتتون گرفته میشه میاید عقب عقب عقب این به نظر بزرگترین چالشی بود که من داشتم.

مصاحبه کننده: دانشجویان شما نتوانستند این انگیزه را در شما ایجاد کنند؟

دکتر فرهنگ: شور و شوق کار پژوهشی از آدم گرفته میشه من وقتی که درس لیسانس میدم این هیچ ربطی به کار پژوهشی نداره معمولا درصد کمی از درسهامون مخاطبش دانشجوی دکتری است و کاری هست که مستقیم با ریسرچ ما مربوط میشود. بیشتر درسهای ما کلاسیک تکست بوکی است خوب دانشجو هم خوب باشد شوق تدریس را بالا میبرد نه تحقیق. من به عنوان یک هیئت علمی سه وجه دارم وجه آموزشی، پژوهشی و اجرایی. حالا بار اجرایی را بگذارم کنار من فکر میکنم در ابتدای جذب وجه آموزشی اینقدر برای فرد سنگین است که مومنوم پژوهشی اون را میگیرن. شما هیچ وقت معلم نبودید و یکهو از حوزه پژوهشی وارد آموزشی میشدید. من یک پیشنهاد خام دارم اینکه سالهای اول آموزشی کمتری به اونها بدهند و یا اینکه خارج از کشور اساتیدی که دوست نداشتند آموزش بدهند پول میداد و اون درسو میخرید. ذره ذره وجه آموزشی را زیاد کنند بهتر است.

معضل دیگری که داریم اینه که به هیئت علمی جوان معمولا اعتماد نمیشه و دانشجوی دکتری به اون نمیدهند و یکی دو سال باید بگذره و یکسری شرایط را آدم با سوابقش پر کنه تا بهش دانشجوی دکتری بدهند. کسی که تازه دکتری گرفته و پست داک گرفته پر از شور پژوهشی است از یک طرف واحدهای آموزشی زیادی دارد از طرفی نیروی پژوهشی یعنی دانشجوی دکتری ندارد و این دو با هم ادم را فلج میکنه. معیارهایی دارد که معمولا تا دو سه سال همیشه کسب کرد. این دو مومنوم آدم را میگیره و اینها مسائل جدی من در این سالها بوده. دانشجوی ارشد داده میشه اما خیلی قوی نیستند و کار پژوهشی خوبی انجام نمیدهند اما دانشجوی دکتری خوب میتواند تبدیل به یک همکار پژوهشی تبدیل شود دانشجوی ارشد خیلی باید قوی باشد که کار خوب ازشون دربیاید.

من: این نامه ها و قوانین ارتقاء را چگونه ارزیابی میکنید؟

د فرهنگ: چون مردم تقلب میکنند مجبورند قانون بگذارند اما همه میگویند که دست و پا گیرند اینقدر کمی هستند و اینقدر جزئی نگرند و اینقدر دست و پا گیرند و ما راهی نداشتیم جز اینکه باهاش همراه شویم و اینقدر کمی و عددی و دو دو تا چهار تاست که واقعا دست و پا گیرند. اگر گزینه دیگری بگویید که پیشنهاد بدهید من جایگزینی هم ندارم. چون شرایط خاصی ندارند و من مجبورم خودم را در چارچوب آنها بگنجونم خیلی ازادی عمل منو میگیرند و منو محدود میکنند چون خیلی نتیجه گرا هستند. باید در یک بازه زمانی کوتاه منجر به خروجی شود و این دست و پا گیر است. تا یک عضو هیئت علمی جدید بتونه در محیط جدی همکارهای پژوهشی خودشو پیدا کنه و گروه پژوهشی خودشو بسازه این زمان بره اینکه منو هی در قید آیین نامه میذارن باعث میشه همه اش به کارهای صورتی توجه کنم که زود جواب میده اینکه بتونم تو دو سال جواب بگیرم و اینقدر مقاله تو دو سال داشته باشم منو میکشونه به سمت چیزهایی که خودمو انطباق بدم با محیط.

مصاحبه کننده: شما اشاره کردید که مادرید و دو فرزند دارید. یه نخبه ای که تعدد نقش دارد نقش همسری نقش مادری و نقش نخبگی شما با این نقشهای متعدد چگونه دست و پنجه نرم میکنید و چه نیازهایی دارید؟

فرهنگ: چیزی که درایران کمبودش را حس میکنم عدم حمایت از دختران و زنان اعم از مادران است. من به محض ورودم برای دکتری در خارج از کشور جایزه ای بردم که مخصوص دختران جوان دانشگاهی بود. آنجا جایزه هایی وجود داشت که مخصوص خانم ها بود. دخترها شرایط چالش دار تری دارند در جامعه برای درس خواندن و ... حتی یک هیئت علمی خانم با آقا اصلا نگاهی که به توانایی های یک خانم میشه متفاوت است. خود من چون اعتماد به نفسم کم نیست چنین نگاهی به من نشده است شاید به خاطر سابقه تربیت خانوادگی منه ولی اینو میتونم حس کنم که برخی جاها اینجوری باشه. من در مصاحبه جذب گفتم من یک بچه دو ساله دارم و الان هم باردار هستم و تلاش خودمو میکنم اما

خیلی از خانمها را میدیدم که بارداری خود را پنهان میکردند و بعد از زایمان هم بعد از دو هفته می آمدند و از این مرخصی استفاده نمیکردند به خاطر فشار محیط همکاران و فشاری که روی مادران وجود دارد که برو مادریتو بکن از مرخصی خود استفاده نمیکردند اما من از مرخصی زایمانم استفاده کردم.

اگر تاثیری گذاشت روی سرعت کار من تاثیر گذاشت مثلا من هنوز رسمی نشدم و دو تا بچه دارم و وقتم کم است شاید اگر نداشتم دو سال قبل رسمی شده بودم مادری من حتما روی عملکرد من تاثیر گذاشته اما من خوشحالم ولی اینکه این روی ارزیابی از من گذاشته نه اصلا اثر نداشته ولی میشناسم خانم هایی که دانشگاههای دیگر ایران هستند بعد از دو هفته برمیگردند دانشگاه. میگفتند اگر نباشیم ممکنه سر سال قرارداد منو تمدید نکن ولی من اولویتم مادری بود. میخواستم بگم چیزی که در ایران کمبودش را احساس میکنم فقدان حمایت از خانم ها خصوصا مادرهاست. به هر حال خانمها این مشکلات را دارند اما چون شما دانشجوی دختر دارید باید هستت علمی خانم هم بگیرید و با شرایط اونها کنار بیایید. و درست نیست خانمها را سوق بدیم به سوی مجرد بودن.

حمایت دانشکده ما از لحاظ روانی خوب بود و همکاران همدردی کردن با من و نگاه تحقیر آمیز به من نداشتمند. اما کلا این دست حمایتی را روی سر دختران و زنان جامعه نمیبینیم کاش نخبگان به طور خاص شاخه خاصی برای خانمها داشته باشد.

من: شما در بحث نگهداری از بچه ها زمانی که سر کار هستید دچار مشکل نشدید؟

فرهنگ: خوب وقتی اونا بچه تر بودند برایشان پرستار گرفتم و بزرگتر شدند هم رفتند مدرسه و مهد و بقیه شیفتها رو هم با همسرم تنظیم میکنیم الان یکی ۸ ساله و یکی شون ۵ ساله هستند.

اما فشار این قضیه کم نبوده در اوایل زندگی و حتی همین الانم این فشار هست و من مجبورم ساعت دو ونیم سه برم مدرسه دنبالشون ولی همکاری من تا ساعت ۶ بعد از ظهر هستند. ساعت کاریشون دست خودشونه و تا هر وقت بخوان می مونن. شاید عصر جلسه باشه نشست دانشگاه باشه خوب اون شاید وقتی میره خونه بتونه توی خونه هم کار کنه من دو باید برم بچه ها رو بیارم خونه و بعد تا ۹ شب کار کنم و اصلا زندگی هامون قابل مقایسه نیستند. من تازه مسئله دیگه ای هم که داشتم خانواده ام تهران نبودند و من تنها بودم و جا دارد حمایتهای تشویقی برای زنان در دوره دکتری و هیئت علمی بگذارند و جا دارد که رویش فکر شود.

من: دچار مشکلات مالی نشدید و نیازهای مالی برای شما چگونه بود؟

فرهنگ: میتونستیم دچار مشکلات مالی شویم ما راستش چون از خارج از کشور آمده بودیم و همسرم اونجا کار کرده بود چند سالی ما یه اندوخته ای داشتیم دلار از کانادا آوردیم و تونستیم خونه و ماشین بخریم و زندگی مون رو راه بندازیم. به خاطر ۱۰ سال کار خارج از کشور مشکل مالی نداشتم. الان چالش مالی نداریم.

من: برای اثرگذاری در رشته خود فکر میکنید نیاز مالی دارید؟

فرهنگ: چون کار من میدانی نیست این چالش را در کار نداشتم اما چالش دیگه اینه که در ایران در جزیره ایم یه جورایی محدود شده ایم و ارتباطمون با همه دنیا قطعه تنها راه ارتباطی ما اینترننه. از جریان حضور در یک عالمه برنامه و کنفرانس دوریم. من خارج از کشور که دانشجوی دکتری بودم سالی چند تا کنفرانس میرفتم این کنشهای علمی آدم را در جریان علم قرار میداد. معمولا اعتبارهای پژوهشی ما اگر بخواید واقعا برای یک سفر خارجی و کنفرانس خارجی خرج بشه دیگه برامون چیزی نمیمونه که بخوایم به دانشجوی دکتری بدیم و کامپیوتر بخریم و این خرجهای تازه اگر بشه باهاش خارج از کشور رفت اینقدر که الان همه چیز گروه به خاطر دلار که کم میاریم.

شرکت در همایشها چیز جدی است که هم به خاطر بعد مسافتی و وضعیت بغرنج مالی کشور این شانس از ما گرفته شده و خیلی سخته. بحث مشکلات سیاسی در این قضیه تاثیر دارد.

من به دلایل مادر بودنم دنبال رفتن نبودم و امسال میخواستم برم که کرونا اومد. مدتها قبل باید دنبال ویزا گرفتن باشند و پروسه طولانی است اگر فرایندی باشد که پروسه ویزا گرفتن و اقامت گرفتن حل شه این عدم قطعیت اذیت میکنه. من: در حوزه خانوادگی همسر شما با شما همراه بودند؟

فرهنگ: ایشان با من همراه بودند و در این زمینه مشکلی نداشتیم.

من: چه نیازهایی دیگری وجود دارد که باید اضافه کنید؟

فرهنگ: در گرایش و فیلد کاری ما اینکه تعاملاتی با دنیا نداریم و جزیره ای کار میکنیم و برای یک همایش بین المللی کلی دغدغه جذب مالی بودیم و برای اینکه چهار نفر را از خارج از کشور بیاریم کلی مشکل داشتیم و اینکار را ۴ سال یکبار خواهیم داشت و این تعاملات و کنشها با خارج از کشور خیلی سخته. و خوبه بشه سالی یکبار یا دو سالی یکبار یک سفر علمی داشته باشیم.

و مورد دیگری که من خیلی دوست داشتم که استفاده کنم بحث فرصت مطالعاتی است که خوب چند سال طول میکشد تا ما به آن دست پیدا کنیم چون شرایط دستیابی به آن رسمی قطعی شدن اعضای هیئت علمی است و تعداد سال زیادی طول میکشد که به آنجا برسیم کاش میشد با مرخصی گرفتن فرصت مطالعاتی رفت و خوب چون خیلی ها رفتند و برنگشتند زیادی سخت میگیرند و این قوانین دست و پا گیر شدند.

شرایطی مثل گرونی دلار، تحریم و اینکه خیلی از مهمانهای خارجی همایشهای ما شاید میترسیدند به ایران بیایند. نه میشه دعوت کرد نه میشه بریم و مرخصی گرفتن در زمان پیمانی بودن محدوده و چند هفته در سال است که این اجازه همکاری بین المللی را به ما نمیدهد و هی باید قوانین را دور بزنیم. به هر حال از لحاظ قانونی من بخوام برم دو ماه در سال برم کانادا بمونه دانشگاه حمایت اینو نمیکنه که حتی بگه اشکال نداره بری و مرخصی بده.

اگرم چالش مالی بوده بیشتر حول این محور بوده.

من: یک کاسه شدن نخبه و غیرنخبه در محیط علمی شما را اذیت نکرده؟ اصلا با این مساله مواجه شدید؟

فرهنگ: نه مواجه نشدم و به ندرت این چالش وجود داشته کسی تحمیل شده باشد. اما چیزی که منو اذیت میکنه اینه که اعضای هیئت علمی بعد از اینکه رسمی و دانشیار میشوند خیلی دچار خمودگی میشوند. قبلش خیلی تلاش میکنند و بعد از اون دیگه دچار خمودگی میشوند من خودم هنوز دانشیار نشدم و خیلی انرزی دارم و این جا باید آدمو دریافت.

مثل اینکه کنکوری ها در فرایند درس خودند خیلی انرزی شون گرفته میشه و بعد که کنکورشون رو میدهند دیگه جون ندارند این برای من توی این چند سال اول جذب رخ داد که برخی از دلایلی هم شرایط مادر بودن من بوده است.

من: در بحث جذب دچار مشکلی نشدید؟

فرهنگ: نه خدا رو شکر همه چیز هموار جلو رفت.

من: من سوالاتم تموم شد اگر نکته ای هست خودتان بفرمایید؟

فرهنگ: حتما لازمه در رابطه با زنان کار جدی انجام داد و تجربه حمایت از زنان دید و برخی از کشورها تا ۶ سال به زنان مرخصی زایمان میدهند اگر کشور ما داعیه اسلامی دارد باید بیشتر تسهیلاتی برای زنان و مادران قائل شود. جایزه ای مه من به خاطر زن بودنم گرفتم جدا از حمایت مالی یک مهمونی داشتیم که ما رو به هم وصل میکردن و یک گروه ایجاد میکردن و گروه سازی میکردن و خانمی بین ما بود که دکتری داشت و حدود ۹۰ سال سن داشت و هویت بخشی

میکرد اگر استعداد یابی در مورد دختران ما شود اونها عضو یک گروه شو و بچه ها عضو یک گروه شوند و حمایت‌های فراتر از مالی شود و ارتباط اونها با مادران موفق و گذاشتن کارگاهی در این رابطه که چگونه هویت زنانه خودم را حفظ کنم و در یک محیط مردانه کار کنم. لازم نیست مرد شوم. به نظرم ما این چیزها را در ایران خیلی نیاز داریم.

من: در بحث تعاملات علمی و گروهی در این زمینه دچار چالش شده اید و نیازی دارید که باید شناخته شود در این زمینه آیا خلأی است و چه خلأی است؟

فرهنگ: من فکر میکنم خلأ است و این خلأ نیاز به حمایت از بیرون ندارد. در گروه ما کار گروهی بسیار کم‌رنگ است و این به خود ما برمیگردد که ما در ایران روحیه کار تیمی نداریم و داریم سعی میکنیم که خودمان درستش کنیم این کار و خیلی سخت میکنه مخصوصا برای کسی که واحد تدریس داره دانشجوی دکتری نداره و این خیلی کارو سخت میکنه.

۳- مصاحبه با وحیده ولی‌زاده (۹۹/۰۳/۳۰):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
علوم پایه	وحیده ولی‌زاده	زیست‌شناسی	انستیتو پاستور	موسسه انستیتو پاستور

مصاحبه کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در حوزه وجود دارد؟

مصاحبه شونده: من از بچگی مدرسه سمپاد بودم و با هزار امید درس خواندم. هشت سال در این مدارس بودم و کنکور برایم آسان بود. در دانشگاه هم در هر سه مقط شاگرد اول بودم. با این امید که بتوانیم فکر خودمان را عملی کنیم درس خواندیم، اما در کار خوب با ما رفتار نشد. من جایزه آشتیانی را بردم، خیلی دوندگی کردم برای جذب که گفتند مثل بقیه باید بروم در فراخوان. از سال ۹۴ اینجا تعهدم شروع شد و حکمم را تا آخر ۹۹ زدند. در هیچ فراخوانی هم رشته ما را نخواستند. الان همه دغدغه من این است. گفتند نهایتا جلسه‌ای تشکیل می‌دهند و شش ماه حکمم را تمدید می‌کنند. دو سال پیش نامه زدم به بنیاد و از دکتر سالاریه خواهش کردم. به پاستور نامه زدند که من را جذب کنند. پاستور قبول نکرد و گفت باید منتظر فراخوان بمانی. اما فراخوان نگذاشتند. مجددا پیگیری کردم دکتر سهراب‌پور پاراف کردند که جایزه من برای همان دو سال است و الان اگر پاستور نامه بزند که ما این فرد را می‌خواهیم، بنیاد وارد عمل می‌شود و حمایت می‌کند. الان هم پاستور می‌گوید بنیاد باید نامه بدهد که شما باید این خانم را بردارید و ما خارج از فراخوان شما را جذب می‌کنیم. یعنی یک دور باطل ایجاد شده است و سر ما بی‌کلاه مانده است.

تعهد خدمت در اینجا خیلی سخت است. در این چند سال در هیچ فراخوانی رشته من را نخواستند. چون من فارغ‌التحصیل همینجا بودم و روی پروژه‌ای در حال کار بودیم، برای دانشگاه‌های دیگر اقدام نکردم. با تعهد خدمت اینجا خیلی بد برخورد می‌شود. من که کلی انرژی و هزار تا ایده داشتم، فقط منتظرم که تمام شود. بعد از این هم که وضعیت نامشخص است. البته جایزه دکتر آشتیانی - خداخیرشان بدهد - ۱۰۰ تومن وام دادند و ما توانستیم خانه بخریم. واقعا تشکر می‌کند. اما قسمت هیات علمی شدن اصلا حمایتی نمی‌شود.

مصاحبه کننده: یعنی بنیاد در جذب شما اثرگذار نبوده؟

نه. نبوده. با اینکه دکتری‌ام را همینجا در ایران در انستیتو پاستور بودم. استاد راهنمای من خیلی پیگیر بودند که جذب شوم. البته آن موقع گذراندن تعهد خدمت هم خیلی سخت بود. استاد راهنما ام کلی حمایت کردند تا تعهدم را قبول

کنند. البته آن موقع پیمانی شدن خیلی سخت بود. اصولاً از زمان فراخوان چند سال زمان می‌برد. فقط من نیستم. هم‌دوره‌ای‌های من چند نفر هستند که همین مشکل را دارند. البته یک نفر در حال جذب است. مصاحبه کننده: یعنی شرایط متفاوت است. یک نفر ممکن است در طول تعهد خدمت در فراخوان هم شرکت کند و بتواند جذب شود؟

بله دقیقاً. حتی بدون فراخوان هم الان یک نفر در حال جذب است.

مصاحبه کننده: الان به لحاظ وضعیت مادی و حقوقی هم وضعیت تان خیلی باثبات نیست؟ درسته. محرومیت از مطب بعد از پیمانی شدن و استادیار شدن ۷۰-۸۰ درصد می‌شود. اما قبل از آن ۳۰ درصد است. ببینید ما چقدر تحت فشار هستیم. من برخی روزها تا ساعت ۴ می‌ماندم و فرزندم را هم می‌آوردم. ولی اصلاً دیده نمی‌شود و خسته مضاعفی ایجاد می‌کند.

مصاحبه کننده: شما با چه عنوانی اینجا مشغول به فعالیت هستید؟

تعهد به خدمت، ضریب k. ما قراردادی هستیم. الان تا پایان سال قرارداد داریم. ما وام نمی‌توانیم بگیریم. ضامن کسی نمی‌توانیم بشویم، کسر از حقوق. شرایط ناجوری است. وام تهیه مسکن به ما نمی‌دهند. همه چیز منوط به پیمانی شدن است. الان هم بعد از ۵-۶ سال هنوز اتفاقی نیفتاده است. مکاتبات من با بنیاد هم به نتیجه نرسید. پاستور هم می‌گوید بنیاد باید در مکاتبه خود با ما بگوید که ملزم هستیم شما را جذب کنیم یا منخیر. اینجا هم می‌گویند مشکل کمبود بودجه هست.

مصاحبه کننده: به هر حال برای ما بعد حمایتی و پشتیبانی بنیاد و نهادهایی که قرار است از نخبگان جوان حمایت کنند، اهمیت دارد؛ فارغ از شرایط داخلی دانشگاه. نکته دیگر بحث تعارض نقش است؛ شما در عین حال که نقش نخبه و جایگاه شغلی خود را دارید، نقش همسری و مادری را هم برعهده دارید. مباحث مالی، پرستار یا مهد فرزند و ... در این زمینه خلأ و نیازی حس می‌کنید که بتوان با حمایت بیرونی برطرف بشود؟

اگر بشود که خیلی خوب است. چون واقعا فشار روی ما است. وقتی به خانه می‌روم چند ساعت را باید به فرزندم اختصاص بدهم که این البته بخش خوب آن و زمانبندی خودم است. در مورد مهد قبلاً پاستور مهد داشت و بغل دست خودمان بود. اما دو سال پیش مهد اینجا تعطیل شد و مشکلات شروع شد. اولاً مهد خوب و مطمئن پیدا کردن خودش سخت است. دوماً باید فرزندم را می‌بردم و برمی‌گشتم اینجا و مجدداً بعد از کار می‌رفتم مهد دنبالش. خیلی اوقات مجبور می‌شدم مجدداً بیاورمش پاستور، چون کار ما عملی و آزمایشگاهی است و زمان می‌برد. گاهی باسد تا ساعت ۶ تا ۸ صبر کنی. این دغدغه‌ها هست. قبلاً خوب بود. مخصوصاً الان در زمان کرونا هرچند مهدش باز شده، اما اجبار شیلد و ماسک دارند که دخترم نمی‌تواند دائم بزند. الان هر روز صبح فرزندم را می‌برم اسلامشهر پیش مادرم و عصر مجدداً می‌روم دنبالش. اوضاع خیلی سختی است. فکر نمی‌کنم بنیاد در این زمینه بتواند کاری کند.

مصاحبه کننده: به هر حال از این دست مشکلات وجود دارد و جزء نیازهای فردی- خانوادگی است که در اولویت‌بندی نیازها باید مورد توجه قرار گیرد. نکته دیگر اینکه در فرایند جذب و ارتباط با همکاران و ... به مسئله تبعیض جنسیتی برخورد کردید.

در پاستور به گونه‌ای است که کارهای مهم را به مردان می‌سپارند و تو باید خودت را بکشی و اثبات کنی که من هم هستم و توانایی‌اش را دارم انجام بدهم. در نهایت تو با تلاش مضاعف می‌توانی خودت را نشان بدهی، ولی این تبعیض تا

حدی هست. دوم که خیلی مهم‌تر است اینکه برخی اساتید در حال بازنشستگی و نامدار که دیگران روی آنها حساب می‌کنند، اجازه رشد را به جوانان نمی‌دهند.

مصاحبه کننده: این موضوع در فرایند جذب نیز قطعاً بی‌تأثیر نیست.

بله. البته استثنا هم وجود دارد. استاد بخش ما واقعا استاد خوب و شریف و حمایتگری هستند. قبلا بخش دیگری بودم، دسته اولی که اشاره کردم واقعا همه‌جوره سعی کردند من را له کنند. نگذاشتند آن طور که باید کارم را انجام دهم. هر از گونه داستان‌های حاشیه‌ای برای من ایجاد کردند و من نهایتا مجبور شدم بخشم را عوض کنم. اما اینجا که آمدم آقای دکتر به من پر و بال داد و گفت چرا اعتماد به نفس تو را از بین برده‌اند، تو می‌توانی کارهای زیادی انجام دهی. به هر حال هم اساتیدی هستند که کار را سخت می‌کنند و هم دسته دوم. ولی دسته اول هم بیشتر هستند و هم اثرگذاری‌شان نیز بالاتر است. از این جهت بیشتر تبعیض موقعیتی وجود دارد.

مصاحبه کننده: این مهم است، خانمی که مجرد است یا فرزندی ندارد به کنار، اما خانمی که متاهل و صاحب فرزند است بهتر است در فرایند حمایت تا حدی متفاوت از مردان دیده شود. مثلا ممکن است چنین خانمی با ۱۰ مقاله برابری کند با یک مرد با ۲۰ مقاله.

بله. اینها مواردی است که اثر می‌گذارد، اما دیده نمی‌شود. ما هزار دغدغه داریم، بچه مریض می‌شود؛ مادر است که باید بماند، دارویش را بدهد تا خوب شود. این سختی‌ها به دوش مادر است. ولی در نهایت همان انتظار از شما می‌رود که از فلان آقا وجود دارد. فلان آقا با این تعداد مقاله که الان جایگاهی دارد، البته من به آن کاری ندارم، اوا فرد پرتلاشی بود و به آن جایگاه رسید. ولی شما به او جا دادی، فضا دادی، اجازه رشد دادی. ولی من را محصور کردی. یا مثلا آن آقا مجرد است، اما من با هزار دغدغه دارم این کار را انجام می‌دهم. وقتی هم صحبت می‌کنی می‌گویند خودت را با ایشان مقایسه نکن.

مصاحبه کننده: دسته دیگری از نیازها را باید نیازهای فرهنگی - اجتماعی دانست. شاید بعد از رفع دغدغه‌هایی که شما تا الان راجع به آن صحبت کردید، بحث اثرگذاری، اینکه جایگاه شما به عنوان یک نخبه در جامعه شناخته شود، تکریم، مفید پنداشته شدن و ... اهمیت دارد. در این حوزه چه مشکلاتی دارید؟

در خانواده از بچگی من دنبال درس بودم. اینقدر شرایط سخت شده، چه مادی و ... نهایت تلاش من این شده که یک خانه ۶۵ متری در نواب گرفتم، با هزارتا وام و قسط که همه حقوق من الان می‌رود برای آنها.

مصاحبه کننده: از وام مسکن بنیاد استفاده کردید؟

بله. یک خانه گرفتیم باز هم خدارا شکر. در خانواده این همه درس بخوانی آخرش بشوی عمه، برای مثال برادرزاده‌ام به من می‌گوید. این را برای درد دل می‌گویم. آخر درس خواندن اگر قرار است این باشد، من نمی‌خواهم درس بخوانم. ما که نه تفریح داشتیم نه زندگی. البته پشیمان نیستم. من درس خواندن را دوست داشتم و دنبال علاقه‌ام رفتم.

مصاحبه کننده: اینها قطعاً بر امید و انگیزه شما تأثیر می‌گذارد.

من اگر با این آشفستگی بخواهم کار کنم، از ۸۰ درصد شاید ۴۰ درصد بازدهی داشته باشم. خیلی وقت‌ها دارم حساب و کتاب می‌کنم. مقاله می‌نویسم اما ذهنم جای دیگری است. البته الان کل کشور درگیر و در تلاطم است و شرایط دائم بدتر می‌شود.

مصاحبه کننده: به هر حال در همین شرایط باید از نخبگان حمایت شود. بنیاد هم وقتی این طرح را اجرا کرد، دارد مشکلات را می‌بیند.

گاهی به خودم می‌گویم برای چه نرفتی. شرایط برایم وجود داشت که بروم. تقریباً ۹۰ درصد دوستانم که همه از تیزهوشان آمدم، رفتند کانادا و ... و چه زندگی‌هایی دارند و می‌گویند تو نرفتی. بله، دوست داشتن کشور است، عرق به خانواده. من هم کشورم را دوست داشتم و هم پدر و مادرم را نمی‌توانستم بگذارم و بروم. همه می‌گویند خودت خواستی، پس این وضعیتی که داری را تحمل کن. واقعا نمی‌دانم چه به آنها بگویم.

مصاحبه کننده: از ابتدا والدین تان ساکن اسلامشهر بودند؟

بله. من از بچگی ساکن اسلامشهر بودم و تمام دوره phd هم از اسلامشهر می‌آمدم اینجا. دو سال اول کارم هم همینطور بود. حالا بماند که مشکلات آن موقع چقدر بود. یک ساعت و نیم صبح و یک ساعت و نیم برگشتن در راه بودم. بعد با وام بنیاد توانستیم بیاییم اینجا و خانه‌ای بگیریم.

مصاحبه کننده: نکته دیگر راجع به بحث‌های تخصصی رشته خودتان؛ به هر حال نگاه بیرونی که وجود دارد این است که پاستور جای بسیاری معتبری ست و به لحاظ فنی و ساختاری باید جای بسیار قوی‌ای باشد. در این حوزه خلأیی حس می‌کنید؟

در اینجا بخش به بخش خیلی فرق می‌کند. در یک بخش همه امکانات در اختیارش است. شما طرح تصویب می‌کنی نگران نیستی که فلان دستگاه را ندارم، چه کنم. مثلاً بخش بیوتکنولوژی خوب است و پر از دستگاه و امکانات. من به خاطر تحقیقاتی که دارم انجام می‌دهم، مجبور شدم به جایی بیایم که همه دستگاه‌هایش قدیمی است. اینقدر مشکل داریم در مورد دستگاه و هر روز نامه می‌زنیم، درخواست می‌دهیم. وقتی طرحی را تصویب می‌کنم تازه باید بدوم که این بخش را کجا انجام بدهم. البته این بحث مدیریتی داخل پاستور است.

مصاحبه کننده: البته بنیاد حمایتی دارد در قالب حمایت پژوهشی. آن بخش به این مباحث کلان می‌رسد؟ من ۲۰ تومن راتبه پژوهشی را سه سال پیش گرفتم و همه‌اش صرف مواد شد. آن موقع با ۲۰ تومن می‌شد چیزی بگیری ولی الان نمی‌شود.

مصاحبه کننده: اگر این جنس حمایت‌های پژوهشی بیشتر شود خیلی کمک می‌کند؟

بله. یا نمی‌دانم امکان‌پذیر است یا خیر، جایی باشد برای خود بنیاد و به نخبگان اجازه استفاده بدهند. جایی را در اختیار افراد قرار دهند. به هر حال راتبه هم خوب بود و من با آن طرحی را شروع کردم که نتایج بیشتری می‌خواهم از آن بگیرم. ولی با توجه به بخش‌ها کافی نیست. هماهنگی اینکه بخواهم این پول را از بنیاد بگیرم معضلی بود. بنیاد پول را می‌ریخت، ولی من تا از مالی اینجا بگیرم، حداقل ۴-۵ ماه طول می‌کشید.

مصاحبه کننده: در خصوص ارتباط با کارشناسان بنیاد و فرایند احراز هویت موضوعی بود که تا حدی شما را آزار دهد یا حس کنید شأن شما به عنوان یک نخبه مراعات نمی‌شود؟

قبلاً کار با سامانه‌های بنیاد خیلی راحت نبود. خیلی مراحل اضافه داشت. ولی الان فک می‌کنم سامانه سینا بهتر شده است. اول که با خانمی در ارتباط بودم، برخورد خوبی نداشتند. اما بعد از آن با خانم حاجیان اگر اشتباه نکنم، صحبت می‌کردم و برخوردش خوب بود. کارهایم را راه می‌انداختند، حتی شماره مستقیم‌شان را داشتم و هر وقت به مشکل برمی‌خوردم، کمک می‌کردند. چون ما یک سری اطلاعات را نمی‌دانیم، مثلاً در مورد برابر اصل کردن مدارک در بنیاد تهران. به خاطر همین شش ماه کارم به تاخیر افتاد. تماس هم می‌گرفتم و درست راهنمایی نمی‌کردند. ولی الان بهتر و منظم‌تر شده است.

مصاحبه کننده: اگر از نیازهای شخصی خودتان فاصله بگیرید، در خصوص نخبگان هم سطح خودتان می‌توانید به نیازهایی که دارند اشاره کنید؟

جذب مهم‌ترین مسئله و مشکل ماست. با تعدادی از دوستانم که باهم تعهد خدمت‌مان را شروع کردیم صحبت می‌کردم و گفتم با آقای دکتر قرار دارم. گفتند حتما موضوع جذب را بگو. همه‌مان برنامه‌ریزی کردیم، قسط داریم، ولی با استرس می‌ایم سر کار. به همه‌مان می‌گویند فقط تا پایان سال قرارداد داریم. مخصوصا طرح‌های ما، اگرچه شروع با هدف یکساله است. اما ما با اهداف بلندمدت یک طرح را شروع می‌کنیم. من ۱۰ سال است در پاستور کار کردم. طرح‌هایم را پشت سر هم تعریف کردم. الان به من بگویند برو، بر فرض که جای دیگر بروم و کار پیدا کنم. اما تمام وقت و انرژی که گذاشتم از بین می‌رود و جای دیگر باید از صفر شروع کنم. آنجا هم حتما پروتکل‌های خودشان را دارند و نمی‌گویند تو چه کار انجام دادی. بلایی که همینجا هم سرم آمد. چند سال در یک بخش بودم و دوباره بخشم را عوض کردم. ما با سلول طرف هستیم، باید آن را رشد بدهیم. پله پله پیش می‌روند، یکدفعه می‌گویند مه قراردادت تمدید نمی‌شود. پاشو برو.

مصاحبه کننده: کسانی را می‌شناسید که جذب شده باشند و الان با دغدغه‌های دیگری مواجه باشند؟
آن افراد کمی دغدغه بودجه‌ها و حمایت‌های پژوهشی را دارند. واقعا الان که دلار ۲۰ تومن شده ما نمی‌توانیم کار کنیم. تقریبا ۹۰ درصد مواد ما وارداتی است. مثلا یک ماده ۳۰۰ تومنی را الان باید ۲ میلیون بخری. قیمت آن هم خیلی بیشتری از چیزی است که در سایت اصلی می‌زنند و کلی روی آن می‌کشند. الان برای من ۳۰ تومن بودجه دادند که نمی‌دانم با آن چه کنم.

مصاحبه کننده: یعنی بودجه پژوهشی متناسب با نیازهای شما نیست؟ فردی که جذب شده شاید به لحاظ اعتبار پژوهشی وضعیت بهتری داشته باشد.

اگر به این مسائل هم توجه شود که خیلی خوب است. الان بودجه‌ای که می‌دهند واقعا کافی نیست. اعتراض هم می‌کنی اثری ندارد و می‌گویند با همین اعتبار کار کنید. حالا وقتی طرح دیر می‌شود، شما مواخذه می‌شوی که چرا طرح به موقع انجام نشد. فکری که در سر ماست شاید به بنیاد ارتباطی نداشته باشد. کاش هدفمند کار کنیم. وقتی کشور ما اینقدر نیاز دارد تولید داشته باشیم و خودکفا شویم، مخصوصا محصولات بیوتکنولوژی، چقدر خوب است کسی که از بالا نگاه می‌کند، بیاید اولویت‌ها را مشخص کند. بودجه درست و حسابی بدهد، نه خورد خورد ۳۰ تومن ۳۰ تومن برای هر فرد که یک مقاله برای خودش چاپ کند. محصولی که کاربردی و مورد نیاز است تارگت شود، و بگویند همه هیات علمی‌ها همراستا کار کنند تا برسیم به این. سازماندهی خوبی وجود ندارد. پول پژوهش را خورد خورد نکنند که به هیچ دردی نخورد. در بجای متمرکز شود، به همه برنامه بدهیم، سازماندهی شود. شاید بنیاد بتواند در این زمینه به ما کمک کند.

مصاحبه کننده: یعنی به جای اینکه بگویند این فرد ۳۰ تا مقله دارد، ۲۰ تومن به او بدهم، بگویند این آزمایشگاه در انستیتو پاستور امسال ۵۰۰ میلیون می‌خواهد برای پیشبرد یک هدف بزرگ.

و اینکه نگویند به ازای این پول فلان تعداد مقاله بنویسید. معیار فقط مقاله نباشد. به خاطر همین اینقدر عقیم. پژوهش خالی بدر نمی‌خورد. مثلا بخش ما ۵ هیات علمی دارد. بگویند یک بودجه کلی به شما می‌دهیم، هدفمند روی یک چیز کار کنید.

مصاحبه‌کننده: قطعاً اگر تفکر راهبردی در بنیاد نخبگان وجود داشته باشد، می‌تواند آن را به کل نظام نخبگانی سیطره دهد و هدفمند شود. از این نوع ایده‌های راهبردی باز هم چیزی در ذهن دارید؟ از حمایت مربوط به فرصت مطالعاتی استفاده نکردید؟

خیر.

مصاحبه‌کننده: ارتباط شما با دانش جهانی و بین‌المللی مرتبط با رشته‌تان محدود به مقاله است؟ بله. دقیقاً. حتی ما کنفرانس نمی‌توانیم برویم. طرحی برای یک سمینار خارجی فرستام و به عنوان سخنران دعوت شدم. حساب کردم اگر بخوایم بروم و بیایم، فقط ۴۵ تومن هزینه بلیت می‌شود. زنگ زدم پاستور گفتند در حد ۲-۳ میلیون کمک می‌کنند. الان کنفرانس رفتن برای ما رویا شده است و هیچ ارتباط بین‌المللی نداریم. مخصوصاً رشته‌های ما خیلی به روز است. در مورد کووید ۱۹ اینقدر آزمایشگاه‌های مجهز وجود دارد و کارهای خوبی انجام می‌دهند. اما ما این تجهیزات را نداریم. البته یک بخش پاستور یه جایی فراهم کرده و کارهایی انجام شده در مورد کرونا. اما قابل رقابت نیست.

مصاحبه‌کننده: البته براساس نگاه بیرونی پاستور باید جزء پیشروترین مراکز در این حوزه باشد.

بعضی بخش‌های آن خوب است، اما عادلانه توزیع نشده است.

مصاحبه‌کننده: در بحث شناسایی نخبگان مشکلی می‌بینید؟

وارد کردن همه مدارک برای من سخت بود. بنظرم دست و پا گیر است. بنیاد به من گفت برای حمایت دوباره باید جایزه دکتر شهریاری را ثبت نام کنم. موقع ورود دیدم تمام مدارک تحصیلی را باید از اول بارگذاری کنم. دفعه قبل وارد کردم مدارک را. ولی سامانه جدید مدارک خیلی زیادی می‌خواست. تا حدی هم باید اعتماد کنند. کسی که phd دارد مسلماً دو مقطع قبلی را هم دارد. یا اینکه بنیاد از یک کلنال دیگر باید بتولند به این اطلاعات دسترسی پیدا کند. این فقط مشکل من نیست، دوستانم هم گفتند خیلی وقت‌گیر است. ملاک‌ها خوب است.

مصاحبه‌کننده: روند شناسایی به گونه‌ای است که رشد و پویایی علمی شما را ببیند و فرد درستی را انتخاب کند؟ بله. چون همه موارد را می‌خواهد، اعم از مقله و اختراع، خوب است. سهم نمرات را نمی‌دانم. ولی بعضی بچه‌های می‌گویند نمره‌اش را نیاوردیم. بنظرم مقداری کیفی باشد بهتر است.

مصاحبه‌کننده: اگر بخواهید چند نیاز اصلی خود را اولویت‌بندی کنید، چه مواردی را بیان می‌کنید؟

یکی دغدغه شغلی و ثبات شغلی است. وقتی استرس دارم که فقط چند ماه دیگر اینجا هستم، واقعاً مغزم دیگر کار نمی‌کند. این حداقل استپ ذهنی را برای من دارد. به تبع آن نیازهای شغلی هست. با نیازهای الان حقوق ما کم است، حقوق ما تقریباً نزدیک حقوق کارشناسان است. هرچند اینجا ما را به عنوان هیات علمی می‌شناسند، اما جدیداً قراردادهای تعهدی کارمندی بسته می‌شود. البته آنها اضافه‌کاری بهتری دارند و ما نداریم. این همه تلاش می‌کنی که هیات علمی بشوی، آخر هم به عنوان کارمند قرارداد می‌بندند. دغدغه مالی و خانه هم که بعد از وجود دارد. اینکه فرصت کار کردند به ما بدهند. مثلاً یک دستگاهی هست که قیمت آن یک میلیارد است.

مصاحبه‌کننده: جایی هست که این دستگاه را داشته باشد و شما با آنجا در ارتباط هستید؟

همینجا پرس و جو کردم. چندتا هست که بخش خودشان با آن کار می‌کند. ما به آن دسترسی نداریم. در صنایع بیوتک چیزی به اسم شتابدهنده وجود دارد. کاش می‌شد بنیاد هم یک شتابدهنده داشته باشد و در قالب آن از نخبگان حمایت

کند. مثلاً پرسیز هست که همه به آن مراجعه می‌کنند. خوب هست همچنین سبکی در بنیاد وجود داشته باشد. از این طریق می‌فهمی برایت اهمیت قائل هستند و به تو توجه می‌کنند و تو هم با تمام وجود کار می‌کنی. مصاحبه‌کننده: مثلاً دستگاه‌ها و امکاناتی که فرمودید به کمک این شتابدهنده تهیه شود. بله. حتی خودمان طرح تعریف کنیم و اگر بنیاد تایید کرد، و سودآوری اقتصادی داشت، حمایت کنند. مثلاً در قالب سهام، بنیاد با آن شتابدهنده شریک شود. یک محصول ابتدا باید در فاز نیمه‌صنعتی تولید شود و بعد یک شرکت تاسیس شود و آن را تولید انبوه کند. این وسط ما خلأ داریم. فاز آزمایشگاهی را من می‌توانم اینجا انجام دهم، هرچند در این مرحله هم مشکلاتی وجود دارد. به هر حال این بخش انجام می‌شود. فاز نیمه‌صنعتی چون هزینه‌بر است، از عهده من خارج است. می‌دانید پول‌های کلان را به کسانی می‌دهند که خیلی شناخته شده‌اند. به من که اول کار است نمی‌دهند. چون همکاری خوبی بین اساتید سطح بالا با امثال ما وجود ندارد؛ اینجا یک قفل اساسی می‌خورد و همه طرح‌های بزرگ روی زمین می‌ماند. اگر فکری برای این مسئله بشود خیلی خوب است.

۴- مصاحبه با حسام منتظری (۹۹/۰۴/۰۴):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
علوم پایه	حسام منتظری	بیوانفورماتیک	ETH Zurich/ Switzerland	دانشگاه تهران

مصاحبه‌کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، معیشتی، شغلی، حرفه‌ای، ارتباطات با همکاران، ارتقاء شغلی و ... چیست؟ چه خلاهایی در این زمینه وجود دارد.

مصاحبه‌شونده: از مالی شروع کن، من خودم به شخصه مشکلی ندارم. در خارج از کشور (سوئیس) حقوقم بالا بود. ارزش ریال هم پایین بود. وقتی اینجا آمدم خیلی مشکل نداشتم. ولی به لحاظ حقوق یک مشکل کلی وجود دارد. زمانی که من آمدم با ۴-۵ تومن شروع کردم. این موضوع برای کسی که درآمد دیگری ندارد خیلی مشکل است. من پس‌انداز داشتم. خیلی از مشکلات دیگران را نداشتم. اما اگر فرض کنیم که من پس‌اندازی نداشتم، این حقوق خیلی پایین بود.

مصاحبه‌کننده: چند سال است که جذب شدید؟

مصاحبه‌شونده: دو سال است. الان همه هم و غم من کارم است، چون به رشته ام علاقه دارم. اما کسی که پس‌انداز ندارد، مثلاً اگر از آمریکا بیاید، حقوق اینجا در مقایسه با آن کشور خیلی پایین است و من مطمئنم که اینجا نمی‌ماند و برمی‌گردد. شاید اگر اینجا برخی نیازهای مادی رفع شده باشد، ماشین و خانه داشته باشد، شاید حقوق دانشگاه کفاف زندگی را بدهد. اینها ایرادات خیلی بزرگی است. اما اگر اینگونه نباشد نمی‌تواند اجاره خانه را به راحتی بدهد. یا مجبور می‌شود در کنار کار دانشگاه، پروژه هم بردارد که این هم در کار علمی او نوعی خلل ایجاد می‌کند. من از تسهیلات مسکن بنیاد برای اجاره خانه استفاده کردم.

