



Typology of Actors' Mindset in Developing Elite-Selection and Elite-Training Policies: A Research Based on Q Methodology

Mohammad Mahdi Zolfagharzadeh*

Assistant Professor, Public Administration Department, Faculty of Management, Tehran University, Tehran, Iran.

Mahdi Didari

MA of Technology Management, Faculty of Management, Tehran University, Tehran, Iran.

Maryam Hadavand

MA of Future-Study Engineering, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

Received: 27/12/2019

Accepted: 18/02/2020

Abstract:

Considering the importance of elites in achieving the goals and the National Vision of the Islamic Republic of Iran, and in order to create a dynamic environment for activating and influencing the elites in the country's developments, a "national strategic document on elite affairs" has been compiled. However, policy-making for elites is a new and growing area in Iran. Therefore, various assessments regarding how to formulate these policies are needed for succeed. On the other hand, mapping the actors' mindset involved in compiling the country's strategic document in the affairs of the elites can identify the various attitudes of the policy-makers in this regard. As well, it helps to compare and evaluate each of these attitudes. For this purpose, in this research, the mindsets of stakeholders in the process of document preparation and experts in this field in the two areas of elite-selection elite-training have been explored, and the facilitating and implementation strategies have been studied. To perform this research and achieve the intended goals, the "Q" methodology has been used. In this research, six types of mindset related to the elite-selection entitled "entrepreneur-centered idealists", "passive and slogan-oriented idealists", "critical idealists", "incremental-transformational idealists", "repulsive-systematic transformational realist", and "realistic collectivists". Moreover, three types of mindset related to the elite-training were extracted under the titles of "specialized greenhouse training", "general garden training", and "support-oriented integrated training". Finally, using several matrixes, a comparison was made between the identified groups. In these matrices, the areas of differentiation were identified and the status of each type of mindsets comparing to those areas were examined.

Keywords: Mindset of Policy-Makers, Q methodology, Elite Selection, Elite Training, National Strategic Document in Elite Affairs, Typology.

* Corresponding Author, Email: zolfaghar@ut.ac.ir

Original Article

DOI: 10.22034/jipas.2020.250779.1109

Print ISSN: 2676-6256

Online ISSN: 2676-606X

گونه‌شناسی ذهنیت نقش آفرینان در تدوین سیاست‌های نخبه‌گزینی و

نخبه‌پروری: پژوهشی مبتنی بر روش‌شناسی کیو

محمد مهدی ذوالفقارزاده*

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مهدی دیداری

کارشناس ارشد مدیریت تکنولوژی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مریم هداوند

کارشناس ارشد مهندسی آینده‌پژوهی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۲۶

پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۹



چکیده: با توجه به اهمیت جایگاه نخبگان کشور در تحقق اهداف و چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران و به منظور ایجاد محیطی پویا برای فعال‌سازی و اثرگذاری مناسب نخبگان در تحولات کشور، «سند راهبردی کشور در امور نخبگان» تدوین شده است. با این حال سیاست‌گذاری در حوزه نخبگان، عرصه‌ای نوپا در کشور بوده و به منظور موفقیت هر چه بیشتر در این حوزه، نیازمند انجام ارزیابی‌های گوناگون در رابطه با نحوه تدوین این سیاست‌هاست. از سوی دیگر نگاهت ذهنیت افراد درگیر در تدوین سند راهبردی کشور در امور نخبگان، می‌تواند باعث شناخت انواع نگرش‌های مسئولین کشور در این رابطه و نیز مقایسه و ارزیابی هر یک از این گونه نگرش‌های موجود گردد. بدین منظور در این پژوهش به کشف و استخراج ذهنیت‌های دست‌اندرکاران در فرایند تدوین سند و صاحب‌نظران این حوزه در دو محور نخبه‌گزینی و نخبه‌پروری و نیز تسهیل اجرایی‌سازی آن، پرداخته شده است. برای انجام این پژوهش و تحقق اهداف در نظر گرفته‌شده، از روش «کیو» استفاده شده است. مراحل اصلی در این روش شامل انتخاب موضوع پژوهش و تدوین فضای گفتمان (مصاحبه‌های انجام گرفته قبل از تدوین سند، ارزیابی و جمع‌بندی محتویات فضای گفتمان (در دو بخش نخبه‌گزینی و نخبه‌پروری)، انتخاب نمونه‌ای از عبارات -نمونه کیو- انتخاب مشارکت‌کنندگان (افرادی که قرار است ذهنیت‌های آنان شناسایی شود)، مرتب‌سازی و تحلیل داده‌های گردآوری شده با روش تحلیل عاملی و تفسیر عامل‌های استخراج شده، می‌باشد. در ادامه در مرحله تحلیل عاملی نتایج مصاحبه‌ها، شش گونه ذهنیتی در رابطه با بخش نخبه‌گزینی با عناوین «آرمان‌گرایان کارآفرین‌محور»، «آرمان‌گرایان منفعل و شعارمحور»، «آرمان‌گرایان منتقد»، «آرمان‌گرایان تحول‌خواه زمینه‌ساز تدریجی»، «واقع‌گرایان تحول‌خواه سیستمی دفعی» و «مجموعه‌گرایان واقع‌بین» و سه گونه ذهنیتی در رابطه با بخش نخبه‌پروری با عناوین «پرورش گلخانه‌ای تخصصی»، «پرورش باغچه‌ای عام» و «پرورش تلفیقی حمایت‌محور» استخراج گردید. در پایان به کمک ماتریس، مقایسه‌ای بین گروه‌های شناسایی شده صورت پذیرفت. در این ماتریس‌ها محورهای تمایز کلیدی گونه‌ها مشخص شده و وضعیت هر یک از گونه‌های ذهنیتی در رابطه با آن محورها مورد بررسی قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: ذهنیت خطامشی‌گذاران، روش‌شناسی کیو، نخبه‌گزینی، نخبه‌پروری، سند راهبردی کشور در امور نخبگان، گونه‌شناسی.

* نویسنده مسئول: zolfaghar@ut.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/jipas.2020.250779.1109

شاپا چاپی: ۶۲۵۶-۲۶۷۶

شاپا الکترونیک: ۲۶۷۶-۶۰۶X

مقدمه

آمار منتشر شده از سوی بانک جهانی نشان می‌دهد که سهم نیروی انسانی در ثروت مناطق مختلف جهان، در آمریکای شمالی ۷۶، اروپای غربی ۷۴ و آسیای شرقی ۷۷ درصد است. سیمون کوزنتس^۱، برنده جایزه نوبل اقتصاد در سال ۱۹۷۱ نیز سرمایه انسانی را عامل مهمی در توسعه اقتصادی کشورها دانسته و معتقد است باید به صورت هم‌زمان به سرمایه‌های انسانی (منبع تولید و به‌کارگیری دانش) و سرمایه‌های فیزیکی توجه نمود. همچنین شولتز^۲ پدر نظریه سرمایه انسانی، معتقد است بهبود کیفیت نیروی کار که از طریق سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی حاصل می‌شود، به عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده رشد در تحلیل‌های سنتی عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی فراموش شده است (صادقی و عمادزاده، ۱۳۸۲).

از سویی دیگر روند حرکت علم و فناوری، روندی سریع و رو به رشد است که سرعت تغییرات آن قابل مقایسه با هیچ‌یک از دوره‌های گذشته نیست. آنچه که پیداست در دنیای نه چندان دور آینده خام‌فروشی و منبع فروش، بهای زیادی در بازار آینده نخواهد داشت و محصول این بازار، فناوری‌هایی است که از ذهن نخبگان و اندیشمندان بروز می‌کند. از همین رو نخبه‌پروری سرمایه‌گذاری با ارزشی است که در جهان نه چندان دور آینده با تولید علم و دانش و فناوری و تبدیل آن به ثروت، اقتدار ملی را برای کشورها به ارمغان خواهد آورد (ساری و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع نخبه‌گرایی^۳ راهی کوتاه، سریع و کارآمد برای رسیدن به پیشرفت و توسعه کشور است (ملکی، ۱۳۸۳).

بدین ترتیب، با توجه به اهمیتی که نیروی انسانی متخصص و آموزش‌دیده در پیشرفت کشورها دارد، ضرورت سیاست‌گذاری هوشمند و تعیین چارچوب‌هایی مناسب جهت هدایت نخبگان در راستای اهداف مطلوب کشور بیش از پیش آشکار می‌شود. به همین دلیل بنیاد ملی نخبگان که عهده‌دار، متولی و سیاست‌گذار این حوزه است، در مهرماه سال ۱۳۹۱ سند راهبردی کشور در امور نخبگان را با اهدافی نظیر ایجاد زمینه‌های شناسایی، رشد و شکوفایی حداکثری استعدادهای فردی و گروهی، تحقق نظام جامع «اخلاق نخبگی»، وسعت بخشیدن به دایره نخبگی و بهره‌گیری حداکثری از توان اجتماع نخبگانی، مدیریت هدفمند گردش نخبگان و پیشگیری از خروج نخبگان و مانند آن، به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسانده که در حال حاضر در مرحله اجرا قرار دارد.

1. Simon Kuznets
2. Theodore Schultz
3. Elitism

از سویی دیگر، باتوجه به اینکه پیشرفت و شکوفایی تمدن و توسعه‌یافتگی جوامع رابطه مستقیم با کیفیت فضای گفتمان و میزان اهمیت دادن به خرد جمعی در خطمشی‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های کلان آن جامعه دارد، تدوین یک چارچوب مناسب برای گفتمان و هم‌اندیشی و همچنین درک و شناسایی تفاوت‌ها و شباهت‌های اندیشه‌های مختلف و مهم‌تر از آن هم‌آمیزی نظرات افراد در فرایند خطمشی‌گذاری ارزش بسیار دارد. این مهم به عنوان واکاوی فرایند خطمشی^۱، یکی از حوزه‌های سه‌گانه اصلی برای خطمشی‌پژوهی قلمداد می‌شود (Smith & Larimer, 2018, 65). از این رو با توجه به اهمیت موضوع، در پژوهش پیش‌رو با نگاهی دقیق و موشکافانه، با واکاوی نظرات و دیدگاه‌های نقش‌آفرینان در تدوین سند راهبردی کشور در امور نخبگان و مقایسه تفاوت‌ها و شباهت‌های موجود میان آن‌ها، گونه‌شناسی ذهنیت نقش‌آفرینان در امر تدوین سند نخبگان مورد بررسی قرار گرفته است. در واقع، با تحلیل ذهنیت‌های بازیگران و کنش‌گران اثرگذار در تدوین این سند، می‌توان فضای چگونگی شکل‌گیری این سند سیاستی و به دنبال آن، فضای اجرای آن را بهتر درک و تحلیل کرد. بر این اساس، تلاش می‌شود در این نوشتار تفاوت دیدگاه‌های سیاست‌گذاران در دو محور زیر واکاوی شود:

- کشف ذهنیت‌های گوناگون نقش‌آفرینان در خصوص خطمشی «نخبه‌گزینی» در تدوین اسناد سیاستی علم و فناوری کشور در حوزه نخبگان؛
- کشف ذهنیت‌های گوناگون نقش‌آفرینان در خصوص خطمشی «نخبه‌پروری» در تدوین اسناد سیاستی علم و فناوری کشور در حوزه نخبگان.

پیشینه پژوهش

در این بخش به تناسب عنوان پژوهش، یعنی «واکاوی ذهنیت نقش‌آفرینان در تدوین سیاست‌های نخبه‌گزینی و نخبه‌پروری» ابتدا برخی مفاهیم کلیدی ذکر شده و سپس پژوهش‌های قبلی مرتبط بررسی می‌شود.

