

نسرین عربیان*

چکیده

با توجه به اهمیت و نقش مهاجرت نخبگان در جامعه و آسیب‌ها و صدمه‌هایی که این پدیده بر فرهنگ کشور وارد می‌کند، این مقاله، علاوه بر شناخت دقیق پدیده فرار مغزها، عوامل مؤثر بر آن را بررسی می‌کند. عوامل متعدد و بسیاری باعث مهاجرت نخبگان می‌شود که در قالب این مقاله نمی‌گنجد؛ بنابراین، با توجه به اهمیت عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر در این پدیده، صرفاً بررسی این عوامل را مورد توجه قرار داده و در پایان نیز بر اساس دیدگاه دانشجویان، پیشنهادها و راهکارهایی در این باره بیان می‌شود.

واژه‌های کلیدی: مهاجرت، نخبگان، عوامل جاذبه، عوامل دافعه.

* دانشجوی کارشناسی ارشد علوم اجتماعی دانشگاه باقر العلوم (علیه السلام).

امروزه پایه اقتدار و اعتبار کشورها به سرمایه‌های علمی آنها وابسته است و نه به میزان منابع زیرزمینی و اموری مانند آن، گرچه عوامل دیگری نیز مطرح است؛ ولی آنچه مهم‌تر می‌باشد، نیروی انسانی است و اینکه چگونه بتوان از این منابع مادی و معنوی موجود در کشور استفاده بهینه کرد. مهاجرت نخبگان، یکی از چالش‌هایی است که جامعه ما از قدیم تا کنون و به ویژه، در چند دهه اخیر با آن رو به رو شده است و از آن همواره به عنوان یکی از مسائل آسیب‌زا در جامعه یاد می‌شود. بر این اساس و با توجه به اهمیت و جایگاه آن در جامعه ایران، نگارنده درصدد برآمده تا علاوه بر شناخت دقیق پدیده فرار مغزها، عوامل مؤثر بر آن را مورد بررسی قرار دهد؛ اما چون بحث از همه عوامل، بسیار گسترده و در قالب این مقاله نمی‌گنجد؛ بنابراین، با توجه به اهمیت عوامل اجتماعی و فرهنگی این پدیده به بررسی آنها می‌پردازیم و در پایان نیز بر اساس دیدگاه دانشجویان، پیشنهادها و راهکارهایی در این باره بیان می‌شود.

مهاجرت نخبگان

فرار مغزها به مهاجرت نیروی متخصص، آموزش دیده و دارای مهارت و قابلیت‌های مورد نیاز یک جامعه که به دلایلی از کشور خارج می‌شوند، گفته می‌شود. سرمایه‌های انسانی از کشور مقصد به جایی می‌روند که ابزار بهره‌وری و شکوفایی را در اختیار آنان قرار دهد.

مهاجرت از نوع فرار مغزها، پدیده‌ای است که نوعاً از قرن بیستم و به دنبال شکوفایی علم و تکنولوژی در غرب ایجاد شده و حالتی است که در آن افراد متخصص در علوم و فنون و نخبگان یک کشور (که عموماً کشور توسعه‌نیافته است)، به کشور دیگر (که عموماً توسعه‌یافته است)، مهاجرت می‌کنند و سرمایه‌های فکری خود را در خدمت کشور میزبان قرار می‌دهند. این اقدام،

کشور را دچار نوعی ضربه مغزی کرده و زمینه‌های نوآوری، ایجاد فرصت‌های تولیدی و فرایند رشد و توسعه اقتصادی و غیره را به تأخیر می‌اندازد.

نکته قابل توجه در مورد فرار مغزها این است که مهاجرت نخبگان و متخصصان کشورهای در حال توسعه، در فعال‌ترین دوره سنی آنها صورت می‌گیرد؛ یعنی بلافاصله بعد از پایان دوره‌های تخصصی دانشگاهی به مهاجرت اقدام می‌کنند.