مصاحبه‌کننده: برای بحث ارتقا و فرایند جذب‌تان مشکلی وجود نداشت؟

مصاحبه‌شونده: مشکل خاصی در این زمینه وجود نداشت. البته اول برای دانشگاه شریف درخواست دادم، اما چون فرایندش طولانی شد، تهران پذیرفته شدم. فرایند اداری صادر شدن حکم کمی طولانی بود. یکبار هم برای تست روانشناسی مجبور شدم از سوئیس بیایم و برگردم. من آنجا شاغل بودم و باید استعفا می‌دادم. البته مشکل خاصی پیش نیامد و وقتی دانشگاه تهران نهایی شد، استعفا دادم. بعد از شش ماه هم حکم بنده آمد.

مصاحبه کننده: به لحاظ نیازهای فرهنگی- اجتماعی و مباحثی چون اثرگذاری، استفاده درست از تخصص و مهارت نخبگان، داشتن جایگاه و منزلت مناسب، تکریم از نخبگان و ... نیاز و خلأیی در کشور حس می‌کنید؟

مصاحبه شونده: از این لحاظ اگر بشود از دانشجویان حمایت بیشتری صورت گیرد بهتر است. مثلاً طرح شهید احدی خوب است. اما کافی نیست. در واقع عدم تامین مالی دانشجویان از جمله دغدغه‌های موجود است. خودم از اعتبار پژوهشی بنیاد استفاده کردم و خیلی خوب بود و کمک کرد. با ۴۰ تومنی که از بنیاد گرفتم، تجهیزات آزمایشگاهی و سیستم خریدم که برای دانشجویان هم خوب شد. ولی امکاناتی که در اختیار دانشجویان قرار می‌دهند، کافی و مناسب نیست.

مصاحبه کننده: با توجه به اینکه شما تجربه تحصیل در خارج کشور را داشتید، می‌توانید نحوه حمایت از نخبگان را در ایران و خارج باهم مقایسه کنید.

مصاحبه شونده: مثلاً گرنتی که در اختیار استاد قرار دارد و از طریق آن می‌تواند دانشجو را مورد حمایت قرار دهد، باید بیشتر باشد. اغلب دانشجویان من دکتری هستند و به این گرنت نیاز دارند. بهتر است بنیاد حقوق ثابتی برای دانشجویان دکتری در نظر بگیرد. برخی دانشجویان من با همان روند بنیاد (جایزه؟)، مورد حمایت قرار گرفته‌اند. اما بنظرم بهتر است این فرایند حمایت به گونه‌ای باشد که مثلاً هر استاد که از خارج جذب می‌شود بتواند دو یا چند نفر دانشجو را به لحاظ مالی پوشش بدهد و آنها را معرفی کند تا از طریق بنیاد مورد حمایت قرار بگیرند.

مصاحبه کننده: برخی نیازها بیشتر جنبه فردی و خانوادگی پیدا می‌کند و مثلاً برای نخبه‌ای که متأهل و صاحب فرزند است، نیازهای خاصی وجود دارد. مشکلی در این حوزه وجود دارد که نیازمند رسیدگی باشد؟

مصاحبه شونده: نمی‌دانم. بیشتر این مباحث به موضوعات مالی برمی‌گردد. فردی که خودش تامین باشد، می‌تواند خانواده‌اش را نیز در شرایط بهتری قرار دهد. مثلاً فرزندش را به مدرسه خوبی بفرستد. مباحث شغلی هم مهم است، همسر خودم پیگیر جذب است. امکانات اضافه‌ای که می‌تواند برای خانواده‌های نخبگان فراهم شود هم مهم است.

مصاحبه کننده: نکته دیگری که باید بگویم این است که خودم به عنوان پست داک مایل نبودم اینجا بیایم. موضوع پست داک بنظرم فایده‌ای ندارد و بیشتر دانشجویان را سرخورده می‌کند. از این جهت که مثلاً دانشجویی برای پست به دانشگاه تهران می‌آید، به یک اعتباری می‌آید و به هر دلیل امکان جذب وی در اینجا فراهم نمی‌شود. مثلاً ممکن است اساتید وقتی شناخت بیشتری از وی پیدا می‌کنند، او را فرد مناسبی جهت جذب در هیات علمی ندانند. اما همین پست داک باعث ایجاد توقع در افراد می‌شود و آنها انتظار دارند بعد از گذراندن پست داک در همان دانشگاه جذب شوند. وقتی این اتفاق نمی‌افتد، آنها ناامید می‌شوند. حتی برخی از این دانشجویان از خارج می‌آیند و چند سالی به امید جذب در ایران پست داک را می‌گذرانند و در آخر هم وقتی می‌بینند امکان جذب برای آنها وجود ندارد، برمی‌گردند خارج. در گروه‌هایی که عضو بودم زیاد دیدم افرادی که برای پست داک آمدند ایران و وقتی نتوانستند جذب شوند، خیلی ناامید شدند و برگشتند خارج. خودم به این افراد توصیه می‌کنم برای پست داک برنگردند ایران و این سودی برای شما ندارد. البته همین موضوع گاهی باعث می‌شود هم فرصت داخل ایران آنها بسوزد و هم فرصت خارج از کشورشان، و دیگر نتوانند برگردند. بنظرم اگر چنین فردی به دنبال پست داک است، باید در همان دانشگاه خارج کشور پست داک خود را بگذراند و بعد با رزومه بهتر برای جذب در ایران اقدام کنند. بنظرم اساساً حمایت از پست داک توسط بنیاد نخبگان بیهوده است و بهتر است بنیاد این پول را به شکل دیگری و در جای مناسب‌تری هزینه کند. پست داک سودی برای بنیاد ندارد و جز

ضرر برای شخصی که برای پست داک به ایران می‌آید، چیزی به دنبال ندارد. اگر کسی می‌خواهد جذب شود، با روش‌های دیگری این امکان فراهم می‌شود که دانشگاه محل درخواست، متقاضی را بشناسد. مثلاً خودم یک ورک شاپ در دانشگاه تهران برگزار کردم و بعد از چند ماه حکم آمد. البته ممکن است یک درصدی از همین دانشجویان، بعد از گذراندن پست داک جذب شوند، اما همین‌ها هم می‌توانند بدون پست داک هم جذب بشوند.

مصاحبه کننده: شما خودتان وقتی برگشتید که جذب‌تان قطعی شده بود؟

مصاحبه شونده: وقتی دانشگاه اعلام کرد که قطعی است، رفت برای صدور حکم و این روال شش ماه طول کشید. البته کمی نگرانی داشتم و از خارج باید استعفا می‌دادم. حتی اینجا قطعی هم نمی‌گفتند شش ماه طول می‌کشد و می‌گفتند باید روال اداری آن طی شود. اول دانشکده من را تایید کرد، اما این به منزله تایید نهایی دانشگاه نبود. مواردی را هم داشتیم که صدور حکم‌شان یکسال طول می‌کشید. البته کار من طولانی نشد و ظرف چندماه از من خواستند که بیایم و مشکلی از این جهت برایم پیش نیامد.

مصاحبه کننده: به لحاظ نیازهایی که سایر نخبگان هم سطح خودتان دارند، آیا مواردی هست که بخواهید ذکر کنید؟
مصاحبه شونده: این نیازها عموماً مالی است. مثلاً یکی از دوستانم در دانشگاه شهید بهشتی که رزومه خوبی دارد و مورد تقدیر وزیر هم قرار گرفت، هنوز اجاره‌نشین است. خودم به لحاظ مالی تا دیپلم خیلی در مضیقه بودم. بعد از اینکه رفتم خارج آنجا توانستم سرمایه‌ای جمع کنم و اینجا که آمدم تمرکز را روی کارم گذاشتم. به هر حال این مشکل مالی را در بین دوستانم می‌بینم. و با این سطح حقوق شرایط سخت است. دوستی که گفتم با رزومه‌ای که داشت می‌توانست در سطح دیگری به خارج برود. او دائم بعد از یکی دو سال شرایطش را با زندگی در خارج مقایسه می‌کند و می‌بیند که شاید اگر خارج می‌ماند وضعیتش الان بهتر بود. بنابراین این دغدغه مالی همواره وجود دارد.

مصاحبه کننده: راجع به اولویت و درجه اهمیت و دسته‌بندی نیازها، از شماره ۱ الی ۳ چه مواردی مد نظرتان است.
مصاحبه شونده: اولی که بحث مالی است، اما فکر می‌کنم روال تغییر آن خیلی سخت است. حقوق یک رنج کشوری دارد و نمی‌توان یکی را زیاد کرد. مورد دیگر مسکن است. شاید بهتر باشد برای مدت مشخص مثلاً سه تا پنج سال به نخبگان مسکن بدهند تا این نیاز اولیه موقتاً رفع شود؛ به ویژه برای کسانی که از خارج می‌آیند. در غیر این صورت آنها باید جایی را اجاره کنند، چون شناخت درستی هم از وضعیت کشور برای تهیه مسکن ندارند. یعنی وقتی فرد جذب شود و حقوق نسبتاً خوبی دریافت کند، حتی اگر مسکن نداشته باشد، به تدریج و بعد از سه چهار سال می‌تواند صاحب مسکن شود. اما اینکه از ابتدا حمایت‌های اینگونه از نخبگان صورت نگیرد، کار حداقل برای عده‌ای که پشتوانه مالی خوبی ندارند سخت می‌شود و ممکن است همین شرایط باعث شود تمایلی به ماندن در ایران پیدا نکنند. مورد دوم روال تحقیق و کمک به تهیه تجهیزات است که البته بنیاد کمک‌هایی در این زمینه می‌کند. پیشنهاد من این است که استاد خودش بتواند دانشجوی پست داک بگیرد و کمک هزینه علمی به دانشجو بدهد و تامین مالی چند دانشجو را برعهده بگیرد. این کار به لحاظ شغلی و افزایش تخصص در حوزه تحقیقاتی کمک بسیار خوبی است.

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
پزشکی (پایه)	صادق خداویسی	قارچ‌شناسی	علوم پزشکی تهران	دانشگاه علوم پزشکی تهران

مصاحبه کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه جوان نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، زیرساخت‌های پژوهشی-آزمایشگاهی، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در حوزه وجود دارد؟ این سوال خیلی گسترده است. من از یک قسمت شروع می‌کنم. الان یکی از مشکلات جوانان علاقه‌مند با تحصیل و کسب مدارج تحصیلی بالا جهت خدمت به جامعه، همان دستیابی به یک شغل و فرصت مناسب شغلی است. متأسفانه این مشکل یکی از مشکلات عمده است. چه افراد در حال تحصیل و چه افراد فارغ‌التحصیل که آماده بازار کار هستند، با این معضل مواجه هستند. این مشکل امید را هم حذف کرده است، بالاخره فرد سال‌های سال تلاش کرده تا به یک هدف برسد جهت خدمت‌رسانی، ولی متأسفانه الان به شخصه دوستانی را می‌شناسم که دو سه سالی است فارغ‌التحصیل دکتری شده‌اند، اما هنوز جذب نشده‌اند.

مصاحبه کننده: در رشته خودتان؟

رشته‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی. در کل این مشکل وجود دارد، خیلی هم محدود به رشته نیست. منتها در علوم پزشکی ما دو جنبه داریم. علوم پزشکی بالینی که یک مقدار وضعیت‌شان بهتر است.

مصاحبه کننده: این افراد علوم پزشکی بالینی ممکن است خیلی به دنبال هیات علمی نباشند؟

بله. اما جنبه دیگر یعنی علوم پزشکی پایه که اساساً وقتی دکتری می‌گیرند عمدتاً هدف اصلی‌شان هیات علمی شدن است. بعد از آن اهداف تخصصی و پژوهشی خاصی را دنبال می‌کنند.

مصاحبه کننده: رشته شما علوم پزشکی پایه محسوب می‌شود؟

بله. به همین خاطر در این حوزه یکی از مهم‌ترین مشکلات نداشتن فرصت شغلی و سخت بدست آمدن آن است. این فرصت‌ها اولاً محدود شده به یک سری فراخوان که طی آن تعداد کمی را می‌خواهند و ممکن است برخی رشته‌ها اصلاً در آن نباشد. برای یک فراخوان چند نفر اقدام می‌کنند. پس فرد زمان را از دست می‌دهد. دوم اینکه الان به لحاظ شرایط اقتصادی، دانشگاه‌ها دیگر رغبی به جذب استاد ندارند. مثلاً همینجا تهران که سرآمدترین دانشگاه علوم پزشکی کشور است، گروه ما ۵ سال پیش ۹ عضو هیات علمی داشت. الان ۴ استاد دارد، تعدادی فوت و تعدادی بازنشسته شدند، با این شرایط هم دانشگاه به خاطر مسائل اقتصادی نمی‌تواند عضو جدید بگیرد. دانشگاه‌های دیگر وضع احتمالاً بدتر است. ما بارها تقاضا دادیم اما دانشگاه رد می‌کند.

مصاحبه کننده: یعنی لزوماً مشکل رزومه متقاضی نیست؟

نه. به دلیل مشکلات بودجه‌ای این فرصت از دست رفته است. این یکی از مهم‌ترین مسائل است که سبب ناامیدی نخبگان جوان می‌شود. جوانی را می‌شناسم که چهار سال بعد از فارغ‌التحصیلی هنوز کار ندارد و دنبال فرصت‌های خارج از کشور می‌گردد. انسان تا یک جایی می‌تواند تلاش کند و امید ببندد، اما بالاخره وقتی به هدف نرسد دنبال چیز دیگری می‌رود. همین باعث می‌شود جامعه به آن اهداف آموزشی که برایش برنامه‌ریزی کرده نرسد. این افراد ممکن است مهاجرت کنند. مشکل دیگر اینکه وقتی کسی تحصیلات عالی دارد، حتی اگر فرصت شغلی داشته باشد، دوست دارد شرایط پژوهشی مناسبی داشته باشد. مثلاً اگر می‌خواهد کار تحقیقاتی انجام دهد بودجه مناسب باشد، به موقع آن را کسب کند، حمایت‌های کاری باشد. متأسفانه این حمایت‌ها نیست، نه از طرف دانشگاه و نه نهادهای بیرونی. حمایت از نهادهای بیرونی هم اگر باشد اولاً بسیار محدود است، دوماً این گزنت و بودجه آنقدر دیر به دست می‌رسد یا ناکافی است

که کارها پیش نمی‌رود. ما الان با یک وضعیت خیلی بد گرانی مواجه شدیم. مثلاً طرحی را می‌دهی و بعد از چندین بار رفت و برگشت، موافقت را کسب می‌کند - البته خیلی طرح‌ها به دلیل مشکلات بودجه‌ای در همان مرحله اول رد می‌شود - اما تا بودجه برسد یک دو سال طول می‌کشد و دیگر نمی‌توانی لوازم مورد نیاز را با قیمت جدید تهیه کنی. طبیعتاً این مسائل باعث می‌شود کار خوب پیش نرود و خروجی خوبی نداشته باشد. هیات علمی فقط مباحث پژوهشی ندارد، بلکه مسائل آموزشی هم مهم است.

مصاحبه‌کننده: موضوع ارتباط با محیط بین‌المللی هم مطرح است؟

از این جهت هم حمایتی از سوی دانشگاه صورت نمی‌گیرد. مثلاً اگر یک هیات علمی بخواهد در یک کنگره خارجی شرکت کند، تا دو سال پیش یک کمک هزینه‌ای به او می‌دادند، اما الان کمک ارزی به او نمی‌شود. فقط ۳-۴ میلیون کمک می‌کنند که هزینه بلیت یک طرف هم نمی‌شود. خودم پارسال فروردین یک کنگره در هلند شرکت کردم و تشویقی آن را اسفند دادند.

مصاحبه‌کننده: در وضعیت فعلی بحث حقوق و مزایای هیات علمی، کفاف گذران زندگی را می‌دهد؟

حتی کسی که با مشقت بسیار هیات علمی می‌شود - که البته اغلب به این مرحله نمی‌رسند - الان پایه حقوق استادیار دانشگاه علوم پزشکی تهران از یک معلم با سابقه ۲۰ سال کمتر است. حتی دانشگاه‌های بزرگ مثل اینجا حقوق و مزایایش کمتر از دانشگاه‌های کوچکتر است. هیات علمی‌های ما زیاد است و حقوق و مزایایش حدود ۲۰ درصد کمتر از دانشگاه‌های دیگر است. حالا در نظر بگیرید که هیات علمی در این وضعیت دشوار زندگی در تهران با مسائل معیشتی روبرو است. در واقع سختی‌هایی که کشیده تا به اینجا برسد و مشکلات فعلی که دارد با حقوقی که می‌گیرد تناسب ندارد. هیات علمی یک بار علمی و معنوی دارد و دانشجو باید بتواند از همه جهت به استاد پناه ببرد. اما با این شرایط مجبور است کارهای جانبی انجام دهد و اگر هم فقط بخواهد روی همین حقوق و مزایا حساب کند، تنها می‌تواند زنده بماند. وضعیت معیشتی اعضای هیات علمی با شأن و منزلتی که باید داشته باشند و جایگاه آنها در جامعه و تلاشی که داشته‌اند متناسب نیست.

مصاحبه‌کننده: فردی که پزشکی بالینی خوانده است هم همین وضعیت را دارد؟

آنها وضعیت‌شان فرق می‌کند. آنها فعالیت‌های خصوصی و مطب دارند. اما برای ما عمدتاً محدود به هیات علمی و وظایف دانشگاهی می‌شود.

مصاحبه‌کننده: در بحث فرایند جذب آیا خلأیی وجود دارد که یک فرد مستعد مسیرش برای رسیدن به این جایگاه کاملاً هموار نباشد؟

مصاحبه‌شونده: حتی اگر گروه هم بخواد دانشگاه نمی‌خواد و می‌گه ما بودجه نداریم. واقعیت امر از لحاظ شکل و ظاهر کار همه چیز روی اصول پیش میره شاید منظم نباشه ولی اصول کلی رو داره وزارت بهداشت دو تا فراخوان در سال اعلام میکنه و در یک تایم خاصی همه افراد شرکت میکنند مدارک میفرستند و ... کلیت کار درسته اما در اغلب دانشگاهها این فرایند وجود داره وقتی کلیت کار پیش میره مثلاً فرد در مصاحبه شرکت میکنه و بعد متوجه میشه که اونجا خودشان از قبل یه نفرو میخواستن و این فراخوان به صورت فرمالیته انجام شده رفته جلو اون یه نفرو باید بگیرن این خیلی داستان رو عوض میکنه. وقتی شما یا من در مصاحبه رفتیم انگار هر قدر هم که توانمند باشیم مهم نیست آنها فرد دیگری را میخواهند. بنیاد الان این اقدام رو کرده که به افراد مستعد معرفی نامه رو میده. خوبه به هر حال کسی که مستعد و توانمند باشه باید جذب بشه اما فیلترینگ بنیاد باید قویتر باشه. کسای رو داریم داخل کشور که خیلی خوب هستند و

حتی رفتند فرصت مطالعاتی و برگشتند یا اینکه اصلاً نرفتند و توانمند هستند که پیدا کردن این افراد فقط با چند تا مدرک ممکن نیست باید معیارهای قوی‌تری داشته باشند، میتواند در مرحله دوم مصاحبه‌ای داشته باشند. تلاش کنند که افراد خوب را انتخاب کنند و تاکید روی جذب‌شان هم داشته باشند.

مصاحبه کننده: یعنی بنیاد از نگاه کمی مقداری فاصله بگیرد و رویکرد کیفی داشته باشد؟
دقیقا. وقتی فردی انتخاب شد، واقعا از او حمایت کنند، پیگیر جذب وی باشند. وقتی دانشگاهی نیاز دارد و این فرد هم مستعد است، باید جذب شود. نه اینکه فقط یک نامه بدهند. مثلا در مورد نامه خود من آیا بنیاد می‌داند به چه نتیجه‌ای رسید. خودم نمی‌دانم آیا این نامه واقعا تأثیری در جذب من داشت یا خیر.

مصاحبه کننده: در واقع نامه بنیاد الزام‌آور نیست و فقط تأییدکننده است؟
بله. فردی که انتخاب می‌شود واقعا باید مستعد باشد و تایید بنیاد هم محکم و قوی باشد. مثلا در مصاحبه کیفی مرحله دوم افراد تخصصی رشته را بیاورند تا افراد مستعد به درستی انتخاب شوند.
مصاحبه کننده: شما از اعتبار پژوهشی بنیاد استفاده کردید و آیا مناسب بود؟

از جایزه مرحوم کاظمی آشتیانی تا الان اعتبار پژوهشی‌اش پرداخت شد، ولی بخش تجهیزاتی مانده است. ۲۰ تومن اعتبار اولیه به ما دادند که با آن هیچ وسیله‌ای نمی‌شود خرید. الان خیلی گران شده. وسایل مصرفی چند برابر شده است. تجهیزات اصلی هم زیر ۱۰۰ میلیون نیست. با این مبلغ اما ابتدای کار هم پیش نمی‌رود. حتی اینکه دو تیکه پرداخت می‌شود خودش مشکل‌ساز است. اگر یکجا پرداخت می‌شد، یک جای کار را می‌گرفت. مثلا من با بخش اول یک سری وسیله گرفتم و منتظر بخش دوم هستم تا کار را ادامه بدهم که هنوز ندادند. کلیت اعتبار پژوهشی خوب و کمک‌کننده است در وضعیت فعلی. اما میزان آن کافی نیست و شرایط پرداخت آن هم مناسب نیست. همین باعث سردرگمی ما می‌شود. الان نصف کار پیش رفته و منتظر بخش دوم هستیم.

مصاحبه کننده: در مورد نیازهای فرهنگی-اجتماعی مواردی چون تکریم، اثرگذاری لازم و... چه خلایی وجود دارد؟
کسی که وارد تحصیلات دانشگاهی می‌شود از برخی چیزهای زندگی روزمره فاصله می‌گیرد و عقب می‌افتد، وقتی که هم می‌خواهد از این تجربیاتش در جامعه استفاده کند، انتظار دارد مورد تکریم واقع شود و دستش باز باشد از لحاظ اقتصادی تا راحت زندگی کند. انتظار دارد جایگاه خوبی در جامعه داشته باشد. اگر اینها نباشد هم فرد با سرکوب مواجه می‌شود و هم امیدش را از دست می‌دهد. دانشجوی سال آخر دکتری من که بیش از ۱۰ سال در دانشگاه بوده الان از خیلی چیزها عقب مانده، مثل بازار کار، چون می‌خواسته به یک هدفی برسد. چون کسانی که در این مدت کار کردند و پول درآوردند شاید وضع‌شان خوب باشد. الان اگر پدر و مادر این فرد و اجتماع وقتی به او نگاه می‌کنند می‌توانند بگویند تو به نتیجه زحمات رسیدی. این فرد باید تشکیل خانواده بدهد و باید سرپناهی داشته باشد.

مصاحبه کننده: شما هم شاید تجربه زندگی در خارج کشور را داشته اید، از باب مقایسه آیا در کشورهای دیگر وضعیت بهتری وجود دارد؟

البته من اصلا نمی‌خواهم وارد بحث مقایسه بشوم. چون تفاوت‌ها در همه ابعاد خیلی زیاد است و بستر آنها فرق می‌کند. زیرساخت‌ها، بحث اجتماعی، هدفمند بودن تحصیلات دانشگاهی، موارد شغلی و اقتصادی. بنابراین قابل قیاس نیست. البته در همین سیستم افرادی هستند که خودشان را بیرون می‌کشند و تا حدی به اهدافشان می‌رسند. اما سوال اینجاست که آیا همین افراد هم وقتی به هدف می‌رسند آیا هدفشان متناسب با زحماتی که کشیدند هست. منزلت و

جایگاهش، نیاز نداشته باشد جای دیگری کار کند برای بحث مالی. در واقع جایگاهی که فرد به آن می‌رسد خیلی انتظارات را برآورده نمی‌کند.

مصاحبه کننده: در واقع شما هم خودتان را می‌بینید و هم دانشجوی دکتری‌تان و معتقدید این با وضعیت ایده‌آل فاصله دارد.

بله.

مصاحبه کننده: به لحاظ نیازهای فردی و خانوادگی و نیازهایی چون تامین مسکن و ... به نظرتان آیا نیاز به حمایت جدی‌تر وجود دارد؟

صددرد. بنیاد الان کارهای خوبی مثل وام مسکن دارد که البته با آن هم در شرایط کنونی هیچ کاری نمی‌توان انجام داد. کسی که تشکیل خانواده می‌دهد از او توقع بیشتری می‌رود. اگر به گونه‌ای باشد که همسر و فرزند آن فرد هم از تسهیلات و حمایت‌هایی برخوردار باشند و خانواده او بدانند یک نهاد به خانواده نخبگان نیز توجه دارد خیلی بهتر است. به لحاظ روحی و روانی هم برای فرد نخبه خوب است که می‌داند جایی حمایتش می‌کند و هم خانواده خیالش راحت است و می‌داند یک فرد نخبه در جامعه رها نشده و جایی هست که به فکرش است. حمایت از خانواده فرد نخبه قرار نیست فقط مادی باشد. مثلاً فرزند یک نخبه اگر بخواهد به لحاظ علمی پیشرفت کند، بهتر است تسهیلاتی به او بدهند، حتی به همسرش. این حتی باعث تشویق به ازدواج می‌شود. در واقع فرزندی که از یک نخبه متولد می‌شود هم زیر دست همان نخبه پرورش می‌یابد و باید از همان کودکی حمایت را شروع کنند. ریشه‌ای که دوانده می‌شود در فرد اگر مورد حمایت قرار گیرد، قطعاً ریشه محکمی می‌شود که اجتماع می‌تواند روی آن حساب باز کند.

این تسهیلات مسکن به لحاظ زمانی برای من خوب بود. چهار سال پیش منزلی خریدم. در واقع برای برداشتن سنگی که به تنهایی نمی‌توانستم کمکم کرد. البته وام خاصی نبود و می‌شد بیرون هم آن را گرفت، ولی زمانش خوب بود. الان این وام باید به نسبت شرایط تغییر کند، نه اینکه همان ۱۵۰ میلیون باشد. باید آپدیت شود، وگرنه خنده‌دار می‌شود.

مصاحبه کننده: چند سال است که جذب شدید؟

چهار سال است که هیات علمی هستم. در وزارت بهداشت اصولاً قبل از جذب دوره تعهد به خدمت وجود دارد. البته می‌توانی بدون این دوره هم در فراخوان جذب شرکت کنی. فراخوان هم نباشد شما باید یک یا دو برابر دوره تحصیل دکتری در یک دانشگاه با موافقت آنها فعالیت کنید. شما می‌توانید در فراخوان همان دانشگاه که تعهد خدمت را می‌گذرانی شرکت کنید که برای من اینطور بود. من سال ۹۵ هیات علمی شدم، یک سال پیش هم در فراخوان شرکت کردم و پذیرفته شدم.

مصاحبه کننده: شما در طول دوره تعهد خدمت هم هیات علمی محسوب می‌شوید؟

بله. اگر در طول دوره تعهد خدمت در فراخوان شرکت نکنید، بعد از پایان دوره تعهد دیگر استخدام نیستید. پس باید در طول دوره تعهد از طریق فراخوان جذب شوید. در دانشگاه‌های کوچک که معمولاً یک نفر را در طول دوره تعهد خدمت به عنوان هیات علمی قصد دارند جذب کنند، فراخوان می‌زنند و افراد دیگری هم در فراخوان شرکت می‌کنند. اما دانشگاه می‌خواهد همان فرد مد نظر خودش را بگیرد. این به لحاظ اصولی درست است، اما از برخی جهات اجرایی مشکل دارد. وزارت بهداشت در طول دوره دکتری به دانشجو حقوق می‌دهد و از همین جهت دوره تعهد خدمت دارند. الان حدود ۸۰۰ به دانشجوی دکتری می‌دهد. البته دانشجوی دکتری کارهای اجرایی و خدماتی هم انجام می‌دهد.

مصاحبه کننده: همتایان و همکاران شما نیازهایی دارند که قابل ذکر باشد؟ هم از زاویه بنیاد و هم از دید کل نظام نخبگانی.

دغدغه بسیاری از ما -هم من که به تازگی هیات علمی شدم، هم دانشجویی که قرار است بعدها هیات علمی شود و هم همکاران باسابقه که ۱۰ سالی است که هیات علمی‌اند- تسهیلاتی است که به آنها از نظر اقتصادی، رفع استرس و هدفمندی کمک کند. هم تسهیلات مادی و هم معنوی بحث ارتقا و رسیدن به اهداف. اینها اگر تامین باشد هدف کسی که در این راه آمده فقط خدمت‌رسانی است، وگرنه از راه‌های دیگر هم می‌شود پول درآورد. یک فرد نخبه آنقدر توانمندی مغزی دارد که در این راه خودش را اینگونه بروز داده و اگر در این سیستم نبود و آن علاقه‌مندی و برنامه‌ریزی‌اش نبود، در هر جایگاه دیگری قرار می‌گرفت آنجا خودش را بالا می‌کشید. پس قدر این افراد را باید دانست و نباید در جامعه رها شوند. کسی که توانمندی زیادی دارد باید از توانمندی‌اش هدفمند استفاده شود. مشکلاتش را بپرسیم، حل کنیم، برنامهریزی کنیم.

بزرگترین مشکل برای کسانی که هنوز درگیر سیستم کاری نشدند شغل است. وقتی شغل را بدست آوردند باید از آنها حمایت شود. و در نهایت این حمایت باید مستمر باشد و خودشان و خانواده‌شان را رها نکنند. ریشه‌شان را خشک نکنند و روی ریشه‌شان حساب باز کنند. جوانانی که از اینها بیرون می‌آیند بشوند درخت بعدی برای جامعه. روی اینها باید حساب شود. البته داریم کسانی که فقط می‌خواهند یک فرصت شغلی داشته باشند تا اموراتشان بگذرد. اینها مد نظر من نیستند. کسی که توانمند و نخبه واقعی است مد نظر من است. دانشجویی که جزء دانشجویان توانمند است. هیات علمی‌ای که جزء هیات علمی‌های توانمند است.

مصاحبه کننده: به لحاظ اولویت نیازها کدامیک مهم‌تر است؟

اول شغل و ورود به عرصه کاری، دوم حمایت‌ها مادی و تسهیلات مختلف، سوم نیازهای اجتماعی و خانوادگی. اینکه به فکر بودید و رها نکردید خیلی خوب است. خواهش دیگر اینکه قدم بعدی‌اش مهم است. این طرح می‌تواند تبدیل به یک گزارش شود و در جایی خاک بخورد و هم می‌تواند عملی بشود. حتما نیاز است عملی شود. این صحبت‌های من جنبه‌هایی دارد که یک عمری برای آن رفته است. اگر نتایجی از این پروژه بدست آمد برای آن ارزش قائل باشید و تبدیل به فرایند اجرایی و عملی بشود. یکی از مشکلات کشور این است که خیلی چیزها عملی نمی‌شود. از بنیاد هم واقعا متشکریم که یک جاهایی واقعا کمک کردند و دست ما را گرفتند. اگر روزی کسی از من بپرسد می‌گویم یکی از سیستم‌هایی که در این کشور به من کمک کرد تا به جایی برسم، می‌گویم بنیاد نخبگان. چون در مراحل مختلف که بالا آمدم کمک کرد و باعث شد به یک سری اهدافم راحت‌تر برسم. و اینکه دوست دارم این برای آیندگان کامل‌تر شود.

۶- مصاحبه با خدایار براری ریکنده (۹۹/۰۴/۰۸):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
علوم انسانی	خدایار براری ریکنده	روابط بین‌الملل	Saint Petersburg/ Russia	دانشگاه تهران

مصاحبه کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در حوزه وجود دارد؟

مصاحبه شونده: بنیاد به طور کلی به بخش کلی خود بنیاد نخبگان ضرورتش و اینکه چه سازمان خوبی بوده است و ارتباطی که من با آنها داشتم... اینکه به سازمانی بتونه به طور هدفمند از نیروهای جوانی که میخواهند به کشور خدمت

کنند حالا من اینو تشبیه میکنم به پرورش نهالهایی که نهال بودن رو دیگه ما رد کردیم و رسیدیم به جایی که باید رشد کنیم و ثمر دهیم، خود بنیاد از این نظر تشکیلات خیلی موثر و مفیدی است ولی اینکه میفرمایید خلاء شاید چکیده همه چیزهایی که من میخوام بگم مسائل مالی است. حداقل در این سالهای اخیر مشکلات مالی است. به عنوان مثال من خودم وقتی از خارج برگشتم تصورم این بود که بنیاد نخبگان بیشتر برای فنی هاست و بیشتر از بچه های فنی و شریف و اینها حمایت میکنند. من خودم خوب با معاونت علمی همکاری میکردم دورادور با این نهاد آشنایی داشتم و آقای ستاری که آمده بودند مسکو من ایشان را دیدم ولی اصلا از بنیاد اطلاعی نداشتم تا اینکه برگشتم ایران خوب وقتی برمیگردی دانشجویی که توی ایران درس میخونه همزمان با تحصیل یکسری لینکها ایجاد میشه و یا اینکه حداقل اون لینکها رو که داره از دست نمیده. من قبل از رفتنم اینجا کار میکردم و کارم مرتبط بود با رشته ام ولی وقتی رفتم از اینجا طبیعتا اون لینکها رو از دست دادم و این دغدغه رو داشتم که خوب وقتی برگشتم ایران شاید نتونم برای شغل اون لینکها را داشته باشم من فقط دکتری رو رفتم خارج. یه چند سال بعد از ارشد درخواست بورس کردم و بعد از سه سال با هزینه شخصی رفتم مسکو و ارز گران شد و از هیچ جا حمایت نمیشدم و دچار مشکل شدم سال اول با هزینه شخصی و با پس اندازم رفتم و فشار خیلی وحشتناکی به من آمد و باز رفتم سفارت و مطرح کردم بالاخره شرایط من به لحاظ درسی خیلی خوب بود و قبول کردند که من از مسکو اپلای کردم و رفتم پترزبورگ. ولی وقتی برگشتم این قسمت خیلی اذیتم کرد وقتی برگشتم دیدم یک گپی است و دوستان به من گفتند که همچین فرصتی هست به اسم پست داک که میتوانی استفاده کنی. من یک سال و نیم تا جذب شدم یک ریال هم از جایی نگرفتم و خیلی خوب بود اگر من از قبل اطلاع داشتم از این فرصت. بعدش من درخواست دادم برای طرح پسا دکتری دانشگاه تهران و موافقت نکردند و گفتند برای جایی دیگری درخواست دهید. دانشگاه تهران گفتند که راستش ما از بنیاد پولی دریافت نکردیم و چون تا اعتبار مالی شما تامین شود ما بودجه نداریم و چند نفر را جذب کردیم ولی اعتبار خبری نبود و پرسیدم دیدم که بنیاد پولی نداده و بودجه ای تخصیص داده نشده است هنوز. دیدم اینجوریه من احتمالا با دانشگاه به مشکل برمیخورم بعد اقدام کردم برای شهید بهشتی که قبول کردند و اینقدر زمان گذشته بود که زمان جذبم شده بود و چون گفتند که اگر این طرح تصویب شود و شما حقوق بگیری نمیتوانی از جای دیگری حقوق بگیری گفتم خوب چه کار کنم و از پست داک انصراف دادم. بعد توصیه کردند که از گرنت استادیاران جوان استفاده کنم. که یک کمک بیست تومنی در سال اول جذب است. برای خود جذب به من گفتند که اگر شما نامه ای دارید از دانشگاه بنیاد برای جذب حمایت میکند دانشگاه گفت نه ما نامه نمیدهیم. بنیاد چیزی داریم به نام طرح حمایت از جذب اعضای هیئت علمی که اونم من درخواست دادم و به جایی نرسید و من روال عادی را طی کردم. تا پارسال که طرح شهید کاظمی را اقدام کردم و حمایت شدم. که ده تومن بهم اختصاص دادند و یه قسط اول سه تومن و به تدریج دادند.

احتمالا این بودجه برای علوم انسانی کمتر است و چون معتقدند که شما تجهیزات ندارید لذا بودجه کمتری دارید. ولی هرچه هم بگیم بحث محدودیت مالی است. چون بحثهای بودجه مطرحه همه بحثها به این مربوط میشه. حکم من بهمین ۹۶ خورد و تا حقوق وصل شه شد تابستان ۹۷. و من باید تا تابستان ۹۷ خودم مشکل مالی و تامین حقوق رو حل میکردم و از زمانی که به ایران آمدم تا تابستان ۹۷ این مشکل را داشتم.

مصاحبه کننده: در فرایند جذبتان هم مشکلی داشتید؟

مصاحبه شونده: یکی به من گفت که چنین طرحی هست دکتر حسین پور مسئول جذب بودند و معرفی کردند منتها لازمه اش اینه که شما برای جذبتان نامه بدهید و دانشگاه هم همکاری نکرد چون دانشکده هم باید روال خودش را طی

کند. رو این حساب دانشکده نمیتوانست نامه بدهد اما بنیاد هم نامه میخواست. دانشگاهها ترجیح میدهند که مستقل عمل کنند حتی از وزارت علوم. اینکه بنیاد بخواد کسی را به اونها معرفی کنه دانشگاه حس میکنه که بهش تحمیل شده و دانشگاه باید اعلام نیاز کنه چون حقوق منو دانشگاه میده بعید میدونم بنیاد بتونه مستقل نامه بده برای جذب. چون همه اینها ختم میشه به بودجه و مسائل مالی دانشگاهها هم ملاحظه دارند. بخش عمده بودجه دانشگاه داره خرج پرسنلش میشه. وقتی بنیاد بخواد همچین کاری کنه دانشگاه اولاً باید اعلام نیاز کرده باشه که همیشه همان فراخوان. دوم دانشگاه باید بودجه فرد را بدهد لذا دانشگاه به خاطر اینکه بحث عدالت هم رعایت بشه همیشه فراخوان میده و ما هم در فراخوان ۹۵ شرکت کردیم که ۹۶ قطعی شد جذب ما در این بازه من ارزشیابی شدم و ارزشیابی بدون تدریس همیشه و من یک ترم اینجا و یک ترم بهشتی حق التدریس و فی سبیل ا... تدریس کردم.

مصاحبه کننده: این خلاء نیست؟ دانشگاه فراخوان میده و به هر حال ممکنه یک مقدار کج دار و مریض با این ها رفتار کنه. از یک طرف باید به دانشگاه حق داد و از طرفی به افراد.

مصاحبه شونده: اینجا بنیاد میتونه وارد شه. موانع بروکراتیک مطرحه چون سازمان با سازمان وارد تعامل میشود اگر در سطح بالا یک توافقی بشود بین بنیاد با وزارتین که این میتونه خیلی خوب باشه برای دانشگاه هم میتونه خوب باشه چون متقاضیان را نمیشناسد. دانشگاه که علم غیب ندارد و باید آزمونی بگذارید و ارزیابی کند. به هر حال شما باید در واقعیت تدریس کنید ولی اگر سازمانی مثل بنیاد بگه ایشون از یک سال قبل ما حمایت کردیم و یک تائیدیه بدهد دانشگاه هم استقبال میکنه.

مصاحبه کننده: محور بعدی نیازهای فرهنگی و اجتماعی است. اینکه نخه جایگاه خودش را پیدا کند و احساس کنه که مفیده و قدرش را میدانند در این حوزه خلاء است؟

مصاحبه شونده: بله. بحث شایسته سالاری خیلی شعارش داده میشود ولی در ایران اجرا نمیشه. هر کی در جایگاه خودش باید کارش را درست انجام بده. به عنوان مثال خودم از ریاضی بودم و آمدم علوم انسانی و زمان ارشد چهارشنبه های آخر هفته گروهی همفکری از دانشگاههای مختلف داشتیم و دور هم جمع میشدیم هر کسی در اون حوزه مشکلات و ایده هایی که داشت مطرح میکرد این خیلی خوب بود برای ما و همیشه تجربه ای بود که اگر بشود این جمع را داشت اگر بنیاد بیاد برای اینکه علوم انسانی هم شناخته شود دیدم بحث دانش بنیان و فنی و اینها خیلی مطرحه، در حوزه علوم انسانی خیلی به چشم نمی آیمم اگر بشود یک پلت فرمی ایجاد کرد برای همفکری هم افزایی در حوزه های مختلف علوم انسانی چون خیلی از مسائل کشورهای ما چند علتی هستند، اگر بشود همچین جایی تشکیل داد هزینه خاصی ندارد و بنده و شما بتوانیم همفکری کنیم. جایی باشد که چند ماهی یکبار پژوهشگران و محققان دور هم جمع شوند تجارب سایر کشورهای را منتقل کنند نه تنها هزینه ای ندارد بلکه فرد دارد با کمال میل شرکت میکند و بنیاد میتواند اینها را مستمر برگزار کند و به نهادهای تصمیم گیر منتقل کند این کمترین کاری است که میشود انجام داد برای اثرگذاری نخبگان علوم انسانی. تاثیر اگر در بحث کلان مدنظره این شورای مشورتی و هم افزایی خیلی مفید خواهد بود. بنیاد یه جووری بیشتر از فنی و دانش بنیان داره حمایت میکنه. علوم انسانی در کشور ما متاسفانه حمایت از آن در حد حرفه. علوم انسانی ها برای کشور ما سربار اند چون خروجی ندارند. خروجی فنی یک شرکت دانش بنیان است و از آن حمایت میکنند فضا میدهند و ... ولی ما میگن خوب چی ... خروجی ما نامرئی است بلند مدت است عینی و ملموس نیست لذا میگن خوب که چی. من هزینه کنم که ته اش چی در میاد. لذا من هر وقت میخوام حرفی بزنم اینو میشنوم. مثلاً به من گرنت کاظمی آشتیانی رو به خاطر اینکه علوم انسانی بودم ۱۰ تومن تخصیص دادند.

اگر فضایی بشود از حوزه‌ها و دانشگاه‌های مختلف و چند ماهی یکبار همو بنیم و چون ما بین رشته‌ای هستیم این را خیلی بیشتر درک میکنیم. ما اینجا برای تاسیس یک رشته جدید اولین کاری که میکنیم همه را جمع میکنیم و تجارب کشورهای دیگر را بررسی میکنیم. شاید خیلی ایده‌ها داریم ولی برای تحققش نیاز با تامین مالی داریم.

مصاحبه‌کننده: خوب خروجی کار شما یک کار فکری است؟

مصاحبه‌شونده: بله باید کار فکری ما خروجی داشته باشد و منجر به طرحی شود و خروجیش را نظام بخواهد و بنیاد بتواند خروجی آن را به جایی ارایه کند. الان شرایط طوری است که شاید این طرحها ارمان‌گرایانه به نظر برسد.

به نظرم تولید فکر مفید و سازنده و همراه با راهکار نیاز است. اگر این زحمتهای مدون شود و خروجی شود مفید است. وام شاید به چسب زخم باشد ولی اگر چیزی باشد که در بلندمدت حمایتها جوری باشد که آورده داشته باشد که اگر کشور ده تومن هزینه میکنه چند سال بعد طرف ده برابر آورده داشته باشد و این هزینه نیست و سرمایه گذاری است.

فرصت مطالعاتی برای ما که از خارج آمدیم اجباری نیست اما برای سایر دوستان این فرصت ۶ ماهه یک اجبار است. ضمن اینکه یک تعهد دیگر ما پروژه است که قرارداد آن با دانشگاه است و ما مجری هستیم و این برای فنی‌ها خیلی راحت است. بحث اینه که در علوم انسانی پروژه گرفتن از بیرون خیلی کار سختی است.