مفاهیم کلیدی

نخبه

مفهوم نخبه مانند دیگر مفاهیم در علوم اجتماعی، چندوجهی بوده و صاحب‌نظران مختلف، رویکردها و صورت‌بندی‌های متفاوتی از آن ارائه کرده‌اند. این مفهوم در اواخر قرن نوزدهم وارد

1. Policy process

ادبیات علوم اجتماعی شد. «آلن بیرو»^۱ در «فرهنگ علوم اجتماعی» مفهوم نخبه و سرآمد را چنین تعریف می‌کند: «سرآمد از ریشه لاتینی Eligere به معنی برگزیدن، گرفته شده است. سرآمد به هر آنچه بهتر از دیگران و شایسته‌تر گزینش باشد، اطلاق می‌شود. از واژه سرآمدان، فرهیخته‌ترین طبقات یک جامعه، آنان که توانمندترین افراد در اداره موثر جامعه باشند، برمی‌آید.» (بیرو، ۱۳۷۵: ۱۱۵). هرچند مفهوم نخبه تاکنون فراز و نشیب‌های بسیاری داشته و تحولات نسبتاً زیادی را پشت سر گذاشته است؛ اما در مجموع دو نوع رویکرد به نخبگان وجود دارد. رویکرد کلاسیک و رویکرد معاصر که رویکرد دوم خود به دو بخش کارکردگرا و انتقادی قابل تفکیک است. در رویکرد کارکردگرا هر یک از نخبگان وظیفه و کارکرد خاص خود را داشته و بهبود جامعه در گرو افزایش این نخبگان است. در این رویکرد افرادی که در تخصص خود سرآمد هستند، جزو نخبگان به حساب می‌آیند. عمده نظریه‌پردازان کارکردگرا، شایستگی و عملکرد را از عمده عوامل نخبه شدن می‌دانند. این نگاه، نخبگان را در راستای رفع نیازهای جامعه و تداوم نظم حاکم تعریف می‌کند. از سویی دیگر رویکرد انتقادی در جستجوی توضیح نخبگان با ارجاع به موقعیت آنان در برابر دیگر طبقات و اقشار جامعه است. در این رویکرد، نخبگان گروهی از حاکمان تعریف می‌شوند که ظرفیت تخصیص منابع از غیرنخبگان موجود در دستگاه‌های سازمانی مختلف را دارا هستند. البته انتقاداتی به این رویکردها وارد است، مبنی بر اینکه این رویکردها مفهومی ایستا از نخبه ارائه می‌دهند؛ در صورتی که نخبگی مفهومی فرایندی و پویا می‌باشد. ضمن اینکه در بسیاری از این نظریه‌ها، به چگونگی خلق نخبه توجهی نشده است؛ برخی داشتن انواع سرمایه را عامل خلق نخبه یا نخبه بودن می‌دانند و برخی دیگر فقط یک نوع نخبه طبقاتی را در نظر می‌گیرند. هرچند هیچ یک از این‌ها نمی‌تواند آن گونه که باید این مسئله را تبیین کند (یزدانی‌نسب، ۱۳۹۴).

در واقع می‌توان نخبه را فرد یا گروهی دانست که دارای ظرفیت به کارگیری منابع (نه صرفاً تملک منابع) قدرت باشد و کنش او پیامد اجتماعی منظم و مستمر در سطح کلان و در طول زمان داشته باشد. دارا بودن این منابع لزوماً فرد را نخبه نمی‌کند؛ بلکه مهم ظرفیت به کارگیری این منابع است. در اینجا منظور از منابع قدرت، منابع چهارگانه قدرت مایکل مان^۲ یعنی منبع قدرت ایدئولوژیک، سیاسی، نظامی و اقتصادی است. به این ترتیب نخبگان را می‌توان اشخاص و گروه‌هایی دانست که در نتیجه قدرتی که به دست می‌آورند و تأثیری که به وسیله تصمیمات، ایده‌ها، احساسات یا هیجان‌هایی که به وجود می‌آورند، بر جای می‌گذارند، در کنش تاریخی

1. Alain Birou
2. Micheal Mann

جامعه مؤثر واقع می‌شوند. بر این اساس اصلی‌ترین ویژگی نخبگان تأثیرگذاری آنان بر جامعه و کنش‌گری تاریخی است (یزدانی‌نسب، ۱۳۹۴).

در نهایت سند راهبردی کشور در امور نخبگان نیز، نخبه را فردی برجسته و کارآمد معرفی می‌کند که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چهارچوب ارزش‌های اسلامی، اثرگذاری بارزی داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو، و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، ۱۳۹۱: ۴).

نظریه نخبه‌گرایی

نظریه نخبه‌گرایی محصول اندیشه جامعه‌شناسان سده نوزدهم و بیستم است. در واقع تلاش‌های فکری جامعه‌شناسانی همچون ویلفردو پارتو^۱، گائتانو موسکا^۲ و ماکس وبر^۳ موجب شد تا آموزه نخبگان به گفتمان غالب و رایج در جامعه‌شناسی سیاسی تبدیل شود. ایده مشترک این متفکران مبتنی بر تمرکز قدرت اجتماعی در دست مجموعه کوچکی از نخبگان در همه جوامع است (فرهادی، ۱۳۸۹). به این ترتیب از دید پارتو، خاستگاه گروه برگزیدگان، نابرابری‌های زیستی و روانی در میان شهروندان است. به عبارتی دیگر، نخبگی از ویژگی‌های انسانی و توانایی‌های فردی یا غریزه‌ها ریشه می‌گیرد. بنابراین نخبگی را نباید در نیروهای ناشناختنی و فراطبیعی یا در فرآورده‌های طبیعی پیشرفت فنی دید؛ بلکه آن را باید در جنبه‌های «زیستی-روانی» و نابرابری‌های ذاتی افراد جستجو کرد (راش،^۴ ۱۳۷۷: ۷۱). از سویی دیگر موسکا بر این باور است که وجود نخبگان امری اجتناب‌ناپذیر است. او عقیده دارد که کلیه اجتماع‌های انسانی و جوامع سیاسی، چه آن‌هایی که به درجاتی از تمدن رسیده و از پیشرفته‌ترین جوامع محسوب می‌شوند یا جوامع عقب‌مانده، به طور کل از دو طبقه تشکیل شده‌اند؛ طبقه حاکم و طبقه‌ای که به آن‌ها حکم رانده می‌شود. طبقه دوم که از نظر تعداد و کمیت نسبت به طبقه اول بسیار بیشتر می‌باشند و به آن توده گفته می‌شود، خود از طبقات گوناگونی تشکیل شده‌اند که به طور قانونی یا غیرقانونی، اختیاری یا اجباری به حکومت تن در می‌دهند. وبر نیز پیچیدگی‌های سازمان اجتماعی را دلیل لازم برای توجیه سلطه نخبگان می‌داند. او معتقد است که همه ایده‌های مربوط به

1. Vilfredo Pareto
2. Gaetano Mosca
3. Max Weber
4. Michael Rush

نابودی سلطه انسانی بر انسان‌های دیگر خیالی است و شرایط دموکراسی، نوعی مشروعیت برای رقابت نخبگان است. هرچند برنهام^۱ و میلز^۲ پذیرش نخبگان را نوعی انحراف از مسیر دموکراسی و برابری مطرح کرده و هیچ‌گونه نقش زیربنایی برای آن قائل نیستند (امامی، ۱۳۸۷).

نخبه‌گزینی و نخبه‌پروری

دیدگاه نخبه‌پرور قدمت زیادی در طول تاریخ دارد و معمولاً افلاطون را مهم‌ترین نظریه‌پرداز این دیدگاه می‌دانند. افلاطون در مهم‌ترین اثر خود «جمهوریت» به صراحت از جامعه طبقاتی به عنوان آرمان شهر نام می‌برد و معتقد است جامعه می‌بایست با حمایت از طبقات نخبه یا به اصطلاح او «حاکم و فیلسوف» زمینه را برای اداره جامعه توسط بهترین و کارآمدترین نیروهای خود فراهم آورد. نظریه‌پردازان نظریه نخبه‌گرا البته محدود به افلاطون نبودند و به خصوص در دوران معاصر از دیدگاه‌های فلسفی و اجتماعی نظریه‌پردازانی همچون پارتو و میخلز^۳ نیز تغذیه می‌شدند (ایزدی اودلو، ۱۳۸۶). از سویی دیگر توجه به مقوله نخبه‌گرایی و پرورش نخبگان از آن رو برای بسیاری از حکومت‌ها و نظام‌های سیاسی و اجتماعی مهم تلقی می‌شود که آنان می‌توانند تأثیرگذارترین افراد در فرایند تصمیم‌گیری حکومت‌ها به شمار رفته و با بروز استعداد و توانایی‌های خود تحولات مثبت و تعیین‌کننده‌ای را در سطوح جامعه موجب شوند (انصاری و برزگر، ۱۳۹۳). به این ترتیب مفهوم نخبه‌پروری را برنامه یا فرایندی چند مرحله‌ای که طی آن افرادی شناسایی می‌شوند و بر اساس سوابق، تجربیات، توانمندی‌ها، شایستگی‌ها و استعدادهای مختلف در فضاهای مربوطه پرورش می‌یابند و آموزش‌های لازم را طی می‌کنند، تعریف کرده‌اند. بنابراین هدف نخبه‌پروری کادرسازی برای حکومت است و به عنوان یک سیاست، در پی پروراندن و تربیت‌کردن نیروهای گزینش شده برای تصدی مسئولیت‌های مدیریت و تصمیم‌سازی کشور می‌باشد. الگویی که در کشورهای مدرن و پیشرفته تجربه شده و توانسته نظام نخبه‌سالاری قوی را با این هدف نهادینه سازد (Quataert, 2010: 8). همچنین از آنجا که نخبه‌پروری و مسئله پرورش نخبگان در پی گزینش و پرورش افراد شایسته بوده و می‌خواهد نخبگانی را که از توانایی‌های بالقوه برخوردارند، وارد عرصه‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی نماید، یکی از مهم‌ترین اهداف نخبه‌پروری شایسته‌سالاری است (Michelson, 2003).

در مجموع می‌توان گفت نخبه‌گزینی مشتمل بر شناسایی اجتماعات نخبگانی (بر اساس فعالیت‌های نخبگانی آنان) در سطوح و حوزه‌های مختلف و سپس جذب آن‌ها در مراتب متناسب

1. James Burnham

2. Charles Wright Mills

3. Robert Michels

با آن سطح و نخبه‌پروری مشتمل بر تمهید مقدمات و توسعه ظرفیت‌ها و توانمندی‌های اجتماعات نخبگانی از طریق آموزش، تربیت، هدایت و پشتیبانی‌های مادی است (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، ۱۳۹۱: ۲۷).