مهاجرت نخبگان در ایران

الف. دوره‌های مهاجرت نخبگان در ایران

در تأملی دیرینه‌شناختی، گرچه نمی‌توان آغازی را برای این پدیده به ثبت رساند، اما می‌توان گفت که این پدیده تقریباً از دهه ۴۰ در ایران ظهور و بروز گسترده یافته است. در دهه اول انقلاب، کاهش محسوس در روند آن ایجاد شد و در سال‌های اخیر، دوباره بارور و شکوفا شده و باعث موج جدیدی در این حیطة شده است؛ بنابراین، از این منظر می‌توان سه دوره مشخص در فرایند این پدیده در ایران را مشخص کرد:

۱. از دهه ۴۰ تا پیروزی انقلاب: در این دوره به چند علت، از جمله گشودگی فرهنگی در مقابل غرب، مدرنیزاسیون کاذب و سیاست‌های اقتصادی، روحیه اشرافی‌گری وابستگان به دربار، رشد فزاینده درآمدهای نفتی و غیره، شاهد تشدید محسوس مهاجرت ایرانیان به کشورهای غربی هستیم.

۲. از پیروزی انقلاب تا پایان جنگ تحمیلی: در این دوران، به علت حاکم شدن شرایط انقلابی - دینی برجامعه، شاهد مهاجرت طیف وسیعی از ایرانیان، به ویژه ایرانیان ناراضی هستیم.

۳. دوره جدید مهاجرت که از سال ۶۷ آغاز و از سال ۷۷ شتاب بیشتری گرفته و پس از حادثه کوی دانشگاه به نقطه اوج خود رسیده است (جعفری معطر، ۱۳۸۷، ص ۱۴).

در حال حاضر، بیش از ۲۰۰ هزار نفر مهندس و پزشک متخصص ایرانی در آمریکا زندگی می‌کنند. بر اساس اطلاعات به دست آمده، بیشتر ورودی‌های با رتبه دو رقمی کنکور سراسری دانشگاه‌ها در سال دوم تحصیلی خود برای ادامه تحصیل پس از دوره لیسانس از بهترین دانشگاه‌های دنیا با بهترین امکانات، نامه پذیرش دریافت می‌کنند. حدود ۹۰ نفر از ۱۳۵ دانش‌آموزی که در سال‌های ۱۳۷۸-۱۳۸۰ در المپیادهای مختلف علمی، صاحب مقام شده‌اند، در یکی از بهترین دانشگاه‌های آمریکا تحصیل می‌کنند که امید به بازگشت آنها به کشور فقط ۳ درصد است.

همچنین آمارها نشان می‌دهد که سالانه ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار نفر از ایرانیان تحصیل کرده برای خروج از ایران اقدام می‌کنند و بر اساس آمار صندوق بین‌المللی پول، در بین کشورهای جهان، آسیا بیشترین نرخ مهاجرت افراد دارای تحصیلات عالی و در بین کشورهای آسیایی نیز ایران بیشترین درصد مهاجرت افراد با تحصیلات عالی را دارد (جهانشاهی، بی‌تا، ص ۳).

ب. تیپ‌بندی نخبگان مهاجر در ایران

دکتر ابوالقاسم طلوع، در پژوهش خود، نخبگان مهاجر را به پنج گروه تقسیم کرده است:

۱. دانشجویان دارای سهمیه ارزی که پس از اتمام تحصیل در کشورهای مقصد به وطن برنگشته‌اند.
۲. دانشجویان آزاد، غیر برگزیدگان المپیادها و کنکورها که با هزینه شخصی از کشور خارج و دیگر مراجعت نکرده‌اند.
۳. نخبگان المپیادها و رتبه‌های اول کنکورهای سراسری که با هزینه شخصی و یا با دریافت بورس از دانشگاه و مراکز تحقیقاتی خارج، کشور را ترک کرده‌اند.
۴. دانشجویان بورسیه اعزامی به خارج از کشور که بعد از فراغت از تحصیل بازنگشته‌اند.

۵. متخصصان، اساتید و محققانی که به طور عمد به دلایل علمی - تخصصی، فرهنگی و اقتصادی، کشور را ترک کرده‌اند.

