

**موضوع پژوهش:**

# **دلایل ماندگاری نخبگان و سرآمدان در کشور و راه‌های افزایش آن**

**مجری پژوهش:**

**شیوا پروائی<sup>۱</sup>**

---

۱. دکترای جامعه‌شناسی دانشگاه تهران و محقق اجتماعی.

اللَّهُ أَحْمَدُ

## فهرست مطالب

۱	فصل اول: کلیات پژوهش
۱	مقدمه و طرح مسئله
۶	سوالات تحقیق
۶	اهداف تحقیق
۶	اهمیت و ضرورت پژوهش
۹	فصل دوم: پیشینه تجربی پژوهش
۹	مقدمه
۹	مروری بر پژوهش‌های خارجی
۱۴	مروری بر پژوهش‌های ایرانی
۲۲	جایگاه پژوهش حاضر
۲۴	فصل سوم: چشم‌اندازهای نظری پژوهش
۲۴	مقدمه
۲۵	سرمایه فرهنگی و تمایزبخشی
۲۷	سرمایه اجتماعی
۲۹	مدرنیته متأخر؛ جهانی شدن و بازاندیشی
۳۴	محرومیت نسبی
۳۷	سلسله‌مراتب نیازها
۴۰	سرمایه انسانی
۴۱	اقتصاد مهاجرت
۴۳	نظام جهانی؛ مرکز- پیرامون
۴۵	فصل چهارم: روش‌شناسی پژوهش
۴۵	مقدمه
۴۵	روش پژوهش

۴۶	روش گردآوری داده‌ها
۴۷	جامعه مورد مطالعه و شیوه نمونه‌گیری
۴۸	توصیف مختصات جامعه مورد مطالعه
۵۵	تکنیک تحلیل داده‌ها: تحلیل مضمون
۵۷	کیفیت و اعتبار پژوهش
۵۹	<b>فصل پنجم: یافته‌های پژوهش</b>
۵۹	مقدمه
۵۹	<b>موانع ماندگاری نخبگان</b>
۶۲	بی‌ثباتی اقتصادی
۷۱	پیامدهای اقتصاد تورمی، ناامن و بی‌ثبات
۸۳	پیامدهای روانی تغییرات اقتصادی
۸۶	فقدان نظام دانشگاهی کارآمد
۱۰۰	ضعف جایگاه پژوهش
۱۰۵	فقدان آزادی علمی و سیاسی
۱۱۲	مشکلات بوروکراسی و نظام اداری
۱۱۷	احساس تبعیض
۱۲۰	فشار فرهنگی
۱۲۵	ضعف خدمات رفاهی
۱۲۷	فشارها و تنش‌های خانوادگی
۱۳۱	<b>دلایل ماندگاری نخبگان</b>
۱۳۲	تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی
۱۳۸	شبکه‌های حمایت اجتماعی
۱۴۲	غلبه انگیزه‌های معنوی بر انگیزه‌های مادی
۱۴۶	میل به اثرگذاری اجتماعی

۱۵۳	..... عقاید مذهبی و سیاسی
۱۵۵	..... هویت ملی
۱۵۹	..... احساس تبعیض در خارج از کشور
۱۶۳	..... تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی
۱۶۸	..... <b>فصل آخر: نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها</b>
۱۶۸	..... نتیجه‌گیری
۱۷۵	..... ارائه پیشنهادها
۱۸۴	..... <b>فهرست منابع</b>

## فصل اول: کلیات پژوهش

### مقدمه و طرح مسئله

منابع انسانی هر جامعه‌ای نقش زیادی در رشد و توسعه آن جامعه دارد و در همه کشورها برای آموزش و تامین سرمایه انسانی متخصص سرمایه‌گذاری‌هایی انجام می‌شود. امروزه سرمایه انسانی از اصلی‌ترین عوامل رشد و توسعه کشورها است و کمبود این سرمایه در کشورهای در حال توسعه فرایند رشد و توسعه را به تاخیر می‌اندازد. در این میان، نیروی انسانی به خصوص نیروی نخبه و متخصص در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه نقش اساسی ایفا می‌کند و خروج نیروی انسانی متخصص و برخوردار از سرمایه انسانی و فرهنگی بالا، فرایند توسعه را به خطر می‌اندازد.

سرمایه انسانی از ابزارهای مهم توسعه است و در نتیجه توسعه مستلزم حفظ سرمایه‌های انسانی است. سرمایه‌های انسانی، منابع فکری تاثیرگذاری برای ایجاد تغییرات ارزشمند در جامعه هستند. در میان سرمایه‌های انسانی، نخبگان و سرآمدان، سکان‌دار اصلی توسعه و نوآوری در یک جامعه محسوب می‌شوند. به علاوه، اگر کشوری بخواهد در مسیر اقتصاد دانش‌بنیان حرکت کند، مستلزم آن است که در زمینه سرمایه انسانی و فکری سرمایه‌گذاری کند چرا که نخبگان هر کشوری زیربنای اقتصاد دانش‌بنیان هستند (شاه‌آبادی و دیگران، ۱۳۹۳: ۳).

دانش و مهارت، شکل مهمی از سرمایه است (کلو و وچتر، ۲۰۰۴) که نخبگان و سرآمدان، منبع مهمی از دانش و مهارت هستند. در نظریات نوین اقتصادی نیز نقش سرمایه‌های انسانی در تولید دانش و کسب

درآمد بسیار مورد توجه است (نان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷: ۱۶۰). نخبگان در تولید و گسترش علم، هنر و فناوری، فرهنگ‌سازی و مدیریت کشور اثرگذاری زیادی دارند. هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری نخبگان در زمینه تولید و گسترش دانش و نوآوری‌های جدید موجب سرعت‌بخشی به رشد و توسعه می‌شود (فرتوک‌زاده و اشراقی، ۱۳۸۷: ۱۴۰). بنابراین نخبگان جامعه به عنوان سرمایه‌های انسانی والا نقش مهمی در جامعه دارند. نخبگان اعضای ممتاز جامعه محسوب می‌شوند که در جریان تحولات جامعه، نقش و تأثیرگذاری تعیین‌کننده‌ای دارند. توسعه اجتماعی - فرهنگی و همچنین توسعه اقتصادی در هر جامعه‌ای همراه با پیشرفت‌های علمی - تکنولوژیکی، محصول تلاش نخبگان جامعه است.

با این حال یکی از مشکلات کشورهای در حال توسعه، مهاجرت نخبگان و در نتیجه آن کمبود نیروی انسانی کارآمد و متخصص است. مهاجرت نخبگان عمدتاً از سوی کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه - یافته به سوی کشورهای توسعه یافته صورت می‌گیرد (آدامس، ۲۰۰۳). آمارهای بین‌المللی نیز نشان می‌دهد مهاجرت نخبگان از کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه یافته طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰، هفتاد درصد افزایش داشته است (آرسلان<sup>۲</sup> و دیگران، ۲۰۱۴: ۳۶).

مهاجرت نخبگان بر اقتصاد و توسعه کشور بسیار تأثیرگذار است. مهاجرت نخبگان به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی و جزء جدایی‌ناپذیر توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و حاملان سرمایه‌های فرهنگی، پیامدهای بسیاری برای توسعه اقتصاد و فرهنگ کشورها به دنبال دارد چرا که توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر جامعه‌ای ریشه در کارآمدی نخبگان و سرآمدان آن جامعه دارد. مهاجرت نخبگان در واقع مهاجرت سرمایه‌های انسانی و فرهنگی نخبگان است.

مهاجرت نخبگان به خصوص در یک دهه اخیر افزایش یافته است. بر اساس داده‌های بانک جهانی (۲۰۱۷) تعداد مهاجران ایرانی در جهان نشان می‌دهد که رتبه ایران در بین ۲۳۲ کشور، پنجاه و چهارم است که نسبت به چند دهه اخیر افزایش زیادی داشته است (رصدخانه مهاجرت ایران، ۱۳۹۸). تغییرات جامعه ایرانی در عرصه‌های مختلف، مهاجرت نخبگان را تسریع می‌کند. زیست در جهان ناامنی‌ها مهاجرت

۱. Nunn

۲. Arslan

نخبگان را افزایش می‌دهد. سالانه بسیاری از نخبگان در جست‌وجوی فرصت‌های بهتر و با انگیزه‌های مختلف مهاجرت می‌کنند که معلول شرایط مختلفی است.

پدیده مهاجرت نخبگان فرایند پویایی است که عوامل گوناگونی بر آن تاثیرگذار است. تنها تصمیمات شخصی و منافع فردی موجب مهاجرت نمی‌شود بلکه عوامل مختلفی در سطوح میانی و کلان بر مهاجرت نخبگان و سرآمدان جامعه تاثیرگذار است (رچلینگ، ۲۰۰۱). متخصصان و نخبگان به دلایلی چون مشکلات علمی، اقتصادی، فناوری، سیاسی، کمبود امکانات پژوهشی، رفاهی و ناتوانی جامعه در استفاده از تخصص و توان علمی آنها، به منظور کسب تجربه، پیشرفت‌های علمی، دستمزدهای بالا، منزلت، رفاه اجتماعی، آزادی فکری بیشتر و دسترسی به منابع علمی جدیدتر و متنوع‌تر به جوامع دیگر مهاجرت می‌کنند (شاه‌آبادی و جامه‌بزرگی، ۱۳۹۲). بنابراین هر چند مهاجرت نخبگان از یک سو تصمیم و انتخاب شخصی است اما از سوی دیگر، شرایط ساختاری و نهادی نیز در این تصمیم و انتخاب تأثیرگذار است.

تغییرات جامعه ایرانی طی چند دهه اخیر در رفتار مهاجرتی نخبگان تعیین‌کننده است؛ علاوه بر تغییرات اجتماعی و فرهنگی، تغییرات اقتصادی طی یک دهه اخیر نیز بر مهاجرت نخبگان بسیار تأثیرگذار بوده است. پیامدهای مدرنیته، جهانی شدن و گسترش فضای مجازی و سایر مظاهر عینی و ذهنی مدرنیته طی چند دهه اخیر نظام فرهنگی، ارزشی و نگرشی جامعه ایرانی را دچار بازاندیشی ساخته است. علاوه بر این، جامعه ایرانی از تغییرات اقتصادی نیز بسیار متأثر شده است. ناامنی اقتصادی، خصوصی‌سازی و کالایی‌شدن بسیاری از عرصه‌های زندگی، تغییرات نرخ ارز و دلاری‌شدن قیمت‌ها و افزایش چند برابری هزینه‌های زندگی، کاهش رشد اقتصادی، تورم‌ها و ابرتورم‌ها و کاهش قدرت خرید مردم، بیکاری گسترده دانش‌آموختگان، ناامنی‌های شغلی و بی‌ثباتی‌ها بخشی از تغییرات اقتصادی جامعه ایرانی است که در تحلیل دلایل مهاجرت نخبگان بسیار راه‌گشاست. به نظر می‌رسد طی یک دهه اخیر تلاش برای ارتقاء کیفیت زندگی و رفاه و کاهش مخاطرات زندگی به بخش مهمی از اهداف مهاجرت نخبگان تبدیل شده است.

علاوه بر تغییرات اجتماعی - فرهنگی و همچنین تغییرات اقتصادی، تغییرات شرایط سیاسی کشور مانند آزادی سیاسی و مدنی یا بی‌ثباتی سیاسی نیز در مهاجرت نخبگان بسیار تاثیرگذار بوده است. بخش زیادی از مهاجرت نخبگان به خصوص در یک دهه اخیر تحت تأثیر شرایط سیاسی کشور رقم خورده است.



بنابراین بسیار مهم است در تحلیل مهاجرت و یا ماندگاری نخبگان، تغییرات جامعه ایرانی در زیست روزمره نخبگان و تصمیمات زندگی روزمره لحاظ شود.

مهاجرت و خروج نخبگان تاثیرات و پیامدهای بسیاری در جامعه ایرانی داشته است. خروج سرمایه‌های انسانی علمی و نخبه، هدر رفتن سرمایه‌های مالی صرف شده برای افراد، محروم شدن کشور از ارزش افزوده بالقوه نخبگان و در نهایت فقیر شدن کشور در آینده از لحاظ ضریب هوشی نسل‌های آتی را به دنبال دارد (هوری<sup>۱</sup> و دیگران، ۱۳۹۴). مهاجرت نخبگان می‌تواند موجب کاهش نیروی کار متخصص و ماهر شود. به علاوه، از دست دادن نیروی نخبه موجب کند شدن فرایند توسعه، تضعیف رشد دانش، هدر رفتن هزینه آموزش، کاهش اندیشه‌های خلاقانه و نو، تضعیف موجودی سرمایه اجتماعی و عمیق‌تر شدن شکاف توسعه اقتصادی با کشورهای توسعه یافته شود (رحمانی و مظاهری ماربری، ۱۳۹۳؛ صحبتی‌ها و همکاران، ۱۳۹۳). به‌طور کلی می‌توان گفت خروج نخبگان و سرآمدان به عنوان یک پدیده اجتماعی که محصول عوامل اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جامعه ایران است، بر فرآیندهای رشد و توسعه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی اثرات زیانباری بر جای گذشته است (موسوی‌راد و قدسیان، ۱۳۹۴).

در این میان، ماندگاری و حضور نخبگان در جامعه ایرانی دارای پیامدها و آثار مثبت بسیاری است. پیشرفت و توسعه جوامع در گرو جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌برداری صحیح از نخبگان و منابع انسانی فرهیخته است و امروزه توانایی جذب و نگهداری نخبگان به یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است (دوستار و دیگران، ۱۳۹۲). جذب و نگهداشت استعدادها از گام‌های اولیه در مدیریت استعدادها محسوب می‌شود. مدیریت استعداد، نظام جذب، شناسایی، توسعه، نگهداشت و به‌کارگیری افراد دارای پتانسیل بالا است. مدیریت استعدادها به سازمان‌ها اطمینان می‌دهد که افرادی شایسته و با مهارت‌های مناسب در جایگاه شغلی مناسب قرار بگیرند تا زمینه‌های رشد و توسعه را فراهم نمایند (دیویس و دیویس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). در واقع باید به نخبگان به عنوان سرمایه‌های جامعه نگریسته شود که ماندگاری نخبگان به معنای ماندگاری سرمایه‌ها است؛ نه فقط سرمایه اقتصادی، بلکه مهم‌تر از همه ارتقاء فرهنگی جامعه مستلزم حضور سرمایه‌های

۱. Horri

۲. Davies & Davies

فرهنگی نخبگان در جامعه است؛ به علاوه، نخبگان علمی می‌توانند شکل‌دهنده سرمایه‌های اجتماعی در جامعه ایرانی نیز باشند.

ماندگاری نخبگان به معنای نگهداری نخبگان در کشور یا افزایش تمایل نخبگان به حضور در کشور است. کارکردهای نظام نخبگانی در هر جامعه‌ای شامل شناسایی نخبگان، جذب نخبگان به نظام‌های اقتصادی، اجتماعی و علمی، هدایت فعالیت‌های علمی نخبگان، به کارگیری نخبگان و ایجاد زمینه‌های لازم برای تاثیرگذاری نخبگان در جامعه، حمایت از نخبگان، تکریم و گرامی‌داشت نخبگان، الگوسازی نخبگان به منظور گسترش فرهنگ نخبگی و نخبه‌پروری و درنهایت نگاه‌داشت و ماندگاری نخبگان با هدف حفظ تداوم و استمرار تاثیرگذاری نخبگان در جامعه است (منتظر و دیگران، ۱۳۹۱).

در سیاست‌های کلی علم و فناوری ایران نیز بر حفظ و نگهداشت سرمایه‌های انسانی تاکید شده است. در این راستا، جدی‌ترین حرکتی که طی سال‌های اخیر در جامعه ایرانی پیاده شده است، تصویب اساس‌نامه بنیاد ملی نخبگان در اواخر سال ۱۳۸۳ در شورای عالی انقلاب فرهنگی است. این بنیاد تلاش دارد تا از ظرفیت‌های نخبگان برای توسعه کشور و تولید دانش استفاده کند. همچنین از مهاجرت نخبگان به کشورهای دیگر جلوگیری کند و با استراتژی‌هایی آن را کاهش دهد. اصلی‌ترین هدف بنیاد ملی نخبگان، جلوگیری از مهاجرت نخبگان، جذب و ماندگاری نخبگان و سرآمدان در کشور و استفاده از ظرفیت‌ها و استعداد‌های آنها در حوزه‌های مختلف است. با این حال به نظر می‌رسد برنامه‌ها و سیاست‌های موجود کارایی لازم را نداشته و مانع مهاجرت نخبگان و در نتیجه ماندگاری نخبگان در جامعه ایرانی نشده و طی یک دهه اخیر مهاجرت نخبگان همچنان افزایش چشم‌گیری داشته است.

علی‌رغم تلاش نهادهایی مانند بنیاد ملی نخبگان برای حمایت از نخبگان و سرآمدان کشور، نخبگان با وجود عضویت و دریافت حمایت‌های بنیاد ملی نخبگان، از کشور مهاجرت می‌کنند یا در صورت وجود شرایط، تمایل به مهاجرت دارند. بنابراین لزوم کندوکاو برای شناسایی دلایل ماندگاری نخبگان و سرآمدان در کشور و استفاده از سرمایه نخبگان در توسعه و پیشرفت کشور ضرورت بسیار مهمی است. در این راستا، رجوع به خود نخبگان و سرآمدان کشور برای شناسایی دلایلی که می‌تواند به ماندگاری نخبگان و سرآمدان

در کشور منجر شود و موانعی که در مسیر ماندگاری نخبگان و سرآمدان در کشور وجود دارد، هدف اصلی پژوهش حاضر است.

## سوالات تحقیق

- موانع ماندگاری نخبگان و سرآمدان ایرانی در چرخه خدمت به جامعه چیست؟
- دلایل و عوامل ماندگاری نخبگان و سرآمدان ایرانی در چرخه خدمت به جامعه چیست؟

## اهداف تحقیق

- استخراج موانع ماندگاری نخبگان و سرآمدان ایرانی در چرخه خدمت به جامعه؛
- استخراج دلایل و عوامل ماندگاری نخبگان و سرآمدان ایرانی در چرخه خدمت به جامعه؛
- ارائه پیشنهادات راهبردی و سیاستی به منظور برنامه‌ریزی در راستای افزایش ماندگاری نخبگان و سرآمدان ایرانی در چرخه خدمت به جامعه.

## اهمیت و ضرورت پژوهش

موضوع پژوهش حاضر از چند جهت حائز اهمیت است که در این بخش درباره آن‌ها بحث می‌شود: اهمیت موضوعی پژوهش یعنی ماندگاری نخبگان، تاثیرات ماندگاری نخبگان در جامعه ایرانی و اهمیت سیاست‌گذاری در این حوزه و در نهایت اهمیت روش‌شناختی پژوهش. این ملاحظات به اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش مشروعیت می‌بخشند.

نخبگان، عواملان و توسعه‌سازان جامعه ایرانی هستند؛ آنها در عرصه اشتغال، تولید، اقتصاد، تکنولوژی، علم، کارآفرینی، افتخارآفرینی و نوآوری‌های علمی دارای نقش و تاثیرگذاری هستند. در نتیجه حاکمیت و دولت برای ارتقاء خودش بایستی به فهم رفتار مهاجرتی نخبگان و دلایل آن پردازد و بر اساس آن زیرساخت‌های سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و آموزشی را برای نخبگان جوان فراهم کند تا به ماندگاری

نخبگان کمک و از خروج و مهاجرت نخبگان جلوگیری کند. بنابراین نخبگان و سرآمدان نقش حیاتی در رشد و توسعه کشور دارند. به همین دلیل ماندگاری نخبگان و سرآمدان در کشور یک ضرورت مهم در توسعه جامعه ایرانی است و ضروری است که به منظور ماندگاری نخبگان و استفاده مناسب از ظرفیت‌های علمی آنان در جهت توسعه، زیرساخت‌ها و شرایط لازم برای پرورش و بالندگی و نقش آفرینی و توسعه علمی شناسایی شود.

نخبگان به عنوان سرمایه‌های انسانی جامعه، دارای سرمایه فرهنگی برجسته هستند و می‌توانند در رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و به خصوص توسعه علمی جامعه ایرانی اثرگذار و تعیین کننده باشند. به همین دلیل حاکمیت و دولت باید به دنبال جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌برداری صحیح از نخبگان به عنوان سرمایه‌های انسانی نخبه و متخصص و دارای سرمایه فرهنگی والا باشند تا از این طریق بتوانند به اهداف توسعه‌ای دست یابند.

ماندگاری نخبگان می‌تواند ساختار نظام اجتماعی و اقتصادی را متأثر کند. بنابراین اهمیت نقش و جایگاه نخبگان و سرآمدان، توجه به بحث ماندگاری نخبگان را ضرورت می‌بخشد. در این راستا، شناسایی دلایل ماندگاری نخبگان و راه‌های افزایش ماندگاری این قشر در جامعه بسیار ضرورت دارد. این هدف از سوی دیگر موجب کاهش خروج نخبگان از جامعه ایرانی نیز می‌شود.

به علاوه، حرکت به سوی اقتصاد دانش‌بنیان، نیازمند ماندگاری نخبگان و سرآمدان در جامعه است تا از این طریق توسعه علمی جامعه ایرانی رخ دهد. فراتر از همه این‌ها، شناخت عوامل موثر بر ماندگاری نخبگان می‌تواند به سیاست‌گذاری‌های علمی، آموزشی و پژوهشی کشور جهت دهد. همچنین داده‌ها و شواهد خوبی به سیاست‌گذاران در عرصه علمی ارائه می‌دهد تا از طریق چنین شناختی، تسهیلات و خدمات مفید و موثری برای نخبگان علمی جامعه ایرانی فراهم کنند تا در نهایت شرایط و بسترهای خوبی برای افزایش ماندگاری نخبگان مهیا گردد.

در نهایت باید اشاره کرد عمده مطالعاتی که در ایران در این حوزه پژوهشی انجام شده است، درباره پدیده مهاجرت نخبگان و چرایی مهاجرت نخبگان بوده است (که در پیشینه پژوهشی موضوع در فصل بعدی به صورت مفصل آمده است) اما مطالعات جامعه‌شناختی که با تأکید بر دلایل ممانعت از مهاجرت

نخبگان علمی و درواقع استخراج دلایل و موانع ماندگاری نخبگان انجام شده باشد، اندک است. به علاوه، مطالعات موجود عمدتاً بر نخبگان و سرآمدان علمی معطوف نبوده‌اند بلکه گروه‌های دیگر را مورد مطالعه قرار داده‌اند. درواقع موضوع ماندگاری نخبگان کمتر از دیدگاه جامعه‌شناختی و رویکرد کیفی مورد مطالعه قرار گرفته است.

در این راستا این پژوهش به دنبال شناسایی و ارائه تحلیلی جامعه‌شناختی از دلایل ماندگاری نخبگان و همچنین شناسایی موانع ماندگاری نخبگان در کشور است. پژوهش حاضر با توجه به ضعف مطالعات کیفی در این حوزه، با روش کیفی و استخراج نظرات و دیدگاه‌های نخبگان و سرآمدان انجام خواهد شد.

## فصل دوم: پیشینه تجربی پژوهش

### مقدمه

این فصل به پیشینه پژوهشی موضوع اختصاص دارد. در این بخش ابتدا مروری مختصر بر پژوهش‌های خارجی ارائه شده است، سپس به شکل تفصیلی مروری بر پژوهش‌های ایرانی با دو محور مطالعات مهاجرت نخبگان و مطالعات ماندگاری نخبگان انجام شده است.

### مروری بر پژوهش‌های خارجی

پدیده مهاجرت نخبگان یا ماندگاری نخبگان به قدری با اهمیت است که در کشورهای مختلف مطالعات بسیاری در این زمینه انجام شده است. در اینجا صرفاً به نتایج برخی از مطالعات اشاره می‌شود.

لودل (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان «مهاجرت در بین نخبگان علمی» مطرح کرده است که بسیاری از کشورها برای تشویق نخبگان برجسته برای ماندگاری یا بازگشت به وطن سیاست‌هایی تدارک می‌بینند. از نظر او مهارت در بین نخبگان بالقوه رخ می‌دهد نه در بین نخبگان مستقر و در نتیجه سیاست‌هایی که کشورها برای جذب نخبگان برجسته تدارک می‌بینند ممکن است برای ماندگاری اجتماعات علمی ملی ناکافی باشد. او معتقد است اقدامات سیاست علمی برای کاهش فرار مغزها و نخبگان تنها در صورتی می‌تواند موفقیت‌آمیز باشد که بدانیم چرا دانشمندان واقعاً مهاجرت می‌کنند و چرا بازگشت نمی‌کنند.

لودل (۲۰۰۵) بر این عقیده است که با توجه به الگوهای مهاجرت در تخصص‌های مختلف می‌توان فرض کرد که دلایل مهاجرت حداقل تا حدودی خاص (field-specific) است که با انجام مطالعات کیفی درباره شرایط کار و تصمیمات فردی دانشمندان می‌توان به آن پی برد. همچنین به نظر می‌رسد که فرار مغزهای نخبه به نفع ایالات متحده عمل می‌کند. ایالات متحده بخش قابل توجهی از نخبگان علمی و همچنین یک نظام علمی نسبتاً غنی دارد. با این حال به نظر می‌رسد مهاجرت به ایالات متحده آمریکا کمتر

در مواردی اتفاق می‌افتد که دانشمندان قبلاً عضو یک نخبه باشند. همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد نخبگان بالقوه بیش از نخبگان واقعی مهاجرت می‌کنند و به نظر می‌رسد استخدام نخبگان همزمان مهاجرت را تحریک می‌بخشد.

در نهایت لودل (۲۰۰۵) به اهمیت نخبگان متخصص در حکمرانی و تنظیم مقررات تاکید دارد و معتقد است که از دست دادن نخبگان متخصص پیامدهای جدی برای تولید دانش همراه خواهد داشت. وی همچنین به کاهش استانداردهای آموزشی و همچنین تاثیرات مهاجرت نخبگان علمی بر نظام علمی کشورها تاکید کرده است.

هورویتز<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۰۶) در مطالعه خود تحت عنوان «استراتژی‌های منابع انسانی برای مدیریت کارکنان دانش‌محور» مطرح کرده‌اند که برای نگهداری و ماندگاری کارکنان دانش‌محور و نخبه سنگاپوری استفاده از استراتژی پرداخت حقوق و دستمز و پاداش مناسب است در حالی که این استراتژی برای سازمان‌های آفریقای جنوبی از اثربخشی کمتری برخوردار است. ریشه این تفاوت‌ها را باید در ماهیت بازار نیروی کار، نرخ بیکاری و ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگ ملی و سازمانی جست‌وجو کرد.

دیویس و دیویس (۲۰۱۰) در پژوهش خود تحت عنوان «مدیریت استعدادها در دانشگاه‌ها» مطرح می‌کنند که مدیریت استعدادهای علمی از جدیدترین موضوعات حوزه مدیریت منابع انسانی است که هدف آن پرداختن به جذب، نگهداشت و توسعه استعدادها است. مدیریت استعداد به سازمان‌ها اطمینان می‌دهد که افرادی شایسته و با مهارت‌های مناسب در جایگاه شغلی مناسب قرار بگیرند. از نگاه این محققان، مدیریت استعداد، نظام جذب، شناسایی، توسعه، نگهداشت و به‌کارگیری افراد دارای پتانسیل بالایی است که بخشی از ارزش‌های خاص سازمان به شمار می‌آیند.

اسلیدرینک<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در پژوهش خود تحت عنوان «مدیریت استعدادها در مراقبت بهداشتی: شناسایی و ماندگاری استعدادها» نشان می‌دهد مهم‌ترین عوامل درونی تاثیرگذار بر حفظ و نگهداشت نخبگان،

---

۱. Horwitz

۲. Sleiderink

استقلال شغلی، فرصت‌های توسعه، رضایت شغلی، کار چالش برانگیز و قدردانی است. مهم‌ترین عوامل بیرونی نیز به ترتیب شامل رابطه با همکاران، شرایط کاری، امنیت شغلی، فرصت‌های ارتقاء و دستمزد است. رامن (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان «عدالت اجتماعی و مهاجرت نخبگان بسیار ماهر» به دنبال ترسیم تأثیرات مهاجرت در دستیابی به عدالت اجتماعی در جوامع لیبرال مدرن است که در این راستا مهاجرت افراد متخصص و ماهر را مورد مطالعه قرار داده است. مهاجرت نخبگان بسیار ماهر به کشورهای توسعه یافته عامل اصلی در افزایش مداوم تولید علمی و صنعتی کشورهای توسعه یافته غربی است. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد مهاجرت افراد ماهر و متخصص در تعقیب عدالت اجتماعی در کشور مبدا و میزبان تأثیرگذار هستن و تأثیرات مثبت و منفی قابل توجهی در تعقیب عدالت اجتماعی در هر دو کشور میزبان و مبدا وجود دارد. متخصصانی که به کشورهای توسعه یافته مهاجرت می‌کنند به پیشرفت‌های اساسی در علم و صنعت کمک می‌کنند. در نتیجه کشورهای توسعه یافته به نفع خود برای حفظ و ماندگاری این افراد از مشوق‌ها و سیاست‌های مهاجرتی سخاوتمندانه‌ای استفاده می‌کنند تا خودشان نیز سود و منفعت بیشتری کسب کنند و درعین حال مهاجران نیز ماندگار شوند و هویت خود را با کشور میزبان‌شان افزایش دهند.

اسکات<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۱۲) در پژوهش خود تحت عنوان «ماندگاری استعداد‌های کلیدی و نقش پادشاهی» نشان می‌دهند مهم‌ترین روش‌هایی که سازمان‌ها برای نگهداشت و ماندگاری استعداد‌های کلیدی خود به کار می‌برند، شامل شناسایی کارکنان کلیدی، فرصت‌های یادگیری و ارتقاء، پرداخت بالاتر از سطح بازار کاری موجود، استفاده از برنامه‌های جانشین‌پروری، پرداخت هزینه‌های تحصیلی، ساعات کاری منعطف، ارائه دستمزدهای رقابتی و معنادار است.

بندیکت و اوکپیر<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) موضوع «فرار مغزها و توسعه قاره آفریقا» را بررسی کرده‌اند. آنها در این مطالعه مطرح می‌کنند که قاره آفریقا هر روز در حال از دست دادن دانشگاہیان، دانشمندان و سایر متخصصان از طریق مهاجرت به کشورهای غنی‌تر است. این محققان دلایل مهاجرت نخبگان علمی آفریقا

۱. Scott

۲. Benedict & Ukpere



را به عوامل جاذبه‌ای چون کیفیت بالای نظام آموزشی و جاذبه‌های اقتصادی و عوامل دافعه‌ای چون اشکالات در زیرساخت‌های نظام آموزشی نسبت داده‌اند.

بنگ و میترا<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «فراز مغزها و نهادهای حکمرانی»، اثر نهادهای کشور مبدأ را بر سطح مهاجرت به آمریکا مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد عواملی چون ثبات سیاسی دولت، شکل سرمایه‌گذاری، کیفیت بوروکراسی در کشور مبدأ، حمایت از حقوق مالکیت و شفافیت، تاثیر معناداری بر کاهش روند مهاجرت متخصصان دارای سطوح بالای مهارت به ایالات متحده آمریکا دارند.

اینایتی و دیگران<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در پژوهش خود تحت عنوان «تجزیه و تحلیل و شبیه‌سازی پدیده فراز مغزها در اندونزی» مطرح کرده‌اند که آموزش، اقتصاد، اجتماع، محیط زندگی و سیاست، عواملی هستند که منجر به مهاجرت نخبگان می‌شوند اما در این میان عامل آموزش در وهله اول علت اصلی مهاجرت نخبگان است. پژوهش حاضر نشان می‌دهد عوامل اقتصادی، اجتماعی، محیطی و سیاسی ماندگاری نخبگان را موجب می‌شوند.

تریق و اسپچولر<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان «مدیریت استعدادهای جهانی: بررسی ادبیات، چارچوب تلفیقی و پیشنهادات برای تحقیقات آتی» دو شیوه متفاوت برای جذب نخبگان معرفی کرده‌اند: برگشت مهاجران به کشور مبدأ (روش برگشت)، و بسیج نیروهای خارج از کشور و همکاری آنها از راه دور در فعالیت‌های توسعه کشور خویش (روش پراکندگی). در برخی کشورهای تازه‌صنعتی شده مانند سنگاپور، جمهوری کره یا کشورهای چین، هند و چین، روش اول با موفقیت محقق شده است. آنها از سال ۱۹۸۰ به بعد برنامه‌های بازگشت نخبگان را به کشورهایشان اجرا نموده و شبکه‌های وسیعی در کشورهایشان ایجاد کرده‌اند تا این نخبگان بتوانند به طور مؤثرتر در این کشورها جایی برای خود پیدا کنند (تریق و اسپچولر، ۲۰۱۰: ۱۲۸). روش دوم جدیدتر است و از راهبرد متفاوتی تبعیت می‌کند. این راهبرد احتمال عدم برگشت برخی مهاجران را مسلم می‌پندارد. آنها ممکن است به توسعه کشور مبدأشان بسیار

۱. Bang & Mitra

۲. Inayati, Arai & Sarjono

۳. Tarique & Schuler

علاقه‌مند باشند که دلایل آن هم وابستگی‌های فرهنگی و خانوادگی است. پس هدف، برقراری تعاملاتی است که از طریق آن، مهاجران بتوانند به طور مؤثر و بدون حضور فیزیکی، در توسعه کشورشان شرکت کنند. این نوع همکاری از راه دور امکان‌پذیر است (استارک<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۹: ۱۱). هدف پژوهش حاضر این است که روش‌های ماندگاری نخبگان از دیدگاه خودشان شناسایی شود.

استور (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «زندگی اینجا، کار آنجا: نخبگان مهاجر در تلاقی تجارت جهانی و فرهنگ» به مطالعه مهاجرت نخبگان پرداخته است. در این پژوهش بیست مهاجر نخبه، تحصیل‌کرده یا ماهر توضیح می‌دهند که چگونه فناوری‌های ارتباطی به آنها کمک می‌کنند تا هویت‌های چندگانه را در تعامل با خانواده، دوستان و همکاران در مکان‌های مختلف در سراسر جهان مدیریت کنند. داستان‌های زندگی مهاجران نخبه اغلب کمتر گزارش می‌شود اما تاثیرات آن‌ها مرتبط با جامعه است به دلیل نقشی که در شکل‌گیری جوامع دارند. دو موضوع بین فرهنگی برای این گروه متمایز مورد بررسی قرار گرفته است که عبارت است از حس تعلق و هویت. یافته‌ها حاکی از آن است که تجربیات زندگی مهاجران نخبه در بین فرهنگ‌ها و فرهنگ‌های مختلف انعطاف‌پذیرتر، هویت‌ها و تعلقات سیال و موضوعات شهروندی، هویت و وفاداری در قرن بیست و یکم پیچیده‌تر شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مهاجران نخبه هویت انعطاف‌پذیرتر، سیال و تعلقات چندگانه و متکثری را تجربه کرده‌اند. تجربه زیسته این بیست مهاجر نخبه، پیچیدگی‌های هویت و تعلق را در قرن بیست و یکم نشان می‌دهند. تجربه آنها درک بیشتری از تعاملات‌شان را در فرهنگ کشور مبدأ و کشور میزبان ارائه می‌دهد زیرا آنها از طریق استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی مانند اینترنت و فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی با هویت‌های آنلاین و آفلاین با مکان‌های مختلف ارتباط دارند. تجربه مهاجران نشان‌دهنده اهمیت واقعیت مجازی در حفظ و هویت و تعلق است. نخبگان به روش‌هایی که گفته شد با جامعه مبدأ ارتباط دارند.

تمرکز پژوهش حاضر بر شناسایی عوامل مؤثر بر ماندگاری نخبگان و همچنین موانع ماندگاری نخبگان در کشور خواهد بود. پژوهش حاضر از این جهت حایز اهمیت است که به دنبال شناسایی دلایل و موانع ماندگاری نخبگان و سرآمدان ایرانی در چرخه خدمت به جامعه از دیدگاه خود نخبگان و سرآمدان است.

۱. Strack

## مروری بر پژوهش‌های ایرانی

در این بخش خلاصه‌ای از مطالعات تجربی مهاجرت نخبگان و همچنین ماندگاری و نگهداشت در قالب جدول ارائه می‌شود و سپس جمع‌بندی صورت می‌گیرد. عوامل تبیین‌کننده مهاجرت تاحدی به شناسایی دلایل ماندگاری نخبگان کمک می‌کنند اما لزوماً به یک معنا نیستند؛ در نتیجه مطالعات این دو حوزه به صورت مجزا آمده است.

### جدول شماره ۱. مروری بر مطالعات تجربی مهاجرت نخبگان در ایران

محققان	عنوان پژوهش	روش پژوهش	عوامل تبیین‌کننده مهاجرت نخبگان
ذکایی (۱۳۸۵)	جوانان، جهانی‌شدن و مهاجرت‌های بین‌المللی: پژوهشی در میان نخبگان جوان	روش کیفی	فرایندهای جهانی‌شدن و ارزش‌های جهان‌وطنی بر گرایش‌ها و ارزش‌های جوانان، تمایل به حفظ سلیقه‌ها و سبک‌های فردی زندگی و ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای و تحصیلی، نیاز به اثبات توانایی‌های فکری و حرفه‌ای.
جواهری و سراج‌زاده (۱۳۸۴)	بررسی عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان به مهاجرت به خارج از کشور	روش کمی	پایبندی به جامعه ملی و دینداری به عنوان عوامل بازدارنده، نگرش انتقادی نسبت به شرایط کنونی و آتی جامعه به عنوان عوامل ترغیب‌کننده گرایش به مهاجرت.
صالحی عمران (۱۳۸۵)	بررسی نگرش اعضای هیأت علمی درباره دلایل مهاجرت نخبگان علمی به خارج از کشور	روش کمی	عوامل رانشی (دافعه‌های داخلی): عدم توجه اجتماعی به ارزش فعالیت‌های علمی، نبود تسهیلات لازم برای پژوهش، پایین بودن حقوق و دستمزد، احساس تبعیض و نابرابری. عوامل کششی (جاذبه‌های خارجی): امکانات مادی و رفاهی بهتر برای زندگی، ارتقاء رشد علمی و حرفه‌ای،

<p>وجود فرصت‌های شغلی بهتر، دسترسی به دستمزد بیشتر، آسایش روانی و اجتماعی بهتر برای خود و خانواده، علاقه به زندگی در یک جامعه بدون احساس تبعیض، ارتباط بهتر با نیازهای جامعه خارجی.</p>	<p>آماري و پيمائشي</p>	<p>بررسی عوامل داخلی تقویت کننده فرایند خروج نخبگان علمی از کشور</p>	<p>جاودانی (۱۳۸۳)</p>
<p>توسعه ناموزون آموزش عالی، بیکاری دانش‌آموختگان، توده‌ای شدن آموزش عالی.</p>	<p>مرورري و آماري</p>	<p>توسعه ناموزون آموزش عالی: بیکاری دانش‌آموختگان و مهاجرت</p>	<p>قانع‌راد (۱۳۸۳)</p>
<p>عوامل اقتصادی چون نرخ بیکاری، دستمزد نیروی کار و شکاف شاخص رفاهی بین ایران و اروپا و جانشین‌های آن از جمله شکاف درآمد سرانه، شکاف تشکیل سرمایه ثابت سرانه و شکاف مخارج ملی سرانه؛ عوامل سیاسی - اجتماعی از جمله جنگ تحمیلی، حقوق سیاسی، آزادی‌های مدنی و فساد یا خط قرمز بوروکراسی.</p>	<p>مرورري و آماري</p>	<p>بررسی عوامل موثر بر فرار مغزها</p>	<p>شاه‌آبادی و دیگران (۱۳۸۵)</p>
<p>عامل علمی، عامل اقتصادی-معیشتی، عامل فرهنگی - اجتماعی، عامل سیاسی-مدیریتی ارتقاء سطح علمی-پژوهشی کشور، تامین و رفاه معیشتی نخبگان، ایجاد فضای مطلوب اجتماعی برای نخبگان، افزایش و تقویت حس تعهد ملی، مشارکت نخبگان، برقراری نظام شایسته‌سالاری، گسترش آزادی‌های فردی-اجتماعی.</p>	<p>روش کيفي: تکنیک دلفی</p>	<p>بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه‌های انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده</p>	<p>فلاحی و منوریان (۱۳۸۷)</p>

حاجی یوسفی و بهمرد (۱۳۸۸)	چرایی مهاجرت نخبگان از ایران پس از پایان جنگ تحمیلی	روش کمی	نقش عوامل جاذبه خارجی و نقش جاذبه عامل اقتصادی.
رضایی و درتاج (۱۳۹۱)	بررسی دلایل مهاجرت نخبگان از دیدگاه اعضای هیئت علمی	روش کمی	دلایل شغلی، دلایل اجتماعی و دلایل اقتصادی، دلایل سیاسی، دلایل علمی پژوهشی و درنهایت دلایل شخصی.
جانعلی زاده چوببستی و دیگران (۱۳۹۳)	بررسی جامعه‌شناختی تمایل به برون کوچی نخبگان علمی	روش کمی	فرصت‌های اشتغال، نامساعد بودن زمینه برای ادامه تحصیل و پژوهش و عدم قدردانی کافی از نخبگان علمی.
جوادزاده (۱۳۹۴)	علل اجتماعی مهاجرت نخبگان ایرانی به دانشگاه‌های آمریکا	روش کمی	سبک زندگی، طبقه اجتماعی و ساخت اجتماعی به عنوان عوامل دافعه و جاذبه اجتماعی در مبدا و مقصد.
لطفی (۱۳۹۵)	بررسی و تحلیل عوامل موثر بر مهاجرت نخبگان؛ با تاکید بر علل کشش داخلی و رانش خارجی	روش کیفی	عوامل رانش خارجی: مسائل مربوط به زبان، خانواده، تبعیض، مسائل آموزشی، فرهنگی، اجتماعی و اعتقادی، مشکلات مالی و اشتغال. عوامل کشش داخلی: میل به اثرگذاری و احساس مفید بودن، جایگاه خانواده، ظرفیت‌های فرهنگی، اجتماعی و اعتقادی، فرصت‌ها و امکانات شغلی. عوامل رانش داخلی: مشکلات نظام آموزشی، مسائل اجتماعی و فرهنگی، مسائل اشتغال و اثرگذاری، ضعف امکانات و رفاهیات. عوامل کشش خارجی: فرصت‌های شغلی، برخورداری از امکانات رفاهی، جاذبه‌های علمی و فرهنگی.

<p>نگرش به آینده شغلی (ارضاء نیازهای مادی، معنوی، روحی - روانی و تناسب شغل با رشته تحصیلی) و سابقه مهاجرت.</p>	<p>روش کمی</p>	<p>نگرش نخبگان علمی به آینده شغلی در ایران و تأثیر آن بر تمایل به مهاجرت</p>	<p>صادقی نژاد و مظلوم (۱۳۹۷)</p>
<p>بی ثباتی سیاسی و فساد اقتصادی، عملکرد نهادی ضعیف.</p>	<p>تحلیل آماری</p>	<p>رابطه عملکرد نهادی و خروج نخبگان از کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه یافته</p>	<p>فاطمی امین و دیگران (۱۳۹۶)</p>
<p>عوامل اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، سازمانی، روان‌شناختی و علمی آموزشی در ارتباط با یکدیگر و به‌طور هم‌زمان.</p>	<p>روش کمی</p>	<p>مدل‌سازی ساختاری عوامل مؤثر بر گرایش به مهاجرت دانشجویان نخبه از کشور</p>	<p>کیانی و دیگران (۱۳۹۷)</p>
<p>عوامل اقتصادی چون دسترسی به فرصت‌های شغلی بهتر و تفاوت وضعیت رفاهی کشور مبدأ و مقصد؛ عوامل حرفه‌ای (مانند دسترسی به امکانات و مربی و بی‌برنامگی فدراسیون‌ها)؛ عوامل سیاسی (مانند ناکارآمدی نظام مدیریت کلان کشور و نفوذ گرایش‌های سیاسی در ورزش) و عوامل اجتماعی (مانند جایگاه اجتماعی ورزشکاران و تمایل به زندگی مدرن).</p>	<p>کمی - کیفی</p>	<p>شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مهاجرت ورزشکاران نخبه در ایران</p>	<p>باقری و دیگران (۱۳۹۸)</p>
<p>دافعه‌های مبدأ با ۵ زیر مقوله عوامل اقتصادی-شغلی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، عوامل سیاسی-مذهبی، عوامل آموزشی و تحصیلی و عوامل شخصی و نیز جاذبه‌های مقصد با ۵ زیر مقوله قانونمندی و روابط،</p>	<p>روش کیفی</p>	<p>گرایش به مهاجرت به خارج در جامعه پزشکی ایران: مطالعه‌ای کیفی</p>	<p>ودادهیر و اشراقی (۱۳۹۸)</p>

احساس امنیت، امکانات رفاهی و مادی، فرصت‌های

آموزشی و شغلی.

عمده مطالعات انجام شده در زمینه مهاجرت نخبگان به روش کمی و پیمایش و همچنین تحلیل‌های آماری انجام شده است. پژوهش‌های ذکایی (۱۳۸۵)، باقری و دیگران (۱۳۹۸) و وودادهیر و اشراقی (۱۳۹۸) از مطالعات کیفی در زمینه مهاجرت نخبگان است. به علاوه، مطالعات این حوزه با محوریت علت‌شناسی مهاجرت نخبگان تحت عناوینی چون دلایل گرایش نخبگان به مهاجرت، عوامل مؤثر بر مهاجرت و چرایی مهاجرت نخبگان انجام شده است. مطالعات این حوزه به علل گوناگون مهاجرت نخبگان پرداخته‌اند؛ برخی از مطالعات به علل اقتصادی مؤثر بر مهاجرت نخبگان (برای مثال شاه‌آبادی و دیگران، ۱۳۸۵)، برخی بر علل سیاسی مهاجرت نخبگان (فاطمی امین و دیگران، ۱۳۹۶) و برخی دیگر بر عوامل فرهنگی و اجتماعی (برای مثال ذکایی، ۱۳۸۵؛ جوادزاده، ۱۳۹۴) تاکید داشته‌اند. برخی از مطالعات نیز از رویکرد علمی و پژوهشی (قانع‌راد، ۱۳۸۳؛ صالحی‌عمران، ۱۳۸۵) به مهاجرت نخبگان پرداخته‌اند. دیگر مطالعات نیز سعی کرده‌اند تا ترکیب عوامل مؤثر بر مهاجرت نخبگان را در نظر بگیرند. در بخش بعدی ابتدا خلاصه‌ای از مطالعات تجربی ماندگاری و نگهداشت در قالب جدول ارائه می‌شود و سپس جمع‌بندی صورت می‌گیرد.

## جدول شماره ۲. مروری بر مطالعات تجربی ماندگاری و نگهداشت

نویسندگان	عنوان پژوهش	روش پژوهش	عوامل تبیین‌کننده ماندگاری و یا عدم ماندگاری
قانع‌راد (۱۳۸۱)	نهادینه‌شدن علم، نگهداری و استقرار مغزها	اسنادی	ضعف نهادینه‌شدن علم، ناهم‌نوایی اساتید و پژوهشگران با انتظارات نقش خویش در چارچوب نهاد ملی علم، توسعه استقلال و وابستگی کارکردی نهاد علم، ضعف ارتباط نهاد علم با سایر نهادها.
جهانگیری و مهرعلی (۱۳۸۷)	شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداشت کارکنان متخصص سازمان ساسد	روش کمی	محتوا و ماهیت شغل، رضایت و امنیت شغلی، مدیریت و رهبری، مشخص بودن اهداف و انتظارات،

فضای همکاری و انسجام گروهی، شرایط کار و پرداختی و مزایا.			
میرسپاسی و دیگران (۱۳۸۹)	آسیب شناسی طرح جذب و نگهداری نخبگان (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران)	روش کمی	امنیت شغلی، تعهد اخلاقی به سازمان و کشور، تعهدات مالی و خدمتی به سازمان، رضایت شغلی و توسعه فردی، شهرت سازمانی.
طهماسبی و دیگران (۱۳۹۱)	مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی	روش کمی	جو تحقیق و پژوهش.
شاطری و دیگران (۱۳۹۴)	عوامل اثرگذار بر حفظ استعدادهای و نخبگان سازمانی صنعت برق ایران در راستای تحقق سیاست های کلی علم و فناوری	روش کیفی	عوامل سازمانی، عوامل شغلی و سازوکارهای نگهداشت.
رمضانی و دیگران (۱۳۸۷)	بررسی عوامل مؤثر بر ماندگاری نخبگان (نخبه داری) و کاهش فرار مغزها از کشور با کاربرد روش کیفی داده بنیاد	روش کیفی	وضعیت معیشتی و شغلی مناسب، به کارگماری افراد شایسته در کارها، وجود مسیر شغلی و آینده ای روشن، وضع قوانین و مقررات مناسب، رفع مقررات دست و پاگیر در مورد نخبگان، بهبود کیفیت زندگی به شیوه دلخواه نخبگان، امنیت شغلی و اجتماعی، توجه به حقوق زنان و دوری از تبعیض، بهبود وجهه ایران، احترام و ارج نهی به نخبگان، آزادی عمل کاری و خودمختاری، فراهم سازی شرایط مناسب کاری و تحقیقاتی، رفع دغدغه های روزمره و فراهم سازی آسایش فکری، اصلاح وضعیت اداری نابسامان، استفاده از توانمندی نخبگان بر خورد انسانی، آزادی های مدنی، به کارگیری نخبگان در پست های سازمانی، وجود امکانات پژوهشی و تحقیقاتی، به کارگیری و مشارکت نخبگان در انجام امور، عدالت اجتماعی، دوری از سلیقه محوری، توجه جدی دولت به نخبگان، آزادی عمل، بالا بردن کیفیت آموزش و پژوهش، اهمیت قائل شدن به پژوهش، اجرای قوانین وضع شده و دوری از سلیقه ای عمل کردن، تاثیر مسائل سیاسی بر همکاری های علمی بین المللی، نخبه خواهی، عدم ثبات مدیریتی.



استفاده از الگوهای موفق خارجی و وجود فضای مطلوب اجتماعی برای توجه به منزلت نخبگان.	روش کیفی	راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ج.ا.ا با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت	دوستار و دیگران (۱۳۹۲)
برنامه‌ریزی توسعه فردی، فرایند اجتماعی شدن، برنامه‌ریزی توسعه سازمانی، شوک‌های کاری.	روش کمی	عوامل موثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش‌محور	افجه و صالح غفاری (۱۳۹۲)
رضایت‌مندی شغلی، نوع استخدام، نوع منزل مسکونی و سن.	روش کمی	بررسی عوامل مرتبط به نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم	معتمدی (۱۳۸۴)
میهن‌پرستی آکادمیک با جامعه شامل ارتباط پویا با محیط بیرونی (ایجاد ساختارهای جدید، احیای ارزش دوباره علم و تحصیل، خدمات مشاوره‌ای) و تعهد به سازمان (بازاریابی).	روش کیفی	چرایی خودداری نخبگان از مهاجرت بازنمایی هویت استادی	بلندهمتان و محمدی (۱۳۹۴)
میهن‌پرستی آکادمیک برای جامعه شامل آموزش و تربیت نیروی انسانی (آموزش نیروی کار کنونی به مثابه نیروی انسانی و آموزش دانشجویان به مثابه آینده‌سازان کشور) و پژوهش و تولید علم نو (تحقیق و پژوهش گروه‌گشا و تولید دانش نو بومی).	روش کمی- کیفی	شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب	میرکمالی و دیگران (۱۳۹۴)
شرایط و نحوه عمل عامل‌های اجتماعی در بیرون فضای علم (رویکرد برونگرا) و عوامل و شیوه‌های مربوط به شرایط اجتماعی داخل فضا و نهاد علم (رویکرد درونگرا)	روش کیفی	شیوه‌های اثربخش در پیشگیری از برون‌کوچی نخبگان علمی	جانعلی‌زاده چوب‌بستی و دیگران (۱۳۹۵)
اصلاح نابسامانی‌ها در هر دو محیط اجتماعی داخل و خارج فضای علم و تعامل میان آنها.	روش کمی	تبیین جامعه‌شناختی زمینه‌های اجتماعی پرورش و گریز نخبگان در شهر بندرعباس	افقی و دیگران (۱۳۹۵)

<p>رابطه بین سرمایه اجتماعی، گروه مرجع، امنیت اجتماعی و گرایش به مهاجرت.</p>			
<p>ایجاد محیط رشد، تامین منابع مالی، سازوکارهای اصلاح ساختار، سازوکارهای اصلاح فرهنگ ارتقاء رشد علمی دانشگاه‌ها، تدوین نظام ارزش-گذاری و دانایی محور، هویت بخشی به نخبگان ایرانی.</p>	<p>روش کیفی</p>	<p>طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور</p>	<p>منوریان و دیگران (۱۳۹۶)</p>
<p>نگهداشت برد برد: انگیزه بخشی چندبعدی، فضای اثبات وجود، بستر سازی ارتقاء، رضایت سنجی سازمانی، بهره‌وری سازمانی، حمایت سازمانی، تامین سازمانی، نگهداشت سیال، شایسته‌سالاری، ارجحیت منزلت سازمانی.</p>	<p>روش کیفی- کمی</p>	<p>شناسایی ابعاد نگهداشت استعدادها در سازمان‌های ایران با استفاده از رویکرد ترکیبی</p>	<p>نعیم یاوری و دیگران (۱۳۹۶)</p>
<p>عوامل جاذبه (فرصت‌های شغلی، امنیت شغلی، رفاه اقتصادی، استقلال در کار، رفاه اجتماعی)، دافعه (بروکراسی شدید اداری، هزینه و تورم زیاد، فرهنگ کاری ناکارآمد، بی‌عدالتی اجتماعی، شخصیت کاری)، مداخله‌گر (فاصله توسعه یافتگی، تبلیغات مطلوب، تسهیلات روادید و اقامت، اقلیت‌ها و ایدئولوژیک)، فردی (عدم وجود بهداشت مناسب، عقب افتادگی فردی، نارضایتی از نظام اجتماعی، فواصل درآمدی، امنیت انسانی) و نگهداشت (کوچک کردن سازمان‌ها، اجرای نظام شایسته‌سالاری، تسهیلات علمی و پژوهشی، مدیریت اعتبارات پژوهشی، نگهداشت شغلی).</p>	<p>روش کیفی- کمی</p>	<p>طراحی مدل نگهداشت زن نخبگی با تأکید بر دانش‌آموختگان آموزش عالی و وزارت بهداشت</p>	<p>زندگی و دیگران (۱۳۹۸)</p>
<p>اقتصاد و کیفیت زندگی، دلایل شخصی، خانوادگی، ملی.</p>	<p>روش کمی</p>	<p>مشوق‌ها و موانع بازگشت به کشور: بررسی موردی متخصصان مقیم ایالات متحده آمریکا</p>	<p>صناعی (۱۳۹۸)</p>
<p>ضعف شایسته‌سالاری، نبود شرایط استعدادپروری، وجود بوروکراسی مخرب، عدم تناسب بین</p>			

عظیمی و دیگران (۱۳۹۸)	کشف و تبیین خوشه‌های اعضای هیأت علمی مهاجرت کرده براساس تحلیل عاملی دیدگاه درباره موانع نگهداشت سرمایه انسانی دانشگاه‌های برتر ایران	روش کیفی- کمی	پرداخت‌ها و نرخ تورم، نبود جو سازندگی و تلاش خالصانه، وجود ریاست‌های انتصابی و حاکمیت مدیران سیاسی بر دانشگاه‌ها، بی‌اعتمادی تصمیم‌گیران اجرایی دانشگاه‌ها به پژوهشگران، تکراری و قدیمی بودن محتوای آموزشی.
-----------------------	--	---------------	---

همانطور که ملاحظه می‌کنید عمده پژوهش‌های انجام شده درباره نگهداشت و ماندگاری منابع انسانی در سازمان‌ها انجام شده است؛ در این مطالعات تاکنون کمتر به ماندگاری نخبگان علمی پرداخته‌اند و اکثراً بر نگهداشت کارکنان در سازمان‌های تجاری تمرکز داشته‌اند اما اخیراً در ادبیات این حوزه بر جذب و ماندگاری نخبگان به عنوان سرمایه انسانی و فکری توجه شده است. مرور پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مطالعات موجود بیشتر درباره متخصصان است تا نخبگان علمی؛ جامعه مورد مطالعه این پژوهش‌ها کارکنان متخصص سازمان ساسد، کارکنان شرکت نفت، صنعت برق ایران، دانش‌آموختگان آموزش عالی و وزارت بهداشت و دانشگاه‌های برتر بوده است تا «نخبگان و سرآمدان علمی بنیاد ملی نخبگان». همچنین مطالعات این حوزه عمدتاً به روش ترکیبی (کمی-کیفی) انجام شده است که در مجموع درباره عوامل تبیین‌کننده ماندگاری و یا عدم ماندگاری نخبگان می‌تواند ایده‌هایی برای طراحی سوالات اولیه مصاحبه و ایجاد حساسیت‌های نظری مفید باشد.

## جایگاه پژوهش حاضر

مرور پژوهش‌های ایرانی نشان می‌دهد عمده پژوهش‌هایی که در این حوزه انجام شده است، چرایی مهاجرت نخبگان را مورد بررسی قرار داده‌اند اما مطالعاتی که با تاکید بر دلایل ماندگاری نخبگان علمی و شناسایی شیوه‌های موثر برای ماندگاری نخبگان و سرآمدان انجام شده باشد، اندک است. به‌علاوه، پژوهش‌های کیفی که مبتنی بر نگرش‌ها و دیدگاه‌های نخبگان و سرآمدان علمی باشد، در مطالعات ایرانی کمتر پرداخته شده است و هنوز در این زمینه جای پژوهش و بحث بسیار است. همچنین در پژوهش‌های انجام شده نیز عمدتاً به مضامین کلی و تکراری پرداخته شده است در حالی که در پژوهش حاضر سعی

می‌شود مضامین آشکار و پنهان تعیین‌کننده در ماندگاری نخبگان علمی و همچنین موانع مانگاری نخبگان در گروه‌های مختلف نخبگان مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد.

پژوهش‌های انجام شده در ایران در زمینه نگهداشت و ماندگاری نیز بیشتر در ارتباط با متخصصان و نیروی انسانی سازمان‌ها انجام شده است. جامعه آماری مطالعاتی که در زمینه ماندگاری نخبگان انجام شده است، نخبگان و سرآمدان مورد تایید بنیاد ملی نخبگان نیستند بلکه گروه‌های دیگر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند در حالی که در این پژوهش نخبگان و سرآمدان علمی تحت حمایت بنیاد علمی نخبگان مورد نظر است. همچنین رسالت پژوهش حاضر کشف مضامین جامعه‌شناختی پدیده مورد مطالعه است در حالی که در پژوهش‌های پیشین، این پدیده کمتر با دیدگاه جامعه‌شناختی مورد مطالعه قرار گرفته است. رسالت پژوهش حاضر ارائه فهمی جامعه‌شناختی با بررسی دیدگاه‌ها و تجربیات زیسته خود نخبگان و سرآمدان علمی در کشور است تا از این طریق بتوان دلایلی را که در سطوح خرد، میانی و کلان، تبیین‌گر ماندگاری نخبگان و سرآمدان است شناسایی کرد.

## فصل سوم: چشم‌اندازهای نظری پژوهش

### مقدمه

پدیده مهاجرت نخبگان از دیدگاه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مورد توجه قرار گرفته است و مدل‌های نظری مختلفی برای تبیین مهاجرت نخبگان وجود دارد. برای تحلیل و تبیین ماندگاری، جذب و نگهداشت نخبگان، نظریه‌های مشخصی وجود ندارد اما می‌توان از نظریه‌های مهاجرت نخبگان نیز برای تحلیل این موضوع بهره برد.