پروژه‌ها معمولاً امتیاز بندی است و هر ۱۵ میلیون یک امتیاز دارد. شما که داخل بودید روابط گرفتن پروژه را دارید اما برای کسی که از خارج میاید سخت است.

در ایران پروژه گرفتن برای علوم انسانی هفت خوان رستمه و مبالغ آنها هم خیلی کم است.

ما باید به اسم خودمان پروژه بگیریم و امتیازش شامل حال ما بشود. برای علوم انسانی این سخته اگر من قبل از خارج رفتن کاری نکرده باشم بسیار سخته. بعضی سازمانها روی سایت میگذارند و شما پروپوزال میدید و آنها بررسی میکنند. اما مبالغ خیلی کم است. وقتی من استاد گرت داشته باشم حتماً برای دانشجو هم هزینه میکنم ولی وقتی من استاد لنگ یک پروژه هستم مشکل دارم که فنی‌ها خدا رو شکر این مشکلات را ندارند.

مصاحبه‌کننده: حوزه دیگری که داریم نیازهای فردی و خانوادگی است. در این حوزه‌ها مشکلاتی ندارید؟ به ویژه در همان گپ خارج رفتن و برگشتن به چالشی برخوردید و احساس نیاز و حمایت کردید؟

مصاحبه‌شونده: حمایت نشدم شاید به بخشیش هم مربوط به این باشد که من اطلاعاتی نداشتم. و از بنیاد اصلاً خبر نداشتم. بحث دیگر طرح شهید احمدی روشن یا آشتیانی بود که وامهایی بچه‌های شریف میگرفتند و خواهرزاده من هم گرفت که شرایط خاصی داشت و من بعداً فهمیدم و نرفتم سراغش. دوستم سنگاپور مالزی تدریس میکرد و به ایشون گفته بودند که برگردید ایشون وقتی برگشت هم متاهل هست و الان دو تا بچه دارن به مدت افسرده شد چون این گپ وجود دارد. گفته بودن بیا ولی وقتی اومد گفتن خوب شما ۶ ماه آزمایشی هستید. تا دانشیاری شما رسمی نمیشید و آزمایشی هستید.

این بنده خدا آمد و به مدت بیکار بود و میگفت خوب من اونجا حقوق داشتم شهید بهشتی گفت بیا و موسسه ره بنده ایشون آمد برای پسا دکتری و گفت به موسسه داریم و شما هیئت علمی اونجا میشید و این حرفها اما رئیس اونجا عوض شد و همه چیز کنسل شد و ایشون بازهم فرصت جذب رو از دست داد و بیکار شد حالا سنشم از ۴۰ گذشته و چون سقف سنی داریم من یک ماه قبل نگرانش بودم اون داشت کارشو انجام میداد و حقوق میگرفت اما برگشت که به کشورش خدمت کند اون به من گفت خدا رو شکر که جذب نشدم واقعا دوباره پیشنهاد دارم از ژاپن و چین و خیلی هم بهتره و دارم میرم.

یه مقدار این چیزها را آدم میبینه میگه ای کاش سازمانی مثل بنیاد این مسائل را میدید. اما ما در جایگاه مدیران آن سازمان نیستیم.

الان من خودم مشکل مسکن دارم مستاجرم و هر دفعه دارم میریم یک منطقه پایینتر با این شرایط مسکن. مصاحبه کننده: از تهسیلات مسکن نخبگان استفاده نکردید؟

مصاحبه شونده: والا نه. نمیدونم. از بنیاد که حمایت نشدم ولی موسسه ای بود ونک اونا خودشون اطلاعات رو از بنیاد گرفته بودند ایمیل زده بودند که ما حمایت میکنیم و اجاره میدهیم و من تماس گرفتم و خود اون که جواب داد گفت بعدا از حقوق شما کسر میشود. گفت اگر شما مبلغی دارید که میتونید جایی رو اجاره کنید برید اجاره کنید این برای کسی است که اصلا پول ندارد چون تا چندین ماه از حقوق شما بر میدارد.

اینجا ما یه همکاری داریم که ده سال یه کشور دیگه بود و دیگه میتونست تابعیت بگیره و الان که برگشته دلسرد شده و میگه اگر فرصتی باشه دوباره برمگردم. چون اونجا بزرگ شده بود ذهنش پذیرای مسائل اینور نبود.

اگر سازمان میخواد ورود کنه به این حمایتها، یکبار در سال یه نشست بگذارند و افراد مشکلاتشان را مطرح کنند یکی مثل من به دلیل عدم آگاهی اصلا چنین سازمانی را نمی شناختم. ما میگیم بچه تا گریه نکنه مادرش بهش شیر نمیده خوب من چون نمیدونم این دردو تحمل میکنم و نیام سراغ دکتر که بخشی اش به خاطر عدم اطلاع رسانی و عدم آگاهی منه.

ولی این حمایتهای بنیاد ممکنه که بخشی رو تسهیل کنه اما باز مشکلات مالی داریم آخرش به دانشگاه میگیریم جذب کن ولی مشکل مالی دارد دانشگاه....

مصاحبه کننده: چه اولویت بندی برای نیازهای شما وجود دارد؟

مصاحبه شونده: من در علوم انسانی اولویت من مالی است اگر کمی دغدغه مالی من کمتر باشد بهتر است. حقوق ما ۱۵ درصد میره روش هفته قبل به بنگاهی گفتم، ولی صابخونه به یکی از همکارام گفته ۵۰ درصد اجاره بالاتر رفته. من در حد معقول میگم اگر نه نیاز انسان سیری ناپذیر است.

علوم انسانی در ایران مهجور و مظلوم واقع شده دانشکده ما رو هم زیاد نمیشناسن مطالعات جهان رشته جدیدی است ظرفیتها هست هزینه شده ساختمان است اما خروجی آن ... دانشجوی من اینکارو فی سبیل اله انجام میده چرا نماییم اینها رو هدفمند کنیم دانشجو که باید پایان نامه بدهد خوب اولویتها رو شماها بدهید و ما به دانشجو میگیریم بیا یک موضوع کاربردی انجام بده حتی اگر ساپورت هم نکنه نره خاک بخره بیاد مشکلی حل کنه از جامعه ذهنم درگیره به جای اینکه بشینم مقاله بدم و کتاب بنویسم خوب پیام مشکلات مالی را حل کنم...

تورم ژاپن صفره... ایران نه. اینجا من اسم استاد دانشگاهی را یدک میکشم توقع جامعه از حقوق و ماشین من چیز دیگری است و واقعیت چیز دیگری است و ما باید با سیلی صورت خودمونو تو این شرایط قرمز نگه داریم.

چند سال پیش که دلار بود هزار تومان حقوق استاد دانشگاه ارزش داشت اما الان ندارد. الان اکثر این دوستان که چند سالی جذب شدیم همه دنبال وام هستیم و مشکل مالی داریم.

دانشگاه وامهایی میدهد که ۱۸ درصد بهره داره و ماهی ۸ تومن قسط داره و من نمیتونم من ۵ سال دیگه هم نمیتونم این قسطو بدم.

به هر حال قسطشو شما باید از حقوق بدی که نمیتونی.

دوستان ما که پروژه های خاصی از بیرون نمیگیرن که حمایت بشن خیلی سخته. خوب میدونید که نه پاداش دارید نه کارانه و نه اضافه کار و ... از یک طرف آزادی عمل دارید اما خوب باید فکر کنید که آیا من میتوانم با این حقوق توقعات اولیه خانواده رو اگر متاهل هستید و بچه دارید تامین کنم. بحث مسکن بحث ماشین و ... توقع دیگران هم هست. که مقایسه میکنند شما رو با دیگران که اینها اذیت میکنه و نمیتونید کامل روی تحقیقات و دانشجویای خود وقت بگذارید این خیانتته اگر من بخوام دانشجوی من شهرستانه و تهران جا نداره من بکشونمش اینجا و کاری براش انجام ندم... اگر من هی دنبال کار دوم باشم باید از کار اولم بزنم.

اینجا شده خونه دوم من تا شب انجام اگر من بخوام از اینجا بزنم نتیجه این میشه که من درو میندم و به دانشجو میگم هفته ای یکبار نیا تا قسط واممو برسونم ...

همه ما این نگرانی ها را داریم آیا جایگاه شغلی ما تثبیت میشه فردا حقوق ما قطع نشه الان آزمایشی هستیم و ...

۷- مصاحبه با مریم ایمانی ارانی (۹۹/۰۴/۰۶):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
فنی مهندسی	مریم ایمانی ارانی	مهندسی برق	تربیت مدرس	دانشگاه تربیت مدرس

سوال: شما به عنوان یک نخبه چه نیازهایی در حوزه شغلی و حرفه ای احساس میکنید که اگر برطرف شوند اثرگذاری شما را در فعالیتهای نخبگانی بالاتر خواهند برد؟

جواب: من دو سال است که به عنوان هیئت علمی جذب شدم اصلی ترین مشکلی که در کارم احساس کردم ارتباط دانشگاه و صنعت بوده یعنی عدم شناخت دو طرف به جورایی هم صنایع به مقدار در گرفتن پروژه های صنعتی نسبت به اساتید جوان سختتر میگیرند نسبت به اساتید پرسابقه برای اینکه اعتماد کنند و پروژه های بزرگ را بسپارند قبولش سختتر است. البته این آیین نامه ای که جدیداً وزارت علوم تصویب کرده که اساتید برای تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی باید یک دوره فرصت مطالعاتی حداقل ۶ ماهه را در صنعت بگذرانند این یک نقطه مثبت بود که ما یک دوره ۶ ماهه یا یک سال نیمه وقت را در قالب ماموریت در یک صنعت حضور داشته باشیم که باارزشه حالا شاید بنیاد بتواند در معرفی اساتید جوان و باز کردن باب آشنایی با صنعت میتواند مفید باشد حتی برخی اساتید دانشیار هم مشکل دارند. گاهی ما مقالات خوبی چاپ میکنیم اما چون رشته ما مهندسی است قابل ساخت و استفاده است یعنی طوری نیست که بخواد در مقاله چاپ بشه و خاک بخوره میشه آنها را کاربردی کرد به شرطی که این میدون داده شود. من خودم تا به حال دو سه ایده خیلی خوب داشتم که حتی در حد اجرایی هم پیش بردم اما نتونستم به جایی ارایه دهم. بزرگترین چالش من اینه.

یکی از عیبهای ما اینه که کار تیمی را بلد نیستیم و به ما یاد ندادند توی دانشگاه هم میبینیم تیم ها بیشتر از دو یا سه نفر نیستند. به نظر من تیم های بین رشته ای در حوزه ما خیلی مهم اند هم برق هم علوم پزشکی و ... معمولاً اساتید از دانشکده های مختلف خیلی با هم جوینت نمیشوند و اگر تسهیلاتی در این زمینه فراهم شود خیلی خوب است. نمیدانم چه جوری میشه اینکارو کرد ولی مهمه. مثلاً گاهی من یک کاری در حوزه برق میکنم اما به یک نرم افزار هم نیاز دارم حالا به جای اینکه خودم برم وقت بذارم اونو یاد بگیرم و یک پروسه طولانی براش وقت بذارم اگر همکاری از دانشکده دیگه توی این زمینه بهم کمک کنه چقدر سرعت کارم بالاتر میره. اگر یک برنامه ریزی هم در این زمینه باشه ارزشمند. پس ارتباط بین رشته ای هم مهمه.

سوال: در حوزه آموزشی دچار مشکل نشدید؟

چون ما دانشگاه تحصیلات تکمیلی هستیم و فقط دانشجویان ارشد و دکتری داریم کارمون به لحاظ آموزشی راحت‌تره چون کار با دانشجویان کارشناسی سخت‌تره.

سوال: در بحث تجهیزات چطور؟

چون بیشتر کار ما نرم افزاریه نیاز به تجهیزات سخت افزاری خاصی نبوده. بیشتر رشته‌های دیگر به تجهیزات نیاز دارند تا ما. شاید گرایشهای دیگه نیاز داشته باشند اما چون رشته من مخابراته نیازی به تجهیزات خاصی نداشتم. یک مورد دیگه به ذهنم رسید برخی از سایتهای تخصصی که ما استفاده میکنیم مثلا برای رشته برق سایت آی تی دی ... است که نیاز داریم برای مقالات بهش رجوع کنیم بازهم دسترسی رایگان نداریم و موردی میتوانیم به کتابخونه مراجعه کنیم برامون دانلود کنه اما خوبه که خودمون دسترسی داشته باشیم.

فقط تنها چیزی که در دانشکده هست کمبود جا برای کلاسهاست. به خاطر اینکه تعداد دروس و اساتید زیاده برای تنظیم کلاسها دچار مشکل میشویم.

من تا به حال به فکر فرصت مطالعاتی نبودم ولی فکر کنم باید سه سال از جذب بگذره تا بتونیم بریم. منم فکر میکنم الان برام زوده و میخوام به یک ثبات و پایداری برسم یه ایده خیلی خوبی داشته باشم و بتونم وصل بشم به یک محقق خارجی فکر میکنم الان زوده برام.

سوال: در محور خانوادگی چه نیازهایی دارید؟

من مجردم. ولی همکارای خانم که متاهل هستند ممکنه برای تنظیم وقتشون دچار مشکل شوند ولی من چون تمام وقت در خدمت دانشگاهم یه جورایی طبق اون چیزی که تو ذهنم بوده تا به حال تونستم کارامو پیش ببرم. من از اون دسته از آدمهام که کار و تفریح یکی است و شاید توی خونه بیشتر کار کنم و کارمون اینجوری نیست که بگیم تا ساعت ۴ که وقت اداری تموم شده تموم میکنم نه من تا آخر شب یازده دوازده همچنان توی خونه داریم کار میکنیم.

سوال: آیا ذهنتون درگیر مسائل ازدواج نیست؟

نه تا به حال احساس نیاز نکردم مشکلی برام ایجاد بشه. تو اون حال و هوا نیستم با خانواده ام اینجا زندگی میکنم.

سوال: در حوزه نیازهای مالی؟

به نسبت مقایسه بکنیم این احساس در کلیه همکاران وجود دارد که در حد استاندارد نیست ولی اگر ارتباط با صنعت حل شود نیازهای مالی هم تا حدی برطرف میشود. بحث مالیش به جدا برای من انگیزه‌های علمی با ارزشتر است. اینکه شما یک کاری رو میکنید و به چشم خودتون میبینید که به ثمر نشست واقعا احساس لذت میکنید.

مثلا فرض کنید من یک کاری رو برای اداره راهنمایی انجام دهم و یک وقتی از ریاست اونجا بگیرم که باهاشون صحبت کنم اما اونا در مرحله اول به عمق کار من شاید توجه نکنند و بیشتر به این توجه میکنند که لیا این کار از نظر مالی براشون به صرفه است یا نیست؟ خیلی دید کوتاه مدتی دارند و به افق بلند مدتش فکر نمیکنند که اگر اینکار انجام بشه و باقی بمونه چقدر میتونه در بلند مدت به نفعشون باشه از نظر مالی و کارها رو سریعتر پیش ببره و چون دنیا الان داره به سمت هوشمند شدن و رشته منم هوش مصنوعی است ولی خیلی استقبال نمیکنند. خود من وقتی در مورد یکی از طرحهام با یک کارشناس صنعتی صحبت میکردم میگفت چیزی که شما توی ذهنتون دارید خیلی لوکسه در صورتی که از این صنعت الان کل دنیا دارن استفاده میکنند و کل دنیا داره به این سمت میره و روشهای سنتی باعث توقف ما میشه.

شاید یک واسطی لازمه بین دانشگاه و صنعت که بتونه مئه یک دیکشنری اینها زبون همو بفهمن احساس میکنم این دو طرف زبون همو به خوبی متوجه نمیشن یا نیازها همو به خوبی درک نمیکنن که این ارتباط شکل نمیگرد. همین طرح کاظمی آشتیانی یک طرح یکی دو ساله است که داخل دانشگاهی محسوب میشه و یک استارت کوچیک برای ماست شاید اگر بنیاد طرحهای بلند مدت تعریف بکنه مثلا بگه برای یک دوره ۵ ساله مثلا. و یک سری اهداف مشخص کنه و اولیتهای جهت دار که برای یک عضو هیئت علمی است و اونو مجبور میکنه که در یک خط مشخص حرکت کنه و پراکنده کاری نکنه. برخی اساتید خیلی از این شاخه به اون شاخه میپرنند شاید این طرحها باعث بشه استاد در یک دوره ۵ ساله همه رساله هاشو در یک حوزه تعریف بکنه و این تمرکزی که ایجاد میشه هم برای استاد خوبه و هم برای خروجی که بدست میاد.

من خودم شخص سعی کردم دو تا اولویت را برای خودم در نظر گرفتم که در این دو تا زمینه کار کنم به طور خاص.

سوال: زمان ورودتون به دانشگاه آیا راهنمایی برای شروع فعالیتهای علمی تان داشتید؟

من چون دکتری رو همینجا خوندم و با استاد خودم همکاری استادم خیلی بهم کمک کرده و ذهنیت درست بشه که قبلا دانشجوی بودم و الان استادم چه کارهایی باید بکنم. هنوز هم داریم با هم کار میکنیم. خیلی ارتباطمون برقراره اگر ایشون راهنمای رساله ای بشن من مشاور میشم و برعکس. کارشناس هیئت علمی خیلی خوبی هم داریم که خیلی راهنمایی میکنند و پیگیر هستند.

سوال: در زمینه آیین نامه های موجود چه خلاء ها و نیازهایی احساس کردید؟

آیین نامه ها خیلی روی مقاله متمرکز هستند که خدا رو شکر من از این نظر مشکل ندارم و میتونم تا اون حد خودمو برسونم. فکر میکنم چیزهایی که وجود داره با استانداردهای من مطابقت داره. من چون در دوره دانشجویی هم رکورد مقاله داشتم مشکلی از این نظر نداشتم.

شاید اگر آیین نامه ها متنوع باشه و دسته الف برای کسی که میخواهد کارهای نظری بکند دسته ب برای کسی که میخواهد کارهای بلند مدت بکند و این دسته بندی مفید خواهد بود.

سوال: میتونم بیرسم متولد چه سالی هستید؟

من متولد ۶۶ هستم.

سوال: احساس نمیکنید در حوزه ازدواج و فرزندآوری فرصتهایی را از دست داده اید؟

خیر.

سوال: اگر نیازهایی دیگری وجود دارد که به آنها نپرداخته ایم ممنون میشوم توضیح دهید.

بزرگترین چالش من همون ارتباط با صنعت است مثل این میمونه که شما مقدار زیادی انرژی داری و کلی ایده داری که اجرا کنی ولی بستری برای اون وجود نداره من نیاز دارم که بستری برایم فراهم شه که بتونم ایده هایی که دارم را عملی کنم. حالا شما بحث مالی رو گفتید اون جای خودش اما بحث علاقه خیلی برای من جدیه و دوست دارم واقعا کاری کنم برای حل مسائل کشور و کاری کنم فراتر از ثنوری و چاپ مقاله و این حرفها که اینها در جای خودش با ارزشه اما من واقعا دوست دارم کار عملی انجام بدم و با استقبال خوبی از ناحیه صنعت مواجه نشدم که حمایت کنند من در این زمینه یک تجربه ناموفق داشتم طرحی دادم که اول پذیرفته شد ۹ ماه طول کشید و به یکباره بعد از چند ماه به من گفتند که این طرح پذیرفته نشده و این برای من واقعا مثل یک شوک بود. یک روز رفتم در سایت اون شرکت و دیدم که زدن طرح شما رد شده بدون اینکه هیچ توضیحی به من بدنند. و بعد از اینکه تماسم هم گرفتم بازهم دلیلی از سوی آنها متوجه

نشدم. که بعد از چند ماه خودشون تماس گرفتند که حالا بیا پروژه تو با یه عنوان دیگه دوباره ارایه کن که من یه ذره سرد شدم بودم با اینحال بازم رفتم و مرحله دوم هم بی فایده بود. نمیدونم واقعا دلیلش چی بود. دفعه سوم همین عید امسال بود که یکنفر با من تماس گرفت که ما یک پروژه داریم که بیا با ما همکاری کن که اوج کرونا بود و من گفتم باید صبر کنی تا دانشگاه باز شود و در قالب قرارداد دانشگاه من با شما همکاری خواهم کرد که اونها گفتند نه ما میخوایم با شخص شما قرارداد ببندیم که من قبول نکردم. من دلم میخواد در قالب دانشگاه کار کنم چون جزو چارچوب فعالیتهای ما محسوب میشود و اگر شخصی باشد امتیازی برایمان محسوب نمیکند. دانشگاه به عنوان یک شخص حقوقی بهتر از من میتواند این مساله را پیگیری کند و امنیت کار بالاتر است.

کسی که فقط بحث مالی برایش مهم باشه بدون دانشگاه کار میکنه اما من ترجیح میدم در قالب دانشگاه کار کنم.

اونها خیلی زمان کمی داشتند و میگفتند قوانین دانشگاه زمان گیر است و میخواستند شخصی ببندند.

اگر مشکلات اینجوری حل بشه اگر این دو سال من بشه چند سال شاید دو سال اول من این انرژی را داشته باشم و شاید ده سال بعد نه انرژی و نه این انگیزه را داشته باشم و توقع دارم الان که یک انرژی و انگیزه و توانمندی دارم از اون استفاده بشه. این ارضای نیازهای علمی است فقط بخش مالیش مهم نیست دوست داریم واقعا یک کار مفید انجام دهیم و بی ثمر نباشد. اینکه من فقط برم دانشجو تربیت کنم این یک چرخه باطله و باید فراتر از اون کار کنیم. نمیدونم چطور میشه اعتماد صنایع را جلب کرد و این یک نیاز جدی است.

یک دفتر ارتباط با صنعت در دانشگاه داریم که واقعا مثرتر نیست و بیشتر روابط ما بیشتر کارساز است تا این دفتر. بیشتر روابط اساتید است که میتواند پروژه بگیرد تا این دفتر.

سوال: در حوزه روابط بین الملل چه نیازهایی وجود دارد؟

خوشبختانه دفتر بین الملل ما قوی عمل میکنه. توی این دو سال این دفتر فعله و برزوه و فراخوانهای بین المللی را اطلاع رسانی میکنه و خیلی کارگاه میداره و آدمها باتجربه را دعوت میکنه کارگاه بذاره و برای پروژه های بین المللی که دانشگاه با اون طرف قرار داد داره خیلی خوبه اما اینکه ما بخواهیم به صورت شخصی اقدام کنیم خیلی سخته و پذیرش هم از اون طرف مشکله. طرحی مثل جندی شاپور که وزارتخونه خودش قرارداد داره اساتید طرح گرفتند و راضی بودند. در جذب دچار مشکل نشدید؟

دو سال طول کشید و هفت خان رستم را طی کردم ولی چون اینجا خیلی منو میشناختند خیلی در جذب من موثر بود شاید اگر جای دیگری اقدام میکردم اینقدر روی من شناخت وجود نداشت مشکل میشد من حتی در این مدت هیت علمی یک دانشگاه غیرانتفاعی هم بودم به اسم دانشگاه خاتم تا این پروسه به اتمام برسه و کارم درست بشه.

۸- مصاحبه با محمود سرکاری خرمی (۹۹/۰۴/۱۰):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
فنی مهندسی	محمود سرکاری خرمی	مهندسی مواد	صنعتی شریف	دانشگاه تهران

مصاحبه کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در حوزه وجود دارد؟

مصاحبه شونده: اول باید جامعه آماری مان را مشخص کنیم که منظورمان کسانی است که الان هیئت علمی شدند و قبلا تحت حمایت بنیاد بوده اند و یا نه. نخبگانی که تازه به جمع بنیاد اضافه شدند و دوران دانشجویی خود را میگذرانند.

مصاحبه کننده: گروه اول مدنظر ماست.

مصاحبه شونده: مهمترین حمایتی که بنیاد میتونه از قشر هیئت علمی تازه وارد به جامعه دانشگاهی شده که از طرفی رسالت دارند که نیازهای جامعه را نیز پوشش دهند، در مورد رشته مهندسی مواد رشته ما خلاء های زیادی در صنعت وجود دارد با قاطعیت میتونم بگم جاهایی که با صنعت به چالش میخوریم تحریم هایی که برای ما مشکل ایجاد میکنند و نمیتوانیم کار کنیم مثلا در بحث خودرو، چرا نمیتوانیم کیفیت خودرو را ارتقاء دهیم و همینطور در سایر صنایع. به دلیل وابستگی که به غرب وجود دارد تقریبا تهش میخوره به اینکه یه جایی ما مشکلات مربوط به تامین متریال و مواد موجود را نداریم در زمینه مهندسی مواد هم متاسفانه کشور ما سرمایه گذاری زیادی نکرده و شاید در بحث فولادسازی فقط کمی سرمایه گذاری شده از سالهای قبل ولی در زمینه مهندسی مواد از بقیه کشورها بسیار عقب هستیم و اینکه میگم مقدمه ای است برای صحبت و تمام کشورهایی که از نظر صنعتی پیشرفته هستند مثل آمریکا اینها صنایع متالوژی و مهندسی مواد خیلی قوی دارند. یه جورایی این رشته بیس مهندسی های دیگه است در صنایع الکترونیک به این بیس و مواد نیاز دارید. حالا چطوری میشه خودمان را در این زمینه توسعه داده و نیازهای کشورمان را برطرف کنیم؟

یک کاری الان ما خودمان داریم میکنیم با صنایع ایران خودرو به این صورت است که یکسری تیم ها با هدای هیئت علمی مجموعه های تحقیقاتی را برای نیازسنجی از صنعت ایجاد کرده اند منتها لازمه اش این است که خود آن صنعت متقاضی باشد. در خیلی جاهای دیگه ایده های دیگری است مثلا محصولات زیادی وارد کشور میشه و بحث بومی سازی اینها مطرح میشه ما بتوانیم دانش فنی این محصولات را توسعه بدهیم. عموما صنعت ما با این وضعیت اقتصادی که داره حاضر نیست هزینه بکنه برای این که یک دانشی را که حتی خودشم ممکنه بهش نیاز داشته باشه با توجه به ریسک هایی که ما در زمینه های تحقیقاتی داریم بالاخره هر تحقیقی منجر به تولید محصول نمیشود ریسک وجود داره و شرکتهای ایران خیلی ها این ریسک را نمیکند لذا آن نیازها همواره وجود دارند و هیچ وقت هم مرتفع نمیشوند هم شرکتهای خصوصی دیدم این وضعیت را دارند یا ایران خودرو یا قرارگاه خاتم وارداتی هستند دوست دارند بومی سازی شود اما حمایت میخواهند تنها نهادی که به نظر من میتواند همچین حرکتهایی را شروع کند این هست که بیاد با محوریت اعضای هیئت علمی موضوعات مورد نیاز کشور و مراحل تحقیقاتی اش را حمایت کند تا در نهایت اون صنعت و کشور بهره مند شوند. چیزی که ما خیلی بهش نیاز داریم اون حمایت اولی از طرحهای ماست پارکهای علم و فناوری این ادعا را دارند اما حمایتهای شان بسیار بسیار ضعیف است و عملا قابل انجام نیست و از طرفی برای اینکه این حمایتها ادامه داشته باشند بعد از اینکه مراحل تحقیقاتی را به صورت گزنت پژوهشی حمایت کند بنیاد این هستش که وقتی محصول حاصل شد با توجه به اینکه خوب زیرمجموعه ریاست جمهوری است و دسترسی به خیلی از نهادها دارد حمایت بکند از تجاری سازی. واردات اون محصول را کنترل بکند و حمایت کند از تولید داخل.

این سیکلی است که الان در کشور ما مفقود است همیشه نیازها معلومه ما داریم اما با چه سازوکاری آنها را برطرف کنیم معلوم نیست مثلا ما با ایران خودرو که کار میکنیم ایران خودرو میگه قطعه ساز ما در تامین این قطعه مشکل دارد میرویم سراغ قطعه ساز میگه که خوب بیا یه پروژه تحقیقاتی انجام دهیم وسیعی کنیم این قطعه ای که شما در تامین آن مشکل دارید بومی سازی کنیم میگه که من از لحاظ مالی نمیتونم پروژه را حمایت کنم به ایران خودرو میگیم میگه این مشکل خود قطعه سازه توی یه سیکلی می افتیم که عملا هیچ کاری انجام نمیشه این مهمترین معضلی است که ما در خیلی از صنایع داریم.

معمولا به خصوص در این رشته هزینه‌ها برای یک پروژه ارشد دست کم ۵، ۶ میلیون هزینه دارد. به پروژه‌ای باشد که متریش دم دست باشد و همه چیزش تو کشور وجود داشته باشد در ارشد حدودا اینقدر هزینه دارد. به پروژه صنعتی که بخواد محصولی را توسعه دهد به رقم‌های خیلی بیشتر از این نیاز دارد به نظر من بنیاد اگر بخواد حمایت ویژه‌ای بکند و یک خروجی ملموسی داشته باشد این هست که بیاد از طرح‌های کاربردی این تیمی حمایت کند یکسری گرنتهایی داده میشود توسط موسسات دیگه ولی خیلی دنبال تجاری سازی و در راستای نیازهای جامعه نیستند. این مهمترین قدمی است که میتواند بنیاد بردارد برای اینکه تیمهای تحقیقاتی را به نیاز صنعتی وصل کند.

مصاحبه کننده: شما از گرنه هیئت علمی تان استفاده کرده اید؟

مصاحبه شونده: بله واقعیتش اینه که من از سال ۸۸ که مقطع ارشدمو شروع کردم یکی از استاتیدمون که جوون بود و تازه این حمایت را گرفته بود اون موقع ۲۰ میلیون تومن بود و الانم بیست میلیون تومنه یعنی از سال ۸۸ تا ۹۹ تغییر نکرده و بخوایم معادل دلاری بگیرم الان هیچه ۲۰ تومن هزینه تجهیزاته که در زمینه کاری ما عملا میشه یک پوره خرید یک پوره ما واقعا با این مبلغ نمیتونیم یک آزمایشگاه را تجهیز کنیم و واقعا کفاف نمیده. یکی از ضعفهایی که عموما مراکز تحقیقاتی و حتی وزارت علوم داره مشکل دانشگاه ما هم همین است گرنه پژوهشی که به اعضای هیئت علمی داده میشه رقمش با ۱۰ سال پیش یکسانه گرنه که الان بنیاد داره از ما حمایت میکنه در حد ۲۰ تومن پژوهشی و ۲۰ تومن تجهیزات عملا باهاش کار خاصی نمیشه کرد فقط احساس میکنم در حد یک رفع تکلیفه و گرنه حساب شده نیست.

شما فرض کنید بخواید یک دانشکده مهندسی مکانیک را راه اندازی کنید تا یک دانشکده مهندسی مواد با تجهیزات کامل برابری میکند با مجموع تجهیزات همه دانشکده های دیگر.

سه قلم جنس از تجهیزات ما به راحتی ۳۰ میلیارد تومن هزینه داره هزینه خدماتش هم خیلی زیاده. استفاده از برخی از این تجهیزات ساعتی ۸۰۰ هزار تومن هزینه دارد. خوب اگر بخوایم به پروژه تعریف کنیم و با این دستگاه کار کنیم حداقل باید ۳ الی ۴ ساعت با این دستگاه کار کند.

اولین ایراد جدی به گرنه بنیاد میشه گرفت اینه که برای همه رشته ها یکسانه در صورتی که همه رشته ها یکسان نیستند و تحقیق همه آنها هزینه بر نیست مثلا کسی که مهندسی کامپیوتر است نرم افزار مینوسد چه تجهیزاتی لازم دارد یک کامپیوتر و این یک گاف بزرگه که ما گرنه پژوهشی در رشته های مختلف را بدون برآورد از اوردن هزینه هایی که در اون رشته ها میشود را به طور یکسان اختصاص دهیم.

مصاحبه کننده: آیا نهادهای حامی ندارید؟

مصاحبه شونده: بعضا پروژه هایی تیمی تعریف میشوند اما نسبت به تعداد اعضای هیئت علمی این پروژه ها خیلی کم هستند و معمولا این پروژه ها افرادش از قبل مشخص هستند و حالت فراخوانی ندارند. مثلا در بحث سیلاب پارسال یک پروژه این تیمی تعریف شد ولی اینکه به پروژه ای بیاد از صنعت معرفی بشه و حمایت بشه خیلی کمه چون در کشور ما تحقیقات را هزینه زیادی و سربار میدانند و خیلی از شرکتهای تیم آر اند دی ندارند و اگر هم دارند فرمالیته دارند باید قبول کنیم تحقیق ریسک دارد و باید ریسک آن را هم بپذیریم این است که یک شرکتی از ده سال پیش هنوز داره همون محصولو تولید میکنه و نمیتونه ارتقا بده و عملا از بازار رقابت حذف میشه مثل خیلی از لوازم خانگی مثل ارج که کنار گذاشته شد. ایران خودرو سایپا الان بیست ساله دارن به خودرو تولید میکنه. نهادهایی مثل بنیاد این توانایی را دارند که این خط شکنی را انجام دهند و حمایت کنند از تحقیق.

ما کاری که عموماً در بنیاد کردیم اینه که در زمان دانشجویی یه سری دانشجو پیدا کردیم به اونها پول میدیم و این سمه برای اونها کار خوب چیه اینه که نخبه رو بگیریم به یه کار تحقیقاتی مشغول کنیم که به محصول تولید کنه ما از ظرفیت نخبگانی نباید استفاده کنیم که پشت میز بشینه و کار اداری انجام بده از این ظرفیت باید استفاده کنیم برای بومی سازی دانش های فنی که در کشور وجود ندارد. این پول دادن به صورت کوتاه مدت نیازی را رفع میکنه اما در بلند مدت به اهدافمان نمیرسیم.

در قسمت حمایت‌های معیشتی هم بنیاد خیلی ضعیف عمل کرده. یه وام مسکنی میداد از ده سال پیش صد میلیون هنوز صد میلیون و به شیوه بانک داری اسلامی که واقعا باعث شرمه که مثلاً میگن وام میدیم حمایت ۱۸ درصد الان این اسمش حمایت نیست هر بانکی بری ۱۸ درصد به شما وام میده این صد تومن الان یک دهم قیمت خونه هم نیست. این مشکل در وزارت علوم و بنیاد نخبگان است که حمایتها با نرخ تورم متناسب نیستند ضمن اینکه اصلاً هم اسمش حمایت نیست. خیلی از کارهایی که بنیاد کرده متأسفانه رفع تکلیفه آقا من این حمایتو کردم دیگه واقعا چی بوده چگونه بوده چقدر موثر بوده رو خیلی باهش کار ندارند خیلی هدفمند نبوده. از یه طرف ما باید برنامه داشته باشیم برای حمایت نخبگان نه اینکه ماهیانه اینقدر بهش بدیم در نهایت هم برود استخدام یه جایی و کارمند پشت نیز نشین بشه. از طرفی هم بحث معیشتی را هم نباید فراموش کنیم. یعنی هدف باید این باشد که یک نخبه بتواند وارد بازار تولید محصولات هایتک بشود. از طرفی هم برای رسیدن به این مرحله دغدغه معیشتی باید مرتفع شود. معضل اساتید جوان در ۹۰ درصد دانشگاه‌ها این است که به فکر معیشت هستند، به جای اینکه به فکر توسعه یک تحقیق و کار باشند. تا زمانی که درگیری باشد، آینده‌ای نتوانیم متصور باشیم که مثلاً یک خانه بخریم، تا وقتی این دغدغه باشد، عملاً بازدهی کار تحقیقاتی کم می‌شود.

مصاحبه‌کننده: مثلاً می‌توان مبلغی را با نظارت استاد در راستای انجام یک طرح تحقیقی بزرگ در اختیار دانشجویان قرار داد؟

بله. این کار با یک تیر دو نشان زدن است. از طرفی آن محصول تولید می‌شود و از طرف دیگر حمایت از دانشجو صورت می‌گیرد. همچنین مشخص می‌شود پولی که پرداخت می‌گردد کجاها هزینه می‌شود. الان معیار نخبگی برای بنیاد داشتن مقاله است. در حالی که الان مقاله دادن نیاز کشور نیست. چرا ما باید کسی را که مقاله می‌دهد، نخبه بنامیم و هزینه‌ای بابت او بدهیم، آخرش هیچ. چون آن نخبه نه کمکی به کشور می‌کند، حتی ممکن است اپلای کند و برود. مصاحبه‌کننده: در واقع فرایند شناسایی نخبگان باید متناسب با رشته باشد؟ مثلاً در رشته شما مقاله لزوماً نباید معیار باشد؟

مقاله باید امتیاز داشته باشد. اما شرط اول و آخر نباید باشد. بر بحث‌های آموزشی باید خیلی تکیه کرد، کارهای خلاقانه. اینکه دانشجو در طول دوره دانشجویی‌اش بتواند به یک تیم تحقیقاتی بپیوندد و در توسعه یک دانش نقش مؤثر داشته باشد. به این موارد باید خیلی بها داده شود تا اینکه صرفاً بگوییم مثلاً شما دو مقاله دادید، پس نخبه هستید و ماهانه فلان قدر پول می‌گیرید. این فرد بعد اپلای می‌کند و می‌رود. این چه آورده‌ای برای کشور و بنیاد نخبگان دارد. تقریباً آورده‌ای ندارد.

مصاحبه‌کننده: در بحث فرایند جذب و حمایت بنیاد در این زمینه شما خلا و مشکلی می‌بینید؟ مثلاً همین نگاه مقاله‌محور؟

نگاه مقاله‌محور اصلا مشکل دانشگاه است. در بحث ارتقا فقط به مقاله نگاه می‌کنند. جایی مثل فرهنگستان علوم برای اینکه فرد برجسته‌ای را انتخاب کند، معیارش مقاله است. متأسفانه بین معیار مقاله‌ها در خیلی جاها باب شده. در صورتی که مقاله اگر خروجی‌اش به درد صنعت نخورد عملا بی‌فایده است. درست است که در مسیر توسعه دانش است، ولی ما عملا داریم کمک و خدمت می‌کنیم به غربی‌ها. چون سطح مقالات ما از صنعت‌مان خیلی بالاتر است، ولی به صنعت آنها خیلی نزدیک است. ایده‌هایی که ما می‌دهیم آنجا استفاده می‌شود و به درد ما نمی‌خورد. جو مقاله خیانت بزرگی است که به کشور و جامعه دانشگاهی می‌شود و داریم مفت و مجانی یک خوش‌خدمتی می‌کنیم به غربی‌ها. تمامی امتیازات لازم برای ارتقا، دانشمند جوان و برجسته، همه وابسته به پارامتری به نام مقاله است که عملا هیچ نفعی برای کشور ندارد. داریم به توسعه دانش کمک می‌کنیم؛ اما توسعه دانشی که به درد جامعه خودمان نخورد ارزشی ندارد.

مصاحبه‌کننده: به نوعی ارتباط صنعت و دانشگاه به خوبی برقرار نیست؟

ما باید اولویت فعالیت تحقیقاتی دانشگاه و اساتید را بگذاریم در این راستا مه صنعت‌مان را ارتقا بدهند. هم صنعت بیاید به سمت دانشگاه و نیازهایش را اعلام کند و هم خود دانشگاه در راستای معرفی دانش‌ها و محصولات جدید قدم بردارد. البته خودش می‌تواند صنعت راه بیاندازد. نیازهای صنعت را می‌داند، تیم تحقیقاتی‌اش را هم دارد، فقط می‌ماند یک حمایت. می‌تواند یک محصول را بومی‌سازی کند و به خیلی از صنایع ارائه کند. باید بر این چیزها متمرکز شویم. تا وقتی هم که این اتفاق نیفتد، سطح صنعت و رشد اقتصادی کشور به همین شکل خواهد بود که تا الان بوده. اتفاق جدیدی نمی‌افتد. در اطراف دانشگاه‌ها باید پژوهشگاه‌های متعددی باشد از رشته‌های مختلف، خیلی اوقات نیاز است یک عضو هیات علمی مواد در کنار برق و مکانیک باشد. ما چنین چیزهایی را در دانشگاه نداریم و به همین خاطر در توسعه خیلی از محصولات ناتوانیم و بسترش را نداریم. این مدل کارها را خود دانشگاه می‌تواند برنامه‌ریزی کند. اما تا قدم اول را برمی‌دارد می‌گوید خوب هزینه و بودجه‌اش از کجا تامین شود. نهادهایی باید ورود پیدا کنند که به لحاظ سیاسی و دولتی توانمند باشند. مثلا وزارت علوم بدبخت‌تر از همه جاست. می‌توانیم بگوییم ضعیف‌ترین وزارتخانه در سطح کشور است که عملا کار خاصی نمی‌تواند انجام دهد. نه برنامه‌ای برای توسعه دانشگاه‌ها دارد. نه برنامه‌ای دارد برای اینکه سمت و سو بدهد به تحقیقات دانشگاهی. همواره تأکیدش بر مقاله است، فقط برای ارتقا، از استادیار به دانشیار. یهو می‌بینی شصت ساعت شده و کاری نکردی برای صنعت برای راه‌اندازی تولید.

اگر یک استاد دانشگاه بتواند محصولی را توسعه بدهد، خیلی از فارغ‌التحصیلان دانشگاه خودش را می‌تواند به کار بگیرد. عملا اقتصاد ما باید وابسته به خیلی زیاد مجموعه‌های خرد و چابک باشد که هر کدام بتوانند قسمتی از فرایند تولید را به عهده بگیرند. مثلا خودروسازی که خودش بزرگ است، اما در کنارش یک زنجیره تامین دارد که هر کدام چیزی تولید می‌کنند که در آخر می‌شود محصول نهایی. یک همچین الگویی خوب است. اگر خودروساز بخواهد همه چیزش را خودش بسازد، مجموعه اینقدر بزرگ می‌شود که نمی‌توان مدیریتش کرد. اما وقتی خرد می‌شود و تیم‌های تحقیقاتی کوچک هر کدام جزئی از یک محصول بزرگ را تولید می‌کنند، خیلی فرایند سریع می‌شود.

بنیاد نخبگان اگر می‌خواهد حمایت مالی کند، باید یک منطقی داشته باشد. باید برنامه بلندمدت‌تری برای حمایت از نخبگان داشته باشد. همان مجموعه‌های تحقیقاتی کوچک برای تولید یک محصول دانش بنیان. اقتصاد باید دانش بنیان باشد تا ارتباط صنعت و دانشگاه حفظ شود و از آن حالت حقوق‌بگیری فاصله بگیریم.

مصاحبه‌کننده: بحث دیگر بحث نیازهای فرهنگی و اجتماعی است. شناخت منزلت نخبه در جامعه، تکریم، حس مفید بودن نخبگان در این حوزه چه نیازهایی احساس میکنید؟

مصاحبه شونده: به نظرم به ایده بسیار خوبی که باعث میشود ما نخبگان را در سطح جامعه تعریف بکنیم به جورایی به قول شما باعث میشه اون تکریمه انجام بشه بهترین راهش اینه که صدا و سیما به برنامه ای با بنیاد داشته باشد و در شبکه ها و ساعت های پر بیننده اونها را معرفی کنه اونهایی که محصول تولید کردند. این برای معرفی و تقویت روحیه اون تیم موثره و تکریم هم عملا به نمایش گذاشته شده. این نباشه که صدا و سیما فقط به مشهور کردن بازیگران پبردازه خوب نخبه ها رو هم مشهور کنه اگر مشکل امنیتی نداشته باشد. این خروجی ملموسیه. اینها به نظر من جزو اون مواردی است که مغفول واقع شده.