در تقسیم‌بندی دیگری که قاضی‌زاده انجام داده، نخبگان مهاجر ایرانی به سه گروه تقسیم می‌شوند:

۱. مجموعه مهاجرانی که به خاطر شرایط و دلایل سیاسی و ژئوپلیتیکی جدید برآمده از

انقلاب اسلامی به ترک ایران مجبور شده‌اند و علت مهاجرت خود را پی‌گیری مخالفت‌های نسبی و یا تضادهای رادیکال و حل‌نشده با حاکمیت مطرح می‌کنند. این مجموعه، شامل دو گروه اپوزسیون برانداز و اپوزسیون اصلاح‌طلب است.

۲. مهاجرانی که به خاطر شرایط و دلایل فرهنگی، هنجاری و رفتاری و ناسازگاری آن با

تعالیم و ارزش‌های حاکم بر سیاست‌های جمهوری اسلامی، وطن را ترک کرده‌اند. این دسته در خارج از کشور به انتشار نشریه‌ها و کتب، برپایی رسانه‌های تصویری و گفتاری و تولید انواع برنامه‌های موسیقی، شعر و ادبیات و برپایی مراکز پژوهشی ایران‌شناسی، آموزشی، تربیتی و غیره مشغول هستند.

۳. متخصصانی که به دلیل جستجوی فضا و امکانات بهتر برای پیشرفت علمی و شغلی، وطن را ترک نموده‌اند (رشنو، ۱۳۸۲، ص ۴۷).

علل و عوامل مهاجرت نخبگان

الف. رویکردهای نظری

مهاجرت، موضوع بین‌رشته‌ای بسیاری از علوم انسانی، اجتماعی و اقتصادی است که آراء و نظریه‌های گوناگون درباره آن وجود دارد که هر یک از آنها به بعد خاصی از مهاجرت

پرداخته‌اند. در نهایت، این نظریه‌ها در ترکیب با یکدیگر برای تبیین مسئله مهاجرت نخبگان مورد استفاده قرار می‌گیرند.

- نظریه محرومیت نسبی:^۱ منگلام و شووار زولر^۲ معتقدند که مهاجران بر اساس سلسله مراتب ارزش‌ها یا هدف‌های با ارزش، برای مهاجرت تصمیم می‌گیرند. وقتی وضعیت اجتماعی موجود نتواند نیازهای فرد را در حداقل مقدار برآورده کند، افراد فکر حرکت به مکان‌های دیگر را در سر می‌پرورانند. این دو متفکر بر این باورند که فقط وجود محرومیت سبب مهاجرت نمی‌شود؛ بلکه اولاً این محرومیت باید از هدف‌های بسیار با ارزش باشد، ثانیاً مانع موجود برای رسیدن به این هدف‌ها باید ذاتی نظام محلی باشد تا محرومیت نسبی به عامل مهاجرت تبدیل شود و ثالثاً فرد احساس کند که منابع لازم برای برطرف کردن محرومیت‌هایش در خارج از سازمان اجتماعی او قرار دارد که در این صورت، احتمالاً مهاجرت می‌کند (ذاکر صالحی، ۱۳۸۳، ص ۱۹۱).

- جهانی شدن:^۳ حرکت، ویژگی جوامع انسانی است. روند جهانی شدن، شامل به حرکت درآمدن آزاد سرمایه، اطلاعات، کالا و نیروی کار و تحول در مکانیزم این حرکت‌هاست. در عصر جهانی شدن با فشرده شدن زمان و مکان، متخصصان در هر نقطه از عالم می‌توانند مرزهای سیاسی و جغرافیایی را پشت سر گذاشته، به استخدام شرکت‌های بین‌المللی درآمده و در تولید علم جهانی شریک شوند و تخصص خود را در اختیار پروژه‌های گوناگون قرار دهند. یکی از آثار این پدیده، کم‌رنگ شدن احساس ملیت و شکل‌گیری

1. Relative Deprivation
2. manglam & shovar zoler
3. Globalization

شهروندی جهانی است. این فرایند، پدیده فرار مغزها را امری واقعی، طبیعی و انکارناپذیر می‌داند و به هر دو گروه از عوامل کششی و رانشی توجه دارد (همان، ص ۱۹۵).