نظریه‌های مهاجرت و خروج نخبگان هر یک تنها تبیین‌گر بخشی از واقعیت ماندگاری یا مهاجرت نخبگان است. این نظریه‌ها هر یک از چشم‌انداز نظری خود، مهاجرت نخبگان، زمینه‌ها و انگیزه‌های مهاجرت در بین نخبگان و عوامل و دلایل موثر بر ماندگاری و یا خروج نخبگان را تحلیل می‌کنند. به نظر می‌رسد مهاجرت و ماندگاری نخبگان یا به بیانی دیگر رفتار مهاجرتی را نمی‌توان تنها با تاکید بر یک رویکرد تحلیلی تبیین کرد بلکه بایستی ماهیت چندوجهی این پدیده را در نظر گرفت.

در اینجا باید اشاره کرد که با توجه به ماهیت کیفی پژوهش، چشم‌اندازهای نظری ارائه‌شده در حکم مفاهیم و مقولات حساس نظری هستند که با ایجاد حساسیت نظری در محقق در مورد موضوع پژوهش به تنظیم سوالات مصاحبه و تحلیل یافته‌ها کمک می‌کنند. به بیان بلیکی (۱۳۸۴)، پذیرش پیشاپیش یک نظریه نه تنها پژوهشگر را محدود می‌کند بلکه همچنین او را از اتخاذ دیدگاه کنشگران باز می‌دارد. پژوهشگران کیفی بیشتر به پروراندن مفاهیم و نظریه‌ها در طول گردآوری داده‌ها پایبند هستند. مفاهیم نظری صرفاً نقشی حساس‌ساز ایفا می‌کنند یعنی به عنوان مرجع و راهنمای پژوهش مطرح هستند (همان: ۳۲۶). در بخش زیر به مهم‌ترین چشم‌اندازهای نظری برای تحلیل مهاجرت و ماندگاری نخبگان اشاره می‌شود.

## جدول شماره ۳. رویکردهای نظری تحلیل مهاجرت و ماندگاری نخبگان

نظریه	نظریه پرداز	رویکرد تحلیلی
سرمایه فرهنگی و تمایزبخشی	بورديو	جامعه‌شناختی
سرمایه اجتماعی	بورديو، پاتنام، ولمن	جامعه‌شناختی
مدرنیته متأخر؛ جهانی شدن و بازاندیشی	گیدنز	جامعه‌شناختی
محرومیت نسبی	مرتون، تد رابرت گر، استارک و ونگ	روان‌شناختی
سلسله‌مراتب نیازها	مازلو	روان‌شناختی
جاذبه-دافعه	راونشتاین و لی	جمعیت‌شناختی
سرمایه انسانی	ساستاد	اقتصادی
اقتصاد مهاجرت	اسمیت، مسی، استارک	اقتصادی
نظام جهانی	والرشتاین	سیاسی

## سرمایه فرهنگی و تمایزبخشی

رویکرد نظری بورديو می‌تواند در تحلیل زمینه‌های اجتماعی مهاجرت و یا ماندگاری نخبگان مفید و کمک‌کننده باشد. بر اساس دیدگاه بورديو، اگر قلمرو نخبگان را به صورت یک میدان علمی در نظر بگیریم، می‌توان گفت میدان نخبگان یک میدان چندنهادی است که انواع موقعیت‌های نخبگان را در فضای کلی خود به عنوان مجموعه‌ای از روابط متقابل دربرمی‌گیرد. نخبگان علمی تولیدکننده محصولی هستند که در انحصار این میدان قرار می‌گیرد. سرمایه‌های اصلی مورد منازعه در این میدان، سرمایه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و نمادین است. در این فضا می‌توان تاثیر و نقش انواع سرمایه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و نمادین را در پیدایش و ماندگاری و خروج نخبگان بررسی کرد (افقی و دیگران، ۱۳۹۵).

نخبگان در میدان علمی به دنبال ارتقاء سرمایه‌های فرهنگی و نمادین و تمایزبخشی به خود هستند. سرمایه‌ها می‌توانند بر رفتار مهاجرتی و انتخاب‌های جوانان بسیار موثر باشند.

از نظر ذکایی (۱۳۸۵) مهاجرت نخبگان به عنوان تجربه‌ای از مصرف مکان و فضا، راه‌حلی برای پر کردن فرصت‌های زندگی و رفتاری رایج در میان طیفی از نخبگان جوان است که با انتخاب آن به دنبال ارتقاء سرمایه‌های فرهنگی و انسانی و حفظ تمایز خویش هستند. در واقع رفتار مهاجرتی نخبگان نوعی واکنش به فقدان فرصت‌های محلی و در نتیجه محدودیت‌های ساختی است (ذکایی، ۱۳۸۵).

بر این اساس در این رویکرد مهاجرت، مصرف مکان و فضا تلقی می‌گردد. توانایی برای این مصرف مستلزم سرمایه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی است. ذکایی (۱۳۸۵) معتقد است سرمایه انسانی (تحصیلات، آگاهی و مهارت‌های افراد) در کنار سرمایه فرهنگی (عادت‌واره‌ها، تمایلات و جهت‌گیری‌ها) نخبگان را به جست‌وجوی فرصت‌هایی برای اندوختن بر توانایی‌های خود و شکوفا ساختن استعدادها و پتانسیل‌های خود هدایت می‌کند. با این نگاه برخی از جوانان برای متمایز شدن، دست به مهاجرت می‌زنند. مهاجرت در واقع نوعی سبک زندگی برای دسته‌ای از نخبگان است که به رفتار یا هنجار فرهنگی قابل قبولی برای تثبیت تمایز و همچنین اراده و تعهد فردی برای افزایش سرمایه‌های انسانی و فرهنگی مربوط می‌شود (ذکایی، ۱۳۸۵).

سرمایه‌های فرهنگی بالا به نخبگان فرصت‌های بهتری برای دستیابی به منابع و رشد و توسعه فردی و سپس توسعه اجتماعی و فرهنگی می‌دهد (تراسبی، ۱۳۸۲: ۷۴). مهاجرت سبکی از زندگی در راستای ارتقاء سرمایه‌های فرهنگی و همچنین امکان تمایزیابی از همسالان است. نقش سرمایه‌های انسانی و فرهنگی مهم‌تر است؛ میل به خویشتن‌یابی و برآوردن بالفعل توانایی‌های فردی، حرفه‌ای و تحصیلی، جوانان را به تغییر میدان برای ایجاد توازن در فرصت‌های زندگی می‌کشاند (ذکایی، ۱۳۸۵). بر این اساس می‌توان گفت مهاجرت، سبک زندگی نخبگانی است که به دنبال تشخیص و تمایز و ارتقاء هر چه بیشتر سرمایه‌های خود هستند.

در این زمینه، قانعی‌راد (۱۳۹۵) نیز از نظریه سرمایه چندگانه یا نظریه انباشتگی سرمایه‌ها بحث می‌کند. مطابق این نظریه، انگیزه نخبگان به مهاجرت را صرفاً نمی‌توان با علل اقتصادی (جست‌وجوی رفاه) تحلیل

کرد بلکه باید نقش انواع سرمایه چون سرمایه سیاسی (قدرت)، سرمایه فرهنگی (معنا) و سرمایه اجتماعی (رابطه) را نیز در نظر گرفت.

## سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی می‌تواند هم توضیح‌دهنده چگونگی پرورش و ماندگاری نخبگان باشد و هم چارچوب شناختی و ذهنی برای فهم و تبیین رفتار مهاجرتی افراد ارائه دهد (افقی و دیگران، ۱۳۹۵). سرمایه‌های اجتماعی افراد بر رفتار مهاجرتی‌شان بسیار تاثیرگذار است. گسیختگی نسبی شبکه روابط اجتماعی و تعهداتی که افراد را به گروه‌های غیررسمی و نیمه رسمی پیوند می‌زند، رفتار مهاجرتی افراد را تقویت می‌کند (ذکایی، ۱۳۸۵). بر این اساس، سطوح پایین سرمایه اجتماعی، جوانان را کمتر وابسته و متوقع از شبکه‌های سرمایه اجتماعی خویش می‌سازد و انگیزه سرمایه‌گذاری در مهارت، تحصیلات و دیگر ویژگی‌هایی را که از آن به سرمایه انسانی یاد می‌شود در آن‌ها تقویت می‌کند (همان). تضعیف پیوندهای اجتماعی و به خصوص پیوندهای خانوادگی به مثابه شبکه‌های حمایت اجتماعی موجب می‌شود که فرد پیوندها و وابستگی‌هایی برای زندگی در جامعه مبدأ نیابد. این نکته نیز بر گرایش نخبگان بر ماندگاری یا مهاجرت و خروج نخبگان تاثیرگذار است.

مهاجرت یا ماندگاری نخبگان با تغییرات جامعه ایرانی نیز مرتبط است؛ سست شدن پیوندهای خانوادگی و خویشاوندی و افزایش فاصله اجتماعی موجب می‌شود فرد وابستگی و همبستگی خود را با شبکه‌های خانوادگی و خویشاوندی از دست بدهد و در نتیجه در صورت مهیا بودن شرایط، مهاجرت برای افراد به تصمیم سختی تبدیل نشود و راحت‌تر عملی شود. این موضوع در مطالعه ساروخانی و جهانی دولت‌آباد (۱۳۸۸) مورد بحث قرار گرفته است.

به‌علاوه، سرمایه اجتماعی مناسب در داخل مرزهای ملی و فراسوی مرزهای ملی به جوانان فرصت‌های بهتری برای انتخاب و تصمیم‌گیری برای مهاجرت می‌دهد و از هزینه‌ها و مخاطرات آن می‌کاهد. اگرچه این انتخاب ممکن است آنها را از شبکه‌های حمایت‌کننده روابط اجتماعی محروم سازد اما چشم‌انداز روشنی از فرصت‌ها و انتخاب‌های جایگزین پیش‌روی جوانان قرار می‌دهد (ذکایی، ۱۳۸۵). ولمن (۱۹۹۰)



معتقد است پیوندهای مختلف در یک شبکه، حمایت‌های اجتماعی را فراهم می‌کنند. شبکه‌های ارتباطی به عنوان منبع سرمایه برای نخبگان هستند که حمایت‌های اجتماعی این شبکه‌ها در رشد و پرورش و کسب نخبگی آن‌ها موثر است (افقی و دیگران، ۱۳۹۵).

تعلقات اجتماعی موجود در شبکه‌های اجتماعی، مهاجران را در فرایند مهاجرت و مراحل بعدی مورد حمایت و پشتیبانی قرار می‌دهد. این شبکه‌های حمایتی هم در فرایند مهاجرت از طریق ارائه اطلاعات، حمایت‌های اطلاعاتی و مشاوره‌ای، حمایت‌های مالی، ترسیم چشم‌اندازهای آتی و ... به مهاجرت نخبگان کمک می‌کنند و هم بعد از مهاجرت، نخبگان از طریق همین شبکه‌های اجتماعی با مهاجران قبلی و افرادی که با آنها تجربیات زیسته مشترکی دارند، ارتباط برقرار می‌کنند و از این طریق می‌توانند از حمایت‌ها و مشاوره‌های آنها استفاده کنند. در این زمینه می‌توان از حمایت‌های مالی، چشم‌اندازهای شغلی، مساعدت امور اجرایی، مراقبت‌های جسمی و ایجاد همبستگی عاطفی شبکه‌های اجتماعی یاد کرد (ورتوک، ۲۰۰۲: ۲-۴).

سرمایه اجتماعی بر منابع موجود در شبکه‌های اجتماعی تاکید دارد (گرانووتر، ۱۹۷۳). مطابق این نظر، سرمایه اجتماعی عبارت است از سرمایه‌گذاری افراد در روابط اجتماعی تا از طریق آن به منابع انباشته در شبکه دست یابند و نتیجه مورد انتظارشان را به دست آورند (لین، ۲۰۰۰). طرفداران این نظریه بر این باورند که وجود شبکه‌های اجتماعی، اعتماد بین افراد را گسترش می‌دهد و برای مهاجران رضایت‌مندی به همراه می‌آورد. وجود این شبکه‌های اجتماعی در مقصد نقش مثبتی در حرکت و جابجایی افراد دارد به نحوی که با تأمین حمایت‌های اجتماعی در قبال سرمایه اجتماعی بر عزت نفس مهاجران و توان مقابله مهاجران با مشکلات زندگی تاثیر می‌گذارد (ایمان و مرادی، ۲۰۰۹: ۲۷). در صورت وجود سرمایه اجتماعی، مهاجران در قالب تعاملات اجتماعی، توانایی‌های خود را افزایش می‌دهند و در عین کسب امکان کنترل زندگی خود، از حمایت‌های اجتماعی که در شبکه‌های ارتباطی آن‌ها به وجود آمده است، برخوردار می‌شوند (محمودیان و مقدس، ۱۳۹۴). بنابراین سرمایه‌های اجتماعی افراد دسترسی افراد را به منابعی فراهم می‌سازد که این منابع در نهایت بر تصمیم افراد به مهاجرت تأثیرگذار است و در مواردی تسهیل‌کننده و کمک‌کننده فرایند مهاجرت و زندگی پس از مهاجرت است.

علاوه بر این، بر اساس نظریه سرمایه اجتماعی، اجتماعات علمی نقش مهمی در پیوند افراد متخصص و نخبه به عهده دارند و می‌توانند مولفه اعتماد اجتماعی را که لازمه فعالیت علمی، پژوهشی یا مهارتی است، تقویت کنند و به انسجام گروه علمی کمک کنند (توکل و عرفان‌منش، ۱۳۹۳). نخبگان به عنوان بخشی از جامعه که بیشترین میزان مشارکت اجتماعی را دارند به دلیل شرایط شغلی و حرفه‌ای خود نیازمند دو عنصر کلیدی یعنی اعتماد و پیوندهای اجتماعی هستند. پیوندهای بین فردی همراه با اعتماد برای دسترسی به منابع در پرورش و ماندگاری نخبگان مفید و موثر است (افقی و دیگران، ۱۳۹۵).

مسی (۱۹۹۰) از نظریه شبکه مهاجرتی بحث می‌کند؛ او شبکه‌های مهاجر را مجموعه‌ای از روابط بین فردی تعریف کرده است که از طریق پیوندهای خویشاوندی، دوستی و اشتراک در جامعه مبدأ، مهاجران را به مهاجران قبلی در مقصد و به غیر مهاجران در مبدأ پیوند می‌دهند (مسی، ۱۹۹۰: ۷). برای مثال افراد در تماس با مهاجران درمی‌یابند که در جایی به جز محل اقامت فعلی‌شان ممکن است از رفاه بیشتری برخوردار شوند و در نتیجه تصمیم به مهاجرت می‌گیرند. بنابراین شبکه‌های مهاجرتی بر رفتار مهاجرتی نخبگان تاثیرگذار است.

شبکه‌های مهاجر با کمک به افراد در پیدا کردن شغل، منافع مورد انتظار از مهاجرت را افزایش می‌دهند. همچنین شبکه‌های مهاجر به کاهش هزینه‌های زندگی مهاجر جدید کمک می‌کنند (کوران و ریوروفونتز، ۲۰۰۳: ۲۹۰). در نظریه شبکه اجتماعی، نقش تسهیل‌کننده شبکه‌های مهاجرین در مهاجرت افراد مورد تاکید قرار می‌گیرد. در این نظریه، شبکه مهاجران، شبکه روابط بین فردی است که مهاجران را به هم پیوند داده و آن‌ها را از طریق پیوندهای خویشاوندی و تعاملات دوستانه چه در مبدأ و چه در مقصد با یکدیگر پیوند می‌دهد (زانوویاک، ۲۰۰۶؛ کالینوفسکا و دیگران، ۲۰۰۹: ۵۲). این شبکه‌ها و تعاملات، منافع زیادی برای مهاجران رقم می‌زنند.

### مدرنیته متأخر؛ جهانی‌شدن و بازاندیشی

یکی از مفاهیمی که بر نگرش و زندگی روزمره جوانان تاثیرگذار بوده و تبیین‌گر بخشی از تغییرات جوانان است، مفهوم مدرنیته متأخر و پیامدهای آن است. نوگرایی بازاندیشانه در تحلیل رفتار مهاجرتی

بسیار مفید است. ترویج فردگرایی، عاملیت، پذیرش ریسک در برنامه‌های زندگی از جمله پیامدهای نوگرایی بازاندیشانه است که می‌تواند بر مهاجرت نخبگان تاثیرگذار باشد.

یکی از ویژگی‌های مدرنیته متأخر، جهانی‌شدن است. گیدنز برای تبیین تغییرات مهمی که در مدرنیته متأخر رخ داده است، از مفهوم جدایی زمان و مکان سخن می‌گوید (گیدنز، ۱۹۹۰ و ۱۹۹۱). در عصر جدید، جهانی‌شدن با گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرصت‌های زیادی را به روی جوانان گشوده است. چنین تحولات تکنولوژیکی که محصول جهانی‌شدن است، کیفیت جدیدی به جوانی بخشیده است و در نتیجه جوانان را در کانون تغییرات ارزشی و نگرشی قرار داده است (ذکایی، ۱۳۸۵). در چارچوب این نظریه می‌توان بخشی از رفتار مهاجرتی نخبگان را تحلیل کرد.

گیدنز در کتاب‌های پیامدهای مدرنیته (۱۹۹۰) و مدرنیته و هویت شخصی<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) به مسئله خود و هویت در عصر مدرن پرداخته است. به اعتقاد گیدنز در جوامع مدرن، خود و هویت شخصی اهمیت یافته است. در دیدگاه گیدنز، صنعت‌گرایی، سرمایه‌داری و تسلط ارزش‌های سرمایه‌مدارانه، تقویت نهادهای نظارت اجتماعی، قدرت سازماندهی و پویایی نهادهای عصر تجدد و جهانی‌شدن از جمله ویژگی‌های دوران مدرنیته شناخته می‌شود (گیدنز، ۱۳۸۴: ۲۴). این تغییرات در دوران مدرنیته متأخر پیامدها و آثار بسیاری در زندگی روزمره بر جای گذاشته است.

گیدنز معتقد است سه نوع تحول در دنیای جدید در حال رخ دادن است و این تحولات بر زندگی روزمره و تصمیمات فردی بسیار تاثیرگذار هستند. با تأثیرات جهانی‌شدن که به معنای وابستگی متقابل فراینده است، زندگی افراد ارتباط بیش‌ازپیش تنگاتنگی با رویدادهایی دارد که کیلومترها دورتر و حتی در آن سوی جهان رخ می‌دهند. این تغییرات، بسیاری از جنبه‌های زندگی روزمره را تحت تاثیر قرار می‌دهد. تأثیرات جهانی‌شدن چون تحولات تکنولوژیک در عرصه اطلاعات و ارتباطات، بسیاری از شیوه‌های کار و زندگی مردم را تغییر داده است. یکی از تأثیرات جهانی‌شدن نیز این است که در مقایسه با گذشته، امروزه عادت‌ها، رسوم و سنت‌ها نقش کمتری در زندگی روزمره ایفا می‌کنند (گیدنز، ۱۳۸۴: ۶۱ - ۶۲).

۱. این کتاب تحت عنوان تجدد و تشخص: جامعه و هویت شخصی در عصر جدید ترجمه شده است.

تحولات جهانی شدن و نوگرایی، افراد را از قیدوبند فشارهای هنجاری و رسومات اجتماعی تا اندازه‌های خارج ساخته و فشردگی زمان و مکان در روابط اجتماعی را بیشتر تابع ملاحظات و انتخاب‌های شخصی قرار داده است. می‌توان انتظار داشت مفهوم وطن و تعلق به میهن برای آن دسته از افراد که فرصت تجربه زمان‌ها و مکان‌های بیشتری را دارند، کمتر یگانه مرجع هویت جمعی و فرهنگی قرار می‌گیرد. تجربه جابجایی در نوگرایی، تجربه دوسویگی است (تاملینسون، ۱۹۹۹: ۱۵۱). در واقع تعلق به اجتماع ملی و یا اجتماع مهاجر نوعی تعلق موقتی تلقی می‌شود و فرد همزمان احساس تعلق خود را به دو مکان تقسیم می‌کند. جوانان مهاجر رابطه تاریخی خود را با اجتماع ملی خود حفظ می‌کنند و با آن هویت‌یابی می‌کنند و در عین حال، بخشی از نیازهای هویتی خویش یعنی جست‌وجوگری و اندوختن بر سرمایه‌های فرهنگی از مقصد مهاجرتی خود را انتظار دارند (ذکایی، ۱۳۸۵). همه این‌ها بر پیچیدگی تحلیل رفتار مهاجرتی نخبگان می‌افزاید.

جهانی شدن دارای ابعاد گوناگونی است که بعد فرهنگی یکی از ابعاد مهم آن است که بیشتر ناظر بر فشردگی زمان و مکان و پیدایش شرایط جدید برای جامعه جهانی و فرهنگ جهانی است. رشد فزاینده فناوری و وسایل ارتباطی موجب نزدیکی فرهنگ‌ها می‌شود (میرمحمدی، ۱۳۸۸). جهانی شدن را می‌توان به عنوان تشدید روابط اجتماعی جهانی تعریف کرد؛ همان روابطی که موقعیت‌های مکانی دور از هم را چنان به هم پیوند می‌دهد که هر رویداد محلی تحت تأثیر رویدادهای دیگری که کیلومترها با آن فاصله دارند، شکل می‌گیرد (گیدنز، ۱۳۸۴: ۷۷). جهانی شدن با تسهیل ارتباطات جهانی، کشورها و فرهنگ‌شان را به هم نزدیک می‌کند.

جهانی شدن یکی از نظریات مهم برای تحلیل مهاجرت نخبگان است. گسترش عقل‌گرایی، تحول سرمایه‌داری و نوآوری‌های تکنولوژیکی در ارتباطات، زمینه‌های اصلی شکل‌گیری فرایند جهانی شدن هستند. جهانی شدن و گسترش فناوری ارتباطات، مرزها را گشوده است و افراد به سمت مکان‌های مختلف جذب می‌شوند (شولت، ۱۳۸۲: ۱۰۸). مهاجرت متخصصان به کشورهای توسعه‌یافته نتیجه افزایش تعامل جهانی و نابرابری جهانی پایدار میان ملت‌ها است که هر دو بازتاب روند تعامل جهانی شدید هستند. از یک سو، با شدت گرفتن فرایند جهانی شدن، روابط بین کشورها به ویژه بین جهان توسعه‌یافته و در حال توسعه

تقویت می‌شود. از سوی دیگر، این فرایند، تفاوت بین کشورها را از لحاظ سطح توسعه‌یافتگی، حفظ و استمرار می‌بخشد (یانگ و چنگ، ۱۹۹۸: ۶۲۹). بنابراین نابرابری بین کشورها تا حد زیادی زمینه‌های مهاجرت نخبگان و متخصصان را به کشورهای توسعه‌یافته توضیح می‌دهد (حاجی یوسفی و بهمرد، ۱۳۸۵). مدرنیته با ترسیم تغییرات برآمده از جهانی شدن در سطح ساختار، تعاملات بین فردی و همچنین شخصیت و هویت فردی، چارچوب مفهومی مناسبی را برای شناسایی و تحلیل انگیزه‌های مهاجرت نخبگان جوان ارائه می‌دهد. فضای ذهنی و عینی جهانی شدن با واگذاری مسئولیت بیشتر به جوانان در انتخاب‌های خود و با آموختن تفکر و روش زندگی بازانديشانه، جوانان را به استقبال از ریسک بیشتر در گذار رهنمون می‌سازد (ذکایی، ۱۳۸۵). به‌طور کلی نظریات جهانی شدن به تاثیر متقابل عوامل فردی و جهانی در گرایش و آگاهی افراد نسبت به شرایط علمی و زیستی مطلوب و مساعدتر در سایر نقاط جهان معطوف است (توکل و عرفان‌منش، ۱۳۹۳). این نظریه تبیین‌گر تأثیر مجموعه عوامل فردی و کلان در زمینه مهاجرت نخبگان است. بازانديشی نیز یکی از ویژگی‌های مهم مدرنیته متأخر است؛ در زندگی اجتماعی مدرن، بازانديشی دربرگیرنده این واقعیت است که عملکردهای اجتماعی، پیوسته مورد تجدیدنظر قرار می‌گیرند و در پرتو اطلاعات تازه درباره خود آن‌ها، اصلاح و متحول می‌شوند و تنها در عصر مدرنیته است که بازانديشی در سنت‌ها و عرف‌های زندگی در همه جنبه‌های زندگی انسان صورت می‌گیرد. ویژگی مدرنیته نه اشتها برای چیزهای نو بلکه فرض بازانديشی درباره همه چیز است که البته خود بازانديشی را نیز دربر می‌گیرد. منظور از بازانديشی، فرایند تعریف و بازتعریف خود از طریق مشاهده و تأمل در اطلاعات درباره مسیرهای ممکن زندگی است (گیدنز، ۱۳۸۴: ۴۴).

به اعتقاد گیدنز، در جوامع معاصر که تکثرگرا، متنوع و در حال تغییرند و همه چیز مورد تجدیدنظر و بازانديشی قرار می‌گیرد، «خود» نیز به پروژه‌ای بازانديشانه تبدیل می‌شود. گیدنز به خود خودسازنده اولویت زیادی می‌دهد؛ پروژه‌ای که از آن طریق، خود در سطح فرد، بازانديشانه و تغییردهنده می‌شود. گیدنز، بازانديشی در مورد «خود» را فرایندی مداوم و فراگیر می‌داند که طی آن، فرد در فواصل زمانی منظم بر حسب اتفاقاتی که رخ داده است، به نوعی بازپرسی از خود می‌پردازد (گیدنز، ۱۳۸۸: ۱۱۳). بنابراین در دوره مدرنیته متاخر حتی خود و هویت شخصی نیز مورد بازانديشی قرار می‌گیرد.

گیدنز در توضیح عصر جدید استدلال می‌کند مهم‌ترین ویژگی مدرنیته متأخر و بازانديشانه، افول معنای زمان و مکان از یک سو و امکان بازانديشی از سوی دیگر است؛ این امر موجب می‌شود افراد به راحتی از قیدوبندهای مربوط به زمان و مکان رهایی یابند که گیدنز آن را *ازجاکنندگی* نامیده است؛ فرایندی که همراه با بازانديشی، امکان انتخاب از بین شیوه‌های مختلف را برای افراد فراهم می‌کند (کسل، ۱۳۹۲: ۱۸۶). بر اساس نظریات گیدنز به نظر می‌رسد نخبگان به این دلیل مهاجرت می‌کنند که بتوانند به هویت جدید دست یابند و همچنین پاسخ‌گوی بخشی از نیازهای هویتی خویش باشند (افقی و دیگران، ۱۳۹۵). در این راستا، یکی از عواملی که در مهاجرت‌ها تأثیرگذار است، فردی شدن فزاینده ارزش‌های جوانان است (ذکایی، ۱۳۸۵) که این امر موجب رهایی جوانان از فرصت‌های محلی و مهاجرت به مکان‌های دیگر می‌شود.

به نظر گیدنز، هویت مانند پروژه زندگی است که پیوسته و مداوم در حال تغییر است. هویت، سیال و همواره در حال ایجاد و تغییر است (گیدنز، ۱۳۸۸: ۱۲۰). بازانديشی در هویت، تغییر نظام‌های معنایی، عاملیت فردی، تغییرات هویتی و بازانديشی هویت در بستر تحولات ملی - جهانی، زمینه‌گرایش نخبگان به مهاجرت از کشور را فراهم می‌کند.

در شرایط معاصر، هویت تحت تأثیر عرضه انبوه منابع اجتماعی و فرهنگی هویت‌آفرین، خصلت تاملی و بازانديشانه به خود می‌گیرد (گیدنز، ۱۳۸۷). هویت مدرن به شکل مفهومی سیال، ناخالص، گذرا، در آمیخته، گشوده، مستعد بازتعریف و بدون اقامت دائم در خود معنا می‌شود (سیدامامی، ۱۳۹۰: ۴۲). چنین معنایی از هویت به عنوان پدیده همواره در حال تغییر و بازتعریف، همان *هویت بازانديشانه* است. از نظر گیدنز، هویت فرد چیزی نیست که در نتیجه تداوم کنش‌های اجتماعی فرد به او تفویض شده باشد بلکه چیزی است که فرد باید آن را به طور مداوم و روزمره ایجاد کند و در فعالیت‌های بازتابی خویش مورد حمایت و پشتیبانی قرار دهد (گیدنز، ۱۳۸۸: ۸۱).

گیدنز اعتقاد دارد هر عاملی که موجب به خطر افتادن معناها و ارزش‌ها و در مجموع سازه هویتی فرد گردد، موجب نوعی احساس ناامنی هستی‌شناختی می‌شود زیرا ایمن بودن از دیدگاه هستی‌شناختی یعنی در اختیار داشتن پاسخی برای پرسش‌های وجودی که یکی از مهم‌ترین این پرسش‌ها به هویت شخصی



دیگر مورد توجه قرار می‌دهد که عدم تناسب آن‌ها سبب ایجاد آنومی می‌شود. از نظر مرتون، عدم تطابق بین اهداف و ابزار زمانی ظاهر می‌شود که در جامعه تأکیدی ناموزون بر یکی از آن‌ها پدید می‌آید (مرتون، ۱۹۵۷: ۱۶۶). تدرابرت گر (۱۳۷۷) نیز به محرومیت نسبی اشاره داشته است. او بر این باور است که چنانچه در راه دستیابی افراد به اهداف و خواسته‌هایشان مانعی ایجاد شود، آنان دچار محرومیت نسبی می‌شوند. بدین ترتیب، محرومیت نسبی نتیجه تفاوت درک شده میان انتظارات ارزشی (خواسته‌ها) و توانایی‌های ارزشی (داشته‌های) افراد است.

استارک و ونگ نیز نظریه محرومیت نسبی را در حوزه مهاجرت مطرح کرده‌اند. مطابق این نظریه، رفاه و خشنودی خانوار نه تنها از افزایش در وضعیت صرف اقتصادی ناشی می‌شود بلکه همچنین از طریق مقایسه با دیگر خانوارها در اجتماع مرجع صورت می‌گیرد؛ یعنی اینکه خانوارها نه تنها در جهت بهتر شدن درآمدشان فعالیت می‌کنند بلکه می‌خواهند درآمدشان را نسبت به درآمد دیگران در اجتماع ترفیع دهند. اگرچه خانوارهایی که درآمدشان پایین است به مهاجرت برانگیخته می‌شوند ولی اگر سطح درآمد در همه جا پایین باشد سطح انگیزش کاهش خواهد یافت. اگر برخی خانوارها درآمد بیشتری داشته باشند، خانوارهای فقیر هم به طور نسبی و هم به طور مطلق احساس محرومیت می‌کنند و انگیزه به مهاجرت به همان نسبت بالاتر خواهد رفت (مسی، ۱۹۹۰: ۱۳). در چارچوب نظریه محرومیت نسبی، فرد مهاجر یا فردی که تصمیم به مهاجرت می‌گیرد، دو موقعیت را ارزیابی می‌کند؛ از یک سو وضعیت اقتصادی و اجتماعی خود را با دیگران و از سوی دیگر وضعیت محل مبدأ را با محل مقصد ارزیابی و مقایسه می‌کند و در نتیجه این مقایسه تصمیم به مهاجرت می‌گیرد.

بر اساس این رویکرد می‌توان گفت مهاجرت یک رفتار تصادفی نیست، بلکه پاسخی است برای رفع محرومیت؛ اما همه مردم به نوعی دچار محرومیت هستند. از این رو صرف وجود برخی محرومیت‌ها موجب مهاجرت نمی‌شود. در صورت مساوی بودن شرایط دیگر، محرومیت از اهدافی که با ارزش‌ترند، بیش از محرومیت از اهدافی که ارزش کمتری دارند، در تصمیم به مهاجرت موثرند. مهاجرت، پاسخ نهایی به محرومیت‌های نسبی است. در واقع، وقتی فرد یا جمع نتواند به اهداف با ارزش در داخل سازمان



اجتماعی خود دست یابد و احساس کند که منابع لازم برای رفع محرومیت‌هایش در خارج از سازمان اجتماعی او وجود دارد، در آن صورت مهاجرت را انتخاب می‌کند (ساروخانی و جهانی دولت‌آباد، ۱۳۸۸). این رویکرد بر این عقیده است که کنشگران در یک نظام اجتماعی نیازهایی را باور دارند که در آن نظام نمی‌توانند آن‌ها را برآورده کنند. لذا ممکن است تحولات لازم برای کاهش ناهماهنگی بین احساس نیاز و امکان تحصیل آن‌ها در کنشگر یا در نظام یا در هر دو اتفاق بیفتد. درک ناهماهنگی‌های بین ویژگی‌های فردی و نظام اجتماعی منجر به مهاجرت افراد جهت کاهش ناهماهنگی‌های ساختی می‌شود (لهسایی‌زاده، ۱۳۶۸: ۱۲).

نظریه محرومیت نسبی بیانگر آن است که احساس محرومیت از ارزش‌ها و امور مطلوب تحت شرایط خاصی موجب مهاجرت می‌شود. فرد احساس می‌کند منابع لازم برای رفع محدودیت‌ها و محرومیت‌هایش در خارج از سازمان اجتماعی او قرار دارد و در نتیجه محرومیت از امکانات و فرصت‌ها به عامل مهاجرت تبدیل می‌شود. بر اساس این نظریه، زمانی که جامعه قادر به تأمین نسبی احتیاجات و نیازهای افراد نباشد، احتمال بروز رفتارهای جمعی افزایش می‌یابد. یکی از این رفتارهای جمعی، مهاجرت است که در چنین شرایطی احتمال وقوع آن افزایش می‌یابد. در شرایط محرومیت نسبی افراد برای رفع محرومیت خویش از امکانات مادی و معنوی اقدام به مهاجرت می‌کنند (همان: ۳۶). در واقع مهاجرت به عاملی برای ایجاد تعادل تبدیل می‌گردد و افراد سعی دارند با مهاجرت، وضعیت بهتری به دست آورند و بتوانند به اهداف مطلوب برسند.

درواقع بر اساس این رویکرد، مهاجرت واکنشی است بر وجود محرومیت نسبی در زندگی اجتماعی؛ به این معنا که اگر فرد و جمع نتواند وسایل حصول به اهداف اقتصادی با ارزش را در داخل سازمان اجتماعی محقق سازد و احساس کند که اهداف مورد نظرش در خارج از سازمانی که به آن تعلق دارد دست‌یافتنی است، تصمیم خود را برای مهاجرت خواهد گرفت (سیدمیرزایی، ۱۳۸۳). در شرایط امروز بسیاری از جوانان در محرومیت نسبی قرار دارند؛ شرایط حاکم در کشور با اهداف و نیازهای آنها تطابق ندارند. آرزوها و اهداف‌شان در جامعه تحقق‌پذیر نیست و به همین دلیل دست به مهاجرت می‌زنند تا در کشورهای دیگر به آرزوها و اهداف خویش دست پیدا کنند.

ویژگی‌های نظام اجتماعی و اقتصادی جامعه ایرانی طی چند دهه اخیر نشان می‌دهد که بین اهداف مطلوب و وسایل دستیابی به این اهداف، تعادل و توازن مناسبی برقرار نیست. ناامنی‌های شغلی، بی‌ثبات‌های شغلی، موقتی‌سازی نیروهای کاری، فساد و نبود شایسته‌سالاری، کالایی‌شدن خدمات اجتماعی، توسعه ناموزون آموزش عالی، تورم و اقتصاد بی‌ثبات و ناامن، در مجموع همگی شرایط زیست را در جامعه ایرانی، ناامن و پرمخاطره می‌سازد و در نتیجه افراد برای رسیدن به اهداف و مطلوبیت‌های خود احساس محرومیت می‌کنند؛ این احساس محرومیت آن‌ها را به انتخاب مهاجرت مصمم می‌سازد.

### سلسله‌مراتب نیازها

یکی از نظریات دیگری که می‌تواند تبیین‌گر پدیده مهاجرت یا ماندگاری نخبگان باشد نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو است. در سلسله‌مراتب نیازهای مازلو، نیازهایی که در پله‌های پایین نردبان انگیزش هستند باید قبل از آنهایی که در پله‌های بالای نردبان هستند، ارضاء شوند. در واقع نیازهای مراتب بالاتر ظاهر نمی‌شوند تا زمانی که نیازهای رده‌های پایین‌تر حداقل تا حدودی ارضاء شوند. سلسله‌مراتب نیازهای انسان به ترتیب شامل نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به امنیت، نیاز اجتماعی، نیاز به احترام و نیاز به خودشکوفایی است (مازلو، ۱۳۶۷: ۸۳).

در سلسله‌مراتب نیازهای مازلو بسته به اهمیتی که این نیازها برای نخبگان یک کشور دارند، جهت برآورده نمودن آنها تصمیم به مهاجرت به کشور دیگر می‌گیرند. اگر فرد احساس کند در جریان زندگی با نوعی عدم امنیت مواجه است به احتمال زیاد برای دستیابی به امنیت، تصمیم به ترک محل زندگی خود و مهاجرت به نقطه دیگر می‌گیرد. در همین راستا بسیاری از نخبگان و سرآمدان در صورتی که احساس کنند کشور مبدأ توان به فعلیت رساندن استعدادهای آنها را ندارد برای شکوفایی استعدادهای خود کشور مبدأ را ترک می‌کنند (حاجی یوسفی و بهمر، ۱۳۸۵: ۴۲).

بر اساس نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو می‌توان گفت نخبگان برای برطرف نمودن نیازهای سطوح بالای خود به کشور مقصد مهاجرت می‌کنند. اگر فردی احساس کند زندگی در یک کشور توأم با ناامنی

است، تلاش می‌کند تا برای تأمین امنیت و آرامش، مهاجرت کند تا بتواند به والاترین و بالاترین سطح نیازهای خود یعنی خودشکوفایی دست یابد.

### جاذبه – دافعه

راونشتاین را به عنوان بنیان‌گذار مطالعه علمی مهاجرت برمی‌شمارند (راونشتاین، ۱۸۷۶). او معتقد بود که بیشتر مهاجران، جوان و مجرد هستند، همچنین جمعیت شهرها بیشتر از اینکه از رشد طبیعی فزونی یابد، در اثر مهاجرت افزایش می‌یابد. به علاوه، بیشترین میزان مهاجرت در مسافت‌های کوتاه اتفاق می‌افتد. راونشتاین، مهاجرت را محصول علل رانشی از مبدأ و علل کششی در مقصد می‌داند (تولبر، ۱۹۹۵).

راونشتاین معتقد است که افراد به طور عقلانی برای دستیابی به زندگی اقتصادی بهتر اقدام به مهاجرت می‌کنند. به عقیده او، مهاجران به مناطقی که فرصت‌های اقتصادی بیشتری به آنان می‌دهد، مهاجرت می‌کنند. راونشتاین بر این عقیده است که عوامل جذب‌کننده اقتصادی، اجتماعی و فیزیکی، فرد مهاجر را به سوی مهاجرت جلب می‌کند و عوامل نامطلوب اقتصادی، اجتماعی و فیزیکی، فرد را از محل اقامت مبدأ دور می‌کند. راونشتاین معتقد است که عوامل جاذبه از عوامل دافعه مهم‌تر هستند (ساکسینیان، ۱۹۹۹؛ صادقی‌نژاد و مظلوم خراسانی، ۱۳۹۷).

بعدها نیز اورت سی. لی (۱۹۶۶) بر مبنای مشاهدات راونشتاین، نظریه مهاجرت خود را ارائه کرد که به نظریه کششی-رانشی یا جاذبه و دافعه معروف شد (صناعی، ۱۳۹۸). بر اساس نظریه لی (۱۹۶۶) اگر برآیند علل برانگیزنده و بازدارنده، مثبت باشد منجر به ماندگاری نخبگان می‌شود و اگر چنانچه فرد نتواند این تمایل را از میان بردارد و موانع موجود در جریان مهاجرت تأثیر بازدارنده نداشته باشند، مهاجرت عینیت یافته و فرد حرکت خود را از مبدأ به مقصد آغاز می‌کند (ازکیا و پارتازیان، ۱۳۹۰: ۶۵).

از دیدگاه لی، هیچ‌گاه نمی‌توان مجموعه دقیق عواملی که فرد را مجبور به مهاجرت یا از آن منع می‌کند، احصا کرد اما می‌توان عواملی را که از اهمیت بیشتری برخوردار هستند و یا به لحاظ کمی قابل اندازه‌گیری هستند، مورد شناسایی قرار داد زیرا مهاجرت یک امر گزینشی است. این امر نشان می‌دهد که عده‌ای به

شاخصه‌ها و عوامل مثبت در مبدأ واکنش نشان داده و قابلیت‌های متفاوتی در کاهش موانع موجود از خود نشان می‌دهند (لی، ۱۹۶۶؛ جانعلی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۵).

مطابق نظریه جاذبه-دافعه اورت لی، چهار عامل در تبیین زمینه‌ها و انگیزه‌های مهاجرت نخبگان تاثیرگذار است: الف) عواملی که با جامعه مبدأ ارتباط دارند، ب) عواملی که با جامعه مقصد ارتباط دارند، ج) عوامل شخصی و د) موانع بازدارنده (لی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶: ۶۴۸). عوامل دافعه یعنی عواملی که با مبدا مهاجرت مرتبط است؛ عوامل جاذبه یعنی عواملی که با مقصد مهاجرت مرتبط است؛ عوامل شخصی؛ موانع بازدارنده. براینکه این چهار دسته عوامل، تصمیم فرد را برای مهاجرت رقم می‌زند. در واقع این عوامل در تبیین رفتار مهاجرتی نخبگان مهم هستند.

نظریه جاذبه-دافعه بیشتر از رویکرد اقتصادی به پدیده مهاجرت نخبگان می‌نگرد. در این رویکرد، مهاجرت با نابرابری درآمد، انتظارات شغلی، دافعه‌ها و جاذبه‌های اقتصادی تبیین می‌شود (مسی و همکاران، ۱۹۹۸: ۸). اکثر پژوهش‌های ایرانی با مدل مفهومی دافعه و جاذبه اورت لی انجام شده‌اند که دیدگاه نسبتاً جامعی شامل علل اجتماعی و اقتصادی جذب‌کننده و یا دفع‌کننده در مبدأ و مقصد، عوامل مداخله‌گر تاثیرگذار در این فرایند و عوامل تاثیرگذار شخصی افراد ارائه می‌دهند (جوادزاده، ۱۳۹۴).

مدل دافعه و جاذبه اورت لی (۲۰۰۰) دیدگاه نسبتاً جامعی درباره مهاجرت نخبگان مطرح می‌کند. این مدل هم عواملی از کشور مبدا را شامل می‌شود که بر میل به ماندن تاثیر منفی می‌گذارند و هم عواملی از کشور مقصد را در برمی‌گیرند که برای رفتن، کشش و ماندگاری ایجاد می‌کنند (کورکوا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). در نهایت تحت تاثیر این عوامل است که برخی از افراد مهاجرت را ترجیح می‌دهند و برخی دیگر ماندگاری را پیشه می‌گیرند.

نظریه جاذبه-دافعه نظریه منسجمی در تحلیل رفتار مهاجرتی است. در نظریه جاذبه-دافعه هر عمل مهاجرتی وابسته به عوامل مربوط به کشور مبدأ، عوامل مربوط به کشور مقصد و عوامل فردی است. برخی از افراد به خاطر عوامل رانشی که در محل زندگی وجود دارد و به خاطر عوامل جاذبه که در مناطق دیگر

<sup>۱</sup>. Lee

<sup>۲</sup>. Kurekova

وجود دارد، مهاجرت می‌کنند (بنگ و میترا، ۲۰۱۱). الگوی دافعه و جاذبه بیان‌کننده عوامل دفع‌کننده در کشور مبدأ شامل مسائل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی و عوامل جاذبه در کشور مقصد همچون فرصت‌های شغلی، دستمزد بالاتر، سبک زندگی بهتر و امنیت بیشتر است که بر اساس این نظریه، هر قدر میزان عوامل جاذبه در کشور مقصد نسبت به عوامل دافعه، وزن بیشتری داشته باشد، امکان جذب و ماندگاری نخبگان در آن کشورها بالاتر خواهد رفت.

## سرمایه انسانی

براساس نظریه سرمایه انسانی ساستاد (۱۹۶۲) می‌توان گفت نیروی انسانی با مهاجرت از جایی به جای دیگر قصد دارد تا بیشترین بازدهی را بدست آورد. در واقع تصمیم‌گیری نخبگان برای مهاجرت، نوعی تصمیم‌گیری برای سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری است (ارشاد، ۱۳۸۳: ۶۶۷). در نظریه سرمایه انسانی، مهارت و تخصص به عنوان کالای مهمی در بازار تلقی می‌شود. طبق این نظریه، تصمیم‌گیری برای مهاجرت نوعی تصمیم به سرمایه‌گذاری است که در آن شخص مهاجر، هزینه و فایده مهاجرت را در نظر می‌گیرد. بدین ترتیب مهاجرت زمانی انجام می‌شود که فایده آن نسبت به هزینه‌اش افزون‌تر باشد (زنجانی، ۱۳۸۰: ۱۳۲؛ لهسایی‌زاده، ۱۳۶۸: ۲۲۳). فرد مهاجر قبل از مهاجرت، هزینه‌های اجتماعی احتمالی و فوایدی را که در اثر مهاجرت به دست می‌آورد مقایسه می‌کند و سپس تصمیم به مهاجرت می‌گیرد.

در مفهوم سرمایه انسانی، رویکرد اقتصادی غلبه دارد و این فرض وجود دارد که بازار کار یک عرصه رقابتی است و زمینه‌های مهاجرت را باید براساس توانمندی‌ها و سرمایه‌های انسانی مهاجران تحلیل و تبیین کرد. از سرمایه‌های انسانی مهاجران می‌توان به تحصیلات، تجربیات شغلی، مهارت‌های زبانی، اختراعات و ابداعات اشاره کرد (چاپمن و ویترز، ۲۰۰۲؛ بواناچ و بارنس، ۲۰۰۳؛ فروتن، ۲۰۱۳). سرمایه‌های انسانی عامل موثری در رشد و توسعه اقتصادی و توسعه علمی هستند.

نظریه سرمایه انسانی، مهارت و دانش انسان را کالایی در بازار عرضه و تقاضای کار در نظر می‌گیرد که سرمایه انسانی ماهر برای دست‌یابی به نتایج بهتر تصمیم به مهاجرت می‌گیرد تا بیشترین کارآیی را داشته باشد. دولت‌ها می‌توانند با تمهیداتی که در زمینه ماندگاری نخبگان در نظر می‌گیرند، از خروج نخبگان

جلوگیری کنند. بنابراین، باید از جذابیت‌های کشورهای توسعه‌یافته و نخبه‌پذیر الگوبرداری کنند و در بازار عرضه و تقاضای کار به راحتی نیروهای نخبه و ماهر را از دست ندهند یا طوری افراد ماهر را هدایت کنند تا مهاجرت به منزله سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری تلقی شود و در نهایت بازگشت نخبگان به کشور را همراه داشته باشد (ارشاد، ۱۳۸۰: ۴۸-۵۰). این دیدگاه به مهاجرت نخبگان به مثابه ابزاری برای تقویت و ارتقاء سرمایه‌های انسانی می‌نگرد. در این رویکرد، مهاجرت نخبگان موقتی است و با بازگشت نخبگان به جامعه مبدأ همراه است.

## اقتصاد مهاجرت

در این بخش به نظریات اقتصاد مهاجرت، نظریات اقتصادی کلاسیک، نئوکلاسیک و جدید مهاجرت پرداخته می‌شود. نظریات اقتصادی کلاسیک مهاجرت با عقاید آدام اسمیت و پیروان مکتب اقتصادی او شکل گرفته است. این رویکرد، مهاجرت نیروی کار را تابع قانون عرضه و تقاضا می‌داند. مهاجرت اعم از داخلی و بین‌المللی، مکانیزمی برای بازتوزیع نیروی کار است. بر اساس این دیدگاه، مهاجرت نه تنها باعث رشد اقتصادی دو منطقه مهاجرپذیر و مهاجرفرست می‌شود بلکه وسیله‌ای برای بهبود وضع کار و اشتغال نیز است (زنجان، ۱۳۸۰: ۱۲۱).

نظریه اقتصادی نئوکلاسیک، مهاجرت نخبگان را برای به حداکثر رساندن سود و به حداقل رساندن ضرر برای فهم کنش عقلانی مهاجران می‌داند. افراد تلاش می‌کنند به کشوری مهاجرت کنند که برای آنها بیشترین منفعت را به دنبال داشته باشد (برجس، ۱۹۸۹: ۱۶۱؛ توکل و عرفان‌منش، ۱۳۹۳). از دید نظریه نئوکلاسیک اقتصادی، تفاوت در دستمزد و نابرابری بین کشورها در عرضه و تقاضای نیروی کار، دلیل اصلی مهاجرت نخبگان است (لی، ۱۹۶۶). بنابراین در صورتی که شکاف بین کشورهای توسعه‌یافته و توسعه‌نیافته کاهش یابد، مهاجرت نیز کاهش پیدا می‌کند. بر اساس نظریه نئوکلاسیک اقتصادی، هر چه هزینه‌های مهاجرت کمتر باشد احتمال مهاجرت افزایش می‌یابد (حاجی‌یوسفی و بهمرد، ۱۳۸۵).

این نظریه، پدیده مهاجرت را در چارچوب عرضه و تقاضای نیروی انسانی بررسی می‌کند، همچنین با به کار بردن چارچوب عرضه و تقاضا برای نیروی انسانی، ادعا می‌کند که مهاجرت، تنظیم‌کننده نیروی کار است. تفاوت در دستمزد موجب می‌شود که افراد از ناحیه‌ای با دستمزد پایین‌تر به ناحیه‌ای با دستمزد

بالا تر مهاجرت کنند و این مهاجرت آنقدر تداوم پیدا می‌کند تا اختلاف دستمزد به جایی برسد که با هزینه‌های مهاجرت برابر شود (استارک، ۱۹۹۱). بر اساس این دیدگاه، در هر منطقه که عرضه نیروی کار بیش از سرمایه باشد دستمزدها سیر صعودی می‌یابد، بنابراین استمرار جابجایی نیروی کار در دو منطقه سبب ایجاد تعادل بین دستمزدها و نیروی کار و نهایتاً کاهش شکاف دستمزدها خواهد بود (زنجان، ۱۳۸۰: ۱۲۱). به‌طور کلی این دیدگاه از توسعه نابرابری منطقه‌ای و تحلیل‌های هزینه و فایده برای تبیین مهاجرت استفاده می‌کند (مکانیکی و آرزومندان، ۱۳۹۱: ۲۹).

نظریه اقتصادی نئو کلاسیک بر تفاوت در دستمزدها و شرایط اشتغال بین کشورها و هزینه‌های مهاجرت تاکید می‌کند و در کل حرکت‌های مهاجرتی را یک تصمیم فردی در نظر می‌گیرد که برای افزایش درآمد مهاجرت انجام می‌شود (مسی و دیگران، ۱۹۹۳: ۴۳۳؛ برومندزاده و نوبخت، ۱۳۹۳). طبق این نظریه، مهاجرت بین‌المللی همانند مهاجرت داخلی به وسیله اختلاف جغرافیایی عرضه و تقاضای کالا به وجود می‌آید. در کشورهای دارای نیروی عظیم کار در مقابل سرمایه کم، دستمزدها در بازار کم است در حالی که کشورهای دارای محدودیت نیروی کار نسبت به سرمایه، دستمزدهای بالاتری در بازار کار دارند. اختلاف دستمزد نیروی کار موجب می‌شود کارگران از کشورهای با دستمزد کم به کشورهای با دستمزد زیاد حرکت کنند. در نتیجه این حرکت، عرضه کارگران در کشورهای فقیر از نظر سرمایه کاهش می‌یابد و با کاهش عرضه، دستمزدها افزایش پیدا می‌کند. مشابه جریان نیروی کار که از کشورهای دارای نیروی کار فراوان به سوی کشورهای دارای کمبود نیروی کار است، سرمایه نیز از کشورهای غنی از سرمایه به کشورهای فقیر جریان می‌یابد (مسی، ۱۳۶۴: ۸۵).

نظریه اقتصادی جدید به عنوان انتقادی بر نظریه نئو کلاسیک مهاجرت مطرح شده است (استارک و بلوم، ۱۹۸۵). بر اساس این نظریه، خانواده‌ها و اجتماعات هستند که تصمیم‌گیرنده اصلی در مدل انتخاب عقلایی هستند نه افراد. خرد جمعی این واحدهاست که به محاسبه سود و زیان مهاجرت اقدام می‌کند. اساساً تنها تفاوت دستمزد نیست که عامل اصلی محاسبه هزینه‌های مهاجرت است بلکه نابرابری در دیگر امور مانند بیمه، سرمایه و اعتبار مصرف‌کننده در کشور محل اقامت است که موجب تشویق به مهاجرت می‌شود (حاجی یوسفی و بهمرد، ۱۳۸۵). در واقع نظریه اقتصاد جدید مهاجرت، مهاجرت را اقدامی می‌داند که از سوی فرد انجام شده و با عملکرد وی در جامعه‌اش مرتبط است به نحوی که فرد قصد دارد علاوه بر افزایش

درآمد خانوار، مخاطرات ناشی از بازار کار نظیر فقدان امنیت، نبود بیمه بیکاری و نظایر آن را کاهش دهد (میرزامصطفی و قاسمی، ۱۳۹۲: ۷۹).

طبق این نظریه، تصمیمات مهاجرتی به وسیله هر یک از افراد به تنهایی گرفته نمی‌شود، بلکه واحدهای بزرگتری مثل خانواده چنین تصمیماتی را می‌گیرند که در آن هدف نه فقط برای بیشتر کردن درآمد مورد انتظار بلکه همچنین برای کاهش خطرات و محدودیت‌هاست (مسی، ۱۳۶۴: ۸۸). در واقع خانواده‌ها تلاش دارند تا از طریق تنوع‌بخشی به منابع درآمدی، وضعیت اقتصادی خود را ارتقاء دهند. مهاجران درآمدهایی را به سرزمین خود ارسال می‌کنند که عامل مهمی در توسعه محسوب می‌شود. این منابع درآمدی از نظر تایلور (۱۹۹۲) و استارک (۱۹۹۴) نه تنها در موقعیت اقتصادی جامعه موثر است بلکه درآمد خانوارهای دارای مهاجر را در مقایسه با خانوارهای هم‌تراز فاقد مهاجرت افزایش می‌دهد و شرایطی را ایجاد می‌کند که در نهایت این موقعیت تشدیدکننده مهاجرت است (از کیا و پارتازیان، ۱۳۹۰).

نظریه اقتصاد جدید مهاجرت شرایط مختلفی را در بازار در نظر می‌گیرد و مهاجرت را تصمیم خانوار می‌داند که از این طریق هدفش کاهش مخاطرات مربوط به درآمد خانواده بوده و سعی می‌کند بر فشارهای ناشی از سرمایه که بر تولیدات خانوادگی تاثیر گذارند، غلبه کند (مسی و دیگران، ۱۹۹۳: ۴۳۳؛ برومندزاده و نوبخت، ۱۳۹۳). این نظریات از رویکرد اقتصادی، پدیده مهاجرت و ماندگاری نخبگان را تحلیل می‌کنند.

## نظام جهانی؛ مرکز – پیرامون

والرشتاین در نظریه نظام جهانی، سرمایه‌داری تاریخی را به عنوان نظامی تعریف می‌کند که در آن انباشت بی‌انتهای سرمایه، هدف و غایت اقتصادی است و این سیاست اقتصادی به مبادله فرهنگی بین کشورهای پیرامون و مرکز می‌انجامد. در نتیجه این مبادله اقتصادی، جریان سرمایه خالص زیادی از کشورهای پیرامون به مرکز سرازیر می‌شود و فرایند مهاجرت نخبگان در واقع بخشی از فرایند کلی انباشت سرمایه از کشورهای پیرامون به مرکز محسوب می‌گردد. در نظریه نظام جهانی این تفاوت توسعه اقتصادی در کشورهای پیرامون و مرکز است که منجر به مهاجرت بین‌المللی می‌شود و این رابطه نامتقارن بین کشورهای مرکز و پیرامون به پیشرفت مرکز و پسرفت پیرامون می‌انجامد. بر اساس این دیدگاه،



مهاجرت نخبگان یک پیامد ساختاری قابل پیش‌بینی از سرمایه‌داری جهانی است که منجر به بازتولید توسعه‌نیافتگی و نابرابری جهانی می‌شود (ریزوی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

این دیدگاه معتقد است نظام سرمایه‌داری نیازمند انباشت سرمایه است و این هدف موجب جذب منابع کشورهای پیرامون به مرکز می‌شود. فرایند مهاجرت به خصوص مهاجرت نخبگان نیز بخشی از فرایند انباشت سرمایه محسوب می‌شود. ناموزونی در انباشت سرمایه، درجه توسعه و تجمع قابلیت فناوری، تراکم سرمایه انسانی برای کشور میزبان را به همراه دارد (استرابهر، ۲۰۰۰: ۱۴ به نقل از عباسی، ۱۳۸۲: ۷۱). در این دیدگاه، مهاجرت ناشی از توسعه نابرابر در نظام اجتماعی است که مهم‌ترین مظهر آن توسعه ناموزون سرمایه‌داری است (لهسایی‌زاده، ۱۳۶۸: ۳۳). بر اساس این دیدگاه می‌توان گفت نوعی نظام اجتماعی بر جهان حاکم است که توسعه ناموزون بین کشورهای مرکز و پیرامون را موجب می‌شود. این نوع توسعه باعث می‌شود جمعیت از کشورهای پیرامونی به کشورهای توسعه‌یافته مهاجرت کنند (مرادی و دیگران، ۱۳۷۲).

پورتس (۱۹۸۷) مهاجرت را در فضای سرمایه‌داری جهانی تحلیل می‌کند. محور اصلی بحث او رابطه بین مهاجرت و توسعه و نوسازی در دنیای سرمایه‌داری در نظام جهانی است. از نگاه او، مهاجرت منبع فراهم‌سازی نیروی کار در جریان گسترش نظام سرمایه‌داری است. مهاجرت مسیری است که طی آن نیروی کار استثمارشده به حفظ سلطه ساختار اقتصادی گسترش‌یافته کمک می‌کند و درعین حال واکنشی است که این ساختار در جهت حفظ قدرت و منافع خود دارد. این وضعیت بیانگر حفظ شرایط تمرکز اقتصادی و نابرابری به وسیله گروه‌های مسلط و قربانیان این سلطه است. در این دیدگاه، مهاجرت حاصل تعامل بین مناطق توسعه‌یافته و مناطق توسعه‌نیافته است (پورتس، ۱۹۸۷: ۴۷-۴۸).

نظریه نظام جهانی فرآیندهای تصمیم‌گیری در سطح خرد را نادیده می‌گیرد و به جای آن تاکیدش بر نیروهایی است که در سطوح بالاتر انباشت سرمایه عمل می‌کنند (مسی و دیگران، ۱۹۹۳: ۴۳۳؛ برومندزاده و نوبخت، ۱۳۹۳). این نظریه بیشتر روایت‌گر و تبیین‌گر تاثیر عوامل در سطح کلان بر مهاجرت نخبگان است.