باید ما در صنعت موشکی خیلی کارها کردیم ولی به خاطر بحثهای حفاظتی و اطلاعاتی امکان معرفی نداریم و در صنعت خودروسازی هم هیچ کاری نکردیم این باعث میشه که فکر کنیم آقا اون صنعتی که کاری کرده معلوم نیست نمیتون گزارش بدن اون صنعتی هم که دیده میشه خوب کاری نکرده بنابراین این باور تو ذهن مردم شکل میگیرد که عملا دانشگاهامون شدن مدارس بزرگتر و فقط درس درس خوب چه خروجی دارد و به چه دردی میخورند این باعث شده که بسیاری از دانشجویان به محض ورود به دانشگاه به فکر خارج رفتن هستند میگویند تهش میخوایم تو این مملکت چه کار کنیم در صورتی که اگر کاری انجام شده بازتابش در جامعه صورت بگیرد این باورها کم کم شکل میگیرد که نه بالاخره دارد به کارهایی هم انجام میشه در زمینه تحقیقات طراحی و توسعه خیلی هم از دنیا اون جوری که فکر میکنیم عقب نیستیم خیلی کارها داره انجام میشه اینکه این فکر در ذهن مردم ایجاد بشه خودش میتونه روزنه امیدی باشه که داره کارهایی انجام میشه اگر کاری شده واقعا معرفی شده تا این عقیده در ذهن مردم ایجاد بشه.

الان اخیرا یکسری کارها شروع کردن ولی این برنامه ها کوتاه مدته زمان مشخصی نداره در ساعات پر بیننده پخش نمیشه. این میتونه جزو برنامه هایی باشه که کم کم افکار مردم را به این سمت بیره که همیشه اگر کار کرد خروجی خوبی داشت این فکر نکنیم که در ایران نمیشه کاری کرد ۹۰ درصد دانشجویان ما در فکر رفتن چون میگویند اینجا که نمیشه کاری کرد. دانشگاههای برتر دارن فارغ التحصیلهای خوبشون میرن این موارد اگر زود به حالش فکری نشه فاجعه بار میشه الان از دانشجویان گذشته و اعضای هیئت علمی جوان هم در فکر رفتن هستند من زمانی که داشتم جذب میشدم در مصاحبه ای که داشتم با مسئول جذب دانشگاه شریف ایشون گفت ما الان از اساتیدی که پذیرفتیم ۶۰ پرونده داریم که نماینده یا در صنعت جذب شدند یا رفتند خارج از کشور. خیلی ها جذب شدند و به فکر جایی هستند که اگر بشود بروند. داریم به مرحله مهاجرت اعضای هیئت علمی نزدیک میشویم.

مصاحبه کننده: در حوزه نیازهای فردی و خانوادگی چه خلاء هایی احساس میکنید؟

مصاحبه شونده: موضوع شما تا سالهای قبل درست بود الان به دانشجویان میگویم میخوای دکتری بگیری چرا؟ میخوای هیئت علمی بشی؟ میگه نه بابا هیئت علمی که چیزی نداره. الان این وضعیت تقریبا مشخص شده برای خیلی از افرادی که آگاه هستند که حقوق اعضای هیئت علمی علی رغم چیزی که در جامعه گفته میشود اون نیست و به شدت فاصله دارد حقوق عضو جدید هیئت علمی از یک راننده ای که دارد ده سال در ایران خودرو کار میکنه کمتره. اصلا نمیخوام مقایسه کنم با مدیران با اونا که اصلا هیچی خیلی فاحش تره. از نظر شان و منزلت من با خیلی از همکاران که صحبت میکنیم توجه به شرایط معیشتی شغلشان را پنهان میکنند مستاجر در فلان محله در تهران... این باعث ناامیدی است. دانشجوی دکتری میگه نمیخوام هیئت علمی بشم چون نه خانه ای در شان یک فرهیخته و نه شرایط معیشتی در حد یک استاد دانشگاه خواهد داشت. این دیگر الان برای دانشگاهیان مشخصه که از لحاظ مالی بردی نخواهند داشت و دانشجویان هم اینو متوجه شدند. الان حقوق به عضو هیئت علمی یک پنجم حقوق یکی از مدیران رده

پایین صنعت نفت و ایران خوردو همیشه. این بحث شان و منزلت متاسفانه در دهه گذشته هیت علمی شان داشت اما متاسفانه این شان و منزلت به شدت داره تضعیف میشه هم از نظر جامعه هم از نظر شرایط معیشتی برای خود عضو هیئت علمی. ما در جامعه صحبت از اینه که حقوق قضان و هیئت علمی متناسبت ولی بیان بگن حقوق این افراد چقدره. خونه و زندگی رو نگاه میکنی میبینی متناسب نیستو فراموش نشود که اعضای هیئت علمی از یک دوره ای به بعد ضعیف شدند از زمانی که دانشگاهها در زمینه خرید مسکن دیگه حمایت نکرد. اما به یکباره در دهه ۹۰ حمایتها شد صفر و هی هم دارد کمتر میشه از اون طرف هم نهادهایی مثل بنیاد نخبگان هم که همون ۲۰ تومن را گرنت میدهند اینها واقعا تاثیر گذار است. نمیدانم دارند تعدا این کار را میکنند یا ناآگاهانه اما متوجه نیستند که با اینکار دارند چه ظلمی در حق جامعه علمی کشور میکنند.

مصاحبه کننده: این باعث نمیشه به خاطر معیشت از کار علمی بزنیید و پروژه بردارید؟

مصاحبه شونده: بله چیزی که روی اصول نباشه همه چیزو متاثر میکنه کیفیت تدریس و تحقیق استاد را تحت تاثیر قرار میدهد وقتی که باید برای دانشجو بگذارد را نمیگذارد اونجا که ما متناسب با فعالیت شخص از اون حمایت نمیکنیم و حقوقش رو رعایت نمیکنیم. یه دانشجوی دکتری در آلمان الان ۲۰۰۰ یورو پرداختیشیه یه استاد جوان دانشگاه زیر ۳۰۰ دلار حقوقشه در حالی که هزینه های زندگی ما با اونا برابری میکنه الان بیشترم شده هزینه خونه خیلی بیشتر از کشورهای اروپایی است ماشین که دیگه اصلا خیلی گرونتر است. هزینه ها مون به مراتب بالاست و متاسفانه درآمدها پایین و روز به روز هم این مساله داره پررنگتر میشه. خیلی هم امیدوار نیستیم به این قضیه که بخواد بهتر بشه نه وزارت علوم دنبال این قضیه هست و نهادهای دیگه. من این پیش بینی رو کردم که حتما هم به وقوع میپیونده که ما در سالهای آینده نرخ مهاجرت اعضای هیئت علمی مان شروع بشه. الان یه معضلی که در دانشگاه داریم متقاضی قوی برای جذب نداریم. یا خیلی ضعیفند اونهایی هم که خیلی قوی هستند نمی آیند جذب در دانشگاه شریف به مشکل برخورد کرده در برخی رشته ها. کیفیتها میاد پایین اونهایی هم که جذب شدند به فکر رفتن اند. واقعا در شرایطی که فرد تامین نباشد به لحاظ خانوادگی دو تا راه برایش می مونه شروع کار دوم یا مهاجرت. واقعا راه دیگه ای نیست.

مصاحبه کننده: بحث دیگر اولویتهای نیازهاست. و یک پرسشنامه آنلاین رو طراحی میکنیم و شما لطف کنید درجه اهمیت نیازها رو مشخص بفرمایید. اگر بخواهید اولویت یک تا سه در نیازها بگذارید به نظرتان کدام موارد هستند؟

مصاحبه شونده: اولویت اول راه اندازی کسب و کار دانش بنیان است که هم هیئت علمی منتفع میشه و هم دانشجویان نخبه. این یک منفعت بلند مدته. کمک هزینه معیشتی اثرش فردی است و ماندگار نیست ولی این اقتصاد دانش بنیان هم تاثیر معیشتی دارد و هم جمعی منتع میشه و جامعه منتفع میشه

اولویت دوم کمک اولیه معیشتی است برای تامین مسکن. یه مسکنی که در شان هیئت علمی باشد.

مورد سوم بحث تکریمه. کسانی که این مسیر رفتن و بهشون میگن نخبه معرفی بشن و معروف بشن که در زمینه هایی که واقعا همیشه تکریم رو انجام داد اینکارو انجام داد.

۹- مصاحبه با مهری سالاری (۹۹/۰۴/۱۰):

محل خدمت	دانشگاه مقطع دکتری	رشته	نام	گروه
دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی	علوم پزشکی اصفهان	مغز و اعصاب	مهری سالاری	پزشکی (بالینی)

مصاحبه کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در حوزه وجود دارد؟

اول در حوزه نیازهای اقتصادی و شغلی و حرفه ای صحبت بفرمایید؟ بحث ارتباط با همکاران، تجهیزات آزمایشگاهی، مسائل جذب، ارتقاء و ...

مصاحبه شونده: اولین چیزی که برای من خیلی مهمه بحث تحقیقات است. در حال حاضر نزدیک ۳۰ پروژه تحقیقاتی در حال انجام دارم که من پول همه اونها رو از جیب خودم میگذارم. کیتهایی که میبینید من ۵ میلیون از جیب خودم پول دادم خریدم که کار تحقیقاتی کنم. کل بودجه ای که به پژوهش اختصاص داده میشود در دانشگاه ۶ میلیون تومان است. و حالا در موارد خاص بیشتر است و تا ۱۵ - ۱۶ میلیون هم میرسد. و این پول وقتی اختصاص داده میشه که طرح تموم شده باشه و مقاله شده باشه. یعنی باید اول از جیب خودت پول بذاری انجام بدی که یک سالی طرح طول میکشه و بعد مقاله استخراج کنی و سابمیت کنی که اونم یک سالی طول میکشه بعد از دو سال دانشگاه همون ۶ میلیونو به ما برمیگردونه و این باعث میشه که هم آدم یک مقدار سرخورده بشه تو کارهای تحقیقاتی و هم یه مقدارم باعث میشه که ما پول کافی هم نداشته باشیم الان با این حقوقی که ما به عنوان یک هیئت علمی داریم زیر خط فقر حساب میشیم. و یکی هم اینکه کارانه های ما پزشکها رو یک سال به یک سال و با یک فاصله زیادی میدهند و همه میدانند که این توی طرح پلکانی میره و چندین مرحله محاسبه میشه و اگر من ده میلیون کار کنم در نهایت سه میلیونم به ما نمیدن. با این درآمد کم شاید درست نباشه که ما با پول خودمون یه هزینه ای بکنیم و تازه بعد از دو سال یه بخشی از این هزینه به ما برگرده. خود بنیادم زحمت کشیدن و بیست میلیون به ما در واقع هزینه پژوهش دادن و ما با این بیست میلیون فقط میتوانیم هزینه تکمیل پرسشنامه بدهیم. یک قسمت طرح ما ۵۰۰ تومن فقط پول پرینتتش شده. یعنی اینقدر هزینه ها بالاست که نمیتوان کارهای اساسی و بنیادی انجام داد. من کشورهای دیگه درس خوندم و دیدم که چه هزینه هایی صرف ریسرچ میکنند دیدم من نمیتونم با این هزینه ها تحقیق انجام دهم و فقط در همین حد است که پرسشنامه طرح کنم و کارهای خیلی ارزان قیمتی انجام دهم. ما توانایی شو دارم که کارهایی انجام دهیم اما هزینه شو نداریم. این خوب نیست اونجا شاید توانایی شو ندارن اما هزینه انجام کارهای تحقیقاتی رو دارن. تو ایران دقیقا برعکسه توانایی های زیادی هست من دانشجویانی دارم که همه نخبه هستند اما پولشو نداریم که کارهای بزرگی انجام بدیم. من به شخصه میتونم بگم که بزرگترین معضل من معضل پژوهش هستش که خوب من خیلی علاقه مند هستم به پژوهش و سالی ده پانزده تا مقاله چاپ میکنم ولی الان فکر نکنم بتونیم هر سال انگار شرایط بدتر میشه حتی یه تشویقی برای مقالات به ما میدادند یک میلیون یک میلیون ما اینها رو جمع میکردیم برای کارهای تحقیقاتی که این رو هم وزارت بهداشت گفتن جمع کنن که از اکتبر ۲۰۲۰ دیگه اون هم بهمون داده نمیشه این بزرگترین مشکل من هست دیگه. من هم اصفهان هیئت علمی بودم هم اینجا هردو این معضل وجود داره مثلاً برای پایان نامه های دانشجویی هیچ هزینه ای داده نمیشه به دانشجو و پروژه هایی که رزیدنت ها برای دانشجویان تعریف میکنند بودجه ندارند من پروژه هایی که دارم برای رزیدنتهام تعریف

میکنم پولشو دارم از جیب خودم میدم. چون به رزیدنت که پول نمیدن اونم که حقوق کمی داره واقعا نمیشه من یک پروژه خیلی پایین برایش تعریف بکنم که نه در آینده به دردش بخوره نه چیزی یاد بگیره این خیلی معضل بزرگی هستش برای من.

من ضریب کا هستم و از طریق فراخوان جذب شدم. من چون گرنت کاظمی آشتیانی رو برده بودم اصلا یک قسمتش جایزه جذبه.

مصاحبه کننده: من شنیدم که رشته های پزشکی خیلی تمایلی به جذب هیئت علمی ندارند درسته؟
مصاحبه شونده: بله.

مصاحبه کننده: به هر حال عضو هیئت علمی باید برای کارهای تحقیقاتی وقتی بگذارد که وقت آزاد او را میگیرد.
مصاحبه شونده: بله. دقیقا. ما هیئت علمی تمام وقت جغرافیایی هستیم به این معنی که دانشگاه از ما یک تعهد محضری میگیرد که ما اجازه نداریم خارج دانشگاه هیچ کاری انجام دهیم حتی در یک موسسه خیریه. اینکه رشته های پزشکی میگویند که ما تمایلی نداریم هیئت علمی شویم واقعا درسته من الان فوق تخصص دارم و ویزیت من ۷۰ - ۸۰ هزار تومنه. ولی اینجا من دارم توی بیمارستان با ۵۸۰۰ تومن مریض میبینم یک اجباری هست که ما بیرون کار نکنیم که این هیچ جای دنیا نیست و باید یک زمانی بگذرد من الان ۴ ساله هیئت علمی هستم ۱ سال و نیم اصفهان هیئت علمی بودم یک سال و نیم اینجا هیئت علمی هستم (بیمارستان شهدای تجریش). من چون رتبه برد آوردم همان اصفهان هیئت علمی شدم و بعد فلوشیپ گرفتم که یک سال و نیم طول کشید و بعد که برگشتم اینجا هیئت علمی شدم اینکه چهار سال من سابقه هیئت علمی دارم و در هیچ جای دنیا کسی با این رزومه ای که من دارم نیست که نتواند دانشیار شود اما تازه به من میگویند که شما باید بعد از استخدام پیمانی تان ۴ سال بگذرد تا بتوانید دانشیار شوید و من وقتی دانشیار بشم میتونم مطب بزنم اما توی دنیا طرف با این رزومه میتواند استاد تمام شود. به نظر من حداقل شاید بنیاد بتواند این مسیر را تسهیل کند که اعضای بنیاد بتوانند این مسیر را سریعتر طی کنند و این فقط برای این هست که ما تمام وقت بیمارستان باشیم و نتوانیم مطب بزنیم. شاید اگر به من اجازه بدن بتوانم سه روز مطب بزنم شاید درآمد داشته باشم و دیگه دغدغه مالی نداشته باشم. من سه روز در هفته کلینیک ویژه هستم و سه روز سایر همکاران هستند خوب من میتوانم در این سه روز باقی مانده مطب باشم و دغدغه های مالی من کمتر شود. من دیدم افراد دیگر که متاهل هستند و بچه دارند دغدغه های بیشتری دارند و خیلی سخته که آدمی در این سطح منتظر پولی باشد که زندگی اش بگذرد این دغدغه های مالی ذهن آدم را درگیر میکنند و باعث میشوند که فانکشن کمتری داشته باشیم.

همه به من میگن تازه آمدی و انرژی داری و من میبینم که نمیتونم درآمد خوبی داشته باشم و در تحقیقاتم هم نمیتوانم خوب عمل کنم شاید خسته شوم و اصلا هیئت علمی را رها کنم و بروم.

این روندش فرسایشی است که شما یک سال دو سال سه سال تحمل میکنید بعد میبینید که چی؟ خوب من هیچی ندارم نه درآمد مالی خوبی دارم نه به لحاظ علمی آنقدر برای من سودی داشته خوب رها میکنم هیئت علمی را و به نظر من این یکی از بدترین اتفاقاتی است که در سیستم آموزشی کشور میتواند بیفتد که کسانی که توانایی این را دارند که استاد بهتری باشند و علم بهتری داشته باشند از سیستم حذف شوند و افراد با توانایی کمتر برای اینکه سیستم خالی نماند جایگزین آنها شوند و این باعث میشه که در نهایت کیفیت عملکرد دانشگاه علوم پزشکی پایینتر بیاید. در کشور کانادا همه دوست دارند هیئت علمی شوند چون یک هیئت علمی از کسی که بیرون مطب دارد درآمد بیشتری دارند.

مصاحبه کننده: شما کدام کشورها بودید؟

مصاحبه شونده: من هم کانادا بودم هم استرالیا و هم انگلیس. فلوشیپ رفتم و همه هزینه هاشم خودم دادم. در آن کشورها همه دوست دارند هیئت علمی شوند و چون رقابت ایجاد میشود آدمهای توانمندتر وارد سیستم میشوند اما در ایران میگن من اگر در مطبم ده تا مریض را ببینم همین درآمد را دارم چرا پیام وارد سیستم آموزشی بشم. هر چه بیشتر مریض ببینی کار ریسرچتم انجام میدی. به نظر من کسی که ریسرچ را دوست داشته باشه چه تو مطبش چه هر جای دیگری کار ریسرچشو انجام میده. منافانی نداره با هم. شاید کسی که دانشگاهی باشه حالا به دلیل وجود آزمایشگاه و امکاناتی که دانشگاه داره و میتونه استفاده کنه شاید حالا به مقدار راحتتر باشه ریسرچ انجام دادن ولی من برم مطب درآمد بیشتری داشته باشم کار ریسرچ بیشتری هم میتوانم انجام دهم تایم کمتری هم از من میگیره. شما فکر کنید من اینجا صبح کلینیک ویژه، عصر کلینیک ویژه مریض ببینم یعنی اگر من عصر تایمم آزاد باشه خوب بیشتر میتونم مطالعه کنم یعنی بهتون بگم که هیئت علمی شدن چیزیه که همه میگن بهتره از اینجا بری. من که از اصفهان برگشتم تهران نیمخواستم هیئت علمی شم حقیقتش. در تخصص من چند نفر بیشتر در کشور نیستند و من با استاد زالی صحبت کردم و ایشان خیلی استقبال کردند و من را اینجا جذب کردند. برای فلوشیپ شما باید یک دوره یک تا سه ماهه را خارج از کشور با هزینه خودت بگذرانی و بعد برگردی چون ایران ندارد فلوشیپ ما رو و اصفهان این اجازه رو به من نمیداد و من دوست داشتم زودتر فلوشیپ را بگیرم که کار تخصصی کنم چون وقتی فلوشیپ میگیری مریضات و تحقیقات تخصصی میشن اما تا وقتی که فلوشیپ نگرفتی همه تو رو به عنوان جنرال میبینند و هیچ وقت نمیتونی پیشرفت کنی. من به این رشته خیلی علاقه داشتم و از هیئت علمی استعفا دادم و طرح گرفتم فلوشیپ گرفتم و آمدم اینجا و وقتی وارد سیستم اینجا شدم همه به من گفتند برای چی داری میای اینجا؟ اگر بری مطب بزنی خیلی درآمد بیشتری میتونی داشته باشی. میگم فقط این علاقه به ریسرچ و آموزش هست که ماها رو میکشونه در این مسیر.

همکار من گفت به من درآمدی که نداریم و اصلا اشتباه کردیم اومدیم منم بهش گفتم من اصلا به درآمدش فکر نکردم من اصفهان بودم و میدونم که درآمدی نداره. فقط به عشق ریسرچ و آموزش آمدم اینجا اگر بخواد این نباشه اصلا یک روز هم نباید هیئت علمی بمونیم.

هیئت علمی بودن برای ما بالینی ها اینطوری هست که تا زمانی که استاد یاریم روزی ۹ ساعت باید در بیمارستان کار کنیم و باید ساعت بز نیم از ساعت ۸ صبح تا ساعت ۵ بعد از ظهر حداقل باید در بیمارستان حضور داشته باشیم. یه جوری تایممون هست که اولاً اجازه کار بیرون نداریم و ثانیاً زمانش رو نداریم. و تا دانشیار نشیم اجازه نداریم مطب بز نیم و این پروسه دانشیار شدن اینقدر طولانی هستش که برای من میشه ۸ سال چون ۴ سال که هیئت علمی بودم امسالم اگر جذب بشم ۴ سال دیگه دانشیار میشم این فرآیند باعث میشه که تمایل به هیئت علمی شدن وجود نداشته باشه شاید اگر اجازه مطب زدن وجود داشت بهتر بود خیلی از دوستان من که هیئت علمی نشدن شاید ۲۰ تا ۳۰ برابر من درآمد دارند.

در کنار کارمون بتونیم مطب بز نیم خیلی خوبه و هیچ خللی در کار آموزشی و پژوهشی ما ایجاد نمیکنه و دغدغه مالی از ذهن ما پاک میشه و باعث میشه عملکرد ما در سیستم بهتر بشه.

مصاحبه کننده: تجهیزات چه طور چه نیازی در این حوزه دارید؟

مصاحبه شونده: با ۲۰ تومن من یه دستگاه میخواستم بخرم برای مرکز که ارزون ترین ایرانی آن ۴۰ تومن است و باید ۲۰ تومن هم روی آن بگذاریم. یه دستگاه دیگه ۵۰۰ میلیونه که اگر من اونو داشتم میتونستم روزی یه مقاله در بیارم. من الان با دانشجویم دارم یه مقاله می نویسم که ساعتی ۲۵۰ هزار تومن دانشگاه شهید بهشتی از ما میگیره تا با آن دستگاه

کار کنیم. خود من چندین بار برای تجهیز دستگاہها اقدام کردم که ۱۰۰ تا ۲۰۰ میلیون بودجه می‌خواود و هر کار تحقیقاتی هزینه بالا و تجهیزات کافی می‌خواود. کار کردن با انسان خیلی ساخته‌مریضه این هفته میاد هفته بعد نمیاد داروهاشو نمی‌خوره و ۳۰ تا بیمارو وارد میکنی. مشکل تجهیزات فقط نداریم مشکل کار کردن روی نمونه انسانی هم داریم.

مصاحبه‌کننده: مثلا اگر تخفیفاتی و تسهیلاتی در این زمینه برای اعضای هیئت علمی و نخبگان وجود داشت خوب بود؟ مصاحبه‌شونده: قطعاً بله. طرحی بخواهیم انجام بدیم ۴۰ میلیون هزینه اش هست. ۴۰ میلیون میشه ۲۰۰۰ دلار و این خیلی زشته که من این هزینه رو ندارم و من این هزینه‌ها رو مقایسه میکنم هیچه. اگر اونها بدونن که ما به چه بودجه ای داریم کار تحقیقاتی میکنیم تعجب میکنند. ما حتی بالاتر از اونهاییم. من دیدم اونها رو که چه جوری دارن کار میکنن و دانشجویان من چه جوری دارن کار میکنند. هر کدوم یه توامندی خاصی دارن یکی زبانش قوی است یکی آی تی من قوی است و من واقعا دلم براشون می‌سوزه که چرا من نمیتونم کاری بکنم که اینها اون کاری رو که در حدشون هستش را انجام دهند. یعنی تمام تلاشمو میکنم اینکارو بکنم با شهید بهشتی اینجوری شده که هر کسی که می‌خواود کاری بکنه میاد پیش من چون میدونن من حمایتشون میکنم. دانشجویان دارن سرخورده میشن و همه می‌خوان برن همه دانشجویهایی که دور و بر منن. و من خیلی ناراحتم که دانشجویهایی با این درجه از آی کیو و استعداد می‌خوان از ایران خارج بشن یعنی واقعا بچه‌های توامندی هستن و همه شون در حال تحقیقند که رزومه شون رو قوی کنند و برونند. چرا باید اینجوری باشه دانشجوی من اگر ببینه که من وضعیت خوبی دارم خوب تشویق میشه اینجا بمونه چون میبینه که من دارم همون کاری رو میکنم که تو کلنایا انجام میدادم. یعنی با خودش فکر میکنه که من ته ته اش می‌خوام شبیه استخدام (یعنی شبیه من) بشم اون بیچاره چی داره اینجا هیچی نداره داره کار میکنه با چه سختی داره کار میکنه یعنی خودشون میبینن من دونه دونه برای هر پروژه ای که تعریف میکنم دارم چقدر میرم و میام و صحبت میکنم برای یه پروژه ۴۰ میلیونی دانشجوی من حداقل ده بار رفته مرکز نقشه برداری مغز و چند بار برای تجهیزات به جاهای مختلف رفته ایم یعنی ما از نظر دانشی مشکل نداریم و فقط درگیر مسائل مالی و تجهیزاتی هستیم که نمیتونیم کار انجام بدیم این دغدغه خیلی بزرگی است که اگر حل شود دانشجوی من بتواند کار کند و ببینه که استادش که هیئت علمی شده چه جایگاه و درآمد خوبی داره و چرا من از ایران برم بمونم و پا جا پای ایشون بگذارم و این کارها رو انجام بدم و حتی بهتر از ایشون بشم خیلی از اینها میرن دانشگاههای خارج و برای اونها کار میکنند و مقاله‌های خوب مینویسند.

مصاحبه‌کننده: نوع حمایت اساتید اونجا از رزیدنتها چگونه بود؟

مصاحبه‌شونده: رزیدنت اونجا ماهی ۴۰۰۰ دلار داره حقوق میگیره برای خودش به جز اون استاد به اون یه عالمه تجهیزات و هزینه میده. استاد به اون حقوق میده که بیا تو آزمایشگاه من کار کن و من از محل گرنتم ۴۰۰۰ دلار بهت میدم. دانشجوی من داره از جیب خودش هزینه میده. من به عنوان محقق باید یه هزینه ای دانشگاه به من بده ساعتی و من اینها را فراموش کردم و فقط می‌خوام که به من یه پولی بدهند که بتوانم تجهیزات و متریال بخرم و باهاش کار کنم. خیلی‌ها سرخورده شدن من همکارای خودمو میبینم میگن برای چی باید ریسرچ انجام بدم برای چی باید آموزش بدم. آدم یه کم که میگذره سرخورده میشه می‌گه من که تو خرج زندگی خودم موندم برای چی باید پول بدم به دانشجوم که ریسرچ کنه. حداقل در این بیمارستان تنها کسی که از جیب خودش پول میذاره و تجهیزات میخره منم و هیچکس همچین کاری نمیکنه. ارزون ترین کاری که شما انجام بدهید ۷ تا ۸ میلیون هزینه داره. و دانشگاه بعد از دو سال می‌خواود ۶ میلیون بابت مقاله با کلی دوندگی به آدم بده. بابت ۲۰ میلیونی که بنیاد می‌خواست به من بده باورتون نمیشه که من

چقدر تو این دانشگاه دویدم و پیگیری کردم. مطمئنم که این پولم بنیاد بده تا به حساب من ریخته بشه طول میکشه و کلی دردسر داره.

مصاحبه کننده: به نظر شما اعتبار حمایت تحصیلی از دانشجویان را اگر بنیاد به اساتید بدهد بهتر است؟
مصاحبه شونده: این خیلی فکر خوبی است اگر به ازای هر دانشجویی نخبه یک اعتباری مثلا ده میلیون به استاد داده شود که صرف کارهای تحقیقاتی توسط آن دانشجو شود خیلی بهتر است.
در کشورهای دیگر هم اینطوری است گزنت مرا به حساب استاد میریزند و استاد یه حقوقی به من ماهانه میدهد و بقیه را صرف ریسرچ میکند.

اگر اینجوری باشه من برای دانشجویهام خیلی پروژه تعریف میکنم که باعث ماندگاری آنها در کشور شود. هیچ دانشجویی در علم اساتید بالینی ایرانی شکی ندارند و اگر استادی میبینیم که اونجا خیلی بزرگ است که اینقدر ریسرچ کرده و اینقدر ریسرچ کرده و زیرساختش بوده که رشد کرده ولی اساتید اینجا خیلی خوبن اما دانشجو چون زیرساختی نمیبینه و آینده ای برای خودش نمیبینه میره میگه این استاد منه اینجا اگر من بخوام شبیه اون شم چی داره؟ خونه و ماشین خوبی داره؟ بودجه تحقیقاتی خوبی داره؟ تو این اتاق هرچی میبینی من از هزینه خودم خریدیم اینجا گذاشتم. من داشتم اینجا کار میکردم اتاق بغلی میگفت چرا سر و صدا میکنید خوب من دارم اینجا تحقیق میکنم چرا یک استاد نباید اینقدر اقتدار داشته باشد که یه لیسانس نتواند به او بگوید که چرا داری سر و صدا میکنی؟ خوب اینها همه دست به دست هم میدهند و دانشجو به این نتیجه میرسه در ایران هیچ آینده ای نخواهد داشت و بهتره بره و اونها هم خیلی راحت بهشون پذیرش میدهند.

اونقدر که باید هیئت علمی های ما جایگاه اجتماعی هم ندارند. خدمه های ما میگن این که حقوقش اندازه منه و این خیلی بده. بیمارستان دو مدل ما رو حضور و غیاب میکنه یکی با انگشت و یکی هم نگهبان دم در این باعث بی حرمتی و بی اعتباری ما میشود. من یک بار در فرانسه مدال طلا آوردم و باید پوسترم رو چاپ میکردم من هی میرفتم و میومدم و نگهبان دم در به من گفت مگه کار نداری اینقدر میای و میری؟ این خیلی به من برخورد که چرا نگهبان دم در بلاید به خودش اجازه بده که از من این سوالو بپرسه خوب بیمارستان که چاپخونه نداره و من باید برای انجام کارهای علمی ام بیرون بروم. اینقدر به من برخورد علتش اینه که حضور یک هیئت علمی را میدهند دست یک نگهبان و اون فکر میکنه که من اینقدر بی اعتبارم که حضور و غیاب من رو دادن به یک نگهبان.

واقعا به نظرم بی حرمتی به هیئت علمی است هیچکس به من نگفته بیشتر کار کن من تا ۱۲ ساعت هم کار کردم این سیستم واقعا اشتباهه شما باید شرایطی را فراهم کنید که فرد دوست داشته باشد بماند و کار کند استاد من در کانادا صبح می آمد و ۸ شب میرفت و کسی هم برایش حضور و غیاب نمیزد. کاری که دوست داشت انجام میداد و شب میرفت خونه دیگه کاری انجام نمیداد ولی ما تازه شب میریم خونه باید لب تاپ باز کنیم و کار کنیم و مقاله بنویسیم و...
به جای اینکه ما روزی ۸ ساعت کار کنیم روزی ۱۵ ساعت داریم کار میکنیم چون شب هم داریم توی خونه کار میکنیم و این اشتباهه. جوری باید برنامه ریزی کنیم که هیئت علمی علاقه مند بشه که توی بیمارستان بمونه. نه اینکه به زور بمونیم که کسری ساعت نداشته باشیم.

مصاحبه کننده: نیازهای فردی و خانوادگی حوزه بعدی است در این رابطه چه نیازهایی دارید؟ بحث تعارض نقش های مادری و همسری و شغلی، بحث تبعیض جنسیتی و ...

مصاحبه شونده: وقتی ما یک مریضی را ویزیت میکنیم اگر یک پرستار آقا باشد به اون میگن آقای دکتر و به ما خانمها میگن پرستار در صورتی که ما اتکت زدیم. به پزشکان خانم دیرتر از آقایان اعتماد میکنند مریضها. آخرش میگن نمیخوای نظر آقای دکتر را بپرسی و در جامعه این نگاه وجود دارد که آقایان را ارجحتر میدانند در بحث طبابت. مصاحبه کننده: شما مجرد هستید؟

مصاحبه شونده: بله.

مصاحبه کننده: اگر بخواهید نیازهایی که مطرح فرمودید را اولویت بندی کنید اولویتهای شما به چه صورت است؟ مصاحبه شونده: اولین نیاز، نیاز مالی و امکانات پژوهشی است. در انگلیس اینظوری است که هر مرکز یه سری تجهیزات دارد و اینها با هم همکاری دارند. من انتظار بالایی در این شرایط ندارم بشه از امکانات جاهای مختلف با تخفیفاتی استفاده کنیم و اجازه دهند که ما زودتر دانشیار شویم نه فقط به خاطر مطب به خاطر ارتقاء. همتایان من در خارج استادن و من خیلی ناراحت میشوم که با این سی وی که دارم استادیارم.

میگن باید ضریب کای شهید بهشی باشی تا برات حساب کنند و سابقه دانشگاه اصفهان منو حساب نمیکنند و من باید ۴ سال دیگه صبر کنم تا دانشیار شوم. تمام این تاخیرها باعث به تاخیر افتادن ارتقا ما میشه من میتونم تعهد بدم که مطب نزنم اما بگذارند که دانشیار شوم و ارتقا پیدا کنم چون رزومه اش را دارم. برای آنها خیلی آموزش مهم نیست بیشتر براشون مهمه که ما توی بیمارستان کار کنیم چون آموزش صبحهاست و لطمه نمیخوره مشکل بحث مادی است و میگن که اینها در بیمارستان هستند و اگر بروند درآمدی برای بیمارستان نخواهند داشت.

این خیلی بده که از هیئت علمی آموزشی برای درمان استفاده میکنند. یعنی ارتقا علمی یک هیئت علمی را به تاخیر میاندازند به خاطر منفعت مادی بیمارستان. دوستان من در کشورهای دیگر با سی وی کمتر از من استاد تمام دانشگاه شدند. خوب زمان را باید بردارند و هر کس بر اساس توانمندی هاش بتونه پیشرفت کنه. ارتقا بر اساس توانمندی علمی آدمهاست. بحث علمی است نه مادی من دوست دارم از نظر علمی ارتقا پیدا کنم این اجازه به ما داده نمیشه و این برای من یکی خیلی دغدغه مهمی است.

در حقوق ما به ما حق محرومیت از مطب میدهند حدود یک میلیون و ۸۰۰ هزار تومان که خنده داره و ما به خاطر این نباید مطب بزنیم و باید تا ساعت ۷ شب در بیمارستان باشیم.

به ما کارانه ای میدهند که برای ما که تمام وقتیم ضرب در دو میشود. اینقدر کمه که اگر نصف شود اصلا مهم نیست من حاضر تعهد بدم که همچنان تمام وقت تا چهار سال دیگه کار کنم اما بگذارند دانشیار شوم. میگن وقتی تبدیل وضعیت شید مقالات وضعیت قبلی دیگه به کار شما نمی آیند خوب چرا باید اینجوری باشه؟ به هیئت علمی به جای اینکه نگاه تولید علم داشته باشند بیشتر نگاه مادی دارند و ما هم اینقدر مشکلات مادی داشته باشیم که دوست نداشته باشیم توی سیستم بمانیم.

این دو مشکل خیلی مشکلات بزرگی هستند خانم دکتر عبدالهی نخبه و متاهل هستند و همه مشکلات مشابهی داریم خانم دکتر حتی ماشین هم ندارند این درسته؟ همه مستاجریم همه ماشین نداریم خوب این درسته؟ فکر میکنیم اگر بیرون کار کنیم این کارهای علمی هدر میرود و این باعث میشه که بمانیم.

توی مطب هم اینقدر که پول درمیاری کم کم طعم آن میره زیر نندونت و ممکنه از کار علمی عقب بیفتی و به نظر من باید این دو بعد مالی و علمی با هم باشند. و اینقدر درآمدزایی ما خوب باشه که علاقه مند بشیم به پژوهش.

وقتی میشینیم تو کابینه اساتید همه میگن به ما کارانه ندادن و قسطم عقب افتاده و اجاره خونه ام بیشتر شده ..و خیلی زشته هیئت علمی به جای اینکه بحث علمی کنه دغدغه ما بیشتر مادی شده تا علمی. شاید فکر کنند که پزشکان دغدغه مالی ندارند ولی اینطور نیست وقتی یه هیئت علمی میاد تو گروه میزنه که ببخشید کی کارانه میدن؟ یعنی اینکه نیاز داره. خوب زشته. هیئت علمی داریم که پراید داغون داره. مهندسی ها و علوم پایه ها خیلی بهترن ماهها که تازه جذب شدیم مشکلات زیادی داریم که شاید باسابقه ترها ندارند. استاد من در اصفهان شلوغترین مطب را دارد در عین حال بیشترین مقالات را هم دارد و این دو با هم منافاتی ندارند. متاسفانه دانشگاهها پژوهشگر تربیت نمیکنند. دانشگاهها بیزنس من تربیت میکنند. دانشجویان را از توی بالین سوق داده اند با کتابخانه دانشجویی من به جای اینکه بیشتر مریض بینه میره بیشتر تحقیق میکنه تا مستقیم با رزومه بهتری رزیدنت بشه و دیگه طرح نگذرونه. دانشجوی میگه استاد میترسم پژوهش روی درس خوندم تاثیر بذاره. دانشگاهها پژوهشگر بار نیارن دانشجویها منیگن هیچکس مثل شما برای ما برای پژوهش وقت نمیگذاره فقط کسی را بار آوردیم که از مریض پول دربیاره. تقصیر من نوعی است در صورتی که اگر من لذت پژوهش را به اون یاد بدهم و بگم جزئی از وظایف تو است اونو به سمت تحقیق سوق داده ام به رزیدنت میگم برو مقاله بنویس میگه چرا باید بنویسم من که نمیخوام هیئت علمی شم. یه پایان نامه رو به زور تموم میکنه و وارد بازار کار میشه.

۱۰- مصاحبه با اسماعیل لکزیان (۹۹/۰۴/۱۳):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
فنی مهندسی	اسماعیل لکزیان	مهندسی مکانیک	دانشگاه فردوسی مشهد	دانشگاه حکیم سبزواری

مصاحبه‌کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه جوان نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، زیرساخت‌های پژوهشی-آزمایشگاهی، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در این حوزه وجود دارد؟ مواردی که می‌گوییم را مثال موردی می‌زنم. من دو سال پیش اقدام کردم و مامور به خدمت شدم از دانشگاه حکیم سبزواری در دانشگاه شهید بهشتی. وقتی رفتم آنجا یک ترم آنجا ماندم و واقعا به خاطر شرایط مالی نتوانستم آنجا دوام بیاورم. حقوقی که الان اعضای هیات علمی دریافت می‌کنند بسیار کم است. بالاخره برای هر استادی خوب است که بتواند در یک دانشگاه بزرگ‌تر کار کند. ولی من نتوانستم به خاطر شرایط مالی آنجا بمانم. حقوق من به اندازه اجاره یک خانه مناسب در تهران نبود. به خاطر همین برگشتم تهران. شرایط حقوقی اصلا شرایط مناسبی نیست. نکته دیگر اینکه هیات علمی‌ها به خاطر نوشتن مقاله حمایت می‌شدند. استادی هم که مقاله می‌نویسد انتظار دارد مورد حمایت قرار بگیرد. مسئله اینجاست که در سال ۸۹-۹۰ میزان تشویقی که دانشگاه به یک مقاله کیو وان می‌داد، ۲ میلیون بود. الان هم ۲ میلیون است و پرداخت هم نمی‌شود. به قول یکی از دوستان شما در سال ۹۰ با ۲ میلیون ۵۰ درصد هزینه یک پراید را داشتید. ولی الان ۲ تومنی که پرداخت هم نمی‌کنند چقدر می‌شود. به هر حال هیات علمی جز وظایفش است که مقاله بدهد، ولی می‌گوید خوب من در حد خودم کار می‌کنم. باید ۱۰ امتیاز بگیرم. یک مقاله در سال می‌دهم کفایت می‌کند. بنابراین اتفاقی که افتاده این است که اولاً حقوق هیات علمی خیلی کم

شده، و عملاً کفاف زندگی را نمی‌دهد. دوستان من بعضاً به شرایطی رسیدند که در ایران نمی‌توانند زندگی کنند، نمی‌توانند خانه بگیرند، ماشین بگیرند. و می‌گویند اگر فرصتی وجود داشته باشد، مهاجرت می‌کنند.

مصاحبه کننده: دوستانی که هیات علمی هستند؟

بله، اعضای هیات علمی جدید. خودم ده سال سابقه دارم و در آن برهه زمانی توانستم کارهایی انجام دهم. با این حال من هم نتوانستم تهران زندگی کنم. آمدن سبزواری مشهد زندگی می‌کنم. الان هیات علمی جدیدی که استخدام می‌شود نمی‌تواند زندگی کند؛ اگر فقط به حقوق هیات علمی اکتفا کند. شرایطش نیست که حتی بتواند نیازهای ابتدایی را تامین کند. مثلاً در همین مشهد ببینید حقوق هیات علمی چقدر است، اجاره خانه چقدر است، حالا خرید خانه به کنار. وزارت علوم دلایلی دارد که نمی‌تواند حقوق هیات علمی را زیاد کند و من نمی‌دانم آن چیست. ولی بنظرم بنیاد نخبگان می‌تواند به شکلی از هیات علمی‌هایی که کار می‌کنند و تلاش می‌کنند حمایت کند. مثلاً ورود پیدا کند به بحث تشویقی مقاله و این موضوع را به روز کند. من سال پیش ۱۲ مقاله داشتم که ۶ مورد آن مقاله تاپ تن بوده است. چه نصیب من شد به لحاظ مالی.

مصاحبه کننده: فرمودید دانشگاه حمایتی نمی‌کند.

اصلاً حمایت نمی‌کند. من چیزی که واقعا دو هفته پیش برایم اتفاق افتاد را عرض کنم خدمتتان. با یکی از دوستانم که هیات علمی جوان است صحبت کردم. گفت آقای دکتر من اگر خارج یک پست داک بگیرم، بروم دیگر بر نمی‌گردم. من الان در سبزواری و مشهد دیگر نمی‌توانم زندگی کنم. اجاره خانه‌ام هم را نمی‌توانم بدهم. پس شرایط بسیار سختی است. من یک مثالی برایتان بزنم. یک دانشجوی فوق لیسانس داشتم که باهم روی یک مقاله کیو وان کار کردیم. بعد از مدتی باید اصلاحات مقاله را انجام می‌دادیم و نسخه نهایی را ارسال می‌کردیم. وقتی مقاله را برای دانشجو فرستادم که اصلاحات را انجام دهد، ایمیل زد که من دیگر روی مقاله وقت نمی‌گذارم و اگر دلتان خواست اسم من را سوم بزنید تا اصلاحات را انجام دهم. این رفتار دانشجو از یک جهت شان من را به عنوان هیات علمی زیر سوال می‌برد. این رفتار دانشجو به من برخورد. بعد که با خودم فکر کردم دیدم دانشجو تا حدی حق دارد. آن دانشجو فرد بسیار مستعدی بود که دو مقاله کیو وان داشت. گفتم او حتما جایگاه فعلی من را می‌بیند و دیگر انگیزه‌ای برای کار کردن روی مقاله کیو وان ندارد. وقتی هیچ حمایتی از آن دانشجو نشود، او به چه امیدی به خودش سختی دهد و برای مقاله خوب وقت بگذارد.