- نظریه نظام آموزش اقتباسی^۱: علت فرار مغزها از کشورهای در حال رشد، مربوط به نظام آموزشی آنهاست. در بیشتر کشورهای در حال رشد، یک نظام آموزشی به تقلید از الگوهای آموزشی کشورهای اروپایی به وجود آمده است و این نظام آموزشی در اصل بر اساس نیازها و پیشینه فرهنگی، مدنی و اجتماعی خاص به وجود آمده که تقلید از آن برای کشورهایی که دارای این سوابق نیستند، نمی‌تواند سودمند باشد و همچنین چنین تقلیدی باعث می‌شود که توجه جوانان این کشورها به کشورهای به وجود آورنده این نظام آموزشی معطوف شود (همان، ص ۱۹۶).

- نظریه بحران منزلتی^۲: مهاجرت در این رویکرد، محصول نوع نگاه نخبگان به شأن و منزلت اجتماعی خود در جامعه است. منزلت اجتماعی، دو جنبه دارد: الف. جنبه عینی که رفاه، معیشت، سبک زندگی و میزان برخورداری آنها به مواهب و مزایای اجتماعی مربوط می‌شود؛ ب. جنبه‌های ذهنی و ادراکی که به برداشت نخبگان و جامعه از شأن، منزلت و جایگاه آنان برمی‌گردد.

اگر نخبگان از نظر شاخص‌های عینی در رفاه نباشند و منزلت و جایگاه واقعی و شایسته شأن خود نداشته باشند، فرد نخبه ممکن است که تصمیم به مهاجرت بگیرد، به مکانی که فضای عمومی اجتماعی در آن، جایگاه و منزلت بالاتری برای فرهیختگان و متخصصان قائل است (همان، ص ۱۹۶-۱۹۷).

1. Adapted education system theory
2. cisis theory of prestige

- نظریه کشش و رانش:^۱ این نظریه در سال ۱۹۴۱ توسط دروتی توماس^۲ مطرح شده است.

وی معتقد است که مهاجرت با توجه به عدم تعادل اجتماعی - اقتصادی میان مبدأ و

مقصد است و به دفع افراد به وسیله عواملی در مبدأ و جذب آنان با عوامل دیگری در

مقصد تأکید دارد؛ به بیان دیگر، اگر چه عوامل جذب کننده به مقدار کافی نیست، ولی

عوامل دفع کننده تا اندازه‌ای است که فرد را به آستانه مهاجرت ارتقاء می‌دهد (جعفری

معطر، ۱۳۸۷، ص ۳۹).

- الگوی جهان‌گرا:^۳ این الگو به وسیله جانسون^۴ مطرح شده و مبتنی بر این است که فرار

مغزها، منعکس کننده عملکرد بازار بین‌المللی برای یک عامل تولید خاص، یعنی سرمایه

انسانی است. در این الگو، سرمایه انسانی، همانند سرمایه فیزیکی از مناطق یا مشاغلی که

بازده پایین‌تری دارد، خارج شده و به سمت مناطق یا مشاغلی که بازدهی بیشتری دارد،

جریان می‌یابد.

این الگو می‌گوید انتقال تخصص، سود دو طرفه هم برای کشور میزبان و هم برای کشور

فرستنده دارد و باید سیاست عدم مداخله دولت در کار مردم، یعنی سیاست عدم مداخله در

مهاجرت دنبال شود. طرفداران این الگو معتقدند که مهاجرت بین‌المللی نیروی انسانی ماهر

باعث افزایش منابع تولید جهانی خواهد شد. به این ترتیب، اگر چه در این الگو ممکن است

مهاجرت بین‌المللی نیروی انسانی ماهر به زیان کشور مادر باشد؛ ولی تا زمانی که مجموع

منافعی که به کشور میزبان و شخص مهاجر می‌رسد، از زیان کشور مادر بیشتر باشد، مهاجرت

بین‌المللی نیروی انسانی ماهر، باعث افزایش منافع جهانی خواهد شد (وقوفی، ۱۳۸۰، ص ۲۷).