---

۱. Rizvi

## فصل چهارم: روش‌شناسی پژوهش

### مقدمه

پژوهش حاضر با روش کیفی و مصاحبه با نخبگان، سرآمدان و متخصصان کشور انجام خواهد شد تا از این طریق بتوان به دلایل آشکار و پنهان ماندگاری نخبگان و همچنین موانع ماندگاری نخبگان دست یافت. داده‌های حاصل از مصاحبه با نخبگان با روش تحلیل مضمون، کدگذاری و مقوله‌بندی خواهد شد. در این بخش به شکل تفصیلی به روش پژوهش، تکنیک‌های گردآوری و تحلیل داده‌ها، جامعه مورد مطالعه، شیوه نمونه‌گیری و کیفیت پژوهش اشاره می‌شود.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر مبتنی بر روش‌شناسی کیفی و پارادایم تفسیری-برساختی است؛ سنت‌های برساختی-تفسیری به معانی و برداشت‌ها، انگیزه‌ها و مقاصدی که مردم در زندگی روزمره خود استفاده کرده و به رفتار آن‌ها جهت می‌بخشد، توجه می‌کنند. در رویکرد تفسیری-برساختی، جهان اجتماعی، جهانی است که از درون یا با رویکرد امیک و از سوی خود افراد مورد مطالعه، درک و تجربه می‌شود. بنابراین وظیفه محقق علوم اجتماعی، کشف و توصیف این دیدگاه درونی است، نه تحمیل یک دیدگاه بیرونی یا رویکرد اتیک (محمدپور، ۱۳۸۹: ۱۶۳). رویکرد تفسیری-برساختی در پژوهش‌های اجتماعی، بر خلاق بودن، فعال بودن، سازندگی، سیال بودن واقعیت و به‌طور کلی بر انسان کنشگر فعال و معناساز تمرکز دارد (نیومن، ۲۰۰۶).

برخلاف پژوهش‌های کمی، پژوهش‌های کیفی بسیار باز و انعطاف‌پذیرند (بلیکی، ۱۳۸۸: ۳۱۴). منظور از پژوهش کیفی هر نوع پژوهشی است که یافته‌هایی را به دست می‌دهد که با شیوه‌هایی غیر از روش‌های آماری یا هرگونه کمی‌سازی بدست آمده‌اند. تحلیل کیفی، بیش از آنکه تعمیمی باشد، انعکاس‌دهنده مفاهیم ناشناخته است و در کشف مسائل و نکات جدید در رابطه با موضوعات مختلف و حوزه‌هایی که کمتر بدان توجه شده و کمتر بسط داده شده است، کاربرد دارد (دارلینگتون و اسکات، ۲۰۰۲: ۳). به‌طور کلی، روش‌های کیفی، مطالعه موضوعات و پدیده‌ها را به گونه‌ای عمیق و جزئی تسهیل می‌کنند (پاتن، ۲۰۰۲: ۱۴). بنابراین درک عمیق و جامع پدیده‌های مورد بررسی رسالت پژوهش با رویکرد کیفی است (محمدپور، ۱۳۹۲). در این راستا، هدف پژوهش حاضر فهم و تحلیل ژرف موضوع مورد مطالعه یعنی موانع ماندگاری نخبگان و همچنین دلایل ماندگاری نخبگان در ایران است.

## روش گردآوری داده‌ها

در این پژوهش از تکنیک «مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته» برای جمع‌آوری داده‌ها از نخبگان و سرآمدان کشور استفاده شده است. این نوع مصاحبه‌ها به دلیل انعطاف‌پذیری و عمیق بودن برای پژوهش‌های کیفی مناسب است. بنابراین در پژوهش حاضر با نخبگان و سرآمدان کشور مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته انجام شده است. در کادر زیر سوالات اولیه مصاحبه آمده است اما در مصاحبه‌های مختلف سوالات جدیدی مبتنی بر بستر و شرایط مصاحبه‌شونده به لیست سوالات اضافه شده است.

### سوالات اولیه مصاحبه

- آیا سابقه مهاجرت از ایران داشته‌اید؟
- دلیل و انگیزه سفر شما چه بود؟
- دلیل و انگیزه برگشت شما چه بود؟
- مهاجرت برای شما چه فرصت‌هایی به همراه داشت؟
- کشوری که به آن مهاجرت داشتید چه نقاط قوت و چه نقاط ضعفی داشت؟

- قبل از مهاجرت چه تصویری از مهاجرت داشتید؟ این تصور بعد از مهاجرت تا چه اندازه محقق شد؟
- اگر شرایط برای مهاجرت شما فراهم شود آیا خواهید رفت؟ اگر شرایط برای برگشت شما فراهم شود آیا برمی‌گردید؟
- اگر شرایط برای مهاجرت شما فراهم باشد ترجیح می‌دهید بروید یا در کشور بمانید؟
- مهاجرت برای شما چه هزینه‌هایی داشت؟ چه فرصت‌هایی داشت؟
- برگشت به ایران برای شما چه هزینه‌هایی داشت؟ چه فرصت‌هایی داشت؟
- به‌طور کلی دلایل اصلی شما برای مهاجرت چیست؟
- دلایل اصلی شما برای بازگشت به کشور چیست؟
- اگر فرصت مهاجرت داشتید، دلیل عدم مهاجرت شما چیست؟
- دلایل اصلی شما برای ماندن در کشور چیست؟
- چه موانعی در مسیر ماندن شما در کشور وجود دارد؟
- آیا در حال حاضر به مهاجرت فکر می‌کنید؟
- چقدر از فعالیت‌های علمی و پژوهشی‌تون راضی هستید؟
- اگر امروز برای یک موقعیت شغلی یا دانشگاهی خوب فرصت مهاجرت داشته باشید انتخاباتان چیست؟

### جامعه مورد مطالعه و شیوه نمونه‌گیری

در این پژوهش از ترکیبی از نمونه‌گیری‌های کیفی (نمونه‌گیری هدفمند- نظری و همچنین نمونه‌گیری گلوله‌برفی) استفاده شده است. از روش نمونه‌گیری هدفمند برای دستیابی به تنوعی از مصاحبه‌شوندگان بر حسب متغیرهای کلیدی چون جنسیت، گروه سنی، رشته تحصیلی، تجربه مهاجرت تحصیلی و زندگی در خارج از ایران استفاده شده است. از نمونه‌گیری گلوله‌برفی یا شبکه‌ای برای شناسایی افراد جدید به صورت

زنجیره‌وار و در نهایت از نمونه‌گیری نظری برای دستیابی به اشباع نظری و مفهومی مقولات استفاده شده است.

نمونه‌گیری نظری، محقق را بر آن وا می‌دارد که کجا و چگونه می‌تواند داده‌های مورد نیاز را برای اشباع مقولات مفهومی در ابعاد و ویژگی‌های آن و همچنین پر کردن شکاف‌های تحلیلی جست و جو کند (چارمز، ۲۰۱۴). در نمونه‌گیری نظری محقق از رویدادها، افراد یا واحدها بر مبنای سهم آنها در توسعه و آزمون مفاهیم و سازه‌های نظری نمونه‌گیری می‌کند. فرایند این نوع نمونه‌گیری ماهیتی تکراری دارد؛ به این صورت که محقق یک نمونه اولیه را برمی‌دارد، داده‌ها را تحلیل می‌کند و سپس نمونه‌های بیشتر را برای دسته‌بندی مقوله‌های در حال ظهور خود مجدداً برمی‌دارد. این فرایند ادامه می‌یابد تا زمانی که محقق به مرحله اشباع داده‌ها می‌رسد؛ یعنی به مرحله‌ای که در آن بینش و ایده جدیدی از توسعه بیشتر نمونه‌ها حاصل نمی‌شود (دیمون و هالووی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲: ۱۲۲). در پژوهش حاضر بعد از مصاحبه‌های عمیق نیمه-ساختاریافته با ۲۱ نفر از نخبگان و سرآمدان ایرانی با رعایت حداکثر تنوع در انتخاب اشباع نظری حاصل شد.

### توصیف مختصات جامعه مورد مطالعه

در این بخش مشخصات اجتماعی و اقتصادی شرکت کنندگان در پژوهش (نخبگان) آمده است.

#### جدول شماره ۱. مشخصات اجتماعی و اقتصادی پاسخ‌گویان (نخبگان)

ردیف	مصاحبه‌ها - شونده‌گان	تاریخ تولد	وضعیت شغلی	دانشگاه محل تحصیل	تجربه مهاجرت <sup>۲</sup>	مدت مصاحبه
۱	امید نقشینه ارجمند	۱۳۵۴	استادیار دانشکده ریاضی و علوم کامپیوتر، دانشگاه صنعتی امیرکبیر	همه مقاطع تحصیلی در دانشگاه صنعتی شریف	تجربه مهاجرت ندارند.	۱۳۵ دقیقه

۱. Daymon and Holloway

۲. منظور از تجربه مهاجرت، تجربه حضور در خارج از ایران است.

۱۰۰ دقیقه	تجربه مهاجرت ندارند.	همه مقاطع تحصیلی در دانشگاه صنعتی شریف	دانشیار دانشکده فیزیک، دانشگاه صنعتی شریف	۱۳۴۳	محمود بهمن‌آبادی	۲
۷۵ دقیقه	۱۶ سال	دانشگاه صنعتی اصفهان (لیسانس) دانشگاه تهران (فوق-لیسانس) دانشگاه واترلو کانادا (دکتری) دانشگاه برکلی (فوق دکتری)	دانشیار گروه مخابرات دانشکده برق دانشگاه صنعتی شریف	۱۳۵۳	محمد علی مداح‌علی	۳
۵۵ دقیقه	۴ سال	دانشگاه صنعتی شریف (لیسانس و فوق لیسانس) دانشگاه صنعتی توکیو (دکتری)	دانشیار دانشکده مهندسی برق و کامپیوتر	۱۳۴۵	فتانه تقی‌یاره	۴
۶۸ دقیقه	۸ سال	دانشگاه صنعتی شریف (لیسانس) دانشگاه کلگری کانادا (فوق لیسانس) دانشگاه واترلو کانادا (دکتری) موسسه ماکس پلانک آلمان (پست دکتری)	استادیار دانشکده فیزیک دانشگاه صنعتی شریف	۱۳۶۵	صادق رئیسی	۵
۵۹ دقیقه	۱ سال	همه مقاطع تحصیلی در دانشگاه صنعتی شریف (لیسانس، فوق لیسانس و دکتری) دانشگاه استکهلم سوئد (پست دکتری)	دانشیار برق دانشگاه صنعتی شریف	۱۳۶۱	مهتاب میرمحسنی	۶

۶۰ دقیقه	۵	مدال نقره المپیاد جهانی فیزیک دانشگاه صنعتی شریف (لیسانس) دانشگاه ETH زوریخ، سوئیس (فوق‌لیسانس و دکتری)	استادیار دانشکده مهندسی برق دانشگاه صنعتی شریف	۱۳۶۵	امین رضایی زاده	۷
۹۰ دقیقه	۲.۵	مدال نقره المپیاد جهانی ریاضی همه مقاطع تحصیلی در دانشگاه صنعتی شریف. دانشگاه EPFL سوئیس (فرصت مطالعاتی و پست دکتری)	دانشکده مهندسی برق دانشگاه صنعتی شریف	۱۳۶۱	آرش امینی	۸
۵۵ دقیقه	۱۴ سال	مدال نقره المپیاد جهانی ریاضی دانشگاه صنعتی شریف (لیسانس) دانشگاه جانز هاپکینز آمریکا (فوق‌لیسانس) دانشگاه براون آمریکا (دکتری)	استادیار دانشکده ریاضی دانشگاه صنعتی شریف	۱۳۵۳	امیر جعفری	۹
۴۰ دقیقه	۱۰ سال	دانشگاه تهران (لیسانس و فوق لیسانس) دانشگاه EPFL سوئیس (دکتری) دانشگاه کُرِنل آمریکا (پست دکتری)	استادیار دانشکده مهندسی برق و کامپیوتر دانشگاه تهران و انتقال به دانشگاه خاتم	۱۳۶۱	حسین حجت	۱۰

۹۰ دقیقه	تجربه مهاجرت ندارند	دانشگاه مازندران (لیسانس) دانشگاه تهران (فوق لیسانس) دانشگاه شهید بهشتی (دکتری)	استادیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دارو، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی	۱۳۵۶	نازیلا یوسفی	۱۱
۷۵ دقیقه	۴ سال	دانشگاه صنعتی شریف (لیسانس و فوق لیسانس) دانشگاه کالیفرنیا، برکلی (دکتری)	استادیار دانشکده ریاضی دانشگاه صنعتی شریف	۱۳۶۳	محمد صفدری	۱۲
۶۰ دقیقه	۴ سال	دانشگاه صنعتی شریف (لیسانس و فوق لیسانس) دانشگاه هیوستون امریکا (دکتری)	استادیار دانشکده مهندسی شیمی و نفت دانشگاه صنعتی شریف	۱۳۶۱	طیبه حمزه لویان	۱۳
۶۸ دقیقه	۵ سال	دانشگاه صنعتی شریف (لیسانس) دانشگاه کالیفرنیا، برکلی (فوق لیسانس و دکتری)	دانشیار دانشکده برق دانشگاه صنعتی شریف و انتقال به دانشگاه خاتم	۱۳۶۱	امین امین زاده گوهری	۱۴
۱۵۸ دقیقه	۳ سال	دانشگاه شیراز (لیسانس)، دانشگاه علامه طباطبایی (فوق لیسانس)، دانشگاه تهران (دکتری)	استادیار سابق دانشگاه تربیت مدرس و اکنون پژوهشگر مرکز تحقیقات فرانکفورت آلمان	۱۳۵۱	محمد رضایی	۱۵
۱۲۰ دقیقه	۱۸ سال	دانشگاه صنعتی شریف (لیسانس)، پرینستون، آمریکا (فوق لیسانس دکتری)	استادیار دانشکده ریاضی دانشگاه تربیت مدرس	۱۳۵۱	علی رجایی	۱۶



۶۵ دقیقه	۴ سال	دانشگاه علامه طباطبائی (لیسانس)، دانشگاه تربیت مدرس (فوق لیسانس)، دانشگاه اوترخت هلند (دکتری)	استادیار دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت مدرس	۱۳۶۱	الهام اکبری	۱۷
۸۰ دقیقه	۱۸ سال	دانشگاه آزاد (لیسانس)، دانشگاه علامه طباطبائی (فوق لیسانس)، دانشگاه Germany Tuebingen آلمان و دانشگاه حقوق Lund sweden University سوئد (دکتری)	-	۱۳۵۷	بهنوش پایور	۱۸
۱۳۵ دقیقه	۳۰ سال	دانشگاه ایلینویز آمریکا (لیسانس و فوق لیسانس)، دانشگاه ویرجینیای آمریکا (دکتری و پسادکتری)	مرکز خیریه مهیار	۱۳۳۹	علی متولی زاده اردکانی	۱۹
۹۰ دقیقه	۱۱ سال - ساکن آمریکا	دانشگاه امیرکبیر (لیسانس)، دانشگاه تهران (فوق لیسانس)، دانشگاه ایالتی کارولینای شمالی (دکتری)	مهندسی شرکت تجهیزات پزشکی	۱۳۶۱	حامد بهمن - پور	۲۰
۶۵ دقیقه	۹ سال - ساکن کانادا	دانشگاه تهران (لیسانس و فوق لیسانس)، دانشگاه بریتیش کلمبیا (دکتری) - دانشگاه صنعتی شریف (پسادکتری)	نوآوری، محقق و مهندسی	۱۳۶۲	پدرام عطایی	۲۱

مشارکت کنندگان با حداکثر تنوع از نظر جنسیت، سن، رشته تحصیلی، تجربه مهاجرت انتخاب شده‌اند. جدول توزیع مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد ۷۱ درصد مشارکت کنندگان، مردان و ۲۹ درصد از زنان نخبه هستند. با توجه به اهمیت تجربه تحصیل و زندگی در خارج از کشور، زنان کمتری واجد شرایط شرکت در پژوهش حاضر بوده‌اند. توزیع سنی مصاحبه‌شوندگان نیز نشان می‌دهد به ترتیب متولدین دهه ۶۰، دهه ۵۰ و دهه ۴۰ بالاترین سهم را در بین مشارکت کنندگان دارند. توزیع مصاحبه‌شوندگان بر حسب رشته تحصیلی نیز نشان می‌دهد ۴۸ درصد مشارکت کنندگان، از رشته‌های علوم فنی-مهندسی، ۲۸.۵ درصد از رشته‌های علوم پایه، ۱۴ درصد از رشته‌های علوم انسانی و در نهایت ۹.۵ درصد از رشته‌های علوم پزشکی هستند.

اما مهم‌تر از همه با توجه به موضوع مورد مطالعه، شاخص تجربه تحصیل و زندگی در خارج از کشور در بین مصاحبه‌شوندگان شاخص مهمی است. توزیع مصاحبه‌شوندگان بر حسب تجربه مهاجرت نشان می‌دهد که ۵۷ درصد مشارکت کنندگان، تجربه مهاجرت ۵ سال و بالاتر دارند. ۲۸.۵ درصد تجربه مهاجرت کوتاه‌مدت (کمتر از ۵ سال) دارند و در نهایت ۱۴ درصد نیز اصلاً تجربه مهاجرت ندارند.

### جدول شماره ۲. توزیع مصاحبه‌شوندگان

درصد	فراوانی	مشخصات مصاحبه‌شوندگان	
۷۱	۱۵	مرد	جنسیت
۲۹	۶	زن	
۱۰۰	۲۱	کل	
۱۴	۳	دهه ۱۳۴۰	سن
۳۳	۷	دهه ۱۳۵۰	
۵۲	۱۱	دهه ۱۳۶۰	
۱۰۰	۲۱	کل	
۴۸	۱۰	علوم فنی-مهندسی	

۲۸.۵	۶	علوم پایه	رشته تحصیلی
۹.۵	۲	علوم پزشکی	
۱۴	۳	علوم انسانی	
۱۰۰	۲۱	کل	
۱۴	۳	افرادی که اصلاً تجربه مهاجرت ندارند.	تجربه مهاجرت (حضور در خارج از ایران)
۲۸.۵	۶	افرادی که تجربه مهاجرت کوتاه‌مدت (کمتر از ۵ سال) دارند.	
۵۷	۱۲	افرادی که تجربه مهاجرت ۵ سال و بالاتر دارند.	
۱۰۰	۲۱	کل	

با توجه به اهمیت تجربه حضور در خارج از ایران در موضوع پژوهش، نخبگان در پنج دسته کلی در پژوهش در نظر گرفته‌اند: گروه اول، افرادی هستند که هرگز مهاجرتی نداشته‌اند و علی‌رغم وجود موقعیت، قصد مهاجرت نداشته و ندارند. گروه دوم، افرادی هستند که برای مدت کوتاهی به منظور تحصیل از کشور خارج شده‌اند اما بعد از اتمام تحصیل یا دوره آموزشی خود به ایران برگشته‌اند و در کشور مانده‌اند. گروه سوم، افرادی هستند که به منظور تحصیل از کشور خارج شده‌اند اما بعد از اتمام تحصیل یا دوره آموزشی خود برای مدت زمان زیادی (بالای پنج سال) در آن کشور زندگی و شاغل بودند ولی در نهایت به ایران برگشته‌اند و در کشور مانده‌اند. گروه چهارم، افرادی هستند که مهاجرت کرده‌اند و پس از مدتی به ایران برگشته‌اند اما چون در داخل جذب نشده‌اند دوباره تصمیم به مهاجرت گرفته‌اند. گروه پنجم، افرادی هستند که به قصد تحصیل یا زندگی به خارج از ایران مهاجرت کرده‌اند اما در آن کشور مستقر شده و به ایران بازنگشته‌اند.

**جدول شماره ۳. دسته‌بندی مصاحبه‌شوندگان بر اساس تجربه حضور در خارج از کشور**

درصد	فراوانی	تجربه مهاجرت (حضور در خارج از کشور)
------	---------	-------------------------------------

۱۴	۳	افرادی که هرگز مهاجرتی نداشته‌اند و علی‌رغم وجود موقعیت، قصد مهاجرت نداشته و ندارند.
۲۸.۵	۶	افرادی که برای مدت کوتاهی به منظور تحصیل از کشور خارج شده‌اند اما بعد از اتمام تحصیل یا دوره آموزشی خود به ایران برگشته‌اند و در کشور مانده‌اند.
۴۳	۹	افرادی که به منظور تحصیل از کشور خارج شده‌اند اما بعد از اتمام تحصیل یا دوره آموزشی خود برای مدت زمان زیادی (بالای پنج سال) در آن کشور زندگی و شاغل بودند ولی در نهایت به ایران برگشته‌اند و در کشور مانده‌اند.
۹.۵	۲	افرادی که مهاجرت کرده‌اند و پس از مدتی به ایران برگشته‌اند اما چون در داخل جذب نشده‌اند دوباره تصمیم به مهاجرت گرفته‌اند.
۵	۱	افرادی که به قصد تحصیل یا زندگی به خارج از ایران مهاجرت کرده‌اند اما در آن کشور مستقر شده و به ایران بازنگشته‌اند.

### تکنیک تحلیل داده‌ها: تحلیل مضمون

در پژوهش حاضر روش «تحلیل مضمون»<sup>۱</sup> جهت تحلیل داده‌ها انتخاب شده است. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. در تحلیل مضمون، تحلیل‌ها از معانی آشکار محتوای داده‌ها فراتر می‌رود و ایده‌ها و مفاهیم نهفته در داده‌ها کشف می‌شود (براون و کلارک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). در تحلیل مضمون برخلاف تحلیل محتوا که معمولاً به بافت داده‌ها توجه

۱. Thematic Analysis

۲. Braun & Clarke

نمی‌کند، به بافت و زمینه داده‌ها بیشتر توجه می‌شود. همچنین، تحلیل مضمون از شمارش کلمات و مفاهیم آشکار، فراتر می‌رود و بر شناخت و توضیح ایده‌های صریح و ضمنی تمرکز می‌کند (نامی و دیگران، ۲۰۰۷). در تحلیل مضمون، محقق با طبقه‌بندی و مقوله‌بندی داده‌ها به استخراج یک سری مفاهیم و الگوهای معنایی می‌پردازد.

در تحلیل مضمون، تلاش بر این است که مضامین آشکار و پنهان موجود در متن استخراج شود. بر اساس این تکنیک، فرایند کدگذاری داده‌های متنی مصاحبه‌ای در سه مرحله انجام شده است. در مرحله کدگذاری باز، کدگذاری به صورت سطر به سطر و عبارت به عبارت انجام شد و هر کدام از سطور یا عبارات توسط مفاهیمی که نمایان‌گر محتوای آنها بود دسته‌بندی شده‌اند. در این مرحله، کدها و مفاهیم اولیه شناسایی می‌شود. در این مرحله، کدگذاری خط به خط انجام شد و به هر یک از جملات و پاراگراف‌ها کد اختصاص داده شده و تلاش شده است تا علاوه بر مفاهیم آشکار، مفاهیم پنهان نیز کشف شود.

در پژوهش حاضر، کدگذاری باز در دو مرحله صورت گرفت. کدگذاری باز مرحله اول با کدگذاری سطر به سطر، عبارت به عبارت یا پاراگراف به پاراگراف داده‌ها انجام شد و به هر کدام از آن‌ها یک مفهوم یا کد الصاق گردید. در این مرحله، ۲۹۸ کد استخراج شد. در کدگذاری باز مرحله دوم، با مقایسه مفاهیم، موارد مشابه و مشترک در قالب مقوله‌ای واحد (مضمون) قرار گرفت؛ به این صورت که انبوه کدها و مفاهیم اولیه به تعداد مشخص و محدودی از مقوله‌های عمده کاهش یافت. در این مرحله تعداد مقوله‌ها به ۷۵ مورد رسید. در مرحله بعد که کدگذاری محوری است، مقوله‌های استخراج شده در کنار یکدیگر قرار گرفته و به هم ارتباط می‌یابند. در این مرحله به برقراری ارتباط محتوایی داده‌ها پرداخته می‌شود و مقوله‌ها و کدهای تحلیلی‌تر و انتزاعی‌تر استخراج می‌گردد. با پالایش، ادغام و مقایسه تفاوت‌ها و شباهت‌ها، ارتباط میان مفاهیم، شناسایی و در قالب مقولات، منظم می‌گردند، سپس مقولات اصلی (۱۹) مشخص می‌شوند. در این مرحله، مقوله‌های اولیه که از نظر محتوا و معنا بهم نزدیک هستند با هم تلفیق می‌شوند و در قالب مقوله انتزاعی‌تر ارائه می‌گردند. همچنین در این مرحله ویژگی و ابعاد مفاهیم مشخص می‌شود. در نهایت در مرحله کدگذاری گزینشی نیز کدگذاری به پایان رسیده و مضمون هسته‌ای و مرکزی (۲) استخراج شده است. در این مرحله، مقوله مرکزی از درون مقوله‌های موجود ساخته می‌شود که محصول زیرمقوله‌ها و

مفاهیم اولیه است. در نهایت در متن گزارش، مضامین استخراج شده با ارجاع و استناد به نقل قول‌های مستقیم برگرفته از داده‌های مصاحبه‌ای تفسیر می‌شود و در قالب الگوی شبکه مضامین ارائه می‌گردد.

#### جدول شماره ۴. تعداد مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده

کد گذاری گزینشی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز (مرحله دوم)	کد گذاری باز (مرحله اول)
۲	۱۹	۷۵	۲۹۸

### کیفیت و اعتبار پژوهش

پژوهش بایستی توسط راهبرد روش‌شناختی معینی هدایت شود تا کیفیت و اعتبار آن تضمین گردد. یکی از روش‌ها برای ارزیابی اعتبار و کیفیت پژوهش، ارائه توصیف غنی و ثبت مستندات و شواهد است. توصیف غنی به این معناست که پژوهشگر کیفی باید شرح تفصیلی از پدیده مورد مطالعه و بافت و زمینه موضوع در اختیار خواننده قرار دهد. همچنین می‌توان از فرایند انجام پژوهش، جزئیات بیشتری در دسترس خوانندگان قرار داد (کینگ و هاروکس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۱۶۴). در این راستا، در بخش یافته‌های پژوهش تا حد امکان سعی شده است فرایند کدگذاری چندسطحی رعایت شود و در قالب جداول و نمودارها ارائه گردد. این موضوع می‌تواند به اعتباربخشی نتایج پژوهش کمک کند.

در پژوهش حاضر، تلاش شده است تا توصیف عمیقی در مورد هر یک از مقولات ارائه شود. این ملاحظه با ذکر شواهد و مستندات از داده‌های میدانی در متن گزارش دنبال می‌شود که به اعتبار یافته‌های پژوهش می‌افزاید. به علاوه، فرایند کدگذاری و مقوله‌سازی و شبکه مضامین با جداول و نمودارها، نشان داده شده است. مستندسازی یافته‌ها موجب افزایش اطمینان‌پذیری یافته‌ها می‌شود.

۱. King & Horrocks

درگیری طولانی‌مدت با موضوع پژوهش نیز یکی از راهبردهای ارتقاء اعتبار تحقیق کیفی است. محقق در طول یک دوره طولانی‌مدت (۸ ماه)، داده‌ها را گردآوری کرده است. همچنین پژوهشگر با موضوع پژوهش درگیری طولانی‌مدت خواهد داشت تا به واقعی بودن داده‌های میدانی اعتبار بخشد.

همچنین فرایند جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل داده‌ها به صورت همزمان انجام شده است؛ به این صورت که محقق بعد از انجام چند مصاحبه شروع به تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌ها می‌کند و انتخاب نمونه‌های بعدی مبتنی بر مفاهیم و مقولاتی است که از مصاحبه‌های قبلی استخراج می‌شود. به علاوه، محقق در حین مصاحبه، سوالات اولیه‌ای را در اختیار داشته اما به تدریج در فرایند پژوهش این سوالات گسترش یافته و کامل‌تر شده است. همچنین سوالات زیادی در فرایند انجام مصاحبه شکل گرفته است.

راهبرد دیگر، استفاده از راهبرد بازنگری *داوران* است. بحث از تفسیرها و استنتاج دیگر افراد به خصوص افرادی است که با تحقیق حاضر آشنا هستند و می‌توانند بینش جدیدی را به محقق اضافه کنند. سطوح بالای توافق بین *داوران*، نشان‌دهنده اعتبار و کیفیت پژوهش است.

## فصل پنجم: یافته‌های پژوهش

### مقدمه

این بخش در راستای پاسخ به دو سوال مهم پژوهش است؛ اول) موانع ماندگاری نخبگان در جامعه ایران چیست؟ دوم) دلایل ماندگاری نخبگان در جامعه ایران چیست؟ بر این اساس در این بخش مبتنی بر تحلیل داده‌های متنی مصاحبه‌ای، موانع و دلایل ماندگاری نخبگان شناسایی و دسته‌بندی شده است.

### موانع ماندگاری نخبگان

نتایج تحلیل داده‌های متنی مصاحبه‌های کیفی در پژوهش حاضر نشان می‌دهد موانع ماندگاری نخبگان را می‌توان در چند دسته تحت عنوان مقوله‌هایی چون «بی‌ثباتی اقتصادی، پیامدهای اقتصاد تورمی، ناامن و بی‌ثبات، پیامدهای روانی تغییرات اقتصادی، ضعف جایگاه پژوهش، فقدان نظام دانشگاهی کارآمد، کاهش آزادی علمی و سیاسی، مشکلات بوروکراسی و نظام اداری، احساس تبعیض، فشار فرهنگی، ضعف خدمات رفاهی در نظام دانشگاهی، فشارها و تنش‌های خانوادگی» طبقه‌بندی کرد. در جدول زیر مضامین پایه (مقوله‌های اولیه)، مضامین سازمان‌دهنده (مقوله‌های اصلی) و مضمون فراگیر (مقوله هسته‌ای) آمده است.

#### جدول شماره ۱. موانع ماندگاری نخبگان در ایران

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه (تعداد)
	بی‌ثباتی اقتصادی	تحریم‌های بین‌المللی (۴)
		افزایش نرخ ارز و کاهش ارزش پول ملی (۶)
		تورم‌های فزاینده و افزایش هزینه‌های زندگی (۳)



<p>سیطرگی اقتصاد و منطق اقتصادی بر زندگی روزمره</p>		مشکل مسکن (۴)
	<p>پیامدهای اقتصاد تورمی، ناامن و بی- ثبات</p>	کاهش فرصت‌های شغلی در نتیجه انزوای اقتصادی (۳)
		کاهش درآمد اقتصادی بر حسب دلار (۵)
		کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین- المللی (۶)
		نابرابری درآمدی در داخل و خارج کشور (۴)
		کاهش کیفیت زندگی در داخل کشور (۲)
		فقدان فرصت پیشرفت اقتصادی و شغلی در داخل کشور (۲)
		<p>پیامدهای روانی تغییرات اقتصادی</p>
	احساس ناامنی ذهنی و روانی (۱)	
	کاهش امکان بروز خلاقیت علمی در داخل کشور (۲)	
	کاهش تولیدات علمی در داخل کشور (۲)	
	<p>ضعف جایگاه پژوهش</p>	کمبود بودجه‌های پژوهشی و امکانات آزمایشگاهی (۴)
		حاکمیت نگاه کمی‌گرا در پژوهش (۲)
		کالایی شدن علم و پژوهش (۲)
	<p>فقدان نظام دانشگاهی کارآمد</p>	حقوق پایین اعضای هیئت علمی در ایران (۵)
		غلبه کمی‌گرایی در ارزیابی‌های علمی و فقدان ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی (۵)
		تحمیل وظایف اجرایی و مدیریتی به اعضای هیئت علمی جهت ارتقاء مرتبه علمی (۲)

		کمبود حمایت‌های مالی سازمانی (۳)
		عدم حمایت مالی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی (۳)
		ضعف نظام گزینش و استخدام در نظام دانشگاهی (۱)
		عدم شکل‌گیری تعلق سازمانی در بین نخبگان (۱)
	<b>فقدان آزادی علمی و سیاسی</b>	فقدان آزادی سیاسی در نظام دانشگاهی (۱)
		غلبه نگاه سیاسی و غیرعلمی در نظام دانشگاهی (۲)
		محدودیت چاپ آثار علمی و پژوهشی (۱)
		تضاد شاخص‌های علمی و حراستی (۱)
		قضاوت‌های سیاسی و جناحی (۱)
	<b>مشکلات بوروکراسی و نظام اداری</b>	سیستم اداری معیوب (۲)
		حاکمیت رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی (۴)
		فساد نظام اداری (۱)
		رانت‌خواری (۱)
	<b>احساس تبعیض</b>	احساس تبعیض جنسیتی (۱)
		احساس تبعیض مذهبی (۲)
		احساس تبعیض فرهنگی و سیاسی (۲)
تبعیض قومی (۱)		
<b>فشار فرهنگی</b>	دلزدگی از فضای فرهنگی ایران (۱)	
	احساس هم‌نوایی با فرهنگ خارج از ایران (۱)	
	احساس بی‌احترامی در نظام دانشگاهی (۲)	
	شرایط فرهنگی نامناسب برای تربیت فرزندان (۲)	
	نبود نظام آموزشی کارآمد برای فرزندان (۱)	

		کاهش اعتماد اجتماعی (۱)
ضعف خدمات رفاهی در نظام دانشگاهی		ضعف امکانات فرهنگی و رفاهی در نظام دانشگاهی (۲)
		ضعف امکانات درمانی مطلوب (۱)
فشارها و تنش‌های خانوادگی		نارضایتی خانواده از زندگی در ایران (۲)
		تنش‌های خانوادگی مرتبط با مهاجرت (۲)
		تنش‌های خانوادگی ناشی از بی‌ثباتی وضعیت شغلی (۱)

### بی‌ثباتی اقتصادی

نتایج پژوهش نشان می‌دهد یکی از موانع ماندگاری نخبگان، «بی‌ثباتی اقتصادی» است که در نظام اقتصادی جامعه ایران حاکم است و نشانه‌های آن در «تحریم‌های اقتصادی بین‌المللی، افزایش نرخ ارز و کاهش مستمر ارزش پول ملی، تورم‌های فزاینده و افزایش هزینه‌های زندگی، و مشکل مسکن» دیده می‌شود. تجربه زیسته مصاحبه‌شوندگان حکایت از آن دارد که ریشه بسیاری از مشکلات به شرایط کلان اقتصادی بر می‌گردد که در شرایط فعلی در جامعه ایرانی حاکم است. بی‌ثباتی اقتصادی حاکم بر جامعه می‌تواند ماندگاری نخبگان را کاهش و مهاجرت نخبگان به کشورهای دیگر با وضعیت اقتصادی بهتر را افزایش دهد.

در این زمینه حمزه‌لویان، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ می‌گوید: «شما در شرایطی قرار می‌گیری که هیچ چیزی قابل پیش‌بینی نیست. به جز مسائل مالی، وضعیت کشور و عدم ثباتی که وجود دارد و محدودیت‌هایی که در روابط وجود دارد معایب دیگری هست که تو این فضا من احساس می‌کنم وجود دارد. الان خب شرایط طوری هست که هر کس یعنی ما همینجور تو خونمون هم نشسته باشیم با این وضعیت اقتصادی و

اجتماعی و عدم ثباتی که وجود داره ممکنه به فکر رفتن باشیم هممون به هر حال. می‌خوام بگم که حالا به بخشش می‌تونه مرتبط با بنیاد و اینها باشه. بخش دیگرش مرتبط با مباحث کلان مملکت هستش».

یکی از مواردی که زمینه‌ساز بسیاری از تغییرات اقتصادی به ویژه طی چند سال اخیر بوده، وجود «تحریم‌های بین‌المللی» است. این موضوع بسیاری از جنبه‌های زندگی روزمره، زندگی علمی و شغلی نخبگان و سرآمدان علمی کشور را تحت تاثیر قرار داده است. در این زمینه می‌توان به کاهش امکان شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی و کاهش فرصت‌های شغلی در نتیجه انزوای اقتصادی کشور ایران اشاره کرد. در این زمینه، نخبگان ایرانی روایت‌هایی را بیان کرده‌اند:

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «خیلی از امکانات رو اینجا ما متأسفانه نداریم. مثلاً دانشجویها فرض کنیم بخوان برن کنفرانس، خب بخوام دانشجو رو بفرستم کنفرانس، خب این نیاز به ارز داره و با این شرایط تحریم‌ها (تحریم‌های بین-المللی) خب خیلی سخته دانشگاه نمی‌تونه از پس این هزینه بریاد و دانشجو باید خودش از هزینه شخصی استفاده کنه». او ادامه می‌دهد: «محدودیت‌ها رو مثلاً از لحاظ عدد و رقم و اینا مقایسه کنیم حقوق یه استاد در آمریکا و حقوق یه استاد در ایران، بودجه تحقیقات یه استاد در آمریکا و بودجه تحقیقات استاد در ایران و بعد شرایط تحریم متأسفانه اینجا خیلی هم دست اساتید و هم دست دانشگاه رو بند می‌کنه، نمی‌تونن خیلی از منابع که در خارج هست رو خیلی از دانشجویهای ما نمی‌تونن دسترسی بهش داشته باشن یعنی برای کارهای حرفه‌ای مسلماً ما خیلی اینجا محدودیت برامون وجود داره و خیلی سخته».

بهمن‌آبادی، مصاحبه‌شونده شماره ۲ می‌گوید: «هم دوره‌ای‌های ما تعداد زیادی بودن که رفتن خارج از کشور محدود بودن چون احساس می‌کردن در داخل کشور می‌تونن کار بکنن. فرصتهایی برای کار کردن واقعاً موجود بود و این دغدغه‌هایی که این زمان هستش اونموقع کمتر بود خیلی کم بود اون دغدغه‌ها الان زیاد شده. حالا

اینکه چرا زیاد شده به سیر تغییرات کشور برمی‌گردد دیگه، انواع و اقسام تحریم‌ها اون زمان کمتر بود نمی‌گم نبود یه چیزایی وجود داشت ولی به این شدت نبود»  
(تحریم‌های بین‌المللی).

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: «من یه فرصتی پیش اومد با یه تیم دانشجویی یه شرکتی زدیم یه محصولیم تولید کردیم محصولمون در ایران متقاضی نداره در خارج متقاضی داره و بخاطر تحریم‌ها نمی‌تونیم محصولمونو بفروشیم یعنی الان هر کاری بکنیم، ما ایرانیم قرارداد با ما نمی‌بندن» (تحریم‌های بین‌المللی).

این روایت‌ها نشان می‌دهد که تحریم‌های اقتصادی از سوی آمریکا به عنوان یک کلان‌روایت که ماهیتی سیاسی و اقتصادی دارد، بر زندگی روزمره نخبگان بسیار تاثیرگذار بوده است و در داستان‌های شخصی نخبگان بسیار شنیده می‌شود. این تحریم‌ها بسیاری از قلمروهای زندگی نخبگان و سرآمدان کشور را تحت تاثیر قرار داده است.

یکی از مهم‌ترین تاثیرات تحریم‌های بین‌المللی، تحولات نرخ ارز و به ویژه افزایش نرخ ارزی سال-های اخیر است که موجب کاهش مستمر و شدید ارزش پولی ملی شده است. این موضوع موجب شده تا ارزش سرمایه‌ها و دارایی‌های افراد به شدت از بین رود. همچنین فرصت‌هایی چون حضور در مجامع علمی جهانی را از نخبگان و سرآمدان کشور سلب کند. علاوه بر این، احساس ناامنی اقتصادی را در بین آنها گسترش می‌دهد.

رئسی، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «اینجوری نبود که ما بخاطر حقوق اومدیم و حالا اینجا غافلگیر شدیم این حقوقی که پرداخت میشه و داریم باهاش کنار میایم البته بگما زمانی که من اومدم این رقم یعنی حالا رقم ۳،۴ تومن ارزشش خیلی فرق می‌کرد. من سال اولی که اومدم با تقریباً دو و پونصد رفتیم کانادا برگشتم الان همون بلیط شده ۲۵ میلیون تومن یعنی می‌خوام بگم که یه مقدار زیادی از اتفاقاتی که داره میفته بخاطر اینه که قبلاً ارزش این پول کم نبوده ولی الان خیلی کم شده» (افزایش نرخ ارز و کاهش ارزش پول ملی).

رضایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ می‌گوید: «برای اون سال اولی که من آمدم اینجا، سال ۲۰۱۷ عرض کردم یورو همچنان پنج هزارتومن بود بین من می‌تونستم خیلی جالبه من می‌تونستم در آلمان زندگی بکنم با همون مقدار کاری که در ایران می‌کردم حالا چه برای شرکتای خصوصی چه مختصر برای دانشگاه و شرکت‌های دولتی یه پروژه‌های کوچیکی که انجام می‌دادم من می‌تونستم در آلمان زندگی بکنم با خانواده هم زندگی بکنم و این کارها رو در ایران انجام بدم یعنی مشکل تکنولوژیک نبود اما الان دیگه همیشه می‌دونید من برآوردم اون موقع این بود که من اگه سالی چهل میلیون درآمد داشته باشم سال ۲۰۱۷، چهل تا پنجاه میلیون درآمد داشته باشم می‌تونم در آلمان زندگی کنم و خب شما میدونید اون موقع با یک طرح پنجاه میلیونی میشد این کار رو انجام داد زندگی رو چرخوند فقط اگر من کار می‌کردم. خب تازه اگر فقط من کار می‌کردم و اینا کار نمی‌کردن و خانومم کار نمی‌کرد و هیچ کدوم با پنجاه میلیون با یورو پنج هزارتومن میشد. مثلاً یه چیزی حدود ده هزار یورو در سال میشد زندگی کرد الان دیگه همیشه می‌بینید این اتفاقاً متغیر مهمیه. یه چیزایی که دیگه اساساً ربطی به دانشگاه نداره لزوماً یعنی در یک فضای دیگری داره تعریف میشه متغیراً اونجا دارن بازی می‌کنن سطح کلان اقتصادی بله اینجوری میشد ولی الان الانم دارم کار میکنم با ایران یعنی الانم من کلاس درس دارم ولی هیچ کدوم هزینه‌ها از حیث مالی برا من موضوعیت ندارن (تغییرات نرخ ارز و کاهش ارزش پول ملی)».

جامعه ایرانی طی چند دهه اخیر همواره با تغییرات نرخ ارز مواجه بوده که یکی از دلایل اصلی آن به مناقشات سیاسی و تحریم‌های اقتصادی اعمال شده از سوی آمریکا برمی‌گردد. طی سال‌های اخیر نرخ ارز با تحولات زیادی همراه بوده و ارزش پول ملی ایران (ریال) را بسیار کاهش داده است که این امر کاهش قدرت خرید و ناامنی اقتصادی را به دنبال داشته است.

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «می‌دونید آدم همین امنیت ذهنی که داشته باشه از نظر آینده، خیلی پارامتر مهمیه. برای یکی که می‌خواد تو ایران بمونه. الان تو این وضعیت من فکر نکنم که حتی اگر شما فکر بکنید حقوق خیلی بالا هم بدین و اینها بتونین آدمهایی که اونجا دائم هستن رو جذب کنید به ایران برای اینکه اون آدمیه که من الان اینجا شرایطش اینجوریه دیروز دلار آنقدر بوده فردا آنقدر میشه. من اصلاً نمی‌دونم زندگیم رو اونجا بفروشم پیام اینجا با دلار کاری بکنم. یهو دیدی کلاً اون ارزشش از بین رفت فکر نکنم اصلاً اینجا زندگی کنه (افزایش نرخ ارز و کاهش ارزش پول ملی). بنابراین خیلی شرایط اینجوری متغیره و امنیت نیست از نظر اقتصادی و فکری و ذهنی (احساس ناامنی اقتصادی، احساس ناامنی ذهنی و فکری). فکر نکنم یه نفر مثلاً من اگر می‌خواستم به جای ۸۸ الان تصمیم بگیرم مطمئناً نمی‌یومدم. وضعیتی که دلار یهو مثلاً از ۳ سال پیش ۶/۵ برابر شده و بیشتر (افزایش نرخ ارز). دیگه آدم ریسک نمی‌کنه یه جوری باید یه پایداری ایجاد بشه تو کشور که طرف بتونه ۲ سال ۳ سال آینده شو ترسیم کنه جلو چشمش».

او ادامه می‌دهد: «هیچی حساب نداره هیچ اعتباری نیست. بنابراین آدم همیشه یه جورایی نگرانی داره اینجا که مثلاً فرداش چی میشه ولی خب توی امریکا یا هر کشور اروپایی دیگه شما می‌تونید یه برنامه‌ریزی ده ساله داشته باشید که مثلاً من آنقدر از حقوقمو می‌ذارم کنار بعد یه مدت این ماشینو قراره بخرم چند ماه دیگه این خونه رو می‌خرم این برنامه‌ریزی رو تو ایران اصلاً نمیشه داشت برای اینکه مثلاً شما یه عالمه پول پس انداز می‌کنی ماه دیگه پولتون میشه یک دهم» (کاهش ارزش پول ملی).

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «وضعیت مالیمون اصلاً خرابه واقعاً، میگم که الان مثلاً ما به سکه اگر حساب کنیم، خب اون موقع مثلاً نمی‌دونم ۵ تا سکه می‌گرفتیم ماهی، الان نمی‌دونم نصف سکه هم نمی‌گیریم. خب این مسئله است دیگه، اینو نمی‌دونم چی کارش باید کرد» (کاهش ارزش پول ملی).

این روایت‌ها نشان می‌دهد تغییرات نرخ ارز و کاهش شدید ارزش پول ملی علاوه بر اینکه تصمیمات زندگی نخبگان را در زمینه مهاجرت تحت تاثیر قرار داده است بلکه زندگی علمی و حرفه‌ای نخبگان را نیز نشانه رفته است؛ به این صورت که امکان شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی، چاپ مقاله و امکانات تحقیقاتی و آزمایشگاهی را محدودتر کرده است.

حمزه لویان، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ می‌گوید: «دانشگاه یه پکیجی به شما ارائه میده به عنوان حالا بسته حمایت از اساتید جوان که حالا مثلاً از ۵ سال پیش شاید ۶،۷ سال پیش مبلغش بوده مثلاً بیست میلیون تومن، منتهی خب ۶،۷ سال پیش شاید بیست میلیون تومن یه مبلغی بود که به هر حال می‌تونست یه کمکی بکنه برای تامین یه سری تجهیزات و اینا، منتهی دیگه از ۲،۳ سال قبل به اینور عملاً و بالاخره ارزش پول خیلی تغییر کرده» (کاهش ارزش پول ملی).

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «من اینجا مسئول معاونت علمی بلاکچین کارگروه داره، من مسئولشم خیلی من رفتم اومدم دانشگاه که آزمایشگاه فلان چیز رو می‌خوام تجهیز کنم موافقت کردن، با ۲۵ هزار دلار همیشه کار کنی آزمایشگاه تجهیز کنی پول نیست هر یه لپ تاپ هزار دلار شما با ۲۵ هزار دلار چیکار می‌خوای بکنی» (افزایش نرخ ارز و کاهش ارزش پول ملی).

یکی دیگر از نشانه‌های بی‌ثباتی اقتصادی، «تورم فزاینده و افزایش هزینه‌های زندگی» است. به دنبال تحریم‌های اقتصادی بین‌المللی، جامعه ایرانی تورم فزاینده‌ای را تجربه کرده است که افزایش شدید هزینه‌های زندگی را به دنبال داشته است. وضعیت بی‌ثباتی اقتصادی در نتیجه افزایش شدید قیمت‌ها، تورم فزاینده و عدم تعادل درآمد و هزینه‌های زندگی روزمره، بسیاری از تصمیمات زندگی نخبگان را می‌تواند تحت تاثیر قرار دهد.

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «شرایط اقتصادی هم هست؛ اینکه شما با ۸/۷ تومن که شما نمی‌توننی زندگی تامین بکنی تو ایران برای همین من مجبورم کار بکنم (افزایش هزینه‌های زندگی). یه شرکتی داریم یه آزمایشگاه کارای پروژه



انجام می‌دیم ولی حالا نمی‌دونم فقط امیدوارم از اون طریق مشکل مالی ما نداشته باشیم ولی به هر حال اونم هست دیگه شما اونجا این مشکل مالی رو با زحمت خیلی کمتری حل می‌کنی. الان حقوقی که دانشگاه به من میده رو من متوجهش نمیشم هزینه‌ها آنقدر بالاست (افزایش هزینه‌های زندگی) و تامین زندگی ما از یه جای دیگه هست ولی اگر که من زندگی که اونجا داشتم فرض کن که رفتی اروپا ده روز بگردی من اینجا نمی‌تونم درمورد اونا دیگه فکر بکنم طبیعتاً زندگی راحت نیست ولی به هر حال میشه تامینش کرد مشکل اقتصادی مشکل جدی هست خیلی جدی چون یا تامین نمیشه یا با زحمت بسیار زیاد استرس بسیار زیاد تامین میشه. کاری که من انجام میدم صدمه‌بار رفتن و اومدم و اینها که یه دریافتی‌ای داشته باشم یا مثلاً من اینجا مسئول معاونت علمی بلاکچین کارگروه داره، من مسئولشم خیلی من رفتم اومدم دانشگاه که آزمایشگاه فلان چیز رو می‌خوام تجهیز کنم موافقت کردن».

جامعه ایرانی هر چند طی چند دهه اخیر همواره در دوره‌های مختلف تورم دو رقمی را تجربه کرده است اما طی چند سال اخیر به شدت تورم بالایی را (حدود ۵۰ درصد) تجربه کرده است. تورم‌های فزاینده عمدتاً محصول افزایش قیمت ارز و نوسانات نرخ ارزی بوده است. نوسانات نرخ ارز از سویی قیمت کالاهای وارداتی را بالا می‌برد. از سوی دیگر موجب بی‌ثباتی در سطح عمومی قیمت‌ها می‌شود و همین امر نرخ‌های بالای تورم را رقم می‌زند. همچنین با افزایش نرخ تورم، قدرت خرید افراد کاهش می‌یابد و در نتیجه از رفاه و کیفیت زندگی مردم کاسته می‌شود. تورم موجب کاهش مطلوبیت درآمد می‌شود و مطلوبیتی را که یک خانوار از خرج کردن بخشی از درآمد پولی ثابت خود بدست می‌آورد در اثر تورم کاهش می‌یابد. در نتیجه این شرایط ایجاب می‌کند که افراد از سبک زندگی پیشین خود عقب‌نشینی کنند.

پایور، مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ می‌گوید: «من هنوز واقعاً قیمت‌ها رو نمی‌فهمم چون نسبت به وقتی که من رفتم خیلی تغییر کرده، یعنی اصلاً نمی‌تونم بفهمم چی گروه چی ارزونه. یه جایی خیلی زود وقتی اومدم متوجه شدم که اصلاً یه چیز وحشتناکیه و اصلاً تقریباً هیچ کاری نمی‌شه کرد و من بخوام یه ماشین بخرم مشکل

دارم، خونه مشکل دارم، همه چی مشکل دارم در صورتی که قدیما اینجوری بود که مثلاً شما می‌تونستید مثلاً با پولی که کار می‌کنید به هر حال به آپارتمان بخرید ۱۰۰ میلیون تومن ولی الان اصلاً مثلاً با ۱۰۰ میلیون تومن حتی ماشین همیشه خرید. من خیلی شوکه شدم انتظار نداشتم که اینطوری باشه ولی هست دیگه» (تورم فزاینده و افزایش هزینه‌های زندگی).

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «الان یخچال هست ۳۰ میلیون. اونجا یخچال آیا ۳۰ میلیونه؟ ۱۰۰۰ دلار، مثلاً ۱۰۰۰ دلار میشه یک پنجم یا یک ششم حقوق امثال من با این تجربه کاری و فلان مثلاً همون ۶۰۰۰ تا در میارم، خب یعنی یک ششم حقوق میره برای مثالی که زدم. مثلاً یخچال ولی اینجا مثلاً چند ماه، مثلاً ۳ ماه نمی‌دونم شاید ۴ ماه» (تورم فزاینده و افزایش هزینه‌های زندگی).

نشانه دیگر بی‌ثباتی اقتصادی، تغییراتی است که به خصوص طی چند سال اخیر در حوزه مسکن رقم خورده است. در واقع می‌توان گفت جامعه ایرانی شاهد تورم مسکن نیز بوده است. در نتیجه مشکل مسکن به یک مسئله مهم در بین نخبگان ایرانی تبدیل شده است؛ به گونه‌ای که برخی از نخبگان اشاره می‌کنند که مسکن از افق دیدشان خارج شده است.

امین‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «یکی دیگه از دلایلی که من دانشگاهم رو عوض کردم دلایلم همین مشکلات مسکن و بالاخره معاش و این چیزها هم در کنارش بوده و این چیزها که همه رو تحت تاثیر قرار می‌داده، ببینید شما توی ایران چند تا راه دارین مثلاً خلیا میرن شریف که از اعتبارش استفاده کنن برن پروژه بگیرن و این پروژه‌ها هم رانتیه. می‌خوام بگم پروژه انجام دادن می‌تونه در راستای تحقیقات شما باشه اینش خوبه. بعضی وقتا هست ولی خیلی وقتا پروژه‌ها لزوماً اینطوری نیستش که» (مشکل مسکن).

بهمن‌پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ می‌گوید: «یکی بحث مسائل اقتصادی بود، اینکه با اون پول نمی‌شد توی تهران یا شهرهای بزرگ شاید نمی‌دونم شاید توی مشهد

می‌شد، شاید توی شیراز می‌شد، من اطلاعی ندارم، ولی تو تهران نمی‌شد که شما همین‌طوری وسایلت رو جمع کنی پاشی بیای، بخواهی توی تهران خونه کرایه بکنی، هزینه یک خانواده رو بدی و مسائل روزمره‌تون رو هم بتونید مدیریت بکنید با اون مقدار پول. یعنی اون بودجه بنیاد جوری تنظیم شده بود که شما مثلاً به جایی هستید، روال زندگی تون داره می‌گذره، چهار میلیون بنیاد شاید برای اون موقع خوب بود ولی برای کسی که از بیرون اومده، هیچی نداره، نه خونه داره، نه ماشین داره، نه جایی داره که بتونه روی مسائل مالی خیلی بهشون تکیه کنه و این‌ها، این خیلی کارش سخت می‌شد و بالانس مالی ما همیشه منفی بود. حالا ما از اون پس‌اندازی که داشتیم استفاده می‌کردیم که این کمبودها رو جبران کنیم. ببینید مسأله اصلی خونه است که فکر می‌کنم که این عمده هزینه‌های آدم رو بحث خونه چیز می‌کنه، خونه ای باشه که مثلاً نگران اجاره و این چیزها نباشه» (مشکل مسکن).

رئسی، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «مسکن فکر می‌کنم دیگه تقریباً از افق دید همه ما خارج شده حالا خب میگم پدر اینجا به خونه‌ای برای خودشون دارن و مشهد به خونه دیگه ولی میگم مسکن که واقعاً از دید ما خارجه. من همکاری دارم که دوتا بچه داره با همین حقوق و مستاجرم هست و سال به سال میره کرج و هی دورتر و دورتر میشه می‌خوام بگم که این نه در شأن به هیئت علمیه مثلاً بهترین دانشگاه این مملکت نه اینکه برای اون آدم مقدوره این آدم نهایتاً شاید به سال دیگه بمونه و بعد دیگه نتونه و ول کنه بره» (مشکل مسکن).

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «اولین دغدغه، دغدغه اقتصادی. دغدغه اولی که میان ایران دارن اقتصادی. من دیروز داشتم به جایی می‌پرسیدم قیمت خونه رو به جای معمولی جنت آباد گفتن متری ۵۰ میلیون خب و این اصلاً شما بخوای به خونه صد متری بخری اینجا پنج میلیارد خلیه خب و بنظر من اولین دغدغه اینه که مارو از لحاظ مالی تامین بکنن» (مشکل مسکن).

## پیامدهای اقتصاد تورمی، ناامن و بی‌ثبات

یکی دیگر از مولفه‌هایی که مانع ماندگاری نخبگان در جامعه ایران می‌شود، «پیامدهای اقتصاد تورمی، ناامن و بی‌ثبات» در زندگی روزمره است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد اقتصاد تورمی، ناامن و بی‌ثبات، پیامدهای اقتصادی در زندگی فردی، خانوادگی و شغلی نخبگان داشته است. این پیامدها در مقوله‌هایی چون «کاهش درآمد اقتصادی بر حسب دلار، کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی، نابرابری درآمدی در داخل و خارج کشور، کاهش فرصت‌های شغلی در نتیجه انزوای اقتصادی ایران، کاهش کیفیت زندگی در داخل کشور و فقدان فرصت پیشرفت اقتصادی در داخل کشور» دیده می‌شود که در بخش زیر درباره هر یک بحث می‌شود.

یکی از پیامدهای مهم تغییرات نرخ ارز، کاهش شدید و مستمر ارزش پول ملی و تورم‌های فزاینده است. در نتیجه در چنین موقعیتی، درآمد اقتصادی افراد بر حسب دلار بسیار کاهش می‌یابد. این موضوع به خصوص در جامعه‌ای که افزایش حقوق و دستمزد مبتنی بر میزان واقعی تورم نیست می‌تواند مسئله‌برانگیز باشد. یکی از مقوله‌هایی که در روایت‌های مصاحبه‌شوندگان بسیار تکرار شده است، «کاهش درآمد اقتصادی بر حسب دلار» است.

رجایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ می‌گوید: «ببینید اگر من بخوام بگم که انگیزه مادی داشتم در برگشت به ایران واقعاً دروغ گفتم، یعنی شما الان نگاه بکنید دلار الان نمی‌دونم دلار چنده، ولی مثلاً فرض بگیرید من الان حقوقم بعد از ۱۰ سال خدمت تو دانشگاه، ماهی ۳۰۰ دلار، خب ما آمریکا روزی ۳۵۰ دلار بعد از کسر مالیات و فلان و اینا می‌گرفتم، در نتیجه من انگیزه مادی برای اینکه پیام تو ایران کار بکنم ندارم. انگیزه‌های من معنویه. با انگیزه مادی شما هیچ وقت نمی‌تونین به اصطلاح، نخبگان رو بیارید ایران، چون انگیزه مادی به اون صورت وجود نداره. وقتی شما مثلاً یک ماه درآمدتون رو با یک روز اونجا درمیارین، خب؟ طبیعتاً چیزی نداری دیگه، شما وقتی مثلاً فرض بکنید با ۲ ماه حقوقتون می‌تونید مثلاً فرض بکنید تویوتا کرولا

بخرید، اینجا مثلاً با ۲ سال حقوقتون یه پراید، اونم باز با اسم نویسی و نمی‌دونم، سیستم باز شد باز نشد؟ و اینا، میدونید اینا اصلاً نیست» (کاهش درآمد اقتصادی بر حسب دلار).

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «وضعیت مالیمون اصلاً خرابه واقعاً، میگم که الان مثلاً ما به سکه اگر حساب کنیم، خب اون موقع مثلاً نمی‌دونم ۵ تا سکه می‌گرفتم ماهی، الان نمی‌دونم نصف سکه هم نمی‌گیریم. خب این مسئله است دیگه، اینو نمی‌دونم چی کارش باید کرد» (کاهش ارزش پول ملی). او مدن برای من فقط از جهت فایننس نیست و همین باعث شده که پیام ایران. الان دغدغه یک ما بحث مالیه، اصلاً خنده داره من به خدا نمیدونم به استادم اگه یه روز پیرسه از من اینجا چقدر می‌گیری من چی بگم دقیقاً؟ بگم مثلاً ۳۰۰ دلار آخه (کاهش درآمد اقتصادی بر حسب دلار). دغدغه اصلیم مالیه. همین مالی رو حل کنن ما دیگه هیچی نمی‌خوایم».

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: یه سری جنبه‌ها که دیگه گفتن نداره رو عدد هست دیگه. مثلاً چه می‌دونم یه استاد دانشگاه تو آمریکا ماهی شش هزار دلار حقوقشه و یه استاد دانشگاه تو ایران ماهی صد دلار حقوقشه خب یعنی اصلاً آنقدر فرق می‌کنه که یعنی اگه کسی واقعاً علاقه به ایران و خانواده نداشته باشه نمی‌مونه، بعضی از همکارام فکر می‌کنن میگن آقا برگردیم ایران حقوق ایران چقدره؟ میگم اینقدر. میگه آقا اینکه یک صدم حقوقه منه. اونجا میگم کسی که برمی‌گرده رو علاقه و اشتیاق برمی‌گرده نه اینکه مثلاً بخواد بیاد اینجا و زندگیش رو بسازه و این چیزا» (کاهش درآمد اقتصادی بر حسب دلار).