مصاحبه کننده: اینکه امکانی باشد تا شما بتوانید از دانشجویان مستعد حمایت کنید، به رفع چنین مشکلاتی کمک می‌کند؟

بله قطعاً. من امکان اینکه از آن دانشجو حمایت مالی کنم نداشتم. فقط می‌توانستم او را تشویق کنم. ای کاش بنیاد بتواند به شکلی از چنین دانشجویانی حمایت کند. مثلاً گرنتی را به اساتید اختصاص دهد تا او بتواند از دانشجویان مستعد حمایت کند. بودجه‌ای که دانشگاه به این کار اختصاص می‌دهد، هم بسیار کم است و هم آن را دیر می‌دهند. مثلاً می‌گویند مقاله که چاپ شد حمایت می‌کنیم. آن دانشجو از کجا بیاورد که هزینه کند برای چاپ مقاله. من استاد هم که مشکلاتی دارم و نمی‌توانم او را حمایت مادی کنم.

مصاحبه کننده: به لحاظ زیرساخت‌های پژوهشی وضعیت دانشگاه چطور است؟ با توجه به اینکه شما تجربه تدریس در دانشگاه شهید بهشتی را داشتید، امکانات اینجا در مقایسه با بهشتی چگونه است؟

اینجا امکانات کمتری دارد. دو مدل کار پژوهشی می‌توان انجام داد که نمونه اول زیر ساخت قوی می‌خواهد. مثلاً یک دستگاه باید داشته باشی که معمولاً تعداد آن در کشور زیاد نیست. حتی دانشگاه‌های بزرگ هم تعداد زیادی از آن دستگاه ندارند. چه برسد به اینجا که امکانات کمتر است. معمولاً این دستگاه‌ها در اختیار اساتید باسابقه و خاصی است. مصاحبه‌کننده: یعنی شما نمی‌توانید از آن دستگاه استفاده کنید؟

ببینید قاعدتاً باید بتوانیم. چون دستگاه در اختیار دانشگاه است. اما تعدادی از اساتید آنقدر از اتاق مجهز به دستگاه استفاده می‌کنند که گویی ملک آنها شده است. هر وقت هم شما بخواهی از دستگاه استفاده کنی، دانشجویان آن استاد مشغول کار هستند. بنابراین عملاً شما نمی‌توانی از آن استفاده کنی. اما دسته دیگر کار پژوهشی شاید نیازمند امکانات سنگین نباشد. ما اساتید جوان هم معمولاً از این نوه پژوهش‌ها انجام می‌دهیم. البته همین مدل پژوهش‌ها هم حداقل امکاناتی نیاز دارند که دانشگاه معمولاً در اختیار ما قرار نمی‌دهد. مثلاً خودم مجبور به خرید سوپر کامپیوتر برای اجرای پروژه‌های تحقیقاتی شدم که با دانشجو کار می‌کردم. بنابراین نبود امکانات فنی در دانشگاه‌های شهرستان یک مشکل اساسی است که البته گره خورده به یک سری مشکلات متعدد دیگر.

مصاحبه‌کننده: وقتی شما می‌بیند امکانات کافی برای دانشجو فراهم نیست، بر انگیزه شما هم تاثیر می‌گذارد؟ بله. مراکزی که می‌خواهند از نخبگان حمایت کنند باید دانشجویان برایشان خیلی مهم باشد. در اینجا مسیری برای حفظ پویایی و رشد و پرورش دانشجو وجود ندارد. یکی از راه‌های ایجاد انگیزه این است که مثلاً بگویند به ازای هر کیو وان ۱۰ تومن با دانشجو یا استاد همکار می‌دهند. در واقع باید به طریقی در اساتید و دانشجویان انگیزه ایجاد کنند. حتی دانشجو از جهاتی اهمیتش از استاد بیشتر است. چون در دانشگاه، دانشجو اساس است. خروجی یک دانشگاه بر اساس سطح دانشجویان آن مشخص می‌شود، نه سطح اساتید. مثلاً دانشگاه شهید بهشتی به این دلیل بهتر از دانشگاه حکیم سبزواری است که دانشجویان بهتری دارد. دانشگاه شریف به این دلیل دانشگاه بهتری نسبت به بهشتی است که دانشجویان مستعدتری دارد.

مصاحبه‌کننده: دانشجویانی که شما با آنها سر و کار دارید، آن انگیزه و امید لازم و سطح علمی مناسب را دارند؟ الان دانشجویان دنبال دکتری خواندن نیستند. از ارشد می‌روند سراغ بازار کار یا مهاجرت. درستش هم همین است. یعنی اگر فردی نخبه باشد باید بداند که در این سیستم هیات علمی شدن فایده ندارد. در این سیستم جای رشد نیست. پس نخبگی او اقتضا می‌کند که یا زود جذب بازار کار بشود، کاری که ممکن است حتی ربطی به رشته‌اش هم نداشته باشد، مثلاً برود بنگاهی شود. چون می‌تواند پول خوبی در بیاورد. یا برود خارج. من هم به او توصیه نمی‌کنم دکتری بخواند. همین باعث شده است که سطح دانشجویان پایین بیاید. الان در رشته مکانیک افراد به راحتی در ارشد و دکتری قبول می‌شوند. چون رقابت نیست. چون دانشجوی خوب و مستعد جذب این سیستم نمی‌شود و مسیر دیگری را انتخاب می‌کند.

مصاحبه‌کننده: اساتید دیگر هم به این اشاره کردند که متقاضی خوب هیات علمی کم شده است. اینجا هم اینگونه است؟ بله. وقتی دانشجوی خوب جذب نمی‌شود، در مرحله بعد هیات علمی خوب هم نخواهیم داشت. وقتی وضعیت اعضای هیات علمی ایده‌آل نیست، نباید توقع داشته باشیم دانشجوی ایده‌آل هم جذب دانشگاه‌ها شوند. یاد می‌آید در یک جلسه دفاع پایان‌نامه ارشد، دانشجوی فوق لیسانس بعد از اینکه اساتید نظرات اصلاحی خود را اعلام کردند، گفت من این اصلاحات را انجام نمی‌دهم. شما هم هر نمره‌ای دوست دارید بدهید، فقط می‌خواهم مدرکم را بگیرم و بروم، یک ۱۴ بدهید تا فقط فارغ‌التحصیل بشوم.

مصاحبه‌کننده: نکته دیگر اینکه اساتیدی که می‌بینند حقوق هیات علمی کفاف زندگی آنها را نمی‌دهد، ممکن است روی بیاورند به پروژه گرفتن و به این دلیل باید از وقت دانشجو و پژوهش بزنند. درست است؟

البته پروژه گرفتن هم به این راحتی نیست. حتی پروژه‌ها هم در دانشگاه‌های بزرگ توزیع می‌شود. آن هم تنها به برخی اساتید می‌رسد. اساتیدی که با سابقه و شناخته شده هستند. بنابراین اساتید جوان اینجا دیده نمی‌شوند. اینجاست که یک نهاد بیرونی مثل بنیاد نخبگان باید ورود پیدا کند.

مصاحبه‌کننده: در بحث اثرگذاری و اینکه جایگاه شما به عنوان یک نخبه در جامعه شناخته شود و مورد تکریم قرار بگیرید، در این حوزه هم قاعدتا مشکلاتی دارید؟ البته برخی صحبت‌ها را بیان فرمودید.

من به عنوان یک فرد که شاید از نظر شما نخبه باشم، البته من تا به حال هیچ کمکی از بنیاد نخبگان نگرفتم. اصلا نمی‌دانم چه کارهایی در حوزه نخبگان انجام می‌دهد.

مصاحبه‌کننده: بنیاد جوایز و حمایت‌های مختلفی دارد که هم شامل دانشجویان می‌شود و هم اعضای هیات علمی. باید در سامانه بنیاد ثبت نام کنید.

من هیچ فرمی پر نکردم و هیچ اطلاعی در این خصوص ندارم. شاید اطلاع‌رسانی درستی صورت نمی‌گیرد. به هر حال نکته مهم این است که بودجه باید طوری توزیع شود که فلان استاد بگوید من با گرنت پژوهشی‌ام بتوانم از چند دانشجو هم حمایت کنم. توزیع باید عادلانه باشد و طبق شایسته‌سالاری. باید یک نهاد ناظر و وجود داشته باشد و این حمایت‌ها هم متناسب با شرایط هر فرد باشد. من اینجا دوستانی دارم که بسیار مستعد هستند، اما حمایتی از آنها صورت نمی‌گیرد.

برای حمایت درست باید خروجی استاد را متناسب میزان فضایی که در اختیار دارد، تعداد دانشجویانی که دارد و اینکه مثلا چند مقاله در سال می‌نویسد دید. این را در نظر بگیرند که فرد در چه جایی کار می‌کند و چه امکاناتی در اختیار دارد. حمایت باید خروجی محور باشد. یک نهاد ناظر باید دقیقا این موارد را رصد کند تا تلاش اساتید دیده شود. حمایت‌ها باید به گونه‌ای هدفمند باشد، که از پایه از دانشجویان حمایت شود. تا به تدریج دانشجویان خوب تمایل به ادامه تحصیل داشته باشند.

مثلا جایی مثال بنیاد باشد بتواند با مراکز بزرگ در ارتباط باشد و به طریقی پروژه‌های کلان را به دست اساتید مستعد بدهند. با ۵ تومن و ۱۰ تومن نمی‌توان انتظار تغییر اساسی داشت. الان پروژه‌های خوب را فقط به برخی اساتید آن هم در دانشگاه‌های اصلی می‌دهند. دانشگاه‌های کوچک شهرستان که بماند.

مصاحبه‌کننده: به لحاظ اولویت‌بندی چه دسته‌هایی را دارای اهمیت بیشتر می‌دانید؟ نیازهای اجتماعی- فرهنگی، فردی- خانوادگی، یا اقتصادی- شغلی؟

اولویت اول این است که ارزیابی‌ها متناسب با خروجی باشد. استادی که کار نمی‌کند که وضعیتش مشخص است. یک نفر هم ممکن است به حداقل‌ها کفایت کند. اما کسی که تلاش مضاعفی دارد، باید تلاش او دیده شود تا انگیزه و امید در او ایجاد شود. بحث دیگر همان امکانات مادی و تامین نیازهای روزمره نخبگان است که اهمیت زیادی دارد. مورد دیگر هم همان توزیع عادلانه و درست امکانات متناسب با شرایط افراد و دانشگاه‌ها می‌باشد.

۱۱- مصاحبه با محسن نظری (۹۹/۰۴/۱۳):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
فنی مهندسی	محسن نظری	مهندسی مکانیک	صنعتی شریف	دانشگاه صنعتی شاهرود

مصاحبه‌کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه جوان نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، زیرساخت‌های پژوهشی-آزمایشگاهی، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در این حوزه وجود دارد؟ مصاحبه شونده: اول من نظرمو در مورد تعریف نخبه بگم به نظرم نخبه کسی است که اثرگذاری بارزی داشته باشه در محیط خودش. اثرگذاری مبتنی بر خلاقیت و انگیزه و توانمندی بالایی که دارد و خبرگی و تخصصش است. این تعریف از نخبگی در دانشگاهها حالا من به عنوان کسی که عضو هیئت علمی دانشگاه شدم ده دوازده ساله و اینکه یک شرکت دانش بنیان گرید یک هم تونستم تو این مدت ثبت کنم.

در دانشگاهها برای نخبگان دانشگاهی فرصت سازی مناسبی که بر اساس عدالت باشد انجام نمیشه یعنی اینکه نخبگان بر اساس عدالت و بر اساس شایستگی در پستهای کلید و تحول ساز قرار نمیگیرند و اصلا اینطور نیست. انتسابات بر اساس شورایی است و استعلاماتی است و به نظر من باید از توان جامعه نخبگان خصوصا دانشگاهیان استفاده بشه و بنیاد باید در این زمینه نظارتی انجام بده. در آیین نامه های بنیاد چیزی در این خصوص اصلا وجود ندارد و مقام معظم رهبری فرمودند که مدیریت تحولات کشور باید در دست نخبگان باشد ولی این در مقام عمل چه طور پیاده سازی میشه در دانشگاهها و پارکهای علم و فناوری این باید سازوکاری داشته باشد البته من نظرم نیست که هر کسی و با هر گریدی اگر برچسب نخبگی به آنها زده شده باید استفاده شوند نه اون افرادی که اثرگذارند و اثرگذاری بارزی دارند و تجربه مند شدند چند سال و سابقه مدیریتی دارند و نشون دادند که میتوانند در پستها درواقع کارهای خوبی انجام دهند باید از آنها استفاده بشه.

نکته دیگری که در مورد حوزه خودم بگم که شما جمع بندی از همه اینها داشته باشید در واقع شکل گیری گروههای نخبگی در تخصص های خاص و ارتباط بین اونها است. مثال اگر بخوام بزنم در حقیقت شبکه سازی نشده برای هم افزایشی من الان یه عضو هیئت علمی هستم در دانشگاه خودمان ۴ یا ۵ تا نخبه داریم که استخدام شدند اینها بعضی هاشون تخصص هاشون و زمینه کاری هاشون مشابه است. شبکه سازی و ارتباط بین اینها هم به منظور هم افزایشی و هم به منظور دخالت دادن اینها در امور بطن جامعه شبکه سازی انجام نشده ممن الان نمیدونم در دانشگاههای مختلف هم تخصص های من کی ها هستند. این یک نیاز شغلی است.

مورد بعدی میخوام بگم بحث جذب نخبگان در دانشگاههاست نخبگان که در یک سازمان و یا دانشگاه جذب میشوند باید در هیئت مرکزی جذب و در سیستم جذب آموزش عالی از افرادی استفاده کنند که یک وسعت دیدی داشته باشند اصلا با بنیاد نخبگان با آیین نامه ها و سازوکارهای جذب نخبگان آشنا باشند عمدتا در دانشگاههای ما اینگونه نیست و افرادی که در هیئت اجرایی جذب در دانشگاه هستند نمیگم نخبه باشند باید با فرایند جذب نخبگان آشنا باشند و بنیاد از اینها بخواد که اگر اینقدر جذب کردید چه تعداد از آنها باید از میان نخبگان باشند و اینها را رصد و پایش کند این کار به نظرم نقطه اول است.

بلافاصله بعد از اینکه یک نخبه در یک جایی جذب شد باید در صورتی که خروجی و اثرگذاری اون نخبه را دیدند باید برایش موارد تشویقی در نظر بگیرند. الان من دیدم بعضی از سازمانها یه پایه ای دارند به اسم پایه تشویقی که در خیلی

از دانشگاهها مانند دانشگاه ما اصلا رعایت نمیشه به طوری که میشد به پایه در نظر گرفت به اسم پایه نخبگان مواردی که باید به عنوان تشویقی دیده شود و مدیران کلان سازمان هم ملزم به اجرا باشند با نظارت بنیاد. من همیشه میگم نظارت بنیاد چون اگر آیین نامه ای هم هست پیگیری و رصد و پایشی نمیشه.

مورد بعدی که دیده میشود بحث ارتقاء اساتید است یعنی اعضای هیئت علمی که نخبه هستند در بحث ارتقا شان در استادیاری به دانشیاری و از دانشیاری به استادی در هیچ یک از آیین نامه های وزارت علوم در این خصوص چیزی دیده نشده. این نخبه علمی با این شاخص ها دیده نشده و اونها همه رو مثل هم میبینند. این شاخصها برای همه است اما از یک نخبه ای که از طرف بنیاد معرفی بشه و یکسری شاخصها رو داشته باشد باید در ارتقاء آنها امتیازات ویژه ای دیده شود. اینها در جهت دیده شدن نخبگان است. هر دو باید کف امتیازات را داشته باشند اما نخبگانی که این ویژگی ها را دارند تفکیک میشوند چرا چون در بنیاد یکسری شاخصها چک شده است.

بحث بعدی کمک به نخبگان دانشگاهی و سازمانها در ثبت شرکتهای دانش بنیان است. و تسهیل فروش محصولات آنها من خودم که شرکت دانش بنیان و فروش محصولات دارم درسته که از حمایتهای معاونت علمی استفاده میکنیم اما من رد پای از بنیاد ندیدم.

نکته بعدی اینکه در تدوین آیین نامه های وزارتی برای نخبگان هیچ شیوه نامه و بند و تبصره ای نیست به عنوان مثال فرصتهای مطالعاتی برای همه یکجور است و نخبگان و غیرنخبگان مثل همدان اصلا دانشگاهها در این قضیه توجیه نیستند و شیوه نامه های خودشان را دارند. ارتباط طرحهای بین المللی یا برون مرزی برای نخبگان بند خاصی ندارند به نظرم بنیاد باید با آیین نامه های روشن دانشگاهها را توجیه کنند. این یک نیاز اقتصادی و شغلی است.

مصاحبه کننده: بحث زیرساختهای پژوهشی را که طرح کردید. بیشتر توضیح دهید.

مصاحبه شونده: در بحث شرکتهای دانش بنیان فقط به زمین به نخبه میدهند و خیلی تسهیلات خاصی ندارند. خود نخبه باید دنبال فروش محصولاتش باشد دنبال معافیتهای مالیاتی باشد. باید یک بروکراسی نسبتا پیچیده باشد به نظرم روان نیست. معاون علمی هم سازوکار روانی ندارد هرچند کارهایی کرده در سوئیس، کانادا و آمریکا دوستان من که شرکت دانش بنیان تاسیس کردند توانستند در کمترین زمان ممکن معافیت مالیاتی بگیرند و محصولاتشان را بفروشند. شما الان اداره مالیات یا دارایی تشریف ببرید نخبه ای که از بنیاد ملی نخبگان معرفی بشود و شرکت دانش بنیان بزند و یک فروش محصولی هم داشته باشد تسهیلاتی که بهش میدهند اصلا با بقیه تفاوتی ندارد اصلا تسهیلات بانکی و اقتصادی و حمایتی از نخبگان اصلا روان نیست به هیچ وجه یکیش بحث تضامین. برای نخبگان میتواند تسهیل تر شود که نشده.

مصاحبه کننده: حقوق هیئت علمی چگونه است؟ اون انگیزه ای که باعث شد شما بروید سمت تاسیس شرکت انگیزه مالی بود یا بحث تحقیقاتی؟

مصاحبه شونده: اولاً اینکه حقوق اعضای هیئت علمی در مقایسه با اشل بین المللی خوب کم است. اما اینکه من ترغیب شدم به سمت تاسیس شرکت دانش بنیان بروم هر دو جنبه اش بود هیتک هم بحث پژوهشی دارد خیلی از کارهای دانشجویان دکتری من و تعداد زیادی دانشجویان ارشد من همه روی موضوعات شرکت من و مبتنی بر نیاز است. این هم نکته ای است که بنیاد باید پایان نامه های مبتنی بر نیاز کشور را اگر کسی یا نخبه ای انجام دهد بنیاد باید اینها را ببیند ممکنه پروژه هایی باشند که اصلا در راستای نیازهای کشور نیست ممکنه مقاله ای هم از توش دربیاد ممکنه یک آی اس آی با کیفیت بالا هم دربیاد ولی در راستای نیازهای کشور نیست با کسی که پایان نامه اش را چیزی تعریف میکند

که نیاز استانش است کشور اش اصلا تفاوتی وجود ندارد. نه در وزارت علوم و نه در بنیاد خیلی اهمیتی ندارد. من که دارم در حوزه آب و انرژی در سمنان کار میکنم که استانداری اش اعلام کرده اولین اولویت تحقیقاتی ما تامین آب شرب پایدار استان است من آب شیرین کنی تونستم تولید کنم که با انرژی خورشیدی کار میکنند مبتنی بر تعداد زیادی رساله دکتری و ارشد. ما محصولشو پروتایپشو ساختیم بحث اینکه که باید حمایت هم بشه شما که نیاز دارید ما هم ساختیم این ارتباط برقرار نشده نه استانداری و نه نهادهای بالادستی توجیه و نه بنیاد حمایت میکنه که این محصولو باید از من بخرن من از بنیاد این انتظارو دارم من در حدی که باید در دانشگاه کار میکردم کار خودمو کردم مالیاتشو دادم کار مالیشو کردم خوب محصولی ساختم نیاز کشور است ولی خریداری نمیشه این نیازه که از بنیاد میخوام با یه سازوکاری با یه کار گروهی بیاد از افراد صاحب نظر استفاده کنه و اینو جلو ببره. اگر شده بیاد آیین نامه تدوین کنه بیاد شیوه نامه اگر شده نظارت اینها مهمه.

من نمیگم مقاله ندیم من ده سال پژوهشگر پیوسته دانشگاه صنعتی شاهرود بودم مقاله هم دادم اما در کنارش وقتی شما به اون امتیاز میدی نمی تونی به آدمی که داره محصول میسازه امتیاز ندی نمیتونی به کسی که نخبه است و دستگاهی دارد میسازد که نیازی را حل کند که در دسرش صد برابر اون مقاله است امتیازی ندی بین اینها در کنار هم مهمه وقتی که حمایت نشه اون هم میره به سمت چاپ مقالات کیلویی و فله ای. مشکل ما اینکه که پایان نامه های تحصیلات تکمیلی ما کاربرد محور نیست الان ما چقدر دانشجوی ارشد و دکتری داریم اما چقدر در زمینه های نفت و شیمی و آب و برق مشکل داریم باید از اونها بخصوص بنیاد ملی نخبگان کسی که عضو بنیاده بنیاد اینجا مسئولیت عمده ای دارد در برابر اون. من از ۸۹ هیئت علمی شدم از سال ۸۴ شرکت را تاسیس کردم که دو سال بعدم دانش بنیان شد و ادامه دارد تا الان. ما محصول داشتیم فروض داشتیم در نمایشگاه ایران ساخت شرکت کردیم همین الان قرارداد داریم اما چیزی که ما تولید میکنیم انتظار اینکه که با حمایتهای بیشتر خیلی باید بیشتر از اینها میشد. بین این یک نقطه ضعفی دارد اینجا که بنیاد باید اونو رفع کنه من به عنوان یک هیئت علمی وظیفه ام پژوهش و تحقیقه بعد با پژوهش و تحقیق پیام تبدیل کنم به محصول و نیاز رو حل کنم من بازاریاب و بازرگان نیستم مگر اینکه کسی رو بیارم برایم اینکارو انجام بده اما بنیاد میتونه این خلاء را واسه من حل کنه اونجا که سهم من بوده در حد وسعم انجام دادم و در حد وسعم هم فروش داشتم یه ارگانهایی مراکزی باید باشند که کار توسعه ای برای من انجام دهند که پابلیک بشه اینو دیگه بنیاد باید انجام بده و مشکل کشور هم الان همینه.

مصاحبه کننده: بحث فرهنگی اجتماعی من بعضا بحث میکردم وقتی در مورد اثرگذاری بحث میکردند نیم نگاهی به نیازهای فرهنگی اجتماعی هم داشتند اینکه فرد احساس کند که قدرش در کشور دانسته میشود انگیزه در اون ایجاد میکنه و در واقع اون منزلت و جایگاه نخبگی و دیده شدنش باعث میشه تلاشش بیشتر میشه و این باعث میشه که دانشجوی اون ببینه که اگر ده سال دیگه میخواد به این جایگاه برسه دلسرد میشه. از این جهت خلائی می بینید و احساس میکنید که نیاز است ورود پیدا کند بنیاد؟

مصاحبه شونده: بله اگر در این بحث هم بخواد درست کار بشه باید از توان جامعه نخبگان دانشجوی هیئت علمی صنعتگر نخبه باید در بدنه صنعتی و مدیریتی کشور بیشترین استفاده بشه اولین نقطه ضعفی که من متوجه میشوم البته بنیاد فکر میکنم کارهای خوبی کرده اما باید ادامه دار باشد که یک دیتا بیس منابع انسانی متخصص داشته باشد حتما داره حتما باید یک دیتا بیس از افراد متخصص با تخصص های مختلف از منابع انسانی مختلف با تخصص های مختلف به چه منظور به این منظور که نیازهای سازمانهای دولتی و خصوصی را بتواند با این متخصصین پوشش دهد میخواد معرفی کنه

و رصد کنه این اولین چیز در تکریمه که طرف مفید انگاشته بشه. یک فردی که در بنیاد ثبت شده ارزیابی شده و نخبه و معرفی شده این اسم کفایت نمیکند وقتی که این فرد را رصد و پایش کنند و بگویند آقا در این ارگان دولتی از تو میتوانیم استفاده کنیم. ایجاد یک دیتا بیس به منظور تامین نیروی انسانی متخصص ارگانهای دولتی و خصوصی این اولین چیزی است که به نظر من باید یعنی طرفو رها نکنیم و از اون استفاده کنیم و نکته بعدی در بحث تکریم و اینکه افراد این حسو کنند که دیده شدیم تا عامل سطوح مختلف حاکمیتی با نخبگان است. در دانشگاه اصلا ارتباط سازمان یافته ای بین بدنه دولت، استانداری، فرمانداری شهری که در آن هستیم با من و با نخبگان دانشگاهی وجود ندارد. اگر من عضو بنیاد نبودم مثل کسی بودم که نبودم این تعامل اگر از فرد استفاده هم نشه میگه من دیده شدم ولی به مقتضیات مالی و اقتصادی کشور نشد کاری انجام دهیم متاسفانه همون تعامل و نزدیک شدنم وجود نداره که باید پرننگ بشه. چیزی که از بنیاد میخوام اینه که این پیشرفتهای مرحله به مرحله نخبگان در طول زمان و اثرگذاری های جدید آنها را در طول زمان ببیند بگه نظری تو به زمانی دانشجوی برتر فوق لیسانس بودی ولی الان اومدی شرکت داری کار تولیدی میکنی و به چندرغازی در این اوضاع اقتصادی به دانشجویانم دارم حقوق میدهم اینها را بنیاد باید ببیند و بر اساس این پیشرفتهای اثرگذار بتواند حمایت کند، تشویق کنه و الگوسازی کنه. اینم اصلا وجود نداره و من اینو به شدت از بنیاد میخوام به هر حال ما طی این ده سالی که شرکت داشتیم پیشرفتهایی داشتیم از زمانی که عضو بنیاد شدیم. یعنی اصلا ما تعاملی با بنیاد نداشتیم اونطوری که شایسته و بایسته است. نه تنها من اون صنعتگری که نخبه است آقا اگر سودتو زیاد کردی در این اوضاع اقتصادی و کار ویژه ای کردی بنیاد باید اینها رو ببینه و از اینها الگوسازی کنه و در صورت لازم حمایت کنه که این حمایتها لزوما تسهیلات مالی و بانکی و بازاریابی و کمک به فروش محصولات نیست خیلی هاشم فکری و فرهنگی است.

مصاحبه کننده: بله این نیاز کشور در این اوضاع اقتصادی و خیلی مهم است. نیاز دیگری که نخبگان میگویند این است که صدا و سیما بیاد و شمار ور معرفی کنه آیا این اتفاق در مورد شما افتاده؟

مصاحبه شونده: نه اصلا نشده. حتی بیان محصولات ما رو بگن. استانداری میگه من نیازم بحران آبه با این تکنولوژی منم با همون تکنولوژی دارم محصول تولید میکنم ولی باید بدوی و جلسه بذاریم و پرزنت بکنیم. یه نکته دیگری هم به ذهنم رسید نیازهای معنوی اجتماعی است. خیلی خوبه که بنیاد تا حد امکان، میدونم بودجه ها انقباضی است و درکم میکنم، بنیاد تا حد امکان بتواند یه گردهمایی هایی ایجاد کنه برای نخبگان به صورت محدود میتونه سفرهای زیارتی حج بذاره یه پیاده روی اربعین کربلا بذاره این هم باعث دیده شدن نخبگان میشود و باعث ارتباط بین افراد هم دیدگاه ایجاد کرده و هم افزایی شده و شبکه سازی میشود. ارتباط شبکه نخبگان دانشگاهی با روحانیت میشود ایجاد شود. این نیاز به ساختار و سازوکار و رول مپ دارد که چگونه میشود این ارتباط ایجاد شود. من سوال دارم از بنیاد چه تعداد از اعضای هیئت علمی نخبه بنیاد با مرکز پژوهشهای مجلس در ارتباطند با وزارت صنایع در ارتباطند؟ اینها چیزهایی هستند که خیلی مهمند.

مصاحبه کننده: این بحثی که شما میفرمایید خیلی از مشکلات بحث ارتباط صنعت با دانشگاه را حل میکند اینکه در مناصب کلیدی بشه از نخبگان استفاده کرد و ایده خیلی خوبی است.

مصاحبه شونده: این یه مقدار باید شهرستانها ویژه تر دیده شوند مراکز استان هستند بنیادهای استانی که جلسات اونجا هستند اما اعضای بنیاد پخشند در کل استان و بنیادهای استانی باید بتوانند این ارتباط را بین نخبگان شهرستان با مرکز استان هم برقرار کنند. من نزدیک دو ساله که بنیاد سمنان اصلا به من زنگ نزدن قطعا اونها در مرکز استان دارند

کارهایی میکنند اما ما که شهرستانیم یا اطلاع رسانی ضعیف است که خیلی در جریان قرار نمی‌گیریم به مقدار باید این را تسری بدهند به شهرستانها.

مصاحبه کننده: بحث دیگر در حوزه های فردی و خانوادگی است به نظر شما در این حوزه بحث تامین مسکن و ... در این حوزه ها حمایت دیدید؟

مصاحبه شونده: بله شنیدم مثلا تسهیلات مسکن بنیاد داده. ولی البته من به حمد الله در مسکن مشکلی ندارم ولی اگر روزی قرار باشد تسهیلات مسکن از بنیاد بگیرم به شدت ترجیح میدهم به تسهیلات کم بهره برای راه اندازی یک کار تولیدی بگیرم تا مسکن و به مملکت کمک کنم. مواردی که به ذهنم میرسد که دغدغه خودم و خانواده خودم. به مقداری از سیستم آموزشی کشور نگران و دغدغه مندم به هر حال بچه های ما باید اینجا بزرگ شوند به نظرم آموزش و پرورش کشور خیلی جای پیشرفت داشته و داره و برای تربیت بچه ها در محیط های خلاق و محیط هایی که بچه های ما رو تبدیل کند به افرادی کارآفرین در این کشور چون الان معضل ما تولید است و جهش تولید است این اگر راه بیفتد همه مشکلات ما حل میشود. من تنها دغدغه ای که در حوزه فردی خانوادگی الان میتونم از خانواده خودم بگم اینه که خیلی دوست دارم محیطهای خلاق درست بشه و بنیاد در واقع دانش آموزان خلاق در مقاطع ابتدایی و راهنمایی به مقداری ورود بیشتر کنه و شناسایی کنه احتمالاً میدم اینکارو کرده ولی من که مطلعم.

مصاحبه کننده: بله باید روی فرزندان نخبگان هم سرمایه گذاری انجام بشه و مساله مهمی است. اما نکته دیگه ای هم وجود دارد شما خودتون دارید همکاران خودتان را میبینید در همتایان و همکاران خودتان هم خلاء و مشکلی دیدید؟

مصاحبه شونده: عمده خلاء در دانشگاه ها و استانهای ما این است که اعضای هیئت علمی جوان به یک شکل دلسرد میشوند افرادی که در مسند امور هستند در دانشگاهها اعم از رئیس و ... اینها افراد ضعیفی هستند اگر بخوایم رک بگویم شما یک مدیر ضعیف را در یک سازمانی ارگانی دانشگاهی میذارید اون فرد به دلیل ضعفش و هیچ کدوم از شاخصه های نخبگی رو نداشته چطور میشود انتظار داشت که این بدنه به کار جدی انجام بدهد اصلاً محاله به هیچ وجه بعضاً افرادی که در مناصب قرار میگیرند بر اساس شایسته سالاری نیستند عمده چیزی که من دیدم که دلسردی اعضای هیئت علمی ناشی از این است. ما هیئت علمی داریم که شاید عضو بنیاد نباشد اما شاگرد اوله به من میگفت من کسی بودم که در تدریس سنگ تمام میگذاشتم ولی الان در دوره آموزشهای مجازی در کرونا به دانشجویان درس ندادیم خیلی مهم نیست میگفتم چرا؟ میگفت سیستم را شما نگاه کن آیین نامه ها را نگاه کن هرچقدر شما سنگ تمام هم بذاری در آموزش اصلاً دیده نمیشود این یعنی عیب. اینکه افراد بر اساس شایسته سالاری نیستند بر اساس جناحی و موارد دیگر هستند گردش نخبگان باید با پیگیری و رصد و پوش بنیاد باشد من نظری که یک شاخص دارم اگر من به نخبه ای بودم که واقعا اثرگذاریمو نشون دادم خروجی نشون دادم شایستگی مو نشون دادم من نوعی نیاز به حمایت دارم و بنیاد ملزم به حمایت است افرادی هستند که واقعا نخبه هستند و اگر در مسند امور قرار بگیرند میتوانند در واقع آن سازمان را یک لانچ کنه و پرتاب کنه به سمت پیشرفت. عمده عیب را من این میبینم.

مصاحبه کننده: بحث دیگری که به نوعی به آن اشاره شد بحث اولویت بندی هاست. این اولویت بندی نیازها در مورد شما به چه صورت است؟

مصاحبه شونده: به نظر من اولویت اول همین استفاده از نخبگان موثر در امور مدیریتی و تحول دانشگاهها و سازمانهاست. نه اینکه فقط اسم منو بگذارید نخبه اگر من رصد شدمو اثرگذار بودم باید از من طبق فرمایش مقام معظم رهبری استفاده شود. اولویت دوم شبکه سازی نخبگان کشور در جهت تولید است. من چون فارغ التحصیل دانشگاه شریف هستم در یک

کانالی عضو هستیم که همه فارغ التحصیل هستند من بعضی وقتها که سوال صنعتی میکنم باورتون میشه با همین ۱۰۰- ۱۵۰ هزار تا عضو میتونیم صنعت مملکت رو تگون بدیم. ولی باید شبکه سازی بشه. اولویت سوم هم به نظر میرسه کمکهای مادی و معنوی و تسهیلات از طرف بنیاد در جهت رونق اثرگذاری نخبگان باشد یعنی همین شرکتی که من دارم به اثرگذاری دارم اینو باید بنیاد کمک کنه تسهیلات بذاره جلو ببره کمک مضاعف کنه. بنیاد آیین نامه و شیوه نامه به اندازه کافی داره اما در اجرای آنها مشکل دارد. قطعاً آیین نامه و ضوابط وجود دارد و ما سند نخبگان داریم راهبردها تعریف شده، راهبردهای ملی تدوین شده ولی اینکه ما کجای اجرا هستیم الان دادن به دانشگاه این سند داره چقدر اجرا میشه ضعف آنجاست. بنیاد باید به سازوکار نظارتی ایجاد کنه. ما دیگه به تدوین سند خاصی نیاز نداریم سند راهبردی کشور در امور نخبگان وجود دارد. راهبردهای جزئی و کلان و ... تعریف شده مهم اینه که در این جهت سازمانها چه کردند نقطه ضعف آنجاست.

مصاحبه کننده: اگر نکته ای مغفول مانده بفرمایید؟

یه نکته دیگه اینکه برای مدیریت های کلان کشوری حتی باید در این سندهای چشم انداز تعاریف و راهبردهای دقیقی تعریف شود که از بین نخبگان شهرستانی استانی خارج از کشور همه دیده شوند و برای مدیریت های کلان کشور هم کم کم نیرو تربیت کنیم. ما باید از نخبگان ملی استفاده کنیم در جهش کشور این هم به سازوکاری میخواد من تقریباً چند وقت پیش مطلع شدم که در مجمع تشخیص یه همچین کارهایی داره انجام میشه و شناسایی میکنند مدیران را خیلی در جریان ریزش نیستم انتظار دارم بنیاد که متولی امور ماست وارد شود و بتواند نیرو تعریف کند از دوره های آموزشی، مدیر کلان کشوری فقط مدیر علمی نیست مدیر صنعتی نیست یک مدیر باید اطلاعات امنیتی هم داشته باشد یه جور کلان هم به این موضوع نگاه کنیم. لزومی نیست که نخبه حتماً مدیر کل شود اما میشود جلسات مشورتی با این نخبگان گذاشت.

۱۲- مصاحبه با دکتر صادقی (۹۹/۰۴/۲۰):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
علوم انسانی	محمد صادقی	حقوق اقتصادی	Brunel London/ England	دانشگاه هرمزگان

مصاحبه کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در حوزه‌های مذکور وجود دارد؟

مصاحبه شونده: اگر با همون تعریف مدرن از نخبه هم شروع کنیم ما یک مشکل اساسی در ساختار نیازهامون داریم حالا در سطح آموزش عالی صحبت میکنیم اون مشکل به این برمیگرده که ما بسیار مساله محور شده ایم. در رویکرد مساله محوری رقبای ما تکنسین ها هستند که به راحتی دیده میشوند چون به راحتی مساله ای را مشاهده و حل میکنند بازی را از سایرین میگیرند و در نتیجه به همین نسبت فرصت شغلی، کاری و اقتصادی تهدید میشود و همه فرصتهای دیگری که هست حتی درپچه های گفتگو و گفتمان هم بسته میشود به عبارتی ما از رویکرد فردی محور در تصمیم سازی و اجرا به رویکرد مساله محور رفته ایم و غلبه ای سبب شده نقش این گروه نخبه در این حوزه کمرنگ شود به عبارتی نیازی به این نظریات نیست پس وقتی نیاز نیست در واقع شغل من به نوعی اگر دنبال کننده هست و خلاق اگر پیرو است و مبتکر من احساس اصلی و اساسیم اینه من میگم ما نیاز بنیادی داریم که نیازهای جامعه نخبگی را تغییر دهیم نیازمند

تغییر نگرش از مساله محوری به فرضیه محوری هستیم. ما در ساختار تئوری سازی نتوانستیم ارتباطی با جهان داشته باشیم.

مصاحبه کننده: من خودم علوم انسانی هستم به بحثی وجود دارد اینه که به مقداری شاید رشته های فنی و علوم پایه به دید دیگری دیده میشود و خروجی و محصولی برای علوم انسانی دیده نمیشود و این را شما هم تائید میکنید؟ به نظر شما چنین نگاهی وجود دارد؟

مصاحبه شونده: حالا اگر بگویم که چنین نگاهی وجود دارد باید بگویم که از فرصتهای پیش آمده چنین استنباط میشه که ما در واقع در گروه اول نیستیم شما فقط به سابقه طرحهای بنیاد ملی نخبگان نگاه بکنید از دانش بنیان گرفته تا خیلی ... فرض کنید اگر به دانشجو رشته فلسفه یا یک استاد گروه فلسفه بخواد مشارکت کنه تا چه میزان این شانسشو میتونه در حوزه بنیاد نخبگان تقویت بکنه یا در سیاست گذاری ها تا چه میزان میتواند به عنوان یک بازیگر باشه. احساس میشه که ما بیشتر نگاه ویزیبیل داریم تا این ویزیبیل نگاههای دیداریمون خیلی غالبتره بر همین اساس به پروداکت عینی بیشتر نگاه میکنیم تا یک پروداکت بنیادی از رشته های من به عنوان کسی که علوم اقتصادی خوندم در یک سیاست گذاری و تنظیم گری در واقع در یک پارادایم مداخله داشته باشد در دیزاین نظری و امثالهم در رشته من این تقاضا نبوده یعنی وقتی شما به وبسایتهای بنیاد ملی نخبگان نگاه میکنید کانورشن کردن دیتا را بیشتر میبینید تا اون نیازهای بنیادین سیاست گذاری یا پالیسی میکر.

مصاحبه کننده: شما دکتری را ایران خواندید؟

مصاحبه شونده: نه من لندن بودم.

مصاحبه کننده: اینجا امکان مقایسه را به آدم میدهد به نظر میرسد در کشورهای توسعه یافته علوم انسانی مغز متفکرند ولی در ایران برعکس است و به فنی مهندسی بیشتر بها داده میشود این را شما هم تجربه کرده اید؟

مصاحبه شونده: شاید نوع دیگری باید این سوال رو پاسخ داد و آن هم اینه که باید دید درصد سیاست گذاری ما در تبیین برنامه ها مون تا چه میزانه یعنی ما چقدر سیاست گذاری عمومی و خط مشی گذاری چقدر دخالت دارد در برنامه ریزی اگر برای این به درصدی قائل باشیم و بگیم بعد بخش فنی تصمیم میگیره یا حداقل به همزیستی مسالمت آمیز بینشان وجود دارد به همزیستی مسالمت آمیز بین من و یک فنی وجود ندارد. این همزیستی در غرب بیشتر بین من و دپارتمان فنی و شما میبینید در آنجا گروههایی وجود دارد تحت عنوان گروههای منفعت مشترک که حتی در بین شرکتهای هم این گروهها مرسوم است، میبینید که این دیوارها حذف شده و ما جوینت بیشتری داریم این فرصتهای همکاری دوجانبه حتی در ساختارهای دانشگاهی ما هم تقریباً محدوده.

مصاحبه کننده: بحث بعدی نیازهای فرهنگی اجتماعی است که فرد نخبه نیاز به اثرگذاری و منزلت و امید و انگیزه دارد و احساس کند که جایگاهش به عنوان نخبه دیده میشود شما از این جهت به نظرتون مساله ای وجود دارد؟

مصاحبه شونده: ببینید آقای دکتر بازم برمیگردد که من در چه کانسپتی زندگی میکنم من به عنوان یک استاد دانشگاه در یک فریم ورکی زندگی میکنم که ارتقائم از قبل تعیین شده. مدل ارتقاء در حوزه های فرهنگی و اجتماعی قبلاً تدوین شده مجبورم در این مولفه ها نمره بگیرم لذا این شاخصها و سیاستهای حاکم بر رفتار من دارد مرا به سمت دیگری میبرد به عبارتی من استخدام میشود برای اینکه فرم ارتقاء رو به سرانجام برسونم این باعث میشه که من پارتیسیپیشن اجتماعی در فرهنگ مقررات گذار یا هدف گذاری فرهنگی آنچنان دیده نشه. نتیجه اش این شده که امروز حتی من نخبه هم دارای یک چالشم. من فکر میکنم که بایستی اجتماع بیرونی به من بیست بده من فارغ التحصیل شدم از فلان

جا استادام در اینجا ایکس و ... پس بر این اساس من خودم یه فاصله ای نظام آموزشی برای من ایجاد کرده نظام آموزشی مراجه گونه ای تربیت کرده بود که من بیست ها رو از کلاس بگیرم اصلا رابطه ای با اجتماع نداشتم بخش دومش کجاست الان که اومدم شدم استاد میخوام مشارکت کنم بازهم در یه چارچوبی در قالب فرم ارتقا گرفتارم یعنی فرم ارتقا میگه یا ای آس آ و ... بده بیرون و مشارکت منو از حیث اجتماعی من باید سوالاتمو از اجتماع قرض بگیرم دارم از لابه لای ادبیات تحقیق قرض میگیرم و این شده من احساس میکنم مشارکتهای فرهنگی و اجتماعی من بنیادی نشده اند که من بتوانم به عنوان یک قانون گذار بایستی حضورم در اجتماع آنچنان به من امکان بازی بدهد و که من بتوانم جامعه را از مقررات گذاری فرهنگی به سمت فرهنگ مقررات گذار حرکت دهم.

مصاحبه شونده: شما تا این دوره از امکاناتی از بنیاد استفاده کردید؟

مصاحبه کننده: خیر فقط تقدیر شدم.

مصاحبه شونده: شما برای زیستتان نیاز به حداقلهایی مثل مسکن و حمایتهایی دارد شما در این حوزه حمایتی دیدید و خلائی و چالشی داشتید؟

مصاحبه کننده: من نوعی نه چون به لحاظ اینکه در کنار درسم یه حرفه وکالت داشتم. اما برای دیگران که این حرفه را نداشتند در آن زمان شاید باشد ولی برای من نه چون آمدم استخدام شدم و روزهای سه شنبه را با سازمان هنری کار میکردم و چندان چالش مادی نداشتم.