مروری بر پژوهش‌های داخلی

با بررسی پژوهش‌های داخلی در حوزه نخبگان مشخص گردید که پژوهش‌های انجام گرفته در رابطه با بررسی پدیده مهاجرت نخبگان دارای بیشترین فراوانی می‌باشد و بیشترین میزان توجه این پژوهش‌ها نیز به علل فرار مغزها و آثار آن معطوف شده و نظریاتی مانند «سرمایه انسانی»، «نظریه سرمایه اجتماعی»، «انتقال معکوس فناوری»، «دوگانگی ساختار»، «محروریت نسبی»، «مرکز-پیرامون»، «بازار کار دوگانه»، «تحصیل مغزها»، «شکار مغزها»، «اجتماعات پژوهشی»، «جهانی‌شدن»، «نظام آموزش اقتباسی»، «بحران منزلتی» و «جاذبه-دافعه» به عنوان نظریات غالب در بررسی پدیده مهاجرت نخبگان و علل آن عنوان گردیده است (ذاکر صالحی، ۱۳۸۶). در بخش راهکارها نیز به مواردی مانند ترمیم ساختار مدیریتی کشور به منظور تحقق نقشه جامع علمی، ارتقای سطح درآمدی نخبگان، احترام به آزادی‌های فردی و منزلت علم و عالم، تأسیس سازمان متولی امور نخبگان، ایجاد پیوند میان دانشگاه با دستگاه‌های اجرایی و صنعتی، ارتقای روحیه همکاری میان پژوهشگران و مواردی از این دست اشاره شده است (ذاکر صالحی، ۱۳۸۶). در پژوهش‌های مربوط به تعیین راهبردهای حفظ نخبگان نیز مواردی مانند طراحی سازوکارهای درست شناسایی کارکنان مستعد و نخبگان، ایجاد اعتبار و مقبولیت برای نخبگان، طراحی نظام‌های پرداخت متناسب افراد نخبه، ایجاد فرهنگ قدرشناسی، حذف مقررات و محدودیت‌های غیرضروری و کاهش دیوان‌سالاری، برقراری ارتباط مؤثر و ایجاد فرصت کارآفرینی برای نخبگان جامعه از جمله راهکارهای مناسب برشمرده شده است (جیلی، ۱۳۸۰). موضوعات نخبه‌گرایی و به‌کارگیری نخبگان نیز که در رتبه دوم فراوانی قرار دارند نیز عمدتاً به بررسی نحوه به‌کارگیری افراد نخبه پرداخته‌اند (اسفندیاری سبزواری، ۱۳۸۱). پژوهش‌هایی نیز که در باب پرورش نخبگان انجام گرفته است از یک سو به بررسی ویژگی‌ها و شاخصه‌های افراد دارای استعداد برتر پرداخته و از سوی دیگر فعالیت‌های مورد نیاز به منظور پرورش موفقیت‌آمیز دانش‌آموزان و دانشجویان مستعد را مورد بررسی قرار داده‌اند (آراسته و محمودی‌راد، ۱۳۸۳). پژوهش‌های مربوط به قوانین ناظر به نخبگان نیز عمدتاً به بررسی آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های موجود در زمینه استعدادهای درخشان و مراجع صدور آنها پرداخته‌اند (قلی‌زاده، ۱۳۸۳). موارد معدودی از پژوهش‌ها نیز موضوعات آسیب‌شناسانه را مورد بررسی قرار داده‌اند (بزدان‌شناس،

۱۳۹۲). بدین ترتیب همانطور که ملاحظه می‌شود در هیچ یک از پژوهش‌های انجام شده، موضوعی مرتبط با بحث سیاست‌گذاری امور نخبگان وجود نداشته و به بیان دیگر در زمینه مداخله راهبردی در این حوزه، پژوهش مدونی در دسترس نمی‌باشد.

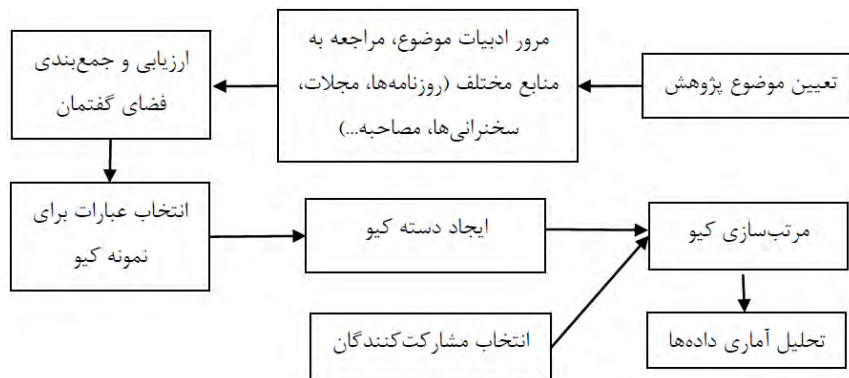
روش پژوهش: روش کیو

در این پژوهش جهت بررسی و واکاوی ذهنیت نقش‌آفرینان در تدوین سند راهبردی کشور در امور نخبگان از روش کیو استفاده شده است. روش پژوهش کیو برای مشخص نمودن مجموعه‌ای از اندیشه‌های فلسفی، روان‌شناختی، علوم سیاسی و ارتباطات که به پژوهش در مورد فرد معطوف است، ابداع شده است. با بهره‌گیری از روش کیو، می‌توان اطلاعات مورد نیاز را از مسئولان و نخبگان جامعه به دست آورد. به عبارت دیگر پژوهشگر با استفاده از این روش قصد دارد برای عامل‌ها، معنا و تفسیری بیاورد که ذهنیت افراد را شناسایی و اطلاعات مبهم و پنهانی را که در ورای این اطلاعات آشکار نهفته است، کشف نماید.

معمولاً روش کیو را پیوند بین روش‌های کیفی و کمی می‌دانند؛ زیرا از یک سو، انتخاب مشارکت‌کنندگان از طریق روش‌های نمونه‌گیری احتمالی صورت نمی‌گیرد؛ بلکه نمونه افراد به طور هدفمند و با اندازه‌ای کوچک انتخاب می‌شود که آن را به روش کیفی نزدیک می‌سازد و از سوی دیگر، یافته‌ها از طریق تحلیل عاملی و به صورت کاملاً کمی به دست می‌آیند. همچنین به دلیل شیوه گردآوری داده‌ها (مرتب‌سازی)، به صورت عمیق‌تری می‌توان از ذهنیت مشارکت‌کنندگان و اینکه «چگونه افراد در مورد یک مقوله فکر می‌کنند» آگاه شد (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶: ۲۴). در روش‌شناسی کیو به جای متغیرها، افراد مورد تحلیل قرار می‌گیرند و این تفاوت اصلی این روش‌شناسی با سایر روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی است. این ویژگی مطالعه کیو باعث می‌شود که افراد مشارکت‌کننده در آن دارای رفتاری فعال باشند و در واقع اندازه‌گیری آن‌ها مورد توجه پژوهشگر است؛ در حالی که در سایر روش‌های پژوهش متداول، افراد انتخابی دارای رفتاری انفعالی هستند؛ یعنی اندازه‌گیری می‌شوند. بنابراین این اندازه‌ها هستند که برای پژوهشگر اهمیت دارند (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶: ۱۱).

مراحل مطالعه کیو

شکل (۱)، مراحل فرایند مطالعه کیو را به تصویر می‌کشد. گفتنی است در منابع مختلف این فرایند را به شکل‌های مختلفی دسته‌بندی می‌کنند. در شکل زیر مراحل مختلف فرایند اجرای پژوهش با استفاده از روش کیو نمایش داده شده است.



شکل ۱. مراحل فرایند اجرای پژوهش با روش کیو (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶: ۲۲).

همانطور که در نمودار بالا مشخص است در این فرایند، پس از «انتخاب موضوع پژوهش»، ابتدا هر آنچه درباره آن موضوع در قالب‌های مختلف وجود دارد، گردآوری می‌شود که «فضای گفتمان» نام دارد. محتویات فضای گفتمان در مطالعات کیو از منابع متنوع مانند متن مصاحبه‌ها، مرور ادبیات موضوع پژوهش، یادداشت‌ها، مقالات، روزنامه‌ها، سخنرانی‌ها و غیره بدست می‌آید. اکنون باید با «ارزیابی و جمع‌بندی محتویات فضای گفتمان» به آن سروسامانی داد. برای مثال، متن مصاحبه‌ها، یادداشت‌ها، مقالات روزنامه‌ها و غیره به عبارت‌های کوتاه و جداگانه تبدیل می‌شوند تا به این ترتیب، بتوان در مرحله بعد، به «انتخاب نمونه‌ای از عبارات (نمونه کیو)» از میان آن‌ها پرداخت. هر یک از عبارات نمونه کیو جداگانه بر روی یک کارت نوشته می‌شود تا «دسته کیو» تهیه گردد. سپس نوبت به «انتخاب مشارکت‌کنندگان» می‌رسد؛ یعنی افرادی که قرار است ذهنیت‌های آنان شناسایی شود. «مرتب‌سازی»، مرحله جمع‌آوری داده‌ها را تشکیل می‌دهد که در آن هر مشارکت‌کننده، کارت‌های دسته کیو را براساس دستورالعمل خاصی بر روی طیفی مرتب می‌کند. مرحله پایانی، به «تحلیل داده‌های گردآوری شده» با روش تحلیل عاملی و تفسیر عامل‌های استخراج شده اختصاص دارد.

شرح انتخاب نمونه کیو پژوهش

از آنجایی که این پژوهش به دنبال استخراج ذهنیت سیاست‌گذاران در دو زمینه «نخبه‌پروری» و «نخبه‌گزینی» می‌باشد؛ بنابراین لازم است گزاره‌های لازم و کافی در هر یک از این زمینه‌ها گردآوری شود. در همین راستا و برای گردآوری فضای گفتمان از متن مصاحبه‌های انجام‌شده با ۱۸ نفر از صاحب‌نظران حوزه نخبگان کشور استفاده گردید. این مصاحبه‌ها شامل مصاحبه‌هایی است که با استادان و مسئولین مرتبط به نظام نخبگانی کشور و در پژوهشی با عنوان

«مصاحبه‌های تخصصی در چارچوب طرح تدوین سند راهبردی کشور در امور نخبگان» توسط بنیاد ملی نخبگان تهیه و در پاییز سال ۱۳۹۰ جمع‌آوری شده است. در این طرح که با هدف مدل‌سازی نظرات و ایده‌های اساتید و نخبگان مؤثر در این حوزه با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد انجام شده است، اطلاعات مورد نظر از طریق مصاحبه‌های باز و عمیق گردآوری شده است. بدین ترتیب عمده عبارات فضای گفتمان از منابع دست اول تهیه گردیده و در تعداد معدودی از گزاره‌ها، با استفاده از سایت‌های خبری (منابع دست دوم) تکمیل شده است. در واقع، گزاره‌های فضای گفتمان به هر دو صورت «طبیعی» (از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران) و نیز «پیش‌ساخته» با استفاده از سایت‌های خبری اینترنتی گردآوری شده است.

در نهایت کلیه گزاره‌های یکتای موجود در این متون استخراج و به منظور یکسان‌سازی ادبیات آن‌ها در اولین مرحله ویرایش شد (مرحله اول). سپس در سه جلسه مصاحبه با افراد آشنا به موضوع و مطلع از مباحث مطرح در سند نخبگان به استانداردسازی این گزاره‌ها پرداخته شد (مرحله دوم). همچنین در مرحله بعد گزاره‌های استاندارد شده مرحله دوم برای یکی از صاحب‌نظران این حوزه که تسلط نسبی بر مسائل مطرح شده در حوزه نخبگان داشت ارسال گردید و ایشان به بررسی مجدد گزاره‌ها و ویرایش نهایی آن‌ها پرداختند (مرحله سوم). در نتیجه این سه مرحله پایش گزاره‌ها، در نهایت، ۳۶ گزاره به دست آمد که از یک سو، تشکیل‌دهنده فضای گفتمان پژوهش مورد نظر بود و از سوی دیگر با محدودیت‌های زمانی پرسش‌شوندگان که عمدتاً از صاحب‌نظران با مشغله‌های مدیریتی در نظام نخبگانی بودند، همخوانی داشت. این گزاره‌ها در قالب پرسش‌نامه‌ای تنظیم شده است که در جدول پیوست آمده است.