بهمن‌آبادی، مصاحبه‌شونده شماره ۲ می‌گوید: «بعضی‌ها چون اعتقادات دینی دارن، چون خانواده خوب داشتن، وابستگی‌های این چنینی اونهارو نگه میداره. یک استاد جدید مثلاً وارد بشه با این وضع معیشتی در ابتدای کار میشه ماهی ۳۰۰ دلار، ۳۰۰

دلار یعنی هیچی واقعاً در صورتیکه خارج از کشور معادلش داره ۳۰۰۰ دلار می‌گیره. ده برابر این می‌گیره، این مثلاً دغدغه کشورم داشته باشه میگه من فوقش میرم اونجا پولامو سیو می‌کنم ۵ سال دیگه برمی‌گردم، اقلاً وقتی برمی‌گردم بتونم یک خونه تهیه بکنم بتونم یک جایی داشته باشم برای خودم» (کاهش درآمد اقتصادی اساتید بر حسب دلار).

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: «از اون اولی که من اوادم ایران حقوق من به دلار کاهش پیدا کرد من اولش استادیار پایه یک بودم الان دانشیار پایه ی ۸م حقوق من الان نسبت ۴/۳ سال پیش شده یک سوم به دلار اگر بسنجید چون همه خرج‌های ما به دلاریه دیگه. درمورد این مقاله‌ها هم بگم خیلی باعث خجالت‌ها ولی حالا من اینو میگم. مقاله‌های ما اینجورین که تا ده صفحه مجانیه از صفحه دهم به بعدو باید پول بدی. ما طبیعتاً دوباره اونم پول نداریم دیگه یبار ما یه اثباتی رو برای یه مقاله‌ای داشتیم اثبات طولانی بود بالا می‌شد یعنی ده صفحه مقاله داشتیم یه اثبات جدا پی دی اف جدا همراهش گذاشته بودیم یکی گفته بود چرا اینو تو پییر نمی‌ذاری. تو این ژورنال شما ۱۴ صفحه اجازه داری بنویسی چرا نداشتی؟ آخرش ما مجبور شدیم به ادیتور ژورنال ایمیل بزنینم که ببین حقوق استادیار تو ایران ۴۰۰ دلار ه من اگه بخوام اینو بذارم باید ۸۰۰ دلار اضافه تر بدم و این پولو ندارم اگه میشه هزار ما این پی دی افو جدا بزاریم. من آپلود می‌کنم توی اینترنت که هرکی خواست دسترسی داشته باشه. من خودم واقعاً خجالت می‌کشیدم مثل گدایی می‌مونه که من بخدا ندارم اینجوری بامن راه بیا» (کاهش درآمد اقتصادی بر حسب دلار).

افزایش نرخ ارز و کاهش ارزش پول ملی به کاهش درآمد اقتصادی نخبگان ایرانی بر حسب دلار منجر می‌شود و همین به تفاوت حقوق و مزایای شغلی ایران و خارج از ایران منتهی می‌گردد و زمینه مقایسه کیفیت زندگی در ایران و خارج از ایران فراهم می‌شود. در چنین شرایطی، نابرابری درآمدی در داخل و خارج از کشور بسیار مشهود می‌شود. در این زمینه مصاحبه‌شوندگان روایت‌هایی مبنی بر فرصت‌های شغلی

خوب در خارج از ایران و درآمد چند برابری در خارج از ایران اشاره کرده‌اند. در چنین شرایطی، نابرابری درآمدی در داخل و خارج از کشور می‌تواند زمینه‌ساز مهاجرت نخبگان و مانعی برای ماندگاری را فراهم سازد.

رئیس، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «بخاطر مسائل مالی نیومدیم یعنی من همون موقع که داشتم برمی‌گشتم خب حقوقم اونجا شاید همون موقع که هنوز قیمت دلار خیلی ام زیاد نشده بود شاید داشتم ده برابر اینجا حقوق می‌گرفتم» (نابرابری درآمدی در داخل و خارج از کشور).

میرمحسنی، مصاحبه‌شونده شماره ۶ می‌گوید: «دانشجوهای دکترای ما هم الان به دوره‌ای می‌خوان برن و اینها مقایسه‌ای که انجام میدن حقوقی که برای پست‌داک می‌گیرن یا ریسرچ می‌گیره چندین برابر اینجاست و با کار کمتر. مثلاً دوره‌ای که سوئد بودم اصلاً یادم نمیاد که شنبه یکشنبه کار کرده باشم خیلی به ندرت اما اینجا از صبح تا شب کار می‌کنیم» (نابرابری درآمدی در داخل و خارج از کشور).

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «خیلی جذابیتی نداشت برامون اونجا دیگه. حس و حال مذهبی داشتیم دوست داشتیم بچه‌هامون ایران بزرگ بشن دیگه دخترمم بزرگ شده بود ۸سالش بود اینها گفتیم بریم ایران و اونجا ادامه بدیم حالا یا ما اینجا می‌مونیم یا نه برنامه‌ای برای رفتن نداریم واقعیتش ولی خب هر چی میگذره شرایط سخت‌تر میشه اینکه اون چیزایی هم که دنبالش بودیم به عنوان فرهنگ ایران اینجا درواقع احساس نمی‌کنیم بهش رسیدیم یعنی فضای فرهنگ اینجا خیلی مثبت نیست به مقدار احساس میشه که ما می‌تونستیم بچه‌هامونو بهتر تربیت کنیم اونجا. اینجا فضا بدتر میشه آموزش که بهتر بود اونجا درآمدی که قابل گفتن نیست درآمد اونجا شاید ۳۰ برابر بیشتر از اینجا باشه و شایدم بیشتر. حقوق اونجا ماهیانه ۱۴/۱۳ هزار دلار می‌شد» (نابرابری درآمدی در داخل و خارج از کشور).

عطایی، مصاحبه‌شونده شماره ۲۱ می‌گوید: «وقتی می‌خواستم به کشور برگردم، می‌دونستم حقوق و کیفیت زندگی دست کم در ابتدا افت می‌کنه، اما نمی‌دونستم چقدر. من در تالمیک ماهانه حدود ۱۰ هزار دلار حقوق می‌گرفتم که قدری مالیات از آن کسر می‌شد. می‌دونستم در ایران کمتر از این حقوق خواهم گرفت، اما نمی‌دونستم ممکنه در اوایل درآمدم به صفر برسد یا رقمی ناچیز باشه» (نابرابری درآمدی در داخل و خارج از کشور). اتفاقی که برای من توی جامعه خودم افتاد چندین برابر متوسط خود جامعه کار میکردیم بعد به ما میگفتن که باید سرمایه ما رو هم شما بپذیرید.

یکی از موانعی که پیش روی نخبگان و سرآمدان کشور قرار دارد، کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی است که موجب عدم فراهمی فرصت ارتباط علمی و پژوهشی در سطح بین‌المللی شده است. یکی از بسترهایی که می‌تواند زمینه‌ساز ارتباط علمی و پژوهشی را فراهم سازد، شرکت در مجامع و کنفرانس‌های بین‌المللی است. نخبگان اشاره داشته‌اند که برای بازنمایی فعالیت‌های علمی و پژوهشی شرکت در چنین فضاهاى علمی می‌تواند تاثیرگذاری داشته باشند. در شرایط فعلی با بی‌ثباتی اقتصادی حاکم در جامعه ایران و افزایش نرخ ارز و کاهش شدید ارزش پولی ملی، این امکان کاهش یافته است. بنابراین شرایط تحریمی حاکم علیه ایران، به جز بی‌ثباتی اقتصادی بر فعالیت‌های علمی نخبگان نیز اثرگذار بوده است.

رئیس، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «به لحاظ امکانات خیلی وضع بدنه من اول که اومدم خواستم آزمایشگاه درست کنم ولی هیچ حمایتی نشد و کلاً بی‌خیال شدم، الان حتی برای کار هم من الان به دانشجوهای خودم گزنتی که می‌تونم بدم در حد ۵۰۰ تومن در ماهه که واقعاً مبلغ ناچیزیه، برای کنفرانس و اینها هم که هیچی. الان مثلاً من بخوام پول به بلیط بدم که برم کانادا و برگردم به چیزی حدود ۲ میلیون تومن بشه شاید کل گزنتی که بخوان تو این به سال به من بدن خیلی ناچیز باشه» (کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی).



امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: «از نظر علمی بخوام بگم دانشجویهای خوبی داریم من دارم ریسرچ خوبی باهاشون انجام میدم ولی یه مشکل دیگه ای که وجود داره کارای ما دیده نمیشه در سطح دنیا. یه چیز روتینی که وجود داره وقتی شما یه کار علمی انجام می‌دید می‌رید تو چند جا تو کنفرانس‌ها کاراتونو ارائه می‌دید که بقیه بینن اینکارو انجام می‌دید بعداً به مقاله‌های شما امتیاز میدن. الان کنفرانس که شده تخیل اون هزینه‌ای که شما باید برای رفت و آمد بدی دانشگاه مگه چقدر ساپورت می‌کنه اصلاً. ناچیزه این هزینه آنقدر بالاست که من دیگه کنفرانس نمی‌تونم بدم مجبورم بگم کنفرانس نیست یا کنفرانس‌هایی که میدم همیشه با یه پارتنر خارجیه که اون خارج از ایرانه ارائه بده چون من وسعم نمی‌رسه خودمم که نمی‌تونم برم جایی کارامو ارائه بدم کارایی که ما در اینجا انجام می‌دیم هر چقدرم کار خوبی باشه خارج از ایران دیده نمیشه. کوالیفیکیشنیم به کارای من نمیرسه. از نظر علمی من دارم احساس می‌کنم که دارم وضع بدی پیدا می‌کنم افت می‌کنم اینم از این جهت علمیش بگم» (کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی).

میرمحسنی، مصاحبه‌شونده شماره ۶ می‌گوید: «من مقاله‌ام تا اینجا اکسپت بشه استرس می‌گیرم میگم وای الان چه جوری بریم ثبت نام بکنیم وقتی ثبت نام کردیم چه جوری بریم ارائه بکنیم. اونجا یکی از خوبیای که داره میگه اگر شما یه کاریو باهم کردین و کمک خواستین من ثبت نام می‌کنم توضیح کنفرانسم میدم پولشم میدم برو ارائه بده اما ایران دانشگاه پولی که برای اینجور چیزها میده با مبلغ الان واقعاً خنده داره مثلاً شما الان بخوای اونجا ثبت نام کنی ۱۰۰۰ دلار میشه، دانشگاه برای ثبت نام سالانه‌ات فکر کنم ۴ میلیون ۵ میلیون و خب طبیعتاً آدم نمی‌تونه خودش هزینشو بده باید یه فاندی داشته باشه. زمانی که ما دانشجوی دکترا بودیم من خاطرتم هست فکر می‌کنم دلار ۱۰۰۰ تومنم کمتر بود. ما کنفرانس معروف داره سالانه این دو تا کنفرانس که یکیشون هستش که یه سال امریکا یه سال اروپا یا مثلاً یکی شونم جاهای

مختلف دنیا هست یا همیشه امریکا ما هر سال اینو می‌رفتیم و هر سال ۳ بار اینو شرکت می‌کردیم ۵ تا کنفرانس جاهای مختلف دنیا دادیم. کره رفتیم، ایتالیا رفتیم، فکر کنم ایرلند رفتیم و تقریباً هیچ پولی ندادیم یعنی من یادم هست می‌دونستن وضعیت اینجا بدتر ایران به چیزی حدود ۵۰۰ دلار اینا می‌دادن. دانشگاه هم به چیزی حدود ۵ میلیون تومن میداد ثبت نام و فلان و اینارو کاور می‌کرد. به سری گرتاشو می‌دادن ولی عملاً شما همه هزینه‌ش با اونا بود ولی الان واقعاً دانشجوی دکتری من نمی‌تونه بره مقالشو ارائه بده برای اینکه به دانشجوی دکترا بخواد بره و مقالشو ارائه بکنه کنفرانس بده برگرده فکر کنم به چیزی حدود ۳۰ میلیون ۴۰ میلیون باید هزینه کنه خب همچین چیزی که نمی‌تونه انجام بده دانشجو. نه دانشگاهی که ما هستیم می‌تونه کمکی بکنه نه از جای دیگه‌ای همچین کمکی بگیره حالا دیگه کم کم این ارتباطا قطعه به بچه‌ها می‌گیم کنفرانس نفرست یا مثلاً پارسال اینطوری شده بود که من گفتم همه‌تون به جا بفرستین. من با دانشگاه صحبت کردم که منو ثبت نام کرد که داشتم می‌رفتم اونجا من خودم رفتم همه مقاله‌هاشونو ارائه دادم اومدم» (کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی).

همانطور که روایت‌ها نشان می‌دهد تحریم‌های بین‌المللی و پیامدهای اقتصادی و اجتماعی آن برای همکاری‌های علمی بین‌المللی و شرکت در کنفرانس‌های جهانی نخبگان محدودیت‌ها و موانعی را ایجاد کرده است.

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «من هر سال ۵/۴ تا کنفرانس بین‌المللی می‌رفتم. تا همین امسال هم می‌رفتم. الان با این وضعیت همه اینا قطع میشه. خود به خود قطع میشه فعالیت علمی خیلی سخت میشه» (کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی).

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «شرایط تحریم متأسفانه اینجا خیلی هم دست اساتید و هم دست دانشگاه رو بند می‌کنه، نمی‌تونن خیلی از منابع که در خارج

هست رو خیلی از دانشجویهای ما نمی‌تونن دسترسی بهش داشته باشن یعنی برای کارهای حرفه‌ای مسلماً ما خیلی اینجا برامون محدودیت وجود داره و خیلی سخته. مثلاً دانشجو رو بفرستم کنفرانس خب این نیاز به ارز داره و با این شرایط تحریم‌ها خب خیلی سخته دانشگاه نمی‌تونه از پس این هزینه بریاد و دانشجو باید خودش از هزینه شخصی استفاده کنه» (کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی).

یکی از پیامدهای دیگر، کاهش فرصت‌های شغلی در نتیجه انزوای اقتصادی ایران در جهان است. پس از تحریم‌های اقتصادی مختلف ترامپ، رئیس‌جمهور آمریکا، ایران با رکود اقتصادی، کاهش ارزش پول و تورم شدیدی روبه‌رو شده است. این بی‌ثباتی اقتصادی، ریسک فعالیت‌های مختلف اقتصادی را افزایش می‌دهد. تحریم‌های اقتصادی بین‌المللی، فرصت‌های شغلی را کاهش می‌دهد و محدودیت‌هایی را در زمینه ارتباط بین‌المللی علمی و شغلی ایجاد می‌کند. علاوه بر این، تحریم‌های اقتصادی و تحولاتی که به دنبال آن رخ می‌دهد (برای مثال تحولات نرخ ارز، کاهش ارزش پول ملی، تورم فزاینده و افزایش هزینه‌های زندگی و ...) امکان و فرصت‌های شغلی را در داخل کشور نیز محدود و پرخطر می‌سازد. در این زمینه، نخبگان ایرانی از تجربیات خود این‌گونه گفته‌اند:

رئیس، مصاحبه شونده شماره ۵ می‌گوید: «از نظر پژوهش طبیعتاً اینکه ما توی دنیا ایزوله‌ایم کلی تحریم و مشکل و اینا وجود داره خیلی تحت تاثیر قرار می‌ده کار ما رو، الان همین یکی دو هفته قبل تقریباً به همکاری ما با یک گروه آلمانی داریم انجام میدیم و بعد می‌خواستیم به دونه گرت همکاری کنیم به تقاضا بدیم برای یک پولی و یکی از بحث‌های اصلی که تو جلسه بود این بود که ما چجوری هیرمن رو تو اون مشارکت بدیم و به خاطر اینکه اسم اون دانشگاه من بیاد احتمالاً اون جایی که می‌خواه پول رو بده نمیده بخاطر اینکه ایران کشور تحریم شده ایه و حالا این بحث اولی بود و بعد بحث بعدی این بود که حالا ما این پول رو گرفتیم چه جوری می‌تونیم از اون پول استفاده کنیم» (کاهش فرصت‌های شغلی در نتیجه انزوای اقتصادی).

بهمن پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ می‌گوید: «من مسائل اقتصادی‌ام رو بتونم مدیریت کنم لحظه‌ای اینجا رو (آمریکا) برای خودم مناسب نمی‌دونم. متأسفانه شرایط مخصوصاً اقتصادی یعنی تأکیدم بیشتر تو مثال‌ها و این‌ها این بود که هم مسائل اقتصادی هم مسائل اداری که منجر به مشکلات اقتصادی می‌شه این‌ها اجازه نمی‌ده شما چرخ زندگی تون بچرخه. یکی هم این که یک اقتصاد و یک بازار کاری باشه که بشه یک کاری کرد. من الان با پدرم یا با هر کس دیگری صحبت می‌کنم می‌گن کارها قفل قفل هستند. این برداشت فعلی من هست. حالا نمی‌دونم تا چه حد درست است. این قفل بودن باعث می‌شه که من هم فکر کنم که پس نمی‌شه کاری کرد. (کاهش فرصت‌های شغلی در نتیجه انزوای اقتصادی).

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: «من یه فرصتی پیش اومد با یه تیم دانشجویی یه شرکتی زدیم یه محصولیم تولید کردیم محصولمون در ایران متقاضی نداره در خارج متقاضی داره و بخاطر تحریم‌ها نمی‌تونیم محصولمونو بفروشیم یعنی الان هر کاری بکنیم، ما ایرانیم قرارداد با ما نمی‌بندن» (کاهش فرصت‌های شغلی در نتیجه انزوای اقتصادی ایران).

در چنین شرایطی، امکان پیشرفت اقتصادی و شغلی در داخل کشور کاهش می‌یابد و زیست‌بوم ایران برای کسب و کار و خلق فرصت‌های شغلی، نامساعد می‌شود. موضوعی که می‌تواند شکست اقتصادی و ناامیدی نخبگان را به دنبال داشته باشد و در نهایت آن‌ها به دلیل ضعف بازار کار، کمبود موقعیت‌های شغلی مناسب و ناامیدی از شرایط کسب و کار در ایران دوباره مهاجرت به خارج از کشور را برگزینند. روایت‌های مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که آن‌ها بازار کار ایران را تست می‌کنند و در صورت عدم موفقیت و ناکامی، مهاجرت می‌کنند.

بهمن پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ می‌گوید: «شرایط مالی‌ام خوب نبود نمی‌تونستم هزینه‌ها رو راحت مدیریت بکنم و چشم‌انداز روشنی هم نداشتم که بتونم کار جدیدی رو شروع کنم. خب آدم وقتی بخواد یه کار موفق‌تری داشته باشه حداقل

باید بتونه یه سرمایه کوچیکی داشته باشه دیگه. اون سرمایه نبود. یکی دو تا ایده دیگه بود که البته با یکی دو تا از اعضای خانواده پیگیری می کردیم، متأسفانه اون هم علی‌رغم این که اون‌ها تو ایران بودند و مثلاً به قول معروف سوراخ‌سنبه‌هاش رو می‌شناختند که از کجا می‌شه مثلاً بودجه گرفت و این‌ها، حتی با اون هم به نتیجه نرسیدیم. یعنی من یه جوری این احساس رو داشتم که می‌گفتم که خب حالا که شما که متخصص این کار هستین، تو این کار به قول معروف استخوان تر کوندین شما که نتونین این رو براش بودجه پیدا کنید دیگه خب من که تکلیفم معلوم هست. من که درواقع دینامی که روابط کاری رو تو ایران درست نمی‌شناسم دیگه به صورت خیلی واضح می‌شه گفت که من هم موفق نخواهم شد و این مسئله، این همه مسائل، اتمام سربازی، ناامیدی از اینکه کاری نمی‌شه جلو برد و این‌ها، این‌ها به این نتیجه منجر شد که پس الان بهتره که به جای اینکه معطل کنیم خودمون رو و درجا بزنیم حداقل بریم یه جا که بتونیم مسائل اقتصادی‌مون رو یه کمی بهتر مدیریت کنیم و با یه بنیه بهتری بتونیم بعد از یک مدت برگردیم» (فقدان فرصت پیشرفت اقتصادی و شغلی در داخل کشور).

عطایی، مصاحبه‌شونده شماره ۲۱ می‌گوید: «تقریباً ۳ سال ایران بودم بعد تو این سه سال با هر کی بگی من حوزه‌های استارت‌آپ کار کردم یعنی اصلاً من به هر کی میگم که من با کیا کار کردم اصلاً براشون قابل فهم نیست. چطوری یه نفر ممکنه عرض سه سال دانشگاه شریفو تست کرده باشه صندوق سرمایه گذار بانک پاسارگادو تست کرده باشه، ستاد اجرای فرامین امامو تست کرده باشه، شرکت‌های خصوصی رو تست کرده باشه. من با همه اینا وارد کار و وارد تعامل شدم و تنها جایی که تونستم باهاشون کار کنم و واقعاً هم آدمایی بودن که قول اضافی نمی‌دادن ولی همون قولی که می‌دادن رو رعایت می‌کردن و واقعاً خیلی مجموعه محترمی بودن شرکت صندوق سرمایه گذاری پاسارگاد بانک پاسارگاد بقیه دوستانی که من باهاشون فعالیت میکردم

یه جایی چیز کردن یه جایی به قول معروف حال ما رو گرفتن که بفهم که دیگه جای موندن نیست» (فقدان فرصت پیشرفت اقتصادی و شغلی در داخل کشور).

او ادامه می‌دهد: «حالا این یه نمونه از اینهارو می‌خواستم بهتون بگم ببینید. من از دانشگاه شریف اومدم بیرون با هزارتا کاری که کردم. بعد دوباره شروع کردیم یه کار خیلی بزرگی انجام دادن بردیم پیش یکی از این صندوقای سرمایه‌گذاری یه کار فوق‌العاده‌ای که درمورد بازیافت پسماند خشک بود تو ایران، ۶ ماه بعد هفته‌ای ۳،۴ روز تمام وقت وقت می‌داشتیم که طراحی نرم افزار طراحی کنم. سرمایه‌گذار میگه اوکی بهتون پول میدیم بعد قرارداد می‌ذارن جلوی من، گذاشتن جلوی من که یه قرارداد نوشته بود که تا ۴ سال هیچی ندارید بعد اگر به این نتیجه نرسونید باید جریمه بدید باید پولو پس بدید آقا من به خودم گفتم که آقا ما که ۴ سال هیچی نداریم من که دارم حقوق می‌گیرم شما که مدیر مالی دارید، من برای چی باید جریمه بدم مگه شما تو پروژه نیستید آخه؟ اصلاً همچین چیزی تو هیچ جای دنیا وجود نداره. سرمایه‌شونم می‌خواستن بندازن کردن من. سازمان دولتی بودا، سازمان یا نظام درواقع شرکت خصوصی نبود، وقتی شما تنها چیزی که میارید سرمایه‌تونه، ریسک اونم من باید تحمل کنم آخه؟ من از همه زندگیم گذشتم اومدم دارم بدون حقوق با حقوق خیلی کم می‌خوام کار کنم که یه چیزی درست کنم ولی باز شما ریسک سرمایه‌تم می‌خوای کردن من بندازی» (فقدان فرصت پیشرفت اقتصادی و شغلی در داخل کشور).

یکی از پیامدهای اقتصاد تورمی، بی‌ثبات و ناامن در جامعه ایران، «کاهش کیفیت زندگی در داخل کشور» است. زمانی که اقتصاد و نظام اقتصادی بر زندگی روزمره سیطره می‌یابد، فرصت و توان پرداختن به امورات دیگر مانند فراغت، رسیدگی به والدین و حمایت از آنان سلب می‌شود و همه توان و انرژی فرد به سوی تامین رفاه اقتصادی جلب می‌شود. این موضوع کیفیت زندگی افراد را بسیار متاثر می‌سازد.

رئسی، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «من کانادا بودم هفته‌ای دوسه بار می‌رفتم باشگاه، ورزش اسکواش می‌کردم یا اینکه مثلاً زمستونا من هر سال می‌رفتم اسکی می‌کردم، یا اینکه خیلی راحت می‌تونستم یه ماشین اجاره کنم برا خودم و برم بچرخم، مسافرتو هر آدم می‌تونه بکنه بدون هزینه زیاد، حالا خیلی چیزای دیگه، من آخر هفته‌ها می‌رفتم فامیلی مارکت خرید می‌کردم و چیزای شبیه به این که آدم واقعاً دلش تنگ میشه. ورزش اسکواش من توی تهران اگه بخوام برم باید از اینور تهران برم اونور تهران، عملاً همیشه و گرونم هست، به غیر از اینکه گرونم هست ولی باید از یه طرف تهران به طرف دیگه برم. عملاً هیچ فراغتی ندارم. من الان قبل از کرونا آخر هفته‌ها می‌رفتم کوه ولی کوه‌های اینجارو هم خیلی دوست ندارم چون خیلی خاک و شن» (کاهش کیفیت زندگی در داخل کشور).

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «به اتفاق دیگه‌ام که میفته اینه که الان من یه شرکتیم یه مجموعه‌ایم و تقریباً از ۸ صبح تا ۹ شب بیرونم. پنجشنبه‌هام کار می‌کنم. جمعه‌ها هم مشغولم اینجا. آمریکا که بودیم خونه بودم ۶ بعد از ظهر به بعد و فرصت بود بچه‌هارو می‌بردم بیرون گردش پارک ورزش. اینجا اصلاً نمی‌رسم و این یه مقداری حس میکنی که وقتی شب برمی‌گردی خسته‌ای. دوباره فردا صبح آدم خسته ست. تو این فضا به هر حال این چیزا باعث شده که ما حالا شاید به احتمال زیاد بمونیم ما ولی کیس‌هایی مثل من که بعد ۱۵ سال برگردن زیاد نیستن. واقعیش خیلی کمن ولی الانم که ما اومدیم این دلزدگی تهش هست نمیدونم چه اتفاقی بیفته شاید چندسال دیگه رفتیم» (کاهش کیفیت زندگی در داخل کشور).

او ادامه می‌دهد: «من بخاطر اینکه کنار پدر مادر باشم اومدم. من بخاطر دانشگاه مجبور شدم تهران بمونم صنعتی اصفهان نرفتم. خانمم می‌خواست اونجا هیئت علمی بشه ولی واقعیت دانشگاه‌های شهرستان خیلی افت کردن. من بخاطر همین نرفتم دانشگاه اصفهان اومدم تهران خانوادم الان اصفهانن، من تهرانم همیشه هر ماه یکبار برم

اصفهان برگردم ولی من امریکا بودم سالی یکماه اصفهان بودم. پدر مادرم میگن تو امریکا بودی بیشتر به ما زنگ می‌زدی، نمی‌رسم اصلاً یادم میره ولی وقتی امریکا بودم بعضی وقتا من ۴۵ روز ایران بودم همینو میگم اونجا فراغت بیشتری داشتیم».

## پیامدهای روانی تغییرات اقتصادی

یکی دیگر از موانع ماندگاری نخبگان، «پیامدهای روانی تغییرات اقتصادی» است که «احساس ناامنی اقتصادی، احساس ناامنی ذهنی و روانی، کاهش امکان بروز خلاقیت علمی و کاهش تولیدات علمی» را در بر می‌گیرد.

یکی از مهم‌ترین پیامدهای روانی تغییرات اقتصادی و زیست در اقتصاد تورمی، بی‌ثبات و ناامن، «احساس ناامنی اقتصادی» است که در بین نخبگان و سرآمدان وجود دارد و در بین مصاحبه‌شوندگان احساس می‌گردد. ناامنی اقتصادی یعنی خطر زیان اقتصادی پیش‌روی افراد و خانوارها به طوری که آنها با وقایعی غیرقابل پیش‌بینی در زندگی اجتماعی مواجه می‌شوند (وسترن و همکاران، ۲۰۱۲). احساس ناامنی اقتصادی نزد نخبگان علمی نیز به معنای پیش‌بینی ناپذیری تغییرات اقتصادی آینده کشور و تغییر روزانه قیمت‌ها و نگرانی اقتصادی از آینده است.

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «هیچی حساب نداره هیچ اعتباری نیست. بنابراین آدم همیشه به جورایی نگرانی داره اینجا که مثلاً فرداش چی میشه ولی خب توی امریکا یا هر کشور اروپایی دیگه شما می‌تونید به برنامه‌ریزی ده ساله داشته باشید که مثلاً من آنقدر از حقوقمو می‌ذارم کنار بعد به مدت این ماشینو قراره بخرم چند ماه دیگه این خونه رو می‌خرم این برنامه‌ریزی رو تو ایران اصلاً نمیشه داشت برای اینکه مثلاً شما به عالمه پول پس‌انداز می‌کنی ماه دیگه پولتون میشه یک‌دهم» (احساس ناامنی اقتصادی). از نظر اقتصادی که من اگر اونجا مونده بودم خب احتمالاً درآمد خیلی بالاتری داشتم و دیگه این استرس‌های آینده که برای این کشور هست



حتی کسانی که به سرمایه‌ای دارن بازم نمی‌دونن چه اتفاقی میفته مثلاً فردا اومد گفتن کسی که دو تا خونه داره به خونه‌شو دولت می‌گیره» (احساس ناامنی اقتصادی).

امین‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «در این چند سال گذشته خیلی وضعیت، وضعیت ناپایدار و نامساعدی بوده، بحران‌های خیلی عجیب و غریب که شما قبلش ۳،۴ سال پیش اصلاً فکرش رو هم نمی‌کردین به همچین اتفاقاتی ممکنه بیفته (احساس ناامنی اقتصادی) و اینا حالا از یک طرف و به طرف دیگه اینکه من داخل ایران هم که اومدم خب نسبت به خیلی چیزا یعنی محیطو از به جهاتی بهتر شناختم و خب خیلی چیزا هست ناراحت کننده بود و من از این چیزا هیچ کدومش خبر نداشتم و کم کم دیدم که خیلی چیزاش حالا مایوس کننده بود.

بهمین پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ می‌گوید: «این ناپایداری و غیرقابل پیش‌بینی بودن شرایط ایران، این شاید بزرگ‌ترین مسئله است (احساس ناامنی اقتصادی). مثلاً شاید کشورهای دیگه باشند که از لحاظ اقتصادی بدتر از ایران باشند ولی همیشه تو اون حالت بدتر بمونه این خیلی بهتر از این هست که به کم خوب بشه بعد دوباره بره توقع دره. این خیلی سخت‌تر هست. این **Stability** شاید مهم‌ترین چیز باشه و خب حالا اگر توی جنبه قوی و مثبتش استیبل باشه خب دیگه چه بهتر. مثلاً اقتصاد خوب باشه مسائل اجتماعی، خوب مدیریت بشه، این چیزها باشه خب قطعاً برای همه دلپذیرتر و خوشایندتر خواهد بود کما اینکه برای ما هم هست».

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: «با این حقوقی که داره ما کار خاصی نمی‌تونیم بکنیم در این زندگی. هر روز احساس می‌کنی که داری فقیرتر میشی تا پریروز فلان کارو می‌تونستی بکنی الان دیگه اونکارم نمی‌توننی بکنی اینا خیلی بهت فشار میاره احساس می‌کنی الان اینه ۵ سال دیگه معلوم نیست چی میشه» (احساس ناامنی اقتصادی).

مصاحبه‌شوندگان معتقدند که به دنبال احساس ناامنی اقتصادی، احساس ناامنی ذهنی و روانی نیز تجربه می‌شود. بی‌ثباتی‌های اقتصادی و زیست در اقتصاد تورمی، ناامن و بی‌ثبات موجب می‌گردد تا تمام ذهن و فکر نخبگان به تغییرات اقتصادی و پیامدهای آن در زندگی روزمره متمرکز شود.

امین‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «نه ببینید خیلی اونجا اولاً حقوقی که به ما دوران دانشجویی می‌دادن کفاف زندگی مون رو می‌داد و دغدغه‌ای که الان تو ایران قیمتا رو می‌بینی دیروز به چیز بود و امروز به چیز دیگه اونجا اینجوری نبود یعنی اونجا شما این چنین دغدغه‌های مشخصی تو زندگیت نداشتی و اینکه فردا بلند میشدی هر روز مثل دیروز بود تازه با اینکه اون موقع که من رفتم اون بحران زمان اوباما وجود داشت بود دیگه و اون بحران اقتصادی تو آمریکا شده بود ولی مثل ایران نبود سرت تو کار خودت بود بیشتر علمی انجام می‌دادی محیط خیلی محیط آروم و خوبی بود یعنی ترس و استرس و این چیزا اون جا نبود. مثلاً دغدغه اصلی این بودش که شما نگران این بودی که چقدر کارت خوب پیش رفته یعنی فشار اصلی فشار کاری بود و اونجا سطح انتظارات خیلی بالا بود مثلاً از شما انتظار داشتن که تحقیقات خیلی خوبی انجام بدین یعنی آدما همه تحت فشارن ولی این فشار و استرس‌ها چیزایی بود که خودشون رو به سمت علم بهتر پیش ببرن و خیلی از استرس‌های تو ایران اینجوری نیست که باعث رشد شما بشه و برعکسه بنابراین بعضی وقتا به فشارهایی وجود داره که باعث رشد آدم میشه» (احساس ناامنی ذهنی و روانی).

یکی دیگر از پیامدهای روانی تحولات اقتصادی، کاهش امکان بروز خلاقیت علمی در داخل کشور است که به دنبال احساس ناامنی ذهنی و روانی بر نخبگان علمی کشور عارض می‌گردد. در واقع محصول احساس ناامنی ذهنی و روانی، کاهش تمرکز علمی و در نتیجه کاهش امکان بروز خلاقیت علمی است. به‌طور کلی این ناامنی‌های اقتصادی و پیامدهای آن، پیشرفت علمی نخبگان را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

امین‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «ببینید میگن کی شعر تر انگیزد خاطر که حزين باشد، شما برای اینکه کار علمی انجام بدین نیاز به آرامش خاطر

دارین. اولین و مهمترین چیزش اینه که تا نگرانی وجود داشته باشه خلاقیت بروز نمی‌کنه به همین سادگی و یه کسی که ذهنش آروم نباشه و یا دغدغه‌ای داشته باشه قطعاً نمیشه و خیلی سخت میشه که به چشم بیان و تجربه من این بوده که سخته، خیلی سخته» (کاهش امکان بروز خلاقیت علمی در داخل کشور).

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «فکر می‌کنم این ناامنی ذهنی که آدم داره باعث میشه که تو کار خلاقیت اثر بذاره دیگه این پس زمینه همه‌اش استرس هست. نمیدونم می‌ای اخبارو نگاه کنی همش اخبار غمگین ک بعد اینها اثرگذاره (کاهش امکان بروز خلاقیت علمی در داخل کشور).

یکی دیگر از پیامدهای احساس ناامنی اقتصادی و همچنین احساس ناامنی ذهنی و روانی، کاهش تولیدات علمی است. در چنین شرایطی، علم و تحقیقات علمی به حاشیه می‌رود و اقتصاد بر متن و بطن اصلی زندگی نفوذ می‌کند. در نتیجه افراد بخش زیادی از اوقات خود را برای تامین اقتصادی صرف می‌کنند تا پیشرفت علمی.

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «قطعاً وضع پروداکشن علمی من اگر اونجا بودم بهتر بود. شاهد این مدعا اپلیکیشن‌های منه. من اونجا نگاه بکنید من سالی ۲ تا همینجور مقاله می‌دادم، نه مقاله‌های کشکی‌ها. مقاله‌های من همین الانشم کیفیتش بالاست ولی امکانات نیاز هست رو هوا نمیشه» (کاهش تولیدات علمی).

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: «از نظر علمی من دارم احساس می‌کنم که دارم وضع بدی پیدا می‌کنم افت می‌کنم اینم از این جهت علمیش بگم» (کاهش تولیدات علمی).

## فقدان نظام دانشگاهی کارآمد

یکی دیگر از موانع ماندگاری نخبگان در جامعه ایران، «فقدان نظام دانشگاهی کارآمد» است. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد مقوله‌هایی چون «حقوق پایین اعضای هیئت علمی، کمبود حمایت‌های

سازمانی و اقتصادی، غلبه کمی‌گرایی در ارزیابی‌های علمی و فقدان ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی، تحمیل وظایف اجرایی و مدیریتی به اعضای هیئت علمی، عدم حمایت مالی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی، ضعف نظام‌گزینش و استخدام در نظام دانشگاهی، عدم شکل‌گیری تعلق سازمانی در بین نخبگان» را می‌توان از ویژگی‌های یک نظام دانشگاهی ناکارآمد دانست. در این بخش درباره هر یک از مقوله‌ها بحث می‌شود.

یکی از موانع مهم در نظام دانشگاهی، حقوق پایین اعضای هیئت علمی در ایران است که با توجه به کاهش ارزش پول ملی ایران، در مقایسه با خارج از ایران، ارزش اقتصادی ناچیزی دارد. مصاحبه‌شوندگان درباره این مقوله روایت‌های بسیاری ارائه داده‌اند:

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «قبول دارم وضع جامعه به کم‌خرابه ولی حقوقی که مثلاً ۴ میلیون تو دانشگاه‌ها میدن. دانشجویی که مشغول میشن تو شرکنای آی تی این حقوق رو می‌گیرن اینک مثلاً اینو بذاری آدمی که اونجا فوق دکتر گرفته و برگشته ایران حقوقش مثلاً آنقدر کم باشه به کمی نمی‌خونه. یعنی باید به آدمی باشه مثل من که علاقه همه جور براش علاقه به وطن باشه و برگرده احتمال اینکه آدمی بخواد برگرده تو این وضعیت خیلی کمه» (حقوق پایین اعضای هیئت علمی).

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «با این حقوق که اصلاً هیچ کاری نمیشه کرد، این صرفاً پول تو جیبیه. من چون اینجا ۲ ساله شرکت تاسیس کردم بخشی از درآمدهام از اون طریق هست. حقوق هیات علمی نزدیک ۶ تومنه. هیچی نیست میگم پول تو جیبیه، اون اصلاً هیچی، نیومده میره. من الان میگم دغدغه ی یک ما مالیه، یعنی دغدغه یک ما مالیه. من الان دارم به پرسنلم با مدرک لیسانس دارم ماهی هشت، نه تومن حقوق میدم. از خودم بیشتر از آن چیزی که به عنوان هیات علمی مثلاً می‌گیرم دارم بیشتر حقوق میدم» (حقوق پایین اعضای هیئت علمی).

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «از نظر اقتصادی من خیلی متکی به حقوق دانشگاه نیستم یعنی الان خونه خودمو دارم دو تا خونه هست اجاره می‌گیرم به مقدار پول سرمایه‌گذاری کردم. به جورایی دلار بره بالا و پایین و اینا خیلی مثلاً من چیز نمیشم و اگر اینا نبود صد درصد من نمی‌موندم تو این وضعیت چون الان با این حقوقاً حتی دو هفته هم نمیشه به هفته هم نمیشه سرکرد و الان من داشتم حساب می‌کردم حقوق من درمیاد ۳۵۰ دلار. همین حقوقم بود که دو سه سال بعدش برمی‌گشتم اون خیلی استرس زیادی داره مخصوصاً به نفر که تنها نیست بچه شم هست. آدم بخواد بچه رو مهدکودک بزاره ۲۰ میلیون تومن ۳ میلیون درماه باید بده نصف حقوق. آدم ببینه که بچه اینجا تحت فشاره تحملش تموم میشه و میره. خیلی مهمه حداقل آدم امنیت داشته باشه که خورش هست اون کسی که خونه‌اش اجاره‌ایه نمی‌دونه سال بعد تمدید می‌کنن نمی‌کنن و اینها خیلی تحت فشاره» (حقوق پایین اعضای هیات علمی).

میرمحسنی، مصاحبه‌شونده شماره ۶ می‌گوید: «همسرم میگه اگر درآمدهش پایینه چرا میری؟ چون کار ما به جوریه که حالا از وقتی کرونا اومده بیشتر منزل هستم ولی اونموقع که نبود من هرروز ۸/۷ میومدم خونه بعد تازه ۱۲ تا ۳ هم بیدار بودم کار انجام می‌دادم. همسرم می‌گه واقعاً برای اینکار ارزش داره که اینقدر وقت بذاری من همیشه میگم که دوست دارم ولی واقعیت اینه که در این هم فشار هست روم یعنی ممکنه خانما فشار اقتصادی خونه رو نداشته باشن ولی مسئولیت‌های دیگه‌ای بصورت فرهنگی و اینها رو دوش خانمهاست که وقتی این مسائل پیش میاد فکر می‌کنی واقعاً این کارو این درآمد ارزش داره یا نداره و میگم واقعاً این یکی از مسائل جدی‌ای هست که من باهاش مواجهم بخصوص اینکه من وقتی اومدم به سری کار علمی کوتاه داشتم. مثلاً شما دو ماه تابستون بری اونجا حقوقت واسه به ساله اینجاست بعد ناخودآگاه این پیش میاد که میری اونجا بیشتر با آرامش کار می‌کنی و مسئولیت یک

دهم اینجاست بعد حقوقیم که میدان خیلی بالاتره امکانات خیلی بالاتره خیلی راحت می‌تونن کارای مختلف انجام بدی بازحمت خیلی کمتری می‌تونن پروژه بگیرن فاند بگیرن و حتی یه پروژه هم گرفتن خیلی راحت تره تا بیای اینجا تو سازمان قبول بشه یا نه بخاطر این کم کم آدم ناخودآگاه به سمت این میره که واقعاً اینجا اجازه نمیده حالا ممکنه یه عده ای من خودم همسرم اینجاست و سخت براش به این فکر نمیکنه به این سختی باشه براش ولی اونطوری نبود، به این فکر می‌کردم که برم بلاخره. با چیزای دیگه‌ام مقایسه میکنی دیگه بچم قراره بره اونجا امکانات رو مقایسه می‌کنی یه سری چیزاهم وجود داره الان مثلاً پسر من مهدکودک می‌رفت الان که تعطیل شد واقعاً شهریه مهدکودکش نصف حقوق منه» (حقوق پایین اعضای هیات علمی).

تقی‌یاره، مصاحبه‌شونده شماره ۴ می‌گوید: «ما استاد تازه استخدام آوردیم از بهترین دانشگاه آمریکا طفلک می‌گفتش که خانم دکتر وسط ماه دیگه پولمون تموم میشه، من باید هر ماه برم سراغ بابام، پوشک بچه می‌خوام بخرم پولم نمی‌رسه و همچنان آمریکا می‌خواستنش هنوز اونجا پستشو بعد یه سال براش باز نگه داشته بودن که البته نرفت. یه راه حلی پیدا کردیم که حالا نمی‌تونم وارد جزئیاتش بشم اما اینجا به هر حال رفاه خیلی در مقایسه با اونور کمتره به خصوص واسه تیپ شغلها و رشته‌های ما که خب خودتون می‌دونید دیگه» (حقوق پایین اعضای هیات علمی).

یکی دیگر از موانع ماندگاری نخبگان، کمبود حمایت‌های مالی سازمانی از اعضای هیات علمی در نظام دانشگاهی است. منظور از حمایت‌های سازمانی و اقتصادی، حمایت مالی نظام دانشگاهی برای خرید تجهیزاتی چون کامپیوتر، لپ‌تاپ و دیگر لوازم مورد نیاز است که ارزش اقتصادی این اقلام و تجهیزات با توجه به وضعیت اقتصادی امروز جامعه ایران بسیار افزایش یافته است.

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «خیلی از امکانات رو اینجا ما متأسفانه نداریم. فرض کنین من استاد کامپیوتر دانشگاه تهرانم بعد دو سال دانشگاه هنوز پول نداره کامپیوتر برای مصرفم بخره یعنی یه سری چیزا هست استاد فلان دانشگاه تو

آمریکا داره حقوق بالایی می‌گیره بعد برمی‌گرده ایران دانشگاه میگه ما پول نداریم کامپیوتر بخریم خودت برو با هزینه شخصی بخر، سیستم اینجوریه دیگه از لحاظ حرفه‌ای برگشت یه استاد به ایران اینجوری تعریف شده و اصلاً چیز خوبی نیست» (کمبود حمایت‌های مالی سازمانی).

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «قطعاً وضع پروداکشن علمی من اگر سوئد بودم بهتر بود شاهد این مدعا اپلیکیشن‌های منه. من اونجا نگاه کنید من سالی ۲ تا همینجور مقاله می‌دادم. نه مقاله‌های کشکی‌ها. علتش این که خب اونجا واقعاً امکانات داشتم، بعد مثلاً من رو یه دستگاہی کار می‌کردم که تو ایران هنوز نیست و نخواهد اومد شاید سال‌های بعد هم و بودجه نیست. بودجه خیلی مهمه. من الان اخیراً هم اتفاقاً ایمیل زدم به شریف. من آذر پارسال یه کامپیوتر خریدم، ۲۰ تومن شده بود قیمتش تا همین یه ماه پیش به من پرداخت نکرد دانشگاه، من مگه دیگه جرات می‌کنم چیزی بخرم؟ نه» (کمبود حمایت مالی سازمانی).

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: «من وقتی داشتم می‌ومدم ایران چون اونموقع با اپل کار می‌کردم دیگه یه لپ‌تاپ برای خودم خریدم نمی‌دونستم ایران لپ‌تاپ پیدا می‌کنم یا نه. الان ۷ ساله با این لپ‌تاپم. دانشگاه یک کامپیوتر به من نداده من با این لپ‌تاپم هم میرم درس می‌دم همه کارای علمیمو با این لپ‌تاپ انجام میدم. الان اگه این لپ‌تاپ خراب بشه من بیچاره می‌شم. همچنین پولی رو من الان ندارم که بدم یه لپ‌تاپ دیگه بخرم. دانشگاهم همچین امکاناتی رو برای من فراهم نمی‌کنه از این جهت میگم فقیر شدن. من اونموقع اومدم ایران برای اینکه با پول خودم رفتم یه لپ‌تاپ خریدم که اینجا بتونم کارامو انجام بدم الان لپ‌تاپی که مال ۷ سال پیش خراب بشه بیچاره میشم. شارژر این لپ‌تاپ خراب شد من مجبور شدم شارژر بخرم یک میلیون و ۲۰۰ فقط شارژرش. الان شما حساب کنید استاد دانشگاه با این

حقوقی که داره می‌گیره با این خرج‌هایی که براش پیش میاد اصلاً نمی‌خونه» (کمبود حمایت مالی سازمانی).

یکی از موانع دیگر که حاکی از فقدان نظام دانشگاهی کارآمد است، غلبه کمی‌گرایی در ارزیابی‌های علمی و فقدان ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی نخبگان و سرآمدان کشور است در حالی که کیفیت آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها از جمله دغدغه‌های اصلی نظام‌های آموزش عالی در اغلب کشورهای جهان است. نخبگان در روایت‌های خود بسیار تاکید داشته‌اند که در نظام ارزیابی علمی اعضای هیئت علمی در نظام دانشگاهی، کمیت‌محوری غلبه دارد و بر این اساس یکی از ابزارهای مهم برای ارتقاء علمی در نظام دانشگاهی، برخورداری از تعداد مقالات بیشتر است. در چنین نظامی به کیفیت علمی نخبگان بی‌توجهی می‌شود و تاکید اصلی بر کمیت تولیدات علمی است. امری که کالایی‌شدن علم و پژوهش را به ارمغان آورده است.

امین‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «بینید شما ارزیابی تون که از لحاظ کار علمی خراب باشه به تبعش همه چی خرابه یعنی شما الان داخل ایران وقتی شما اومدید گفتید که ارزیابی من اینه که هر کی بیشتر مقاله چاپ کرد اون آدم محقق بهتریه (غلبه کمی‌گرایی در ارزیابی‌های علمی)، خب نتیجهش این میشه که پس فردا بین کسی که داره یه کار خوب انجام میده، شما دیگه کار تاثیرگذار رو هیچ ارزشی براش قائل نمی‌شید خب و حداکثر اینه که میگه تو چه مجله‌ای چاپ کرده و وقتی ارزیابی درست نداشته باشید وضعیت میشه این که هر کی تونست یه مقاله خوب چاپ کنه میشه دانش‌یار و حقوق دانش‌یار با این فرمول زیاد میشه و تو کل سیستم هم دیگه تفاوتی وجود نداره هر کی دانش‌یار شد دو سه تا مقاله چاپ کرد مساوی با کسیه که مثلاً تو دانشگاه شریف اگه ۴ تا مقاله چاپ کنه مساوی کسیه که در دانشگاه شیراز ۴ تا مقاله چاپ کرده مهم نیست که چهار تا مقاله چیه. مهم اینه که اون فرمول وزارت علوم چه امتیازی به این میده و در نتیجه این دو نفر عملاً مساوی‌ان. از دیدگاه وزارت



علوم هر دو تاشون تونستن چهار تا مقاله چاپ کنن، پس اینا هر دو تا باید حقوقشون یکی باشه (فقدان ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی).

او ادامه می‌دهد: «اینها می‌گن ما مجبوریم این کارو بکنیم چرا که اگه کمیش نکنیم پارتی بازی میشه یعنی اگه بخوایم واقعاً ببینیم که این فرد کارش رو ارزیابی علمی کنیم دو تا مشکل به وجود میاد یعنی ارزیابی علمی کیفی یعنی اینکه شما از متخصصان توی رشته همونجور که تو دانشگاه خوب دنیا داره این کار انجام میشه ازشون بخواین که مقاله‌ها و کاراشون رو بگیرن و ارزیابی کنن. من از استادای خوبمون تو دانشگاه شریف پرسیدم شما چرا توصیه‌نامه نمی‌گیری، چرا ارزیابی تون آنقدر کمی انجام میشه کیفی انجام نمیدین. حالا کسی که مثلاً می‌خواد دانش‌یار بشه کار خوبیه به دسته کار خوبی داشته باشه حداقل تو رشته خودش شناخته شده باشه و این به کار مهمی باید انجام داده باشه. بهترین دانشگاه ایران مثلاً می‌خواد به نفرو دانش‌یار کنه طرف باید به کار ارزنده‌ای داشته باشه حداقل دیگه و چنین چیزی و خب چیزی که به من می‌گفتن این بود که ما اگه بخوایم از این سیستم استفاده کنیم خیلی از استادا تو شریف دانش‌یار نمی‌شن (فقدان ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی).

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «الان به هیئت علمی برای اینکه بخواد بیاد دانشگاه شریف هیئت علمی بشه کوالیفیکیشنش خیلی متفاوته با مثلاً فلان شهر دور افتاده و کاری که باید بکنه اصلاً از اول فردی که میاری اینجا بره سر کلاس درس بده به سطح دیگست ولی خب می‌دونی ما همه مون حقوقمون یکیه. تازه مال ما یکمم کمتره خب چون اونهایی که دور از مرکزین به چیزایی می‌گیرن اصلاً مسخره هست. شما مثلاً تشخیص میدی یکی المپادی بوده از برکلی اومده نشنال بوده به هر دلیل نخواست بره خارج و اومده داره ایران کار میکنه شما نباید این رو با به نفری که مثلاً به ادم خیلی متوسطی بوده تو به دانشگاه خیلی متوسطی درس خونده الان داره تو دانشگاه فلان شهر دورافتاده هیئت علمی شده هیچ کار علمیه بارزی نکرده و

نخواهد کرد. اینو نباید یکسان بدونن یعنی می‌دونی منطقی نیست. منطقی اینه که هر دو تا دارن کار می‌کنن باید یکسان بدی ولی منطقی کمونیستی جواب نمیده واسه نخبگان. امریکا اینجوریه مثلاً ممکنه تو یه دانشگاه دو نفرو همزمان استخدام بکنی و یک نفر با سابقه کار یکسان یه نفر حقوقش دو برابر اون یکی باشه چون اون یه کوالیفیکیشن داره که اون یکی نداره تو ایران اینطوری نیست ولی (فقدان ارزیابی کمی از دستاورهای علمی). افراد شاخصی که میان جذب ایران میشن ما اگه براشون هزینه نکنیم نمی‌تونیم نگاهش داریم به همین دکتر امین‌زاده گفتم بین چرا نمی‌مونی شریف گفت به دو دلیل. یک اینکه، حساب کتاب می‌کنم نمی‌خوره دیگه دخل و خرجم به هم نمی‌خوره. دو، دانشگاه شریف خیلی ناراحته که من دارم میرم گفتم چطور؟ گفت از نظر دانشگاه شریف بین ریسرچرها رتبه صدم تو دانشگاه هستم یا شاید رتبه ۱۲۰ ام. چرا میگه ۱۲۰ ام چون دانشگاه پیپرها رو می‌شماره. اینکه مثلاً استاد یه مقاله‌ای میده مقاله خیلی شاخصیه و یا اینکه شما یه مقاله‌ای میدی با بدبختی پذیرفته شده و اینا دیده نمیشه یعنی کوالیتی آدما تو این چیزا دیده نمیشه» (فقدان ارزیابی کیفی از دستاورهای علمی).

یوسفی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید: «من تمام کاری که می‌تونستم بکنم رو کردم یعنی تمام انرژیمو مصرف کردم تمام وقتمو گذاشتم ولی از نتایجم راضی نیستم چونکه نتایج وابسته به خیلی چیزهای دیگه هست. همش خودت نیستی مثلاً من وقتی تمام وقت، وقت میدارم پایان نامه رو با یه نفر شروع کنیم آدم وسواسیم توی همه مراحل دونه دونه همه چی رو باید چک کنم. مثلاً می‌خوایم یه دونه متد دیزاین کنیم باید ده تا مقاله رو نگاه کنیم بریم جلو. اینا کلی زمانم صرف اینا میشه مثلاً من یه پایان نامه رو حداقل ۳ بار می‌خونم قبل از اینکه بفرستیمش دفاع کنه یعنی در حد ویرگول و نقطه و اینا هم دوست ندارم مشکل داشته باشه در صورتی که اساتید دیگه اصلاً پایان نامه دانشجویرو ندیده در طول زندگیش، معلومه که تو شرکتش کار بکنه

پول دربیاره یه ساعته میاد میره. نمی‌تونم مدل دیگه‌ای باشم ولی خب خروجی هامون دوتاش یکیه دیگه. مثلاً من برای یه پایان‌نامه ۱۰۰ ساعت وقت بذارم و اون یک ساعت وقت بذاره، دوتاش خروجیش یه پایان‌نامه هست. بعد این پایان‌نامه منجر میشه به یه مقاله خب بعد این مقاله باز یه دانشجو بیاد مقاله بنویسه خط به خط اون مقاله رو با هم می‌نویسیم و من اغلب مقالاتی که دارم یا من نویسنده اولم یا نویسنده مسئولم. من هیچ گروهی بهم سواری نداده بگه تو بیا یه تیکه از کار رو انجام بده اینها و این تهش باعث شده من ۴ تا مقاله بنویسم. خب من زبانم خوبه، ایلتس دارم و ژورنالای خارجی همه‌شون ولی نگاه می‌کنم ادمی که کنار دست من استاده ده تا شرکت داره ده تا داروخونه داره میاد یه ساعتی دانشکده مثلاً می‌بینم من در سال ۴ تا مقاله نوشتم اون ۱۸ تا مقاله نوشته. بعد چه جوری نوشته تو چه زمینه‌ای نوشته رشته تخصصیش داروئه، یه پستی مثلاً تو دانشگاه البرز داشته اونجا مثلاً یکی شیمی دارویی کار کرده میاد وسط مقاله مثلاً اسم اینم هست یا مثلاً میدونی همین بزرگان مقاله نویسی کشور دکتر ملک زاده و بقیه خب اینهمه مشغله‌های مختلف دارن. من خودم فول‌تایم از صبح تا شب فقط دارم کار علمی می‌کنم میگم یه نفر در سال ۴/۵ تا مقاله بتونه بنویسه بتونه روش کار بکنه چه جوری میشه که مثلاً ۲۰۰۰ تا می‌نویسه (حاکمیت نگاه کمی‌گرا در ارزیابی‌های علمی).

من به خودم تنها نگاه کنم راضیم میگم که من تلاشمو کردم و میدونم ادمی که انقدر زمان بندی داره و تلاشم میکنه انقدر میتونه خروجی داشته باشه در سال ولی از خودم که درمیان بیرون نگاه میکنم به اطراف، گریه‌ام می‌گیره. میگم که وای چجوری من مقاله ۴ تا نوشتم درسته که میرم میبینم بعضیا عنوان‌ها پرت و پلا اصلاً نمی‌دونن چی نوشتن اینارو خودم دلم خنک میشه وقتی نگاه می‌کنم در ارزیابی کسی به اینا

نگاه نمی‌کنه، تعداد مهمه و آدم می‌خوره تو ذوقش وقتی که ظاهراً تو مسیرای راحت-تری می‌تونسته نتایج بهتری بدست بیاره ولی مسیر دیگه‌ای رو انتخاب کرده (حاکمیت نگاه کمی‌گرا در ارزیابی‌های علمی).

یکی از دلایل گسترش کمیت‌گرایی در نظام ارزیابی علمی، تلاش برای کسب رتبه در پایگاه‌های رتبه‌بندی جهانی است که میزان تولیدات علمی کشورهای مختلف را نشان می‌دهد. هم‌اکنون دانشگاه‌های ایران در این مسیر افتاده‌اند و بر تعداد مقالات تاکید دارند چرا که تعداد مقالات از شاخص‌های تاثیرگذار برای کسب رتبه دانشگاه و بر اساس این قاعده، بیانگر خروجی علمی دانشگاه است.

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «بینید ایران همه چیو با عدد می‌سنجن یعنی مثلاً می‌گن که چنتا مقاله داری ولی مثلاً ممکنه یه نفر ۵ تا مقاله داشته باشه اندازه ۵۰۰ تا مقاله یه نفر دیگه ارزش داشته باشه. درواقع کیفی نگاه نمی‌کنن به مسئله و این باعث شده که چجوری بگم فساد علمی ایجاد بشه (غلبه کمی‌گرایی در ارزیابی-های علمی) مثلاً مقاله چاپ می‌کنه طرف تو مجلاتی که با پول مقاله چاپ می‌کنن مثلاً طرف ۲۰۰ دلار می‌ده مقاله چاپ می‌کنه. بنابراین اینکه می‌گن تعداد مقاله میره بالا سال به سال زیادتر میشه کشور از نظر علمی چیزی نداره. فکر نمی‌کنم از سال ۸۸ تا الان که من اینجا هستم فکر نمی‌کنم از نظر علمی واقعاً سطح ریاضی کشور یه پله رفته باشه بالا».

میرمحسنی، مصاحبه‌شونده شماره ۶ می‌گوید: «یه مقدار خود سیستم هول می‌ده به سمت کمی‌شدن یعنی اینکه می‌شمارن فلانی ۴ تا مقاله داره فلانی ۵ تا داره (غلبه کمی‌گرایی در ارزیابی‌های علمی). اینجوری می‌شمارن خب کیفیتو از دست می‌ده ولی در کل می‌گم به غیر اون تا اینجا کارم حس نمی‌کنم نتونسته باشم اون کارایی که می‌خوام انجام بدم هرچند خیلی اثری نمی‌بینم از اون کاری که می‌گم شاید بیشتر مسئله این هستش که برای کسی مهم نیست اون کاری که می‌کنی یا نمی‌کنی، بیشتر

برنامه‌ها به این سمت نیست که شما کار خوب می‌کنی یا نمی‌کنی بیشتر دنبال اینن

که به سری کارا انجام بشه بره» (فقدان ارزیابی کمی از دستاورهای علمی).

یکی از مشکلات دیگر در نظام دانشگاهی که مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره کرده‌اند، تحمیل وظایف اجرایی و مدیریتی به اعضای هیئت علمی جهت ارتقاء مرتبه علمی است. این موضوع موجب می‌شود وقت و انرژی اعضای هیات علمی به جای تولیدات علمی و پژوهشی به وظایف اجرایی، مدیریتی و اداری اختصاص یابد؛ امری که می‌تواند کاهش کمی و کیفی تولیدات علمی نخبگان را موجب شود.