مصاحبه کننده: در رابطه با همکاران چه نیازهایی در حوزه هایی که بحث کردیم مشاهده کردید؟

مصاحبه شونده: امروزه مباحث ارتقا و فشارهای علمی به عنوان یه چالش است ما حتی با نسل سابق جامعه علمی مان خواسته ها و صحبتهامون متفاوت و اینکه این فشارها منو از اینترستهام جدا کرده و باعث شده که نویسنده و محقق باشم که صرفا برای اون فرمت کار میکنم دقیقا بین همه همکاران من است. حقیقتا کثیری از همکاران من هم همین مشکل را دارند اینکه طرحهایی که انجام میشه چقدر ناظر به واقعیت هستند و چقدر سازمانها به نتایج آنها توجه میکنند و چقدر در واقع نمونه بارز آن اجتماع شما را به عنوان یه پیمانکار میبینم و شما برای گرفتن طرح باید سالها پشت در اتاق آقای شهردار بایستی.

شما پس از اجرای طرح چالشهای هزینه ای دارید چالشهای اجرای طرح دارید. این مشکل را داریم که شاید دو برابر زمان اجرای طرح را باید صرف دریافت هزینه طرح کنیم.

طبیعتا عرق بومی من نقش اول و اساسی را داشته در برگشت من به ایران و شهرم هرمزگان. هر انسانی نسبت به جامعه ای که در اون بوده مدیون است و احساس میکند شاید اونجا بتواند اندیشه ها شو راحتتر اجرا کنه. من از ارشد لندن بودم.

مصاحبه کننده: اولویت بندی و درجه اهمیت نیازها برای شما به چه صورت است؟

مصاحبه شونده: اولویت اولی که میتواند هم نیازهای روحی و هم سایر نیازها را جواب ده مشارکت من در تعیین قوانین بازی است.

مصاحبه کننده: در استان خودتان در جلسه ای با استاندار نظر از نخبگان خواسته اند؟

مصاحبه شونده: اساسا برای این گفتمان تلاش شده نمیشه گفت در استان من برای آن هیچ تلاشی نشده و من در یکی از همین جلسات به استاندار معرفی شدم و الان سه سالی است که مشاور استاندارم.

مصاحبه کننده: ولی این شاید حداقلیات باشد؟

مصاحبه شونده: من می‌گم آیا تا چه میزان به سراغ نخبگان می‌روید؟ ما نظریه پردازان را بعضا چون محصول محور نیستند دیده نمی‌شوند من فکر میکنم علی‌رغم اینکه وضعیت استان من نسبت به این قضیه مطلوبه. همکاران من می‌گن ما در سمتهای اجرایی کمتر حضور داریم به عبارتی ما در مسئولیت اجتماعی کمتر حضور داریم که این نیازمند تقویته.

مصاحبه کننده: شما در حوزه توجه به دانشگاههای شهرستان به نسبت پایتخت متوجه تبعیض شده اید؟
مصاحبه شونده: صد در صد. ما دو بار شانسو از دست دادیم شانسو کجا از دست دادیم یکبار قربانی عدالت آموزشی بودیم به لحاظ اینکه عدالت توزیعی صحیح وجود نداشت فرض کنید همکار من نتونسته در تهران و در دانشگاههای خوب باشه یا علی‌احمال این آدم که یکبار شانسشو در عدالت آموزشی از دست داده امروز در عدالت استخدامی هم از دست میده این یک بحثه بحث دوم اینکه که ما به ذاته مرکز محوریم چه در فرصتهای بین‌المللی چه در فرصتهای ملی مصداق بارزش کجاست شما فقط به تعداد مدیران کلی که از دانشگاههای کشور به وزارت علوم راه یافته اند بررسی کنید این آمار را کفایت میکنه. به نوع تمرکز و اعطای رشته‌ها توجه کنید میبینید که دانشگاههای دیگه چگونه در قواعد بازی نیستند مثالش کجاست شما رشته نفت و گازو نمیتونید در تهران آموزش بدهید به طوری که جاش در دنیا هم بر اساس مسائل استراتژیک است عملا دانشگاه تهران و امیر کبیر حقوق نفت و گازو میگیرن و منی که با ۱۷ تا پالایشگاه در ارتباطم نمیتونم این رشته را در استان خودم بگیرم. ساختار حاکم داره این تمرکزها را تقویت میکنه. در گفتگوها امروز فرض بگیرید اگر چالشی بین حقوق و صنعت باشه اصلا سراغ دانشگاه هرمرزگان نمیرند ساده ترین راهتان اینه که میرید سرغ دانشگاه شهید بهشتی، امیر کبیر و بسیار ترید مار محور شدیم.

مصاحبه کننده: در نهایت اگر نیازی ناگفته مانده بفرمایید؟

مصاحبه شونده: از منظر خود جامعه نخبگانی باید گفت و رابطه اش با جامعه پیرامونش. من فکر میکنم جامعه نخبگانی ما نیازمند یک بازتعریف از علم است چون شما می‌گید ما باید به گذری از مجموعه اطلاعات داشته باشیم تا به علم برسیم نکته دوم اینه که ما نیازمند اینیم که مسئولیتهای اجتماعی را خودمان تعریف کنیم ما بایستی انسانهای ماموریت فرستی باشیم نه ماموریت پذیر جامعه نخبگی بایستی به جامعه پیرامونش ماموریت بفرسته اما تقاضا محور داره حرکت میکنه طرحهایی که ما امروزه باهاش دخیل هستیم تقاضا محوری است و معلوم نیست بنیانهاش چی هست و ما در تعریف ماموریت برای سازمانهای پیرامون برای رسیدن به تخصیص بهینه منابع کمتر نقش آفرینی داشتیم.

۱۳- مصاحبه با شمس‌الدین مرادی (۹۹/۰۴/۲۰):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
هنر	شمس‌الدین مرادی	گرافیک	نشان استادی انجمن خوشنویسان	استاد خوشنویسی، ایلام

مصاحبه کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران، جذب، ارتقا، حمایت بنیاد و ... چیست؟ آیا خلأیی در حوزه وجود دارد؟ بحث اول نیازهای اقتصادی است، بحث معیشت، حرفه، شغل، ارتقاء، محیط کاری و ... در این حوزه با چه چالشهایی مواجه بودید؟

مصاحبه شونده: وقتی کلمه نخبه میاد خیلی بار معنایی سنگینی دارد در کشورهای پیشرفته وقتی به کسی می‌گن نخبه دولتها خیلی حواسشان به این فرد است و به چشم یه سرمایه به او نگاه میکنند اما واقعیتش ما در کشورمان این را نداریم و بیشتر جایگاه معنوی داریم در اینجا ما به عنوان یک استاد یک هنرمند و نخبه داریم کار تولید میکنیم اما حواسمان به

زندگی و مشکلات این فرد نیست فکر میکنیم همه استادها که دارند کار میکنند از لحاظ مالی بالاخره از یک برخوردار هستند در صورتی که اینجوری نیست من به عنوان یک هنرمند یک هنرجویی که اصلا ۲۵ ساله من شبانه روز کار کردم قلم زدم و بیشتر نمایشگاهها را من در خارج از کشور داشتم در کشورهای بزرگی مثل فرانسه، اسکانداویناوی، آسیای شرقی .. ببینید ما به هیچ وجه از لحاظ تامین نشدیم و همیشه شاید بگم سه چهارم از دغدغه ما بحث مالی و مشکلات معیشتی است و بقیه اش هنره و بهش میپردازیم و این خیلی ناامید کننده است. هنرمندی که به این درجه میرسه وقت ثمر دادنشه من در واقع الان مثل یه درختی هستم که ثمر دادم اینها (دوستان من) دیگه نیاز به هزینه ندارند و هزینه ای برای دولت نمیتراشند و دارند تولید میکنند و مثل باغی میمانند که محصول دارند اما بی صاحبند میوه هاش خراب میشن و میریزن روی زمین کسی نیست آنها را بخرد و عرضه کند. متاسفانه این مشکل من تنها نیست همکاران من همین مشکل را دارند و از لحاظ مالی دچار مشکل هستند.

مصاحبه کننده: شما حمایتی از جانب بنیاد یا سایر نهادها داشتید در این دوره؟

مصاحبه شونده: ببینید ارشاد بوده گاهی حمایتهایی کرده که اون هم حداقلی که فقط کار ما راه بیفته مثلا من نمایشگاهی داشتم فقط سالنی در اختیار من گذاشتند وگرنه چیز خاصی نه و ما شاهدش نبودیم و بنیادم تا امروز من هیچ حمایتی از بنیاد نخبگان دریافت نکردم پارسال به من یکسری فرمها دادن چندین هفته نشستم جمع آوری کردم مدارک و رزومه و اینها توی اون فرمها نوشته بود ما یه وام بدون بهره داریم ۱۰۰ میلیونه یه کمک هزینه فلانه ما هم هر بار باور میکنیم هر نهادی که به ما زنگ میزنه جز زحمت نیست که وقت ما رو میگیره هفته ها میشینیم پروپوزال مینویسیم نمیدونم چه کار میکنیم میدیم میبینیم خبری از اون جریان نیست تا هیچ وقت. من دانشجوی دانشگاه هنر تهران بودم. ارشد گرافیک خوندم اونجا به عنوان نخبه از ما مدارکی خواستند ما آپلود کردیم یک ریال از شهریه من کسر نشد جز اینکه برای دانشگاه خوب شد که ما چنین دانشجویی داریم ولی از این ور میبینیم حاضر نیستند یه تخفیف کوچولو از شهریه بدن یا یک بن کتاب به ما بدن.

مصاحبه کننده: فکر کنم رشته های هنر با ذوق سرو کار دارند و نیازی به ادامه تحصیل ندارند شاید فرصتهای شغلی اش محدود تر باشد. از نظر شغلی شما چه شرایطی دارید؟

مصاحبه شونده: من چهل سال دارم دو تا بچه دارم تمام زندگی و سرمایه ما جمع شده و طی یک فشار بسیار زیاد یه واحد آپارتمانی خریداری کردیم که بشه آموزشگاه یعنی هیچ حمایتی نشدیم من بارها شاهد ذوق هموطنانم در خارج از کشور بوده ام وقتی به عنوان یک هنرمند آثار منو میبینند تو سالنهای بزرگ و چندهزار نفری من به عنوان نماینده ایران رفتن اما حتی یه خبر کوچک و بازتاب کمی در داخل کشور نداشت. من در دانشگاه استرانسفورد فرانسه وقتی نمایشگاه داشتم و اشعار سعدی و حافظ را که نمایش میدادم آنها غبطه میخوردند که ما چنین شاعرانی داریم و بارها با این صحنه ها در خارج از کشور مواجه شدم. اما این تجارب هیچ گونه امکان ظهور و بروزی که بشود در داخل کشور هم رویشان مانور داشت نداشتند.

مصاحبه کننده: به نظر شما در زمینه برگزاری نمایشگاههای داخلی و خارجی و زدن آموزشگاه هنری بنیاد نخبگان باید ورود کند و حمایت کند؟

مصاحبه شونده: کاملا. همه دنیا به این نتیجه رسیدند که باید در زمینه فرهنگ سرمایه گذاری کنند و نتیجه آن حتی بیشتر از سرمایه گذاری روی زیرساختهای دیگر است. ولی متاسفانه در کشور ما روی این بخش شاید کمتر کار شده. من هرچی نمایشگاه داشتم خوب بیشترش منو دعوت کردن بهم سالن و هتل دادن اما پول بلیط رفت و برگشتو خودم دادم.

در این زمینه از من حمایت نشده. رفت و برگشت ده میلیون برای من هنرمند آب خورده و برگشتم ماهها جبران اون هزینه رو کردم. به طوری که مسئولین ما فکر میکنند که خوب یه بلیطه دیگه خودش تهیه میکنه اما نمیدونن که این چقدر برای من حیاتیه اما همین که پامون به اونور میرسه خیلی حمایت میکنند و یه لیدر میاد دنبالمون و ما رو راهنمایی میکنه و با خودش میبره.

مصاحبه کننده: بحث نیازهای فرهنگی اجتماعی بحث بعدی است. نخبه نیاز به اثرگذاری و تکریم دارد تا امید و انگیزه لازم را داشته باشد و منزلت و جایگاهش به عنوان یه نخبه هنری دانسته شود توی این حوزه چه نیازهایی دارید؟

مصاحبه شونده: توی کشور ما همه زمینه‌ها در اختیار پیشکسوتان است و ما هر جایی که میریم میبینیم که نمیتونیم کاری از پیش ببریم. به عنوان مثال یه بنیاد در تهران گفت آثار منو خریداری میکنه و وقتی که بردم دو سال نگه داشت و پول نداد و این بالاترین توهینه که بعد از آن من خودم آثارم رو برگرداندم به شهرستان و هزینه حمل و نقلشان را هم خودم دادم. گفتند ما آثار رو داریم از فلان استاد پیشکسوت میخریم و چرا بیاییم روی شما سرمایه گذاری کنیم که بیست سال دیگه ارزش افزوده داشته باشه ما همین الان از استادای بزرگ داریم اثر میخریم و سود میبریم.

مصاحبه کننده: آیا در زمینه حمایت از نخبگان احساس بی عدالتی بین پایتخت و شهرستانها هم کرده اید؟

مصاحبه شونده: این پایتخت محوری کاملا درسته استانها خوب از لحاظ بودجه و اینها ضعیفترند نسبت به تهران و بارها فقط عرض کردن که بزرگداشت برای ما میگیرند و در آخر فقط یه قاب به ما هدیه داده اند. خوب بزرگداشت پارامترهای خودش را دارد. وقتی از شما تجلیل میشه و صدها نفر میان تو مراسم دست آخر به شما یه لوح تقدیر میدن و میگن شما ستاره آسمان هنر استانید و ... این به درد من حرفه ای نمیخوره من گوشم از این حرفها پره. شاید یه هنرمند جوان وقتی این حرفها رو بشنوه به وجد بیاد اما این چیزها منو اقناع نمیکنه من جایگاه خودمو میخوام. من کرامت میخواستم از اینها. متاسفانه وقتی از لحاظ مالی تامین نباشی کرامت خود به خود کنار میره. مجبورم من هنرمند مسافرکشی کنم بارها شده کسانی منو شناختند و جاهایی بوده که در شان من نبوده که هنردوستانهای من منو دیدن و پرسیدن شما میاید؟ شما همون استاد خوشنویسی هستید؟ میگم آره. خوب اینجا متاسفانه جایگاهها متزلزل شده.

مصاحبه کننده: بحث دیگه ای هم وجود داره. یه سری هنرمندان سلبریتی هستند و بحث حقوقهای نجومی و ندادن مالیات و اینها مطرحه. این تفکیک بین آن هنرمندان و شما درست ایجاد شده؟ کدام ها هنرمند و کدام ها شبه هنرمندند؟

مصاحبه شونده: هنرمندان واقعی مشخص اند. ببینید الان حتی اگر با یه آدم بیسواد هم مواجه بشیم و بخوایم هنرمان را ارائه کنیم اون هم میفهمه که چند مرده حلاجیم؟ و در چه جایگاهی من نوعی قرار دارم. تفکیک این دو دسته از هم اصلا کار سختی نیست مخصوصا برای نهادهای حرفه ای.

مصاحبه کننده: همتایان شما چه دغدغه هایی به جز این مواردی که اشاره شد دارند؟

مصاحبه شونده: همه ما در این مواردی که اشاره کردم همدردیم. خیلی ها مهاجرت کردن رفتن تهران فکر کردن اونجا خبریه فقط زورشون رسیده که اونجا یه جایی اجاره کنن و واقعا وضعیت زندگی مناسبی ندارند.

مصاحبه کننده: نیازهایی که اشاره کردید از لحاظ اولویت بندی و درجه اهمیت نیازها از اولویت اول تا سوم برای شما چگونه هستند؟

مصاحبه شونده: ما دوست داریم دولت و متصدیان فرهنگی ما رو پیدا کنند ما رو بشناسند و نمیخواهیم اصلا ما رو حمایت کنند حداقلش اینه که بیان سراغ ما و ما رو ببینند. ما اصلا دیده نمیشیم. هنر ما بخشی از زندگی ما شده در صورتی که من نوعی که با سابقه و روزمه هستم معلومه که الان نباید دغدغه داشته باشم باید الان بشینم صبح تا شب خط بنویسیم و اصلا دولت بیاد ماهانه به من یه مستمری بده مثلا ده میلیون و بیاد آخر ماه از من ده تا اثر ۵ میلیونی پولی بخره و ۴۰ تومن سود کنه. یعنی حتی به این حوزه هم فکر نکردن یه هنرمند نخبه میشناختم که مریض شد و ما همه پول عملشو جمع کردیم و یه روز به معاون وزارت ارشاد گفتم این بنده خدا یه چاه نفته داره جلوی چشممون از بین میره احیاش کنید برای خودتون من به شما ضمانت میدم شما هر پولی برای درمان ایشون بدید دو برابرش به شما اثر میده اما متاسفانه به ایشون پرداختی نشد. مسئولین ما بیشتر درگیر خبرگذاری و مصاحبه و این چیزها هستند که متاسفانه برای هنرمند بیصرف هستند. فقط دنبال نمایش ما در رسانه ها هستند و هیچ خروجی برای ما ندارند.

۱۴- مصاحبه با محمدرضا وطن دوست (۹۹/۰۴/۲۶):

گروه	نام	رشته	دانشگاه مقطع دکتری	محل خدمت
هنر	محمدرضا وطن دوست	پژوهش هنر	کارشناسی ارشد دانشگاه شاهد	کارگردان و مدرس سینما، ساری

مصاحبه کننده: نیازهای شما به عنوان یک نخبه نوعی در حوزه مسائل اقتصادی، شغلی، ارتباطات با همکاران و ... چیست؟
 مصاحبه شونده: من هیچوقت عضو بنیاد بودم و نه از تسهیلات بنیاد استفاده کردم نمیدانم چه بگویم.
 مصاحبه کننده: مساله ما بنیاد نیست و کلا دنبال این هستیم از تجربیات نخبگان جوان استفاده کنیم و ببینیم که در حوزه فعالیتهای نخبگانی خود برای افزایش اثرگذاری چه نیازها و خلاء هایی احساس میکنند؟
 مصاحبه شونده: من یک موسسه فرهنگی دارم، تدریس میکنم و افتخارات ملی و بین المللی دارم.
 مصاحبه کننده: شما به لحاظ مسائل شغلی و اقتصادی (به لحاظ معیشتی و زیرساختهای فعالیتهای حرفه ای) چه نیازهایی حس میکنید؟

مصاحبه شونده: الان تفاوتی بین فرد نخبه و کسی که اصلا کار بلد نیست و اون تخصص را ندارد دیده نمیشود. کسی که پارتی دارد، رابطه دارد میتواند قرارداد ببندد میتونه تولید فیلم کند و ... و در حوزه استانی و کشوری چیزی که مشاهده میشود بیشتر روابط است که جواب میدهد حتما به خاطر جوایز و مدارکی که دارم بیشتر به من توجه میکنند اما وقتی که به اطرافیانم توجه میکنم میبینم که به طور خاص در این حوزه به نخبگان توجه نمیشود و همین طور که بنیاد نخبگان در حوزه های علوم مهندسی و انسانی و تجربی و ... اینقدر دارد فعال عمل میکند در حوزه هنر این اتفاق نمی افتد و بچه ها خودشان مستقل دارند کار میکنند. خودم را مثال میزنم یا به طور مستقل برای خودم تولید اثر میکنم یا باید بروی خودت شخصا به سازمانهایی مراجعه کنی و خودت را معرفی کنی و بودج بگیری و کار کنی. اینطور نیست که سازمانهای متولی بگویند که چون شما نخبه هنری هستید ما حمایت تان میکنیم. اولاً که نمیشه ثابت کرد که شما متفاوت هستید و متفاوت بودنش به جوایزی که میگیریم و در واقع به روابط بین المللی که داریم ایجاد میشود یعنی میخوام بگم اینکه بنیاد بیاد موقعیتی ایجاد کنه که بگوید اینها افراد نخبه هنری در سطح کشور و بین المللی و استانی هستند و مراکز کشوری و استانی و بین المللی یا اونهایی که صاحب امر هستند بگن که به این افراد باید توجه بیشتری بشه و در تولید اثر درصدی به اینها تعلق بگیره. چون ما میبینیم در رشته ما که سینما هست یعنی مستندسازی، افراد

جزئی هستند در استانها یا شهرستانها یعنی تعداد زیاد نیست یعنی که مثلاً به استان بعید میدونم بیش از ۵ تا جوان نخبه برجسته داشته باشه و متأسفانه اون اتفاق نیافتاده مگر اینکه روابط شخصی و کانالهای خودت را پیدا کنی. خوب مسلماً ما انتظار داریم که سازمانهایی مثل فرهنگ و ارشاد، حوزه هنری، شهرداری ها و استانداری ها نمیدونم برنامه ریزی بودجه کشوری اینها بیایند و خاص کنند و به نخبگان بودجه ویژه ای بدهند.

مصاحبه کننده: بنیاد الان سالها در حوزه های فنی و انسانی کار کرده اما در حوزه هنر هنوز کاری نکرده است. و تاکید بوده که حتماً در نیازسنجی سراغ هنری ها هم برویم. چون کارهای هنری متنوع است و نیازها متفاوت است. به نظر شما بنیاد چه ملاکهایی میتواند برای شناسایی نخبگان هنری داشته باشد؟

مصاحبه شونده: مشخص است یکی تحصیلاتی است که فرد دارد خود من تمام مقاطع تا دکتری را در حوزه هنر بودم. یکی دیگر از آثاری است که فرد تولید میکند در هنر جشنواره های خاص خودمان را داریم. منی که بیست ساله در سینما دارم کار میکنم میدانم که آقا ۱۲ تا فستیوال مهم در دنیا وجود دارد که ۵ تا از این (a) مثبتی فردی که از یک شهرستان پا میشه و یکی از این جایزه های معروف دنیا رو میبره و ورودی اسکار میگیره مثلاً خود من در سن ۲۹ سالگی جایزه مونترال کانادا را بردم که پنجمین فستیوال هنری دنیاست. جزو اوناست که تایید شده است یا سال گذشته جایزه ورودی اسکار را از آمریکا گرفتم اگر بنیاد نخبگان اینها را جدا کند و بگوید افرادی که در سینما میآیند این ده تا بیست تا فستیوال را در حوزه های مختلف شرکت کرده باشند و برگزیده شده باشند یا در سطح ملی جایزه های ملی را ببرند و این شرایط را داشته باشد میتواند عضو بنیاد بشود و از حمایتهای ویژه بودجه ای بهره ببرد.

فرضا برای خرید ابزار فیلم سازی میتونه منتاژ باشه میتونه فیلم برداری دوربین عکاسی باشه و ... اینها یه بخشه یه بخشه یه بخشه تولید اثره که آقا اگر شما بیایید یک اثر هنری درجه یک تولید بکنید که مطمئناً نخبه هنری میتولند اگر بودجه سه میلیاردی میخواد ما ده درصد بیست درصدش را حمایت میکنیم یک وام کم درصد میدهیم یا به صورت بلاعوض کمک کنند یا به صورت وام کم درصد و یا بی درصد خیلی کارها راه میفته. مثلاً خود من ۵ تا فیلم سینمایی میخوام بسازم اما هیچکدوم رو نمیتونم تولید کنم وقتی وارد وزارت ارشاد بشم با اون دوست دیگه ای که میاد هیچ تفاوتی نداریم با همدیگه. ولی وقت بنیاد نخبگان بیاد پشت کسی بایسته و بگه بر طبق قرارداد شماره فلان بنیاد وقتی منو به معاونت سینمایی ارشاد معرفی کنه اونها هم حمایت میکنند. بنیاد فارابی بودجه داره برای حمایت از فیلمهای خاص وقتی بنیاد با معاونت سینمایی وزارت ارشاد قرارداد ببندد وقتی منو معرفی میکنه به بنیاد سینمایی فارابی اونها دارند هر ماه یکونیم میلیارد دو میلیارد بودجه میدهند خوب میگن آقا این بودجه تعلق بگیرد به یک فرد نخبه نه به اون کسی که رابطه داره. من باید هیئت علمی تهران باشم یه کسی رو که همکلاسی من بوده مدرکشم از من پایینتر بوده همه چیزشم پایین تر بوده از رئیس گروه سینمایی فلان جاست... بنیاد نخبگان و یه مراکز بالاتر بلاید اینکارو بکنند که نمیکند خود بحث جذبیم هست یعنی حمایت از این بچه ها برای جذب به عنوان هیئت علمی که اینکارو نمیکند.

یه بخش دیگه ای هم که وجود دارد در حوزه هنر همیشه اینجوری برخورد کرد که اگر تو معدل دانشگاهیت نوزده است میتونی فیلم ساز خوبی باشی ممکنه که معدل دانشگاهی من خوب پونزده باشه شونزده باشه ولی به دفعه ای من تاپ تن های دنیا رو بگیرم چون در بخش ما اجرا خیلی مهمه کارگردانی است وقتی صحبت از هنرمند میشه اینجا اون سطح کار حرفه ای اش است که مطرح میشه کار راحتی که میشه کرد اینه که فستیوالها یا مجلات معتبر هنری دنیا رو ، فستیوالها که ملی و بین المللی مشخصه، مشخص کرد که هر کس این جوایز را گرفته باشد میتواند عضو بنیاد شود و حوزه هنری و صدا و سیما و نمیدونم جاهای مختلف اینقدر از بودجه و وامهایشان را باید به اعضای بنیاد بدهند.

شما باید جوایز بین‌المللی را ملاک قرار دهید باید اثرتان را بفرستید چهار تا استاد بهش امتیاز بدن ولی اینجا ممکنه این اتفاق نیفته چون ممکنه اون اساتید سلیقه‌شان را دخیل کنند مقیاس را بگذارید بر اساس فستیوال‌های ملی و بین‌المللی. در جشنواره‌های سینمایی و فستیوال‌های درجه یک و درجه دو اینقدر امتیاز داره و من خودم مایلیم داوطلبانه بیایم برای بنیاد این فستیوالها را برای بنیاد دسته‌بندی کنم. ولی به نظر من اون قسمت پژوهشی و تدریس و اینها در سینما باید ۴۰ تا ۵۰ درصد باشد و مابقی امتیاز همین قسمت عملی و جشنواره‌ها باشد.

مصاحبه‌کننده: این افراد که شناسایی شدند بازم نحوه حمایت متناسب با شرایط آنهاست. مصاحبه‌شونده: برخی در حوزه چاپ کتاب باید حمایت شوند مثلا کتاب عکس و برخی پژوهش‌های مرتبط با هنر مثلا من کتابی در دوره کرنا کتابی نوشتم تحت عنوان ذهن خلاق هنرمند این اثر الان اگر بنیاد برای چاپ این اثر حمایت میکرد الان این کتاب من میرفت زیر چاپ. یه بخش اینه یه بخشم تولید اثر هنریه که دو راه وجود داره یه راه اینه که خود بنیاد بودجه‌ای را مشخص کند و برای این افراد تخصیص دهد راه دیگر این است که رابطه برقرار کند با سایر جاها و وزارت‌های مختلف که وام میدهند به آثار هنری که آقا شما در سال ۱۰ تا اثر را حمایت میکنید دو تا سهم را اختصاص بدهید به آثار هنرمندان بنیاد ملی نخبگان. یا اینکه وقتی فرد نامه از بنیاد می‌آورد شما باید این را اولویت برتر بگذارید.

مصاحبه‌کننده: یه بحث دیگه هم وجود دارد به عنوان نیازهای فرهنگی و اجتماعی. شما برای اینکه جایگاه و منزلت تان به عنوان یک فرد نخبه‌شناسایی شود در این حوزه چه نیازهایی دارید؟ به نظر تان در این حوزه خلایق احساس کرده‌اید؟ مصاحبه‌شونده: بله صد در صد. در انجمن‌ها. مثلا انجمن‌های هنرمندان و فیلم‌سازان و ... مراکز دولتی مثل حوزه هنری یا شوراهای خاصی دارند در استانداری و ... یا مشاورانی که دارند باید از این بچه‌های بنیاد ملی نخبگان باشند اما اینطور نیست. مثلا مشاور سینمایی استاندار یا رئیس ارشاد غالبا از بین نخبگان نیستند. اینجا باید بنیاد باید وارد شود و بگوید که در بحث مشاوره اولویت با نخبگان است اما این اتفاق نمی‌افته. در سطحی مثل استانها این راحت میتونه رخ بدهد. به عنوان کارشناسان ارشد یا مشاوران مدیران میتوانند راحت در کنار آنها بایستند اما متأسفانه استفاده نمیشود و اگر مرا در استان مازندران می‌شناسند به خاطر تلاشهای فردی خودم است. بعد از این همه جوایزی که من گرفتم رئیس ارشاد جدید می‌آید اصلا مرا نمیشناسد. در بحث داورهای هنری که در سطح استان انجام میشود میبینیم کسی که اصلا ربطی به هنر ندارد اونجا داوره و میبوسیم که این اینجا چه کار میکنه؟ من هم تحصیلاتم هم رشته‌ام من زیرگروه هنرم ۵ بوده در کل کشور من نه عضو بنیاد نخبگان بودم تا حالا و درسته که استان مرا به عنوان نخبه فردی میپذیرند اما به جایی گفته نشده که آقا ایشان را به عنوان یک فرد نخبه باید بپذیرید. مثلا وزارت امور خارجه آمریکا یه بندی گذاشته به نام ای وان میگه افراد نخبه جهانی را بدون چک و چونه بهشون ویزای اقامت آمریکا میدم که خیلی از نخبگان هنری ما رفتن. این بند میگه که اگر شما چند جایزه معتبر بین‌المللی گرفته باشید یا در سطح بین‌المللی چند سال متوالی توانسته باشید یه جایزه ویژه داشته باشید این ثابت میکنه که شما نخبه هستید. من خودم نامه دوستانم را دیدم که یه جایزه بین‌المللی داشته فرستاده و اونها نامه زدند که وزارت امور خارجه آمریکا این فرد را به عنوان یک نخبه شناخته و به او اقامت آمریکا میده. تو کشور من چنین اتفاق برای من افتاده تا الان. وزارت کشور، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی هیچ وقت نیامدند افراد نخبه را شناسایی کنند یا گرم شناسایی کردند داداش و خواهر زاده و آشناهاشونو معرفی میکنند یک فونداسیون و چیز مشخصی وجود ندارد که فقط این افراد میتونن نخبه باشن و اگر مدیری خواهرزاده شو بخواد معرفی کنه یک نظارتی روی اونها وجود داشته باشه. اون وقت دیگه هر کسی نمیتونه وارد بحث نخبگی بشه همین جور که شما در سایر رشته‌ها الان شاخصهایی در بنیاد ملی نخبگان دارید. منی که در ۲۹ سالگی یکی از بهترین جوایز دنیا

را در سینما گرفتیم چقدر با معاونت سینمایی، وزارت فرهنگ و ارشاد و انجمن سینمای کل کشور به عنوان مشاور یا به عنوان کسی که بتوانیم در شورای سیاست گذاریشون تاثیرگذار باشیم استفاده میکنند بعد از ۲۰ سال کار مداوم در این حوزه شاید مدیران به صورت شخصی منو بشناسند اما در شورای سیاست گذاریشون بچه های نخبه این شکلی مستقیما نیستند که هم تحصیلات تئوریک هنری دارند و هم تجربه عملی دارند که این تیپ افراد خیلی کم هستند که هم رشته تحصیلی شان هنر بوده و هم تجربه عملی داشته اند چطور این فرد که در بهترین دانشگاه (من در دانشگاه تهران درس خواندم) نباید در سیاست گذاری هنری مراکز مهم و تاثیرگذار کشور موثر نباشد؟

مصاحبه کننده: به نظرم باید بانک اطلاعاتی نخبگان باشد که در این مواقع بنیاد بتواند بر حسب نیاز نخبگان را به مدیران سطح کلان کشور معرفی کند.

مصاحبه شونده: این میتواند تفاهم نامه ای باشد بین بنیاد و این مراکز. که بنیاد فارابی، انجمن سینمای جوان، وزارت ارشاد و ... شما باید در شورای سیاست گذاری و داوری هاتون از این افراد نخبه استفاده کنید و اگر ۵ داور دارید یک نفر باید از میان نخبگان ما باشد.

مصاحبه کننده: به نظرتون همتایان خودتان (نخبگان هنری) در حوزه های مالی و معیشتی نیازهایی دارید؟

مصاحبه شونده: من چون جزو انجمن فیلم سازان هستم و در حوزه استانی هم فیلم سازان استانم را میشناسم میتونم صادقانه بگم بعید میدونم ۹۵ درصد این افراد به لحاظ مالی در سطح معمولی معمولی باشند. این ۵ درصدی هم که میگم ممکنه ۳ درصد متوسط و ۲ درصد خوب باشند اما ۹۵ درصد در زندگی عادی خودشان هم مشکل داشته باشند. خیلی از اینها هم رفته اند از ایران و تعداد کمی ملنند و ما به خاطر کیفیت شغلی راضی تر بودیم و بقیه هم که ملنده اند وضعیت نکبت باری دارند از نظر وضعیت زندگی شخصی و واقعا همه مستاجر و گرفتار و زن و بچه طلاق دار و ... این مسائل اجتماعی در حوزه هنری خیلی بیشتره چون خانواده میگن تو نه شغلی داری نه دفتری نه چیزی. نخبگان پزشکی و اینها لاقلا از این نظرها مشکل ندارند ولی هنرمند دائما درگیر اینه که از جایی به لحاظ بودجه ای حمایت بشه که بتونه تولید اثر هنری کنه مخصوصا در کشور ما که همه بودجه ها دولتی است دیگه این بدخترها متاسفانه همه شون گرفتارند. بدتر از این چیزی که سایر هنرمندان میگن در حوزه سینما هست. در سینما برای یک تولید اثر میلیاردها پول میخوای اینه که این پولها نیست وقتی تو تولید اثر نداری پول نداری و وقتی پول نداری زندگی هم نمیتونی بکنی. یک درصد از اینها جان سالم به در میبرند یعنی کسی که از مال خودش میداره از زمین پدری و خونه و طلای زنش و ماشینش رو میفروشه یک درصد میتواند جان سالم به در ببرد و جایزه خوبی ببرد و رشد کند.

من همیشه در کلاسهای درس هم به دانشجویانم میگویم که وادی سینما کشتگان زیادی دارد به عبارتی شهدای زیادی دارد یعنی خیلی ها میان و در این چرخنده های اقتصادی له میشوند و خارج میشوند از این چرخه...

خود من ناله شخصی ام نیست چون هم پشتوانه مالی خانواده ام بوده و هم خودم به عنوان یک فرد اثرگذار اینقدر راه چاره پیدا کردم و رفتم و به در و دیوار زدم و این سازمان و اون سازمان و روابط خوبی دارم و کارهامو دارم انجام میدهم ولی من فقط خودم را نباید ببینم به هر حال گروه خودمو نگاه میکنم به عنوان سینما گردان، مستند ساز و به بچه های دیگه هم نگاه میکنم به عنوان همکلاسی ها و هم صنفهای خودم که همشون در وضعیت بسیار بسیار بدی به سر میبرن و پول بیمه این دفترچه شونم ندارن بدن حتی.

بحث بیمه، بحث مسکن نخبگان مهمه. یه بخش فردی خانوادگی است و یه بخش حرفه ای است. داشتن مسکن، بیمه، شغل در بخش فردی مهمه و در بخش حرفه ای هم تولید اثر خیلی مهمه است.

۲-۷ پیوست ۲: احصاء کدهای باز از متن مصاحبه‌ها

جدول ۲۴: احصاء کدهای باز در قالب نیازهای جزئی نخبگان جوان از متن مصاحبه‌ها

نیازها	مصاحبه‌شونده
برنامه‌ریزی برای نخبگان بعد از جذب	اوحید صفری فرد
حفظ ارتباط با نخبگان و رها نکردن آنها	اوحید صفری فرد
دقت در انتخاب نخبگان	اوحید صفری فرد
شناسایی نخبگان بدون ثبت درخواست در سامانه	اوحید صفری فرد
الگوگیری از نهادهایی مثل سرآمدان	اوحید صفری فرد
تسریع در داوری طرح پست‌داک	اوحید صفری فرد
برخورد مناسب کارکنان با نخبگان هنگام تطبیق مدارک	اوحید صفری فرد
رفتار محترمانه کارکنان بنیاد با نخبگان	اوحید صفری فرد
الگوگیری از نهادهایی مثل سرآمدان	اوحید صفری فرد
واریز درست و به‌موقع کمک‌هزینه‌های پژوهشی	اوحید صفری فرد
اعطای کمک‌هزینه خرید مسکن متناسب با قیمت‌های فعلی	اوحید صفری فرد
اعطای کم‌هزینه خرید ماشین	اوحید صفری فرد
تأمین هزینه انجام کارهای آزمایشگاهی	اوحید صفری فرد
کمک مالی متناسب به نخبگانی که در شرایط اقتصادی چند سال اخیر جذب	اوحید صفری فرد
حمایت مالی برای رفع دغدغه‌های اقتصادی نخبگان	اوحید صفری فرد
شناخت ریزِ نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با آن	اوحید صفری فرد
حذف معیارهای سلیقه‌ای برای انتخاب نخبگان	اوحید صفری فرد
سخت‌گیری بیشتر در انتخاب نخبگان	اوحید صفری فرد
کاهش کمیت نخبگان انتخابی با هدف افزایش کیفیت خدمات‌دهی به آنها	اوحید صفری فرد
بررسی ریزِ رزومه نخبگان در فرایند شناسایی آنها	اوحید صفری فرد
چاره‌اندیشی برای نیازهای مبنایی نخبگان مثل تأمین مسکن	اوحید صفری فرد
تمهیدات ویژه برای نخبگان اجاره‌نشین	اوحید صفری فرد
تدوین نظام شفاف ارتقاء اساتید جوان	اوحید صفری فرد
راه‌اندازی جشنواره‌هایی برای دیده شدن اساتید جوان	اوحید صفری فرد
اهدای جوایز به نخبگان با هدف ارتقای اساتید جوان	اوحید صفری فرد
نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیات علمی جوان	اوحید صفری فرد
گزارش شفاف از عملکرد دانشگاه‌ها در حمایت از نخبگان	اوحید صفری فرد
شفاف‌سازی فرایند داوری و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات	اوحید صفری فرد
مشخص بودن جایگاه امتیازی نخبگان در فرایند انتخاب	اوحید صفری فرد
ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان	اوحید صفری فرد

نیازها	مصاحبه‌شونده
رصد فعالیت نخبگان و حمایت متناسب با آن	۱ وحید صفری فرد
ایجاد چشم‌انداز مشخص برای آینده نخبگان	۱ وحید صفری فرد
اعلام اسامی افراد به عنوان نخبه در راستای تکریم	۱ وحید صفری فرد
انتخاب اساتید جوان نخبه و معرفی آنها به جامعه علمی	۱ وحید صفری فرد
افزایش بسترها و نهادهای اعلام نخبگان	۱ وحید صفری فرد
ایجاد بستری برای استفاده درست از ظرفیت نخبگان	۱ وحید صفری فرد
فراهم کردن فرصت مناسب برای جذب نخبگان در دانشگاه‌ها	۱ وحید صفری فرد
ایجاد شرایط جذب نخبگانی که در ایران درس خوانده‌اند	۱ وحید صفری فرد
ایجاد فرصت برابر برای جذب تحصیل کرده‌های داخل و خارج کشور	۱ وحید صفری فرد
برداشتن شرط تحصیل در خارج برای حمایت جذب	۱ وحید صفری فرد
ارایه گرنت‌های بین‌المللی برای همکاری با خارج	۱ وحید صفری فرد
گسترش حمایت برای همکاری‌های بین‌المللی و احراز نخبگی دوطرفه	۱ وحید صفری فرد
حمایت و قدرشناسی از نخبگان متناسب با جایگاه شغلی	۱ وحید صفری فرد
حمایت الزام‌آور برای جذب هیات علمی نخبگان	۱ وحید صفری فرد
ایجاد بستری برای جذب افراد قوی	۱ وحید صفری فرد
شفاف‌سازی فرایند جذب هیات علمی با ورود نهاد بیرونی	۱ وحید صفری فرد
شفاف شدن نحوه انتخاب نخبگان برای جذب در دانشگاه‌ها	۱ وحید صفری فرد
کاهش نقش عوامل سیاسی در جذب نخبگان	۱ وحید صفری فرد
کاهش نقش مسائل دینی در جذب نخبگان	۱ وحید صفری فرد
پیرامونی و نامرتب با نیازسنجی\کاهش دایره اختیارات مدیران و جریمه در صورت تخطی	۱ وحید صفری فرد
حمایت معقول و مناسب از نخبگان با کاستن از دایره حامیان	۱ وحید صفری فرد
تقویت بستر ارتباطات بین‌المللی و بین دانشگاهی	۱ وحید صفری فرد
ارائه گزارش شفاف با لحاظ مسائل امنیتی در شناسایی نخبگان	۱ وحید صفری فرد
جلوگیری از سرخوردگی و ناامیدی نخبگان با شفافیت نحوه حمایت	۱ وحید صفری فرد
ارائه گزارش شفاف با لحاظ مسائل امنیتی در شناسایی نخبگان	۱ وحید صفری فرد
فراهم کردن زمینه ارتقای علمی اساتید	۱ وحید صفری فرد
ایجاد زمینه تلاش بیشتر و کوشا بارآوردن نخبه برای دریافت تسهیلات	۱ وحید صفری فرد
اعطای مستقیم تسهیلات مالی به فرد نخبه	۱ وحید صفری فرد
پیرامونی و نامرتب با نیازسنجی\داخلت منافع شخصی در اصلاح روندها	۱ وحید صفری فرد
ارائه امکاناتی برای حمایت اساتید نخبه از دانشجوی مستعد	۱ وحید صفری فرد
پیرامونی و نامرتب با نیازسنجی\جذب اساتید قوی با نگاه بلندمدت	۱ وحید صفری فرد
کاهش تعداد دروس موظفی تدریس برای اعضای هیات علمی جدید	۲ مرضیه فرهنگ
افزایش زمان کار پژوهشی برای اساتید جوان به جای تدریس	۲ مرضیه فرهنگ
لحاظ نمودن شرایط زندگی خانم‌های صاحب فرزند	۲ مرضیه فرهنگ