لازم به توضیح است در این پژوهش به دلیل عدم استفاده از توزیع اجباری از تهیه کارت‌ها خودداری شد و به جای آن پرسش‌نامه‌ای تهیه گردید که در آن به منظور رتبه‌بندی گزاره‌های کیو از طیف‌بندی صدتایی استفاده شد؛ به گونه‌ای که عدد ۵۰+ برای نشان‌دادن موافقت زیاد و عدد ۵۰- برای بیان بیشترین میزان مخالفت با یک گزاره به کار برده شد. بدین ترتیب مشارکت‌کنندگان نظر خود را درباره هر گزاره در دو بخش موافق (و کاملاً موافق) و مخالف (و کاملاً مخالف) ثبت نمودند. همچنین در طراحی پرسش‌نامه مزبور سعی شد از اصول مربوط به طراحی کارت‌ها بهره گرفته شود. به عنوان مثال، ترتیب سوالات به صورت تصادفی انتخاب گردید و همچنین از درج عبارات نامفهوم و یا دارای ابهام خودداری شد.

همچنین در پژوهش کیو پژوهشگر به دنبال سنجش هیچ سازه‌ای نیست؛ بلکه آنچه می‌تواند در مورد مطالعه کیو مطرح شود، جامعیت گزاره‌های جمع‌آوری شده در کیو است. اینکه آیا این گزاره‌ها نماینده خوبی برای ذهنیت‌های گوناگون مطرح در حوزه مورد مطالعه باشند. در این روش

تنها یک نوع روایی مدنظر قرار می‌گیرد و آن روایی صوری است که عبارت است از بررسی عبارات کیو با کمک افراد فضای گفتمان یا افراد صاحب‌نظر در عرصه‌ای که پژوهشگر در حال پژوهش است. روایی صوری میزان رضایت مشارکت‌کنندگان نسبت به ظرفیت و قابلیت عبارات برای نشان دادن ذهنیت آنان را بررسی می‌کند. به‌کارگیری کلمات و نحوه نگارش دقیق و مناسب و استخراج دقیق عبارات کیو از فضای گفتمان در بالا رفتن این روایی تأثیرگذار است (خوشگویان‌فرد، ۱۳۸۶: ۵۶). بدین منظور، در این پژوهش نیز همانگونه که گفته شد، از نظر صاحب‌نظران برای بررسی و بازبینی دقیق عبارات کیو استفاده شد.

برای مرتب‌سازی کیو، پایایی نیز قابل طرح است؛ اینکه آیا یک مشارکت‌کننده یک دسته کارت را با دستورالعمل یکسان در تکرارهای مختلف به یک شکل مرتب می‌کند یا خیر. البته باید توجه داشت که بر حسب موضوع مطالعه کیو، درجات طیف و تعداد کارت‌ها می‌توان انتظار داشت که تکرار مرتب‌سازی، منجر به نتیجه کاملاً یکسان نشود. روش‌های رایج برای بررسی پایایی روش کیو شامل آزمون-آزمون مجدد و روش دونیمه کردن می‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بالاتر از ۰/۸ به عنوان پایایی خوب برای یک مطالعه کیو در نظر گرفته می‌شود (خوشگویان‌فرد، ۱۳۸۶: ۵۷) که در پژوهش حاضر با توجه به ماهیت مطالعه و ویژگی‌های افراد مشارکت‌کننده، مورد اخیر برای پایایی، لحاظ و رعایت شده است و از روش‌های تکرار آزمون برای سنجش پایایی استفاده نشده است.

یافته‌ها و نتایج

نتایج مربوط به گزاره‌های نخبه‌گزینی

سوال اول با عنوان «ذهنیت‌های نقش‌آفرینان در تدوین اسناد سیاستی علم و فناوری کشور در خصوص خط‌مشی «نخبه‌گزینی» چگونه است؟» به دنبال تحلیل گزاره‌های مربوط به این بخش (جمعاً ۱۶ گزاره) است. برای پیاده‌سازی روش تحلیل عاملی کیو بنابر توصیه صاحب‌نظران این روش‌شناسی، نرم‌افزار SPSS به کار گرفته شد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۷). در ادامه روش ماتریس همبستگی که روشی مرسوم و معمول است، برای انجام تحلیل عاملی مورد استفاده قرار گرفت و ۶ عامل به دست آمد. عامل‌ها به روش واریماکس^۱ که نوعی چرخش متعامد است، چرخش یافتند تا مشخص شود کدام یک از مشارکت‌کنندگان باعث ایجاد هر یک از عامل‌ها یا الگوهای ذهنی شده‌اند. همچنین اعداد استخراج شده از تحلیل عاملی کیو به روش

1. Varimax

مؤلفه‌های اصلی می‌باشند. همانطور که در جدول (۱) مشخص است، نتایج به دست آمده نشان داد که مشارکت‌کنندگان P08، P03، P01، P01، P02، P02، P13 گونه ذهنی اول (عامل اول)، مشارکت‌کنندگان P11 و P12 گونه ذهنی دوم، مشارکت‌کنندگان P05 و P09 گونه ذهنی سوم، مشارکت‌کنندگان P06، P10 و P15 گونه ذهنی چهارم، مشارکت‌کنندگان P14، P18 و P07 گونه ذهنی پنجم و مشارکت‌کنندگان P17، P16 و P04 گونه ذهنی ششم را شناسایی کرده‌اند. پس از مشخص شدن گونه‌های ذهنی و افراد حاضر در هر یک از آن‌ها، امتیازهای عاملی به روش Bartlett و در نهایت امتیاز هر گزاره در هر کدام از عامل‌ها به دست آمد تا امتیازی که هر یک از افراد به گزاره‌ها می‌دهند، مورد بررسی قرار گیرد و ویژگی‌های گونه ذهنیتی افراد مشخص گردد. بدین ترتیب تعیین می‌شود که اگر فردی در زاویه دید عامل مورد نظر قرار داشته باشد، گزینه‌های کیو را چگونه رتبه‌بندی خواهد کرد و نمودار کیوی وی چگونه خواهد بود. امتیازهای به دست آمده در جدول (۲) قابل مشاهده است.

در ادامه در مرحله تفسیر ذهنیت‌ها، از روش «تنظیم برگه یادداشت» (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۸) و روش «عبارات متمایزکننده» (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶: ۷۸) به صورت همزمان استفاده شد. مزیت این روش‌ها تأکید بر لزوم نگاه کل‌نگرانه در تفسیر نتایج است. در روش «تنظیم برگه یادداشت» علاوه بر عبارات واقع در سر طیف‌های «مخالف» و «موافق» هرگونه ذهنیتی، باید به عباراتی که در هر گونه ذهنیتی از دیگر گونه‌های ذهنیتی «بیشتر» یا «کمتر» است، نیز توجه داشت. در روش «عبارات متمایزکننده» نیز با توجه به محل عبارات کیو در هر یک از گونه‌های ذهنیتی و همچنین به کمک اطلاعات حاصل از اعمال روش «تنظیم برگه یادداشت»، عبارات کیو به «تمایزکننده»، «تا حدی متمایزکننده»، «تا حد زیادی متمایزکننده»، «تا حدی توافقی» و «توافقی» دسته‌بندی می‌شود.

جدول ۱. ماتریس چرخش یافته عامل‌های مربوط به «نخبه‌گزینی»

	عامل‌ها					
	۱	۲	۳	۴	۵	۶
VAR00008	۰/۸۵۷	-۰/۰۷۴	-۰/۰۸۰	۰/۰۶۶	۰/۰۱۵۹	-۰/۰۶۹
VAR00003	۰/۸۲۸	۰/۳۹۲	۰/۱۵۳	-۰/۰۰۷	-۰/۱۲۳	۰/۱۲۲
VAR00001	۰/۷۷۱	۰/۳۰۵	-۰/۱۸۸	-۰/۰۴۳	۰/۱۵۶	۰/۴۰۳
VAR00002	۰/۶۱۱	۰/۳۹۳	۰/۵۵۳	-۰/۰۱۱	۰/۰۶۱	-۰/۰۹۴
VAR00013	۰/۵۷۶	۰/۴۳۱	۰/۲۷۰	-۰/۰۱۱	۰/۲۱۴	۰/۲۹۱
VAR00011	۰/۳۰۰	۰/۸۵۰	-۰/۱۲۳	۰/۰۸۶	۰/۱۲۴	۰/۱۵۴
VAR00012	۰/۱۷۰	۰/۷۹۴	۰/۱۷۸	۰/۰۶۷	۰/۱۵۹	۰/۰۴۲
VAR00005	-۰/۰۲۱	-۰/۰۴۲	۰/۹۲۱	۰/۰۱۲	۰/۰۸۸	-۰/۰۱۰
VAR00009	۰/۰۴۲	۰/۱۶۰	۰/۶۵۶	-۰/۰۱۷	۰/۲۹۰	-۰/۳۹۲
VAR00006	۰/۱۷۸	۰/۰۴۹	-۰/۱۶۱	۰/۸۷۲	۰/۱۴۱	-۰/۲۵۵
VAR00010	۰/۰۳۷	۰/۴۱۲	۰/۳۸۸	۰/۷۴۲	۰/۰۸۵	-۰/۰۷۱
VAR00015	۰/۴۴۸	۰/۱۱۹	۰/۱۲۳	-۰/۶۴۹	-۰/۱۵۲	-۰/۲۱۰
VAR00014	۰/۲۱۴	۰/۳۰۶	-۰/۰۴۴	۰/۲۵۶	۰/۷۶۶	-۰/۱۳۳
VAR00018	-۰/۰۴۷	۰/۳۸۹	۰/۳۴۰	-۰/۱۱۸	۰/۷۴۱	۰/۱۶۲
VAR00007	۰/۱۳۵	-۰/۲۲۲	۰/۲۹۰	۰/۴۷۲	۰/۷۰۴	-۰/۱۱۹
VAR00017	۰/۱۳۹	۰/۲۵۰	-۰/۱۹۲	-۰/۰۴۴	۰/۳۴۶	۰/۷۸۸
VAR00016	-۰/۰۰۷	۰/۰۰۰	۰/۱۷۱	۰/۳۰۹	۰/۳۲۶	-۰/۷۵۱
VAR00004	۰/۳۰۶	۰/۱۰۳	۰/۴۱۹	۰/۴۴۴	-۰/۲۴۹	۰/۶۲۰

در نتیجه شش گروه تحت عناوین «آرمان‌گرایان کارآفرین‌محور»، «آرمان‌گرایان منفعل و شعارمحور»، «آرمان‌گرایان منتقد»، «آرمان‌گرایان تحول‌خواه زمینه‌ساز تدریجی»، «واقع‌گرایان تحول‌خواه سیستمی دفعی» و «مجموعه‌گرایان واقع‌بین» مورد شناسایی قرار گرفتند که در ادامه به توصیف ذهنیت ایشان پرداخته خواهد شد. شایان ذکر است که این الگوهای ذهنی بر اساس گزاره‌هایی که نقش مرکزی در معنابخشی به سایر گزاره‌ها دارند، نام‌گذاری و تفسیر شده‌اند.