بهمن‌پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ می‌گوید: «استادی که تازه استخدام می‌شه رو

همون اول توی ترم اول و دوم مثلاً کلی درس می‌ریزند سرش که آقا شما بیا تدریس

بکن درحالی که توی آمریکا این‌طور نیست. شما مثلاً سال اول، سال دوم، اون قدر

بار روی دوشتون نمی‌ریزند که اصلاً نفهمید که چه خبر هست و شرایطی فراهم می‌-

کنند که بتونید آزمایشگاهتون رو راحت راه بندازید، بتونید با خیال راحت به صورت

خیلی با آرامش منتقل بشید به این کار جدیدتون. تو ایران نه می‌ریزند سرتون به اضافه

مسئولیت‌های اداری. مثلاً می‌ری ترم اول می‌گن شما آقا معاونت دانشجویی حالا برید

جواب دانشجویهای لیسانس رو شما بدید، این خودش خیلی آدم رو از اون حالت

تعادلش می‌ریزه به هم» (تحمیل وظایف اجرایی و مدیریتی به اعضای هیئت علمی).

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: «داخل دانشگاه‌های ایران شما وظیفه

اجرایی داری. من از اون اولی که اوادم معاون دانشجویی بودم الان مدیر استعداد

درخشان دانشگاه هستم کار اجرایی وقت بسیار زیادی از شما می‌گیره و مجبوریم.

شما باید انجام بدید خارج از ایرانم هست ولی تعداد زیادی منشی دارن در همون

دانشگاه ای پی اس الی که من بودم هر استاد مستقل از مرتبه اجرایی که داره مثلاً

مدیر هر قسمتی هست یا نیست، هر استاد یه منشی داره که خیلی از کارای اداریش

رو داره انجام میده که این آدم بتونه با خیال راحت به کارای پژوهشیش برسه. اینجا

منشی که نداریم هیچی این وظایف اجرایی انگار که شما پاره‌وقت منشی هم هستی.

دائم کار کن دائم ایمیل بزنی به این اون کار انجام شد یا نشد خوب اینا خیلی وقت می‌بره بعضی وقتا من این وسط احساس می‌کنم دارم له میشم» (تحمیل وظایف اجرایی و مدیریتی به اعضای هیئت علمی).

یکی از مشکلات دیگر که می‌تواند مانع مهمی برای ماندگاری نخبگان شود، ضعف نظام گزینش و استخدام و فرایند طولانی جذب در نظام دانشگاهی است. علاوه بر این برخی از نخبگان به فرصت محدود جذب در نظام دانشگاهی نیز اشاره کرده‌اند. در زمینه فرایند طولانی جذب، حجت مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید:

«فرایند جذب وزارت علوم آنقدر افتضاح بود که نتونستم اصلاً برگردم ایران و به من گفتن دوسال جذب وزارت علوم طول می‌کشه و من کارمو داشتم از دست می‌دادم، این سیستم خیلی طولانی و عجیب غریبی که وزارت علوم ساخته برای جذب اساتید خیلی طول می‌کشه و نمی‌دونم چرا تو دنیا اینجوریه، من تو آمریکا که اپلای کردم یه ماه بعد بهم گفتن بیا درس بده، ولی خوب وزارت علوم یه فراخوان پیچیده‌ایه که سعی می‌کنن آدم‌ها رو بشن و بعد اینا رو ارجاع بدن به دانشگاه و دانشگاه‌ها بیان مصاحبه کنن و مصاحبه برگردن و یه نامه‌نگاری عجیب غریب و گفتن که امسال همیشه شما و من گفتیم چیکار کنم اینجا قرار داد پست داکم تموم شده و دانشگاه تهرانم می‌گه که این فرایند طول میکشه و اگه می‌خوای ول کن برگرد ایران. خوب من اگه کار نداشته باشم که نمی‌تونم برگردم ایران، گفتن اینجوریه دیگه ایران فرایند جذبش خیلی طولانیه، کلاً استخدام و جذب و ایناش کلاً دو سال طول می‌کشه و دیگه من رفتم اونجا مشغول شدم که این کار جلو بره» (فرایند طولانی جذب هیئت علمی).

او ادامه می‌دهد: «اولین چیزی که بچه‌ها می‌شنون یعنی کسی می‌بینه که من چه جور برگشتم ایران به این شکل پروسه فوق‌العاده طولانی که وزارت علوم چیکار می‌کنه. من هم وضع خانوادم مشخصه، پدرم سالها تو ایران زحمت کشیدن و کار کردن. خودمم تو دانشگاه تهران بودم و یدونه پرونده مشکل دار ندارم ولی حالا یه

چنین گزینش عجیب غریبی که دوسال توی وزارت باید طول بکشه و پرس و جو بشه جاهای مختلف و مثلاً وسواس بوجود بیاد آدمی که می‌دونه با یه مصاحبه اونجا شروع بکار میکنه و ایران می‌خواد دوسه سال فرایندش طول بکشه و همچنین بعد دوسه سال حقوقی می‌گیره که اصلاً قابل مقایسه با اونجا نیست و این چیزا. این فرایند ورود باید یه کم روی شرایط کار بشه یه کم وزارت علوم فرایند جذب رو خیلی طولانی کرده و یه جوون که علاقه داره به وطنش می‌خواد برگرده چرا باید این همه مراحل و پروسه عجیب غریب گزینش طی بشه».

یکی از موضوعات دیگر، عدم شکل‌گیری تعلق سازمانی در بین نخبگان در نظام دانشگاهی است. منظور از تعلق سازمانی، احساس تعلق به سازمانی است که فرد در آن اشتغال دارد. در این زمینه، رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید:

«من حتی گاهی با خودم فکر کردم که پاشم برم یه روستایی تو شمال زندگی کنم خلاص شم از این، جدی یعنی واقعا داشتم ۲ ماه پیش این کار رو می‌کردم. چون اینجا هم بالاخره اذیت می‌کنن دیگه. یعنی این شریف نمی‌دونم از بیرون چه جور دیده میشه ولی برای من هیچی توش نیست. نمی‌دونم بقیه چی می‌گن و آگه کسی داره میگه به به واقعا داره اشتباه می‌کنه. اصلاً هیچی توش نیست. شریف به دانشجوهاشه. اگر دانشجوئه خوب بیاد شریف شریف می‌مونه، آگه نیاد که الان نیاد، دیگه باید فاتحه‌اش رو خوند و به زودی فاتحه‌اش رو می‌خونن. اینجا شرایطش اون جوریه هم گل و بلبل نیست که مثلاً من بگم خیلی راضیم، نه، اون سال‌های اول خیلی خوب بود ولی الان بالاخره مدیریت و اینا عوض شده، من شاید به زودی اصلاً از اینجا برم کلاً. این شریف هیچی نیست، یعنی من نمی‌دونم من یه بار به یکی از همکارهای مدیریتی‌مون گفتم که یه چیزی داریم به نام هویت سازمانی، این مفهوم خیلی مهمیه دیگه. این شریف حداقل به من یکی چنین هویتی نداد. یعنی چی هویت سازمانی، یعنی آگه یکی به رئیس بگه بالا چشمت ابروئه من ناراحت میشم. ولی به

شریف اگر کسی چیزی بگه میگم خوب گفتمی آفرین یکی دیگه هم بگو. این هویت سازمانی در من شکل نگرفته» (عدم شکل‌گیری تعلق سازمانی در بین نخبگان).

یکی از مشکلات دیگر که بازنمای فقدان نظام دانشگاهی کارآمد است، عدم حمایت مالی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی است. دانشجویان تحصیلات تکمیلی در تولیدات علمی و پژوهشی اساتید نقش مهمی دارند. علاوه بر این، اساتید تعلق خاطر خاصی به دانشجویان خود دارند و دانشجویان خوب انگیزه علمی مضاعفی را در بین اساتید ایجاد می‌کنند. این درحالی است که مشغولیت اقتصادی و اشتغال دانشجویان فرصت پژوهش موثر و قوی را از آنها سلب می‌کند.

امین‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «دانشجوها داخل ایران مجبورن برن کار بکنن در صورتی که تو خارج اونا تمام وقت تو دانشگاهن و به درس خوندن می‌گذرونن، یه بخشی از فعالیت علمی که ما انجام می‌دیم به دانشجوها هم وابسته هست یعنی ما ضمن اینکه تربیتشون می‌کنیم ولی وجود اونا خیلی وقتا برای اساتید هم خیلی مهمه و شما یه کارهایی رو می‌سپارین به اونا که انجام بدن و برگردن و این میشه که همه کارها رو بخواین خودتون انجام بدین یعنی می‌خوام بگم دانشجوها هم اینجا خیلی نقش مهمی دارن تو ایران» (عدم حمایت مالی از دانشجویان).

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «خیلی از امکانات رو اینجا ما متاسفانه نداریم. مثلاً فرض کنیم دانشجوها بخوان برن کنفرانس، خب بخوام دانشجو رو بفرستم کنفرانس خب این نیاز به ارز داره و با این شرایط تحریم خب خیلی سخته دانشگاه نمی‌تونه از پس این هزینه بریاد و دانشجو باید خودش از هزینه شخصی استفاده کنه. دانشجو هامون واقعاً با استعداد هستن. دانشجو هایی که تو ایران هستن برای زندگی شون حالا اگه دانشجو های ارشد و دکتری باشه بندگان خدا خیلپاشون ازدواج کردن مثلاً دانشجو سه چهار روز هفته رو بیرون کار می‌کنه یه روز فقط میاد دانشگاه یه سری می‌زنه و میره. واقعاً من اینجا از استعداد دانشجو های ایرانی لذت می‌برم دانشگاه تهران واقعاً بچه‌هایی که میان بچه‌های توانمندی هستن اما درگیری‌های



زندگی شون موجب میشه که اونطور که باید و شاید نتونن وقت بذارن روی کاراشون و مشغول کارای بیرون و اینا باشن» (عدم حمایت مالی از دانشجویان).

میرمحسنی، مصاحبه‌شونده شماره ۶ می‌گوید: «یه سری دانشجویهای خوب داریم که مایل هستن بمونن ولی وقتی میخوان بمونن مشکل جدی مالی دارن. اگر واقعاً بتونیم یکی از طرحای خوب می‌تونه طرح‌هایی مثل احمدی روشنم برجسته تر باشه روی اون کیفیت یعنی کسایی که واقعاً کار با کیفیتی می‌کنن بتونن یک فاندی با مبلغ بالاتری به دانشجویها بدن و ساپورت مالی بکنن بتونن اینارو نگه دارن اینهم باز میتونه یه طرح مناسبی باشه که نخبگان می‌تونه انجام بده» (عدم حمایت مالی از دانشجویان).

### ضعف جایگاه پژوهش

یکی از مولفه‌های مهم که می‌تواند مانع ماندگاری نخبگان در جامعه ایران شود، «ضعف جایگاه پژوهش» در داخل کشور است. نتایج تحلیل داده‌های متنی مصاحبه‌ای نشان می‌دهد «کمبود بودجه‌های پژوهشی و امکانات آزمایشی، حاکمیت نگاه کمی‌گرا در پژوهش و کالایی‌شدن علم و پژوهش» در نهایت ضعف جایگاه پژوهش را در جامعه علمی ایران به دنبال داشته است.

یکی از عواملی که ضعف جایگاه پژوهش را به دنبال داشته است، کالایی‌شدن علم و پژوهش است. کالایی‌شدن علم و پژوهش به معنای کاسب‌گرایی در پژوهش و غلبه انگیزه‌های مالی به جای انگیزه‌های علمی در پروژه‌های پژوهشی است. با الهام از یکی از نظریه‌پردازان اجتماعی، پولانی (۱۳۹۱) می‌توان گفت منطق بازاری و کالایی به مناسبات علمی نیز سرایت کرده است و در نتیجه تولیدات علمی و پژوهشی، خصلت کالایی به خود گرفته است. کالایی‌گرا می‌تواند ابزاری برای ارتقاء در نظام دانشگاهی باشد که منفعت اقتصادی و فرهنگی بیشتری را به دنبال دارد. علاوه بر این‌ها در جامعه‌ای با نظام اقتصادی تورمی، بی‌ثبات و ناامن و درآمد‌های پایین و نامکفی، کاسب‌گرایی گسترش می‌یابد و انگیزه‌های مالی نسبت به انگیزه‌های علمی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

امین‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «پروژه انجام دادن می‌تونه در راستای تحقیقات شما باشه، اینش خوبه. بعضی وقتا هست ولی خیلی وقتا پروژه‌ها لزوماً اینطوری نیستش که یه کار خیلی علمی باشه. خیلی وقتا پروژه‌ها داخل ایران اصلاً اینجوری نیست و در نتیجه اگه شما بخواین کار علمی خیلی سطح بالا انجام بدین انجام پروژه وقت تلف کردن میشه و پروژه بیشتر انگیزه مالی براش وجود داره تا انگیزه علمی و این خب طرف دغدغه‌اش این نیست که کار علمی درجه بالا انجام بده ولی دغدغه‌اش اینه که مثلاً شرکت داره، چند جا درگیره اینور هست اونور هست، سه چهار جا مثلاً مشاوره میده، اینجا اومدن کاسبی کنن یا مثلاً خود استاد مقاله نمی‌نویسه و دانشجو‌هاش براش می‌نویسن و فسادهایی که داخل ایران وجود داره اینجورین دیگه خودتون در جریان هستین دیگه» (کالایی شدن پژوهش).

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «من الان دارن یکاری دارم می‌کنم برای بانک هیچ علاقه‌ای بهش ندارم مطلقاً ولی باید یه پروژه ای انجام بدم و در آمدشو بدست بیارم. ظاهرش بلاکشنه‌ها ولی واقعیتش اینه که اون ریسرچه نیست، اون (یکی از اعضای هیئت علمی شریف) نمی‌کنه اینکارو ولی من می‌کنم می‌گم بلخره باید انجام بدم بخاطر در آمدش» (کالایی شدن پژوهش).

موضوع دیگر، حاکمیت نگاه کمی‌گرا در پژوهش است. به دنبال حضور گفتمان کالایی شدن پژوهش، نگاه کمی‌گرایی در تولیدات علمی و پژوهشی شدت می‌گیرد و به ابزاری برای اهداف دیگر تبدیل می‌گردد. یکی از عواملی که چنین بستری را فراهم می‌سازد، قواعد نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی در نظام دانشگاهی است. بر اساس این قاعده، بر تعداد مقالات در نظام ارتقاء اساتید در نظام دانشگاهی تاکید می‌شود. در چنین گفتمانی، مقاله‌ها به کالا و ابزاری برای ارتقاء مادی و منزلتی و فرصت ارتقاء در نظام دانشگاهی مبدل می‌گردد و بازار مقاله‌نویسی رونق می‌یابد.

امین‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «بینید شما یه نفری که خارج از کشور در یک دانشگاه خوبی فرض کنین فارغ التحصیل شده و می‌خواد برگرده ایران

اولین انتظاری که از این دانشگاه داره اینه که محیط خوبی برای پژوهشش فراهم باشه  
 لازمشم اینه که شما تو اون دانشگاه ارزیابی درستی از پژوهش داشته باشین در صورتی  
 که تو ایران همه چیز بجای اینکه به کیفیت توجه بشه به کمیت توجه میشه یعنی شما  
 وارد دانشگاه که میشی دانشگاه حتی خوب شریف و اینا وقتی از شما می‌خوان بدونن  
 که چیکار می‌کنی ازت می‌پرسن چند تا مقاله نوشتی و بعد با دقت به ذره بالاتری  
 میگن این مقاله‌ها کجا چاپ شده دیگه از این پاشون رو فراتر نمی‌ذارن یعنی تمام  
 ارزیابی‌ها براساس یه سری فرمول‌های ریاضی مشخصیه که اینها در آوردن (حاکمیت  
 نگاه کمی‌گرا در پژوهش)

رضایی‌زاده مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «اصلاً اینکه اینا هی فشار میارن آقا  
 رنک ما رو ببرید، این شریف ظاهراً فقط دغدغه‌اش اینه که رنکش بیاد بالا، این با  
 جیب خالی نمیشه، متأسفانه اینا متوجه نمی‌شن» (حاکمیت نگاه کمی‌گرا در پژوهش).

یکی از مشکلات دیگر در عرصه پژوهش، کمبود بودجه‌های پژوهشی و امکانات آزمایشگاهی در نظام  
 دانشگاهی است که بسیاری از نخبگان و سرآمدان رشته‌های فنی-مهندسی و همچنین علوم پایه به آن اشاره  
 داشته‌اند. رشته‌های علوم پایه مانند شیمی و فیزیک نسبت به دیگر رشته‌ها نیازمند بودجه بیشتری برای انجام  
 کارهای پژوهشی هستند. رشته‌های فنی-مهندسی نیز به بودجه‌های پژوهشی برای پیشبرد فعالیت‌های علمی  
 خود نیاز دارند. یکی از دلایل مهم مهاجرت نخبگان نیز فقدان یا کمبود امکانات آزمایشگاهی و پژوهشی  
 است. بنابراین کمبود بودجه‌های پژوهشی و امکانات آزمایشگاهی در نظام دانشگاهی، هم حکایتگر ضعف  
 جایگاه پژوهش در جامعه ایران است و هم مانعی برای ماندگاری نخبگان.

در این زمینه، حمزه‌لویان، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ و دکترای شیمی می‌گوید:  
 «من علاقمند بودم که درسم رو ادامه بدم ولی با توجه به تجربه‌ای که داشتم احساس  
 می‌کردم که فضا برای ادامه تحصیل در داخل کشور خیلی مناسب نباشه. دلیلشم این  
 بود که حالا با توجه به اینکه من توی یکی از بهترین دانشگاه‌های کشور دوره ارشدم  
 رو گذروندم و از حداقل امکانات برخوردار بودم، برای اینکه بخوام یه پژوهش انجام

بدم و در نتیجه اصلاً دلم نمی‌خواست دوباره پیام به دوره ۴، ۵ ساله زمان بذارم و پیام تو فضایی که هیچ امکاناتی نیست و حالا این زمانم رو صرف این کنم که از هیچی به سری چیزایی در بیارم، به هر حال شما تو دوره پژوهشی چه ارشد باشه و چه دکتری، می‌خوانم به خروجی مطلوبی در بیارین ازش، مثل مقاله ای یا پایان نامه مفیدی چیزی که این امکان رو مساعد نمی‌دیدم در داخل کشور، به همین دلیل تصمیم گرفتم که اگر می‌خواهم این زمان رو بذارم حالا نتایج تحصیلم رو بهبود بدم خیلی بهتره که برم توی یک فضایی که این امکانات به صورت مطلوب‌تری در اختیار باشه (کمبود امکانات آزمایشگاهی و پژوهشی).

او ادامه می‌دهد: «فعالیت‌های پژوهشی رو من در واقع الان چون با توجه به این که حدود سه سال و نیم شروع کردم کارم رو الان از پیشرفت خودم با توجه به امکانات موجود راضی‌ام ولی خب مشکلی که داشتم به شدت مشکل امکانات بوده یعنی از همون ابتدا که اوادم و هر جا که تو دانشگاه مسئله حمایت‌های پژوهشی بوده همه جا حالا همه منو می‌شناسن چون رفتم گفتم که با این وضعیت امکان‌پذیر نیست. یک همچین خروجی که بعدها قراره از ما خواسته بشه، من مشکل جدی داشتم تو پژوهش به دلیل اینکه به بخش قابل ملاحظه‌ای از کارم، کار تجربیه و نیاز به امکانات آزمایشگاهی دارم و دانشگاه به پکیجی به شما ارائه میده به عنوان حالا بسته حمایت از اساتید جوان که حالا مثلاً از ۵ سال پیش شاید ۶، ۷ سال پیش مبلغش بوده مثلاً بیست میلیون تومن، منتهی خب ۶، ۷ سال پیش شاید بیست میلیون تومن به مبلغی بود که به هر حال می‌تونست به کمی بکنه برای تامین به سری تجهیزات و اینا، منتهی دیگه از ۲، ۳ سال قبل به اینور عملاً و بالاخره ارزش پول خیلی تغییر کرده، بنابراین یک مشکل قابل ملاحظه ای که من همواره داشتم، هنوز هم دارم این هزینه‌هایی است که من نیاز هست برای پژوهشم صرف کنم برای اینکه بتونم به کاری رو انجام بدم و حمایت دانشگاه برای تامین این هزینه‌ها اصلاً کافی نیست و این منجر میشه به

این که من به هر حال تو خیلی از موارد دارم از جیب می‌ذارم برای اینکه مثلاً کار پژوهشیم پیش بره، مثلاً از اینور ما حقوق می‌گیریم از اینور میدیم تو آزمایشگاه مصرف میشه برای کارهای پژوهشی، بنابراین به نوعی عملاً انگار که اینجا یعنی اینکه چیزی برآیند مالی برامون نداره. انگار که شما فقط میای اینجا یه کاری انجام میدی و حالا به صورت معنوی حقوقش رو دریافت می‌کنی اما عملاً صرف کارهایی میشه که باید انجام بدی برای اینکه مثلاً حالا این روال دوران استادیاری رو بگذرونی و مثلاً بتونی بررسی به یک مینیمم‌هایی که دانشگاه ازت می‌خواد. بنابراین این شکلیه، من به طور کلی از پیشرفتم راضیم که حالا به اینجا رسیدم که آزمایشگاهی رو راه اندازی کردم، تو حوزه ای وارد شدم که حالا به نسبت جذابی هست برای خودم و کاربردی هست برای کشور، ولی عملاً پر از چالش بوده یعنی چیز خاصی در واقع خروجی خاصی فعلاً برای من نداشته تا اینکه حالا ظرف یکی دو سال آینده بینم خروجی‌های معنوی در واقع به چه صورت این خروجی‌های معنوی بیرون خواهد اومد از این سیستم» (کمبود بودجه‌های پژوهشی و امکانات آزمایشگاهی).

رئیس، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «به لحاظ امکانات خیلی وضع بده. من اول که اومدم خواستم آزمایشگاه درست کنم ولی هیچ حمایتی نشد و حالا کلاً بی-خیال شدم، الان حتی برای کار هم من به دانشجویهای خودم گزنتی که می‌تونم بدم در حد ۵۰۰تومن در ماهه که واقعاً مبلغ ناچیزیه» (کمبود امکانات آزمایشگاهی و پژوهشی).

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «الان بحث ما بودجه است. دانشگاه‌های ما بودجه ندارن. اینهمه هم دانشگاه ماشالله سبز شده تو ایران. به خدا بگردیم اونجا رو پیدا کنیم یک‌صدم ما دانشگاه ندارن، به نسبت وسعت کشور می‌گم. مثل قارچ سبز شده، جمع کنید بکنید یکی دو تا، بودجه بشه تزریق کرد بهش» (کمبود امکانات پژوهشی).

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «از لحاظ ارائه کردن مقالات در همایش‌های بین‌المللی دولت تصمیم می‌گیره دیگه. یعنی دانشجو اگر مقاله هم بنویسه با این هزینه بالایی که مثلاً چهل میلیون تومن هزینه هواپیمایش میشه و شش هفت میلیون هم پول کنفرانسش میشه عملاً در این زمینه گیر خواهد کرد (کمبود بودجه-های پژوهشی). دانشگاه خاتم هم درسته که حقوقش شاید دوبرابر حقوق دانشگاه دولتی باشه اما مهمترین عاملش اینه که برای تحقیقات پول خرج می‌کنه و این به نظرم چیزیه که در درازمدت موجب بردش میشه اگر بتونه ادامه بده این کار رو آگه واقعاً دانشجویی هم بتونه در کنفرانس مطرحی مقاله‌ای چاپ کنه اینا همه از لحاظ مالی پشتیبانی میشه».

همه این روایت‌ها نشان می‌دهد که بودجه‌های پژوهشی و امکانات آزمایشگاهی یک مسئله مهم در نظام دانشگاهی است که ضعف جایگاه پژوهش را تایید می‌کند. امری که می‌تواند نارضایتی نخبگان و سرآمدان را به دنبال داشته باشد و ماندگاری را کاهش دهد.

## فقدان آزادی علمی و سیاسی

یکی دیگر از مولفه‌هایی که می‌تواند مانعی برای ماندگاری نخبگان در ایران شود، «فقدان آزادی علمی و سیاسی» است. این مقوله در «فقدان آزادی‌های سیاسی در نظام دانشگاهی، وجود فشارهای سیاسی، غلبه نگاه سیاسی و غیرعلمی در نظام دانشگاهی، قضاوت‌های سیاسی و جناحی، فضای بسته سیاسی بعد از سال ۸۸، محدودیت چاپ آثار علمی و پژوهشی، تضاد شاخص‌های علمی و حراستی» دیده می‌شود. درباره وجود فشارهای سیاسی و فقدان آزادی‌های سیاسی در نظام دانشگاهی، رضایی مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ می‌گوید:

«شما کاری که می‌خواید چاپ بکنید نمی‌تونید، درسی که می‌خواید بدید رو نمی‌تونید و همیشه هم حکومت یا دولت نیست که سانسورت می‌کنه سر کلاس شما وارد ماجرابی میشی خب از این دوستان خیلی به اصطلاح تندمزاج هم هستن دیگه

اونجا با مشکل مواجه می‌شید. همه اینها محدودیت‌هایی رو برات ایجاد می‌کنه که نمی‌تونید کار بکنید، درس بدید، پژوهش بکنید اما همیشه این ناقص و ناتمامه یعنی به سرانجام قرار نیست برسه این یک محیط کاری که به وجود آمده اینجوری محیط تنفس خوب نیست باز به عنوان جامعه‌شناس می‌دونم که یک اساساً جامعه‌شناس جهان غیر اروپایی، غیر غربی سرنوشتی غیر از این نمی‌تونه داشته باشه. مثلاً بخشی از جامعه-شناسی این آسیای غرب خاورمیانه ایران یا نمی‌دونم هرچیز دیگری همینه».

او ادامه می‌دهد: «در سال ۱۳۸۸ خب اون اتفاقات رخ داد بعد از انتخابات و ۸۹ در واقع بعد از ۱۸ ماه از دانشگاه تربیت مدرس اخراج شدم و گذشت تا خب همچنان فعالیتیم به عنوان عنوان مدیر گروه در دانشگاه علم و فرهنگ به عنوان پاره وقت اونجا مشغول به کار بودم تا این که از سال ۱۳۹۲ که آقای روحانی بر سر کار آمدند دانشگاه تربیت مدرس دوباره از من دعوت کرد و من برگشتم سرکارم اما خب در این مدت همیشه ۶ ماه به ۶ ماه تبعید و داستان‌هایی که احکام کوتاه مدت ۶ ماهه در دانشگاه داره. تا این که در سال ۹۶ من فرصت مطالعاتی برام جور شده بود و در دانشگاه چستر انگلستان و مایل بودم که مدتی رو برم کوتاه هم بود منتهی دانشگاه تربیت مدرس موافقت نمی‌کرد به صرف این که پیمانی هستم و یا این که قرارداد من کوتاه‌مدته و دانشگاه نمی‌تونه پذیره و من هم حقیقتش خسته شدم از این وضعیت و این فشارهای زیادی که خیلی خلاصه خدمت شما عرض کردم تصمیم گرفتم که برم دیگه حالا جدا از این که تربیت مدرس چه تصمیمی می‌گیره و فرصت‌هایی که از دست رفت و آلمان برای یه فرصتی اقدام کردم و در دانشگاه گوته فرانکفورت و از سال ۲۰۱۷ به عنوان یه پژوهشگر اینجا در خدمت دوستان هستم» (فقدان آزادی‌های سیاسی در نظام دانشگاهی).

بینید خستگی اصلی و یا فرسودگی کسی مثل من که براش عارض شده از زمان آغاز پروژه تعلیق من از دانشگاه تربیت مدرس تا نزدیک خروج من اتفاق افتاد یعنی

خب بگذریم از جلسات بازجویی مانندی که اتفاق افتاد و فشارهایی که وارد شد در این مدت و بابت چیزایی که اساساً نیازی به توضیح نبود و چیزایی که اتفاق می‌فتاد و همه‌مون باهاش آشنا هستیم و تو این مدت یه عضو هیئت علمی مجبور بود جلوی یه جوون ۲۵، ۲۰ ساله بشینه و توضیح بده راجب کارهایی که می‌کنه و اینها. غیر از اینها که در زمان اجرای اون فرایند تعلیق من چون حدود ۶ سال طول کشید فرایند تعلیق تا بازگشت مجدد و بعد از بازگشت تا لحظه خروج من از ایران اتفاقاتی دیگه افتاد مثلاً تو این بازه مسئله به اصطلاح تعلیق به دانشگاه علوم و فرهنگ که خب من مشغول کار بودم پاره وقت و دو روز در هفته می‌تونستم اونجا کار کنم جای دیگه مثلاً خب نمی‌تونستم یه پروژه دریافت کنم انگار مثلاً یه فرایند یکپارچه‌ای در کشور وجود داره و یه کسی یه پیغامی رو مخابره می‌کنه که میگه این اسم رفته تو بلک لیست و جالبه همین که شهرداری برای انجام یه پروژه تو شهرداری خب دوستان خیلی خوبی داشتم من تو شهرداری حالا نمی‌دونم درسته یا غلط یه مقدار خوش نام هم بودم هم توی کار هم توی تدریس اینا به من اعتماد داشتن به لحاظ کاری اما می‌گفتن بین معذوریم دیگه ما مثلاً به نام آقا یا خانم فلانی این پروژه رو میدیم و کار می‌کنیم و این خیلی لطف می‌خواست به شخصی مثل من کتن یه همچین چیزی بود خب من درست یا غلط هیچ وقت زیر بار همچین داستانی نمی‌رفتم و نخواهم رفت برای اینکه کار من امضای منه و به این دلیل حاضر بودم که مثلاً من این کارو انجام ندم و مثلاً خودمو محدود کنم و اما حاضر نشدم که فرض کنین مثلاً به نام شخص دیگری باشه و از این دست مسائل» (فقدان آزادی‌های سیاسی در نظام دانشگاهی).

موضوع دیگر که حکایت‌گر فقدان آزادی علمی و سیاسی در نظام دانشگاهی ایران است، غلبه نگاه سیاسی و غیرعلمی در نظام دانشگاهی است. بخشی از فضای فرهنگی و ایدئولوژیکی حاکم بر نظام دانشگاهی به گونه‌ای است که فراتر از علم و سواد علمی، پیگیر عناصر فرهنگی، ایدئولوژیکی و سیاسی



خاصی است تا جایی که می‌توان از ایدئولوژی‌زدگی در نظام دانشگاهی نیز صحبت کرد. برخی از مصاحبه‌شوندگان (عمدتاً در رشته‌های علوم انسانی) این‌گونه روایت می‌کنند که نگاه سیاسی، غیرعلمی و ایدئولوژیک در دانشگاه‌ها غلبه بیشتری دارد و در این زمینه احساس نارضایتی دارند.

اکبری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ می‌گوید: «ما از قلم مسر بودیم که تا درسمون تموم شد بلافاصله برگردیم واقعاً هم من اغراق نمی‌کنم برای برگشتنمون روزشماری می‌کردیم ولی کاش بر نمی‌گشتیم. خورد به دولت آقای روحانی و ما خیلی اذیت شدیم بخصوص من و خب نگاهها اینجا سیاسی بود و خیلی غیرعلمی و بد بود و من به شدت نه که اذیت بشم بلکه عذاب کشیدم ولی خب موندم و کارمو انجام دادم الحمدالله، اگر می‌دونستم این فضا بر کشور حاکمه می‌موندم و بر نمی‌گشتم» (غلبه نگاه سیاسی و غیرعلمی در نظام دانشگاهی). اگر می‌دونستم دولت روحانی اینجاست و چشمشو رو تمام صلاحیت‌های علمی من مینده با آبروی من بازی می‌کنه به من انگ بی‌سواد میزنه انگ رانت میزنه و کارای عجیب و غریب دیگه قطعاً بر نمی‌گشتم» (غلبه نگاه سیاسی و غیرعلمی در نظام دانشگاهی).

رضایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ می‌گوید: «هر کسی که داره کار جامعه‌شناسی می‌کنه یه آستانه تحملی داره، وقتی قراره که شما تو کشور خودت نتونی کار بکنی نتونی به اصطلاح کار خیلی موثری انجام بدی این وسوسه که جایی وجود داره که احتمالاً حمایت می‌کنن تا تو کارایی که می‌خوای رو انجام بدی در وجود آدم رخنه می‌کنه و این وسوسه سراغ آدم میاد. یه سری متغیرهای دیگه هم بهش افزوده میشه و در نهایت میشه آن چیزی که تو من داره اتفاق میفته. چیزایی که بخوام خلاصه کنم به عنوان یک فاکتور به اصطلاح عمده ببینید در فضای دانشگاهی ما و در فضای عمومی به اصطلاح علوم انسانی ما مقداری ولو اندک سخن متفاوت وجود نداره، ببینید چون داستان این فضا فضای صفر و یکی شده. تربیت مدرس چیزهایی آدم می‌شنوه و می‌بینه که فضای دانشگاهی نمی‌طلبه این رو ببینید مثلاً در نمازخانه در مسجد دانشگاه تربیت

مدرس دوربین گذاشتن، خب همه جای دانشگاه تربیت مدرس دوربین گذاشتن، چهار قبضه هم دوربین گذاشتن اما مسجد رو من نمیفهمیدم. پرسیدم آقا مسجد برای چی دوربین گذاشتین؟ یکی به کنایه گفت ولی به واقعیت گفت که این‌ها از طریق این، رصد می‌کنن که کی میاد کی نمیاد باور نمی‌کردم آخه چنین چیزی نباید قانداً باشه که کیا وقت نماز میان و نمیان، بعد کاشف به عمل آمد که دوستانی که خواستن ارتقا پیدا کنن به اینها گفتن که ببینید شما که فعالیت فرهنگی نداری بعد می‌گفت منظور فعالیت فرهنگی اینه که شما اصلاً در مسجد دیده نشدید، یا خیلی جالبه اگه بدونید که میگن شاخص دارن برای اینکه کی مسجد میره نماز یومیه رو می‌خونه کی نمی‌خونه، شاخصشون چیه؟ خط اتوی شلواره برای آقایون، وقتی شما نماز بخونی حداقل یه بار در روز رو باید تو مسجد یا تو محل کارت نماز بخونی که وقتی شما نمی‌دونم رکوع بری سجود بری خط اتوئه چروک برمی‌دازه، هر چی این صاف تر به یک عبارت شما احتمال کمتر تو این داستان‌ها مشارکت داری. یه کلاس‌هایی نمی‌دونم ضیافت اندیشه و این‌ها اینام که سر جای خودش که حتی یک بار هم حاضر نشدم به اصطلاح پامو در این کلاس‌های ضیافت اندیشه بگذارم. خب برای اینکه اساساً اگه قرار باشه که من هم مثل یک آدم عادی باهام برخورد باشه و یک آخوند یا روحانی بیاد به من یاد بده که احکام چیه و اصول چیه و اینها من خودم مجتهدم، می‌دونید قرار نیست من تقلید بکنم اگه قرار باشه دانشگاهی تقلید بکنه که اصلاً فاتحه اسلام خوانده است، پس کی تامل بکنه؟ کی فکر باید بکنه؟ این همه در متن شریف قرآن کریم آمده که تامل کنید مال آدم عادی و عامی نیست که می‌دونید بله خب همه فضا که شما می‌گذارید تنگ‌نظری هست که وجود داره و اینها باعث میشه اون فضای تنفس هر چه بیشتر تنگ و تنگ‌تر بشه و وسوسه به اصطلاح دست کشیدن از دانشگاه نه لزوماً خارج رفتن» (غلبه نگاه سیاسی و غیرعلمی در نظام دانشگاهی).

اون سال‌هایی که تعلیق شده بودم چند جا اقدام کردم، یکیش دانشگاه تهران بود که به طرز خیلی نامحترمانه‌ای درخواست مارو آقای دکتر کچویان کنسل کرد، دوباره در دانشکده علوم فنون دانشگاه تهران هم من درخواست دادم و با وجودی که خب رزومه خیلی خوبی هم داشتم اصلاً دعوت به مصاحبه نشدم، بعداً کاشف به عمل آمد که اساساً اون دانشکده تاسیس شده بود تا در دوره آقای احمدی نژاد یک سری بیارن اونجا جذب بکنن و می‌دونیم که در دوره آقای احمدی نژاد یه چیزی حدود هفتصد تا هیئت علمی در دانشگاه تهران کلاً جذب شدن و جالبه من اون موقع یه چیزی حدود سی تا مقاله داشتم دو تا کتاب چاپ شده داشتم تالیفی و چند تا کتاب ترجمه داشتم، سابقه تدریس در دوره فوق لیسانس داشتم در دانشگاه تهران درخواست دادم، درخواست من پذیرفته نشد و آقایی به نام آقای حاج حیدری حتی یک مقاله دانشگاهی نداشت، مقاله داشت همش تو روزنامه رسالت بود، خب ایشون رو گرفتن، البته ایشونم آدم فاضلیه من کاری بهشون ندارم چون این مسئله، مسئله شخصی نیست میدونین مسئله سیستماتیکه. یا یه درخواستی دادم به پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و علوم انسانی، جلسه مصاحبه خیلی عجیب و غریبی اتفاق افتاد اونجا که اصلاً کار به دعوا کشید اساساً در جلسه مصاحبه شغلی، مصاحبه شغلی که تفتیش عقاید بود و نمی‌دونم اونجا هم که خب نشد» (غلبه نگاه سیاسی و غیرعلمی در نظام دانشگاهی).

اکبری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ می‌گوید: «یه سری توی علوم تربیتی تو وبسایت ما دو تا استاد تمام هست ۶/۵ تا هیئت علمی هست دوتا شون دیگه سرآمدن و استاد تمامن و من استادیاریم که استخدام شدم برید منو با استاد تمام‌ها مقایسه کنید نه استادیارهای دیگه که هیچی تواناییم چند برابر اوناست و یه فاجعه ست این یه فاجعه بزرگه بعد اونا به من میگن نه تو خوب نیستی چون تو تعصب حزب الهی داری تو مذهبی هستی نباید بیای اینجا چون تو بورسیه دولت احمدی نژادی نباید بیای اینجا

(قضایوت‌های سیاسی - جناحی). فقط بخش مذهبیش نیست از شما خوششون نیاد هر انگ و تهمتی می‌زنن فکر کن الان ادمای خیلی مذهبی که برگشتن تو دولت روحانی اذیت نشدن؟ ممکنه فردا یه سری آدم کاملاً غیرمذهبی بیان ولی تو یه دولت با تمایلات مذهبی‌تر و محافظه‌کارتر باشه و بخواد اونارو آزار بده».

برخی از نخبگان که عمدتاً از رشته‌های علوم انسانی هستند مطرح کرده‌اند که در ایران با مشکل محدودیت چاپ آثار علمی و پژوهشی خود مواجه بودند. در این زمینه، رضایی مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ می‌گوید:

«بینید من دو تا کتاب الان دارم نمی‌تونم چاپش کنم، یه کتاب راجع به سانسور انجام دادم یه تحقیق راجع به سانسور کتاب انجام دادم. البته من خودمم زمانی که شروع کردم به انجام این تحقیق خودم معیار من این بود که کتابی درباره سانسور کتاب در ایران قانداً باید سانسور بشه اگه خوب انجام بشه و این شاخص من بود برای کیفیت کار و همین طورم شد یعنی کتابی که درآمده در مورد سانسور کتاب خودش نمی‌تونسته چاپ بشه و چاپ نشد این کار مثلاً در سال ۹۲ استارت خورد، ۹۴ تمام شد الان نود و نهم، حدود تقریباً شش سال این کار خط می‌خوره و چاپ نمی‌شه، جالبه در ضمن این کار دو اثر دیگه هم آماده چاپ شده و اون هم به سبب اینکه پیوند خورده به این کتاب، اون هم چاپ نمیشه، یه کتاب دیگه‌ای در حوزه زنان دارم من اونم آماده شده برای چاپ و جالبه موسسه‌ای که این پژوهش رو حمایت کرده و اندک پولی داده و این کتابا آماده شده اونم میگه ما چاپ نمی‌کنیم و آخرین نامه‌ای که من دریافت کردم گفتن که شما اجازه چاپ دارید به شرط اینکه همه اون هزینه‌هایی که ما پرداخت کردیمو شما برگشت بدید و اینو چاپش کنید حالا کل مبلغ ناچیز هم بوده ولی خب اینم هست» (محدودیت چاپ آثار علمی و پژوهشی).

همانطور که یافته‌ها نشان می‌دهد، غلبه میدان سیاست بر میدان علم به وضوح در گفته‌ها و روایت‌های نخبگان کشور مشهود است. رضایی، درباره تضاد شاخص‌های علمی و شاخص‌های حراستی نیز تجربه خود را این‌گونه مطرح می‌کند:

«همیشه رییس دانشگاه اصرار می‌کرد که افرادی رو بیارید که نمی‌دونم شخصیت خوبی داشته باشن مورد قبول باشند و فلان. بحث من این بود که شما اگه قراره که یک استاد مهندسی عمران مهندسی صنایع یا فیزیک رو بیارید خب طبیعتاً نگاه می‌کنید به رزومه‌اش، ببینید که کی بهترین کارا رو انجام داده، نامبر وانه، در کدوم دانشگاه بهترین جاها درس داده، خوانده و میارید اینجا، اما برا گروه مطالعات فرهنگی چه کسی باید بیاد اینجا درس بده؟ خب این هم با همون شاخص‌ها بهترین‌ها باید بیان درس بدن و من هم بهترین‌ها رو دعوت می‌کنم با این تفاوت که بهترین‌های ما الان تو زندانن. من کسی رو باید دعوت بکنم که در رزومه‌اش حتماً اخراجی داشته باشه، تعلیقی داشته باشه، نمی‌دونم زندانی باشه ما با این شاخص‌های حراستی دانشگاه جور در نیامد» (تضاد شاخص‌های علمی و حراستی).

## مشکلات بوروکراسی و نظام اداری

نتایج پژوهش نشان می‌دهد «مشکلات بوروکراسی و نظام اداری» در جامعه ایران یکی از موانع ماندگاری نخبگان است. در این زمینه نخبگان مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر به «سیستم اداری معیوب، حاکمیت رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی، فساد نظام اداری و رانت‌خواری» اشاره کرده‌اند. مصاحبه‌شوندگان از سیستم اداری معیوب ایران به عنوان موانع ماندگاری نام برده‌اند. نظام اداری جامعه ایران خصلت انعطاف‌ناپذیر و عریض و طویلی دارد که در حوصله برخی از نخبگان نیست. رجایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ در این زمینه از تجربیات خود می‌گوید:

«الان یکی از بدترین مشکلات من اینه که من ۱۰ ساله اومدم ایران، هنوز استادیارم. به من میگن مثلاً پایه و نمی‌دونم چی بگیر، بعد میرم تو پای سیستم می‌بینم که واقعاً

کله مو به دیوار بکوبم خیلی راحت‌تر جواب می‌گیرم یا اینکه مثلاً فرض بکنید بارگذاری آپلود کردن نیست مثلاً برای یه چیز دیگه مثلاً شما باید الکی بارگذاری رو بزیند بعد مثلاً ۱۰۰ تا، هر چیزیش یه کیلیکی داره مثلاً برای خودش، ببینید الان مثلاً من آخرش به رئیس دانشکده گفتم ببینید من نمی‌تونم این چیزها رو پر بکنم، من اعصابم خورد میشه، من معده و روده‌ام خیلی بیشتر برام ارزش داره تا رتبه و فلان و اینا. ایشون گفتن مسئله‌ای نیست من میرم سراغ کار. من یهو مثلاً ۵ تا پایه برای من گرفتم. می‌دوننی یعنی سیستمی که شما مثلاً ظرف ۱۰ سال پایه نمی‌گیری بعد مثلاً ۲ هفته یه کسی رو مجبور می‌کنن ۵ تا پایه به شما میده. این سیستم معلومه که از اساس سیستم چرتیه اصلاً» (سیستم اداری معیوب).

بهمن‌پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ می‌گوید: «متأسفانه اون کار دانش‌بنیان هم ما یک قرارداد، قرارداد کلامی با یکی از مجموعه‌های بزرگ کشور، مجموعه‌های خصوصی البته بستیم که قرار شد اون محصول ما رو بخرند و این برای ما تقریباً یک سوم بودجه‌ای که ما از بنیاد می‌خواستیم بگیریم خرج این کار شد. نزدیک صد میلیون تومان و متأسفانه همین مشکل فرهنگ مستند نکردن، قرارداد نوشتن، وعده سر خرمن دادن، این چیزها، گریبان‌گیر ما هم شد که این جوری به ما قول دادند. ما رفتیم کار رو انجام دادیم. البته اشتباه از ما هم بود ما هم باید مکتوب می‌کردیم و قرارداد می‌نوشتیم. ولی متأسفانه این کار رو نکردیم بنا به توصیه اون دوستی که این قرارداد رو هماهنگی‌هاش رو انجام داده بود و متأسفانه با عوض شدن مسئول شخصی که تو اون شرکت کار می‌کرد اصلاً طرف بعدی اومد گفت که آقا من که چنین حرفی نزد، من تعهدی ندارم که این هزینه رو به شما بدم و این هم برای ما شکست بزرگی بود و حالا دلیل این که این مثال رو گفتم خدمتون، این هست که بگم این مشکلات اداری، فرهنگ کاری که می‌ری طرف مثلاً یک وعده‌ای می‌ده، یا مثلاً تعهد مالی اش رو درست انجام نمی‌ده این‌ها هم مزید بر علت بود که می‌گم باز این طور نیست که

اینجا نباشه ولی خب برای ما که برگشته بودیم ایران و می‌خواستیم بعد از گذشت سی سال از عمرمون دنبال این بودیم که یک روال منظمی توی زندگی مون ایجاد کنیم»  
(سیستم اداری معیوب و حاکمیت رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی).

از مشکلات دیگر نظام بوروکراسی ایران، حاکمیت رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی است. گرایش رفتاری بر مبنای رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی در ایران زیاد است. در نظام اداری ایران و حتی بازار کار ایران در موارد زیادی روابط بر ضوابط ترجیح داده می‌شود. بسیاری از مشاغل و موقعیت‌ها بر اساس رابطه اختصاص می‌یابد تا ضابطه. در بسیاری از امورات اداری نیز چنین وضعیتی حاکم است. همچنین در مواردی مسائل جناحی و حزبی حاکمیت دارد. در این پژوهش، نخبگان مطرح می‌کنند که با این سیستم اداری ناآشنا هستند و نمی‌توانند با چنین نظامی سازگار شوند. در نتیجه پیامد این عدم انطباق با نظام اداری ایران، ناکامی در بازار کار ایران و تصمیم مجدد به بازگشت است.

اردکانی، مصاحبه شونده شماره ۱۷: «من تو این فاصله {منظورشون مدتی که تو ایران بودند هست} دیدم که ضابطه‌هایی که اینجا هست خیلی رانته، ارتباطیه. بعد من خودم داشتم نگاه می‌کردم حس می‌کردم نه می‌تونم مثل اینا این ارتباطاتو برقرار کنم. معاون پژوهشی آموزشی بشناس برو اینجوری اونجوری. من چون در آمریکا نظام و سیستم آمریکا جوریه که شما از طریق نوشته و توانمندیها تو پرکردن فرمها و گزندنویسی و در هر صورت ضابطه‌هایی هست نمیگم رابطه نیست ولی کمتره و برای اکثریت یک ضابطه‌هایی هست که اونارو باید رعایت کنیم که من برگشتم آخر ۷۳، سربازیم که تموم شد برگشتم. بعد اون دوسالی که ایران بودم هیچ کار پژوهشی خاصی نتونستم انجام بدم. البته بعد جنگ بود و مشکلات مالیم بود می‌خواستیم کاری انجام بدیم می‌گفتن بزار یه سال دیگه بودجه‌اش تامین میشه. خیلی غیرمنطقی میومد اینجور کارا می‌گفتم اینهمه بودجه داره ایران باید انجام بشه کار تحقیقاتی ولی بعداً اونجا متوجه شدم خیلی از کارایی که انجام می‌شه شکلیه (حاکمیت رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی). اونجا فهمیدم این سیستم چقدر ایرادای وحشتناک داره خیلی

بهم ریخته ست که هیچ حساب کتابی نداره شما اگر نفوذ داشته باشی اگر جایگاه داشته باشی میتونی معاون باشی رئیس باشی دانشجو باشی همه چی می تونی باشی. بعد تو اون دو ساله هیچ سعی ای در جذب من بعنوان یک متخصص که از امریکا اومده با علاقه و انگیزه. نمی دونستن اصلاً چطور استفاده کنن».

مداح علی، مصاحبه شونده شماره ۳ می گوید: «تو ایران یه روابط خیلی برجسته روابط رانتی هست که برای شما خیلی امکانات میاره در دانشگاه و بیرون دانشگاه و شما اگر تو اون شبکه رانتی نباشی خیلی سخت می تونی بری بالا و یا با یکی از اونایی که رانت دارن کار کنی مثلاً تو دانشگاه اساتیدی داریم که خیلی از لحاظ علمی برجسته نیستن ولی اینها یه شبکه ای دارن بعضاً روابط فامیلیم دارن برادرش نمی دونم معاون فلان جاست یکی برادرش وزیر فلانه و اینها هستن که باعث رابطه بین دانشگاه و صنعت می شن. اونها پول این ارتباط رو میارن و اگر استاد نخبه ای باشه باید بره برای اینها کار کنه و اگر اینکارو نکنه نمی تونه تو شبکه باشه (حاکمیت رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی). تو شبکه امریکا خیلی کولیفیکیشن بین یعنی شما می بین کیفیت شمارو و به شما پنل میدن/ من خودم تک پنل nsf آمریکا بودم. یه سری متخصص اون زمینه بررسی می کنن و گرند دانشگاهی میدن. اصلاً براشون مهم نیست که اون طرف کیه از کجا اومده اون پرپوزالست که خونده می شه و گرند داده می شه ولی تو ایران اینجوری نیست مثلاً اگر من تجهیز کنم آزمایشگاهو معاون پژوهشی آزمایشگاه بودم گفتم برای اینکه من این گرند کوچولورو از آزمایشگاه بگیرم ۴ساله دارم میدوم ولی مثلاً فلانی اگه می خواست با یه تلفن دوبرابر این پولو گرفته بود و سلام».

عطایی، مصاحبه شونده شماره ۲۱: «کار گزار دانش بنیان اومد تو شرکت ما و انقدر اون کسی که ارزیاب بود درواقع اومد اونجا ارزیابی کرد انقدر با کار ما درواقع خوشش اومده بود که از من خواهش کرد دخترش بیاد با ما کار کنه کار یاد بگیره بعد دو هفته بعد سه هفته بعد میاد تو این سامانه ما رو ریجکت کردن بعد اون یکی از



نقطه‌های خیلی کلیدی بود که من دوباره فهمیدم این داستان داستان متفاوتیه یعنی فهمیدم یه نفر توی هیئت در واقع دانش بنیانی با من مشکل داره حالا به هر علتی من باهاش مشکلی نداشتم ولی اون با من مشکل داشت و با اینکه ارزیاب کاملاً نظر مثبتی داشته شرکت ما که یه شرکتی بود که کاملاً فناوری بیس بود و دانش بنیان ریجکت کردن بعد الان می‌بینید شرکت‌های قمار حکم دانش بنیانی رو می‌گیرن یعنی اون یه نقطه خیلی اسف بار بود» (حاکمیت رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی).

پیامد نظام اداری معیوب و حاکمیت رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی، فساد نظام اداری است. در چنین میدانی، جامعه قانون‌مدار شکل نمی‌گیرد و در روابط اقتصادی و شغلی به جای روابط رسمی و سازمانی قانون‌مدار، مناسبات شخصی و باندبازی‌ها گسترش می‌یابد.

اردکانی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ می‌گوید: «بینید از اون اولی که من اومدم ایران تازه منو می‌شناختن اون دوسالی که ایران بودم جایگاهشو باید برای من برنامه مینوموم میداشتن که تو جایگاهی باشم که حتی از لحاظ مالی و مادی به نفع ماست که من اگه یه خارجیو بیارم باید ماهی ۱۰ هزار دلار بدم که برام کار کنه ما یه نفرو آوردیم داریم ماهی یه میلیون و نیم بهش میدیم عجب اوضاعیه دیگه. می‌خوام بگم نه تنها نمی‌خوان می‌خوان جلوتو بگیرن که پیشرفت کنی این دیگه اوجشه خودش نمی‌تونه اجازه‌ام نمیده این یعنی این سیستم از پایه فاسده. از دید اونا که اصلاً من احساس کردم از قصد اینکارو کردن که بگن تو اومدی ایران طبق برنامه ما عمل نمی‌کنی تو تیم ما نیستی یس من ما نیستی کلاً مدلت فرق می‌کنه ما نمی‌تونیم باهات کار بکنیم بلاکت می‌کنیم خب بلاکمون کردن. اونجا فهمیدم عجب این سیستم خیلی فاسدتر از اونه که ما فکر می‌کردیم. ارزشی برای هیچ کاری قائل نیستن نهایتاً از شما استفاده کنن سواستفاده کنن به نام خودش به شمام میگه برو کنار» (فساد نظام اداری).

یکی دیگر از مشکلات نظام اداری، وجود رانت‌خواری است که نوعی نابرابری را در نظام اجتماعی ایجاد می‌کند و فرصت‌ها را نابرابر می‌سازد. در چنین شرایطی، افرادی که در این نظام اداری و سیاسی از

مناسبات و روابط رانته بی‌بهره هستند، نمی‌توانند جذب سیستم شوند. در این زمینه مداح‌علی، مصاحبه-شونده شماره ۳ می‌گوید:

«تو ایران به روابط خیلی برجسته روابط رانته هست که برای شما خیلی امکانات میاره در دانشگاه و بیرون دانشگاه و شما اگر تو اون شبکه رانته نباشی خیلی سخت میتونی بری بالا و یا با یکی از اونایی که رانت دارن کار کنی مثلاً تو دانشگاه اساتیدی داریم که خیلی از لحاظ علمی برجسته نیستن ولی اینها به شبکه ای دارن بعضاً روابط فامیلیم دارن برادرش نمیدونم معاون فلان جاست یکی برادرش وزیر فلانه و اینها هستن که باعث رابطه ی بین دانشگاه و صنعت میشن اونها پول این ارتباط رو میارن و اگر استاد نخبه ای باشه باید بره برای اینها کار کنه و اگر اینکارو نکنه نمی‌تونه تو شبکه باشه تو شبکه امریکا خیلی کولیفیکیشن بین یعنی شما می‌بینن کیفیت شمارو و به شما پنل میدن من خودم تک پنل nsf امریکا بودم به سری متخصص اون زمینه بررسی می‌کنن گرند دانشگاهی میدن اصلاً براشون مهم نیست که اون طرف کیه از کجا اومده اون پرپوزالست که خونده میشه و گرند داده میشه ولی تو ایران اینجوری نیست مثلاً اگر من تجهیز کنم آزمایشگاهو معاون پژوهشی آزمایشگاه بودم گفتم برای اینکه من این گرند کوچولورو آز آزمایشگاه بگیرم ۴ساله دارم میدوم ولی مثلاً فلانی اگه می‌خواست با به تلفن، دوبرابر این پولو گرفته بود و سلام اینم به قسمتش اینه»

(رانت‌خواری).

## احساس تبعیض

یکی دیگر از مولفه‌هایی که می‌تواند مانع ماندگاری نخبگان شود، «احساس تبعیضی» است که در جامعه تجربه می‌کنند. در این زمینه نخبگان به احساس تبعیض جنسیتی، تبعیض مذهبی، تبعیض قومی، تبعیض سیاسی و فرهنگی در جامعه ایران اشاره کرده‌اند.

در این میان، یکی از انواع تبعیض‌ها، احساس تبعیض جنسیتی است. تبعیض جنسیتی، قوانین، قواعد و هنجارهای حاکم بر جامعه و همچنین کلیشه‌های جنسیتی است که در محیط‌ها و بسترهای مختلف تبعیض ایجاد می‌کند. حمزه‌لویان، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ درباره تجربه تبعیض جنسیتی مثبت در جامعه مقصد و برعکس تبعیض جنسیتی منفی در جامعه ایران می‌گوید:

«از نظر جنسیتی من اونجا (آمریکا) به مقدار تبعیض مثبت احساس کردم به خاطر اینکه تو فضای علوم و مهندسی و اینا حضور خانما کمتره من واقعاً خیلی جاها این تبعیض مثبت رو احساس کردم که وقتی به خانمی حضور داره یا برای شغلی خانمی مثلاً همکاری میکنه با برخورد خیلی مثبتی باهاش برخورد میشه چون دوست دارن که حضور خانم‌ها تو اون فضاها تقویت بشه و از جو حالت مردونه که تو فضای مهندسی هست به مقدار در بیاد فضا و دیدگاه‌های مختلفی داشته باشن توی حالا تیمی که داره کار میکنه. بنابراین از این نظر از نظر جنسیتی من واقعاً فضا رو یعنی اونجا رو مثبت تر دیدم» (تبعیض جنسیتی مثبت در کشور مقصد).

او ادامه می‌دهد: «مسئله اینه که خانما به ویژه خانم‌هایی که مهاجرت می‌کنند یعنی شرایط بهتری که اونجا برای خانما فراهم هست عمدتاً برنمی‌گردن یعنی کم پیدا می‌کنین خانمی که بخواد بره برگرده و اگر هم برگرده به دلیل مشکلات عدیده‌ای که برای جذب خانم‌ها وجود داره احتمالش کمه که جذب بشه. اونجا تبعیض جنسیتی مثبت هست تو خیلی از کشورها تبعیض جنسیتی نسبت به خانم‌ها مثبته اینجا منفی‌ه شما دیگه خودتون تصور کنید اونجا رو اون فضا رو ول کنید پاشید بیاید اینجا، حالا اگه بیاید که احتمال زیاد جذب نمی‌شین» (تبعیض جنسیتی منفی در کشور مبدأ).

یکی دیگر از انواع تبعیض‌ها، تبعیض مذهبی و قومی است. در تبعیض مذهبی، اختلاف مذهبی اقلیت‌های مذهبی با اکثریت جامعه، موجب تبعیض می‌شود. در جامعه ایران نسبت به اقلیت‌های مذهبی مانند سنی مذهب‌ها و اقلیت‌های قومی مانند عرب‌ها، کردها، بلوچ‌ها و امثالهم در نظام دانشگاهی نیز تفاوت‌ها و

تبعیض‌هایی اعمال می‌شود. در این زمینه رضایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ درباره تجربه یکی از نخبگان ایرانی می‌گوید:

«محمدپور بنده خدا دیگه قاچاقچی بود یعنی هم کرد بود هم سنی بود هم جامعه-شناس بود دیگه همه شرایط بد رو به جا با هم داشت دیگه. اونم خیلی بهش فشار آوردن و اذیتش کردن اونم رفت دیگه تو امریکا دیگه» (تبعیض مذهبی و قومی).

از تبعیض‌های دیگر می‌توان به تبعیض‌های سیاسی و فرهنگی اشاره کرد که هم در محیط‌های شغلی و اداری، هم در نظام دانشگاهی و هم در زندگی روزمره دیده می‌شود. احساس تبعیض سیاسی بیانگر احساسی است که افراد به دلیل باورها، عقاید و منش سیاسی متفاوت خود در جامعه اعم از محیط‌های شغلی، اداری و دانشگاهی احساس می‌کنند. احساس تبعیض فرهنگی نیز بیانگر احساسی است که افراد به دلیل سبک زندگی، سلیقه، اعتقادات و باورهای ارزشی و نگرشی متفاوت خود در جامعه مورد حمله قرار می‌گیرند.

اکبری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ می‌گوید: «به سری توی علوم تربیتی تو وبسایت ما دوتا استاد تمام هست ۶/۵ تا هیئت علمی هست دوتا شون دیگه سرآمدن و استاد تمامن و من استادیاریم که استخدام شدم برید منو با استاد تمام‌ها مقایسه کنید نه استادیارهای دیگه که هیچی تواناییم چند برابر اوناست و به فاجعه ست این به فاجعه بزرگه بعد اون‌ها به من میگن نه تو خوب نیستی چون تو تعصب حزب الهی هستی، تو مذهبی هستی نباید بیای اینجا چون تو بورسیه دولت احمدی نژادی نباید بیای اینجا» (احساس تبعیض سیاسی و مذهبی).