نیازها	مصاحبه‌شونده
کمک به نخبگان برای پیشرفت علمی و جا نماندن از دنیا	۲مرضیه فرهنگ
افزایش زمان کار پژوهشی برای اساتید جوان به جای تدریس	۲مرضیه فرهنگ
افزایش تدریجی بار آموزشی و تاکید بر بعد پژوهشی در ابتدای جذب	۲مرضیه فرهنگ
اعتماد به اساتید جوان در راستای انجام کار پژوهشی	۲مرضیه فرهنگ
دادن دانشجوی دکتری به اساتید جوان به عنوان نیروی پژوهشی	۲مرضیه فرهنگ
دادن دانشجوی دکتری به عنوان همکار پژوهشی به اساتید جوان	۲مرضیه فرهنگ
کاهش نگاه کمی و جزئی‌نگر در قوانین ارتقاء اساتید	۲مرضیه فرهنگ
اصلاح قوانین ارتقاء اعضای هیات علمی	۲مرضیه فرهنگ
ایجاد نگاه بلندمدت در آیین‌نامه ارتقاء اساتید	۲مرضیه فرهنگ
حمایت ویژه‌تر از زنان دختران و مادران نخبه	۲مرضیه فرهنگ
طراحی جوایزی ویژه دختران و زنان نخبه	۲مرضیه فرهنگ
لحاظ کردن چالش‌های پیش روی خانم‌ها در فرایند حمایت از نخبگان	۲مرضیه فرهنگ
در نظر گرفتن شرایط مادران در فرایند جذب نخبگان	۲مرضیه فرهنگ
لحاظ نمودن اثرگذاری مادربودن بر فرایند ارتقا علمی	۲مرضیه فرهنگ
حمایت ویژه‌تر از زنان دختران و مادران نخبه	۲مرضیه فرهنگ
در نظر گرفتن سختی‌های مقابل مادران نخبه	۲مرضیه فرهنگ
حمایت‌های تشویقی برای زنان در دوره دکتری و جذب	۲مرضیه فرهنگ
مقابله با نگاه جزیره‌ای و حفظ ارتباط با همه دنیا	۲مرضیه فرهنگ
لزوم به‌روز ماندن کنش‌های علمی و قرار گرفتن در جریان دانش روز	۲مرضیه فرهنگ
تمایز حمایت مربوط به پژوهش‌های داخلی و شرکت در کنفرانس خارجی	۲مرضیه فرهنگ
افزایش اعتبار شرکت در همایش‌های خارجی متناسب با تورم	۲مرضیه فرهنگ
ایجاد تمهیداتی برای اخذ ویزا و اقامت در شرکت در کنفرانس‌های خار	۲مرضیه فرهنگ
ارائه تسهیلاتی برای دعوت اساتید خارجی به ایران	۲مرضیه فرهنگ
تجدیدنظر در قانون الزام رسمی قطعی بودن برای فرصت مطالعاتی	۲مرضیه فرهنگ
تسهیل ورود مهمان خارجی در برگزاری همایش بین‌المللی	۲مرضیه فرهنگ
تسهیل در ارائه مرخصی به اساتید برای همکاری بین‌المللی	۲مرضیه فرهنگ
تمهیداتی برای جلوگیری از خمودگی اساتید بعد از ارتقا	۲مرضیه فرهنگ
حمایت‌های تشویقی برای زنان در دوره دکتری و جذب	۲مرضیه فرهنگ
ایجاد گروه‌هایی برای همفکری نخبگان دارای شرایطی چون مادری	۲مرضیه فرهنگ
ایجاد ارتباط بین دختران نوجوان با نخبگان از طریق شبکه‌سازی	۲مرضیه فرهنگ
تقویت کار گروهی و تیمی در بین نخبگان	۲مرضیه فرهنگ
اثرگذارتر نمودن جایزه آشتیانی در جذب	۳وحیده ولی‌زاده
رفع مشکلات جایزه آشتیانی برای جذب نخبگان خارج از فراخوان	۳وحیده ولی‌زاده

نیازها	مصاحبه‌شونده
پیرامونی و نامرتب با نیازسنجی‌آدور باطل اختلاف دانشگاه‌ها و بنیاد برای جذب در قالب آشتیانی	۳ و حیده ولی‌زاده
رفع مشکلات نخبگان دارای تعهد خدمت به دانشگاه‌ها	۳ و حیده ولی‌زاده
حمایت قوی‌تر بر جذب شدن نخبگان در هیات علمی	۳ و حیده ولی‌زاده
حمایت قوی‌تر بر جذب شدن نخبگان در هیات علمی	۳ و حیده ولی‌زاده
حمایت مضاعف برای جذب نخبگان خارج از فراخوان جذب	۳ و حیده ولی‌زاده
تغییر برخی محدودیت‌های نخبگان مانند محرومیت از مطب پزشکی‌ها	۳ و حیده ولی‌زاده
رفع مشکلات نخبگان دارای تعهد خدمت به دانشگاه‌ها	۳ و حیده ولی‌زاده
الزام به جذب در مکاتبه بنیاد با پژوهشگاه‌ها	۳ و حیده ولی‌زاده
حمایت مضاعف از مادران دارای فرزند کوچک	۳ و حیده ولی‌زاده
رفع تبعیض جنسیتی و سپردن کارهای مهم به زنان	۳ و حیده ولی‌زاده
حمایت از اساتید جوان در مقابل اساتید باسابقه	۳ و حیده ولی‌زاده
حمایت از اساتید جوان در مقابل اساتید باسابقه	۳ و حیده ولی‌زاده
رفع تبعیض موقعیتی با بها دادن به اساتید جوان	۳ و حیده ولی‌زاده
لحاظ کردن شرایط سخت مادران در فرایند رشد علمی	۳ و حیده ولی‌زاده
در نظر گرفتن وضعیت تأهل و تبعیض‌های جنسیتی برای نخبگان خانم	۳ و حیده ولی‌زاده
امیدبخشی به نخبگان با رفع مشکلات مالی و شغلی	۳ و حیده ولی‌زاده
امیدبخشی به نخبگان با رفع مشکلات مالی و شغلی	۳ و حیده ولی‌زاده
رفع مشکلات مالی برای بهتر شدن شرایط زندگی و تمرکز بر کار	۳ و حیده ولی‌زاده
کمک به نگهداشت نخبگان با انگیزه‌بخشی و بهبود شرایط زیست	۳ و حیده ولی‌زاده
کمک به تهیه تجهیزات آزمایشگاهی	۳ و حیده ولی‌زاده
افزایش مبلغ راتبه پژوهشی متناسب با تورم	۳ و حیده ولی‌زاده
تاسیس مکانی تحقیقاتی از سوی بنیاد برای استفاده نخبگان	۳ و حیده ولی‌زاده
افزایش بودجه راتبه پژوهشی	۳ و حیده ولی‌زاده
تخصیص سریع‌تر کمک‌هزینه پژوهشی به نخبگان بدون ایجاد واسطه	۳ و حیده ولی‌زاده
بهبود وضعیت سامانه ثبت اطلاعات نخبگان	۳ و حیده ولی‌زاده
برخورد بهتر کارشناسان بنیاد با نخبگان	۳ و حیده ولی‌زاده
راهنمایی درست و مناسب نخبگان توسط کارشناسان بنیاد	۳ و حیده ولی‌زاده
ایجاد ثبات شغلی با حمایت بیشتر برای جذب نخبگان	۳ و حیده ولی‌زاده
لحاظ کردن بلندمدت بودن طرح‌های آزمایشگاهی و نیاز به ثبات شغلی	۳ و حیده ولی‌زاده
لحاظ کردن تورم سال‌های اخیر برای حمایت خرید مواد آزمایشگاهی	۳ و حیده ولی‌زاده
نگاه هدفمند و کلان برای حمایت از طرح‌های پژوهشی با لحاظ اولویت	۳ و حیده ولی‌زاده
پرهیز از اعطای تسهیلات خرد به چند نفر و دادن تسهیلات کلان به گروه	۳ و حیده ولی‌زاده
سازماندهی درست تسهیلات پژوهشی برای تولید محصول کاربردی	۳ و حیده ولی‌زاده

نیازها	مصاحبه‌شونده
پرهیز از اعطای تسهیلات خرد به چند نفر و دادن تسهیلات کلان به گروه	۳ و حیده ولی‌زاده
عدم قرار دادن مقاله به عنوان معیار اصلی اعطای تسهیلات پژوهشی	۳ و حیده ولی‌زاده
افزایش ارتباط با محیط بین‌المللی با پرداخت هزینه‌های مرتبط	۳ و حیده ولی‌زاده
یکپارچه شدن سامانه‌های بنیاد عدم اجبار بارگذاری چندباره مدارک	۳ و حیده ولی‌زاده
کسب برخی اطلاعات نخبگان با اتصال به سامانه سایر نهادها	۳ و حیده ولی‌زاده
در نظر گرفتن معیارهای کیفی در کنار نمره کمی برای شناسایی نخبگان	۳ و حیده ولی‌زاده
شکل دادن نوعی شتابدهنده در بنیاد برای استفاده نخبگان	۳ و حیده ولی‌زاده
ایجاد احساس توجه و اهمیت قائل شدن برای نخبگان	۳ و حیده ولی‌زاده
کمک به فاز نیمه‌صنعتی تولید یک محصول در قالب شرکت	۳ و حیده ولی‌زاده
ایجاد همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید نام‌اشنا	۳ و حیده ولی‌زاده
توجه مضاعف به درآمد افرادی که دوره حقوق‌بگیری خارج از کشور نداشت	۴ حسام منتظری
تناسب حقوق نخبگان دارای تجربه کاری خارج از کشور	۴ حسام منتظری
رفع نیازهای اولیه چون مسکن و ماشین	۴ حسام منتظری
تامین مالی کافی باهدف تمرکز نخبگان بر فعالیت نخبگانی	۴ حسام منتظری
تسریع فرایند اداری صدور حکم بویژه برای نخبگان شاغل در خارج	۴ حسام منتظری
حمایت از دانشجویان زیرنظر اساتید نخبه	۴ حسام منتظری
پیرامونی و نامرتب با نیازسنجی مناسب بودن اعتبار پژوهشی برای استاد و تاحدی دانشجوی	۴ حسام منتظری
افزایش گرنت اساتید نخبه برای حمایت از دانشجویان دکتری	۴ حسام منتظری
حمایت مالی از دانشجوی دکتری با معرفی اساتید نخبه و زیرنظر آنها	۴ حسام منتظری
حمایت مالی برای بهبود اوضاع خانوادگی و فرستادن فرزند به مدارس خ	۴ حسام منتظری
اصلاح قوانین پست داک	۴ حسام منتظری
ایجاد الزاماتی برای جذب دانشجویان پست‌داک در دانشگاه مقصد	۴ حسام منتظری
الزام به جذب افرادی که از خارج می‌آیند و پست‌داک می‌گذرانند	۴ حسام منتظری
تغییر نحوه حمایت از نخبگان در قالب پست‌داک	۴ حسام منتظری
اثربخش‌تر نمودن نقش پست‌داک در جذب نخبگان	۴ حسام منتظری
تسریع فرایند اداری صدور حکم بویژه برای نخبگان شاغل در خارج	۴ حسام منتظری
رفع دغدغه مالی به‌ویژه برای افراد فاقد مسکن	۴ حسام منتظری
تناسب حقوق نخبگان دارای تجربه کاری خارج از کشور	۴ حسام منتظری
ارائه مسکن سازمانی به نخبگان فاقد مسکن حداقل برای چند سال	۴ حسام منتظری
حمایت مالی جدی از تحصیل‌کردگان خارج از کشور و فاقد پشتوانه مالی	۴ حسام منتظری
ایجاد امکان انتخاب دانشجوی پست‌داک توسط اساتید و تامین او	۴ حسام منتظری
افزایش فرصت‌های شغلی برای نخبگان	۵ صادق خداویسی
امیدبخشی به نخبگان با ایجاد فرصت شغلی و خدمت‌رسانی	۵ صادق خداویسی
رفع مشکلات جذب به‌ویژه فارغ‌التحصیلان پزشکی پایه	۵ صادق خداویسی

نیازها	مصاحبه‌شونده
ایجاد محیط‌های پژوهشی برای فارغ‌التحصیلان پزشکی پایه	۵صادق خداویسی
ایجاد فراخوان‌های ویژه نخبگان برای جذب هیات علمی	۵صادق خداویسی
اعطای تسهیلات به دانشگاه‌ها برای جذب هیات علمی	۵صادق خداویسی
اتخاذ تدابیری برای تأمین بخشی از هزینه‌های به‌کارگیری نخبگان	۵صادق خداویسی
فراهم آوردن امکانات فعالیت پژوهشی نخبگان	۵صادق خداویسی
تسریع در اعطای تسهیلات پژوهشی به نخبگان	۵صادق خداویسی
افزایش بودجه تسهیلات پژوهشی متناسب با افزایش قیمت محصولات	۵صادق خداویسی
تسریع در پرداخت تشویقی شرکت در کنفرانس‌های خارجی	۵صادق خداویسی
اعطای کمک‌های ارزی برای شرکت در همایش‌های خارجی	۵صادق خداویسی
افزایش حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی به‌ویژه در کلانشهرها	۵صادق خداویسی
متناسب‌سازی دریافتی اعضای هیات علمی با شرایط معیشتی	۵صادق خداویسی
متناسب‌سازی حقوق اعضای هیات علمی با شأن و منزلت و تلاش آنها	۵صادق خداویسی
تأمین مالی اساتید برای جلوگیری از پرداختن آنها به مشاغل جانبی	۵صادق خداویسی
ایجاد سازوکاری برای شایسته‌سالاری در فرایند جذب هیات علمی	۵صادق خداویسی
قوی‌تر نمودن معیارهای انتخاب نخبگان برای حمایت جذب	۵صادق خداویسی
انجام مصاحبه کیفی برای انتخاب نخبگان در راستای حمایت از آنها	۵صادق خداویسی
فاصله گرفتن از نگاه کمی و ایجاد رویکرد کیفی برای انتخاب نخبگان	۵صادق خداویسی
حمایت پیگیرانه برای جذب افراد مورد تأیید بنیاد	۵صادق خداویسی
تأیید قوی و محکم و الزام‌آور بنیاد برای حمایت جذب	۵صادق خداویسی
افزایش اعتبار تجهیزاتی متناسب با قیمت وسایل	۵صادق خداویسی
بهبود شرایط و روند و زمان پرداخت اعتبار پژوهشی و تجهیزاتی	۵صادق خداویسی
ایجاد جایگاه مناسب برای نخبگان متناسب با تلاش آنها	۵صادق خداویسی
جبران عقب ماندن نخبگان از بازار کار به‌واسطه فعالیت نخبگانی	۵صادق خداویسی
ایجاد منزلت مناسب برای نخبگان متناسب با انتظارات خود و جامعه	۵صادق خداویسی
حمایت جدی‌تر از نخبگان متأهل	۵صادق خداویسی
ایجاد حمایت‌ها و تسهیلاتی برای خانواده فرد نخبه	۵صادق خداویسی
ایجاد مشوق‌هایی برای حمایت از فرزندان نخبگان و رها نکردن آنها	۵صادق خداویسی
به‌روز کردن شرایط تسهیلات مسکن متناسب با وضعیت فعلی	۵صادق خداویسی
رفع مشکلات جذب فارغ‌التحصیلان پزشکی بعد از دوره تعهد خدمت	۵صادق خداویسی
هدفمند نمودن تلاش نخبگان با رفع دغدغه مادی و معنوی آنها	۵صادق خداویسی
برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده از توانمندی نخبگان	۵صادق خداویسی
ایجاد حمایت‌ها و تسهیلاتی برای خانواده فرد نخبه	۵صادق خداویسی
تلاش برای عملی و اجرایی نمودن همین پروژه نیازسنجی	۵صادق خداویسی
پیرامونی و نامرتبط با نیازسنجی\تشکر از جهت حمایت‌های بنیاد	۵صادق خداویسی

نیازها	مصاحبه‌شونده
پیرامونی و نامرتب با نیازسنجی\تجهیز شدن یک اتاق با حمایت بنیاد	۵صادق خداویسی
پیرامونی و نامرتب با نیازسنجی\مهم بودن وجود تشکیلاتی مثل بنیاد برای حمایت از نخبگان	۶خدایار براری ریکنده
اهمیت زیاد مسائل مالی مرتبط با حمایت از نخبگان	۶خدایار براری ریکنده
اطلاع‌رسانی مناسب خدمات بنیاد به‌ویژه به نخبگان خارج از کشور	۶خدایار براری ریکنده
حفظ ارتباط و تعامل با نخبگان در زمان سکونت در خارج از کشور	۶خدایار براری ریکنده
اطلاع‌رسانی مناسب خدمات بنیاد به‌ویژه به نخبگان خارج از کشور	۶خدایار براری ریکنده
رفع مشکلات تأمین بودجه طرح پسادکتری در دانشگاه‌ها	۶خدایار براری ریکنده
تسریع در اعطای جایزه پسادکتری قبل از جذب	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد تغییراتی در نحوه پرداخت جایزه آشتیانی	۶خدایار براری ریکنده
متناسب‌سازی تسهیلات پژوهشی با گروه تحصیلی	۶خدایار براری ریکنده
کاهش روال اداری برای حمایت از جذب نخبگان	۶خدایار براری ریکنده
الزام آور بودن جذب نخبگان در عین حفظ استقلال دانشگاه‌ها	۶خدایار براری ریکنده
تأمین بخشی از هزینه جذب نخبگان خارج از وزارت علوم در چندسال اول	۶خدایار براری ریکنده
کاهش موانع بروکراتیک جذب نخبگان با توفیق سازمانی بنیاد و وزارتین	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد پلتفرمی برای همفکری و همفزایی نخبگان برای حل مسائل کشور	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد بستر انتقال تجربیات و ایده‌های نخبگان به سطح سیاستگذاری	۶خدایار براری ریکنده
حمایت از نخبگان جوان علوم انسانی با تشکیل شورای مشورتی از آنها	۶خدایار براری ریکنده
خروجی‌محور نمودن تجربیات و نظرات نخبگان علوم انسانی	۶خدایار براری ریکنده
تأمین مالی ایده‌های نظری و پژوهشی نخبگان جوان علوم انسانی	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد بستری برای اثرگذاری نظرات نخبگان علوم انسانی در رفع مشکلا	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد سامانه‌ای برای حمایت/استفاده بلندمدت از ایده‌های نظری نخبگ	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد امکانی برای اعطای پروژه به نخبگان به‌ویژه علوم انسانی	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد فراخوان اعطای پروژه با همکاری دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها	۶خدایار براری ریکنده
تخصیص گزنت حمایت از دانشجویان مستعد علوم انسانی توسط استاد	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد ضمانت جذب برای افرادی که از خارج می‌آیند و آنجا شاغل بودن	۶خدایار براری ریکنده
کمک‌هزینه اجاره مسکن برای نخبگان فاقد مسکن	۶خدایار براری ریکنده
کمک‌هزینه اجاره مسکن برای نخبگان فاقد مسکن	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد تسهیلاتی برای ماندگاری افرادی که ساکن خارج از کشورند	۶خدایار براری ریکنده
شنیدن صدا و مشکلات نخبگان در قالب نشست‌های سالانه	۶خدایار براری ریکنده
ایجاد زمینه‌ای برای شناساندن بنیاد و امکانات آن به نخبگان	۶خدایار براری ریکنده
رفع مشکلات مالی جذب نخبگان با حمایت بنیاد	۶خدایار براری ریکنده
رفع مسائل مالی به ویژه برای نخبگان علوم انسانی	۶خدایار براری ریکنده
هدفمند و کاربردی ساختن پژوهش‌های دانشگاهی و حمایت مالی از آن	۶خدایار براری ریکنده
برآورده نمودن توقعات جامعه از منزلت اجتماعی اقتصادی اساتید نخبه	۶خدایار براری ریکنده

مصاحبه‌شونده	نیازها
۶ خدایار براری ریکنده	ایجاد تسهیلاتی برای پرداخت اقساط وام‌های دانشگاهی نخبگان
۶ خدایار براری ریکنده	برآورده ساختن توقعات خانواده نخبگان در مقام مقایسه با دیگران
۶ خدایار براری ریکنده	تأمین مالی اساتید برای تمرکز بیشتر آنها بر وظایف آموزشی و پژوهش
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد ارتباط میان صنعت و دانشگاه
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد اعتماد به اساتید جوان برای سپردن پروژه‌های صنعتی
۷ مریم ایمانی ارانی	معرفی اساتید جوان برای همکاری با بخش صنعت
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد میدانی برای کاربردی نمودن و تبدیل به محصول نمودن ایده‌ها
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد شرایطی برای همکاری گروهی نخبگان در راستای یک پژوهش
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد بستری برای ارتباط و انجام فعالیت‌های بین رشته‌ای نخبگان
۷ مریم ایمانی ارانی	حمایت ویژه از رشته‌هایی که نیازمند تجهیزات سخت‌افزاری هستند
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد دسترسی به منابع اطلاعات علمی آنلاین
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد تسهیلاتی برای طی دوره فرصت مطالعاتی برای اساتید
۷ مریم ایمانی ارانی	رفع نیاز مالی اساتید از طرق غیرمستقیم همچون سپردن پروژه
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد حس اثرگذاری در نخبگان با معرفی ایده آنها به بخش صنعت
۷ مریم ایمانی ارانی	حمایت از نگاه بلندمدت برای استقبال از ایده‌های محصول‌محور
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد نهاد واسطی بین دانشگاه و صنعت برای پیشبرد طرح‌های نخبگان
۷ مریم ایمانی ارانی	افزایش طول مدت تسهیلات باهدف جهت‌دهی به اولویت پژوهشی اساتید
۷ مریم ایمانی ارانی	متمرکز ساختن فعالیت نخبگانی با ارائه تسهیلات بلندمدت
۷ مریم ایمانی ارانی	اصلاح آیین‌نامه‌ها باهدف صرفاً مقاله‌محور نبودن آنها
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد ارتباط میان صنعت و دانشگاه
۷ مریم ایمانی ارانی	استفاده از ایده‌های نخبگان علاقه‌مند برای حل مسائل مختلف کشور
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد زمینه عقد قرارداد پروژه با نخبگان ذیل چارچوب دانشگاه
۷ مریم ایمانی ارانی	استفاده از توانمندی نخبگان بانگیزه و پرانرژی در سال‌های اول جذب
۷ مریم ایمانی ارانی	ارضای نیاز علمی نخبگان و ایجاد حس مفید بودن در آنها
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد نهادی کارآمد برای برقراری ارتباط نخبگان با بخش صنعت
۷ مریم ایمانی ارانی	راه‌اندازی بخش ارتباطات بین‌الملل با همکاری دانشگاه‌ها
۷ مریم ایمانی ارانی	ایجاد بستری برای شناخت دوطرفه بین نخبگان و مراکز پژوهشی دانشگاه
۸ محمود سرکاری خرمی	توجه ویژه به اساتید رشته‌های پایه برای ارتباط با صنعت
۸ محمود سرکاری خرمی	توجه به رشته‌های دانشگاهی با حمایت از نخبگان آن رشته
۸ محمود سرکاری خرمی	ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان
۸ محمود سرکاری خرمی	کاهش ریسک تولید محصول با حمایت از نخبگان تولیدکننده
۸ محمود سرکاری خرمی	حمایت از نخبگان در جهت بومی‌سازی دانش و محصولات
۸ محمود سرکاری خرمی	حمایت از طرح‌های تحقیقاتی مورد نیاز کشور با محوریت اساتید جوان
۸ محمود سرکاری خرمی	حمایت مستمر و قوی از مراحل تحقیقاتی در راستای تولید محصول

نیازها	مصاحبه‌شونده
حمایت از تجاری‌سازی محصولات با کنترل واردات و افزایش تولید داخل	۸محمود سرکاری خرمی
رفع سیکل معیوب آغاز پروژه‌های تحقیقاتی محصول محور	۸محمود سرکاری خرمی
حمایت از طرح‌های کاربردی که به دنبال توسعه یک محصول هستند	۸محمود سرکاری خرمی
مرتبط ساختن تیم‌های تحقیقاتی به نیازهای صنعتی	۸محمود سرکاری خرمی
افزایش مبلغ حمایت پژوهشی با گذشت زمان	۸محمود سرکاری خرمی
اختصاص گرنت پژوهشی متناسب با رشته و نیاز اساتید	۸محمود سرکاری خرمی
افزایش گرنت پژوهشی برای رشته‌های پایه و هزینه‌بر	۸محمود سرکاری خرمی
عدم تخصیص یکسان گرنت پژوهشی در همه رشته‌ها	۸محمود سرکاری خرمی
افزایش پروژه‌های گروهی برای نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
ایجاد فرایند و فراخوان دقیق برای سپردن پروژه‌های تیمی به نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
ترغیب صنایع به سپردن پروژه‌های مهم به نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
مشغول کردن دانشجویان نخبه در کار تحقیقاتی به جای دادن کمک‌هزینه	۸محمود سرکاری خرمی
استفاده از نخبگان جوان برای بومی‌سازی دانش‌های فنی	۸محمود سرکاری خرمی
نگاه بلندمدت به ارائه تسهیلات مالی به نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
تقویت حمایت معیشتی از نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
متناسب‌سازی مبلغ حمایت‌ها از نخبگان با نرخ تورم	۸محمود سرکاری خرمی
اثرسنجی تسهیلات ارائه شده به نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
کنار گذاشتن رویکرد کارمندپروری در حمایت از نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
افزایش بازدهی تحقیقاتی نخبگان با تامین نیازهای معیشتی	۸محمود سرکاری خرمی
ارائه تسهیلات تحقیقاتی به دانشجویان تحت نظارت اساتید نخبه	۸محمود سرکاری خرمی
فاصله گرفتن از مقاله‌محوری در شناسایی نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
اضافه شدن ملاک‌های دیگر در کنار مقاله برای احراز نخبگی	۸محمود سرکاری خرمی
کاهش نگاه مقاله‌محور در بحث ارتقا و اعطای جوایز به نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
حمایت ویژه‌تر از مقالات قابل کاربرد در صنعت داخل	۸محمود سرکاری خرمی
فاصله گرفتن از مقاله‌محوری در شناسایی نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
اولویت‌دهی به تحقیقات دانشگاهی در راستای ارتقای صنعت	۸محمود سرکاری خرمی
ایجاد تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت	۸محمود سرکاری خرمی
استفاده از نخبگان جوان برای بومی‌سازی دانش‌های فنی	۸محمود سرکاری خرمی
ایجاد پژوهشگاه‌های بین‌رشته‌ای در اطراف دانشگاه‌ها	۸محمود سرکاری خرمی
ورود نهادهای قدرتمند برای راه‌اندازی تولید	۸محمود سرکاری خرمی
تسریع فرایند تولید محصول با تشکیل مجموعه‌های خرد و چابک	۸محمود سرکاری خرمی
حمایت مالی بلندمدت از مجموعه‌های تحقیقاتی کوچک	۸محمود سرکاری خرمی
معرفی نخبگان تولیدکننده محصول در صداوسیما در راستای تکریم	۸محمود سرکاری خرمی
تغییر ذهنیت جامعه نسبت به ناکارآمدی دانشگاه‌ها با حمایت از نخبگ	۸محمود سرکاری خرمی

نیازها	مصاحبه‌شونده
معرفی تلاش نخبگان به جامعه در راستای امیدافزایی	۸محمود سرکاری خرمی
برنامه‌ریزی بلندمدت برای نمایش توان فنی نخبگان	۸محمود سرکاری خرمی
مقابله با پدیده مهاجرت اعضای هیأت علمی	۸محمود سرکاری خرمی
فاصله داشتن سطح حقوق هیات علمی با نگاه جامعه	۸محمود سرکاری خرمی
افزایش شأن و منزلت اعضای هیأت علمی با تأمین مالی	۸محمود سرکاری خرمی
جلوگیری از کاهش منزلت به‌ویژه برای هیات علمی‌های جدید	۸محمود سرکاری خرمی
توجه به اثرات غیرمستقیم حمایت از اساتید بر کیفیت تدریس و تحقیق	۸محمود سرکاری خرمی
متناسب‌سازی درآمدها و هزینه‌ها برای اساتید جوان در شرایط فعلی	۸محمود سرکاری خرمی
مقابله با پدیده مهاجرت اعضای هیأت علمی	۸محمود سرکاری خرمی
حمایت از اساتید فعلی برای ترغیب نخبگان قوی به جذب	۸محمود سرکاری خرمی
مقابله با پدیده مهاجرت اعضای هیأت علمی	۸محمود سرکاری خرمی
حمایت از راه‌اندازی کسب‌وکارهای دانش‌بنیان	۸محمود سرکاری خرمی
تأمین مسکن برای اعضای هیات علمی متناسب با شأن آنها	۸محمود سرکاری خرمی
افزایش بودجه تحقیقاتی دانشگاه‌ها	۹مهری سالاری
تسریع در پرداخت اعتبار تحقیقاتی قبل از تبدیل شدن به مقاله	۹مهری سالاری
افزایش حقوق اساتید پزشکی در حال گذران دوره در بیمارستان	۹مهری سالاری
امکان اخذ اولیه هزینه تحقیقاتی از منبعی غیر از درآمد شخصی اساتی	۹مهری سالاری
افزایش حمایت پژوهشی در رشته‌های پزشکی	۹مهری سالاری
تخصیص تسهیلات تحقیقاتی متناسب با توانمندی نخبگان	۹مهری سالاری
افزایش کمیت تسهیلات پژوهشی متناسب با شرایط فعلی	۹مهری سالاری
تخصیص تسهیلات مجزا برای پایان‌نامه دانشجویان مستعد پزشکی	۹مهری سالاری
ایجاد امکانی برای فعالیت خارج از دانشگاه اساتید پزشکی جوان	۹مهری سالاری
حمایت از نخبگان پزشکی برای تسریع ارتقاء و اخذ مجوز مطب	۹مهری سالاری
تأمین بخشی از هزینه تحقیقاتی با اعطای مجوز مطب به نخبگان پزشکی	۹مهری سالاری
حمایت مالی ویژه از افراد متأهل دارای فرزند	۹مهری سالاری
حمایت مالی و پژوهشی از اساتید جوان برای جلوگیری از سرخوردگی	۹مهری سالاری
افزایش عملکرد اعضای هیات علمی با اصلاح سیستم آموزشی	۹مهری سالاری
ایجاد بستر ترغیب فارغ‌التحصیلان پزشکی به حضور در سیستم آموزشی	۹مهری سالاری
وجود وقت آزاد بیشتر برای تحقیق اساتید جوان پزشکی	۹مهری سالاری
ارائه تسهیلاتی برای گذران فلوشیپ نخبگان جوان پزشکی	۹مهری سالاری
ایجاد بستر ترغیب فارغ‌التحصیلان پزشکی به حضور در سیستم آموزشی	۹مهری سالاری
فراهم کردن بستر مناسب تحقیق برای اساتید آموزشی	۹مهری سالاری
حمایت از نخبگان پزشکی برای تسریع ارتقاء و اخذ مجوز مطب	۹مهری سالاری
ارائه تسهیلات خرید یا استفاده از تجهیزات پزشکی موجود	۹مهری سالاری

نیازها	مصاحبه‌شونده
ایجاد امکانی برای حمایت اساتید از دانشجویان پزشکی	۹مهری سالاری
جلوگیری از مهاجرت دانشجویان با حمایت اساتید نخبه از آنها	۹مهری سالاری
ارتقای جایگاه اساتید برای تشویق دانشجویان به ماندن در کشور	۹مهری سالاری
ارتقای جایگاه اساتید برای تشویق دانشجویان به ماندن در کشور	۹مهری سالاری
ارائه گرنت ویژه به اساتید برای انجام کار تحقیقاتی با رزیدنت‌ها	۹مهری سالاری
ارائه گرنت ویژه به اساتید برای انجام کار تحقیقاتی با رزیدنت‌ها	۹مهری سالاری
امکان وصول سریع تسهیلات تحقیقاتی بنیاد توسط اساتید	۹مهری سالاری
اعطای اعتبار پژوهشی دانشجویان نخبه به صورت مستقیم به اساتید	۹مهری سالاری
جلوگیری از مهاجرت دانشجویان با حمایت اساتید نخبه از آنها	۹مهری سالاری
جلوگیری از مهاجرت دانشجویان با حمایت اساتید نخبه از آنها	۹مهری سالاری
تقویت جایگاه اجتماعی و احترام به هیات علمی‌ها	۹مهری سالاری
تقویت جایگاه اجتماعی و احترام به هیات علمی‌ها	۹مهری سالاری
رفع نگاه تبعیض‌آمیز به اساتید خانم	۹مهری سالاری
امکان استفاده از تجهیزات پزشکی مراکز و دانشگاه‌ها با تخفیف	۹مهری سالاری
حمایت از نخبگان پزشکی برای تسریع ارتقاء و اخذ مجوز مطب	۹مهری سالاری
ارتقای سریع‌تر اساتید نخبه جوان پزشکی به مرتبه دانشیاری	۹مهری سالاری
ارتقای اساتید نخبه طبق توانمندی‌ها و نه ضوابط اداری	۹مهری سالاری
ایجاد امکانی برای فعالیت خارج از دانشگاه اساتید پزشکی جوان	۹مهری سالاری
افزایش عملکرد اعضای هیات علمی با اصلاح سیستم آموزشی	۹مهری سالاری
حمایت مالی ویژه از افراد متأهل دارای فرزند	۹مهری سالاری
برجسته ساختن جنبه‌های پژوهشی و علمی پزشکی به جای کسب درآمد	۹مهری سالاری
حمایت مالی از اساتید مامور به خدمت از شهرستان به تهران	۱۰اسماعیل لکزیان
متناسب ساختن میزان تشویقی مقاله با تورم فعلی	۱۰اسماعیل لکزیان
ایجاد حمایت‌های تشویقی برای اساتید فعال‌تر به لحاظ علمی	۱۰اسماعیل لکزیان
حمایت جدی از اساتید برای تأمین نیازهایی مثل خانه و ماشین	۱۰اسماعیل لکزیان
تسهیل شرایط زندگی به‌ویژه برای هیات علمی‌های جدید	۱۰اسماعیل لکزیان
اعطای کمک‌های مالی به اساتید فعال با سازوکار مشخص	۱۰اسماعیل لکزیان
تسهیل شرایط معیشتی اساتید برای جلوگیری از مهاجرت	۱۰اسماعیل لکزیان
ارتقای جایگاه اساتید برای انگیزه بخشیدن به دانشجویان مستعد	۱۰اسماعیل لکزیان
امکان حمایت مالی اساتید از دانشجویان توانمند در قالب گرنت	۱۰اسماعیل لکزیان
امکان حمایت مالی اساتید از دانشجویان توانمند در قالب گرنت	۱۰اسماعیل لکزیان
تسریع در فرایند پرداخت کمک‌هزینه و تشویقی چاپ مقاله	۱۰اسماعیل لکزیان
توجه به امکانات و تجهیزات کمتربرخی دانشگاه‌های کوچک نسبت به بقی	۱۰اسماعیل لکزیان
بها دادن به اساتید جوان در کنار اساتید باسابقه	۱۰اسماعیل لکزیان

نیازها	مصاحبه‌شونده
افزایش امکانات فنی در دانشگاه‌های کمتر برخوردار شهرستان	۱۰ اسماعیل لکزیان
اهمیت دادن به حمایت از دانشجویان مستعد و اساتید آینده	۱۰ اسماعیل لکزیان
ایجاد مسیری برای حفظ پویایی و رشد علمی دانشجویان توانمند	۱۰ اسماعیل لکزیان
اولویت دادن به دانشجویان برای حمایت با معرفی اساتید	۱۰ اسماعیل لکزیان
علاقه‌مند نمودن دانشجویان برای دکتری گرفتن با تقویت جایگاه استا	۱۰ اسماعیل لکزیان
ایجاد فرایندی برای جذب شدن نخبگان مستعد در نظام آموزشی	۱۰ اسماعیل لکزیان
بهبود وضعیت زیست و جایگاه اساتید برای جذب دانشجوی نخبه به سیستم	۱۰ اسماعیل لکزیان
عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید باسابقه و شناخ	۱۰ اسماعیل لکزیان
اطلاع‌رسانی به نخبگان در خصوص حمایت‌های بنیاد	۱۰ اسماعیل لکزیان
اطلاع‌رسانی به نخبگان در خصوص حمایت‌های بنیاد	۱۰ اسماعیل لکزیان
امکان حمایت مالی اساتید از دانشجویان توانمند در قالب گرنت	۱۰ اسماعیل لکزیان
توزیع عادلانه تسهیلات و شایسته‌سالاری در حمایت از نخبگان	۱۰ اسماعیل لکزیان
نظارت بر نحوه اعطای تسهیلات به نخبگان	۱۰ اسماعیل لکزیان
حمایت از نخبگان متناسب با شرایط و اقتضات هر فرد	۱۰ اسماعیل لکزیان
حمایت خروجی محور و متناسب با امکانات و تجهیزات تحت اختیار اساتی	۱۰ اسماعیل لکزیان
نظارت بر نحوه اعطای تسهیلات به نخبگان	۱۰ اسماعیل لکزیان
حمایت هدمند و پایه‌ای از دانشجویان مستعد تا رسیدن به استادی	۱۰ اسماعیل لکزیان
سپردن پروژه‌های کلان به اساتید مستعد حتی در دانشگاه‌های کوچک	۱۰ اسماعیل لکزیان
دیده شدن تلاش اساتید فعال با هدف انگیزه‌بخشی و امیدبخشی	۱۰ اسماعیل لکزیان
حمایت از نخبگان متناسب با شرایط و اقتضات هر فرد	۱۰ اسماعیل لکزیان
فرصت‌سازی مناسب عادلانه و طبق شایستگی برای تصدی پست‌های کلیدی	۱۱ محسن نظری
استفاده از توان نخبگان دانشگاهی برای قرارگیری در سمت‌های تحول‌سا	۱۱ محسن نظری
نظارت بر نحوه پیاده‌سازی سپردن مدیریت تحولات کشور بدست نخبگان	۱۱ محسن نظری
حمایت از حضور نخبگان اثرگذار و باسابقه در پست‌های مدیریتی	۱۱ محسن نظری
ایجاد ارتباط و تشکیل گروه‌های نخبه با تخصص‌های مشابه	۱۱ محسن نظری
دخالت دادن نخبگان در امور مهم جامعه از طریق شبکه نخبگان	۱۱ محسن نظری
شبکه‌سازی و هم‌افزایی بین نخبگان فعال در مراکز و دانشگاه‌ها	۱۱ محسن نظری
استفاده از افراد با وسعت دید و آشنا با دغدغه نخبگان در هیات جذب	۱۱ محسن نظری
رصد و پایش وضعیت جذب نخبگان در وزارتین	۱۱ محسن نظری
مشخص نمودن میزان جذب نخبگان در وزارتین از سوی بنیاد	۱۱ محسن نظری
لحاظ نمودن تشویقی نخبگان تازه جذب شده متناسب با خروجی و اثرگذار	۱۱ محسن نظری
ایجاد پایه جذب نخبگان و الزام اجرای آن در دانشگاه‌ها و پژوهشگاه	۱۱ محسن نظری
پیگیری و پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های بنیاد	۱۱ محسن نظری
ارائه امتیازات ویژه به اساتید نخبه برای ارتقاء در جهت دیده شدن	۱۱ محسن نظری

نیازها	مصاحبه‌شونده
کمک به ثبت شرکت‌های دانش‌بنیان توسط نخبگان دانشگاهی	۱۱ محسن نظری
ارائه تسهیلاتی برای فروش محصولات و خدمات ایجادشده توسط نخبگان	۱۱ محسن نظری
ایجاد جایگاهی برای نخبگان در آیین‌نامه‌های وزارتین در ارتباطات	۱۱ محسن نظری
توجیه دانشگاه‌ها در ارتباط با نخبگان توسط آیین‌نامه‌های بنیاد	۱۱ محسن نظری
ارائه تسهیلات بیشتر برای تأسیس شرکت دانش‌بنیان توسط نخبگان	۱۱ محسن نظری
کاهش بروکراسی پیچیده حمایت‌های معافیت مالیاتی و وام بانکی	۱۱ محسن نظری
روان ساختن ارائه تسهیلات بانکی و اقتصادی به شرکت‌های نخبگان	۱۱ محسن نظری
کاهش فاصله حقوق اعضای هیات علمی با اشل بین‌المللی	۱۱ محسن نظری
حمایت پژوهشی از شرکت‌هایی که مبتنی بر نیازها فعالیت میکنند	۱۱ محسن نظری
اهمیت به پروژه‌ها و پایان‌نامه‌های مبتنی بر نیاز ملی و منطقه‌ای	۱۱ محسن نظری
ایجاد سازوکاری برای کمک به فروش محصولات تولیدشده مبتنی بر نیاز	۱۱ محسن نظری
اهمیت دادن به تولید محصول در کنار نگارش مقاله برای حمایت از نخب	۱۱ محسن نظری
حرکت دادن پروژه‌های ارشد و دکتری به سمت کاربردمحور شدن	۱۱ محسن نظری
کمک به افزایش تولید شرکت‌های دانش‌بنیان محصول محور	۱۱ محسن نظری
سوق دادن اساتید به انجام پژوهش با محوریت رفع نیازها	۱۱ محسن نظری
انجام اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات نخبگان به بازار	۱۱ محسن نظری
استفاده از توان جامعه نخبگان در بدنه صنعتی و مدیریتی کشور	۱۱ محسن نظری
ایجاد بانک اطلاعاتی منابع انسانی متخصص برای رفع نیاز سازمان‌ها	۱۱ محسن نظری
مفید انگاشتن و تکریم نخبگان با استفاده از توانشان در ارگان‌ها	۱۱ محسن نظری
ایجاد امکان تعامل نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی	۱۱ محسن نظری
ایجاد ارتباط سازمان‌یافته نخبگان دانشگاهی با بدنه دولت در استان	۱۱ محسن نظری
حمایت متناسب با پیشرفت و افزایش اثرگذاری نخبگان در طول زمان	۱۱ محسن نظری
تعامل سازنده بنیاد با نخبگان و دیدن تلاش آنها	۱۱ محسن نظری
الگوسازی از نخبگان و ارزش‌گذاری فکری و فرهنگی برای آنها	۱۱ محسن نظری
معرفی تلاش و خروجی نخبگان در صداوسیما	۱۱ محسن نظری
برگزاری گردهمایی نخبگان برای رفع نیاز اجتماعی آنها	۱۱ محسن نظری
برگزاری سفرهای سیاحتی و زیارتی برای دیده شدن و ارتباط نخبگان	۱۱ محسن نظری
ایجاد ساختار و سازوکاری برای ارتباط نخبگان با مراکز علمی و پژوهش	۱۱ محسن نظری
توجه ویژه‌تر به نخبگان شهرستان‌ها و ارتباط آنها با مرکز استان	۱۱ محسن نظری
ارائه تسهیلات کم بهره برای راه‌اندازی کار تولیدی	۱۱ محسن نظری
ایجاد محیط‌های خلاق و کارآفرین‌محور برای دانش‌آموزان نخبگان	۱۱ محسن نظری
انتصاب افراد شایسته و نخبه در مناصب مدیریتی دانشگاه‌ها	۱۱ محسن نظری
شایسته‌سالاری و حمایت از قرارگیری نخبگان در مسند امور برا پیشرفت	۱۱ محسن نظری
اجرای درست آیین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های موجود بنیاد	۱۱ محسن نظری