1. push and pull

2. Thomas Drvty

3. Internationalis model

4. Johnson

- الگوی ملی‌گرا:^۱ سرمایه انسانی ماهر جزء جدایی‌ناپذیر توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور است و مهاجرت سرمایه انسانی ماهر باعث می‌شود که اقتصاد کشورهای در حال توسعه به پایین‌تر از سطح حداقل مورد نیاز سرمایه انسانی ماهر تنزل نماید و با ایجاد خلأ نیروی انسانی ماهر در کشور، باعث کاهش تولید در کشور مادر شده و در نهایت، برنامه‌های توسعه را به مخاطره می‌افکند. طرفداران این الگو معتقدند که مهاجرت نیروی انسانی ماهر به نفع پیشرفته‌ترین و ثروتمندترین کشورها و به زیان کشورهای جهان سوم است (همان، ص ۱۲۸).

- نظریه جاذبه و دافعه:^۲ اورت.سی.لی^۳ این نظریه را مطرح می‌کند و معتقد است که چهار دسته از عوامل بر مهاجرت و از جمله مهاجرت نخبگان تأثیرگذار است:

۱. عوامل موجود در مبدأ (برانگیزنده و یا بازدارنده)؛

۲. عوامل موجود در مقصد (برانگیزنده و یا بازدارنده)؛

۳. موانع بازدارنده؛

۴. عوامل شخصی.

این چهار دسته از عوامل، تصمیم شخص را برای مهاجرت رقم می‌زند (ذاکر صالحی، ۱۳۸۳، ص ۱۹۸).

از میان دیدگاه‌های بالا، نظریه جاذبه و دافعه، به دلیل فراگیری و شمولی که دارد، همه نظریه‌های مطرح شده را در خود جای می‌دهد و در این باره قدرت پاسخ‌گویی لازم را دارد.

1. Nationalist model
2. pulpish
3. Everett C.Lee

علل و عوامل مهاجرت، محصول واکنش طبیعی نخبگان نسبت به مجموعه‌ای از شکاف‌ها و عدم تعادل‌ها در حوزه اجتماعی، اقتصاد، فرهنگ و سیاست است. این شکاف‌ها در ترکیب سه گروه از عوامل خود را نشان می‌دهند: ۱. ویژگی‌های فردی مهاجران؛ ۲. شکاف‌هایی که محصول شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی داخلی است؛ ۳. نظام بین‌المللی و تأثیرهای آن. نظریه وی، به تئوری عوامل دافعه و جاذبه معروف است و بر اساس آن، در صورتی که برآیند عوامل برانگیزنده و بازدارنده مثبت باشد، میل به مهاجرت در فرد ایجاد می‌شود و اگر چنانچه عوامل شخصی بتواند این تمایل را از بین ببرد و موانع موجود در جریان مهاجرت نیز تأثیر بازدارنده‌ای اعمال نکند، مهاجرت صورت می‌گیرد و فرد حرکت خود را از مبدأ به مقصد آغاز می‌کند. وی وجود امکانات بیشتر آموزشی، اشتغال و درآمد را در مبدأ از جمله عوامل جاذبه به حساب می‌آورد و در مقابل، هزینه‌های بالای زندگی در محل جدید، دوری از خانه، کاشانه و آلودگی محیط زیست را از عوامل دافعه محسوب می‌کند.

ب. علل و عوامل مهاجرت نخبگان در ایران

در زمینه علل و عوامل مهاجرت نخبگان در ایران، اولاً به علت وسعت و نامشخص بودن تعداد متخصصان مقیم خارج و ثانیاً عدم دسترسی به متخصصان مهاجرت کرده و یا افرادی که قصد مهاجرت دارند، امکان پژوهش از آنها فراهم نبود؛ بنابراین، نگرش دانشجویان را درباره عوامل اجتماعی و فرهنگی مهاجرت نخبگان مورد بررسی قرار می‌دهیم.

بر اساس نظریه جاذبه و دافعه، برای سنجش عوامل جاذبه و دافعه داخل و خارج کشور، دو مؤلفه اجتماعی و فرهنگی مشخص شد که برای هر یک از مؤلفه‌ها، گویه‌هایی در نظر گرفته شد. برای مشخص شدن عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر، پرسش‌نامه‌ای با سؤال‌های باز و بسته تدوین شد

که بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها، پیشنهادها و راهکارهای علمی و کاربردی بیان می‌شود که در پایان به بیان آنها می‌پردازیم.