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «بینید الان دو دسته شدن خانواده‌ها. جامعه دو تیکه شده. حداقل حس من اینجوریه. ما اونجا که بودیم بعضیا مذهبی بودن بعضیا نبودن ما همه با هم رفت و آمد داشتیم و دوست بودیم ولی اینجا فضا که دوتیکه شده یکم نسبت به هم دورن مثلاً می‌گن طرف چادریه. مثلاً میری تو مغازه راجع به اجناس میپرسی مشخصاً جواب درستی به ما نمی‌دادن من فکر می‌کردم خوششون نیامد واقعیتیم آدم حس می‌کنه دیگه مثلاً سرد جواب میده درست جواب نمیده. ما

دیروز رفته بودیم سعادت آباد احساس می‌کردیم خیلی ولکام نیست ولی اونجا ما این حس رو نداشتیم. واقعیت این که این حسو نمی‌فهمیدی درک نمی‌کنی یا نشون نمی‌داد یا واقعاً اینجوری نبود و ما این حسو نداشتیم بعد از اون طرفم فضای مذهبی یه ذره فضای چیزی شده نمی‌دونم طرز فکر یه جوریه که آدم فکر می‌کنه مال هیچ جا نیست وقتی ۱۴ سال اون طرف زندگی کردی نه اینجایی نه اونجایی فضای مذهبی اینجارو خیلی خوشم نمیاد علتشم اینه که جمع مذهبی اونجا یخورده اینتلکجوال تر بود نسبت به اینجا» (احساس تبعیض فرهنگی و مذهبی).

رئسی، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «من تو کانادا به هیچ وجه احساس تبعیض نکردم. اتفاقاً یکی از دلایلی که من اونجا راحت تر بودم بخاطر این بود که اونجا اصلاً احساس تبعیض بهم دست نمی‌داد چرا که تو ایران حس می‌کردم. دیگه شما خودتون تو این کشور دارین زندگی می‌کنین. خب من متفاوتم یعنی هرکسی سلیقهش متفاوته مثلاً چه می‌دونم شما، من الان میرم جایی می‌دونن من استاد دانشگاهم ولی من وابسته به کسی نیستم با من یه جور برخورد می‌کنن. همکار من میاد وابسته به یک جایی یا کسی هستش یه جور دیگه باهاش برخورد می‌کنن، حالا این عقیده و اینا هم بماند دیگه، بعضیا مورد قبول جامعه‌ان و بعضیا نیستن» (احساس تبعیض سیاسی و فرهنگی).

## فشار فرهنگی

یکی از مولفه‌های دیگری که به عنوان موانع ماندگاری در ایران مطرح است، «فشار فرهنگی» است. در این زمینه نخبگان به «دل‌زدگی از فضای فرهنگی ایران، احساس هم‌نوایی با فرهنگ خارج از ایران، احساس بی‌احترامی در نظام دانشگاهی، شرایط فرهنگی نامناسب برای تربیت فرزندان، نبود نظام آموزشی کارآمد برای فرزندان و کاهش اعتماد اجتماعی» اشاره داشته‌اند.

برخی از نخبگان از فضای فرهنگی حاکم بر ایران دلزده شده‌اند. آنها هر چند هم‌اکنون در وطن خود زندگی می‌کنند اما در وطن، احساس غربت می‌کنند. این احساس غربت در وطن از نگاه نخبگان به معنای دلزدگی از فضای فرهنگی است. برخی از نخبگان نیز با فرهنگ خارج از ایران، احساس همنوایی بیشتری می‌کنند. بنابراین برای این دسته از نخبگان، زندگی در ایران توأم با فشار فرهنگی است.

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «ما به جایی بودیم زندگی می‌کردیم روزی آخر به همسایه‌ای داشتیم که ما داشتیم می‌مدیم، می‌گفت من نمی‌دونستم شما استاد دانشگاه شریف هستین روزی آخر فهمیده بودن و ما همیشه حس می‌کردیم خیلی سرد برخورد می‌کردن نمیدونم شاید حس اینکه چون به خانواده مذهبی دارن مثلاً وابسته به حکومتن به هم‌چین حسی بود اونجا مثلاً من همسرم پسرمو برده بود مهدکودک یکم طول کشید تا از این حس دریاد جایی که مثلاً ما پسرمونو بردیم مهدکودک گفتن ما اینجا انگلیسی داریم، بعد خانمم گفت ما نمی‌خوایم انگلیسی ما می‌خوایم فارسی بهش یاد بدید این تعجب می‌کرد براش به جوری بود بعد دخترم مدرسه مذهبی میره بچه‌ها خیلی مشتاق امریکان ولی برای دختر من اصلاً مهم نیست اونجا بزرگ شده کل زندگیشو اونجا بوده ولی بچه‌ها خیلی هیجان نشون میدن نسبت به اینکه این از امریکا اومده برای همین مارو یکم فضای فرهنگی دلزده کرده» (دل-زدگی از فضای فرهنگی ایران).

رئسی، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «من اونجا به لحاظ فرهنگی خیلی راحت بودم. یعنی فرهنگ اونجا برای من خیلی قابل قبول‌تر و راحت‌تر بود. مثلاً میگم تو فرهنگ ما خیلی چیز جا افتاده‌ای نیست و خیلی از این کشورهایی که من توشون بودم فرهنگشون خیلی چیز جدی‌ای بود یعنی اینکه مثلاً دخالت نکنن مردم تو کار همدیگه، احترام بذارن به عقاید همدیگه چیزایی شبیه این و حالا من همونجا هم که بودم تو رابطه‌هایی که داشتم بیشتر از ۹۰، ۹۵ درصد وقتم رو با دوستان غیر ایرانی

بودم و می‌گذروندم و رابطه خیلی صمیمی و نزدیک هم باهاشون داشتم» (احساس  
همنوایی با فرهنگ خارج از ایران).

یکی از موارد دیگری که در نخبگان ایجاد فشار فرهنگی می‌کند، احساس بی‌احترامی در نظام دانشگاهی  
است. برخی از نخبگان و سرآمدان در نظام دانشگاهی احساس بی‌احترامی را تجربه کرده‌اند. در این زمینه،  
رجایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ می‌گوید:

«الان مثلاً حقوق من یک سوم فلان استاده من ناراحت نمی‌شم منتها از اینکه  
سیستم دانشگاه به من احترام نمی‌ذاره خیلی ناراحت میشم. الان فرض می‌کنیم  
دانشجوم بخواد مثلاً تفکیک بشه، میگن نه شما استادیارید، فلانی که مثلاً خودمون  
می‌دونیم سواد نداره ولی به هر حال تو سیستم الان استاد تمامه، ایشون هم باید باشن.  
میدونی از این بی‌احترامی، من بیشتر عصبانی میشم تا اینکه حقوقم یک سوم هست.  
میگم خب من اصلاً مادیات برام مهم نبوده اومدم ایران، می‌دونید ولی اون توهین  
بدون مورد می‌دونی یعنی سیستم به نفع خودش باشه که خیلی از این بی‌احترامی‌ها  
نباشه ولی هست. یا فرض بکنید که حتی اگر می‌تونیم هم برای کسی کاری انجام  
بدیم مثلاً یه سری موانع اداری ایجاد بکنیم که برای کسی کاری انجام ندیم، این یه  
مقداری به اصطلاح اذیتم میکنه و مانع پیشرفت خودم تو ایران می‌بینم» (احساس بی-  
احترامی در نظام دانشگاهی).

اکبری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ می‌گوید: «شما تو سال‌های اولی که انرژی داری  
دنبال تحولی دنبال اینی که چیزایی که یاد گرفتی رو پیاده کنی ساختار بهت اجازه  
نمیده، تحقیرت میکنه، بدترین اتاقو بهت میده، بعد کم کم آدمیزاد دیگه شما ده سال  
دیگه با من مصاحبه کنی حتماً جایگاهم فرق کرده توی این ساختار کم کم من هضم  
میشم» (احساس بی‌احترامی در نظام دانشگاهی).

برخی از نخبگان دغدغه آینده علمی و آموزشی فرزندان خود را دارند ولی شرایط فرهنگی موجود را برای تربیت فرزندان نامناسب و نامساعد می‌بینند و معتقدند که نظام آموزشی کارآمد و با کیفیتی برای فرزندان‌شان در جامعه ایران وجود ندارد.

مداح علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «همسرم از لحاظ مذهبی پایبندتر از من ولی ایشون اصرار داره بریم بخاطر بچه‌ها می‌گه بریم. ببینید ما برای بچه‌ها اونجا هر هفته تعداد زیادی کتاب می‌گرفتیم. کتابخونه‌ها اونجا هیچ محدودیتی برای کتاب گرفتن ندارن. می‌بردیم مثلاً یه هفته ۳۰ تا کتاب ۴۰ تا کتاب. بعضی وقتا می‌موند واسه هفته بعد. برای همین کوالیتی آموزشی که دخترم داشت خیلی بالاتراز اینجا بود»  
(شرایط فرهنگی نامناسب برای تربیت فرزندان).

او درباره عدم وجود نظام آموزشی کارآمد برای فرزندان‌ش نیز می‌گوید: «ولی اون قسمتی که مربوط به بچه و آینده بچه و اینها آموزش فرهنگی و اجو کیشن و اینها واقعاً اجو کیشن آموزشی که دختر من می‌بینه با اینکه مدرسه غیرانتفاعی میره گرونم هست و اینها به هیچ وجه نزدیک همیشه به کیفیت آموزش اونجا بعد دیگه نمیدونم چه اتفاقی بیفته راستشو بگم بعیده بریم ولی به هر حال این احتمال هستش» (نبود آموزش کارآمد برای فرزندان).

رئسی، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «بچه بزرگ کردن تو ایران اصلاً یه چیز فاجعه‌ایه، آدم وقتی مدارس رو نگاه می‌کنه شرایط جامعه رو می‌بینه، واقعاً اینکه یه بچه سالم تو این جامعه بزرگ بشه تقریباً غیرممکن بنظر میاد و واقعاً سخته و یه چیز دیگه اینکه من با هر کی از همکارام حرف زدم گفتم من اگه بچه داشتم واقعاً برنمی‌گشتم بخاطر بچه واقعاً برنمی‌گشتم. بچه‌ها تو مدارس راهنمایی و دبیرستان ما با سیگار و الکل و اینا آشنا میشه و آدم اصلاً مغزش سوت می‌کشه و اینکه هیچ آموزشی نیست»  
(شرایط فرهنگی نامناسب برای تربیت فرزندان).



یکی از عرصه‌های دیگر که تولیدگر فشار فرهنگی برای نخبگانی است که به تازگی به ایران بازگشته‌اند و هنوز به لحاظ فرهنگی جذب نشده‌اند، کاهش اعتماد اجتماعی است که در جامعه ایران اخیراً گسترش بیشتری یافته است و به تبع وجود چنین احساسی، ناسازگاری‌هایی در روابط اجتماعی نخبگان با دیگران ایجاد می‌شود.

پایور، مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ می‌گوید: «فاکتورهایی مثل اعتماد و پیش‌زمینه - های فکری وجود دارد که می‌تونه روی تعبیر و تفسیر ما اثر بذاره نسبت به اون چیزایی که در ارتباط با هم منتقل می‌کنیم اما فکر می‌کنیم. تجربه من این بوده که توی دانشگاه‌ها مخصوصاً کم و بیش دیدم. مثلاً من در دانشگاه برکلی کار می‌کنم و اونجا چندین سال بودم و همه این مدارکم وجود داره ولی با توجه به همه اینها کسانی بودند که به خودشون اجازه دادند بدون اینکه این مدارک رو ببینند شفاها بگن که نه شما نبودید اونجا یا مثلاً ایمیل رو بزنن، اشتباه ایمیل رو بنویسند و مدام بگن که ایمیل شما کار نمی‌کنه اونجا. با یک لحنی که یعنی واقعی نیست. اولین چیزی که به نظر میاد نداشتن اطلاعات کافی و زمینه‌های فکری هست. یعنی اون زمینه فکری جا افتاده که آدم ممکنه خودشون رو اون چیزی که نیستند نشون بدن و این آنقدر حائزه که یعنی افراد به خودشون اجازه میدن خیلی راحت بدون اینکه مطمئن باشن از چیزی. خب این خیلی راحت فکرش میاد و منفیه. خب شما فکر بکنید از یک جایی آمدید و خیلی ساده و خیلی سطحی هستید و همه مدارکم دارید. بعد کسی خیلی غیر حرفه‌ای کسی بخواد همچین حرفی بزنه و همچین فکری بکنه، شما فکر کنید برخلاف تمام تجربیات و همه چی، خب اینروزها هم که شما میدونید اینترنت هست و خب مجبوری شما از خودت دفاع بکنی و نباید شما از خودت دفاع کنی. چون شما که نمی‌دونی. اصلاً نمی‌دونی بهش چی بگی. این خب من فکر می‌کنم خیلی مهمه. آدم وارد ایران میشه خیلی گنگه مسائل براش. ببینید آدم همینجوری خودش گنگه هست، آدم بخواد

با فرهنگ و رفتار خودش رو مطابقت بده، زمان می‌بره. اگر خوش شانس نباشه فرد و به چند تا برخورد خیلی عجیب بینه ممکنه اینو تعمیم بده».

## ضعف خدمات رفاهی

ضعف خدمات رفاهی در نظام دانشگاهی نیز یکی از موانع ماندگاری نخبگان است. در این زمینه مشارکت کنندگان به «ضعف امکانات رفاهی و فرهنگی در نظام دانشگاهی و ضعف امکانات و خدمات درمانی اشاره داشته‌اند.

صفدری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ درباره ضعف امکانات رفاهی و فرهنگی در نظام دانشگاهی می‌گوید: «حقوق دانشگاه هم پایینه. اصلاً مشخصه یه مشکلی که اصلیه اینه که حالا این دو سه سالی که وضع خرابه که هیچ از قبل اون هم دانشگاه تقریباً تو ایران هیچ اهمیتی در واقع بهش داده نمیشه یعنی من افرادی رو می‌شناسم که کارمند خیلی سطح پایینی هستن تو ادارات مختلف ولی در مجموع دریافتی شون از یه استاد دانشگاه بهتره ولی مثلاً شما همونجا که کارمند هستین احتمالاً خونه طول خدمت هم به شما میدن ولی دانشگاه هیچی نداره یعنی چند سالی که من بودم مقدار زیادی هم نیست حتی بیمه‌ای که دانشگاه‌ها برای اساتید درست می‌کنن هم بدتر از قبل شده یعنی آدم می‌تونه بمونه اینجا و پولی جمع نکنه و سنش هم بره بالا و بیمه مناسبی نداشته باشه و این یه بخشش هم بخاطر اینه که اهمیتی داده نمی‌شه و یه بخشش هم اینه که وزارت علوم دلایلی برای انجام کار رفاهی رو هم نداره برخلاف حالا سایر وزارت خونه‌ها» (ضعف امکانات رفاهی در نظام دانشگاهی).

رجایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ درباره ضعف امکانات درمانی و همچنین ضعف امکانات فرهنگی در نظام دانشگاهی می‌گوید: «فرض بکنید اگه من بخوام درمان درست حسابی داشته باشم، خب بالاخره اینم ماده دیگه بالاخره جسم ماست که بعداً از بین میره. اگه ما یه جووری مثلاً فرض بکنید که خیالمون راحت باشه که اینجایی که

کار می‌کنیم درسته که حقوقش خوب نیست ولی اگه پس فردا خدایی نکرده مثلاً فرض بکنید برای بچه من مشکلی پیش اومد، این راحت کسایی دیگه میان کمک می‌کنن به من نه اینکه مثلاً فرض بکنید بگین که خب پزشک‌ها هر چقدر دلشون می‌خواد ببرن از مردم، بعد حالا دیگه ما به اساتید حقوق زیاد میدیم که حالا هر چقدرم گوشش رو بریدن تو بیمارستان یه چیزی تهش بمونه براش، این صحیح نیست»  
(ضعف امکانات درمانی).

او ادامه می‌دهد: «من که اومدم دانشگاه تربیت مدرس اصلاً برام مهم نبود که حالا مثلاً حقوقم چه جور باشه ولی برام مهم بود که اون مدرسه ای که چسبیده به دانشگاه بود و فرزندان هیات علمی و کارمندها می‌تونستن برن باشه. یه دو سال بعد اینکه من اومدم گفتن نه اون مدرسه رو منحل کردیم مثلاً از لحاظ اقتصادی به صرفه نبود. خب اگه شما اسمت دانشگاه هست، می‌خوای کار فرهنگی بکنی، خب شما بایستی براتون مهم باشه که بچه استاد دانشگاهتون کجا درس می‌خونه» (ضعف امکانات فرهنگی در نظام دانشگاهی).

او درباره ضعف امکانات فرهنگی در نظام دانشگاهی می‌گوید: «من حتی معتقدم که در زمینه امکانات مادی هم ما هر چقدر از پول بیشتر دور بشیم بهتره یعنی اون مثال‌های مدرسه دانشگاه رو که زدم ببینید خب مدرسه خرج داره دیگه. ببینید خیلی بهتره از اینکه حقوقم رو اضافه کنن بگن حالا هر مدرسه غیرانتفاعی که می‌خواید ببرید بذارید بچت رو. بیان هزینه بکنن تو مدرسه و من خوشحال باشم که بچم رو دارم مدرسه تربیت مدرس می‌فرستم و چون مدرسه چسبیده به دانشگاه هست من خیلی از وقتم هم بیشتر تو دانشگاه صرف می‌کنم تا اینکه مثلاً چند ساعت تو ترافیک تهران بخوام خودمو برسونم مدرسه پسر و بعد برگردم. یه چیزایی هست، حساب-هایی هست که هر چقدر شما خودتونو از پول دور بکنید به اصطلاح این مشکل اقتصادی و تورمتون هم حل میشه چون ببینید پول هم الان خیلی از ارزش واقعیش

فاصله گرفته (ضعف امکانات فرهنگی در نظام دانشگاهی). همین پارسال کل سال ۵۰ میلیون تومان حقوقمه، خب من ۳۰ میلیون تومان این رو خرج مدرسه بچه‌ها کردم. خب کسی که میاد آمریکا رو ول می‌کنه میاد ایران بچه‌هاش براش مهم‌ترن دیگه. من حاضرم این خرج رو بکنم ولی برای دانشگاه بهتر بودش که همون مدرسه رو انجام می‌داد و کارهای فرهنگی که می‌خواستن انجام بدن تو همون مدرسه انجام می‌دادن».

## فشارها و تنش‌های خانوادگی

در نهایت یکی از مولفه‌های مهمی که به عنوان موانع ماندگاری نخبگان مطرح می‌شود، «فشارها و تنش‌های خانوادگی» است. در این زمینه، نخبگان مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر به «نارضایتی خانواده از زندگی در ایران، تنش‌های خانوادگی مرتبط با مهاجرت و تنش‌های خانوادگی ناشی از بی‌ثباتی وضعیت شغلی در ایران» اشاره داشته‌اند. بنابراین اهمیت و تاثیرگذاری خانواده در موضوع ماندگاری و یا مهاجرت نخبگان احساس می‌شود. همچنین باید اشاره داشت که فشارها و تنش‌های خانوادگی عمدتاً مولود وضعیت اقتصادی بی‌ثبات و کاهش کیفیت زندگی در ایران است.

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ درباره نارضایتی همسرش از زندگی در ایران می‌گوید: «بینید الان من دوباره ازدواج کردم و خانوم هم دکترای کامپیوتر داره، اون خیلی ناراضیه از موندن در اینجا و خیلی شدید اصرار داره که نمونیم اینجا. همینجا دانشگاه شریف درس خوندن ولی یه پست‌تاک چند ماهه داشت از اتریش رفت اتریش یه مدتی منم باهاش بودم همین تابستون رفتیم یه مدت بعدش برگشتیم خب خیلی اصرار داره من اینجا دیگه خوشحال نیستم و آینده بچه‌مون اینجا تباه میشه و اینا و خب این اصرارها باعث میشه من برم تو فکر. من بخوام برم دلش اینه که خانمم اینجا خیلی ناراضیه و اگر همچین فرصتی پیش بیاد حتماً با ایشون در جریان می‌ذارم و فکر نمی‌کنم با این فرصت قبول کنن که بمونن ایران» (نارضایتی خانواده از زندگی در ایران).

رضایی، مصاحبه شونده شماره ۱۵ نیز به اهمیت و تاثیرگذاری خانواده در تصمیم به مهاجرت می‌گوید: «آدم نگاه می‌کنه به صورت پسرش می‌بینه راضیه، به صورت زنش، می‌بینه راضیه، حالا اگه خانمی باعث مهاجرت شده باشه هم همینطوره، نگاه میکنه به صورت بچه‌اش به صورت شوهرش می‌بینه راضیه، من اگه به چیزایی رو از دست دادم اشکالی نداره، دیگران راضین، تو ایران زندگی کنیم یکی راضی و تا ناراضی، اینجا دو تا راضی یکی ناراضی (ناراضیتی خانواده از زندگی در ایران). بنابراین اگه من بخوام کیفیت رضایت رو بگم به نظرم گفتم که تا چه میزان رضایت در اینجا حاصله. من میگم که هر آدمی اول باید باغچه‌ی خودشو بیل بزنه آدم موثری برا باغچه‌اش باشه که برای دیگرانم خدمت کنه من یک جاهایی برای جامعه‌ام زحمت کشیدم به جایی الان باید به مقدار به خانواده‌ام فک کنم تصمیم اون موقع این بود» (تاثیرگذاری خانواده برای مهاجرت).

اگر از پسر پرسیدم طبیعتاً ترجیحش اینجاس، این که فضای کاملاً متفاوتی نصیبش شده، بعدشم سنی داره که سن واقعاً سن خارجه سن ایران نیست. برای خانم همینطور ایشون هم اون موقع درباره زندگی تو ایران براشون دیگه به نظرم دشوار شده بود من فکر می‌کنم که ایشون مهاجرت ذهنی کرده بود پیشتر و بعد از شبکه‌های مجازی و نمی‌دونم خیلی از دوستانمون خارج از کزکشور اومده بودن بعد نگرانی عمده خود ایشون هم در واقع از ناحیه فرزند بود مثلاً یکی از چیزهایی که ایشونو آزار میداد همیشه این بود که اساساً نمی‌خواست که پسر کنکور بده و اینام خیلی مسئله مهمیه. برای اینکه هردو تامون شرایط خیلی از پدر مادرهای هم نسلمون کنکور رو طعم تلخشو چشیده بودیم و واقعا نمی‌خواستیم چنین شرایطی دوباره اون فشارها رو این بچه تحمل بکنه، بعد به بحث دیگه این بود که من که پدر بچه بودم کار ثابتی نمی‌تونستم بگیرم، حدس می‌زدم پسر من گرفتار همین معضل خواهد شد، یعنی بعداً پسر من رو مجازات می‌کنم به خاطر اینکه پدرت فلان کاره بود و همه اینها بله اونجا یک

نارضایتی و یک ناامنی‌هایی رو ایجاد می‌کرده بود (نارضایتی خانواده از زندگی در ایران) و اما الان اینجا نه، اینجا هم سخت هست، یعنی اینجا هم ناامنی وجود داره یعنی ناامنی شغلی در اینجا وجود داره و ولی خب انتظار میره که دست کم برای مثلا خانومم این ناامنی شغلی در آینده نزدیک رفع بشه و اون وقت میشه رضایت بیشتری رو انتظار داشت».

همواره تصمیم به مهاجرت یا ماندن چه در خانواده‌های مقیم ایران و چه در خانواده‌هایی که مقیم خارج از ایران هستند، محل چالش و تنش بوده است. اردکانی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ تنش‌های خانوادگی مرتبط با مهاجرتش می‌گوید:

«وقتی ۲۲ سالم بود با یه خانم ایرانی ازدواج کردم، بعداً به مشکل خوردیم چون من خیلی دوست داشتم پیام ایران اون خانواده دوست نداشت. خانمم دوست نداشت می‌خواست امریکا باشه چون برادرش خانواده‌ش اینجا بود این مسئله ام بود کامپلکت بود این چیزا که من اومدم ایران با اکراه اومدن با من (تنش‌های خانوادگی مرتبط با مهاجرت). من همیشه به فکر ایران بودم شاید ایشون فکر می‌کرد که من هنوز ثبات موندن در امریکارو ندارم ایشونم احساس می‌کرد که شاید ما دیگه نمی‌خوریم به هم دیگه جدایی احساسی پیش اومده بود. عدم تفاهم فکری بیشتر چون من خیلی دوست داشتم ایران باشم ولی ایشون ولی به این قطعیت رسیده بود که ایرانی در کار نیست و قرار همش امریکا باشیم» (تنش‌های خانوادگی مرتبط با مهاجرت).

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ نیز درباره تنش‌های خانوادگی‌اش می‌گوید: «همسرم می‌گه که کارتو رها کن و مهاجرت کنیم. من کاملاً از این موضوع نگران هستم بعدم اینکه من الان به راحتی نمی‌تونم پوزیشنی معادل شریف اونجا پیدا بکنم شاید بتونم ولی اینجوری نیست که بگم اراده بکنم یه روزه پوزیشن پیدا میکنم. ایشون تو کار خودش چرا میتونه پیدا کنه. همسرم از وضعیت کشور راضی نیست جزو مدیرای شرکت‌های خوبی که بوده حقوقش از من قشنگ بالاتره از نظر کاریم وضع

کارش از من بهتره ساعت کارش از من کمتره استرس کارش از من کمتره از این جهت با خودم مقایسه کنم همه چیز بهتره ولی از این شرایط راضی نیست حقوقش نسبت به حقوقای دیگه بالاست ولی باز هم با این حقوقی که داره ما کار خاصی نمی‌تونیم بکنیم در این زندگی. هر روز احساس می‌کنی که داری فقیرتر میشی تا پریروز فلان کارو می‌تونستی بکنی الان دیگه اونکارم نمی‌توننی بکنی اینا خیلی بهت فشار میاره احساس می‌کنی الان اینه ۵ سال دیگه معلوم نیست چی میشه. تصور ایشون اینه که کار گیر آورد بره اونجا من یکسال مرخصی بگیرم برم اونجا بگردم دنبال کار ایشون خیلی خوشبین می‌گه من اونجا کار پیدا کنم توام کار پیدا می‌کنی حالا اینکه من اونجا کار پیدا نکنم چی میشه رو نمی‌دونم چی میشه چون من نمی‌دونم خودشم کار گیر میاره یا نمیاره. حالا من نمی‌دونم این اتفاقاً میفته یا نه ولی اینارو باید اونموقع باهم حل کنیم راه حل پیدا کنیم شاید من بتونم یه مدتی برم یا نه خودش بره ۶ ماه بعدش پشیمون شه بگه اینجوری تنهایی نمیتونم به هر حال الان دختر مونم وسطه دیگه به این راحتی نمیشه. من نمیتونم تنهایی نگهش دارم. اونم که بدون مامانش وای نمیشه»

(تنش‌های خانوادگی مرتبط با مهاجرت).

یکی از دلایل تنش‌های خانوادگی نیز ناشی از بی‌ثباتی وضعیت شغلی نخبگان در ایران است. در این زمینه، اردکانی مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ می‌گوید:

«من دوباره ازدواج کردم، بچه‌دار شدیم همون سال ۹۱ که از کار بیکار شدم و وضعیت شغلی بی‌ثباتی داشتم. خانمم خیلی ناراحت شد که چرا با این سیستم کار نکردی. خلاصه مشکلات خانوادگی اینجوریم ما داشتیم که حالا من نظرم اینه که کار درست انجام بدم و چون با سادگی زندگی‌مو می‌گردونم خانمم مجبور شد بسازه. اره خوب شده ولی قبل این ۴ سال خیلی وحشتناک مارو زیر سوال می‌برد» (تنش‌های خانوادگی ناشی از بی‌ثباتی وضعیت شغلی).

## دلایل ماندگاری نخبگان

نتایج تحلیل داده‌های متنی مصاحبه‌های کیفی در پژوهش حاضر نشان می‌دهد دلایل ماندگاری نخبگان را می‌توان در چند دسته تحت عنوان مقولاتی چون «سبک زندگی و فرهنگ ایرانی، شبکه‌های حمایت اجتماعی، غلبه انگیزه‌های معنوی بر مادی، میل به اثرگذاری اجتماعی، عقاید مذهبی و سیاسی، هویت ملی، احساس تبعیض، تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی» طبقه‌بندی کرد.

### جدول شماره ۲. دلایل ماندگاری نخبگان در ایران

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
دلایل ماندگاری؛ دغدغه‌های فرامادی نخبگان	سبک زندگی و فرهنگ ایرانی	انطباق فرهنگی با جامعه ایران (۱)
		سختی‌های تربیت فرهنگی فرزندان در خارج از ایران (۴)
		اهمیت تربیت فرزندان در فضای دینی و فرهنگی ایران (۳)
		فرهنگ دید و بازدیدهای خانوادگی (۱)
	شبکه‌های حمایت اجتماعی	احساس تعلق خانوادگی (۳)
		حمایت شبکه خانوادگی (۳)
		عمل به تعهدات خانوادگی (۲)
		سرمایه اجتماعی (۳)
	غلبه انگیزه‌های معنوی بر مادی	حضور انگیزه‌های معنوی در برگشت به ایران (۱)
		لذت‌های علمی و غیرمادی (۲)
		لذت زندگی مبتنی بر دینداری و معنویت (۱)
		لذت تربیت دانشجو در فضای دانشگاهی (۵)



	میل به اثرگذاری اجتماعی	احساس تاثیرگذاری و اثربخشی در ایران (۶)
		اعتقاد به نفع جمعی (۱)
	عقاید مذهبی و سیاسی	دیدگاه‌های ضد استکباری (۲)
		تعلقات مذهبی (۴)
	هویت ملی	حب وطن و میهن پرستی (۲)
		احساس تعلق ملی (۴)
		تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی (۲)
		احساس غریبگی در خارج از ایران (۱)
	احساس تبعیض	احساس تبعیض نژادی و ملیتی در خارج از کشور (۴)
		احساس تبعیض دینی در خارج از کشور (۱)
		احساس تبعیض شغلی (۱)
	تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی	تفاوت زبانی و فرهنگی با همکاران در خارج از کشور (۱)
		تفاوت مهارت زبان انگلیسی نسل اول مهاجران با فرزندان (۱)
		تفاوت فرهنگی نسل اول مهاجران با فرزندان (۲)

### تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی

یکی از دلایل ماندگاری نخبگان در جامعه ایران، «تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی» است. در

این زمینه نخبگان به مقوله‌هایی چون «سختی انطباق فرهنگی با جامعه مقصد، سختی‌های تربیت فرهنگی

فرزندان در خارج از ایران، اولویت تربیت فرزندان در فضای دینی و فرهنگی ایران و فرهنگ دید و بازدیدهای خانوادگی» اشاره کرده‌اند.

یکی از مولفه‌هایی که موجب ماندگاری نخبگان در جامعه ایران می‌شود، همنوایی با فضای فرهنگی جامعه ایران و سختی انطباق فرهنگی با جامعه مقصد است. یکی از مشکلات پیش روی مهاجران، سازگاری فرهنگی با جامعه مقصد است. برای بسیاری از مهاجران نسل اول، انطباق فرهنگی سخت و دشوار است و در نتیجه آن‌ها ترجیح می‌دهند به کشور خود بازگردند.

صفدری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ می‌گوید: «اولاً شما اونجا مهاجرین و مشکلات مهاجرین دسته اول رو دارین یه چیزی که اصلاً اونجا اقوامی ندارین، دوستان کمتری دارین. اون شبکه ساپورت اجتماعی رو که اینجا دارید اونجا ندارین و مجموعاً باید گفت که یه فضای فرهنگی متفاوتیه و حالا کسانی که در سن پایین تر میرن اونجا شاید خیلی بهتر باهاش مانوس میشن و هر چی سن بیشتری که بری سخت‌تره که این اتفاق بیفته» (انطباق فرهنگی با جامعه ایران). او ادامه می‌دهد: «جاهای مختلف آمریکا اینو حس می‌کنی و توی محیط کار انگار خیلی بیشتره من تجربه کار نداشتم ولی خب از خلیا اینو شنیدم که توی محیط کار خیلی اینو حس می‌کنن. حتی اساتید دانشگاه‌ها هم اینو خیلی حس می‌کردن ولی حالا چیزی که من بخوام تجربه کنم اینجوری نبود ولی جامعه‌ای با یه فرهنگ متفاوته دیگه یعنی اینکه بری اونجا و اگر بخوای که متفاوت باشی تا آخر که خب سخت‌تره اگه هم بخوای درواقع جذب اون بشی یعنی درواقع جذب اون فرهنگ بشی، خیلی کار ساده‌ای نیست یعنی حتی سخت‌تر هم میشه» (انطباق فرهنگی با جامعه ایران).

به دنبال پیگیری فرهنگ و سبک زندگی ایرانی و همچنین سختی‌های انطباق فرهنگی نخبگان مهاجر، سختی‌های تربیت فرهنگی فرزندان در خارج از ایران نیز آشکار می‌شود. در نتیجه برخی از نخبگان و سرآمدان کشور به دلیل اهمیت تربیت فرزندان در فضای فرهنگی جامعه ایران انتخاب می‌کنند که در جامعه ایران زندگی کنند.

رجایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ می‌گوید: «ما خیلی از دوستانمون هستن که بچه-هاشون خب تو آمریکا بزرگ میشن ولی این بچه به تناقضی تو وجودش داره یعنی مثلاً فرض بکنید از یه طرف می‌دونه که پدر و مادرش آدم‌های خوبین ولی از اون طرف می‌بینه تموم اخبار و رسانه و همه اینها میگن که اینها تروریستن، خب به تناقضی تو ذهن بچه ایجاد می‌کنه که اگه بچه نتونه حل بکنه یا مثل خیلی از این داعشی‌های اروپایی میشه که جامعه‌پردشون کرده و اینا فکر می‌کنن که با کشتن آدم‌ها به بهشت میرن. اون چیزی که اینجا هم نتونست بهشون عرضه بکنه رو مثلاً یه جورای عجیب غریبی خدا حساب کتاب می‌کنه می‌ده بهشون که من حتی نمی‌فهمم اونا چه جور می‌فکر می‌کنن مثلاً با سر بریدن خدا بهشون بهشت می‌ده ولی حالا به هر حال هر چیزی که هست. ولی اینا بالاخره از یه تناقضاتی هست که در درون اینها هست و من اینو واقعاً کوتاه اومدم در برابر خانوم دکتر چون خودم درک نمی‌کنم چرا ولی بر اساس مثال‌هایی که می‌بینم، می‌بینم که آره حق با خانوم دکتره. بدم نیامد بچه‌ام مثل خودم حالا فرض بکنید یه لیسانس رو که اینجا گذروند یه عشقی که به وطنش درش ایجاد شد پاشه بره اون طرف اونجا رو هم بینه از امکانات اونجا استفاده بکنه ولی همونطور که خودم گفتم زندگی که من اونجا دوست داشتم، دوست داشتم از امکانات اونجا استفاده بکنم ولی می‌دونستم که زندگی چیز دیگه‌ایه. می‌دونید به خاطر همین میگم بچه‌ها چون الان توی سنی نرسیدن که خوب و بد رو بفهمن ولی امیدوارم که ۲۱، ۲۲ سالشون که بشه به اندازه کافی مثلاً سرد و گرم دنیا رو چشیده باشن که حالا مثلاً یه دانشگاهی بهشون لطف کرد و اینا دیگه فوری تابعیتشون رو عوض نکن بگن که حالا مثلاً ایران اه اه مثلاً آمریکا به به. می‌دونید این خیلی نگرانی عمده‌ای هست برای من»

سختی‌های تربیت فرهنگی فرزندان در خارج از ایران. او ادامه می‌دهد: «حرف خانومم رو قبول دارم در تربیت بچه فقط پدر و مادر مقصر نیستن و خیلی بچه فیدبک می‌گیره از محیط و این کنترلش خیلی مشکله. نمیگم نشدنی، کسایی داشتیم که کاملاً

امریکا بزرگ شده و خیلی مسلمون خوبی بوده و دانشمند خوبی بوده ولی خیلی خیلی سخت بوده».

بهمن پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ می‌گوید: «بچه‌ها اینجا وقتی وارد فاز مدارس راهنمایی و بعد دبیرستان می‌شن که دیگه اون عصاره شخصیتی شون تکمیل می‌شه و شکل می‌گیره و حالا دوستان اینجا و فرهنگ اینجا و این‌ها بعداً دیگه تقریباً نمی‌شه خیلی امیدی به تعویضش داشت. یعنی بچه اگر عادت کرد به مسیرهای اینجا و خلاصه اینجایی شد دیگه خیلی براش سخت می‌شه که بخواد عوض کنه. رو این حساب این تمایل برای ما هست برای بچه‌ها هم هست» (سختی‌های تربیت فرهنگی فرزندان در خارج از ایران).

یوسفی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید: «یه دوستی داشتم که سوئیس زندگی می‌کردن می‌گفتن که یه دوره اومده بودن باهم صحبت می‌کردیم میگفتن که یخورده استرس دارن اینجا همیشه امرونی‌هایی که مامان باباها به ما می‌کردن کی برو کی بیا با کی بگرد و اینا ندارن فکر می‌کردن که مثلاً دخترم با یه پسری میاد خونه میگه مامان من با این پسر ازدواج کردم بعد سال بعدش اومدش می‌گفت خدا کنه حداقل پسره سیاه پوست نباشه بعد سال بعدش که اومد می‌گفت من کاملاً با این موضوع کنار اومدم الان هیچ مشکلی ندارم که پسر یا دخترم بایه سیاه‌پوست بیاد خونه ولی استرسم اینه که دخترم با یه دختره دیگه بیاد خونه بگه مامان من با این ازدواج کردم» (سختی‌های تربیت فرهنگی فرزندان در خارج از ایران).

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «برای کارهای حرفه‌ای مسلماً ما خیلی اینجا محدودیت برامون وجود داره و خیلی سخته، اما خب مسائل فرهنگی و اینکه بچه کنار پدر بزرگ و مادر بزرگش باشه و این همه چیزه و اونورم که خوب نیستش یعنی خیلیا به من میگن که حالا تو چرا برگشتی اونجا بود و فلان بود و این چیزا، اما خب مسائل فرهنگی و این چیزا و اینکه بچه تو چه بستری بزرگ بشه، چه فیلم‌هایی

می‌بیند یا اینکه آیا اصلاً شناختی نسبت به پدربزرگ و مادربزرگش دارد، آیا زبان فارسی می‌تونه درست صحبت کنه یا همش می‌خواد انگلیسی فارسی قاطی صحبت کنه و یه سری چیزای مانند این که اهمیت پیدا میکنه دیگه که آدم باید سبک سنگین کنه ببینه کدومش آخر سر بهتر میشه برای برگشتن یا موندن» (سختی‌های تربیت فرهنگی فرزندان در خارج از ایران).

برخی از نخبگان معتقد به تربیت فرزندان در فضای دینی و فرهنگی ایران هستند. آن‌ها به سبک زندگی و فرهنگ جامعه ایرانی بسیار تعلق دارند و در نتیجه بعد از سال‌ها تحصیل، اشتغال و سکونت در خارج از ایران، به منظور تربیت دینی و فرهنگی فرزندان خود انتخاب می‌کنند در ایران باشند. آنها نگرانی از تربیت مذهبی فرزندان را به عنوان دلیلی برای بازگشت به ایران مطرح می‌کنند.

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «بچه در یه بستری بزرگ میشه دیگه در جمع پدر بزرگ مادر بزرگ، دوستان ایرانی و از اونا یاد می‌گیره اما خب خیلی وقتا توی یه شهری توی آمریکا شاید اون بستر فراهم نباشه. مثلاً پدربزرگ، مادربزرگش رو نبینه و با بستگان رو نبینه. اینجا مثلاً با دختر عمه‌هاش، دختر خاله‌هاش اینا دورهم نماز می‌خونن و یه سری کارا از اونا می‌بینه و یاد می‌گیره اما خب توی آمریکا اگه بخواد بره مهد کودک، مدرسه و اینا آمریکایی میره و خود به خود خیلی چیزارو که باید تو ایران یاد بگیره، اونجا یاد نمی‌گیره» (اهمیت تربیت فرزند در فضای فرهنگی و دینی ایران).

یوسفی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید: «ما کلی تلاش کردیم بچه‌هامون تو مدرسه‌ای هستن فرض کنید شما بچه دارید می‌خواید بچه‌تونو بفرستین مدرسه. خیلی شاخص داری بعد می‌گردی تو مدرسه‌های تهران بعد میگی که مذهبی باشه جوش خوب باشه و اینها بعد میری علوی نیکان، روزبه، فلان و اینها بعد یه مدرسه انتخاب می‌کنی بچه رو می‌فرستی اینهمه تلاش می‌کنی که بچه‌ها دوروبرشون یه سری معلم مومن باشن. می‌خوای که همکلاسبهاش خانوادشون یه سری شاخص‌های اخلاقی

خاص داشته باشن بعد اونجا میری بچه‌ای رو که آنقدر روش حساسی حتی تو ایران به مدرسه عادی دلت نمیداد که بفرستی. بچه‌ای هم‌کلاسیشه تو به جو خانوادگیه که من دوست ندارم بچه‌ام باشه تو اون فضا به دفعه بچه رو برداری ببری یجایی که دیگه از دستت خارج میشه این تربیت از یه سنی تربیت بچه شکل گرفته ولی خب در دوره- های کودکی و نوجوانی بچه‌ها خیلی تاثیر پذیرن (اهمیت تربیت فرزندان در فضای دینی و فرهنگی ایران) و حتی کسانی که از جوانی رفته بودن تو سنهایی که بچه‌های دبستانی و راهنمایی دارن برمی‌گشتن و می‌گفتن که اونجا سختمون بخوایم بچه‌هارو تربیتشون رو مطابق با تربیت خودمون نگه داریم».

مداح‌علی، مصاحبه شونده شماره ۳ می‌گوید: «خیلی جذابیتی نداشت برامون اونجا دیگه حس و حال مذهبی داشتیم دوست داشتیم بچه‌هامون ایران بزرگ بشن دیگه دخترمم بزرگ شده بود ۸ سالش بود اینها گفتیم بریم ایران و اونجا ادامه بدیم حالا یا ما اینجا می‌مونیم یا نه برنامه‌ای برای رفتن نداریم واقعیتش ولی خب هرچی می‌گذره شرایط سخت‌تر میشه اینکه اون چیزایی هم که دنبالش بودیم بعنوان فرهنگ ایران اینجا در واقع احساس نمی‌کنیم بهش رسیدیم یعنی فضای فرهنگ اینجا خیلی مثبت نیست» (اهمیت تربیت فرزندان در فضای فرهنگی و دینی ایران).

یکی دیگر از تعلقات نخبگان، تعلق به فرهنگ دید و بازدیدهای خانوادگی است که در جامعه ایرانی رایج است. در این زمینه بهمن‌پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ می‌گوید:

«از لحاظ رفت و آمدهای خانوادگی ایران خب خیلی فرق می‌کنه. مثلاً اگر اغلب اعضای خانواده مخصوصاً پدر بزرگ، مادر بزرگ نزدیک آدم توی همون شهر ساکن باشند، خودتون هم حتماً دیدید دیگه حداقل هفته‌ای یک بار یک برنامه‌ای هست که دور هم جمع بشن. به دید و بازدید هست، رفت و آمدی هست. ولی خب اینجا نیست دیگه، اینجا این مسأله وجود نداره» (فرهنگ دید و بازدیدهای خانوادگی).

## شبکه‌های حمایت اجتماعی

یکی از مهم‌ترین دلایل ماندگاری نخبگان، «شبکه‌های حمایت اجتماعی» در جامعه ایران است. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که «احساس تعلق خانوادگی، حمایت شبکه خانوادگی، عمل به تعهدات خانوادگی و سرمایه اجتماعی» از مهم‌ترین شبکه‌های حمایت اجتماعی هستند که نخبگان بر آن اشاره داشته‌اند. یکی از مهم‌ترین منابع یا شبکه‌های حمایت اجتماعی، خانواده است. احساس تعلق خانوادگی موجب دلبستگی و وابستگی عاطفی اعضای خانواده به همدیگر می‌شود. همچنین احساس تعلق خانوادگی زمانی که با صمیمیت عاطفی همراه باشد موجب انسجام خانوادگی می‌گردد. در چنین شرایطی این منبع حمایتی می‌تواند عاملی برای ماندگاری نخبگان باشد.

رئسی، مصاحبه‌شونده شماره ۵ می‌گوید: «اگه خانواده من هر جای دیگه به غیر از ایران بودن برنمی‌گشتم ایران. این یکی از عوامل خیلی مهمشه، دارم میگم این یکی از عوامل بود که بخاطر خانواده برگشتم» (احساس تعلق خانوادگی).

بهمن آبادی، مصاحبه‌شونده شماره ۲ می‌گوید: «اینکه ادم تو چه خانواده‌ای زندگی بکنه چقدر ارتباط عاطفی با خانواده داشته باشه اینا خیلی تاثیر داره که بشکنه این چیز رو. من واقعاً فکر نمی‌کردم به خارج از کشور برم. هیچ موقع هم آپلائی نکردم» (احساس تعلق خانوادگی).

یکی از دلایل ماندگاری نخبگان، برخورداری از حمایت شبکه خانوادگی یا به بیانی دیگر سرمایه خانوادگی است. نخبگان این‌گونه مطرح می‌کنند که زندگی در جوار خانواده موجب بهره‌مندی از ظرفیت‌های حمایتی شبکه خانوادگی می‌شود.

امین‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «شما به هر حال وقتی که خارج از کشور باشید اگر سالی مثلاً به هفته، دو هفته فرصت بکنید برگردید کشور خودتون به سری بنزید، مثلاً احساس کردم که در عرض ۲۰، ۲۵ سال مثلاً من کلاً احتمالاً ۱۰۰ روز اینا بیشتر قاعدتاً نمی‌تونم داخل کشور حضور داشته باشم. چیزی که اونموقع فکر می‌کردم و در نتیجه خب احساس کردم که خب اگه بخوان به من بگن تو قراره

۱۰۰ روز ۱۵۰ روز بیشتر خانواده تو نبینی و بخوای باشی و اینا حاضری به همچین چیزی رو بپذیری و خب من به ذره برام سخت بود (احساس تعلق خانوادگی). احساس کردم داخل ایران که باشم بالاخره موقعیت‌های بیشتری پیش میاد ممکنه جایی کمکی نیاز داشته باشن یا من از حمایت اونا استفاده بکنم تو جاهای مختلف بالاخره. بنابراین دلیل اصلی این موضوع بودش دیگه» (حمایت شبکه خانوادگی). من احساس می‌کردم اینکه بیشتر نزدیک خانوادم باشم این برای من خودش ارزش داره تا اینکه بخوام مثلاً سالی به هفته پیام سر بزدم دوباره برم» (سرمايه خانوادگی).

نقشینه ارجمند، مصاحبه‌شونده شماره ۱ می‌گوید: «اینکه آیا اگر می‌رفتم و دور بودم از خانواده‌ام توی روحیه‌ام چه تاثیری می‌داشت؟ ممکن بود چونکه بالاخره من تهران که بودم، اتفاقاً رفت و آمد بسیار ساده است، هر چند ماه یکبار پیش خانواده می‌رفتم. اینجا فامیل داشتم توی تهران. خاله من عمه من توی تهران بودن. پس هنوزم از فامیل جدا نشده بودم. شاید مثلاً دورتر هم با اونها ارتباط داشتم. حتی اگر سر هم نزنم ولی همین که آدم احساس کنه که توی این شهر کس و کاری داره، بی‌کس و کار نیست، تاثیر روانی می‌ذاره. اعتماد داری که اگر مشکلی پیش اومد، می‌تونم برم سراغ کسی. حتی اگر مشکلی پیش نیاد. حتی اگر مشکلی پیش نیومده ولی فکر می‌کنی که اگر پیش بیاد من پیش کی برم» (شبکه حمایت خانوادگی).

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «اگه پدر مادر من، پدر مادر خانمم ما رو پشتیبانی نمی‌کردن نمی‌تونستیم بیایم. موقع رفتن پدر و مادر خلیا می‌گن که خب کانادا یا آمریکا بمون همونجا خوشبختی، خیلی از دوستان من توی آمریکا و کانادا اینو می‌گن. مثلاً بابای من میگه تو رفتی همونجا بمون دیگه به این خراب شده برنگرد همونجا بمون کانادا چرا رفتی و فلان، در واقع خب پدر و مادر من هر دو شون ایران رو خیلی دوست دارن، پدر من سال‌ها تو وزارت نیرو کار می‌کرده زحمت کشیده و خیلی واقعاً عشق به ایران داره و می‌گفت هر جوری شده من تو رو حمایت می‌کنم



برگردی، من واقعاً دوست دارم تو برگردی، همچنین مادرم خیلی دوست داشت من برگردم، پدر خانمم دانشگاهیه اینجا مدیره دانشگاه غیرانتفاعی هستش و مدیر تحقیقاتیشه و اونم خیلی گفت برگردین ایران کارکنین خودم حمایت می‌کنم، حمایت اونا خیلی مهم بوده و همین فضای حمایتی که وجود داره و حمایتی که از ما کردن که برگردیم خیلی مهم بود اگر اینا چنین حمایتی نمی‌کردن شاید ما آنقدر قاطع نمی‌تونستیم تصمیم بگیریم و برگردیم» (حمایت شبکه خانوادگی).

یکی دیگر از دلایل ماندگاری نخبگان، عمل به تعهدات خانوادگی است. برخی از نخبگان اشاره داشته‌اند که تعهدات خانوادگی موجب شده تا در نهایت زندگی در ایران را انتخاب کنند. آن‌ها عمل به تعهدات خانوادگی را وظیفه و تکلیف خود می‌دانستند و همین امر مانعی برای مهاجرت و عاملی برای ماندگاری است.

حمزه لویان، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ می‌گوید: «ما بنا به موقعیت خانوادگی مون به این جمع‌بندی رسیدیم که برگردیم. موقعیت خانوادگی به این معنی که به هر حال هم مادر من و هم مادر همسرم، همسراشون فوت کردن یعنی پدرامون. حالا به نوعی تنها هستن و حالا بیشتر البته مادر ایشون بگم وابستگی زیادی داشت و دارن به پسرشون و این دور بودن واقعاً اذیتشون می‌کرد و همواره منتظر این بودن که چه زمانی میشه مثلاً تموم بشه این کار موقت ما یا مثلاً تحصیل من و ما بتونیم برگردیم. بنابراین یکی این مورد و البته مادر منم نمی‌گفتن این موضوع رو و مطرح نمی‌کردن چون که فکر می‌کردن محدودیتی ممکنه برای من ایجاد کنه ولی ایشون هم دورادور که می‌پرسیدم احساس می‌کردم که شاید حضورم مفیدتر باشه تا نبودنم. بنابراین به نوعی بیشتر به خاطر مادرهامون اولویت داشتیم که اگر بشه حتماً برگردیم» (عمل به تعهدات خانوادگی).

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: «الان از خونه دیگه نمی‌تونه دربیاد بیرون مشکل زانوی شدید داره. خونه هم با ویلچر راه میره ولی در کل حالش بد نیست.

دیگه هفته‌ای دوبار ۳ بار میرم سر می‌زنم ولی خواهرم خونه شو جابجا کرد الان طبقه بالای پدر بزرگمه که الان هر روز بهش می‌تونه سر بزنه. مادرم هر روز سر می‌زنه ماها اصلاً خونه‌هامون با هم در حد پیاده‌روی فاصله داره. یه نقدار سخت هست یعنی من ترجیحم اینه که تا وقتی پدر بزرگم زنده هست تنه‌اش نذارم. خیلی حق به گردن من داره کل المپیاد ریاضیو من مدیون ایشونم. حتی فرهنگ ورزش کردنم مدیون ایشونم و اینکه الانم خونه حبس شده هیچ کاری نمی‌تونه بکنه جز اینکه ما چند بار بریم سر بزیم. دیگه هیچی دیگه نداره. در نتیجه من دوست دارم تا وقتی که زنده هست بتونم بهش سر بزنم ولی خب نمی‌دونم این تا کی طول می‌کشه» (عمل به تعهدات خانوادگی).

یکی از شبکه‌های حمایت اجتماعی، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی هر فرد در شکل شبکه‌ها و روابط اجتماعی مفید موجب بهره‌مندی از حمایت‌ها و فرصت‌هایی در زندگی علمی، شغلی و به‌طور کلی زندگی روزمره می‌گردد. نخبگان در روایت‌های خود به سرمایه‌های اجتماعی که در جامعه ایران از آن برخوردارند اشاره کرده‌اند و آن را عاملی برای ماندگاری خود تلقی می‌کنند.

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «من یکی از دلایلی که اوادم اینه که اینجا منو می‌شناسن، یعنی من خلیا رو میشناسم. مثلاً لینک. برای همین کار شرکت و اینا بتونیم تیم جمع کنیم. یعنی نت ورک داری اینجا حداقل دوست و آشنا هستن ولی اونجا هیشکی نمیشناسه آدم رو. تا بگذره سالها آدم مثلاً اونجا قشنگ جا بیفته و اینا» (سرمایه اجتماعی).

صفدری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ می‌گوید: «اولاً شما اونجا مهاجرین و مشکلات مهاجرین دسته اول رو دارین یه چیزی که اصلاً اونجا اقوامی ندارین، دوستان کمتری دارین. اون شبکه ساپورت اجتماعی رو که اینجا دارید اونجا ندارین» (سرمایه اجتماعی).

یوسفی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید: «بنظرم آدمای باهوش اگر که هوش اجتماعی‌شونم بالا باشه به طبع روابط اجتماعی زیادی برقرار میکنن و اون روابط اجتماعی باعث میشه که رها کردن و فروختنش سخت باشه یعنی این به مقدار پارادوکسه اینکه میگین آدمای باهوش مهاجرت میکنن از اونطرف چرا آدمای باهوش مهاجرت میکنن اگر که حالا انتظار داشته باشیم هوش اجتماعی‌شم بالا باشه پس الان باید به شبکه اجتماعی خیلی خوب اطرافشون داشته باشن و اون انگیزه‌های اونطرف باید خیلی قوی باشه که شبکه اجتماعی رو بشکنن. آدمای تو سن‌های پایینتر راحت‌تر مهاجرت می‌کنن چون شبکه هنوز خیلی بزرگ نشده ولی خب آدم هرچی سنش بالاتر میره شبکه اجتماعی بزرگتر میشه روابط عمیق‌تر میشه رها کردن سخت‌تر میشه» (سرمایه اجتماعی). یکی از چیزایی که مارو نگه داشته سرمایه اجتماعی است ولی اونم روزه روز داره تضعیف میشه دیگه و خب به طبع این خود ادم رو تحت تاثیر قرار میده تعلقات و اینکه من به این جامعه متعلق هستم و دولت که این حس‌ها توش تقویت میشه همه چی دست اوناس و ما خیلی مالکیتی نسبت به کشور نداریم آدما اینا همه سرمایه اجتماعی که آدم به سری چیزارو رد می‌کنه برای رفتن یا موندن».

### **غلبه انگیزه‌های معنوی بر انگیزه‌های مادی**

یکی دیگر از دلایل ماندگاری نخبگان، غلبه انگیزه‌های معنوی بر انگیزه‌های مادی نخبگان است. در این زمینه، نخبگان بر «کمرنگی مادیات در زندگی روزمره، حضور انگیزه‌های معنوی در برگشت به ایران، لذت‌های علمی و غیرمادی، لذت زندگی مبتنی بر دینداری و معنویت، لذت تربیت دانشجو در فضای دانشگاهی» اشاره داشته‌اند.

روایت‌های مصاحبه‌شوندگان حکایت‌گر حضور انگیزه‌های معنوی در برگشت به جامعه ایران است. در

این زمینه رجایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ می‌گوید:

«والا من چون رشته‌مو ریاضی انتخاب کرده بودم، انگیزه مادی خیلی برام مطرح نبود. بالاخره کسی اگه می‌خواد خیلی دنبال مادیات باشه، رشته‌شو ریاضی انتخاب نمی‌کنه ولی خب خیلی دوست داشتم و با ریاضی آشنا شدم و مثلاً شما تو مقالات می‌خوندی که فلانی اینو ثابت کرد، اونو ثابت کرد. مثلاً می‌گفتم عه من می‌تونم یک دانشگاهی پژوهش بگیرم که با خدا شخص کار کنم. خب خیلی جالب بود برام. این که آدم بتونه خودشو به مرزهای علم برسونه، شور بیشتری داره. ببینید اگر من بخوام بگم که انگیزه مادی داشتم در برگشت به ایران واقعاً دروغ گفتم، یعنی شما الان نگاه بکنید دلار الان نمی‌دونم چنده ولی مثلاً فرض بگیرید من الان حقوقم بعد از ۱۰ سال خدمت تو دانشگاه، ماهی ۳۰۰ دلار، خب ما آمریکا روزی ۳۵۰ دلار بعد از کسر مالیات و فلان و اینا می‌گرفتم، در نتیجه من انگیزه مادی برای اینکه بیام تو ایران کار بکنم ندارم. انگیزه‌های من معنویه یعنی مثلاً فرض بکنید یا اینکه مثلاً بعد از اینکه مادرم فوت کردن خب دوست دارم پلوی پدرم باشم» (حضور انگیزه‌های معنوی در برگشت به ایران).

نتایج پژوهش نشان می‌دهد بازگشت و ماندگاری نخبگان در ایران فراتر از انگیزه‌های مادی و اقتصادی است. آن‌ها به انگیزه‌های غیرمادی چون لذت زندگی مبتنی بر دینداری و معنویت و همچنین لذت‌های علمی و غیرمادی، لذت تربیت دانشجو در فضای دانشگاهی اشاره داشته‌اند.

یوسفی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید: «علت اینکه ادم فکر می‌کنه اینور یا اونور می‌بینه کدوم براش لذت‌بخش‌تره دیگه بعد اونجا چه لذتها و شادی‌هایی بهش میده. اینور چه لذت و شادی‌هایی داره میده مثلاً میگم کسانی که خیلی اینترست‌های مادیشون زیاد هستش، حتماً پول نیستش یعنی آنچه در ظواهر دنیا آدم رو خوشحال می‌کنه. اگر که اون اینترست‌ها برای آدم زیاد باشه با شدت بیشتری به سمت مهاجرت کشیده میشه و اگر که تو مثلاً لذت و شادی و اینهارو در یه چیزهایی فراتر از اتفاق-هایی که در جهان مادی میفته ببینی، اولاً که اینجا باشی یا اونجا خیلی برات فرقی

نمی‌کنه. دوماً اینکه اینجا باشی احتمال اینکه اونارو راحت‌تر بدست بیاری شاید بیشتر باشه». یعنی لذت اصلیت از پیشرفت‌های مادیت نباشه اگه حالت آرامش معنویت باشه خب خیلی برات فرق نمی‌کنه که اینجا باشی یا اونجا باشی مثلاً خودتو بخوای به دردسر بندازی پاشی بری یجای دیگه بعد اینجا تعلقاتو رها کنی یا اونجا چی می‌خوای بدست بیاری. مثلاً من نمی‌دونم اینجا به خونه دارم به ماشین دارم بچه‌هام میرن مدرسه میان خانوادم دورم هستن. حالا مثلاً موقعیت اجتماعی داریم دوست داریم بعد اونجا چه چیز بیشتری به من میده» (لذت زندگی مبتنی بر دینداری و معنویت).

رجایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ می‌گوید: «من الان بعد از این ۱۰ سالی که سپری کردم، نگاه می‌کنم می‌بینم من معلمی رو دوست داشتم. یعنی یکی از چیزایی که فکر می‌کنم فرصتش برای من تو ایران هست و تو امریکا نباشه و خیلی دوست دارم و الان که نگاه می‌کنم واقعاً من ترجیح میدم کلاس برای بچه‌های دبیرستانی بذارم و دانشجویهای دکترای خود تربیت مدرس کلاس بذارم. چون نگاه میکنی میبینی یکی طالب علمه، شیفته علمه، هر جمله‌ای که بهش میگن فکر میکنه روش. دوست داره یاد بگیره. این دوست داشتن برای یادگیری و اینکه یهو به چیزی برای آدم جا میفته، خب خیلی لذت معنوی هست که هیچ کدوم از این لذت‌های مادی برا من نداشته. یعنی من خودم وقتی که خودم چیزی رو کشف می‌کنم ولو مثلاً یک چیز خیلی دونسته‌ای باشه، به لذتی می‌برم ازش که قابل مقایسه نیست» (لذت‌های علمی و غیرمادی).