نیازها	مصاحبه‌شونده
نظارت بر حسن اجرای سند راهبردی نخبگان در ارگان‌های مختلف	۱۱ محسن نظری
دیدن نخبگان استانی شهرستانی و خارج کشور در اسناد چشم‌انداز	۱۱ محسن نظری
تربیت نیروی مدیریتی از بین نخبگان و مشورت گرفتن از آنها در امور	۱۱ محسن نظری
توجه به نخبگان علوم انسانی در کنار نخبگان فنی و پزشکی	۱۲ محمد صادقی
پررنگ‌تر شدن نقش نخبگان فرهنگی برای رفع نیازهای بنیادی	۱۲ محمد صادقی
اولویت‌دهی به نخبگان علوم انسانی و فرصت‌دهی به آنها	۱۲ محمد صادقی
توجه بیشتر بنیاد در طرح‌ها و حمایت‌ها به نخبگان علوم انسانی	۱۲ محمد صادقی
توجه به نگاه ایده‌محور برای سیاست‌گذاری در کنار نگاه محصول‌محور	۱۲ محمد صادقی
دخالت دادن نخبگان علوم انسانی در سیاست‌گذاری و ترسیم خط‌مشی‌ها	۱۲ محمد صادقی
ایجاد فرصت‌های همکاری بین‌رشته‌ای و دوجانبه انسانی‌ها و فنی‌ها	۱۲ محمد صادقی
اصلاحاتی در چارچوب و ساختار ارتقای اعضای هیات علمی	۱۲ محمد صادقی
رفع محدودیت نظام ارتقای اساتید در راستای مشارکت بیشتر در اجتماع	۱۲ محمد صادقی
ایجاد بستری برای مشارکت اجتماعی و سیاسی و فضا دادن به اساتید	۱۲ محمد صادقی
کاهش فشارهای مربوط به ارتقای اساتید و سوق دادن اساتید بسمت علای	۱۲ محمد صادقی
نزدیک نمودن طرح‌ها به واقعیت‌ها و نیازهای جامعه	۱۲ محمد صادقی
تسریع در پرداخت هزینه‌های پروژه‌های سپرده شده به نخبگان	۱۲ محمد صادقی
دخالت دادن نخبگان علوم انسانی در سیاست‌گذاری و ترسیم خط‌مشی‌ها	۱۲ محمد صادقی
حضور پررنگ نخبگان در سمت‌های اجرایی و سپردن مسئولیت به آنها	۱۲ محمد صادقی
توجه به شهرستان‌ها و مناطق محروم‌تر در استخدام نخبگان	۱۲ محمد صادقی
فاصله گرفتن از مرکز‌محوری و توجه به دانشگاه‌های دور از پایتخت	۱۲ محمد صادقی
قائل شدن جایگاه ویژه برای استان‌های دارای ظرفیت استراتژیک	۱۲ محمد صادقی
استفاده از توان نخبگان برای رفع مشکلات جامعه	۱۲ محمد صادقی
توجه به شرایط مادی نخبگان هنرمند در کنار جایگاه معنوی	۱۳ شمس‌الدین مرادی
رفع ناامیدی نخبگان هنرمند با اهمیت دادن به نیازهای معیشتی آنها	۱۳ شمس‌الدین مرادی
ایجاد فرصتی برای عرضه درست محصولات هنری نخبگان	۱۳ شمس‌الدین مرادی
اکتفا نکردن به حمایت‌های حداقلی برخی نهادها از نخبگان هنری	۱۳ شمس‌الدین مرادی
پیرامونی و نامرتب با نیازسنجی/پیگیری نکردن نتیجه تکمیل پرونده برخی نخبگان	۱۳ شمس‌الدین مرادی
اعطای تسهیلات همچون بن کتاب و سایر تخفیف‌ها متناسب با رشته	۱۳ شمس‌الدین مرادی
حمایت از اساتید هنر برای تأسیس آموزشگاه	۱۳ شمس‌الدین مرادی
بازتاب و معرفی آثار و تلاش هنری نخبگان به‌ویژه در خارج از کشور	۱۳ شمس‌الدین مرادی
حمایت از سفرهای خارجی هنرمندان برای معرفی فرهنگ ایران	۱۳ شمس‌الدین مرادی
حمایت از نخبگان هنری جوان در کنار پیشکسوتان	۱۳ شمس‌الدین مرادی
کمک به فروش آثار هنری نخبگان هنری	۱۳ شمس‌الدین مرادی
حمایت از نخبگان هنری جوان در کنار پیشکسوتان	۱۳ شمس‌الدین مرادی

نیازها	مصاحبه‌شونده
فاصله گرفتن از پایتخت‌محوری در ارائه تسهیلات و معرفی نخبگان	۱۳ شمس‌الدین مرادی
تجلیل و تقدیر و بزرگداشت هنرمندان جوان	۱۳ شمس‌الدین مرادی
توجه به حمایت‌های مالی در کنار تکریم معنوی از نخبگان	۱۳ شمس‌الدین مرادی
ایجاد سازوکاری برای شناسایی هنرمندان واقعی و نخبه	۱۳ شمس‌الدین مرادی
دیده شدن و شناخته شدن هنرمندان از سوی متصدیان فرهنگی	۱۳ شمس‌الدین مرادی
استفاده از ظرفیت هنرمندان و سرمایه‌گذاری روی محصول آنها	۱۳ شمس‌الدین مرادی
اکتفا نکردن به حمایت نمایی و صرفاً رسانه‌ای از هنرمندان	۱۳ شمس‌الدین مرادی
شناسایی دقیق‌تر نخبگان هنری طبق معیارهای مشخص	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
توجه عادلانه به نخبگان هنری در کنار سایر نخبگان	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
وجود فرایندی برای معرفی نخبگان هنری به نهادهای مرتبط برای حمایت	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
مشخص نمودن نخبگان هنری و در اولویت قرار گرفتن برای همکاری	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
اختصاص بودجه ویژه نخبگان در سازمانهای هنری با کمک بنیاد	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
شناسایی دقیق‌تر نخبگان هنری طبق معیارهای مشخص	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
ارائه تسهیلاتی چون کمک‌هزینه خرید ابزار هنری و تولید اثر و وام	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
تفاوت قائل شدن بین نخبه هنری و سایر هنرمندان در ارگان‌های مرتبط	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
اختصاص بودجه ویژه نخبگان در سازمانهای هنری با کمک بنیاد	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
حمایت از جذب نخبگان رشته‌های گروه هنر	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
اکتفا نکردن به سوابق تحصیلی و دیدن خروجی و تولید نخبگان هنری	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
معیار قراردادن جشنواره‌های معتبر برای انتخاب نخبگان هنری	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
معیار قراردادن جشنواره‌های معتبر برای انتخاب نخبگان هنری	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
اکتفا نکردن به سوابق تحصیلی و دیدن خروجی و تولید نخبگان هنری	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
حمایت از نخبگان هنری متناسب با حوزه فعالیت	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
ارائه تسهیلاتی چون کمک‌هزینه خرید ابزار هنری و تولید اثر و وام	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
استفاده از نخبگان هنری در مراکز، انجمن‌ها و شوراهای مرتبط	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
استفاده از توان نخبگان هنری در عرصه فرهنگ به‌ویژه در سطح استان	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
معرفی نخبگان هنری در سطح استان به طور رسمی	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
جلوگیری از خروج نخبگان هنری با حمایت از آنها	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
شناسایی دقیق‌تر نخبگان هنری طبق معیارهای مشخص	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
حضور نخبگان هنری در عرصه سیاست‌گذاری هنری	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
تفاهم‌نامه برای معرفی نخبگان به مدیران سطح کلان کشور	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
حمایت معیشتی و مالی از فعالان عرصه هنر	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
حمایت بودجه‌ای برای تولید اثر هنری	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
حمایت پایه‌ای از نخبگان هنری مستعد و دارای ظرفیت مناسب	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست
تلاش برای رفع مشکلات فردی و حرفه‌ای نخبگان هنری	۱۴ محمدرضا وطن‌دوست

۳-۷ پیوست ۳؛ پرسشنامه تحقیق

«نیازسنجی از سرآمدان جوان»

فرهیخته گرامی، استاد ارجمند؛

تحقیق حاضر با هدف استخراج و اولویت‌بندی نیازهای سرآمدان جوان عرصه علم و پژوهش به سفارش «بنیاد ملی نخبگان» اجرا می‌شود. عباراتی که در پرسشنامه پیش رو مشاهده خواهید نمود، از طریق مصاحبه با تعدادی از این سرآمدان بدست آمده است و تکمیل آن ما را در رسیدن به اهداف تحقیق یاری خواهد نمود. پیشاپیش از وقتی که برای این کار اختصاص می‌دهید کمال تشکر را داریم.

ابتدا همه گزاره‌ها و عبارات که بیانگر نیازهای مختلف سرآمدان جوان است را بخوانید تا از نوع، تنوع و محتوای آنها آگاه شوید. از آنجایی که امتیازدهی به هر یک گزاره‌ها باید با مقایسه آنها با یکدیگر صورت بگیرد، این مرور اولیه ضروری است. سپس میزان اهمیت هر گزاره را از نظر خودتان با اعداد ۰ (کمترین اهمیت) الی ۱۰ (بیشترین اهمیت) مشخص کنید.

بخش ۱- اطلاعات مصاحبه‌شونده

- ۱- جنسیت: مرد زن
- ۲- سال تولد: ۱۳
- ۳- وضعیت تأهل: مجرد متأهل بدون فرزند متأهل دارای فرزند مطلقه/همسر فوت شده
- ۴- گروه تحصیلی: فنی-مهندسی علوم پایه پزشکی علوم انسانی هنر
- ۵- استان محل سکونت:
- ۶- آیا تجربه سکونت خارج از کشور (در قالب تحصیل، فرصت مطالعاتی و...) داشته‌اید: بله خیر

بخش ۲- میزان اهمیت نیازهای سرآمدان علمی جوان

ردیف	نیازها	میزان اهمیت
۱	حفظ ارتباط و تعامل بنیاد با نخبگان (از جمله نخبگان ساکن خارج از کشور) بعد از ارائه تسهیلات و رها نکردن آنها	نمره ۰ الی ۱۰
۲	شنیدن صدا و مشکلات نخبگان با برگزاری نشست‌های سالانه	نمره ۰ الی ۱۰
۳	برخورد مناسب و محترمانه کارکنان بنیادهای نخبگان استانی و ستاد مرکزی با نخبگان	نمره ۰ الی ۱۰
۴	تسریع روند اداری ارزیابی نخبگان برای ارائه تسهیلات (تسهیلات پژوهشی، کمک‌هزینه‌های مختلف، حمایت جذب، معافیت مالیاتی، وام بانکی و ...)	نمره ۰ الی ۱۰
۵	حمایت ویژه از راه‌اندازی کسب‌وکارهای دانش‌بنیان و مجموعه‌های خرد و چابک با اعطای وام‌های کم بهره و معافیت‌های مالیاتی	نمره ۰ الی ۱۰

میزان اهمیت	نیازها	ردیف
نمره ۰ الی ۱۰	توجه جدی‌تر به نخبگان فعال در دانشگاه‌های فاقد امکانات لازم و استان‌های کمتر برخوردار	۶
نمره ۰ الی ۱۰	افزایش سقف حمایت‌های معیشتی و پژوهشی-تجهیزاتی از نخبگان (اعم از تأمین مسکن، خرید ابزار و مواد و ...) متناسب با قیمت‌های فعلی و نرخ تورم	۷
نمره ۰ الی ۱۰	شناخت ریز نیازهای نخبگان و اعطای تسهیلات متناسب با نیازها، شرایط فردی، رشته، امکانات تحت اختیار و اولویت‌های هریک از نخبگان	۸
نمره ۰ الی ۱۰	کاهش تعداد نخبگان انتخاب‌شده (با سخت‌گیری بیشتر برای شناسایی آنها) با هدف افزایش میزان و کیفیت خدمات‌دهی به آنها	۹
نمره ۰ الی ۱۰	نظارت بر عملکرد دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و نخبه	۱۰
نمره ۰ الی ۱۰	توجه به فعالیت‌های اصیل نخبگانی با ملاک‌های کیفی در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی	۱۱
نمره ۰ الی ۱۰	متناسب‌سازی حقوق اعضای هیأت علمی با شأن، منزلت و تلاش آنها	۱۲
نمره ۰ الی ۱۰	شفاف‌سازی فرایند داوری، شناسایی و انتخاب نخبگان در ارائه تسهیلات با مشخص بودن امتیاز هر نخبه نسبت سایر به رقبای	۱۳
نمره ۰ الی ۱۰	شناسایی فعالانه و غیرخوداظهارانه نخبگان بدون نیاز به مراجعه و ثبت درخواست توسط آنها	۱۴
نمره ۰ الی ۱۰	توجه به شاخص‌های کیفی در شناسایی نخبگان و عدم اتکای زیاد بر معیارهای کمی مانند تعداد مقالات	۱۵
نمره ۰ الی ۱۰	پیگیری، پایش و نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌های حمایت از نخبگان و نحوه اعطای تسهیلات به آنها	۱۶
نمره ۰ الی ۱۰	معرفی تلاش، خروجی و دستاوردهای نخبگان به جامعه با برگزاری گردهمایی، جشنواره و تقدیر و تکریم و الگوسازی از آنها	۱۷
نمره ۰ الی ۱۰	رصد و ارزیابی مستمر فعالیت نخبگان و حمایت از آنها متناسب با پویایی در فعالیت‌های نخبگانی	۱۸
نمره ۰ الی ۱۰	برنامه‌ریزی در راستای به‌روز ماندن کنش‌های علمی، حفظ پویایی نخبگان و قرار گرفتن آنها در جریان دانش روز رشته تخصصی‌شان	۱۹
نمره ۰ الی ۱۰	برنامه‌ریزی هدفمند برای استفاده درست از توانمندی و ظرفیت اعضای هیئت علمی نخبه خصوصاً در سال‌های ابتدایی جذب	۲۰
نمره ۰ الی ۱۰	ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه و کارآمد در حوزه منابع انسانی نخبه و متخصص	۲۱
نمره ۰ الی ۱۰	ایجاد امکان تعامل و ارتباط سازمان‌یافته نخبگان با سطوح مختلف حاکمیتی و سازمان‌ها	۲۲
نمره ۰ الی ۱۰	ایجاد شرایطی جهت اعطای تسهیلات کلان به گروه‌های پژوهشی در کنار اعطای تسهیلات خرد به تک‌تک نخبگان	۲۳
نمره ۰ الی ۱۰	فرصت‌سازی عادلانه و طبق شایستگی برای نخبگان به منظور تصدی پست‌های کلیدی و سمت‌های تحول‌ساز در کشور	۲۴

میزان اهمیت	نیازها	ردیف
نمره ۰ الی ۱۰	طراحی و اجرای مدلی به منظور همفکری و هم‌افزایی نخبگان برای حل مسائل کشور و انتقال تجربیات و ایده‌های آنها به سطح سیاست‌گذاری	۲۵
نمره ۰ الی ۱۰	تقویت زمینه اثرگذاری و حس مفید بودن در نخبگان با معرفی ایده‌ها و تخصص آنها به بخش‌های دولتی و خصوصی (اعم از صنعتی، فرهنگی، هنری و...)	۲۶
نمره ۰ الی ۱۰	حمایت از محصولات و خدمات حاصل از فعالیت‌های نخبگانی با اقداماتی نظیر کمک به تجاری‌سازی و فروش محصولات و اقدامات توسعه‌ای برای شناساندن محصولات آنها به بازار	۲۷
نمره ۰ الی ۱۰	ایجاد بستر حمایتی برای کاربردی ساختن، خروجی محور و نیازمحور نمودن پژوهش‌های دانشگاهی نخبگان	۲۸
نمره ۰ الی ۱۰	تقویت جایگاه اجتماعی و ارتقای شأن و منزلت نخبگان جوان متناسب با انتظارات فرد نخبه، خانواده و جامعه	۲۹
نمره ۰ الی ۱۰	فراهم کردن فرصت برابر و حمایت یکسان در زمینه جذب هیأت علمی از بین نخبگان تحصیل کرده در داخل و خارج کشور	۳۰
نمره ۰ الی ۱۰	حمایت الزام‌آور برای جذب نخبگان به عنوان هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی	۳۱
نمره ۰ الی ۱۰	ایجاد ارتباط و تقاضای دوسویه بین دانشگاه و صنعت و ترغیب صنایع برای همکاری با گروه‌های تحقیقاتی نخبگان	۳۲
نمره ۰ الی ۱۰	ارائه تسهیلات و حمایت‌هایی برای حضور نخبگان در عرصه بین‌المللی (شرکت در همایش‌های خارجی، طی دوره فرصت مطالعاتی، دعوت اساتید خارجی به ایران و...) متناسب با شرایط اقتصادی فعلی	۳۳
نمره ۰ الی ۱۰	شبکه‌سازی میان نخبگان و مستعدان دارای تجارب مشترک و تخصص‌های مشابه و تسهیل همکاری‌های بین‌رشته‌ای نخبگان	۳۴
نمره ۰ الی ۱۰	حمایت از فعالیت‌های پژوهشی اساتید جوان و نخبه با تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آنها از بین دانشجویان مستعد (در قالب اعطای کمک‌هزینه به دانشجو زیر نظر استاد)	۳۵
نمره ۰ الی ۱۰	لحاظ نمودن شرایط زندگی زنان نخبه به‌ویژه بانوان صاحب فرزند در شناسایی، حمایت و ارائه تسهیلات به آنان (اعطای جوایزی ویژه بانوان، حمایت‌های تشویقی و...)	۳۶
نمره ۰ الی ۱۰	فراهم آوردن بستری برای همکاری هدفمند بین اساتید جوان و اساتید باسابقه و نام‌آشنا	۳۷
نمره ۰ الی ۱۰	رعایت عدالت در اعطای پروژه‌ها بین اساتید جوان و اساتید باسابقه به همراه افزایش اعتماد به نخبگان جوان در سپردن مسئولیت‌ها	۳۸

۳۹- در صورت وجود نیازهای دیگری به جز نیازهای ذکر شده در جدول فوق، لطفاً نیازهای خود را نام برده و در خصوص اولویت آنها توضیح دهید.

۴-۷ پیوست ۴: ماتریس همبستگی

Correlation	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	
p1	1.000																		
p2	-0.062	1.000																	
p3	-0.143	0.182	1.000																
p4	0.37	0.161	0.350	1.000															
p5	-0.040	-0.161	0.102	-0.157	1.000														
p6	-0.230	0.321	-0.064	0.177	-0.036	1.000													
p7	-0.170	-0.102	-0.226	-0.186	-0.115	0.073	1.000												
p8	-0.291	-0.332	0.090	0.244	-0.208	-0.275	0.182	1.000											
p9	-0.147	0.739	0.356	0.217	-0.065	0.240	-0.124	0.066	1.000										
p10	-0.057	-0.059	0.236	0.192	-0.039	-0.051	-0.165	-0.106	-0.033	1.000									
p11	-0.073	0.010	0.052	0.198	-0.075	-0.099	-0.318	-0.036	0.163	-0.107	1.000								
p12	-0.071	0.487	0.365	0.152	-0.048	0.179	-0.061	0.076	0.804	-0.089	0.108	1.000							
p13	-0.020	-0.012	-0.136	-0.136	0.126	-0.129	-0.069	-0.081	-0.203	0.101	-0.158	-0.239	1.000						
p14	-0.125	-0.176	0.175	0.182	-0.070	-0.083	0.057	0.223	0.426	-0.100	0.195	0.561	-0.062	1.000					
p15	0.240	-0.002	0.274	0.287	-0.104	-0.138	-0.027	0.098	0.134	-0.149	0.379	0.163	0.073	0.233	1.000				
p16	-0.065	0.491	0.048	0.058	-0.093	0.151	-0.257	0.022	0.449	-0.063	0.326	0.418	-0.078	-0.009	-0.050	1.000			
p17	-0.031	0.465	0.272	0.308	-0.102	0.048	-0.041	0.069	0.539	-0.146	0.228	0.528	-0.115	0.471	0.277	0.337	1.000		
p18	-0.042	0.485	0.051	-0.007	-0.059	0.170	-0.147	0.044	0.402	-0.085	0.331	0.266	-0.240	-0.153	-0.086	0.504	0.147	1.000	
p19	-0.148	0.000	0.153	-0.068	0.032	-0.195	0.148	0.139	0.062	0.046	0.192	-0.099	0.034	0.035	0.190	-0.026	0.134	0.066	1.000
p20	0.046	0.418	0.396	0.215	0.272	-0.195	-0.168	-0.234	0.341	-0.112	-0.009	0.381	-0.282	0.093	-0.115	0.301	0.066	0.320	0.320
p21	-0.040	0.904	0.186	0.134	-0.027	0.373	-0.115	-0.208	0.755	-0.039	-0.075	0.562	-0.097	-0.070	-0.104	-0.093	0.082	-0.059	0.567
p22	-0.040	0.274	-0.148	-0.011	-0.027	-0.036	0.138	0.074	0.209	-0.039	-0.075	-0.048	0.126	0.507	-0.104	-0.093	0.082	-0.059	0.567
p23	-0.288	0.177	0.318	0.252	0.031	-0.016	0.205	0.400	0.036	0.120	0.127	0.055	-0.327	0.008	0.005	0.106	0.380	0.235	0.305
p24	-0.092	0.550	0.086	-0.101	-0.062	0.127	0.294	0.089	0.457	-0.089	-0.173	0.357	-0.138	0.282	-0.127	0.365	0.307	0.504	0.504
p25	0.156	0.025	-0.088	0.013	-0.191	-0.401	-0.322	0.138	0.101	-0.274	0.262	0.099	0.225	0.247	0.205	0.150	0.077	-0.058	0.209
p26	0.176	-0.098	0.281	0.179	-0.064	-0.085	-0.042	0.220	0.106	-0.092	0.015	0.175	-0.177	0.163	0.413	-0.034	0.108	-0.140	0.108
p27	0.218	0.022	0.162	0.227	-0.137	-0.081	0.074	0.117	0.174	-0.124	0.011	0.236	-0.227	0.100	0.143	0.200	0.118	-0.073	0.200
p28	0.110	0.512	-0.089	0.041	-0.149	0.345	0.357	-0.090	0.434	-0.038	-0.038	0.295	-0.193	0.181	0.114	0.134	0.313	0.300	0.300
p29	-0.194	-0.059	0.006	-0.016	-0.039	-0.051	0.183	-0.028	0.093	-0.056	-0.107	-0.069	0.341	-0.017	-0.149	-0.134	-0.146	-0.085	0.085
p30	0.103	0.095	0.006	-0.221	-0.119	-0.038	-0.336	-0.170	-0.023	0.522	-0.031	0.039	-0.099	-0.213	-0.287	0.261	-0.248	0.070	0.070
p31	-0.083	0.437	0.286	0.419	-0.155	0.366	-0.223	0.064	0.393	0.030	0.214	0.298	-0.451	0.083	0.099	0.434	0.251	0.292	0.292
p32	0.235	0.527	0.199	0.146	-0.119	0.100	0.039	-0.248	0.248	0.227	-0.129	0.227	-0.056	-0.048	-0.024	0.227	0.231	0.404	0.404
p33	-0.015	0.368	0.277	0.466	0.031	0.633	-0.173	-0.147	0.406	0.077	-0.053	0.347	-0.241	-0.100	-0.120	0.087	0.308	0.200	0.200
p34	0.150	0.215	0.108	0.287	-0.223	0.117	0.257	0.296	0.156	-0.010	-0.224	0.168	-0.114	0.094	0.159	0.101	0.485	0.069	0.069
p35	-0.257	0.476	0.175	0.207	-0.058	0.069	0.144	0.059	0.498	-0.083	-0.088	0.115	-0.149	0.305	-0.106	0.047	0.78	0.209	0.209
p36	-0.189	0.347	0.201	0.183	-0.034	0.275	0.228	0.171	0.264	-0.182	-0.279	0.215	-0.143	0.110	-0.059	0.140	0.237	0.106	0.106
p37	0.099	-0.023	0.116	0.212	-0.210	-0.208	0.112	0.438	0.118	0.334	0.120	0.257	-0.069	0.244	0.184	0.066	0.266	0.047	0.047
p38	-0.039	0.289	0.014	-0.039	-0.092	0.017	0.032	0.173	0.478	-0.132	0.091	0.356	-0.064	0.254	0.282	0.135	0.296	0.054	0.054
p39	0.165	-0.140	0.194	-0.059	-0.139	-0.153	0.147	0.177	0.179	-0.200	0.074	0.181	-0.317	0.082	0.374	0.058	0.222	0.203	0.203
p40	-0.133	-0.002	0.414	0.346	-0.027	-0.153	0.126	0.351	0.261	-0.038	0.126	0.478	-0.205	0.485	0.384	0.114	0.635	-0.166	-0.166
p41	-0.279	0.372	0.191	-0.164	-0.202	-0.047	0.035	-0.056	0.345	0.109	-0.009	0.300	-0.229	0.165	-0.088	0.209	0.186	0.031	0.031
p42	-0.158	0.505	0.232	0.270	-0.132	0.075	0.106	-0.087	0.538	-0.115	0.152	0.387	-0.327	0.188	-0.002	0.387	0.497	0.349	0.349
p43	-0.208	0.215	0.401	0.098	-0.092	0.032	0.067	0.021	0.621	-0.131	0.244	0.526	-0.434	0.263	0.130	0.314	0.434	0.176	0.176
p44	0.005	0.614	0.276	0.372	-0.109	0.257	-0.017	0.120	0.752	0.042	0.298	0.745	-0.061	0.430	0.396	0.331	0.644	0.315	0.315
p45	-0.095	0.313	0.027	0.065	-0.195	-0.070	-0.111	0.170	0.333	0.061	0.080	0.273	-0.059	0.158	0.137	0.083	0.245	0.093	0.093
p46	0.118	-0.056	0.195	-0.081	-0.037	-0.049	0.063	0.058	0.077	-0.053	-0.102	0.486	-0.283	0.427	-0.042	0.141	0.112	-0.080	-0.080
p47	0.087	-0.231	-0.256	-0.056	-0.043	-0.200	-0.054	0.290	-0.210	0.036	0.256	-0.156	0.185	0.133	0.192	-0.031	-0.269	-0.044	-0.044
p48	-0.113	-0.018	-0.131	0.104	-0.202	-0.149	0.187	0.334	0.187	-0.209	0.017	0.106	-0.085	0.290	0.093	-0.085	0.078	-0.033	-0.033
p49	-0.022	-0.378	-0.281	-0.337	-0.143	-0.665	0.046	0.347	-0.380	0.089	0.213	-0.255	0.257	0.068	0.086	-0.042	-0.309	-0.064	-0.064
p50	0.089	0.285	0.048	0.335	-0.117	0.474	0.218	-0.002	0.078	-0.167	0.031	-0.167	-0.208	0.502	0.097	0.327	0.444	0.280	0.280
p51	-0.209	0.566	0.352	0.240	-0.158	0.053	0.169	0.228	0.650	0.104	0.084	0.696	-0.208	0.502	0.097	0.327	0.444	0.280	0.280
p52	0.012	0.130	0.067	-0.216	-0.149	-0.339	-0.188	0.196	-0.022	-0.020	-0.022	-0.106	0.277	0.120	0.247	-0.110	-0.994	-0.053	-0.053
p53	-0.408	-0.197	0.241	0.207	-0.204	-0.270	0.115	0.577	0.132	0.250	0.221	0.198	-0.156	0.386	0.077	0.112	0.248	-0.102	-0.102
p54	-0.153	-0.173	0.043	-0.079	0.113	0.085	0.251	-0.038	0.074	0.063	0.231	0.078	-0.189	-0.004	0.109	-0.022	0.195	0.357	0.357

a. This matrix is not positive definite.

p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38
-0.148	0.46	-0.40	-0.40	-0.288	-0.92	1.56	1.76	2.18	1.10	-0.194	1.03	-0.83	0.25	-0.015	1.50	-2.57	-0.189	0.89	-0.39
0.000	4.18	9.04	2.74	1.77	0.550	0.25	-0.098	0.22	5.12	-0.059	0.95	4.37	5.27	3.88	2.15	4.76	3.47	-0.23	2.89
-0.068	0.396	1.86	-1.48	0.318	0.086	-0.088	0.281	1.62	-0.89	-0.213	0.06	2.86	1.99	2.77	1.08	1.75	2.01	1.16	0.14
0.032	2.72	-0.027	-0.011	0.318	-0.101	0.13	1.79	2.27	0.41	-0.016	-0.221	4.19	1.46	4.66	2.97	0.27	1.83	2.12	-0.39
-0.195	2.68	0.373	-0.036	-0.016	1.27	-0.401	-0.085	-0.137	-0.149	-0.039	-0.119	-0.155	-0.119	-0.031	-0.223	-0.058	-0.034	-2.10	-0.82
-0.148	-0.168	-0.115	1.28	0.205	0.294	-0.322	-0.042	0.74	0.357	0.183	-0.336	-0.223	0.099	-0.173	0.257	1.44	2.28	1.12	0.22
0.139	-0.234	-0.208	0.074	0.400	0.099	1.38	2.20	1.17	-0.80	-0.028	-0.170	0.064	-0.248	-0.147	0.296	0.059	1.71	4.38	1.73
0.062	0.341	0.755	0.209	0.036	0.457	1.01	1.06	1.74	4.34	-0.093	-0.23	3.93	2.48	4.06	1.56	4.78	2.64	1.18	4.78
0.046	-0.112	-0.039	-0.039	1.20	-0.089	-0.274	-0.092	-0.124	-0.214	-0.056	0.522	0.30	2.27	0.77	-0.010	-0.083	-0.182	3.34	-0.132
0.192	-0.009	-0.075	-0.075	1.27	-0.173	0.262	0.015	0.11	-0.039	-0.107	-0.031	2.14	-0.129	-0.053	-0.224	-0.088	-0.279	1.20	0.91
-0.099	0.381	0.562	-0.048	0.055	0.357	0.099	1.775	2.26	0.295	-0.089	0.039	2.98	2.27	3.47	1.68	1.15	2.15	2.57	3.56
0.034	-0.282	-0.097	1.26	-0.327	-0.138	0.225	-0.177	-0.227	-0.193	-0.341	-0.099	-0.451	-0.056	-0.241	-0.114	-0.149	-0.143	-0.059	-0.064
0.036	0.093	-0.070	0.507	0.008	0.282	0.247	1.63	1.00	1.81	-0.017	-0.213	0.083	-0.048	-0.100	0.094	0.305	1.10	2.44	2.54
-0.190	-0.115	-0.104	-0.104	0.005	-0.127	0.205	0.413	1.43	1.14	-0.149	-0.287	0.099	-0.024	-0.120	0.159	-0.106	-0.059	1.84	2.82
-0.026	0.301	0.596	0.093	1.06	0.365	1.50	-0.034	2.00	2.30	-0.134	0.261	4.34	2.27	0.87	1.01	0.47	1.40	0.66	1.35
0.134	0.066	0.358	0.082	0.350	0.307	0.77	1.08	1.18	3.13	-0.146	-0.248	2.51	2.31	3.08	1.08	0.78	2.37	2.66	2.96
-0.129	0.320	0.567	-0.059	1.235	0.504	-0.058	-0.140	-0.073	3.00	-0.085	0.070	2.92	4.04	2.00	0.689	2.09	1.06	0.47	0.54
1.0000	-0.195	-0.073	0.032	-0.088	-0.088	-0.170	-0.24	-0.071	0.04	0.046	0.060	0.039	-0.063	-0.067	0.130	0.050	0.150	0.52	0.73
-0.195	1.000	0.448	0.097	0.089	0.268	-0.061	0.63	0.84	-0.003	-0.112	1.08	3.16	2.86	4.02	1.94	1.46	3.29	-0.110	-0.28
-0.073	0.448	1.000	-0.027	1.36	0.463	-0.043	-0.64	1.15	4.81	-0.039	1.83	4.60	5.29	4.78	2.09	3.11	3.38	-0.033	2.58
0.032	0.097	1.000	1.000	-0.181	0.463	1.05	-0.64	-0.37	1.66	-0.039	-0.119	0.21	-0.119	-0.201	0.036	0.79	0.059	0.33	2.58
0.202	0.089	1.36	-0.181	1.000	1.25	-0.195	-0.078	0.009	1.04	-0.184	-0.077	1.30	2.69	1.93	0.475	-0.010	2.11	3.75	-0.40
-0.088	2.68	4.63	0.463	1.25	1.000	-0.118	1.02	1.24	3.17	-0.089	-0.089	2.95	3.17	1.02	2.61	5.26	3.97	1.29	1.46
-0.170	-0.061	-0.043	1.05	-0.195	-0.118	1.000	0.39	1.61	-0.199	0.098	-0.215	-0.138	-0.156	-0.355	-0.161	1.20	-0.148	2.23	0.18
-0.024	0.063	-0.064	-0.064	-0.078	1.02	0.39	1.000	1.30	1.44	-0.092	0.004	3.41	4.10	0.87	0.045	-0.138	0.51	-0.035	1.96
-0.071	0.094	1.115	1.37	1.009	1.24	1.61	1.30	1.000	2.35	-0.015	-0.253	1.66	2.51	-0.016	1.42	-0.005	-0.004	3.92	-0.62
0.004	-0.003	0.481	1.66	1.04	0.462	-0.199	1.44	2.35	1.000	0.87	-0.133	4.02	4.10	1.57	3.34	1.87	3.33	0.46	1.18
0.046	-0.112	-0.039	-0.039	-0.184	-0.088	0.98	-0.092	-0.015	0.87	1.000	-0.171	-0.33	-0.08	-0.045	-0.072	-0.083	-0.49	-0.110	-0.132
0.039	0.316	0.460	0.21	1.30	0.295	-0.138	0.341	1.66	4.02	-0.033	0.206	1.000	2.27	3.43	1.79	1.24	2.73	-0.20	1.31
-0.063	2.86	5.29	-0.119	-0.269	3.17	-0.156	-0.195	2.51	4.10	-0.038	1.38	2.27	1.000	2.14	3.95	0.42	2.76	3.75	-0.91
0.130	0.402	0.78	-0.201	1.93	1.02	-0.355	0.87	-0.016	1.57	-0.045	-0.008	3.43	2.14	1.000	2.99	-0.037	3.13	0.06	0.86
-0.130	0.194	0.209	0.036	0.475	0.261	-0.161	0.45	1.42	3.34	-0.072	-0.094	1.79	3.95	2.99	1.000	0.01	5.32	3.72	0.65
0.050	1.46	3.11	0.679	-0.010	0.526	1.20	-0.138	-0.005	1.87	-0.083	-0.149	1.24	0.42	-0.037	0.001	1.000	1.77	-0.23	3.67
0.150	0.329	0.338	0.059	0.211	0.397	-0.148	0.051	-0.004	3.33	-0.049	-0.162	2.73	2.76	3.13	0.532	1.77	1.000	0.85	-0.133
0.052	-0.110	-0.033	-0.033	0.375	1.29	0.223	-0.035	0.392	0.46	-0.110	-0.087	-0.20	3.75	0.006	0.372	-0.023	0.95	1.000	1.30
0.073	-0.028	0.258	0.258	-0.040	1.46	0.18	1.96	-0.062	1.18	-0.132	0.005	1.31	1.01	0.86	0.65	0.67	-0.133	1.30	1.000
-0.152	-0.048	-0.059	-0.139	1.00	1.51	0.230	0.392	0.35	1.99	-0.200	-0.252	1.04	1.01	-0.148	1.54	0.89	0.005	3.58	0.58
0.290	-0.056	-0.027	-0.153	0.355	0.68	-0.015	1.17	0.48	3.31	-0.038	-0.303	4.17	4.26	-0.077	-0.060	1.54	-0.044	1.24	2.69
0.184	-0.064	0.354	0.076	0.86	1.75	-0.176	0.048	0.008	3.06	0.109	0.417	4.26	1.35	0.77	0.80	1.54	-0.044	-0.124	0.99
0.049	0.206	0.497	1.82	0.074	0.393	-0.135	0.665	1.02	4.05	-0.040	-0.085	4.07	1.33	1.93	1.17	1.92	3.45	-0.115	1.32
0.197	0.064	0.295	-0.092	1.04	1.85	1.06	0.58	3.15	1.86	-0.131	-0.131	1.04	1.04	1.81	0.42	2.54	1.46	1.23	1.49
0.163	0.272	0.579	0.029	1.73	2.25	-0.048	1.99	-0.016	3.21	-0.057	0.063	4.07	3.30	4.88	3.20	1.12	1.24	1.89	4.97
0.093	-0.015	0.280	0.090	1.03	1.83	-0.022	0.78	0.40	1.76	-0.211	1.51	2.96	2.09	0.88	2.47	0.74	2.34	1.91	2.10
-0.171	0.211	-0.037	-0.037	-0.102	1.53	1.43	1.33	0.88	-0.107	-0.053	0.084	0.68	-0.036	-0.042	-0.088	-0.079	0.38	1.16	0.33
0.064	-0.216	-0.313	0.092	0.62	-0.029	0.225	1.55	1.29	-0.153	1.33	1.14	-0.71	-0.164	-0.362	-0.056	-0.019	-0.446	1.47	0.39
0.172	-0.194	-0.034	0.246	-0.296	0.080	1.28	1.05	1.97	1.22	-0.112	-0.239	1.60	-0.190	-0.197	-0.020	0.269	-0.221	0.07	1.90
0.079	-0.469	-0.452	0.062	-0.092	-0.067	0.403	-0.047	0.17	-0.287	0.237	0.099	-0.303	-0.207	-0.777	-0.326	-0.051	-0.433	2.08	-0.51
0.003	0.281	0.287	-0.117	0.340	1.96	-0.192	1.53	1.18	4.48	1.22	-0.112	4.61	2.93	3.98	6.33	-0.052	4.63	0.24	-0.106
0.199	0.228	0.501	1.71	0.368	0.445	1.06	-0.093	1.98	2.33	-0.132	-0.014	2.12	2.65	2.09	1.74	3.81	2.77	4.23	2.14
0.111	0.028	-0.059	0.391	-0.044	0.94	0.361	0.30	-0.300	-0.143	-0.085	0.83	-0.139	-0.116	-0.336	0.34	1.80	0.31	-0.025	0.90
0.231	-0.366	-0.204	-0.015	0.289	0.14	-0.024	1.44	1.66	0.34	-0.021	-0.066	0.92	-0.134	-0.236	-0.059	-0.032	-0.002	3.24	0.46
0.320	0.032	-0.113	-0.164	0.606	1.36	-0.230	-0.093	-0.170	1.21	-0.185	0.14	-0.016	0.289	1.65	2.32	-0.030	1.43	3.09	0.07

p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	p51	p52	p53	p54
.165	-.133	-.279	-.158	-.208	.005	-.095	.118	.087	-.113	-.022	.089	-.209	.012	-.408	-.153
-.140	-.002	.372	.505	.215	.614	.313	-.056	-.231	-.018	-.378	.285	.566	.130	-.197	.173
.194	.414	.191	.232	.401	.276	.027	.195	-.256	-.131	-.281	.048	.352	.067	.241	.043
-.059	.346	-.164	.270	.098	.372	.065	-.081	-.056	-.104	-.337	.335	.240	-.216	.207	-.079
-.139	-.027	-.202	-.132	-.092	-.109	-.195	-.037	-.043	-.202	-.143	-.117	-.158	-.149	-.204	.113
-.153	-.153	-.047	.075	.032	.257	-.070	-.049	-.290	-.149	-.695	.474	.053	-.329	-.270	.085
.147	.126	.035	.106	.067	-.120	-.111	.063	-.054	.187	.046	.218	.169	-.188	.115	.251
.177	.351	-.056	-.087	.021	-.017	.170	.058	-.290	.324	.347	-.002	.228	.196	.577	-.038
.179	.261	.345	.538	.621	.752	.333	.077	-.210	-.222	-.380	.078	.650	-.022	.132	.074
-.200	-.038	.109	-.115	-.131	.042	.061	-.053	.036	-.209	.089	-.167	.104	-.020	.250	.063
.074	.126	-.009	.152	.244	.298	.080	-.102	.256	.017	.213	-.024	.084	-.022	.221	.231
.181	.478	.300	.387	.526	.745	.273	.486	-.156	.106	-.255	.031	.696	-.106	.198	.078
-.317	-.205	-.229	-.327	-.434	-.061	-.059	-.283	.185	-.085	.257	-.167	-.208	.277	-.156	-.189
.082	.485	.165	.188	.263	.430	.158	.427	-.044	.033	.068	-.120	.502	.120	.386	-.004
.374	.384	-.088	-.002	.130	.396	.137	-.042	.192	.093	.086	.190	.097	.247	.077	.109
-.058	.114	.209	.387	.314	.331	.083	.141	-.031	-.085	-.042	.129	.327	-.110	.112	-.022
.022	.635	.166	.497	.434	.644	.245	.112	-.269	-.309	-.184	.184	.444	-.094	.248	.195
.203	-.166	.031	.349	.176	.315	.093	-.080	.064	-.033	-.064	.174	.280	-.053	-.102	.357
-.152	.290	.184	.049	.197	.163	.093	-.171	.044	.172	.079	.003	.199	.111	.231	.320
-.048	-.056	-.064	.206	.064	.272	-.015	.211	-.216	-.194	-.469	.281	.228	.028	-.366	.032
-.059	-.027	.354	.497	.295	.579	.280	-.037	-.313	-.034	-.452	.287	.501	-.059	-.204	.113
-.139	-.153	.076	.182	-.092	.029	.090	-.037	.092	.246	.062	-.117	.171	.391	-.015	-.164
.355	.331	.008	.102	.315	-.016	.040	.088	.129	.197	.017	.118	.198	-.300	.166	-.170
.199	.008	.306	.405	.186	.321	.176	-.107	-.133	.122	-.287	.448	.233	-.143	.034	.121
-.200	-.038	.109	-.040	-.131	-.057	-.211	-.053	.133	.112	.237	.122	-.132	-.085	-.021	-.185
-.252	-.303	.417	-.085	-.131	.063	.151	.084	.114	-.239	.099	-.112	-.014	.083	-.066	.014
.011	.118	.426	.407	.104	.407	.296	.068	-.071	.160	-.303	.461	.212	-.139	.092	-.016
.101	-.072	.135	.133	-.073	.320	.209	-.036	-.164	-.190	-.207	.293	.265	-.116	-.134	.299
-.148	.074	-.077	.193	.181	.488	.088	-.042	-.056	-.020	-.777	.633	.209	-.336	-.236	.165
.154	.291	-.060	.117	.042	.320	.247	-.068	-.062	-.020	-.326	.633	.174	.034	-.059	.232
.089	-.125	.154	.317	.254	.112	.074	-.079	-.019	.269	-.051	-.052	.381	.180	-.032	-.030
.005	.138	-.044	.345	.146	.124	.234	.038	-.446	.221	-.433	.463	.277	.031	-.002	.143
.358	.273	-.124	-.115	.123	.189	.191	.116	.147	.007	.208	.024	.423	-.025	.324	.309
.058	.103	.269	.192	.149	.497	.210	.033	.039	.190	-.051	.106	.214	.090	.046	.007
1.000	.050	-.120	-.167	.313	.036	.189	-.008	.181	.070	.112	.083	.072	.011	.145	.241
.050	1.000	.177	.360	.505	.367	.065	.364	-.075	.187	-.065	.034	.501	-.158	.543	.094
-.120	.177	1.000	.378	.289	.250	.281	.229	-.063	.129	.008	-.053	.333	.069	.246	-.014
-.167	.360	1.000	1.000	.459	.338	.237	.010	-.554	.257	-.304	.066	.417	-.143	.255	-.068
.313	.505	.289	.459	1.000	.305	.037	.225	-.221	.212	-.215	-.035	.494	-.218	.341	.109
.036	.367	.250	.338	.305	1.000	.425	.101	-.036	.033	-.321	.247	.561	-.051	.054	.310
.189	.065	.281	.338	.037	.425	1.000	-.221	-.008	.180	.021	.025	.281	.139	.050	.360
-.008	.364	.229	.010	.225	.101	-.221	1.000	-.058	.081	.038	-.158	.381	-.040	.065	-.160
.181	-.075	-.063	-.554	-.221	-.036	-.008	-.058	1.000	-.113	.599	.081	-.110	.144	.026	.133
.070	.187	.129	.257	.212	.033	.180	.081	-.113	1.000	.145	-.174	.107	.034	.280	-.349
.112	-.065	.008	-.304	-.215	-.321	.021	.038	.599	1.000	-.408	-.408	-.092	.335	.280	-.052
.083	.034	-.053	-.066	-.035	.247	-.025	-.058	-.408	-.408	1.000	1.000	-.035	-.141	-.250	.202
.072	.501	.333	.417	.494	.561	.281	.381	-.110	-.092	-.035	1.000	.058	-.082	.276	.330
.011	-.158	.069	-.143	-.218	-.051	.139	-.040	.034	.335	-.035	.058	1.000	1.000	-.082	-.129
.145	.543	.246	.255	.341	.054	.050	.065	.026	.280	.280	-.250	.276	-.082	1.000	-.040
.241	.094	-.014	-.068	.109	.310	.360	-.160	.133	-.349	-.052	.202	.330	-.129	-.040	1.000