

خروج نخبگان؛ علل و راهکارها

سید مجتبی حسینی فرد^۱

علی پور بهروزان^۲

دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۱۰ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۰۵

چکیده

با توجه به اهمیت، نقش، و جایگاه انسان‌های نخبه و استعداد‌های برتر در توسعه کشورها، به‌خصوص در زمینه تولید علم، هنر و فناوری، مدیریت نخبگان امری ضروری است. در واقع، امروزه منابع دانش و به تبع آن نظام‌های منابع انسانی دانش‌بنیان، به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های یک کشور محسوب می‌شوند. مدیریت نخبگان کشور باید در قالب سیستمی منسجم قرار گیرد که در آن نظام، کشف و شناسایی، جذب و انتخاب، حمایت و پشتیبانی، تربیت و شکوفاسازی، حفظ، به‌کارگیری و هدایت به‌صورت یکپارچه و هم‌افزا به کار گرفته شود. در این مقاله پس از تعریف جامعی از نخبه به دلایل چهارگانه خروج نخبگان از کشور که شامل دلایل سیاسی-مدیریتی، اقتصادی، فرهنگی-اجتماعی و علمی-تخصصی می‌شود پرداخته و در نهایت راهکارهای جلوگیری از این امر پیشنهاد می‌گردد.

واژگان کلیدی: نخبگان، استعداد‌های برتر، خروج نخبگان

۱ دانشجوی دکتری رفتار سازمانی، دانشگاه پیام نور تهران

۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، پردیس فارابی دانشگاه تهران

مقدمه

با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه انسان‌های برتر و نخبه در توسعه کشور، به‌خصوص در زمینه تولید علم، هنر و فناوری، مدیریت نخبگان امری ضروری است. مدیریت نخبگان در جذب و بهره‌برداری از این سرمایه‌های انسانی، موضوعی نسبتاً پیچیده است. نخبگان از جمله اجزای نرم‌افزاری نظام هر جامعه هستند که عملکرد آن‌ها کل نظام اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی کشور را متأثر می‌سازد (پور صادق و رنجبر، ۱۳۸۹: ۲ - ۱).

بنابراین برای کشورهای در حال توسعه‌ای چون ایران، که در مرحله رشد و خیز اقتصادی قرار دارند، توسعه منابع انسانی نخبه و به‌کارگیری متخصصان علمی و فنی نقش حیاتی دارد (پور صادق و رنجبر، ۱۳۸۹: ۳).

آنچه که آمارهای بین‌المللی نشان می‌دهد (پیوست شماره ۱)، موج مهاجرت نخبگان ایرانی به کشورهای اروپایی، ایالات متحده آمریکا و اخیراً کشورهای حاشیه خلیج فارس هنوز مهار نشده است. با توجه به اینکه نخبگان یک کشور سرمایه‌های معنوی آن جامعه‌اند، مدیریت نخبگان کشور باید در قالب سیستمی منسجم قرار گیرد که در آن نظام، کشف و شناسایی، جذب و انتخاب، حمایت و پشتیبانی، تربیت و شکوفاسازی، حفظ، به‌کارگیری و هدایت به‌صورت یکپارچه و هم‌افزا به کار گرفته شود تا این سرمایه‌ها درجایی استفاده شوند که کارایی و بهره‌وری بالاتری داشته باشند (گلستانی فرد، ۱۳۸۰: ۱۹).

از سویی جمهوری اسلامی ایران که سعی در اجرای برنامه پنجم توسعه و رسیدن به اهداف چشم‌انداز بیست‌ساله (۱۴۰۴)، و در نتیجه کسب جایگاه اول اقتصادی، علمی

و فناوری (در سطح منطقه‌ی آسیای جنوب غربی با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر) را دارد؛ از این‌رو جذب نخبگان و مدیریت صحیح در نگهداری، توسعه، حمایت و هدایت آن‌ها، به‌عنوان موضوعی (اقدام یا فعالیت) است که برای حرکت در این مسیر ضروری می‌باشد

(سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴، ۱۳۸۲: ۱).