دانشجویان عوامل زیر را به عنوان عوامل دافعه و جاذبه اجتماعی و فرهنگی مطرح کرده‌اند:

الف. عوامل دافعه اجتماعی : پارتی بازی ۴۸ درصد، بسیار زیاد؛ عدم تناسب بین

فارغ‌التحصیلان آموزش عالی با فرصت‌های شغلی ۴۵ درصد، بسیار زیاد؛ عدم تناسب میان

تعداد فارغ‌التحصیلان رشته‌ها با نیازهای کشور ۴۴ درصد، بسیار زیاد؛ عدم توزیع سرمایه‌های

کشور در قطب‌های مناسب ۳۶ درصد، بسیار زیاد؛ نداشتن برنامه‌های بلندمدت از سوی دولت

۴۱ درصد، زیاد؛ دغدغه تأمین امکانات اجتماعی ۳۸ درصد، زیاد؛ عدم توجه به شأن و منزلت

محققان ۳۸ درصد، زیاد؛ حمایت نشدن و ندادن امتیازهای ویژه به نخبگان ۳۸ درصد زیاد؛

نداشتن آینده اجتماعی مناسب برای خود و فرزندان ۳۶ درصد زیاد؛ عدم پشتیبانی صحیح از

دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی ۳۶ درصد، زیاد؛ تضاد در مراجع تصمیم‌گیری ۳۵ درصد

زیاد؛ تبعیض بین استادان و متخصصان هم‌تراز در جامعه ۳۴ درصد، زیاد. به طور کلی و با

توجه به درصدهای مطرح شده، به ترتیب نظام مدیریتی ناکارآمد، فضای نامناسب اجتماعی،

عدم اطمینان به آینده و وجود فشارهای اجتماعی و فرهنگی، به عنوان مهم‌ترین عوامل دافعه

اجتماعی مطرح است.

ب. عوامل دافعه فرهنگی: عدم توجه و اولویت‌دهی به علم و تخصص ۴۳ درصد، زیاد؛ نبود

ابزار و تجهیزهای پیشرفته برای کارهای تحقیقاتی و آزمایشگاهی ۴۳ درصد، زیاد؛ نبود

نهادهای پژوهشی برای بهره‌گیری از خدمات افراد متخصص ۴۱ درصد، زیاد؛ ضعف فضای

علمی در جامعه ۴۱ درصد، زیاد؛ شکاف بین فرایند آموزش در دانشگاه‌ها و تحقیق‌های علمی

۳۴ درصد، زیاد؛ پایین بودن استانداردهای علمی و پژوهشی مراکز علمی- پژوهشی کشور ۳۳

درصد، زیاد؛ باور نداشتن ظرفیت‌های علمی - پژوهشی کشور ۲۸ درصد، زیاد. با توجه به درصدهای مطرح شده، می‌توان گفت که مهم‌ترین عامل دافعه فرهنگی، عدم توجه و اولویت‌دهی به علم و تخصص و نبود ابزار و تجهیزهای پیشرفته برای کارهای تحقیقی و آزمایشگاهی است.

ج. عوامل جاذبه اجتماعی: تأمین آینده شغلی ۴۷ درصد، بسیار زیاد؛ وجود امکانات اجتماعی مناسب ۴۶ درصد، بسیار زیاد؛ احترام به شأن و منزلت نخبگان ۳۰ درصد، بسیار زیاد؛ عدم تبعیض و تمایز میان متخصصان ۴۰ درصد، زیاد؛ داشتن منزلت اجتماعی مناسب برای خود و خانواده ۳۸ درصد، زیاد؛ وجود برخوردهای اجتماعی بهنجار با نخبگان ۳۱ درصد، زیاد؛ اجرای صحیح قوانین و عدم توجه به افکار غیر علمی نخبگان ۲۹ درصد، زیاد. از میان عوامل مطرح شده، مهم‌ترین عامل جاذبه اجتماعی تأمین آینده شغلی است.