اکبری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ می‌گوید: «من خودم تو رفاه بودم و پدرم اون حدی که می‌خواستم رو برای من حتماً تامین می‌کرد ولی اینترست‌های من تغییر کرد. ممکنه که الان دختر خاله من از خریدن طلا یا فلان وسیله برای منزلش لذت ببره خب اینا علاقه هست، من از این چیزا لذت نمی‌برم. من مقاله‌ام دریاد، بنویسمش، سابمیتش کنم لذت می‌برم. این لذت تغییر کرده. لذت من در پول نیست در حوزه ریسرچه.

حداقل برای من اینجوریه کسی از پول بدش نیامدا منم واقعاً دوست دارم ولی دغدغه من نیست» (لذت‌های علمی و غیرمادی).

یکی از لذت‌های غیرمادی که بسیاری از نخبگان در پژوهش حاضر به آن اشاره کرده‌اند، لذت تربیت دانشجو در فضای دانشگاهی است. معلمی در نظام دانشگاهی و فعالیت‌های علمی و پژوهشی با دانشجویان برای نخبگان بسیار ارزشمند است. امری که می‌تواند یکی از دلایل مهم ماندگاری آن‌ها باشد.

حمزه‌لویان، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ می‌گوید: «محیط دانشگاه خیلی محیط جذاب و پویایی هست برای من و احتمالاً برای هر کس دیگه‌ای که بخواد تو این فضا حضور داشته باشه و همین حضور دانشجویان به‌ویژه که شما توی دانشگاهی باشین که دانشجویهای خوبی توش حضور دارند این واقعاً یک انگیزه مضاعف به شما میده که بخوای روی اون کار که فکر می‌کنی وقت بذاری. بنابراین یکی از مهم‌ترین مزایاش اون فضای کاری هستش که الان من داخلش هستم، از این بابت که با افرادی شما در تماس هستین، سروکار دارین که به نوعی افراد درواقع با استعداد جامعه محسوب می‌شن و حالا ممکنه خیلایشون به شما انگیزه بدن که درواقع بتونی با انرژی کار کنی» (لذت تربیت دانشجو در فضای دانشگاهی).

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «فقط تنها چیزی که خوبه به عنوان هیات علمی، اینه که دانشجویی از دانشجویهای خوب که شما می‌تونین اون‌ها رو هدایت بکنین به مسیرهای خوب و مثلاً می‌بینی که کسی که میاد پشت صفره، صفر کیلومتره و بعد از اینکه داره میره بعد ۱ سال توانمندی‌های خیلی خوبی کسب کرده که مثلاً میره آمریکا. الان دانشجویهای من همه اینجوری پذیرش گرفتن» (لذت تربیت دانشجو در فضای دانشگاهی).

اکبری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ می‌گوید: «برای من مهمه که تو دانشگاهی که هستم آدم تربیت کنم. عاشق دانشجویام باشم و از تکلیفم لذت می‌برم یعنی هیچی به

اندازه بودن اینا حال منو خوب نمی‌کنه. برای همین این بودنه این مشکله حل کردنه اینا بنظر من تو اولیته شاید» (لذت تربیت دانشجو).

تقی یاره، مصاحبه‌شونده شماره ۴ می‌گوید: «اینجا خوشحالیم تربیت بچه‌های خودمه، بچه‌های خود این مملکت، اگه آدم بتونه کار موثری بکنه تو این مملکت، اینها به من احساس رضایت خیلی زیادی میده این خیلی برام مهمه» (لذت تربیت دانشجو در فضای دانشگاهی).

رضایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ می‌گوید: «خب چه چیزی نگهم می‌داشت یعنی واقعاً من گذشته از اینکه خب رشته‌مون جامعه‌شناسیه و موضوع کارمون جامعه ایران هست، خب یک وجه تمایز من به عنوان هیئت علمی با متخصص فیزیک یا شیمی یا ریاضی ممکنه داشته باشیم اشتیاق کار با بچه‌ها و جوون‌های دانشگاهه. خب حتماً خود شما هم تجربه دارید می‌دونید چقدر آدمو نگه می‌داره ولی خب به جایی رسید که دیگه فرصت کاری نبود دیگه منم مجبور شدم برم» (لذت تربیت دانشجو در فضای دانشگاهی).

### میل به اثرگذاری اجتماعی

یکی از دلایل ماندگاری نخبگان، «میل به اثرگذاری اجتماعی» است که در نخبگان ایرانی وجود دارد. در این زمینه نخبگان به «احساس دین اجتماعی، اعتقاد به نفع جمعی و احساس تاثیرگذاری و اثربخشی در ایران» اشاره داشته‌اند.

احساس دین اجتماعی را می‌توان احساس تعهد اجتماعی نیز نامید. احساس دین به این معنا که نخبگان موفقیت‌های امروز خود را مدیون جامعه ایران می‌دانند و بر این عقیده هستند که باید برای بهتر شدن شرایط جامعه ایران سهم و تاثیرگذاری داشته باشند.

یوسفی مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید: «خب ما همه‌مون تو زندگیمون ۱۲ سال تحصیل می‌کنیم تو مدرسه می‌ریم دانشگاه از چیزای رایگان استفاده می‌کنیم، تو

دانشگاه. اینا بیت المالہ مثلاً پولی که مال همه مردم کشور بوده و حالا شانس آوردیم و توی موقعیت‌هایی قرار گرفتیم بهترین مدرسه ایران درس خوندم بعد رفتم یکی از بهترین رشته‌های دانشگاه تهران درس خوندم و اینارو همه رو دولت ایران برام مهیا کرده و دولت از جیب مردم تهیه کرده. این آدم رو مقید می‌کنه به اینکه این پولی که برای من خرج شده. من الان باید وایسم واسه همین مردم یه کاری بکنم دیگه یعنی من و همسر من یه سری از دلایلش همین بود» (احساس دین اجتماعی).

او ادامه می‌دهد: «یه سری چیزایی که آدمو نگه میداره احساس دین به آدمای جامعه است که از منابعشون استفاده کردیم. بهشون تعلق داریم که باید بمونم یه کمکی بکنم به کسانی که بهشون دین دارم. مخصوصاً اگر محل‌های فقیرنشین و اینا رفته باشین مثل چابهارو اینها و خیلی خودخواهانه هست که وقتی سرمایه اجتماعی خوبی داری تو تهران موقعیت خوبی داری، سرمایه اینارو بردارم خودمو لوس کنم بگم می‌خوام برم جایی که از ایران بهتر باشه ماها نباشیم کی می‌خواد این کشورو بچرخونه ازینم که هست بدتر و بدتر میشه (احساس دین اجتماعی) و این امید هست که می‌گه اگه باشم یه تاثیری تو حال کشورم دارم این خیلی موثره که آدم بمونه».

عطایی، مصاحبه‌شونده شماره ۲۱ می‌گوید: «به این می‌اندیشیدم که از کشورم چیزهایی گرفته‌ام و حالا باید چیزی به آن برگردانم. می‌خواستم خدمات جامعه‌ای که به آن تعلق داشتم را جبران کنم. برایم مهم بود که در جامعه خودم تاثیر داشته باشم و دانش و تجربه‌ام را در اختیار هموطنانم قرار دهم» (احساس دین اجتماعی). به هر حال همه باید به جامعه‌شون کمک کنن جامعه‌شون باید به اونا کمک کنه دیگه یعنی همه چی یک‌طرفه نمیشه».

اکبری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ می‌گوید: «من یه آدم پرنرزی بودم که احساس دین می‌کردم نسبت به ایران اونجاست که بودم فکر می‌کردم اون پولی که درمیارم اون پولی که مدرسه برام خرج کرده بعد دانشگاه اون هزینه‌هایی که دولت داده برای من



بعد الانم اونجا بورس شدم به تمام این هزینه‌ها فکر می‌کردم (احساس دین اجتماعی). کوهی از انرژی و شادی بودم خب اینا مجالش کردن. می‌خواستم با همه وجود برگردم و کار بکنم».

حمزه لویان، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ می‌گوید: «بینید من فکر می‌کنم در نهایت حالا اگر هم که می‌خواستم بمونم یعنی شرایط طوری بود که می‌خواستم بمونم احتمال بسیار زیادی بود چند سال بمونم و حالا بخوام از لحاظ حرفه‌ای پیشرفت بیشتری داشته باشم. شاید حالا بخوام از لحاظ مالی یک مقدار شرایط بهتری داشته باشم ولی احتمال بسیار زیاد حدسم اینه که بعد از مثلاً ۵ سال یا ۱۰ سال بخوام برگردم چون یه مقدار احساس می‌کنم ما یه تعهدی به خاطر اون هزینه‌هایی که برامون انجام شده تا رسیدیم به این جایگاه و نمی‌شه ازش چشم‌پوشی کرد» (احساس دین اجتماعی).

تقی یاره، مصاحبه‌شونده شماره ۴ می‌گوید: «خدا رحمت کنه مادرم رو، مامانم خیلی تو ایجاد این عرق موثر بودن، تمام دوران تحصیل ما، تمام اون دورانی که دانشجو بودیم ما اگه کار خطایی می‌کردیم، خطای خیلی جزئی در حد شوخی و خنده، مامانم می‌گفتن که ۱۲ سال این صندلی‌های مملکت رو اشغال کردی ها، حواست باشه یعنی همیشه این دینی که آدم نسبت به کشور داره رو حتی تو جوک و شوخی‌های خانوادگی مطرح بود. می‌دونید احساس می‌کنم پوست و گوشت و خونم با این باور که من به این کشور مدیونم رشد کرده و به اینکه اون پیرزنی که تو دهات دورافتاده ای بوده من میگم با پول نفت اون من، حالا درسته من بورس این کشور نبودم من بورس خارج بودم من هیچ تعهدی نداشتم هیچ حمایتی دریافت نکردم، حتی رتبه ۵ کنکور دکترم هم زیر سیبیلی رد کردن حتی بهم اعلام نکردن، خانم من موقع رفتن فوق لیسانسم پدرم رو درآوردن، چون من بورس ایران نبودم مدرکم نمی‌دادن و ژاپنم مدرک مهردار می‌خواست. ۴۰۰ هزار تومن پول آزاد کردن مدرک

بود که من اون موقع تو دانشگاه هیئت علمی حقوقم ۲۷ هزار تومان بود. من کاری به قوانین وزارت علوم نداشتم، من به عرق بزرگتری به این کشور داشتم و دارم و همچنان هم احساس می‌کنم کوتاهی کردم، هنوزم احساس می‌کنم نسبت به وظیفه‌ای که در مقابل مردم یعنی باور کنید هنوز کولبر و وقتی می‌بینم که داره بارشو میبره، گریم در میاد میگم من کوتاهی کردم ما باید کشور رو به جوری می‌ساختیم که این فقر نبود، این مردم آنقدر اذیت نمی‌شدن، این مردم حقشون بیشتر از این حرفاست»  
(احساس دین اجتماعی).

یکی دیگر از نظرات نخبگان، اعتقاد به نفع جمعی است. آن‌ها معتقدند باید برای دستیابی به یک منفعت جمعی تلاش کرد و تاثیرگذار بود. این نگاه حکایت‌گر روح جمعی و دوری جستن از فردی‌نگری در جامعه است.

خانم پایور، مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ می‌گوید: «من فکر می‌کنم چیزی که خیلی مهمه و باعث میشه که کسی برگرده به ایران و حاضر بشه که شرایط کمتری رو بگیره و در واقع اینجا باشه ببینید اون نفع جمعی هست که ما در نهایت وقتی که همه‌مون از نفع شخصی خودمون یک مقداری بگذریم و در کنار هم باشیم، خب در جمع چیزی بوجود میاد که به نفع همس و هممون ازش سود میبریم. این یک درکی از خود و در واقع کاریه که آدم می‌تونه دست جمعی انجام بده که معمولاً کشورهای دیگه خیلی میتونم بگم جاهایی که من تجربه دارم میتونه رایج باشه. مثلاً آدما متوجه هستند که نگه داشتنت شهرشون، نفعش به همشون میرسه یا اگر یک جایی بی‌عدالتی رو می‌بینن جلوشو بگیرن، اون درواقع ممکنه اون لحظه وقتشون رو بگیره یا میتونن رد بشن و بگن به ما ارتباطی نداره ولی وایمیسن و می‌دونند که در نهایت نتیجه این میشه امنیت برای همه اونایی که توی جامعه و کشور و شهر با هم زندگی می‌کنند».

او ادامه می‌دهد: «رشته‌ای که من خوندم، به هر حال خیلی به درد می‌خوره یعنی بر خلاف اسمش که خیلی تئوری به نظر میاد شاید و شاید خیلیا فکر کنن که به چه

دردی می‌خوره، میتونه کمک حال ما باشه، از اقتصاد گرفته تا ساماندهی در واقع روابط زندگی روزمره که در کل احوال ما اثر میذاره می‌تونه تحت تاثیر قرار بده (احساس تاثیرگذاری اجتماعی). فکر می‌کردم که خب اگر من پیام خب ما با تیم اساتید مجربی که تو ایران هستن یه جوری در واقع این زمینه مطالعاتی رو قوی کنیم که بعد همه‌مون ازش استفاده کنیم یعنی همه، ایران خیلی کشور بزرگیه، من یه نفر میتونم ۱۰ نفر دیگه رو آموزش بدم، اون ۱۰ نفر ۱۰ نفر دیگه رو آموزش بدن، به همین ترتیب می‌تونیم گره‌هامون رو باز کنیم و هم رو کمک کنیم. اینطوری فکر می‌کردم، قوی کنیم خودمون رو بتونیم خوشحال باشیم دیگه مثل همه جای دنیا، اینجور فکر می‌کردم».

یکی از مهم‌ترین دلایل ماندگاری نخبگان، اعتقاد به تاثیرگذاری اجتماعی و احساس تاثیرگذاری و اثربخشی در جامعه ایران است. بسیاری از نخبگان در پژوهش حاضر به این مقوله به عنوان یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین انگیزه‌های بازگشت به ایران اشاره کرده‌اند. آن‌ها بر این عقیده هستند که در جامعه ایران بیشتر و بهتر می‌توانند تاثیرگذار باشند و حضورشان موجب سود و اثربخشی بیشتری در جامعه ایران خواهد بود تا جوامع دیگر.

اردکانی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ می‌گوید: «وقتی آمریکا بودم از خودم پرسیدم ما برای چی اینجا هستیم؟ فقط برای حقوق اینجا کار کنم؟ چون به مدارج بالا هم رسیده بودم احساس می‌کردم آمریکا دیگه چیز خاصی نداره. من دارم سرویس میدم. من دارم کار می‌کنم و من باشم نباشم سیستم آمریکا انقدر بزرگه کارای منو انجام میده. پس من از لحاظ اینکه نقش داشته باشم احساس می‌کردم خیلی ضعیفه این نقش، خیلی کمه. من نیاز داشتم بیشتر درگیر بشم و احساس می‌کردم اینجا (ایران) نیازش خیلی زیاده (احساس تاثیرگذاری و اثربخشی در ایران). اگر یه سیستم درستی بود می‌فهمید که باید بیشتر استفاده بکنیم. ایمپکت اجتماعی هم برام خیلی مهمه که چه جوری هم زندگی کنم هم فازهای مختلف زندگی رو ببرم جلو. با خودم مطرح

می‌کردم که حالا از خودت چی می‌خوای بذاری. برام مسئله مهمیه» (اعتقاد به تأثیر‌گذاری اجتماعی).

نقشینه ارجمند، مصاحبه‌شونده شماره ۱ می‌گوید: «بینید یه موقعی هستش که شما میری توی یه زمینی یه خونه ناقصی هست با این فکر میری که من می‌خوام خونه بسازم. یه دفعه میری توی همون محل با این فکر که می‌خوام استراحت کنم. اونجا از اینکه نصف دیوار وجود داره ذوق زده میشم که نصف دیوار هست، من باقیشو درست کنم، یه دری هم بزارم یه سقفی هم بزنم. اونجا اگر یه پنجره ازش سوز بیاد تو من بار دوم ناراحت میشم. یعنی اینکه آدم توی یه محیطی با چه هدفی بهش نگاه میکنه، اینکه چه احساسی داشته باشه، آیا احساس رضایت داشته باشه یا احساس زجر داشته باشه تفاوت داره. من فکر می‌کردم که من بالاخره علاقه داشتم که شبکه علمی دانشگاهم شکل بگیره. بعد دیدم که از جهتی خلایی وجود داره. پس من موندم. پس یکی موند. من موفق شدم پس. یه نفر که خودم باشم رو اینجا نگاه داشتم. بعد دیدم که مثلاً یک سال گذشت دو سال گذشت. بعضی از همکلاسی‌هام جدی فکر می‌کنند، سال بعدی‌ها، ارشدمو گرفتم دیدم این جریان در لیسانس داره منتقل میشه، کسی سرافکنده نمیشه که بگه من نتونستم نرفتم پس روی این گزینه بیشتر فکر می‌کنم. پس دارم بحث می‌کنم روی این. پس چند تا آجر دیگه گذاشته شد. اون چیزی که بدیهی بود نا بدیهی شد. پس من یه کاری کردم. می‌دونید همه اینها موفقیتیه اگر آدم اینهارو بخواد» (احساس اثر‌گذاری در ایران).

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «حسم اینه که آدمایی مثل من تو امریکا خیلی زیادن و اگر من باشم یا نباشم خیلی فرقی نیست ولی من مثلاً اینجا می‌تونم یه کاری بکنم که مشابهش نیست کلاً و این از نظر ارضا شدن شخصی خیلی رو من اثر می‌ذاره دیگه. مثلاً میگم من دارم یه کاری می‌کنم که اونجا هست ولی اینجا نیست» (احساس اثربخشی در ایران). مثلاً یه دانشجویی که میاد اینجا، کلاس من می‌شیند تغییر

میده میره ریاضی. میگه من اصلاً نمی‌دونستم ریاضی یعنی چی، ریاضی آنقدر زیباست، خلاصه حس خوبی میده بهم».

تقی یاره، مصاحبه‌شونده شماره ۴ می‌گوید: «یه وقتایی خیلی فشار میاد چرا راستش، ببینید ولی خودم و دوستان دیگم رو قانع می‌کنم به این که اینجا وطن خودمونه، هر بلایی هم سرمون بیاد، به هر حال اثر کاری که می‌کنیم تو کشور خودمون باقی می‌مونه و این خب خیلی انگیزه میده به آدم، شما اونور که برید یه پیچی هستید از مجموع پیچ‌هایی که درهم دارن می‌چرخن و سیستم رو می‌چرخونن ولی اینجا اگر آدم یه ذره، یه ذره فکرکنه توانمنده خیلی می‌تونه اثرگذاری بیشتری داشته باشه یعنی ما به ازای عمرش، چون که عمر تنها سرمایه ماست ولی ما به ازای عمرش در واقع بده بستونی که اینجا داخل کشور می‌کنه خیلی متفاوته. می‌دونی خیلی اثربخش تر عمل می‌کنی، می‌تونی ایجاد تحول بکنی. برداشت من این طوریه، یعنی نگاهم، جهان بینیم به دنیا این مدلیه، حالا احتمالاً هم اشتباه داره، چون هر آدمی هم دیدگاه اشتباهی لابلای دیدگاهش هست ولی خودم رو این جواب میده این نگاه»  
(احساس تاثیرگذاری و اثربخشی در ایران).

بهمن آبادی، مصاحبه‌شونده شماره ۲ می‌گوید: «فرض کنین که رفته بودم خارج از کشور چه تاثیری می‌تونستم در اونجا در اون حجم بزرگ بذارم؟ حجم بزرگی که آدمهای بسیاری در اون حضور دارن من باشم یا نباشم چه تاثیری داره یا افرادی که رفتن آدمایی که از اینجا هجرت کردن و رفتن چه تاثیر مهمی گذاشتن؟ من نمی‌گم اصلاً تاثیری نداشتن اصلاً این حرف رو نمی‌زنم. اهمیت کارو دارم میگم. اهمیت کار به این معنا که اون حجم وسیعی که تاثیرگذار بوده باید لحاظ بکنیم (احساس تاثیرگذاری و اثربخشی در ایران). من اگر اینجا نبودم میرفتم خارج از کشور من این درد مشکلات ایرادهایی که در داخل دانشگاه‌های کشور وجود داره چطور می‌تونستم

لمسش کنم. این لمس شدن مشکلات در دورانی هستش که آدم درگیری مستقیم با این نوع کارا داره که مجبوره در یک زمان معلوم یک کاری رو انجام بده».

## عقاید مذهبی و سیاسی

یکی از دلایل ماندگاری نخبگان در جامعه ایران «عقاید مذهبی و سیاسی» نخبگان است. در این زمینه «تعلقات مذهبی و دیدگاه‌های ضداستکباری» بر ماندگاری نخبگان در جامعه ایران تاثیرگذار بوده است.

تقی یاره، مصاحبه‌شونده شماره ۴ درباره دیدگاه‌های ضداستکباری خود می‌گوید:

«ما فوق لیسانسمون که تموم شد هیچ دانشگاهی دکتری نداشت، بعد منم به خاطر دیدگاه‌های به هر حال یه دیدگاه‌های ضد استکباری که هنوزم به هر حال ته‌موندش تو ذهنمون هست و اینها، دوست نداشتم برم آمریکا، البته فکر کنم الان کسانی که میرن آمریکا کار درستی می‌کنن. ولی اونموقع خیلی روحیه ضد آمریکایی بود و اینها. یعنی من دوست نداشتم غرب کلا برم، ژاپنم به خاطر فرهنگ شرقیش چون فکر می‌کردم به فرهنگ خودمون نزدیکه» (دیدگاه‌های ضداستکباری).

اکبری، مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ نیز درباره عقاید سیاسی خود می‌گوید: «من هلند که بودم، مثلاً منافقین و ضد انقلابی‌ها یکدفعه میومدن. اونا دیگه با دولت ارتباط داشتن که تو فلان اتاق و فلان دانشکده یه دانشجوی ایرانی تازه وارده. مدام میومدن سراغت بعد منم اینجوری نبود که به اینا بگم ببخشید کار ندارم من به اینا می‌گفتم که من اصلاً حالم از شماها بهم می‌خوره. اینا تو هر کشوری سرجمع صد نفرم نمی‌شن. هر آدمی که میاد اینا میرن سراغش یه وقتا یه تجمع آبکی دارن یه حرکت آبکی دارن که اینارو بتونن جذب بکنن به خودشون. برای همین من همیشه با اینا درگیر بودم به اضافه اینکه من آرمانهای خودمو دارم دیگه. اینجوری نبود که سکوت بکنم من فکر می‌کنم خون بچه‌هایی که تو غزه و فلسطین ریخته بود یعنی اینا چیزایی که برای خودم حل نشده هست. اون زن و بچه‌ها همه آدمای بیگناهی که آوارن. من در مورد اونا

صحبت می‌کردم نظرم می‌گفتم. بلاخره اینا دقیقن و به گوش اینا می‌رسید دیگه و گرنه من فعالیت خاصی نداشتم» (دیدگاه‌های ضد استکباری).

یکی از مهم‌ترین دلایل ماندگاری نخبگان، تعلقات مذهبی است. افرادی که دارای دغدغه‌های مذهبی و دینی هستند و در خانواده‌های مذهبی زیسته‌اند، در نهایت بعد از تحصیل و اشتغال، تصمیم به بازگشت به وطن می‌گیرند.

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «الان من علاقه مذهبی و علاقه به میهن داشتم که برگشتم و بعضی از همکارا می‌پرسن که ایران بهتره یا آمریکا ما می‌خوایم برگردیم چیکار کنیم. شرایط جوریه که باید علاقه داشته باشین به ایران که بتونین بمونین» (تعلقات مذهبی).

بهمن‌آبادی، مصاحبه‌شونده شماره ۲ می‌گوید: «من خارج از کشور رفتم بعد از اینکه دکترامو گرفتم ولی هر موقع که برگشتم ایران از هواپیما که پیاده می‌شدم هی خدا خدا می‌کردم تا می‌رسم سر زمین سجده بکنم. اصلاً خوی من خصوصیت من با خارج از کشور هم خونی نداره (اعتقادات مذهبی).

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «خیلی جذابیتی نداشتم برامون اونجا دیگه. حس و حال مذهبی داشتیم. دوست داشتیم بچه‌هامون ایران بزرگ بشن» (اعتقادات مذهبی).

اردکانی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ می‌گوید: «ذهنم نرفت به موندن آمریکا چون موندن آمریکا برام سخت بود دوست نداشتم. با اینکه سنم کم بود رفته بودم ولی حس می‌کردم اینجا به ماتعلق نداره باید بیایم ایران. همیشه این تو ذهنم بود، حالا از خانواده مذهبی بودیم اینا هم نقش داره دیگه تعلقات و اینا. همیشه اعتقادات خودمو نگه داشتم» (اعتقادات و تعلقات مذهبی).

## هویت ملی

یکی از دلایل مهم ماندگاری نخبگان در ایران، «هویت ملی» است. هویت ملی بالاترین سطح هویت جمعی است که رابطه انسان با کشورش را نشان می‌دهد. هویت ملی احساس وفاداری به عناصر و نمادهای مشترک در اجتماع ملی و در میان مرزهای تعریف شده سیاسی است (یوسفی، ۱۳۸۰: ۱۷). میزان تعلق و وفاداری افراد درون یک اجتماع ملی به هر یک از عناصر و نمادهای ملی، سرزمین، دین و آیین، آداب و مناسک، تاریخ، زبان و ادبیات و مردم و دولت، شدت احساس هویت ملی افراد آن اجتماع ملی را مشخص می‌سازد (همان: ۱۸). در این زمینه، نخبگان مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر به «حب وطن و میهن‌پرستی، احساس تعلق ملی، تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی، احساس غریبگی در خارج از ایران» اشاره کرده‌اند.

در زمینه دلایل ماندگاری، حجت مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ به حب وطن و میهن - پرستی اشاره می‌کند: «بابای من وقتی تعریف می‌کنن زیر بمب باران‌ها چه جوری برق کشی می‌کردن برای خونه‌ها و آدم لذت می‌بره. خیلی علاقه دارن به ایران و اینا، تو چه وضعیتی تو وزارت نیرو و اینا کار می‌کردن واقعاً وقتی می‌بینم این بنده خدا اینجوری اینجا زحمت کشیده واقعاً نمی‌تونم من بمونم اونجا {آمریکا}» (حب وطن و میهن‌پرستی).

یوسفی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ نیز در این باره می‌گوید: «همسرم یه سری پروژه ملی آی. تی دستش بود و می‌گفت من هر چقدرم اونجا چیزای خوب بدست بیارم لذت اینکه یه کار ملی واسه کشورم کرده باشم خیلی بیشتر از اینه که اونجا یه خونه بهتری، ماشین بهتری داشته باشم» (حب وطن و میهن‌پرستی).

یکی از دلایل ماندگاری نخبگان، احساس تعلق ملی است که در بین نخبگان وجود دارد. احساس تعلق ملی بر دلبستگی، وابستگی و همچنین تعهدی که اعضای یک جامعه نسبت به وطن و کشور خود احساس می‌کنند، دلالت دارد. مصاحبه‌شوندگان به عرق ملی بسیار تاکید کرده‌اند که نمایانگر احساس تعلق ملی است. احساس تعلق ملی، تعلق و وابستگی به هر آن چیزی است که متعلق به ایران و ایرانی است.



تقی‌یاره، مصاحبه‌شونده شماره ۴ می‌گوید: «بینید یه حرفای کلیشه‌ای هست که الان خیلی گوش شنوایی براش نیست. ممکنه همه فکر کنن اینها شعاره ولی واقعاً تو نسل ما اینها شعار نبود یعنی با تمام وجودم من دلم می‌خواست برگردم یعنی من حتی همونجا همیشه بحث می‌کردیم خارج از کشور، دوستانی که نمی‌خواستن برگردن، من می‌گفتم حتی همین آ‌ی کیوی بالایی که شما دارید وقتی برمی‌گردید متوسط آ‌ی کیوی کشور آسیب می‌بینه باید برگردید که متوسط آ‌ی کیوی کشور کم نشه. فکر نکنید الان حقوق‌ها ناکافیه، باور کنید ۲۰ سال پیش هم حقوق معلم‌ها تو کل دنیا کمه تو ایران خیلی کمتر. من برداشتم اینه که اون چیزی که تحمل این سختی حقوقو می‌گم از آلودگی هوا، ترافیک، سختی شرایط، همه اینها رو می‌تونه هموار بکنه، یه عشقی یه شعله دیگه‌ایه تو وجود آدم. یه چیزی که گر می‌گیره تو وجود آدم، وقتی که ناکامی‌های هموطنانتو می‌بینی، وقتی دوست داری کشورتو، من هر جای دنیا که میرم، همه اون رفاه، آسایشو که می‌بینم فقط به این فکر می‌کنم که چطور میشه اون امکانات رو به کشور منتقل کرد یعنی دلم می‌خواد اون امکانات رو برا مردم هم بسازم. اما اون چیز دیگه من نمیتونم بیانش کنم متأسفانه شما به عنوان یه معلم علوم اجتماعی بهتر از من شاید بتونید حرف منو بیان کنید، یه ارق، یه شعله، یه چیزی که می‌خوای مثل یه کسی که مثلاً بره توی خانواده دیگه‌ای دوست داشته باشه اون امکاناتو برای خواهر برادر و خانواده خودش فراهم کنه، اون خانواده بزرگ میشه کل هموطنای آدم و کل کشورت و آدم دلش می‌خواد تمام اون خوشبختیا، خوشحالی، رفاه و آسایشو سیستمونظمو اینها رو برداری بیاری ایران، این بیشتر آدم رو سرپا نگه می‌داره» (احساس تعلق ملی).

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «بعضی آدمها هستن که میرن راحت خودشونو وقف میدان با یه فرهنگ دیگه. تمام چیزاشونو عوض می‌کنن. من اینجوری

نیستم من خودمو ایرانی نگه می‌داشتم مثلاً می‌گفتن خونت کجاست؟ می‌گفتم ایران. خلاصه حرف من اینه که من تو ایران خوشحال ترم» (احساس تعلق ملی).

اردکانی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ می‌گوید: «ذهنم نرفت به موندن آمریکا چون موندن آمریکا برام سخت بود دوست نداشتم. با اینکه سنم کم بود رفته بودم ولی حس می‌کردم اینجا به ماتعلق نداره باید بیایم ایران. همیشه این تو ذهنم بود، حالا از خانواده مذهبی بودیم اینا هم نقش داره دیگه تعلقات و اینا. همیشه اعتقادات خودمو نگه داشتم» (احساس تعلق ملی).

او ادامه می‌دهد: «سال ۸۵ شد. من دوباره از لحاظ احساسی، احساس می‌کردم من در امریکا رضایت ندارم شخصاً احساس می‌کردم کارم مشخصه ۹ تا ۵ ناین تو فایو بهش می‌گن. کارم مشخص جایگاه مشخص ولی همش دارم ایرانو چک می‌کنم اخبار ایرانو دنبال می‌کنم چون من تخصصم ژنتیکه دوست دارم خودمو منعکس بکنم که خوب یعنی چی؟ کتابای ایران تاریخ ایران همش ذهنم، ایران» (احساس تعلق ملی).

یوسفی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید: «واقعاً اون چیزی که مارو نگه داشته دلایل منطقی نیستش حس درونی است که حس کردیم باید اینکارو بکنیم ولی اگر حالا بخوایم بریم سراغ اون دلایل منطقیه یکی از چیزاش همون حس تعلق هست. حس تعلقی که آدم به سرزمینش داره به خانواده‌اش داره به اون اجتماعی که توش زندگی می‌کنه و به اون شئوناتی که بهشون عادت کرده خو گرفته یعنی مثلاً شئونات مذهبی نوع پوشش نوع حرف زدن نوع تعامل کردن اینا خوب یه سرمایه بزرگ اجتماعی هست که آدم داره و سخته که بخواد یک‌دفعه ره‌اش کنه بره» (احساس تعلق ملی).

علاوه بر حب وطن و میهن‌پرستی و احساس تعلق ملی، برخی از نخبگان به احساس تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی نیز به عنوان دلایل ماندگاری اشاره کرده‌اند.

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «من فکر می‌کنم که اینجا خوشحال‌ترم از نظر روحی با دانشجویهای ایرانی (تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی). در واقع اینکه دل آدم کجا شاده با پولو اینا خریداری همیشه یه مسئله متفاوتی هست. مثلا من اینجا دانشجویهایی که اینجا داشتم خیلی بیشتر حال می‌کردم باهاشون تا دانشجویهایی که تو امریکا داشتم».

مداح‌علی، مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «بیشتر از لحاظ فرهنگی یه چیزایی دوست دارم اینجا دلیل اینکه اقدام نمی‌کنم برم همینه و فضای دانشگاه رو خیلی دوست دارم. بچه‌هارو خیلی دوست دارم کارکردن با دانشجوها و اینها خیلی خوبه خیلی جذابه. اولن اینکه بچه‌های دانشگاه شریف خیلی خوبن. دوم اینکه شما باهاشون احساس تعلق می‌کنید. مثلا دانشگاه کلمبیا درس می‌دادم یه نفر از چین بود یه نفر از مصر بود یه نفر از روسیه بود از جاهای مختلف شما به اینا درس می‌دادی ولی احساس تعلقه نبود وقتی اینجا میرم دانشگاه یه احساس تعلق فرهنگی توشه» (تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی).

او ادامه می‌دهد: «یه لذت دیگه‌ای داره موفق شدن با دانشجویهای ایرانی، اینجا احساس جمعی داره موفق میری جلو اونجا احساس می‌کنی خودت تنهایی. شاید آدم تا سن ۴۰ سال بخواد خودش موفق بشه و پیشرفت کنه. از یه جایی به بعد آدم احساس می‌کنه حالا که چی. دوست داره جزوی از یه بدنه باشه و اینکه موثر باشه. اینجا اون حسو دارم وقتی من اینجا یه مقاله‌ای با یه دانشجو می‌نویسم خیلی حس بهتری دارم تا اینکه تو امریکا یه مقاله بنویسم یا ریسرچ. این قسمتش جذابه» (تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی).

درنهایت احساس تعلق ملی موجب می‌شود فرد در خارج از ایران احساس غریبگی کند و با آن محیط سازگار نشود. در این زمینه، یوسفی مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید:

«این حس رو همیشه داشتم که آدم هیچ وقت تو یه کشور دیگه شهروند درجه یک نمی شه. همیشه غریبه هست. این حس غریبگی رو آدم می تونه یه مدتی به دلایلی مثل اینکه ادامه تحصیل بده، کار بکنه می تونه تحمل بکنه ولی تا آخر عمرش نمی تونه تحمل بکنه که همیشه شبیه یه غریبه زندگی کنه. اینم دوست نداشتم اینم یکی از چیزایی بود که دوست نداشتم معامله ش بکنم مهاجر باشم در کشور دیگه‌ای و ترجیح می دادم وظیفه‌های اینجارو داشته باشم و تو کشور خودم برای خودم باشه» (احساس غریبگی در خارج از ایران).

### احساس تبعیض در خارج از کشور

یکی از دلایل مهم دیگر که زمینه ماندگاری نخبگان را در ایران فراهم می کند، تجربه «احساس تبعیض» در خارج از کشور است. مراد از احساس تبعیض، درک، مقایسه، ارزیابی و نتیجه‌گیری از شرایطی است که کنشگر در می‌یابد در مقایسه با دیگران به منابع ارزشمند به طور برابر دسترسی ندارد (تولایی و فلاح-پیشه، ۱۳۹۰). بنابراین احساس تبعیض، توزیع نابرابر قدرت، منابع و فرصت‌های اقتصادی است. در این زمینه، نخبگان به «احساس تبعیض نژادی و ملیتی در خارج از کشور، احساس تبعیض دینی در خارج از کشور و احساس تبعیض شغلی» اشاره می‌کنند.

یکی از مهم‌ترین تبعیض‌هایی که افراد با مهاجرت احساس می‌کنند، احساس تبعیض نژادی و ملیتی در خارج از کشور است. این نوع تبعیض در رابطه با نژاد، رنگ پوست و ملیت افراد است. اگر چه طبق اصل برابری در قانون چنین تبعیض‌هایی ممنوع هستند اما این پدیده یعنی احساس شهروند درجه دوم بودن یا شهروند درجه چندم بودن در زندگی روزمره، مراکز خدماتی و درمانی، بیمارستان‌ها، مدارس و فروشگاه‌ها احساس می‌شود. نخبگان اشاره کرده‌اند که در محیط‌های دانشگاهی و همچنین مناطقی که در آن تنوعی از مهاجران سکونت دارند، کمتر چنین نگاه‌هایی وجود دارد.

رضایی‌زاده، مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «شما اونجا همیشه شهرونده دو به

بعدی، حالا اگه خیلی چیز باشی شهرونده ۲ محسوب می‌شی و گرنه همین الانش ما

شهرونده دهم بیستم‌ایم، با این وضعی که هست. همیشه این نگاه به شما هست، مثل همین که ما به افغانی‌ها نگاه دیگه‌ای داریم که متأسفانه خوب نیستا ولی اونا هم به ما خواهند داشت» (احساس تبعیض نژادی).

حمزه‌لویان، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ می‌گوید: «بینید من فکر می‌کنم در نهایت حالا اگر هم که می‌خواستم بمونم یعنی شرایط طوری بود که می‌خواستم بمونم احتمال بسیار زیادی بود چند سال بمونم و حالا بخوام از لحاظ حرفه‌ای پیشرفت بیشتری داشته باشم. شاید حالا بخوام از لحاظ مالی یک مقدار شرایط بهتری داشته باشم ولی احتمال بسیار زیاد حدسم اینه که بعد از مثلاً ۵ سال یا ۱۰ سال بخوام برگردم به خاطر اینکه اون آرامش و آسایش خاطرایی که آدم توی مملکت خودش داره ممکنه جای دیگه‌ای نداشته باشه یعنی این حس واقعاً هست که شما ممکنه خارج از ایران باشید و همه امکانات هم فراهم باشه، همه چیز هم روبراه باشه ولی یه دغدغه‌ای شما رو همواره اذیت میکنه یا دو تا دغدغه، یکی اینکه تو کشورم چه اتفاقی داره میفته و یک مسئله دیگه اینکه به هر حال من اونجایی که هستم ممکنه یه مقدار متعلق به اونجا نباشم و برخورداری که می‌بینم ته دل اون کسی که داره با من صحبت می‌کنه این باشه که شما مثلاً شهروند درجه دو هستید. ممکن هست شما اصلاً بینید برخوردار یه نفری که با شما اصلاً برخوردار مناسبی نداشته باشه یا یه حرفی بزنه که به شما بر بخوره به هر دلیل. به دلیل اینکه شما شهروند اونجا نیستین یا یا هر چیز دیگه که البته این تو جوامعی که مهاجرپذیر هستن کمتر دیده میشه اما یه جایی مثلاً آمریکا و شهرهای مختلفی که حالا بعضی‌ها کمتر مهاجرپذیره ممکنه اینو ببینی یعنی شما تو نگاه یه نفر یه چیزی بتونی بخونی یا اینکه حرفی بزنه که یه ذره آزاردهنده باشه» (احساس تبعیض نژادی).

رجایی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ می‌گوید: «من اینجا اگر سیتیزن هم بشم، سیتیزن درجه ۲ میشم. اینکه خیلی تمایل به مایه گذاشتن برای جامعه نبودم چون ما سیتیزن هم بشیم سیتیزن درجه ۲ می‌شیم».

جعفری، مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «حالا نمی‌گم خیلی وطن دوستم ولی اینجا حس عضویت دارم تو این کشور ولی مثلاً برم امریکا حس می‌کنم یه جور آدمی هستم که غریبه‌ام و به من به عنوان سیتیزن نوع دوم سطح دوم نگاه میشه. تصورم اینه و فکر می‌کنم تصورم درسته. شما دوستای خارجییم اگر داشته باشین خیلی صمیمی نیستن ممکنه خیلی مودبانه رفتار کنن و خوب باشه ولی یه جور نژادپرستی خفیف هست تو همه دنیا هست فکر می‌کنم تو ایران هم اگر نگاه کنید به آدم‌های خارجی به چشم دیگه‌ای نگاه میشه» (احساس تبعیض نژادی). خب به خاورمیانه فکر کنم یه مقدار بدتره چون اونها هم تصورشون اینه که ما یه کشور عقب افتاده‌ایم و یه مقدار از نظر فرهنگی عقیم و نمی‌دونم یه مقدار به چشم حقارت نگاه می‌کنن. خیلی نگاه بالا به پایینه. خب به آدم برمی‌خوره دیگه تو قشر تحصیل کرده و دانشگاهی این چیز کمتره ولی خب بازم تو جامعه آدم میره و همچین نگاهی هست».

حمزه‌لویان، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ می‌گوید: «اگه یه نفر یه جمله‌ای بگه یه درصد بره به اون سمت که مثلاً من اگه آمریکایی بودم اینو بهم نمی‌گفت، اینو من به عنوان یک مطلب درواقع مرتبط با این موضوع برداشت می‌کنم. بنابراین به حساسیت آدم‌ها هم بستگی داره و اینکه اون عزت نفسی که هر کس برای خودش داره، یعنی حتی فرض کنین شما آقای ترامپ بره بالا و بگه مهاجران باید بیان تو یا اینکه مثلاً این مکزیکی‌ها کین که دارن میان تو این کشور، این به من برمی‌خوره، اینجوری بهتون بگم اینو من به عنوان یک شهروند درجه ۲ برچسب شهروند درجه ۲ برای خودم برداشت می‌کنم و می‌چسبونم به خودم، بنابراین این شکلیه یعنی این مسئله یعنی همین مباحثی که تو مجامع سیاسی مطرح میشه و توی سخنرانی‌ها مطرح میشه، اینا مطالبیه که برای شخص من آزاردهنده هست. بنابراین من شاید همین الان اونجا بودم با این مباحثی که پیش میاد و فضاهایی که بعد از آقای ترامپ ایجاد شده شاید همون موقع جمع می‌کردم می‌ومدم (احساس تبعیض نژادی).

یکی از تبعیض‌های دیگر که نخبگان در خارج از کشور تجربه می‌کنند، احساس تبعیض دینی است. تبعیض دینی تبعیضی است که به دلیل دین و مذهب فرد بر وی تحمیل می‌شود. این نوع تبعیض زمانی احساس می‌شود که افراد به دلیل باورهای دینی و مذهبی، مورد تبعیض، برچسب‌زنی، رفتار نابرابرانه و گاه خصمانه قرار می‌گیرند.

حجت، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «اون زمان ترامپ یه قانونی که گذاشت که مسلمانا رو بیرون کنه. خب یه جوروی توهین بود دیگه، قبلاً که ما اونجا بودیم خب یه سری حقوقی داشتیم حداقل مساوی بقیه مردم جامعه در ظاهر اما خب زمان که گذشت و دیگه به مسلمانا ویزا نمی‌دادن یه جورایی حس خوبی هم دیگه نداشتیم که اونجا بمونیم (احساس تبعیض دینی). خب آدم حس خوبی نداشت وقتی که مثلاً تو تلویزیون می‌گن مسلمانا رو ما راه نمی‌دیم و این حس بدی می‌ده به آدم» (احساس تبعیض دینی).

یکی دیگر از انواع تبعیض‌ها که نخبگان تجربه کرده‌اند، تبعیض شغلی در محیط‌های کاری است. در این زمینه به سقف پایین مسیرهای ارتقاء شغلی برای مهاجران اشاره شده است.

بهمن‌پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ در این زمینه می‌گوید: «قانون اینجا مثلاً حداقل روی کاغذ نوشته که آقا مثلاً تبعیض نباید باشه. حالا شما ممکن هست توی سرکار این رو ببینید یا به صورت آشکار یا به صورت پنهان ولی آشکارش رو اصلاً جلوش رو گرفتند. حداقل روی کاغذ اون رو دارند و این خودش یه دلگرمی هست که انگار مجموعه قوانین اینجا این قانون به من می‌ده که تو این جامعه پیشرفت کنم. ولی خب یه سری موانع نامرئی هم وجود داره یعنی مثلاً شما فقط هم بحث ایرانی‌ها نیست مثلاً شما توی مهاجران کشورهای دیگر هم می‌بینید که اون‌ها از یک لول‌هایی خیلی بالاتر نمی‌تونند بروند. مگر اینکه طرف مثلاً صنعت داشته باشه یکی دو نسل ازش گذشته باشه. مثلاً می‌گن استثناهایی هم هست مثلاً رئیس جمهور قبلی آمریکا یا شخص نماینده که الان هستند. مثلاً نسل دومی هم اینها هستند توی کنگره آمریکا. ولی به

طور معمول، این رو حس می‌کنید که از یک لایه‌ای بالاتر شاید نتونی بری البته این به مقداری‌اش به این برمی‌گرده که خب ما فرهنگ کاری اینجا رو هم درست بلد نیستیم دیگه بحث صحبت کردن‌ها، بحث مذاکرات، بحث اینکه ارتباطات موثر آدم بتونه برقرار کنه، با مدیران، با افرادی که می‌تونند برای آدم راه رو باز کنند و این‌ها. این‌ها رو ما بلد نیستیم ولی خوب خود سفیدپوست‌ها بلدند این رو. طرف داره یک شبکه‌ای از دوستان و آشنایان برای خودش درست کنه که این‌ها کمک کنند که مسیرهای ارتقاء شغلی رو راحت‌تر طی کنه. ما این رو بلد هستیم. به دلیلش هم شاید این باشه که نمی‌تونیم از یک سری لایه‌ها بریم بالا» (تبعیض شغلی).

### تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی

یکی دیگر از دلایل ماندگاری نخبگان در ایران، «تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی» نخبگان در جامعه مقصد است که در این زمینه آنها به «تفاوت زبانی و فرهنگی با همکاران در خارج از کشور، تفاوت فرهنگی نسل اول مهاجران با فرزندان و تفاوت مهارت زبان انگلیسی نسل اول مهاجران با فرزندان» اشاره کرده‌اند.

یکی از پیامدهای مهم مهاجرت برای نخبگان، «تفاوت فرهنگی و زبانی با جامعه مقصد» است که در مواردی این تفاوت‌های فرهنگی سبب بروز تضاد و گسست فرهنگی مهاجران میان سرزمین مادری و سرزمین میزبان می‌شود. همچنین تفاوت‌های فرهنگی و زبانی موجب ایجاد سبک زندگی متفاوت نیز می‌شود. این تفاوت‌ها، روابط و مناسبات اجتماعی و فرهنگی مهاجران را در محیط‌های شغلی و زندگی روزمره تحت تاثیر قرار می‌دهد. بنابراین افراد گاهی به دلیل تفاوت‌های زبانی و فرهنگی با گروه اکثریت برخوردارهای مختلفی چون نادیده قرار گرفتن، طرد و در حاشیه قرار گرفتن را تجربه می‌کنند.

بهمن پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ درباره تفاوت زبانی و فرهنگی با همکاران در خارج از کشور می‌گوید: «اغلب تایم کاری‌ام توی کالیفرنیا بوده مثلاً از لحاظ تنوع نژادی و تنوع مهاجرتی و این‌ها خیلی بالاست از سایر جاها و همین کمک می‌کنه که



افراد بیشتر تحمل کنند همدیگر رو. همین مسأله در مورد شرکت‌ها هم وجود داره مثلاً خب خیلی از شرکت‌های اینجا شما مثلاً در موردش سرچ بکنید نه به عنوان یک مهاجر به عنوان یک آمریکایی، مثلاً توش نوشته آقا این شرکت بیشتر آدم‌هایی که توش هستند تمایلاتشون جمهوری خواه هستند افراط‌گرا هستند. خب خود اینها هم مثلاً براشون دغدغه می‌شه. اینجا بیشتر ترامپی هستند مثلاً من دوست ندارم تو این محیط باشم می‌رم جای دیگه. مثلاً هستند کسانی که تو اینترنت مقاله‌ها و خبرهاش بود که مثلاً طرف می‌گفت کالیفرنیا دیگه برای من غیر قابل تحمل شده بود از بس چپ‌گرا هستند. ول کردم رفتم تگزاس که اونجا اکثراً راست‌گرا هستند. این در واقع برای خود این‌ها هم وجود داره و تفاوت وجود داره بین مناطق و شرکت‌ها و محیط‌های کاری مختلف و چیزی که حالا من خودم توی محیط کاری دیدم. من حالا می‌تونم فقط یکی از شرکت‌هایی که بودم رو خیلی برام آشکار بود که مثلاً توی بحث مرخصی دادن یا مثلاً بحث اینکه شما بتونید نظر حرفه‌ای تون رو ببرید جلو و اینها، این‌ها تبعیض قائل می‌شدند. از وقتی اومدم اینجا توی چهار پنج تا شرکت کار کردم، یه دونه‌شون بود که خیلی خیلی آشکار و واضح این کار رو انجام می‌داد و آزاردهنده بود که نهایتاً منجر شد من بیرون از اونجا ولی شرکت‌های دیگه که بودم به این شکل نمی‌دیدم این چیز رو. البته یه شرکت دیگه هم بود اون هم یه شرکت تجهیزات پزشکی بود. اون رو نه از طرف مدیران شرکت بلکه از طرف خود کارمندان این حس بعضی وقت‌ها ایجاد می‌شد که یه حالت بانده خودشون رو داشتند. مثلاً اون‌هایی که آمریکایی بودند یا در آمریکا بزرگ شده بودند مثلاً طرف خودش مکزیکی بود ولی خب اصالتش مکزیکی بود ولی اینجا به دنیا اومده بود و بزرگ شده بود این با آمریکایی‌ها و بقیه مثلاً یه گروه بودند و بقیه رو تحویل نمی‌گرفتند. اون‌ها رو به ناهار دعوت نمی‌کردند مثلاً از این چیزها هم تو اون شرکت می‌دیدم (تفاوت زبانی و فرهنگی با همکاران در خارج از کشور) ولی خب مثلاً شرکتی که

الان هستم اینقدر تنوع زیاده که من تا حالا چیزی ندیدم یعنی مثلاً از قومیت‌ها و کشورهای مختلف آنقدر زیاد هستند از مکزیک، هند، چین و ایران و فلان. من انتظارم هم این هست که احتمالاً بنیم روزهای اینجوری ولی خب می‌گم از اون موارد پنهان و این‌ها پیش میاد تک و توک تو محیط‌های دانشگاهی شاید کمتر باشه ولی تو محیط‌های صنعتی و کاری شاید بیشتر دیده می‌شه».

تفاوت‌های فرهنگی و زبانی علاوه بر محیط‌های شغلی و عمومی، در محیط خانوادگی و خصوصی نیز جریان دارد و تاثیرات خودش را نشان می‌دهد. در این زمینه باید به تفاوت‌های زبانی و فرهنگی دو نسل مهاجران اشاره کرد. نسل اول مهاجران کسانی هستند که پس از طی دوران جامعه‌پذیری به کشور دیگری مهاجرت می‌کنند اما نسل دوم مهاجران شامل افرادی هستند که دوران جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن را در کشور میزبان تجربه کرده‌اند. برخی از این افراد در کشور میزبان متولد شده‌اند. برخی نیز در دوران کودکی و نوجوانی با اعضای خانواده خود مهاجرت کرده‌اند. این دو نسل در ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای اجتماعی و روابط و مناسبات اجتماعی و فرهنگی با هم متفاوت هستند. در واقع تفاوت‌های فرهنگی و زبانی موجب ایجاد سبک زندگی متفاوت دو نسل مهاجران می‌شود. بهمن‌پور، مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ درباره تفاوت فرهنگی نسل اول مهاجران با فرزندان می‌گوید:

«مسأله فرهنگی هم برای خودمون هست و هم برای بچه‌ها ببینید مثلاً شما توی ایران و حالا مثلاً هر برنامه‌ای رو حساب کنید چه بیرون چه غیر. بیرون از عید نوروز گرفته تا بحث ماه رمضان و بحث محرم و ... خب اونجا خیلی پرشورتر هست. خیلی پررنگ‌تر هست. عید نوروز اونجا خیلی دید و بازدید و این‌ها زیاد هست. اینجا اغلب اوقات نشستیم داریم کارمون رو انجام می‌دیم. بعد می‌بینیم که سال تحویل شد و یه تبریکی و یه تلفن به ایران و تمام. دیگه کار خاص دیگه‌ای نمی‌شه انجام داد. خب این مسئله فرهنگی هم برای شخص خود من و خانواده‌ها و افراد بزرگسال هم هست. حالا این نگرانی هم برای بچه‌ها هست که آقا بچه من اصلاً عید نوروز رو نمی‌تونه باهاش ارتباط برقرار کنه. با کریسمس راحت‌تر ارتباط برقرار می‌کنه. چون می‌بینه

اینجا، خونه‌ها رو تزئین می‌کنند. اینجا هالوین رو می‌بینه. مثلاً بچه‌ها شکلات می‌گیرند دم در خونه‌ها و خب این نگرانی هست که دیگه آقا من مثلاً به جای اینکه بچه‌ام مثلاً عید نوروز و این چیزها رو تو ذهنش جا بیفته، مثلاً هالوین رو بهتر می‌فهمه. خلاصه این‌ها هم هست دیگه» (تفاوت فرهنگی نسل اول مهاجران با فرزندان).

امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ درباره تفاوت فرهنگی مهاجران نسل اول با فرزندان‌شان می‌گوید: «احساس می‌کنم که در اینجا من در یک راهی رفتم جلو که اگر الان بخوام برم به جای دیگه باید برگردم به ۸ سال پیشم و خیلی برای من گرون تموم میشه. ترجیح میدم اینکارو نکنم. از طرفی هم با فرهنگ اینجا راحتم. قسمتای فرهنگیم داره که من روش تاکید نکردم. گفتم داییم اونوره خالم اونطرف تا حالا یکبار پسرخالمو ندیدم تا حالا یکبارم با پسرخالم حرف نزدم. دختر داییمو دیدم چندین بار باهاش حرف زدم ولی اون بنده خدا نمی‌تونه حرف بزنه باید انگلیسی حرف بزیم من به مقدار آلمانی بلدم که حرف بزیم ولی بچه من اونور بزرگ شه این مشکلاهی فرهنگیم هست که احتمالاً فارسیش آنقدر خوب نخواهد بود با مادر من نمی‌تونه فارسی صحبت کنه، قریون صدقه‌اش میره نمی‌فهمه چی داره میگه. عید میشه ما داریم جشن می‌گیریم، هیچ کس دیگه جشن نمی‌گیره. ما به سفره هفت سین بچینیم بیاریم سر سفره هفت سین بگیم اینه بگه نمی‌خوام. تو اون بازه‌ای که سوئیس بود مهدکودک رفته از ۴ سالگی تو مهدکودک دم کریسمس درخت کاج می‌داشتن بعد این گیر می‌داد که ما چرا تو خونمون درخت کاج نمی‌ذاریم خب من چه جوری باید بهش بگم که ما فرق داریم با اینا» (تفاوت فرهنگی مهاجران نسل اول با فرزندان).

علاوه بر تفاوت فرهنگی نسل اول مهاجران با فرزندان، تفاوت در مهارت‌های زبانی دو نسل از مهاجران را نباید فراموش کرد. یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های فرزندان با والدین، در مهارت‌های زبانی است. امینی، مصاحبه‌شونده شماره ۸ درباره تفاوت مهارت زبان انگلیسی نسل اول مهاجران با فرزندان می‌گوید:

«من اونجا دوستایی داشتم که ایرانی بودن. بچه هاشون اونجا بزرگ شده بود خوب هر چقدرم خوب صحبت بکنی شما لهجه داری دیگه بچه شما وقتی اونجا بزرگ میشه لهجه نداره. این دخترش یه جورایی میومد مدرسه می گفت تو حرف نزن بذار من حرف بزnm تو با لهجه حرف می‌زنی من خجالت می‌کشم. حالا آدمی که دکترای اونجا رو گرفته، پوزیشن خیلی بالای علمی داره ولی دخترش از این آدم خجالت می‌کشه. اینا نکات فرهنگی منفیه دیگه اینجا من نمی‌تونم اینارو خیلی راحت هضم کنم این برای من سخت بود (تفاوت مهارت زبان انگلیسی نسل اول مهاجران با فرزندان).

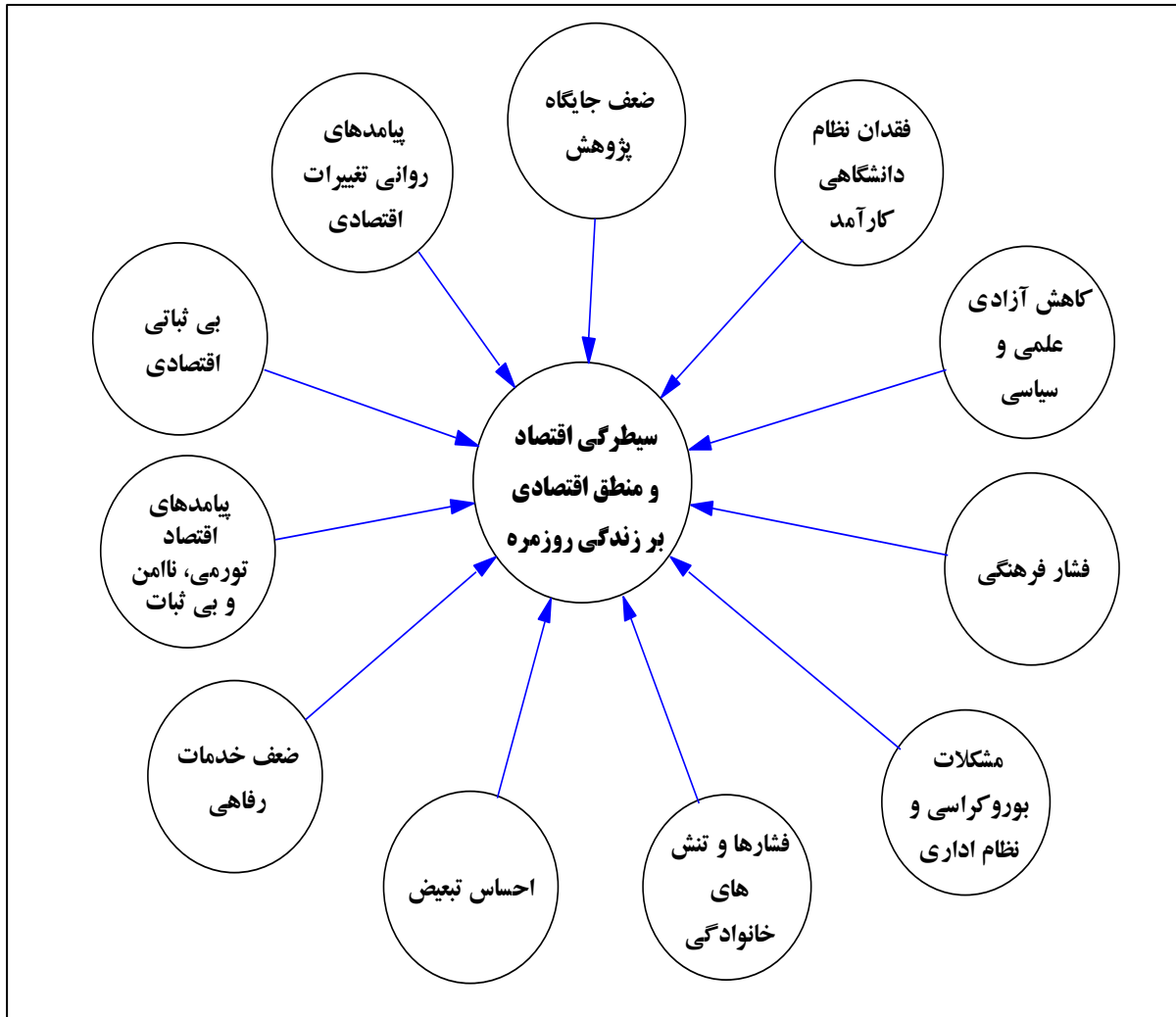
## فصل آخر: نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

### نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در پاسخ به این سوال اصلی که موانع و دلایل ماندگاری نخبگان و سرآمدان در ایران چیست؟ انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد «بی‌ثباتی اقتصادی، پیامدهای اقتصاد تورمی، ناامن و بی‌ثبات، پیامدهای روانی تغییرات اقتصادی، ضعف جایگاه پژوهش، فقدان نظام دانشگاهی کارآمد، فقدان آزادی علمی و سیاسی، مشکلات بوروکراسی و نظام اداری، احساس تبعیض، فشار فرهنگی، ضعف خدمات رفاهی در نظام دانشگاهی و در نهایت فشارها و تنش‌های خانوادگی» از موانع ماندگاری نخبگان است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد اقتصاد و منطق اقتصادی بر زندگی روزمره نخبگان غلبه، سیطرگی و سلطه یافته است. فراتر از سیطرگی بر دیگر قلمروهای زندگی نیز سرایت کرده و به خصوص زندگی علمی و دانشگاهی نخبگان را تحت تاثیر قرار داده است.