جدول ۲. امتیازهای متناظر با هر گزینه کیو در هر یک از عامل‌های مربوط به

«نخبه‌گزینی»

گزاره‌ها	امتیاز هر گزاره در هر کدام از عامل‌ها					
	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
۱	۱۶	۲۷	۳۴	-۱۷	-۴۱	۲۵
۲	۲۲	-۲۴	۲۱	-۲۱	۲۵	۵۰
۳	۵۰	۱۳	۱۴	۲۷	-۴۲	-۴۳
۴	۳۰	-۵۰	۳۴	۱۰	۴	۶
۵	۱۸	۳۱	-۸	-۱۵	۵۰	۲
۶	-۲۲	-۴۷	-۲۴	-۹	۲	۳۲
۷	۰	-۸	-۱۳	۵۰	۱۳	۱۳
۸	۱۲	-۴۲	-۳۰	۲	-۳۱	-۶
۹	۲۳	۲۲	-۸	۲۹	۲۲	-۱۰
۱۰	۳۱	۲۱	۳۲	۸	۳۲	-۵
۱۱	-۲۹	۴۲	۴۰	۳۶	۲۱	۱۹
۱۲	۴	۵۰	-۵۰	-۵۰	۴۲	-۲۱
۱۳	-۶	-۷	۱۷	-۳۷	-۲۰	-۳۶
۱۴	-۱۳	۴۲	-۴۸	۱۷	-۵۰	۳۵
۱۵	-۲۴	-۴۱	-۱۸	۳۳	۲۸	-۵۰
۱۶	-۵۰	۱۵	۵۰	-۱۲	-۱۲	-۲۰

گونه‌های ذهنیتی استخراج شده گزاره‌های نخبه‌گزینی

گونه ذهنیتی اول (F₁): آرمان‌گرایان کار آفرین محور

از نگاه این گونه ذهنیتی، نخبه واقعی فردی است که تأثیرگذاری ویژه در مسیر پیشرفت داشته باشد (آرمانگرایی). اینان نخبگی را در حل مشکلات جامعه و رفع نیازهای کشور در زمینه‌های گوناگون متبلور می‌دانند و آن را در این محدوده تعریف می‌کنند. البته ایشان تأکید دارند که هر فردی که نیازی از کشور را برطرف نماید، لزوماً نخبه نیست؛ بلکه منظور از نیاز، موارد اصلی و اساسی است که برطرف نمودن آن‌ها منجر به تأثیرگذاری ویژه در مسیر پیشرفت می‌گردد (آرمانگرایی). در نتیجه چنین افرادی باید از توانایی بالا در برقراری ارتباط برخوردار باشند که در

غیر این صورت نمی‌توان آن‌ها را نخبه به حساب آورد. این ویژگی‌ها که می‌توان از آن با واژه کارآفرینی یاد نمود، در تمامی زمینه‌ها قابل گسترش و تعبیر می‌باشد. به عبارت دیگر در نگاه این دسته از صاحب‌نظران حتی در رشته‌های علوم انسانی و علوم پایه نیز باید جهت حرکت در راستای مرتفع نمودن نیازهای جامعه و کارآفرینی در حوزه‌های تخصصی خودشان باشد. بنابراین در این رشته‌ها نیز قابلیت تعریف پروژه‌هایی مشخص و ناظر به نیازهای واقعی اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه وجود دارد و در نتیجه هدایت نخبگان در این رشته‌ها به سمت انجام چنین پروژه‌هایی باید توسط نظام نخبگانی صورت پذیرد (کارآفرین).

از نظر ایشان چنین افرادی دارای شخصیتی چندوجهی بوده و مادامی که فرد، شرایط تخصصی، ارتباطی و شخصیتی مورد نیاز را در خود حفظ نماید، نخبه محسوب می‌شود. در مورد روش‌های نخبه‌گزینی مدنظر ایشان باید گفت که اولاً در این نوع نگاه، نظام نخبگانی کشور با مشکل شناسایی افراد مستعد و توانمند مواجه نیست و ثانیاً سازوکارهایی مانند آزمون‌های روانشناسی و علمی می‌تواند در جای خود مفید و قابل استفاده باشد و در شرایط کنونی به عنوان ارجح‌ترین روش حمایت از ایجاد مجموعه‌های نخبگانی توصیه می‌شود؛ چرا که این مجموعه‌ها خود افراد نخبه، توانمند و مستعد را شناسایی و جذب کرده و به کار می‌گیرند.

گونه ذهنیتی دوم (F₆): آرمان‌گرایان منفعل و شعارمحور

در این نوع نگاه، نخبه فردی است که تأثیرگذاری ویژه در مسیر پیشرفت داشته باشد (آرمانگرایی) و لزوماً ممکن است از توانایی بالایی در برقراری ارتباط با دیگران برخوردار نباشد؛ چرا که از نظر ایشان این ویژگی مختص نخبگان کارآفرین بوده و تمامی نخبگان لزوماً کارآفرین نیستند. در عین حال ایشان معتقدند که نخبگان باید شخصیتی چندوجهی داشته و تنها در حوزه تخصصی خود رشد نکرده و در سایر ویژگی‌های عمومی شخصیتی حداقل‌های لازم را کسب کرده باشند. چنین افرادی حداکثر یک تا دو درصد از افراد جامعه را تشکیل می‌دهند. صاحب‌نظران در این گروه فکری مشکل اصلی نظام نخبگانی را فاز شناسایی افراد مستعد نمی‌دانند؛ چراکه معتقدند آزمون‌های علمی راه مناسبی برای شناخت نخبگان است (منفعل). ایشان با راهکار تشکیل مجموعه‌های نخبگانی و هدایت و به‌کارگیری افراد مستعد توسط این مجموعه‌ها تا حدی مخالفند و آن را راهکار مناسبی برای این منظور نمی‌دانند (منفعل و بدون راهکار).

گونه ذهنیتی سوم (F₃): آرمان‌گرایان منتقد

صاحب‌نظران در این گونه ذهنیتی معتقدند که اولاً مشکل اصلی نظام نخبگانی مربوط به فاز شناسایی افراد مستعد بوده و باید پایش مستمر جامعه و شناسایی افراد مستعد توسط افراد و نهادهای وابسته به بنیاد نخبگان در سراسر کشور صورت پذیرد. در این نوع نگاه، نخبه واقعی فردی است که تأثیرگذاری ویژه در مسیر پیشرفت داشته (آرمان‌گرایی) و از توانایی بالایی در برقراری ارتباط برخوردار بوده و در راستای رفع نیازهای کشور و جامعه حرکت نماید. در عین حال اینان بر این باورند تعداد چنین افرادی در جامعه محدود نیست (انتقاد به نگرش موجود)؛ بلکه مشکل در محدودیت‌هایی است که در روش‌ها و سازوکارهای شناسایی و پرورش نظام نخبگانی کشور وجود دارد؛ چرا که در وجود هر فرد استعدادی خدادادی نهفته است که باید کشف و شکوفا گردد. در واقع رویکردهای کنونی نظام نخبگانی در شناخت افراد مستعد، به دنبال کشف افرادی است که می‌توانند تعدادی از اهداف مورد نظر را مرتفع نمایند؛ حال آنکه در رویکرد درست باید کشف گوهر وجودی هر فرد را متناسب با آفرینش وی، هدف قرار دهیم (انتقاد به اصل و اساس روش‌های موجود). همچنین این گونه ذهنیتی معیارهای تشخیص افراد مستعد نخبگی مبتنی بر سیستم آموزش رسمی کشور، مانند کسب رتبه برتر کنکور و المپیاد را اشتباه (انتقاد به معیارهای کنونی) و آزمون‌های روانشناسی را فاقد کارایی در تشخیص استعداد بالقوه افراد می‌داند. مخالفت با پویایی در نخبگی، کارآمدی مجموعه‌های نخبگانی و لزوم شناسایی افراد در سنین کودکی از دیگر ویژگی‌های گونه ذهنیتی سوم می‌باشد.

گونه ذهنیتی چهارم (F₄): آرمان‌گرایان تحول‌خواه با زمینه‌سازی تدریجی

در این نوع نگاه، نخبه فردی است که تأثیرگذاری ویژه در مسیر پیشرفت داشته باشد (آرمان‌گرایی) و لزوماً ممکن است از توانایی بالایی در برقراری ارتباط با دیگران برخوردار نباشد. اینان معتقدند کارآفرین‌بودن در یک حوزه تخصصی از ویژگی‌های فرد نخبه نیست و ممکن است فرد نخبه توسط دیگران به خوبی به کار گرفته شود. از نظر این گروه از صاحب‌نظران، هیچ‌گونه محدودیتی در تعداد افراد نخبه در جامعه وجود ندارد و باید زمینه‌سازی لازم جهت شناسایی افراد مستعد فراهم گردد و در عین حال سازوکاری به منظور مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی ایشان اندیشیده شود (زمینه‌سازی). نکته بسیار کلیدی در این نوع تفکر عدم نیاز به فاز شناسایی در طراحی و اجرای نظام مطلوب نخبگانی است؛ چرا که صاحب‌نظران این گونه ذهنیتی معتقدند که نه تنها نیازی به وجود این مرحله در فرایند مدیریت امور نخبگان کشور نیست؛ بلکه وجود آن باعث ایجاد انحراف در رسالت نظام نخبگانی کشور و عدم طراحی درست

سازوکارهای هدایت افراد مستعد و نخبه به سمت نیازهای داخلی شده است. به نظر ایشان هدف نظام نخبگانی هدایت افراد مستعد در راستای قبول مسئولیت‌های بیشتر و استفاده از استعدادها برای رفع مشکلات کشور است. از سوی دیگر اینان بر این باورند که ما نمی‌توانیم و نباید به دنبال کشف این افراد با چند شاخص ناقص، مانند برتری در آزمون‌های علمی و المپیادها یا داشتن مقالات ISI و مانند آن باشیم؛ بلکه باید زمینه حضور و تلاش همه افراد در کشور فراهم آمده و در کنار آن سازوکاری به منظور پذیرش مسئولیت در قبال دریافت موقعیت اندیشیده شود. به عبارت دیگر با فرض اینکه فرد مستعد به دنبال بروز استعدادها و اثبات توانمندی‌های خود می‌باشد، باید به جای برجسب‌زدن‌ها و حمایت‌های مادی منحرف‌کننده، به رفع موانع بروز این استعدادها بپردازیم. در این حالت حمایت‌ها از جنس زمینه‌سازی به منظور بروز استعدادها و توانمندی‌ها بوده و تنها افرادی در این مسیر از حمایت بیشتری برخوردار می‌شوند که استعداد بیشتری داشته باشند و تلاش افزون‌تری به منظور شکوفایی استعدادها خود انجام دهند. بنابراین معیار شناخت افراد مستعد و نخبه، توانایی تلاش در راستای خدمت‌رسانی بیشتر به جامعه می‌باشد. در چنین دیدگاهی مهمترین نقش نظام نخبگانی فراهم‌سازی زمینه بروز و ظهور استعدادهای تمامی آحاد جامعه می‌باشد (زمینه‌سازی).

گونه ذهنیتی پنجم (F₄): واقع‌گرایان تحول‌خواه سیستمی و دفاعی

این گونه ذهنیتی افراد نخبه را لزوماً دارای تأثیرگذاری ویژه در مسیر پیشرفت نمی‌داند و بیشتر قائل به حل مشکلات کشور به وسیله ایشان می‌باشد (واقع‌گرایی). در عین حال اینان معتقد به الزام برخورداری از توانایی بالا در برقراری ارتباط در نخبگان نبوده و فرد نخبه را الزاماً دارای شخصیتی چندوجهی نمی‌دانند. آن‌ها معتقدند لازم است بسترهای رشد و فعالیت از سنین کودکی فراهم آید و با شکل‌گیری مجموعه‌های نخبگانی، زمینه نقش‌آفرینی افراد مهیا شود. در این نوع نگاه سازوکارهای کنونی در تشخیص، پرورش و به‌کارگیری افراد نخبه کارآمدی نداشته و نمی‌تواند پاسخگوی نیاز کشور باشد؛ به همین دلیل وضعیت مطلوب را نمی‌توان مبتنی بر سازوکارها و معیارهای موجود بنا نهاد و نیاز به ایجاد تحولی جدی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. این گونه ذهنیتی معتقد به طراحی کلیه اجزا و سازوکارهای نظام نخبگانی به صورت یک کل یکپارچه و به هم پیوسته است که اصول طراحی چنین سیستمی با اصول و پایه‌های وضع موجود نه تنها مطابقت نداشته؛ بلکه در بسیاری از موارد دارای تضاد می‌باشد (تحول‌خواه سیستمی و دفاعی). این نگاه، تمرکز نظام نخبگانی بر افراد مستعد با تعدادی ویژگی‌های خاص، مانند کسب رتبه برتر آزمون‌های علمی، انتشار مقالات ISI و موارد از این دست را صحیح

ندانسته و ضمن تأکید بر لزوم تغییر ویژگی‌های کنونی تشخیص افراد مستعد، به لزوم شناسایی سایر اجزا نظام نخبگانی، مانند فعالیت‌ها و مجموعه‌های نخبگانی نیز تأکید ویژه می‌نماید. به عبارت دیگر در این نوع نگاه، منظومه‌ای کامل از افراد، فعالیت‌ها و مجموعه‌ها با ویژگی‌های خاصی که ناظر بر رفع نیازهای داخلی هستند، رصد و شناسایی می‌شوند (تحول سیستمی).