د. عوامل جاذبه فرهنگی: در دسترس بودن امکانات فناوری و پژوهشی ۴۰ درصد، بسیار زیاد؛ در نظر گرفتن بودجه کافی برای تحقیق‌ها ۳۹ درصد، بسیار زیاد؛ وجود امکانات آموزشی برای فرزندان و تأمین بودن آینده فرزندان ۳۶ درصد، بسیار زیاد؛ شایسته‌سالاری نخبگان ۴۴ درصد، زیاد؛ برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و میان‌مدت برای تحقیق و پژوهش ۳۷ درصد، زیاد؛ فضای باز فرهنگی ۳۳ درصد، زیاد. از میان عوامل بیان شده، در دسترس بودن امکانات فناوری و پژوهشی، به عنوان مهم‌ترین عامل جاذبه فرهنگی مطرح است.

پیشنهادها و راهکارهای مناسب

۱. اختصاص بودجه مناسب برای احداث فضای تحقیق و پژوهش؛
۲. ایجاد انگیزه‌های لازم برای دل‌بستگی عمیق به کشور و ارزش‌های کشوری و وطنی؛

۳. کاهش مشکلات اداری و کاغذبازی در تمام سطوح، به ویژه در مراکز پژوهشی و دادن امکانات پژوهشی مشخص و مستقل به جوانان علاقه‌مند؛
۴. تقویت جاذبه‌های اجتماعی و کاهش دافعه‌های موجود از راه فعالیت‌های فرهنگی و ایجاد زیرساخت‌ها و تدوین قوانین حمایتی؛
۵. تشکیل و توسعه بانک اطلاعات متخصصان کشور؛
۶. کمک گرفتن از نخبگان و متخصصان مقیم خارج و داخل برای شکل‌گیری قطب‌های علمی قوی؛
۷. تقویت و گسترش دوره‌های تحصیلات تکمیلی؛
۸. فراهم کردن شرایط دلگرم‌کننده برای متخصصان به گونه‌ای که این افراد به گونه صحیحی به اجتماع معرفی شوند؛
۹. گسترش و تقویت پوشش خدمات نظام تأمین اجتماعی به متخصصان از نظر ایجاد امنیت اجتماعی در مواقع بحران و گسست‌های شغلی، مسکن، خدمات درمانی مناسب و تقویت اطمینان به آینده در دوران بازنشستگی؛
۱۰. برنامه‌ریزی برای توزیع عادلانه امکانات و منابع پژوهشی به صورت منطقه‌ای در تمام استان‌ها؛
۱۱. تأسیس مراکزی برای ارتباط بین‌المللی متخصصان داخل و خارج از کشور با اهداف ملی؛
۱۲. بالا بردن امنیت شغلی متخصصان از راه ایجاد فرصت‌های شغلی و قوانین مربوط به آن؛
۱۳. ایجاد نهادهای پژوهشی برای بهره‌گیری از خدمات افراد متخصص؛
۱۴. ایجاد سازمان‌ها و مؤسسه‌هایی برای شناسایی متخصصان و ساماندهی امور متخصصان و برطرف کردن دغدغه‌های آنها؛

۱۵. اختصاص بودجه بیشتر به پروژه‌های پژوهشی؛

۱۶. باورداشتن نخبگان کشور؛

۱۷. بارور نمودن فضای علمی در جامعه و توجه زیاد به علم و تخصص و جلوگیری از هر

گونه پارتی بازی در جامعه؛

۱۸. تربیت دانشجویان با توجه به نیاز بازار و جامعه و پرهیز از قرار دادن انواع رشته‌ها که

شرایط کار آنها در جامعه فراهم نیست.

نتیجه‌گیری

از نظر مهاجرت نیروی انسانی، باید اقرار داشت که کشورمان با پدیده مهاجرت و فرار مغزها رو به روست و در این زمینه، روند رو به رشدی را شاهد هستیم.

اساتید دانشگاه‌ها، محققان و پژوهشگران پر تجربه و با سابقه، سرمایه‌های خلاق و پربازده برای

تولید و تکنولوژی هستند. از آنجایی که سن این افراد عموماً بالاتر از ۳۵ سال است و تعداد

زیادی از آنان تحصیلات خود را در خارج از کشور گذرانده‌اند، در کشور ما آنچه که بیشتر

باعث مهاجرت آنان از کشور می‌شود، عوامل دافعه داخل کشور است، نه عوامل جاذبه خارج

از کشور. چه بسا این افراد در دوران دانشجویی خود در خارج از کشور، فرصت و شرایط

مناسبی برای اقامت دائم در کشور محل تحصیل خود را داشته‌اند؛ اما خدمت به کشور را حتی

با امکانات کم، ترجیح داده‌اند. ولی پس از قرار گرفتن در محیط کار داخل کشور، با شرایطی

رو به رو می‌شوند که به ناچار در تصمیم خود تجدید نظر می‌کنند و مهاجرت را ترجیح

می‌دهند.