«نخبه‌گرایی» در حقیقت خواهان گردش نخبگان است که بر مبنای آن نخبگان شناسایی شده، و توانایی‌های آنان سنجیده می‌شود و آنگاه در مسیر مطلوب و با چارچوب‌های فکری و ایدئولوژیک مشخص پرورش داده می‌شوند. نخبه پروری مقدمه‌ای برای حاکمیت شایستگان و تحقق اصل شایسته‌سالاری نیز هست (انصاری، ۱۳۸۶: ۱۱).

بنیاد ملی نخبگان مرجعی است برای شناسایی، جذب و حمایت مادی و معنوی از نخبگان که با حمایت خاص مقام معظم رهبری توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی تأسیس و به مرکزی تبدیل شده است که اولویت اول آن جذب، حفظ و به‌کارگیری نخبگان و پشتیبانی از آن‌ها در راستای ارتقای تولید علم، فناوری و پیشبرد توسعه فرهنگی و علمی کشور می‌باشد (آشنایی با ضوابط و آیین‌نامه‌های بنیاد ملی نخبگان، اسفند ۱۳۸۹: ۱).

آسیب‌شناسی، فرآیند به‌کارگیری مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به‌منظور توصیف وضعیت موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای ارتقای اثربخشی آن‌ها است (Harrison, 1998: 1). و حیطه آسیب‌شناسی شامل رسیدگی دقیق به تمام سیستم‌ها تا بررسی تک‌تک مشکلات است. معمولاً از طریق آسیب‌شناسی، مشکلات و مسائل سازمان تشخیص داده شده و سپس بررسی می‌شوند (مانزینی، ۱۳۸۵: ۸).

الف. اهمیت و ضرورت نظری (فواید نظری)

با توجه به اینکه نخبگان یک کشور سرمایه‌های معنوی یک جامعه هستند؛ بسیاری از سازمان‌ها طی سال‌های اخیر توان زیادی را صرف شناخت و جذب نیروهای نخبه می‌نمایند. همچنین سازمان‌هایی مانند آی. بی. ام و مایکروسافت، نظام‌های پیشرفته‌ای برای جذب کارکنان کارآمد و پرتوان و برای رهایی از دست کارکنان معمولی و کم‌توان دارند، که متفکران مدیریت به‌طور گسترده از این رویکرد حمایت کرده‌اند (Huselid, 2007: 23 - 41).

فقدان مسؤلیت شایستگان آثار خود را حتی در لایه‌های بعدی جامعه نیز بر جای می‌نهد و نوعی بی‌اعتمادی و بی‌انگیزگی را در محیط بسط می‌دهد. تردیدی نیست که برای پرهیز از آسیب‌های حاکمیت ناشایستگان، برقراری نظام مبتنی بر نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری که از امیدها و شعارهای همیشگی نظام اسلامی بوده ضرورت تام می‌یابد (انصاری، ۱۳۸۶: ۱۳).

همچنین حفظ نخبگان از جنبه‌های مختلفی نیز منافع زیادی برای کشور دارد و در مقابل اگر نخبگان حفظ نشوند و از آن‌ها حمایت نشود و در بخش‌های مختلف به کار گرفته نشوند، منجر به خروج آنان از کشور و سکونت در کشورهای غیر خواهد شد. خروج این سرمایه‌ها که به اصطلاح «فرار مغزها» نامیده می‌شود، کشور را دچار آسیب‌هایی به شرح زیر می‌کند:

- **علمی و فنی:** خروج نخبگان، کشور را با کمبود متخصص و ضعف علمی و فنی مواجه می‌کند؛
- **اقتصادی:** هزینه‌هایی که دولت برای تحصیل هر فرد از مقاطع ابتدایی تا سطوح عالی متقبل می‌شود، و از سویی محرومیت از کسب برخی منافع اقتصادی با حضور مسئولین شایسته؛