گونه ذهنیتی ششم (F_2): مجموعه‌گرایان واقع‌بین

در این نوع نگاه، افراد نخبه محدود بوده و در نهایت یک تا دو درصد افراد جامعه را در بر می‌گیرد. ایشان معتقدند که نخبه فردی دارای شخصیت چندوجهی بوده و نمی‌تواند تنها دارای امتیازهای تخصصی باشد. از سوی دیگر با تعریف نخبه با عبارت تأثیرگذاری ویژه در مسیر پیشرفت مخالفند (نقطه مقابل آرمانگرایی واقع‌بینی) و برخورداری از توان بالا در برقراری ارتباط را به هیچ‌وجه لازمه نخبگی نمی‌دانند و معتقدند ایجاد مجموعه‌هایی که بتواند به شناسایی و استفاده از افراد مستعد بپردازند، باید در دستور کار قرار گیرد (مجموعه‌گرا). ایشان نیز قائل به پویایی فرایند رشد و تعالی افراد مستعد و امکان از دست دادن شرایط نخبگی بوده و تا حدی به این موضوع معتقدند که فرد نخبه باید بتواند نیازهای کشور و جامعه را مرتفع نماید. همچنین این گونه ذهنیتی استفاده از آزمون‌های روانشناسی در کشف استعداد بالقوه افراد را کاملاً اشتباه دانسته و معتقدند که پایش مستمر جامعه و شناسایی افراد مستعد، باید توسط افراد و نهادهای وابسته به بنیاد نخبگان در سراسر کشور صورت پذیرد تا دیگر نیاز به مراجعه حضوری افراد به بنیاد وجود نداشته باشد. اینان بر این باورند کسب رتبه‌های علمی در آزمون‌هایی مانند کنکور و المپیادها جایگاه خاصی در شناخت افراد نخبه نداشته و صرفاً می‌تواند به عنوان یک فیلتر نه چندان توانمند در شناسایی افراد مستعد نقش داشته باشد. در جدول (۳) ویژگی‌های هر یک از این گروه‌ها آورده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۳. تفاوت گونه‌های ذهنیتی در رویکردهای نخبه‌گزینی

محدودیت در تعداد	مجموعه‌های نخبگانی	اصلاح وضع موجود	معطوف به نیازهای کشور		تأثیرگذاری ویژه در مسیر پیشرفت	گونه‌های ذهنیتی
			در همه سطوح	ویژه و تحول آفرین		
	کارآفرین و ناظر به رفع نیازهای داخلی	✓		✓	✓	آرمان‌گرایان کارآفرین‌محور
✓		رویکرد انفعال‌گونه			✓	آرمان‌گرایان منفعل و شعارمحور
	پرورش‌دهنده استعدادها؛ درونی افراد؛ ناظر به خروجی بلند مدت در علوم انسانی و پایه		✓		✓	آرمان‌گرایان منتقد
	زمینه‌ای برای بروز استعداد افراد، پذیرش مسئولیت و پاسخ‌گویی	✓		✓	✓	آرمان‌گرایان تحول‌خواه زمینه‌ساز تدریجی
✓	یکی از اجزا مهم در سیستم مطلوب نخبگانی	تغییرات بنیادی در اصل و اساس وضع موجود	✓			واقع‌گرایان تحول‌خواه سیستمی دفعی
✓	به‌کارگیری در راستای اهداف	✓	✓			مجموعه‌گرایان واقع‌بین

نتایج مربوط به گزاره‌های نخبه‌پروری

در سوال دوم با عنوان «ذهنیت‌های نقش آفرینان در تدوین اسناد سیاستی علم و فناوری کشور در خصوص خط‌مشی «نخبه‌پروری» چگونه است؟» به دنبال تحلیل گزاره‌های مربوط به این بخش (۲۰ گزاره) می‌باشیم. در این بخش نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS و پس از انجام تحلیل عاملی به روش ماتریس همبستگی، در نهایت سه عامل استخراج شد. همانند بخش قبل، عامل‌ها به روش واریماکس چرخش یافتند تا مشخص شود کدام یک از مشارکت‌کنندگان باعث ایجاد هر یک از عامل‌ها یا الگوهای ذهنی شده‌اند. اعداد استخراج شده در اینجا نیز از تحلیل عاملی کیو به روش مؤلفه‌های اصلی می‌باشند. پیش از درج جدول‌های مربوطه لازم به ذکر است که در تحلیل عاملی گزاره‌های مربوط به این بخش، ابتدا ۴ عامل استخراج شد؛ اما از آنجا که عامل‌های سوم و چهارم دارای

همبستگی بالای ۰/۶ بودند؛ پس باید از تعداد عامل‌ها کاسته شده و مجدداً محاسبات انجام می‌گرفت. پس از نظر گرفتن سه عامل و انجام مجدد محاسبات، مشخص گردید که مشارکت‌کنندگان ۱۵ و ۱۶ دارای واریانس مشترک پایین بوده و باید از جریان محاسبات حذف شوند. با حذف این مشارکت‌کنندگان، محاسبات دوباره انجام گرفت. بدین ترتیب همان‌گونه که در جدول (۴) مشخص است، مشارکت‌کنندگان P04, P07, P14, P08, P11, P06, P18 و P10 گونه ذهنی اول، مشارکت‌کنندگان P05, P13, P17 و P03 گونه ذهنی دوم و مشارکت‌کنندگان P02, P09, P12 و P01 گونه ذهنی سوم را شناسایی کرده‌اند.

جدول ۴. ماتریس چرخش یافته عامل‌های مربوط به «نخبه‌پروری»

	عامل‌ها		
	۱	۲	۳
VAR00014	۰/۸۶۸	۰/۱۰۹	-۰/۰۴۶
VAR00007	۰/۸۰۸	۰/۱۰۸	۰/۳۷۷
VAR00004	۰/۷۳۷	۰/۲۰۵	۰/۰۸۴
VAR00008	۰/۷۲۸	۰/۵۸۸	۰/۰۴۸
VAR00011	۰/۷۰۷	۰/۳۵۰	۰/۱۵۷
VAR00006	۰/۷۰۵	۰/۱۸۴	۰/۴۱۷
VAR00018	۰/۶۴۳	۰/۱۸۶	۰/۵۴۸
VAR00010	۰/۵۷۹	۰/۵۲۸	۰/۳۷۴
VAR00005	-۰/۰۱۵	۰/۸۷۹	۰/۱۱۱
VAR00013	۰/۱۸۲	۰/۸۷۳	۰/۳۰۸
VAR00017	۰/۴۱۵	۰/۸۰۶	۰/۱۴۵
VAR00003	۰/۴۱۴	۰/۷۶۸	۰/۰۳۸
VAR00012	-۰/۱۶۵	۰/۱۴۶	۰/۸۱۷
VAR00009	۰/۳۸۷	۰/۱۱۸	۰/۸۰۳
VAR00002	۰/۲۵۳	۰/۲۹۰	۰/۷۰۲
VAR00001	۰/۲۹۹	۰/۴۶۵	۰/۶۶۳

پس از مشخص شدن گونه‌های ذهنی و افراد حاضر در هر یک از آن‌ها، همانند بخش قبل، امتیازهای عاملی به روش Bartlett و در نهایت امتیاز هر گزاره در هر کدام از عامل‌ها به دست آمد تا امتیازی که هر یک از افراد به گزاره‌ها می‌دهند، مورد بررسی قرار گیرد و ویژگی‌های گونه ذهنیتی افراد مشخص گردد. امتیازهای به دست آمده در جدول (۵) قابل مشاهده است.

در ادامه با تحلیل امتیازهای داده‌شده مشارکت‌کنندگان به ۲۰ گزاره مربوط به خطمشی‌های نخبه‌پروری، به تفسیر ذهنیت‌ها به روش «تنظیم برگه یادداشت» و روش «عبارات متمایزکننده» پرداخته شد. بدین ترتیب سه گروه تحت عناوین «پرورش گلخانه‌ای تخصصی»، «پرورش باغچه‌ای عام» و «پرورش تلفیقی حمایت‌محور» مورد شناسایی قرار گرفتند که در ادامه به توصیف ذهنیت ایشان پرداخته خواهد شد.

جدول ۵. امتیازهای متناظر با هر گزینه کیو در هر یک از عامل‌های مربوط به

«نخبه‌پروری»

گزاره‌ها	امتیاز هر گزاره در هر کدام از عامل‌ها		
	F ₁	F ₂	F ₃
۱۷	-۱	۲۱	۱۸
۱۸	-۴۰	-۱۸	-۱۴
۱۹	-۵۰	۲۷	۵۰
۲۰	-۱	۵۰	-۵۰
۲۱	-۳۴	-۱۲	-۳۳
۲۲	۹	-۹	۲۳
۲۳	۷	۱۱	۴۱
۲۴	۳۶	۲۵	-۵
۲۵	۳۴	۲۵	۳۴
۲۶	۵۰	-۳۸	-۱۱
۲۷	-۱	-۵۰	-۱۳
۲۸	۴	۱۷	۱۹
۲۹	-۲	۱۶	۲۵
۳۰	۱۲	۱۸	۴
۳۱	-۷	۱	-۵
۳۲	۲۷	۳۲	-۴۶
۳۳	-۱۹	-۲۰	۱۸
۳۴	۱۸	-۹	۲۶
۳۵	۲۲	-۳۱	۱۴
۳۶	۱۲	۱۹	۳۴

گونه‌های ذهنیتی استخراج شده گزاره‌های نخبه‌پروری

گونه ذهنیتی اول: پرورش گلخانه‌ای تخصصی

این گروه از مشارکت‌کنندگان معتقدند که نظام نخبگانی صرفاً باید مسائل تخصصی و علمی افراد مستعد را مورد توجه قرار دهد (پرورش تخصصی). به نظر ایشان به دلیل ناسالم بودن نظام موجود آموزش و پرورش، باید به تفکیک افراد مستعد پرداخته و ایشان را در محیطی جدا پرورش دهیم (پرورش گلخانه‌ای). در عین حال لازم است از برچسب‌زدن و نیز اعطای کمک‌های مالی بلاعوض به ایشان پرهیز نموده و در مقابل بسترهای لازم برای خدمت‌رسانی آن‌ها به جامعه را فراهم نماییم. در اینجا برچسب‌زدن به فرد مستعد به معنای به کار بردن عبارت «نخبه» برای وی می‌باشد؛ به طوری که این گونه القا شود که پذیرفته‌شدن در آزمون مدارس استعدادهای درخشان یا کسب رتبه برتر کنکور و المپیاد به معنای نخبگی است که باعث ایجاد نوعی غرور و خودشیفتگی در فرد می‌شود. به علاوه اینکه اعطای کمک‌های مستقیم مالی به ایشان باعث کاهش تلاش و بهره‌وری آن‌ها می‌گردد. بنابراین لازم است کمک‌های مالی متناسب خدمت ارائه‌شده توسط نخبگان در اختیار افراد مستعد قرار گیرد. همچنین ایشان با خروج نخبگان رشته‌های علوم انسانی به خارج از کشور و نیز ایجاد موسسه‌های پژوهشی در این گروه رشته‌ها مخالف بوده و معتقدند با گرایش افراد مستعد رشته‌های فنی مهندسی و علوم پزشکی به سمت علوم انسانی، زمینه تقویت این رشته فراهم می‌آید و لازم است این کار تسهیل گردد.