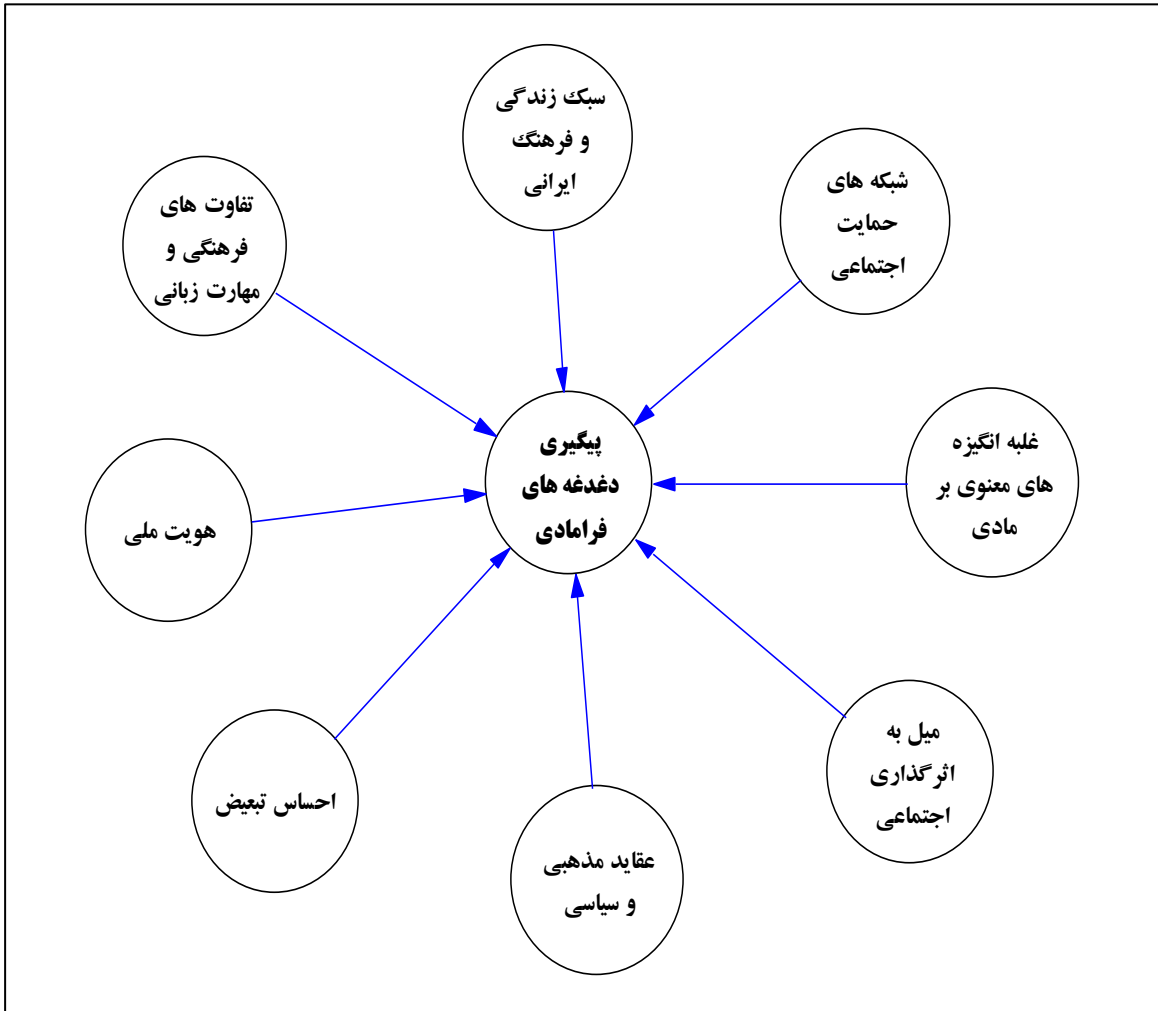
سیطرگی اقتصاد و منطق اقتصادی علاوه بر مناسبات علمی بر مناسبات اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی نخبگان نیز سرایت کرده است. می‌توان گفت در وضعیت اقتصادی جامعه امروز و شرایط تورمی، زندگی روزمره نخبگان تحت استعمار نظام اقتصادی و پیامدهای آن قرار گرفته است. تکرار مقوله‌های اقتصادی و پیامدهای آن در روایت‌های مصاحبه‌شوندگان بسیار شنیده می‌شود.

### شبکه مضامین موانع ماندگاری نخبگان



در چنین موقعیتی، تنها دغدغه‌های فرامادی نخبگان و سرآمدان کشور است که موجب ماندگاری آنها در ایران شده است. نتایج پژوهش نشان داد «سبک زندگی و فرهنگ ایرانی، شبکه‌های حمایت اجتماعی، غلبه انگیزه‌های معنوی بر مادی، میل به اثرگذاری اجتماعی، عقاید مذهبی و سیاسی، هویت ملی، احساس تبعیض، تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی در خارج از ایران» از دلایل ماندگاری نخبگان و سرآمدان در ایران است. همه این دلایل نشان‌دهنده دغدغه‌های فرامادی نخبگان است که برای پیگیری آنها زیست در ایران را برگزیده‌اند.

### شبکه مضامین دلایل ماندگاری نخبگان



نتایج پژوهش حکایت‌گر کشاکش نخبگان بین سلطه اقتصاد و دغدغه‌های فرامادی است. نخبگان در کشاکش بین سلطه‌گری اقتصاد و پیگیری دغدغه‌های فرامادی زیست می‌کنند. اقتصاد خود را بر روابط زندگی روزمره تحمیل کرده است و در مقوله‌های مختلف رد پای اقتصاد دیده می‌شود. با الهام از یکی از نظریه‌پردازان اجتماعی، پولانی (۱۳۹۱) می‌توان گفت منطق بازاری و کالایی به مناسبات علمی نیز سرایت کرده است و در نتیجه تولیدات علمی و پژوهشی، خصلت کالایی به خود گرفته است. کالایی که می‌تواند

ابزاری برای ارتقاء در نظام دانشگاهی باشد و منفعت اقتصادی و فرهنگی بیشتری را به دنبال داشته باشد. علاوه بر این‌ها در جامعه‌ای با نظام اقتصادی تورمی، بی‌ثبات و ناامن و درآمدهای پایین و نامکفی، کاسب-گرایی گسترش می‌یابد و انگیزه‌های مالی نسبت به انگیزه‌های علمی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. در چنین موقعیتی، اقتصاد بر متن و بطن اصلی زندگی نخبگان نفوذ کرده و علم و تحقیقات علمی به حاشیه می‌رود. طی چند دهه اخیر مشکلات اقتصادی نخبگان در ایران نه تنها حل نشده بلکه به صورت مداوم بازتولید شده و حتی امروز شدت و گسترش بیشتری پیدا کرده و سلطه اقتصاد به قلمروهای دیگر زندگی نیز سرایت کرده است. سیطره قواعد بازاری و اقتصادی بر سپهر زندگی روزمره نخبگان را می‌توان در مقوله‌هایی چون کالایی‌شدن علم و پژوهش، حاکمیت نگاه کمی‌گرا در پژوهش، غلبه کمی‌گرایی در ارزیابی‌های علمی و فقدان ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی، کاهش امکان شرکت در کنفرانس‌ها و مجامع علمی جهانی، احساس ناامنی اقتصادی، احساس ناامنی ذهنی و روانی، کاهش درآمد اقتصادی بر حسب دلار، حاکمیت رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی و دیگر مقوله‌ها دید. بنابراین علاوه بر بی‌ثباتی‌های اقتصادی و زیست در اقتصاد تورمی، بی‌ثبات و ناامن و پیامدهای اقتصادی و روانی تغییرات اقتصادی جامعه ایرانی، دیگر قلمروهای زندگی نیز شاهد غلبه اقتصاد و منطق اقتصادی است که در نهایت همه این‌ها زندگی روزمره نخبگان را تحت تاثیر و فشار قرار می‌دهد.

در این زمینه تفاوت‌هایی بین نخبگان در رشته‌های تحصیلی مختلف وجود دارد. دغدغه نخبگان رشته‌های فنی-مهندسی در درجه اول، اقتصاد و بعد فرهنگ و سیاست است درحالی که برای نخبگان رشته‌های علوم انسانی در درجه اول، فرهنگ و سیاست و در مراحل بعد اقتصاد دارای اهمیت و اولویت برجسته است. بین نخبگان مرد و زن تفاوت مشهودی وجود ندارد بلکه تفاوت‌ها عمدتاً ریشه در رشته‌های تحصیلی نخبگان دارد. در رابطه با گروه سنی نخبگان نیز باید اشاره داشت که موانع ماندگاری نخبگان در بین متولدین دهه ۶۰ بیشتر اقتصادی است؛ هم تاثیرات مستقیم اقتصاد و هم تاثیرات غیرمستقیم آن در دیگر قلمروهای زندگی. اما در بین نخبگان متولدین دهه ۵۰ علاوه بر اقتصاد، مسائل فرهنگی و سیاسی نیز تعیین‌کننده است. همچنین بنظر می‌رسد با افزایش سن، دغدغه‌های فرامادی نخبگان بیشتر می‌شود و همین به ماندگاری نخبگان در این دوره سنی می‌انجامد.



از دیگر نتایج تحقیق باید اشاره کرد که روایت داستان‌های شخصی در کنار کلان روایت‌ها است که معنا پیدا می‌کند. یافته‌های پژوهش مملوء از روایت‌هایی است که تاثیر ساختارهای کلان بر زندگی روزمره نخبگان را نشان می‌دهد. شرایط نامساعد و پیش‌بینی ناپذیر موقعیت اقتصادی و سیاسی ایران از مهم‌ترین ساختارهای کلان تاثیرگذار بر زندگی نخبگان است. روایت‌های شخصی نخبگان کاملاً رنگ و بوی کلان روایت حاکم بر جامعه امروز را به خود گرفته است یعنی سیطرگی اقتصاد و منطق اقتصادی در زیست جهان روزمره نخبگان. در چنین زیست‌جهانی، نخبگان در کشاکش بین سلطه اقتصاد و پیگیری دغدغه‌های فرامادی خود در نظام اجتماعی زیست می‌کنند.

به منظور ارائه دسته‌بندی دیگری از یافته‌ها، مقوله‌های بدست آمده تحت عنوان موانع ماندگاری و دلایل ماندگاری نخبگان نشان می‌دهد از این مقوله‌ها می‌توان جاذبه‌ها و دافعه‌های جامعه مبدأ و مقصد را استخراج کرد که در جدول زیر آمده است:

### جدول شماره ۱. جاذبه‌ها و دافعه‌ها مبتنی بر یافته‌های پژوهش

مضامین کلیدی	جاذبه‌ها و دافعه‌ها
درآمد چندبرابری در خارج از ایران	جاذبه‌های جامعه مقصد
فرصت‌های شغلی مطلوب	
کیفیت زندگی مناسب	
احساس امنیت اقتصادی	
فرصت پیشرفت اقتصادی	
فرصت پیشرفت علمی	
ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی	
حمایت‌های مالی نظام دانشگاهی از پژوهش	
نظام دانشگاهی کارآمد	
اهمیت پژوهش در نظام دانشگاهی	
تبعیض جنسیتی مثبت	
نظام آموزشی کارآمد برای فرزندان	
تفاوت‌های فرهنگی و مهارت‌زبانی نخبگان و بحث انطباق فرهنگی	

احساس تبعیض نژادی و ملیتی، احساس تبعیض دینی، احساس تبعیض شغلی	<b>دافعه‌های جامعه مقصد</b>
تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی	<b>جاذبه‌های جامعه مبدأ</b>
برخورداری از شبکه‌های حمایت اجتماعی (سرمایه خانوادگی و سرمایه اجتماعی)	
احساس هویت ملی	
عقاید مذهبی و سیاسی	
میل به اثرگذاری اجتماعی	
غلبه انگیزه‌های معنوی بر مادی	
بی‌ثباتی اقتصادی (تحریم‌های بین‌المللی، تغییرات نرخ ارز و کاهش مستمر ارزش پول ملی، تورم‌های فزاینده و افزایش هزینه‌های زندگی، مشکل مسکن)	<b>دافعه‌های جامعه مبدأ</b>
پیامدهای اقتصاد تورمی، ناامن و بی‌ثبات (کاهش درآمد اقتصادی برحسب دلار، نابرابری درآمدی در داخل و خارج کشور، کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی، کاهش کیفیت زندگی، فقدان فرصت پیشرفت اقتصادی و شغلی در داخل کشور و ...)	
پیامدهای روانی تغییرات اقتصادی (احساس ناامنی اقتصادی، احساس ناامنی روانی، کاهش امکان بروز خلاقیت علمی، کاهش تولیدات علمی)	
ضعف جایگاه پژوهش (کالایی شدن علم و پژوهش، حاکمیت نگاه کمی‌گرا در پژوهش، کمبود بودجه‌های پژوهشی و امکانات آزمایشگاهی)	
فقدان نظام دانشگاهی کارآمد (حقوق پایین اعضای هیئت علمی در ایران، غلبه کمی‌گرایی در ارزیابی‌های علمی، فقدان ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی، کمبود حمایت‌های مالی سازمانی، عدم حمایت مالی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی و ...)	
فقدان آزادی علمی و سیاسی	
مشکلات بوروکراسی و نظام اداری (سیستم اداری معیوب، حاکمیت رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی، فساد نظام اداری، رانت‌خواری)	
احساس تبعیض در داخل کشور (تبعیض جنسیتی، تبعیض مذهبی، تبعیض قومی، تبعیض فرهنگی و سیاسی)	
فشارهای فرهنگی	

ضعف خدمات رفاهی و درمانی نظام دانشگاهی	
فشارها و تنش‌های خانوادگی (نارضایتی خانواده از زندگی در ایران)	

از جاذبه‌های جامعه مقصد می‌توان به درآمد چندبرابری در خارج از ایران، فرصت‌های شغلی مطلوب، کیفیت زندگی مناسب، احساس امنیت اقتصادی، فرصت پیشرفت اقتصادی، فرصت پیشرفت علمی، ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی، حمایت‌های مالی نظام دانشگاهی از پژوهش، نظام دانشگاهی کارآمد، اهمیت پژوهش در نظام دانشگاهی، تبعیض جنسیتی مثبت و نظام آموزشی کارآمد برای فرزندان اشاره کرد. تفاوت‌های فرهنگی و مهارت‌های زبانی نخبگان و بحث انطباق فرهنگی و احساس تبعیض نژادی و ملیتی، احساس تبعیض دینی، احساس تبعیض شغلی از دافعه‌های جامعه مقصد است. از جاذبه‌های جامعه مبدأ می‌توان به تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی، برخورداری از شبکه‌های حمایت اجتماعی (سرمایه خانوادگی و سرمایه اجتماعی)، احساس هویت ملی، عقاید مذهبی و سیاسی، میل به اثرگذاری اجتماعی و غلبه انگیزه‌های معنوی نخبگان اشاره کرد.

در نهایت دافعه‌های جامعه مبدأ نیز همان موانع ماندگاری نخبگان است که در بالا اشاره شده است. از مهم‌ترین موانع ماندگاری نخبگان یا به بیانی دیگر دافعه‌های جامعه مبدأ برای نخبگان و سرآمدان کشور به ترتیب فراوانی تکرار مقوله‌ها در بین نخبگان می‌توان به پیامدهای اقتصاد تورمی، ناامن و بی‌ثبات (کاهش درآمد اقتصادی برحسب دلار، نابرابری درآمدی در داخل و خارج کشور، کاهش امکان اقتصادی شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی، کاهش کیفیت زندگی، فقدان فرصت پیشرفت اقتصادی و شغلی در داخل کشور، کاهش فعالیت‌های اقتصادی در نتیجه انزوای اقتصادی ایران، فقدان نظام دانشگاهی کارآمد (حقوق پایین اعضای هیئت علمی در ایران، غلبه کمی‌گرایی در ارزیابی‌های علمی، فقدان ارزیابی کیفی از دستاوردهای علمی، کمبود حمایت‌های مالی سازمانی، عدم حمایت مالی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی و...)، بی‌ثباتی اقتصادی (در شکل تحریم‌های بین‌المللی، تغییرات نرخ ارز و کاهش مستمر ارزش پول ملی، تورم‌های فزاینده و افزایش هزینه‌های زندگی، مشکل مسکن)، پیامدهای روانی تغییرات اقتصادی (احساس ناامنی اقتصادی، احساس ناامنی ذهنی و روانی، کاهش امکان بروز خلاقیت علمی، کاهش تولیدات علمی)،

ضعف جایگاه پژوهش (کالایی شدن علم و پژوهش، حاکمیت نگاه کمی‌گرا در پژوهش، کمبود بودجه - های پژوهشی و امکانات آزمایشگاهی)، مشکلات بوروکراسی و نظام اداری (سیستم اداری معیوب، حاکمیت رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی، فساد نظام اداری، رانت‌خواری)، فشارهای فرهنگی، فقدان آزادی علمی و سیاسی و غلبه میدان سیاست بر میدان علم، احساس تبعیض در داخل کشور (تبعیض جنسیتی، تبعیض مذهبی، تبعیض قومی، تبعیض فرهنگی و سیاسی)، فشارها و تنش‌های خانوادگی (نارضایتی خانواده از زندگی در ایران) و درنهایت ضعف خدمات رفاهی و درمانی نظام دانشگاهی اشاره کرد. این ترتیب مبتنی بر تعداد مقوله‌هایی است که از نظرات و دیدگاه‌های نخبگان استخراج شده است.

## ارائه پیشنهادها

تیپ‌شناسی موانع ماندگاری نخبگان نشان می‌دهد این موانع را می‌توان در چند محور کلی (میدان دانشگاه، میدان پژوهش، میدان اقتصاد و میدان فرهنگ) مورد بررسی قرار داد و مبتنی بر آن راهکارها و پیشنهادهایی را برای بهبود وضعیت و افزایش ماندگاری نخبگان مطرح کرد. همچنین در ارائه پیشنهادات بهتر است تکثر جامعه نخبگان لحاظ شود. در این جا می‌توان از چهار تیپ از نخبگان صحبت کرد: ۱) نخبگانی که در ایران زندگی می‌کنند و مشغول فعالیت هستند. ۲) نخبگانی که خارج از ایران زندگی می‌کنند ولی قصد بازگشت به ایران دارند. ۳) نخبگانی که به تازگی وارد ایران شده‌اند. ۴) نخبگانی که خارج از ایران زندگی می‌کنند و قصد بازگشت به ایران ندارند ولی مایل به همکاری هستند. در ارائه پیشنهادها سعی می‌شود این دو ملاحظه در نظر گرفته شود.

### ۱) اقدامات تسهیل‌کننده مخصوص کلیه نخبگانی که در ایران زندگی می‌کنند و

#### مشغول فعالیت هستند؛

لازم به ذکر است اقدامات این بخش می‌تواند برای نخبگانی که قصد بازگشت به ایران دارند نیز مفید باشد. اقدامات پیشنهادی را می‌توان در چند میدان (دانشگاه، پژوهش، اقتصاد، فرهنگ) ارائه کرد. در این بخش، استراتژی‌ها عمدتاً در راستای رفع موانع پیش روی نخبگان و حفظ نیروی نخبگان در جامعه ایران است.

## میدان دانشگاه

پیشنهادات زیر در میدان دانشگاه و نظام دانشگاهی ارائه می‌گردد:

- ✓ فاصله گرفتن از نگاه کمی‌گرا در ارزیابی‌های علمی، تاکید بر ارزیابی‌های کیفی دستاوردهای علمی نخبگان و تعریف نظام کوالیفیکیشن متمایز برای نخبگان در نظام دانشگاهی.
- ✓ فاصله‌گیری از یکسان‌نگری حقوق و مزایا و فراهم‌سازی شرایط متمایزنگری در نظام دانشگاهی؛ به این معنا که نباید به همه اعضای هیئت علمی با مرتبه علمی یکسان، حقوق و مزایای یکسان تعلق بگیرد بلکه باید جامعه نخبگان علمی سطوح بالا در نظام دانشگاهی از حقوق و مزایای اقتصادی متفاوتی بهره‌مند شوند.
- ✓ ملاک قرار دادن کیفیت مقالات و همچنین میزان ارجاع مقالات در ارزیابی‌های علمی اعضای هیئت علمی به جای شمارش صرف کمیت مقالات.
- ✓ اصلاح قواعد نظام ارتقاء اساتید در نظام دانشگاهی و تاکیدزدایی از نگاه کمی‌گرا و حرکت به سوی ارزیابی کیفی نسبت به دستاوردهای علمی نخبگان.
- ✓ اجتناب از قواعد یکسان در نظام دانشگاهی در رشته‌های تحصیلی مختلف. برای مثال در رشته‌های علوم پایه مانند ریاضی، شیمی و فیزیک نسبت به رشته‌های فنی-مهندسی نمی‌توان انتظار یکسانی در مورد کمیت مقاله‌های اساتید داشت.
- ✓ افزایش حمایت‌های مالی سازمانی در شکل خرید تجهیزات کامپیوتری از نخبگانی که در نظام دانشگاهی حضور دارند. دانشگاه محل فعالیت باید دارای حداقل‌های لازم برای فعالیت علمی باشد.
- ✓ کاهش دادن ورودی دانشجویان دکتری در ایران و تلاش برای ارتقاء کیفیت علمی دانشجویان و حمایت مالی از دانشجویان نخبه.
- ✓ جلوگیری از رشد کمی و قارچ‌گونه دانشگاه‌های غیردولتی و اهمیت‌بخشی به کیفیت علمی دانشگاه‌ها.

- ✓ زمینه‌سازی برای ایجاد و تداوم ارتباط با نخبگان خارج از کشور و بهره‌گیری از توانایی و تخصص نخبگان مهاجر (از راه دور) با استفاده از فناوری نوین اطلاعاتی و بهره‌مندی از محیط الکترونیکی و رایانه‌ای در راستای نیازها و اولویت‌های پژوهشی و فناورانه کشور.
- ✓ تسهیل بورروکراسی اداری برای نخبگان در نظام دانشگاهی.
- ✓ حذف گزینش عمومی نخبگان علمی و محدود کردن گزینش عمومی به ارائه گواهی عدم سوء پیشینه متقاضی جذب در نظام دانشگاهی و پرهیز از اعمال سلیقه‌های غیرحرفه‌ای و سیاسی در جذب اعضای هیأت علمی.

### میدان پژوهش

پیشنهادات زیر در میدان پژوهش ارائه می‌گردد:

- ✓ بازنگری جدی در وضعیت بودجه‌های تحقیقاتی و تخصیص اعتبارات و امکانات ویژه برای فعالیت‌های پژوهشی نخبگان.
- ✓ تقویت منابع مالی در زمینه تحقیقات و اختصاص عادلانه بودجه‌های تحقیقاتی به بخش‌های مختلف آموزشی و پژوهشی.
- ✓ متناسب‌سازی بودجه‌های پژوهشی و امکانات آزمایشگاهی نظام دانشگاهی با تغییرات اقتصادی و تحولات نرخ ارز؛
- ✓ تسهیل شرایط برای برقراری ارتباطات علمی در سطوح جهانی برای نخبگان اعم از شرکت در کنفرانس‌ها و مجامع جهانی و چاپ مقالات علمی، و بهره‌مندی از فرصت‌های مطالعاتی.
- ✓ تعریف پروژه‌های تحقیقاتی علمی برای نخبگان با اولویت پژوهش علمی و فاصله‌گیری از کاسب-گرایی در پژوهش. در عین حال همین پروژه‌ها می‌تواند بخشی از دغدغه‌های اقتصادی نخبگان را نیز تامین کند اما هدف اصلی پیشبرد برنامه تحقیقاتی است.
- ✓ حمایت مالی از پژوهش‌های بنیادی و نظری و همچنین حمایت از پژوهش‌های دیربازده.

✓ افزایش بودجه‌های آزمایشگاهی به ویژه برای رشته‌های علوم پایه. دانشگاه محل فعالیت نخبگان باید دارای حداقل امکانات آزمایشگاهی و تحقیقاتی برای انجام پژوهش‌های سطوح بالا باشد.

### میدان اقتصاد

لازم به تاکید است مبتنی بر نتایج پژوهش، ریشه بسیاری از مشکلات نخبگان به اقتصاد تورمی، بی‌ثبات و ناامن و پیامدهای آن برمی‌گردد در حالی که اگر اقتصاد کشور پویا، باثبات و امن باشد و فرصت‌های پیشرفت اقتصادی و شغلی در ایران وجود داشته باشد، نه تنها نخبگان ایران تمایل کمتری به مهاجرت خواهند داشت بلکه بخش زیادی از نخبگان ایرانی مقیم خارج نیز تمایل پیدا می‌کنند تا به کشور بازگردند. بنابراین بهبود موقعیت اقتصادی و سیاسی ایران به طور کلی تمایل مهاجران را برای بازگشت موقت یا دائم افزایش می‌دهد. در نتیجه در میدان اقتصاد، ثبات اقتصادی و احساس امنیت اقتصادی و افزایش امید اقتصادی به بهبود وضعیت رفاهی می‌تواند بسیار مفید باشد و ماندگاری نخبگان را افزایش دهد. محقق شدن این شرایط نیازمند تغییرات در سطوح کلان‌سیاستی است. با این حال بنیاد نخبگان به عنوان یک نهاد میانجی می‌تواند تسهیلاتی را برای جامعه نخبگان علمی سطوح بالا در شرایط فعلی فراهم سازد. پیشنهادات زیر در میدان اقتصاد ارائه می‌گردد:

✓ حمایت اقتصادی از طرح‌ها و ایده‌های نو در راستای گسترش کارآفرینی و مشاغل جدید بسیار بااهمیت است. در این زمینه، حذف قوانین مانع و مزاحم کسب و کارهای جدید، تدوین و ابلاغ دستورالعمل‌ها و آئین‌نامه‌های حمایت از کسب و کارهای مجازی، ارائه معافیت‌های مالیاتی و کم کردن قوانین و مجوزهای دست‌وپاگیر کسب‌وکار، سوبسید و کمک‌های مالی، زیرساخت‌های تکنولوژیکی و منابعی می‌تواند در راستای بهبود وضعیت کسب و کار و فراهم‌سازی زیست‌بوم مساعد برای کسب و کار بسیار مفید باشد.

✓ با توجه به فاصله‌های زیاد درآمدی در ایران و خارج از ایران بهتر است نسبت به نزدیک‌سازی حقوق و مزایای نخبگان کشور نسبت به کشور مقصد اقدام کرد.

- ✓ تلاش برای افزایش بودجه دانشگاه‌های طراز اول کشور برای اختصاص خدمات ویژه به نخبگانی که در این دانشگاه‌ها حضور دارند.
- ✓ تأمین امکانات رفاهی (فرهنگی، آموزشی و خدمات درمانی و پزشکی) و ارتقاء کیفیت خدمات و امکانات موجود.
- ✓ حمایت مالی از نخبگان برای تأمین مسکن در شهر محل سکونت در راستای کاهش فشارهای اقتصادی.
- ✓ با توجه به اهمیت و تاثیرگذاری فعالیت‌های علمی و پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی، حمایت مالی و شغلی بنیاد نخبگان از دانشجویان دکترا در تعداد محدود می‌تواند به پیشبرد فعالیت‌های علمی و پژوهشی اساتید نیز بینجامد و تولیدات علمی را افزایش دهد. در شرایط فعلی با توجه به نبود چنین حمایت‌های مالی، مشغولیت اقتصادی دانشجویان برای تأمین درآمد و گذران معاش، کیفیت خروجی‌های علمی را کاهش داده است.
- ✓ کاهش دادن تعداد پذیرش دانشجویان دکتری و جذب افراد نخبه در مقطع دکتری و در نهایت تلاش برای ارتقاء نظام حمایت مالی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی.

### میدان فرهنگ و سیاست

پیشنهادات زیر در میدان فرهنگ ارائه می‌گردد:

- ✓ اصلاح نظام اداری و جلوگیری از حاکمیت روابط شخصی و جناحی در نهادهای علمی است. در مراکز علمی و اداری باید قانون به جای سلیقه حاکم شود. در واقع باید از سلیقه محوری و رابطه‌گرایی به قانون‌محوری و ضابطه‌گرایی حرکت کرد. این موضوع نیازمند فرهنگ‌سازی است تا از این طریق مفاسد اداری، حاکمیت روابط شخصی، گروهی، حزبی و جناحی ریشه کن گردد.
- ✓ باید به آزادی‌های فردی احترام گذاشت و منزلت علم و عالم را حفظ کرد. همچنین باید از غلبه نگاه سیاسی و ایدئولوژی‌زدگی در نظام دانشگاهی، اداری و شغلی جلوگیری کرد. به ویژه در نظام



- دانشگاهی نباید نگاه سیاسی و غیرعلمی بر نگاه علمی ترجیح داده شود. به‌طور کلی باید زمینه آزادی سیاسی و علمی نخبگان را در فضای جامعه ایران مهیا ساخت.
- ✓ از برخوردهای جناحی و سلیقه‌ای در نظام دانشگاهی جلوگیری شود. نظام دانشگاهی باید عاری از جناح‌بندی‌های سیاسی و قضاوت‌های سیاسی و مبتنی بر شایسته‌سالاری و تخصص‌محوری باشد.
  - ✓ تلاش در راستای منزلت اجتماعی نخبگان و متخصصان و نهادینه شدن تولید فکر و اندیشه به ارزش عمومی در جامعه.
  - ✓ توزیع عادلانه امکانات علمی و پژوهشی بین نخبگان صرف‌نظر از جنسیت، مذهب و وابستگی‌های سیاسی. در این زمینه باید تلاش کرد تا حد امکان در فضاهای علمی و دانشگاهی و مهم‌تر از همه فضاهای اداری، از تبعیض‌های جنسیتی، مذهبی، سیاسی و فرهنگی اجتناب کرد.
  - ✓ با توجه به اهمیت تربیت فرهنگی فرزندان برای نخبگان و اهمیت آموزش و نوع مدارس، در این زمینه نهاد دانشگاه می‌تواند در راستای اقدامات آموزشی و فرهنگی قدم بردارد.
  - ✓ تولیدات فرهنگی و هنری در شکل برنامه‌های تلویزیونی مستند، سریال‌های تلویزیونی با موضوع سختی‌های زندگی در خارج از ایران، سختی‌های انطباق فرهنگی و زبانی، احساس تبعیض و از این قبیل تا از طریق نخبگان به جاذبه‌ها و نکات مثبت حضورشان در ایران بیشتر پی ببرند.

## ۲) اقدامات تسهیل‌کننده مخصوص نخبگانی که خارج از ایران زندگی می‌کنند ولی

### قصد بازگشت به ایران دارند؛

شناسایی نخبگان ایرانی مقیم خارج از ایران و ارتباط علمی با آنها می‌تواند برای نخبگانی که قصد و نیت بازگشت به ایران دارند فرصت خوبی فراهم کند. برای این دسته از نخبگان باید شرایط بازگشت به ایران تسهیل شود. در این زمینه برای نخبگانی که قصد بازگشت به ایران دارند، حمایت شغلی بسیار مهم است.

علاوه بر این، کلیه اقداماتی که در بالا تشریح شد می‌تواند فضای جامعه ایرانی را برای بازگشت نخبگانی که قصد بازگشت دارند آماده‌تر کند. در صورتی که در میدان اقتصاد، دانشگاه، پژوهش و میدان فرهنگی

جامعه ایران جو مثبت و مطلوبی فراهم باشد، نخبگانی که قصد بازگشت دارند با اطمینان و اراده بیشتری تصمیم به بازگشت می‌گیرند و تصمیم خود را عملی می‌کنند.

### ۳) اقدامات تسهیل‌کننده مخصوص نخبگانی که به تازگی وارد ایران شده‌اند؛

یکی از مهم‌ترین اقدامات تسهیل‌کننده برای نخبگانی که به تازگی وارد ایران شده‌اند، فراهم‌سازی و تسهیل جذب نخبگان در نظام دانشگاهی و یا بازار کار ایران است. موقعیت شغلی و ایجاد درآمد می‌تواند موجبات جذب نخبگان در ایران و عدم بازگشت مجدد را فراهم کند. در این زمینه باید اطلاع‌رسانی صورت گیرد تا نخبگانی که تصمیم به بازگشت دارند شناسایی شوند.

انتخاب نقطه شروع فعالیت در بازار کار ایران برای نخبگان بسیار تعیین‌کننده است چرا که می‌تواند این فرصت به مثابه آزمونی برای میدان‌کسب و کار ایران باشد و شکست و عدم موفقیت نخبگان شرایط را برای بازگشت مجدد نخبگان به خارج از ایران فراهم کند. ازین جهت بهتر است متناسب با ظرفیت و توانایی و تخصص نخبگان و همچنین ظرفیت‌های جامعه ایران نقطه شروع مناسبی را برای این دسته از نخبگان انتخاب کرد.

برای این دسته از نخبگانی که به تازگی به ایران بازگشته‌اند، تشکیل گروه یا اجتماع (community) نخبگان با تجربه زیسته مشترک می‌تواند بسیار مفید باشد. این اجتماعات علمی می‌تواند فرصتی را برای به اشتراک گذاشتن تجربه‌ها و اندوخته‌ها برای انطباق با فضاهاى علمى، ادارى، شغلى و کسب و کار جامعه ایران فراهم کند.

### ۴) اقدامات تسهیل‌کننده مخصوص نخبگانی که خارج از ایران زندگی می‌کنند و

قصد بازگشت به ایران ندارند ولی مایل به همکاری هستند؛

برای این دسته از نخبگان، ایجاد شبکه‌های همکاری از راه دور می‌تواند هم برای توسعه کشور و هم برای احساس تاثیرگذاری و اثربخشی نخبگان مفید و کمک‌کننده باشد. در این زمینه، ایجاد مراکز تحقیقاتی و پژوهشی با شبکه‌ای از مهاجران نخبه ایرانی در کشورهای دیگر و استفاده از تخصص و توان آنها در راستای توسعه کشور می‌تواند بسیار تاثیرگذار باشد و بتوان از توان و ظرفیت متخصصان مقیم خارج از کشور بدون اینکه نیاز به بازگرداندن دائم آنها به داخل کشور باشد استفاده کرد. در اینجا استراتژی اصلی، استفاده از نیروهای نخبه ایرانی در خارج از ایران با هدف ایجاد ارتباط علمی و پژوهشی با نخبگانی که خارج از ایران ساکن است.

شبکه‌های همکاری از راه دور شبکه‌ای است از متخصصان خارج از کشور که در یک ارتباط نهادینه و مستمر با دانشگاه‌ها و مراکز علمی داخل کشور بوده و به تبادل دانش و فناوری‌های جدید بین کشورهای توسعه‌یافته و کشورهای در حال توسعه می‌پردازد. هدف اصلی از تشکیل این شبکه جمعی، ارتباط میان متخصصان با یکدیگر در کشورهای مختلف و استفاده از مهارت‌ها، دانش و فرصت‌های موجود برای فعالیت‌های علمی و پژوهشی است.

در قالب این شبکه‌ها انواع همکاری‌های علمی بین متخصصان ایرانی مقیم خارج و دانشگاه‌ها و مراکز علمی و پژوهشی داخلی محقق می‌شود. در این زمینه می‌توان به همکاری‌هایی چون اختصاص درصدی از کلاس‌های آموزشی به نخبگان ایرانی مقیم خارج از ایران در دانشگاه‌ها، برگزاری دوره‌های آموزشی از طریق نخبگان ایرانی خارج از کشور، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و پژوهشی، سمینارهای تخصصی و فنی و نیز ایجاد هماهنگی برای استفاده از دوره‌های آموزشی خارج از کشور برای محققان داخلی و اجرای پروژه‌های مشترک تحقیقاتی با همکاری متخصصان ایرانی خارج کشور و محققان داخلی، ایجاد شعبه‌های دانشگاه‌های خارجی، دوره‌های مشترک با دانشگاه‌های دیگر کشورها اشاره کرد. برگزاری گردهمایی با دانشجویان نخبه ایرانی خارج از کشور، تجلیل از چهره‌های موفق و برجسته علمی ایرانیان خارج از کشور، ایجاد کانال‌های ارتباطی مستمر علمی، آموزشی و فرهنگی با جامعه ایرانیان مهاجر نیز می‌تواند زمینه مشارکت و همکاری آنها و شکل‌گیری اجتماعات علمی را فراهم نماید.

از طریق ایجاد چنین شبکه‌هایی می‌توان از فرصت‌های همکاری و تبادل علمی بسیاری از کسانی که کشور را ترک کرده‌اند و مایل به بازگشت نیستند بهره برد. در این رویکرد با توسعه بانک اطلاعات متخصصان ایرانی مقیم خارج از ایران، ضمن برقراری همکاری و ارتباط علمی، از این افراد می‌توان در جهت رشد و توسعه علمی و صنعتی کشور استفاده کرد. علاوه بر این، این ارتباطات می‌تواند فرصتی برای بازگشت دائمی و یا بازگشت موقت برخی از نخبگان را فراهم سازد.

## فهرست منابع

- ارشاد، فرهنگ. (۱۳۸۳). مبانی نظری فراز مغزها بر حسب شکل‌گیری الگوهای مختلف آن در شرایط کنونی، مسائل اجتماعی ایران، ۵: ۴۳-۶۰.
- ازکیا، مصطفی. و پارتازیان، کامبیز. (۱۳۹۰). بررسی نسبت تمایل ایرانیان در مهاجرت به دبی و تمایل آنان برای اقامت در این امیرنشین (طی سال‌های ۱۳۷۹-۱۳۸۹)، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۴ (۱): ۶۱-۸۰.
- اسکیدمور، ریچارد. (۱۳۷۸). تفکر نظری در جامعه‌شناسی، ترجمه علی محمد حاضری و دیگران، تهران، نشر سفید.
- اسماعیلی، مهدی. (۱۳۸۲) پیرامون مهاجرت نخبگان، مقالات راهبرد، ۲ (۵): ۱۴۲-۱۴۵.
- افقی، نادر، عباداللهی، حمید، علی‌پور، سمیره. (۱۳۹۵). تبیین جامعه‌شناختی زمینه‌های اجتماعی پرورش و گریز نخبگان در شهر بندر عباس، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲ (۲۷): ۱۷-۴۲.
- باقری، هادی. قوام صفت، موسی. حاصلی، غلامرضا. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مهاجرت ورزشکاران نخبه در ایران، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶ (۲): ۲۵۷-۲۷۶.
- برومندزاده، محمدرضا. و نوبخت، رضا. (۱۳۹۳). مروری بر نظریات جدید مطرح شده در حوزه مهاجرت، فصلنامه جمعیت، ۲۱ (۹۰/۸۹): ۷۳-۹۰.
- بلندهمتان، کیوان. و محمدی، شیرکوه. (۱۳۹۴). چرایی خودداری نخبگان از مهاجرت بازنمایی هویت استادی، راهبرد فرهنگ، ۸ (۱۳): ۱۲۷-۱۵۳.
- بلیکی، نورمن. (۱۳۸۴). طراحی پژوهش‌های اجتماعی. ترجمه حسن چاوشیان. تهران: نشر نی.
- بوستانی، داریوش، مرادی، علی، همتی‌فر، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین محرومیت نسبی و هراس اجتماعی با استرس‌های فرهنگ‌پذیری مهاجران وارد شده به شهر طبس، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸ (۱): ۱۱۳-۱۳۰.

- تولایی، نوین و فلاح‌پیشه، اکرم (۱۳۹۰). مطالعه اثر احساس نابرابری بر همکاری، فصلنامه مسائل اجتماعی ایران، ۲ (۲):
- پولانی، کارل (۱۳۹۱). دگرگونی بزرگ (خاستگاه‌های سیاسی و اقتصادی روزگار ما)، ترجمه محمد مالجو، تهران: نشر پردیس دانش.
- جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر. علیوردی‌نیا، اکبر، پورقاضی، شیوا. (۱۳۹۳). بررسی جامعه‌شناختی تمایل به برون‌کوچی نخبگان علمی، فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۷ (۲۵): ۱۵۳-۱۷۸.
- جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر، علی‌وردی‌نیا، اکبر، پورقاضی، شیوا. (۱۳۹۵). شیوه‌های اثربخش در پیشگیری از برون‌کوچی نخبگان علمی (مطالعه موردی: استان مازندران). مجلس و راهبرد، ۲۳ (۸۶): ۱۱۹-۱۴۷.
- جاودانی، حمید. (۱۳۸۳). بررسی عوامل داخلی تقویت‌کننده فرایند خروج نخبگان علمی از کشور، فرایند مدیریت و توسعه، ۱۸ (۴): ۳۶-۴۷.
- جوادزاده، پدرام. (۱۳۹۴). علل اجتماعی مهاجرت نخبگان ایرانی به دانشگاه‌های آمریکا، مدیریت فرهنگی، ۹ (۲۸): ۹۵-۱۱۱.
- جوهری، فاطمه و سراج‌زاده، سید حسن. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان به مهاجرت به خارج از کشور، زبان و ادبیات فارسی، ۵۰ و ۵۱: ۵۳-۸۸.
- جهانگرد، هاجر. (۱۳۸۳). اقتصاد دانش بر و فرار مغزها، تامین اجتماعی، ۶ (۳): ۵۳-۷۴.
- حاجی‌یوسفی، امیرمحمد و بهمرد، سمیه. (۱۳۸۸). چرایی مهاجرت نخبگان از ایران پس از پایان جنگ تحمیلی، پژوهشنامه علوم سیاسی، ۱ (۴): ۲۷-۶۷.
- حری، حمیدرضا، جلائی، سیدعبدالمجید، حمزه‌نژاد (۱۳۹۴). بررسی تاثیر فرار مغزها بر تولید و تجارت خارجی ایران با استفاده از یک مدل تعادل عمومی قابل محاسبه، نظریه‌های کاربردی اقتصاد، ۱ (۲): ۲۵-۴۴.

- خسروی، احمدعلی، خسروی، سعید، منصوری بیدکانی، مهدی، میر، سلطانی. (۱۳۹۸). مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصت‌ها و چالش‌ها برای سیاست‌گذاران، *راهنمای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۲ (۶): ۸-۱۸.
- دوستار، محمد، فروغی، نفیسه، نوروزی، خلیل، جوادی، مجتبی. (۱۳۹۲). *راهنمای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ج.ا.ا با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت، سیاست‌های راهبردی و کلان*، ۱ (۴): ۱-۲۰.
- ذکائی، محمدسعید. (۱۳۸۵). جوانان، جهانی شدن و مهاجرت‌های بین‌المللی: پژوهشی در میان نخبگان جوان، *جامعه‌شناسی ایران*، ۷ (۲): ۴۱-۷۵.
- رصدخانه مهاجرت ایران. (۱۳۹۸). *پرونده مهاجرت گیت ایران*، تهران: دانش بنیان فناور.
- رضایی، پروین. و درتاج، فتنه. (۱۳۹۱). بررسی دلایل مهاجرت نخبگان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کرمان، *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۶ (۱۹): ۱۴۷-۱۶۶.
- رمضانی، علی، میرسپاسی، ناصر، البرزی، محمود، نوابخش، مهرداد. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر ماندگاری نخبگان (نخبه‌داری) و کاهش فرار مغزها از کشور با کاربرد روش کیفی داده‌بنیاد، *مطالعات علوم اجتماعی ایران*، ۴ (۱۸): ۵۱-۶۹.
- روحانی، علی. و انبارلو، مسعود. (۱۳۹۷). مطالعه‌ای کیفی از جایگاه نخبگان جوان ایرانی در بستر جامعه ایران، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۹ (۲): ۹۳-۱۱۲.
- روحانی، علی، سرپاک، مسعود، جوکاری، مهناز. (۱۳۹۵). *برساخت فهم و تجربه سرآمدان از فرایند مشارکت در برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان (مشارکت‌کنندگان: استعدادهای برتر تحت حمایت بنیاد ملی نخبگان)*، *علوم اجتماعی*، ۱۰ (۳۲): ۱۱۵-۱۵۲.
- زندى، رضا، وکیل‌الرعايا، یونس، فرهادی‌نژاد، محسن. (۱۳۹۸). طراحی مدل نگهداشت ژن نخبگی با تأکید بر دانش‌آموختگان آموزش عالی و وزارت بهداشت. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰ (۴): ۹۷-۱۱۲.
- ساروخانی، باقر. و جهانی دولت‌آباد، اسماعیل. (۱۳۸۸). ساختار روابط انسانی در خانواده و گرایش به مهاجرت، *دانشنامه علوم اجتماعی*، ۱ (۱): ۶۹-۹۲.

- سیدمیرزایی، سیدمحمد. (۱۳۸۳). نگاهی به پدیده فرار مغزها، نامه پژوهش فرهنگی، ۸ (۹): ۸۱-۹۷.
- شاطری، کریم، ایلی، خدایار، رضایان، علی، قلی پور، آری، مرادفام، شعله. (۱۳۹۴). عوامل اثرگذار بر حفظ استعدادها و نخبگان سازمانی صنعت برق ایران در راستای تحقق سیاست‌های کلی «علم و فناوری، سیاست‌های راهبردی و کلان، ۳ (۱۲): ۵۱-۷۸.
- شاه‌آبادی، ابوالفضل. و صالحی، مرضیه. (۱۳۹۶). تأثیر بهبود مدیریت فراوانی منابع طبیعی از کانال حکمرانی بر مهاجرت نخبگان، پژوهشنامه بازرگانی، ۸۳: ۱۰۳-۱۳۴.
- شاه‌آبادی، ابوالفضل، کریم کشته، محمدحسین، محمودی، عبدالله. (۱۳۸۵). بررسی عوامل موثر بر فرار مغزها (مطالعه موردی ایران)، پژوهشنامه بازرگانی، ۳۹: ۳۹-۸۲.
- صادقی‌نژاد، مهسا. و مظلوم خراسانی، محمد. (۱۳۹۷). نگرش نخبگان علمی به آینده شغلی در ایران و تأثیر آن بر تمایل به مهاجرت، توسعه اجتماعی، ۱۲ (۳): ۱-۲۸.
- صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۸۵). بررسی نگرش اعضای هیات علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور، نامه علوم اجتماعی، ۲۸: ۵۶-۸۰.
- صناعی، علی. (۱۳۹۸). مشوق‌ها و موانع بازگشت به کشور: بررسی موردی متخصصان مقیم ایالات متحده آمریکا. مجلس و راهبرد، ۲۶ (۹۷): ۲۸۹-۳۲۴.
- طهماسبی، رضا، قلی پور، آری، جواهری‌زاده، ابراهیم. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱ (۱۷): ۵-۲۶.
- طیبی‌نیا، موسی. (۱۳۸۰). بررسی نگرش اعضای هیات علمی نسبت به مهاجرت مغزها؛ مطالعه موردی دانشگاه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشگاه شیراز.
- عظیمی، علی، شیرازی، علی، کاظمی، مصطفی، پویا، علیرضا. (۱۳۹۸). کشف و تبیین خوشه‌های اعضای هیات علمی مهاجرت کرده براساس تحلیل عاملی دیدگاه درباره موانع نگهداشت سرمایه انسانی دانشگاه‌های برتر ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۲ (۴۳): ۱۵۷-۱۸۳.



- فاطمی امین، زینب السادات، یوسفی، علی، اکبری، حسین. (۱۳۹۶). رابطه عملکرد نهادی و خروج نخبگان از کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه یافته (تحلیل نهادی تطبیقی ۱۰۰ کشور مبدأ)، *تحلیل اجتماعی نظم و نابرابری*، ۹ (۷۲): ۱۳۵-۱۶۸.
- فرتوک زاده، حمیدرضا. و اشراقی، حسن. (۱۳۸۷). مدل سازی دینامیکی پدیده مهاجرت نخبگان و نقش نظام آموزش عالی در آن، *پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۵۰: ۱۳۹-۱۶۹.
- فلاحی، کیومرث. و منوریان، عباس. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه های انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده، *مجله دانش و توسعه*، ۱۵ (۲۴): ۱۰۳-۱۳۲.
- فلیک، اووه. (۱۳۹۲). *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- قاضی نژاد، مریم. و خانی اوشانی، نسرين. (۱۳۹۶). رابطه بین بازانديشي در هويت و گرايش به مهاجرت از کشور (پژوهشی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه های دولتی تهران)، *مسائل اجتماعی ایران*، ۸ (۲): ۱۵۱-۱۷۴.
- قانع راد، محمدامین. (۱۳۸۱). نهادینه شدن علم، نگهداری و استقرار مغزها، *فصلنامه رهیافت*، ۲۸: ۷۱-۸۶.
- قانع راد، محمدامین. (۱۳۸۳). توسعه ناموزون آموزش عالی: بیکاری دانش آموختگان و مهاجرت، *رفاه اجتماعی*، ۴ (۱۵): ۱۶۹-۲۰۸.
- قانع راد، محمدامین. (۱۳۹۵). فرار مغزها و کاهش سرمایه انسانی در ایران (فصل کتاب)، در: گزارش وضعیت اجتماعی کشور، شورای اجتماعی کشور.
- کاظمی پور، شهلا. و قاسمی اردهایی، علی. (۱۳۸۶). تجربه اقامتی و تمایل مهاجرت به شهر تهران، *نامه انجمن جمعیت شناسی ایران*، ۲ (۳): ۱۳۰-۱۴۸.
- کرسول، جان. (۱۳۹۱). *پویش کیفی و طرح پژوهش*، ترجمه حسن دانایی فرد و حسین کاظمی، تهران: انتشارات صفار.
- کسل، فیلیپ. (۱۳۹۲). *چکیده آثار آنتونی گیدنز*، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: ققنوس.

- کیانی، کورش، شهریار پور، رضا، مرادی، فرشاد، صدر، حسین. (۱۳۹۷). مدل‌سازی ساختاری عوامل مؤثر بر گرایش به مهاجرت دانشجویان نخبه از کشور (مطالعه موردی: دانشگاه سمنان)، نامه آموزش عالی، ۱۱ (۴۴): ۱۲۱-۱۵۱.
- گر، تدرابرت. (۱۳۷۷). چرا انسان‌ها شورش می‌کنند، ترجمه علی مرشدی‌زاد، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۸۴). پیامدهای مدرنیت، ترجمه محسن ثلاثی. تهران: نشر مرکز.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۸۸). تجدد و تشخیص، ترجمه ناصر موفقیان، تهران: نی.
- لهسایی‌زاده، عبدالعلی. (۱۳۸۶). نظریات مهاجرت، شیراز: انتشارات نوید.
- متقی، سمیرا. (۱۳۹۴). تأثیر عوامل اقتصادی بر مهاجرت در ایران؛ تأکید بر شاخص‌های درآمد و بیکاری، سیاست‌های راهبردی و کلان، ۳ (۱۱): ۶۳-۷۴.
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش؛ چاپ دوم، انتشارات جامعه‌شناسان.
- معمدی، عبدالله. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مرتبط به نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم. نامه علوم اجتماعی، ۲۶ (۲۶).
- منتظر، غلامعلی، ناظمی، امیر، موسوی‌نسب، محسن. (۱۳۹۱). پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی، سیاست علم و فناوری، ۵ (۲): ۱۷-۳۳.
- منوریان، عباس، پیوسته، اکبر، واعظی، سید کمال، خوش‌چهره، محمد. (۱۳۹۶). طراحی مدل به‌کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه تهران). مدیریت دولتی، ۹ (۳): ۶۶۳-۶۸۱.
- موسوی‌راد، سیدحامد. و قدسیان، حسین. (۱۳۹۴). تحلیل مهاجرت نخبگان و تأثیر سیاست‌های بازدارنده با استفاده از پویایی‌های سیستم، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۱ (۵۹): ۳۷-۶۲.
- میرترابی، سعید و خاوری‌نژاد، سعید (۱۳۹۳). علل مهاجرت نخبگان از ایران از منظر اقتصاد سیاسی بین الملل، تحقیقات سیاسی بین‌المللی، ۱۹: ۱۹۹-۲۳۳.

- میرسپاسی، ناصر. غلامزاده، داریوش. رشیدی، محمدمهدی. صنعتی گر، هدا (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی طرح جذب و نگهداری نخبگان (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران)، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱ (۴): ۷-۴۰.
- میرکمالی، سیدمحمد. حاج خزیمه، مجتبی.، ابراهیمی، صلاح الدین. (۱۳۹۴). شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده‌های پردیس فنی دانشگاه تهران)، مدیریت توسعه و تحول، ۷ (۲۲): ۹-۱۸.
- میرمحمدی، داوود. (۱۳۸۸). جهانی شدن: ابعاد و رویکردها، مطالعات ملی، ۳ (۱۱).
- نوروزی، خلیل، دوستار، محمد.، فروغی، نفیسه.، جوادی، مجتبی. (۱۳۹۳). راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ج.ا. با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت، سیاست‌های راهبردی و کلان، ۱ (۴): ۱-۲۰.
- ودادحیر، ابوعلی. و اشراقی، سمیه. (۱۳۹۸). گرایش به مهاجرت به خارج در جامعه پزشکی ایران: مطالعه‌ای کیفی، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۵ (۲): ۲۳-۴۲.
- Arslan, C., Dumont, J.C., Kone, Z., Moullan, Y., Ozden, C., Parsons, C., Xenogiani, T. (۲۰۱۴). A New Profile of Migrants in the Aftermath of the Recent Economic Crisis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers ۱۶.
- Bang, J. T., & Mitra, M. (۲۰۱۱). Brain Drain and Institutions of Governmence: Educational Attainment of Immigrants to the US ۱۹۸۸-۱۹۹۸, ۳: ۳۳۵-۳۵۴.
- Benedict, O. H. & Ukpere, W. I. (۲۰۱۲). Brain Drain and Africal Development: Any Possible Gain from the Drain? *Frican Journal of Business Management*, ۶ (۷): ۲۴۲۱-۲۴۲۸.
- Braun, V. & Clarke, V. (۲۰۰۶). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, ۳(۲): ۷۷-۱۰۱.
- Charmaz, K (۲۰۱۴). Constructing Grounded theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis, ۲ed, Los Angeles: Sage.

- Davies, B. & Davies, B.J. (۲۰۱۰). Talent management in academies, *International Journal of Educational Management*. ۲۴ (۵): ۴۱۸-۴۲۶.
- Daymon, C. & Holloway, I. (۲۰۰۲). *Qualitative Research Methods in Public Relations and Marketing Communications*. For Qualitative Research Chicago, Aldine Publishing Company.
- Horwitz, F. M., Chan Teng Heng, H. A. Quazi, Carol Nonkwelo, Denise Roditi & Paul van Eck. (۲۰۰۶) Human resource strategies for managing knowledge workers: an Afro-Asian comparative analysis, *The International Journal of Human Resource Management*, ۱۷ (۵): ۷۷۵-۸۱۱.
- Inayati, T., Arai, T. & Sarjono, P. U. (۲۰۱۲). Simulation Analysis of Brain Drain Phenomena from Indonesia Using System Dynamics, *International Journal of BRIC Business Research (IJBBR)*, ۱ (۱): ۱-۱۴.
- International Organization for Migration. (۲۰۱۸). World Migration Report ۲۰۱۸, [https://www.iom.int/sites/default/files/2018-11/World\\_Migration\\_Report\\_2018.pdf](https://www.iom.int/sites/default/files/2018-11/World_Migration_Report_2018.pdf)
- Kelo, M. & Bernd, W. (۲۰۰۴). Brain drain brain gain migration in the European Union after enlargement. [http://www.aca-secretariat.be/fileadmin/aca\\_docs/documents/reports/Migration.pdf](http://www.aca-secretariat.be/fileadmin/aca_docs/documents/reports/Migration.pdf)
- Kurekova, L. (۲۰۱۱). Theories of migration: Conceptual review and empirical testing in the context of the EU East-West flows. The Interdisciplinary Conference on Migration (Economic Change, Social Challenge), University College London, UK.
- Laudel, G. (۲۰۰۵). Migration Currents among the Scientific Elite, *Minerva*, ۴۳: ۳۷۷-۳۹۵.
- Lee, E. S. (۱۹۹۶). A Theory of Migration, *Demography*, ۳ (۱): ۴۷-۵۷.
- Namey, E., Guest, G., Thairu, L. & Johnson, L. (۲۰۰۷), Data Reduction Techniques for Large Qualitative Data Sets, In Guest G. & MacQueen K. M. (Eds.), *Handbook For Team-Based Qualitative Research* (Pp. ۱۳۷-۱۶۲), <https://www.sagepub.com/reference/handbook-for-team-based-qualitative-research>.

- Neuman, W.L. (۱۹۹۷). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, Allyn and Bacon.
- Nunn, N. (۲۰۰۷). Historical legacies: A model linking Africa's past to its current underdevelopment, *Journal of Development Economics, Elsevier*, ۸۳(۱): ۱۵۷-۱۷۵.
- Patton, M. Q. (۱۹۹۰). *Qualitative evaluation and research methods* (۲nd ed). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Raman, A. (۲۰۱۰). *Social Justice and the Migration of Highly Skilled Elites*, tanford Philosophy Paper Series, [online] Available at: <<http://web.stanford.edu/~aaswath/phil۲۷۷.pdf>> [Accessed ۲۳ March ۲۰۱۷].
- Rizvi, F. (۲۰۰۵). Rethinking “Brain Drain” in the Era of Globalisation, *Asia Pacific Journal of Education*, ۲۵(۲): ۱۷۵-۱۹۲.
- Scott, D., McMullen, t. & Royal, M. (۲۰۱۲). *Retention of Key Talent and the Role of Rewards*. WorldatWork, [www.worldatwork.org](http://www.worldatwork.org)
- Sleiderink, D.E.M. (۲۰۱۲). *Talent management in health care: Identifying and retaining talent at Medisch Spectrum Twente*. PhD. Thesis of Business Administration, School of Management and Governance, University of Twente.
- Storr, J. (۲۰۱۷). Living here, Working there: Elite Migrants at the Interstices of Global Trade and Culture, *Global Media Journal*, ۱۵ (۲۸): ۱-۱۱.
- Strack, R., Dyer, A., Caye, J-M., Minto, A., Leicht, M., Francoeur, F., et al. (۲۰۰۹). *Creating Competitive Advantage: How to Address HR Challenges Worldwide Through ۲۰۱۵*. BCG/World Federation of People Management Associations: Special Report: Boston.
- Tarique, L., & Schuler, R. S. (۲۰۱۰). *Global Talent Management: Literature Review, Integrative Framework, and Suggestions for Further Research*. *Journal of World Business*, ۴۵: ۱۲۲-۱۳۳.
- Western, Bruce. Bloome, Deirdre. Sosnaud, Benjamin & Tach, Laura. (۲۰۱۲). *Economic Insecurity and Social Stratification*, *Annual Review of*

*Sociology*, ۳۸: ۳۴۱-۳۵۹.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071811-145434>.