- **سیاسی:** مشوش ساختن افکار اجتماعی و علمی بین‌المللی با خروج هر نخبه از کشور، و طرح این سؤال در فضای بین‌المللی، که «علت خروج نخبگان (آن‌هم به تعداد زیاد) چیست؟»؛
- **اجتماعی - فرهنگی:** فضای کشور را متشنج ساخته و سایر جوانان ترغیب به رفتن می‌شوند.

ب. اهمیت و ضرورت کاربردی (فواید عملی)

همچنین هر جامعه‌ای که به بقا و پیشرفت خود می‌اندیشد استعداد‌های خود را در کانون توجه قرار می‌دهد. به‌طور کلی سال‌هاست که یک حرکت جهانی شروع شده و به سمت توجه ویژه به نخبگان و تیزهوشان جهت‌گیری کرده است. کشورهایی که خود را با این حرکت همگام نمی‌کنند، نه فقط در حال توقف هستند، بلکه روزبه‌روز سیر قهقراپی را می‌پیمایند و فاصله بسیار زیادی را با این کاروان می‌گیرند (ملکیان بهابادی و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۲۲).

همچنین مطالعات انجام‌شده در ایران مؤید ضرورت انجام این پژوهش است؛ زیرا عدم بهره‌وری بالای برخی سازمان‌های ایرانی، ریشه در عدم شناخت و جذب افراد متخصص و نخبه دارد (فلاحی و منوریان، ۱۳۸۷ / ریاحی، ۱۳۸۵).

بنابراین، تبیین ضرورت پژوهش با توجه به دو مؤلفه «زمان» و «مکان» (جامعه هدف) صورت گرفته است و با توجه به مباحث ذکرشده، ضروری‌ترین موضوع درزمینه نخبگان (در این زمان) را می‌توان خروج نخبگان (فرار مغزها) از کشور، و همچنین تأکیدات مستمر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و سایر مسؤولین و متولیان امر درباره توجه و رسیدگی به نخبگان برای جلوگیری از خروج این سرمایه‌های ملی دانست. بنابراین با توجه به اینکه مسئول اصلی رسیدگی به این مسئله (خروج نخبگان)، بنیاد ملی نخبگان است، این بنیاد تصمیماتی مبنی بر آسیب‌شناسی برنامه‌های موجود

در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» و «هدایت و به‌کارگیری» استعداد‌های برتر و نخبگان را اتخاذ کرده است و این مقاله درصدد شناسایی، و دسته‌بندی آسیب‌های این آیین‌نامه‌ها، و ارائه آیین‌نامه‌های اصلاحی است.

واژه کاوی نخبه

واژه نخبه که معادل انگلیسی آن Elite است در اصل از معادل لاتین *electus* و *elegere* گرفته شده است. این واژه *Élite* در قرن هفدهم برای توصیف کالاهای با مرغوبیت خاص به کار می‌رفت و بعدها کاربرد آن برای اشاره به گروه‌های اجتماعی برتر مانند واحدهای ضربت نظامی یا مراتب عالی اشرافیت تعمیم یافت (تی‌بی‌باتامور، ۱۳۶۹: ۲). اما در یک سیر تطور واژه‌ای به مفهومی مبدل شد که امروزه از آن استفاده می‌شود. به‌رحال از نظر معناشناسی (Semantics) این اصطلاح تغییر و تحولات معنایی وسیعی پیدا کرده است (گولد و کولب، ۱۳۸۴: ۸۳۵). قدیمی‌ترین کاربرد شناخته شده واژه نخبه (*Élite*) در زبان انگلیسی بر طبق نوشته فرهنگ انگلیسی آکسفورد در سال ۱۸۲۳ و برای اشاره به گروه‌های اجتماعی بوده است. اما این اصطلاح در نوشته‌های سیاسی و اجتماعی اروپا تا اواخر قرن نوزدهم و در بریتانیا و آمریکا تا دهه ۱۹۳۰ کاربرد گسترده‌ای پیدا نکرد (باتامور، ۱۹۹۲: ۲). از دهه ۱۹۳۰ به بعد اصطلاح نخبه در مورد جامعه‌شناسان به‌خصوص «ویلفردور پاره تو» قرار گرفت. شاید بتوان ساده‌ترین تعریف نخبه را افراد تحصیل کرده و کارگران ماهر دانست. بنابراین مهاجرت نخبگان زمانی صورت می‌گیرد که ارتباط فرد متخصص با کشور خود به‌طور کامل قطع می‌شود و کشور مبدأ به‌هیچ‌عنوان از دانش و مهارت فرد موردنظر استفاده نمی‌نماید (Wikipedia, 2005).