گونه ذهنیتی دوم: پرورش باغچه‌ای عام

در این گونه ذهنیتی مشارکت‌کنندگان بر این باورند که باید در زمینه پرورش افراد مستعد به صورت عام عمل کرده و نظام نخبگانی موظف است علاوه بر مسائل علمی، در سایر مسائل مربوط به ایشان، مانند مسائل عاطفی و خانوادگی نیز ورود پیدا کند (پرورش عام)؛ اما در عین حال اینان معتقدند فردی که بیکار بوده و نیاز به پشتیبانی و حمایت در زمینه اشتغال داشته باشد را نمی‌توان نخبه به حساب آورد. ایشان مخالف پرورش گلخانه‌ای افراد به دلیل اثرات ناخوشایند آن، حتی در سیستم کنونی بوده و از سوی دیگر معتقد به لزوم پرهیز از برچسب‌زدن و اعطای کمک‌های مالی بلاعوض به ایشان هستند. صاحب‌نظران در این گروه معتقدند که به عنوان مثال در سیاست جداسازی استعدادهای برتر و پرورش آنها در مدارس استعدادهای درخشان (سمپاد) اثرات ناخوشایندی مترتب است که باعث عدم کارآمدی خروجی این مدارس برای کشور و جامعه می‌گردد (پرورش باغچه‌ای)؛ چرا که خروجی این مدارس به دلیل رشد در محیطی ایزوله و القا بیش از حد و غیرواقعی «نخبه بودن» به آن‌ها، توانایی برقراری ارتباط درست و تعامل با محیط

جامعه را نداشته و در نتیجه قادر به تلاش برای رفع مشکلات موجود نیستند. در نتیجه یا دچار سرخوردگی شده و یا عموماً به خارج از کشور مهاجرت می‌نمایند. به عنوان مثالی دیگر یکی از مشارکت‌کنندگان، که از اساتید دانشگاه صنعتی شریف هستند، بیان کردند که به دلیل وجود چنین فضای ایزوله‌ای در دانشگاه صنعتی شریف، دانش‌آموختگان این دانشگاه نیز کارآمدی مورد نیاز را برای کشور نداشته و مشاهده می‌شود که سایر دانشگاه‌ها، مانند امیرکبیر و علم و صنعت موفقیت‌های بیشتری در زمینه جذب بودجه‌های پژوهشی و پروژه‌های صنعتی مختلف کسب می‌کنند و دانش‌آموختگان آن‌ها حضور پررنگ‌تری در فضای کاری کشور دارند.

این گروه همچنین معتقدند باید سازوکارهای نخبگانی به گونه‌ای طراحی گردد که موانع فعالیت چنین افرادی را برطرف نموده و بسترهای لازم برای خدمت‌رسانی ایشان را فراهم کند. مخالفت با زمینه‌سازی برای جذب افراد مستعد فنی مهندسی و پزشکی به سمت رشته‌های علوم انسانی از دیگر ویژگی‌های این گروه فکری می‌باشد.

گونه ذهنیتی سوم: پرورش تلفیقی حمایت محور

در این نوع نگاه، مشارکت‌کنندگان عقیده دارند که علاوه بر نگاه ویژه به حوزه‌های تخصصی باید سایر جنبه‌های شخصیتی افراد مستعد نیز پرورش یابد. به عقیده این گروه از مشارکت‌کنندگان صرف پرورش گلخانه‌ای پاسخگو نبوده و باید ترکیبی از این دو طراحی و اجرا گردد. به عبارت دیگر، افزایش تنوع در مدارس استعدادهای درخشان و ایجاد امکان حضور افراد با استعدادهای مختلف در آن‌ها و نیز بهبود وضعیت مدارس عمومی و افزایش کیفیت این مدارس می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری در زمینه پرورش استعدادهای برتر در کشور شود (تلفیقی از دو رویکرد قبلی). از سوی دیگر، بهترین سن برای پرورش نخبگان، دوران کودکی بوده و باید برای این منظور تحول در آموزش و پرورش به طور جدی دنبال شود. همچنین باید موانع فعالیت چنین افرادی برطرف شده و بسترهای لازم برای خدمت‌رسانی ایشان فراهم شود. مخالفت کامل با عدم لزوم توجه و رسیدگی به مسائل اشتغال افراد مستعد و نیز مخالفت بالا با کاهش بهره‌وری و طلبکاری این افراد در اثر اعطای کمک‌های مالی بلاعوض از دیگر ویژگی‌های بارز این گروه فکری می‌باشد (حمایت محور). در جدول (۶) ویژگی‌های هر یک از این گروه‌ها آورده شده است.

جدول ۶. تفاوت گونه‌های ذهنیتی در رویکردهای نخبه‌پروری

گونه ذهنیتی	جداسازی استعدادهاى برتر	توجه به زمینه‌های عمومی و تخصصی	حمایت شغلی و مالی
پرورش گلخانه‌ای تخصصی	✓	تخصصی صرف	
پرورش باغچه‌ای عام		عمومی و تخصصی	
پرورش تلفیقی حمایت‌محور	ترکیبی از هر دو دیدگاه در این دو محور		✓

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

همان‌طور که اشاره شد مسائل مربوط به حوزه سیاست‌گذاری نخبگان، به عنوان بخش با ارزشی از سرمایه‌های انسانی کشور از اهمیت بالایی برخوردار بوده و از ابتدای شکل‌گیری انقلاب اسلامی مورد توجه مسئولین و تصمیم‌گیران این حوزه قرار داشته است. این موضوع در سازمان‌های مختلف، مانند وزارت علوم، سازمان ملی پرورش استعدادهای درخشان و ستاد کل نیروهای مسلح به فراخور مأموریت ایشان دنبال می‌شده است. با بررسی سیاست‌های این حوزه مشخص می‌شود که در زمان‌های مختلف، رویکردهای متفاوتی دنبال شده و هر یک نتایجی را در برداشته است. تا آنجا که شکل‌گیری بنیاد ملی نخبگان و تهیه سند راهبردی کشور در امور نخبگان را می‌توان نقطه‌ی عطفی در این زمینه برشمرد؛ اما از سوی دیگر به دلیل غیرمتمرکز بودن فضای نخبگانی کشور و حضور بیش از ۲۵ سازمان در این بخش، همچنان شاهد حضور ایده‌ها و رویکردهای گوناگون هستیم. به عنوان مثال، یکی از رویکردهای مورد نظر سند در بنیاد ملی نخبگان، پرهیز از اعطای مستقیم کمک‌های مالی به افراد مستعد نخبگی (مانند رتبه‌های برتر کنکور و المپیاد) است. در همین حال و هر از چندگاهی، برخی دانشگاه‌ها به بهانه‌های مختلف نظیر سالگرد تأسیس دانشگاه و مانند آن، درست بر خلاف این رویه عمل می‌کنند و اعطای مستقیم کمک‌های مالی را به رتبه‌های برتر کنکور یا المپیادها، در دستور کار خود قرار می‌دهند و البته این اخبار بر روی سامانه اطلاع‌رسانی بنیاد ملی نخبگان نیز درج می‌شود (سایت بنیاد ملی نخبگان، ۱۳۹۶). این تنها نمونه‌ای از رویکردهای مختلف و تا حدی متضاد است که در فضای نخبگانی و توسط بازیگران مختلف این فضا دنبال می‌شود.

با این تفاسیر و به دلیل وجود رویکردها و ذهنیت‌های گوناگون در زمینه سیاست‌گذاری امور نخبگان کشور، در این پژوهش بر آن شدیم به واکاوی و استخراج گروه‌های مختلف فکری موجود بپردازیم. برای این منظور به استخراج فضای گفتمان سیاست‌گذاری امور نخبگان پرداخته و ۳۶ گزاره حاصل را در پرسش‌نامه‌ای تنظیم کردیم. سپس به سراغ ۱۸ نفر از صاحب‌نظران و مسئولین امر رفته و پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها و امتیازدهی به گزاره‌ها توسط ایشان، به کمک روش تحلیل عاملی به استخراج الگوهای ذهنی پرداختیم. در ادامه می‌توان پیشنهادهای زیر را برای پژوهش‌های آتی ارائه کرد:

- نگاهت انواع سیاست‌ها و راهکارهای مورد نظر مسئولین و سیاست‌گذاران امور نخبگان کشور

در این پژوهش به دسته‌بندی ذهنیت صاحب‌نظران و مسئولین امور نخبگان کشور پرداخته شد. به منظور تکمیل آن لازم است به انجام حداقل یک پژوهش دیگر، بر اساس چارچوب‌های مکمل نظیر جریان‌های چندگانه کینگدون^۱، پرداخته شود. با این کار و تلفیق نتایج پژوهش پیشنهادی با پژوهش جاری، می‌توان پی برد که هر گروه ذهنیتی چه راهکارها و سیاست‌هایی را در راستای رسیدن به اهداف مورد نظر خود دنبال خواهد کرد. این موضوع همان است که در چارچوب جریان‌های چندگانه مورد بررسی و توجه قرار می‌گیرد.

- ارزیابی تأثیرات اقدامات و سیاست‌های گوناگون در زمینه مدیریت امور نخبگان کشور بر اساس مطالعات صورت گرفته در جریان انجام این پژوهش و نیز مصاحبه با صاحب‌نظران، مشخص گردید که یکی از نیازهای کلیدی در این زمینه «ارزیابی تأثیرات اقدامات گوناگون در زمینه مدیریت امور نخبگان کشور» است. چه آنکه، اقداماتی با رویکردهای مختلف در طول زمان اجرا شده؛ اما به دلیل نادیده انگاشتن ارزیابی نتایج و پیامدهای این اقدامات، تصمیم در مورد سیاست‌های مناسب وضع موجود دشوار شده است. از سوی دیگر نظرات افراد در ارتباط با تأثیرات این اقدامات نیز بسیار متفاوت است. به عنوان مثال، اظهارنظرهای متضادی در رابطه با تأثیر تأسیس مدارس استعدادهای درخشان و پرورش افراد مستعد در این مدارس بیان می‌شود. گردآوری و دسته‌بندی این نظرات به همراه دلایلی که هر یک ارائه می‌دهند، می‌تواند به اصلاح مشکلات موجود و آتی و همچنین سیاست‌گذاری درست در آینده کمک شایانی نماید.

- گونه‌شناسی و ارزیابی اثربخشی سیاست‌های متناظر با هر ذهنیت در نخبه‌گزینی و نخبه‌پروری در عمل

با توجه به ذهنیت‌های به دست آمده در این پژوهش، بنیاد ملی نخبگان به عنوان متولی اصلی

1. Kingdon's Multiple Streams

اجرای سند راهبردی کشور در امور نخبگان، در عمل، در هر دوره، گرایش به یک یا ترکیبی از این ذهنیت‌ها را داشته است. می‌توان با مطالعه‌ای که بیشتر رنگ و بوی سیر تطور تاریخی برای این نهاد نوپا را دارد، اثربخشی گونه‌های متناظر اجرایی شده با هر یک از این ذهنیت‌ها را سنجید و با یکدیگر مقایسه کرد. از جمله اینکه متناسب با هر ذهنیت نسبت به نخبه‌گزینی و نخبه‌پروری در اذهان سیاست‌گذاران و متولیان سند راهبردی کشور در امور نخبگان، چه اقداماتی در طول زمان اجرایی شده است و اثربخشی هر یک در دوره‌های زمانی به چه صورت بوده است. این مهم، زمینه را برای ارتقای یادگیری نظام مدیریت نخبگانی کشور در آینده فراهم می‌سازد.