با توجه به نگرش دانشجویان، می‌توان موارد زیر را به عنوان مهم‌ترین عوامل دافعه و جاذبه

اجتماعی و فرهنگی نام برد:

دافعه اجتماعی: نظام مدیریتی ناکارآمد.

دافعه فرهنگی: عدم توجه و اولویت‌دهی به علم و تخصص و نبود ابزار و تجهیزهای پیشرفته

برای کارهای تحقیقی و آزمایشگاهی.

جاذبه اجتماعی: تأمین آینده شغلی.

جاذبه فرهنگی: در دسترس بودن امکانات فناوری و پژوهشی.

همچنین برای حفظ این سرمایه‌ها، مجموعه تدابیر و ساز و کارهایی نیاز است که نشان از تفکر

خردمندانه دارد، از جمله می‌توان به توجه به شأن و منزلت نخبگان در جامعه اشاره کرد که در

درجه اول باید در محیط‌های علمی و دانشگاهی به تخصص و تجربه علمی افراد بها داد و

فارغ از سلیقه‌های شخصی و جناحی، میدان را برای رشد همه افراد باز گذاشت. روشن است

که یکی از راه‌های مهم حفظ مقام و منزلت اساتید، وضع قوانین و مقررات اجرایی برای تأمین

امنیت شغلی و اجتماعی متخصصان است، تا هنگامی که ذهن محققان و نخبگان با دغدغه

زندگی، مسکن و هزینه‌های سرسام‌آور زندگی درگیر باشد، هرگز نمی‌توانند در عرصه تحقیق

علمی به صورت فعال و خلاق ظاهر شوند. همچنین احادیث و روایات زیادی از ائمه -علیهم

السلام- بیان شده است که همگی بر حفظ شأن و منزلت اهالی علم و دانش تأکید دارند. علاوه

بر این، راهکارهای اجرایی دیگری برای بهسازی و اصلاح محیط علمی و تحقیقی کشور و

بسترسازی برای نخبگان علمی کشور مطرح است که قبلاً به صورت مفصل به بیان آن

پرداخته‌ایم.

فهرست منابع

۱. جعفری معطر، فریدون (۱۳۸۷)، *مهاجرت نخبگان (بررسی زمینه‌های مؤثر بر گرایش دانش‌آموزان نخبه به مهاجرت از کشور)*، چاپ اول، تهران: مؤسسه تحقیقات و توسعه علوم انسانی.
۲. جهانشاهی، سید امیررضا (بی‌تا)، «بازاندیشی در فرصت‌ها، تهدیدها و پیامدهای مهاجرت نخبگان (فرار مغزها)»، *جاده ابریشم*، ش ۶.
۳. رشنو، نبی‌الله (۱۳۸۲)، *ژئوپلیتیک نخبگان (تأملی در رویکردهای سیاسی-جغرافیایی مهاجرت نخبگان)*، چاپ اول، تهران: کویر. ۱۳۸۲.
۴. ذاکر صالحی، غلام‌رضا (۱۳۸۳)، *دانشگاه ایرانی (درآمدی بر جامعه‌شناسی آموزش عالی)*، چاپ اول، تهران: کویر.
۵. طلوع، ابوالقاسم (۱۳۷۹)، *فرار مغزها، جذب مغزها، گردش مغزها*، مرکز تحقیقات علمی کشور.
۶. قاضی‌زاده، ناصرالدین (۱۳۷۹)، «جستاری بر پدیده ایرانیان خارج از کشور»، *روزنامه حیات نو*، ۱۳۷۹/۵/۲۳.
۷. وقوفی، حسن (۱۳۸۰)، *فرار مغزها (بررسی مهاجرت نخبگان از زوایای گوناگون)*، چاپ اول، تهران: زهد.