پیوست‌ها

جدول پیوست: پرسش‌نامه کیوی استفاده‌شده در این پژوهش

ردیف	گزاره کیو	خیلی موافق					مخالف					خیلی مخالف				
		۱-۵	۲-۴	۳-۳	۴-۲	۵-۱	۱-۵	۲-۴	۳-۳	۴-۲	۵-۱	۱-۵	۲-۴	۳-۳	۴-۲	۵-۱
۱	فرد نخبه دارای شخصیتی چندوجهی است و باید علاوه بر بعد علمی در سایر ابعاد شخصیتی هم به رشد لازم رسیده باشد. در غیر این صورت فردی را که تنها از بعد علمی رشد کرده باشد، نمی‌توان نخبه نامید.															
۲	نخبه فردی است که تأثیرگذاری ویژه در مسیر پیشرفت داشته باشد.															
۳	نخبه فردی است که بتواند مشکلات جامعه را حل نماید. به عنوان مثال کارآفرین بوده و ایجاد اشتغال کند، کسب‌وکاری را به موفقیت برساند، معضلات اجتماعی مانند اعتیاد و طلاق را مرتفع نماید و مانند اینها. پس فردی که صرفاً رتبه زیر ۱۰۰ کنکور آورده باشد، نمی‌توان نخبه به حساب آورد.															
۴	فرد نخبه دارای توانایی برقراری ارتباط با دیگران و مواجهه مؤثر با جنبه‌های فرهنگی محیط می‌باشد و به عبارت دیگر از هوش هیجانی (EQ) و هوش فرهنگی (CQ) بالایی برخوردار است. در غیر این صورت این فرد نخبه محسوب نمی‌شود.															
۵	نخبگی یک فرایند پویا است و مادامی که فرد شرایط آن را در خود حفظ نماید، نخبه محسوب می‌شود. بدیهی است در صورت از دست دادن این ویژگی‌ها، دیگر نمی‌توان وی را نخبه به حساب آورد.															

ادامه جدول پیوست: پرسش نامه کیوی استفاده شده در این پژوهش

ردیف	گزاره کیو	خیلی موافق					مخالف					خیلی مخالف				
		۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵
۱۳	به دلیل اینکه نخبگان برتر جهان مانند دیسون و انیشتین در سیستم‌های رسمی به ادامه تحصیل نپرداخته‌اند، پس معیارهای تشخیص افراد مستعد نخبگی مبتنی بر سیستم آموزش رسمی کشور مانند کسب رتبه برتر کنکور و المپیاد از پایه و اساس اشتباه است.															
۱۴	تعداد افراد نخبه محدود بوده و نهایتاً یک تا دو درصد افراد جامعه را تشکیل می‌دهند.															
۱۵	سازوکارهای کنونی تشخیص افراد مستعد بر اساس روش‌های غربی بوده و نیاز کشور را برطرف نمی‌کند. به همین دلیل سیستم کنونی نیز هر فردی را که می‌تواند صرفاً فنون غربی‌ها را به خوبی اجرا کند، مستعد محسوب می‌نماید.															
۱۶	شناسایی افراد مستعد، مشکل اصلی نظام نخبگانی است.															
۱۷	نخبگی دارای سطوح مختلفی است و برای هر سطح باید سیاست‌های متمایزی در پیش گرفته شود. پس تعریف آن به صورت عام و در یک سطح مشکلات متعددی در طراحی و اجرا ایجاد می‌نماید.															
۱۸	بدهکار بودن نخبگان به کشور به صورت عام، معنا ندارد.															

ادامه جدول پیوست: پرسش نامه کیوی استفاده شده در این پژوهش

ردیف	گزاره کیو	خیلی موافق					مخالف					خیلی مخالف				
		۵-۴.۵	۴-۳.۵	۳-۲.۵	۲-۱.۵	۱-۰.۵	۵-۰	۱-۰.۵	۱.۵-۱	۲-۱.۵	۳-۲.۵	۴-۳.۵	۵-۴.۵			
۲۵	نخبه فردی است که توانایی خدمت بیشتر به جامعه و نظام را داشته باشد. پس باید سازوکارهای نخبگانی به گونه‌ای طراحی گردد که موانع فعالیت چنین افرادی را برطرف نموده و بسترهای لازم را برای خدمت‌رسانی ایشان فراهم کند.															
۲۶	به دلیل وجود مشکلات مختلف در سیستم آموزشی کشور و ناسالم بودن آن، شناسایی و تفکیک افراد مستعد در مقاطع ابتدایی تحصیل و پرورش آنها در مدارس استعدادهای درخشان، تأثیر مثبتی در پرورش ایشان در کشور داشته است.															
۲۷	در صورت عملکرد کارآمد نظام آموزشی، قائل به تفکیک نخبگان از غیر نخبگان هستیم.															
۲۸	مهمترین نیازهای نخبگان شامل ایجاد حساس هویت و شخصیت بوده و برخلاف نگاه رایج، مسائل مادی اهمیت چندانی ندارد. بنابراین رسیدگی به این موارد سبب قرارگرفتن آنها در خط مستقیم و مسیر پیشرفت خواهیم شد.															
۲۹	با ایجاد روحیه میهن‌پرستی و توجه به والدین در افراد مستعد و نخبه، در صورت مهاجرت آنها به خارج از کشور، می‌توانیم زمینه بازگشت آنها و خدمت‌رسانی ایشان به جامعه را فراهم نماییم.															

ادامه جدول پیوست: پرسش‌نامه کیوی استفاده‌شده در این پژوهش

ردیف	گزاره کیو	خیلی موافق					مخالف					خیلی مخالف				
		۵	۴	۳	۲	۱	۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵
۳۵	مدیریت امور نخبگان باید توسط افراد نخبه انجام گیرد. در حال حاضر بدنه بنیاد نخبگان، به هیچ وجه قابل مقایسه با نخبگان نیستند و در نتیجه افراد نخبه حاضر به تعامل با ایشان نیستند.															
۳۶	مبنای نظام نخبگانی باید بر تربیت افراد مستعد نخبگی باشد که اینکار هم تنها از سنین کودکی ممکن است و برای این منظور باید در نظام آموزش و پرورش تحول ایجاد نماییم.															

مآخذ

- آراسته، حمیدرضا، محمودی‌راد، مریم (۱۳۸۳). شناسایی، ویژگی‌ها و رشد نخبگان. رهیافت، سال ۱۴، شماره ۳۴، ۱۲-۵.
- امامی، سیدحسین (۱۳۸۷). نخبه‌گرایی. روزنامه مردم‌سالاری، شماره ۱۸۴۲.
- انصاری، محمدمهدی، بزرگر، ابراهیم (۱۳۹۳). الگوی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌نامه انقلاب اسلامی، سال ۴، شماره ۱، ۱۴۹-۱۱۹.
- ایزدی اودلو، عظیم (۱۳۸۶). مکتب نخبه‌گرایی. کیهان فرهنگی، سال ۲۳، شماره ۲۴۸، ۵۷-۵۴.
- بیرو، آلن (۱۳۷۵). فرهنگ علوم اجتماعی. ترجمه باقر ساروخانی. تهران: کیهان.
- جیلی، سعید (۱۳۸۰). راهبردهایی برای حفظ نخبگان. نشریه توسعه مدیریت، سال ۹، شماره ۳۰، ۶۳-۶۲.
- حاجی کریمی، عباس علی، حسینی، ابوالحسن (۱۳۸۹). تأثیر عوامل راهبردی زمینه‌ساز بر مدیریت استعداد. مطالعات مدیریت راهبردی، سال ۱، شماره ۲، ۷۱-۵۱.
- خوشگویان‌فرد، علی‌رضا (۱۳۸۶). روش شناسی کیو. تهران: سروش.

- دانایی فرد، حسن، حسینی، سیدیعقوب، شیخها، روزبه (۱۳۹۲). روش‌شناسی کیو؛ شالوده‌های نظری و چهارچوب انجام پژوهش. تهران: صفار.
- ذاکرحاجی، غلامرضا (۱۳۸۶). فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه جذب نخبگان و پیشگیری از مهاجرت آنان. *جامعه‌شناسی ایران*، سال ۸، شماره ۱، ۱۰۱-۸۱.
- راش، مایکل (۱۳۷۷). *جامعه و سیاست*. ترجمه منوچهر صبوری. تهران: نشر سمت.
- ساری، حسن، علیدادی، رضا، مرادیان، محسن (۱۳۹۴). نقش نخبه‌پروری در استحکام ساخت درونی قدرت ملی نظام جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علمی پژوهشی امنیت ملی*، سال ۵، شماره ۱۶، ۴۳-۹.
- سایت بنیاد ملی نخبگان. (۱۳۹۶). بورس ویژه تحصیلی به رتبه‌های برتر کنکور اعطا می‌شود. قابل دسترسی در <https://b2n.ir/327093> (۱۳۹۹/۰۲/۱۸).
- سایت بنیاد ملی نخبگان (۱۳۹۱). سند راهبردی کشور در امور نخبگان. قابل دسترسی در <https://b2n.ir/769367> (۱۳۹۹/۰۲/۱۱).
- صادقی، مسعود، عمادزاده، مصطفی (۱۳۸۲). برآورد سهم سرمایه انسانی در رشد اقتصادی ایران طی سال‌های ۱۳۸۰-۱۳۴۵. *فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران*، سال ۵، شماره ۱۷، ۷۹-۹۸.
- فرهادی، روح‌الله (۱۳۸۹). نخبه‌گرایی قدیم و جدید. *ره‌آورد سیاسی*، سال ۷، شماره ۲۶ و ۲۷، ۵۳-۶۷.
- قلی‌زاده، احد (۱۳۸۳). دارایی‌های فکری: دولت و قوانین مربوط به نخبگان. *رهیافت*، سال ۱۴، شماره ۳۳، ۳۳-۲۵.
- ملکی، بهنام (۱۳۸۳). نخبگان و توسعه. *اندیشه انقلاب اسلامی*، سال ۴، شماره ۱۱ و ۱۲، ۱۵۶-۱۴۶.
- منتظر، غلام‌علی، ناظمی، امیر، موسوی‌نسب، محسن (۱۳۹۱). پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی. *سیاست علم و فناوری*، سال ۵، شماره ۲، ۳۳-۱۷.
- نیک‌نشان، شقایق، صمدی دارافشانی، علیرضا (۱۳۹۶). تأملی بر آموزش و پرورش نخبگان. *علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، سال ۲۴، شماره ۱، ۲۲-۵.
- یزدانی‌نسب، محمد (۱۳۹۴). بررسی انتقادی تئوری نخبگان در علوم اجتماعی و مفهوم‌پردازی مجدد آن با تأکید بر ساختار. *جامعه‌شناسی ایران*، سال ۱۶، شماره ۴، ۱۱۳-۹۳.
- Michelson, M. (2003). The corrosive effect of acculturation: How Mexican Americans lose political trust. *Social Science Quarterly*, 84(4), 918-933.

Quataert, D. (2010). *History of the Ottoman Empire and modern Turkey*. Cambridge: Cambridge University Press.

Smith, K. B., & Larimer, C. W. (2018). *The public policy theory primer*. London: Routledge.