بر اساس دو ملاک اقتدار و نفوذ، می‌توان نخبگان را به شش دسته تقسیم کرد: نخبگان سنتی و مذهبی، نخبگان تکنوکراتیک، نخبگان مالکیت، نخبگان کاریزمایی،

نخبگان ایدئولوژیک و نخبگان سمبولیک. البته هریک از نخبگان مذکور، ممکن است به تناسب نظام اجتماعی در جوامع خاصی مطرح شوند.

نکته قابل توجه، تفاوتی است که می توان بین مهاجرت متخصصان، روشنفکران، و نخبگان قائل شد. مهاجرت سه گروه فوق الذکر از همه انواع مهاجرت مهم تر است. منظور از متخصصان و تحصیل کرده ها افرادی بودند که تحصیلات دانشگاهی و مشاغل علمی را به دست آورده بودند که شامل افراد شاغل علمی، فنی و مدیریت های سطح بالا و اقشار پایین تر مرکب از شاغلان حرفه های عادی تر دفتری و اجرایی می شد. در حالی که روشنفکران را معمولاً متشکل از گروه های بسیار کوچک تری از افراد می دانند که در آفرینش، انتقال و نقادی محصولات فرهنگی و اندیشه ها نقش مستقیمی دارند (شبیری، ۱۳۸۰). بنابراین به نظر می رسد که روشنفکران را تقریباً در همه جوامع می توان یافت (Weber, 1949).

لازم است ذکر شود که در این مقاله منظور از نخبگان، نخبگان علمی است که به نظر می رسد با آنچه در خصوص نخبگان تکنوکراتیک ارائه شده است، قرابت مفهومی بیشتری داشته باشد.

مفهوم شناسی نخبه

مفهوم، نخبه شخصیتی برگزیده، ممتاز، دانا و واجد استعداد و توانایی ذهنی فوق العاده است. این توانایی و استعداد ممکن است کلی یا استعدادی خاص نظیر استعداد موسیقی یا ریاضی باشد. عملکرد این شخصیت ممکن است در زمینه مختلفی همچون توانایی های کامل هوشی، استعدادی خاص، تفکر مولد (سازنده) و خلاق و توانمندی های رهبری فراتر از معمول باشد (Castelano, 2003).

از دیرباز مفهوم واژه «نخبه» توسط اندیشمندان و فلاسفه بسیاری مورد توجه قرار گرفته و با ملاک‌ها و معیارهای گوناگون به این مقوله پرداخته‌اند و همین امر به پیدایش سلسله نظریاتی تحت عنوان «نخبه‌گرایی» (Elitism) انجامیده است.

واژه نخبگان دو معنای عمومی را به دست می‌دهد:

۱. گروهی از افراد که در حقیقت در موقعیت و لایه‌های بالایی جامعه (سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، نظامی و مذهبی) قرار داشته و یا اینکه این گروه‌ها را رهبری می‌کنند. به صورت عموم از این گروه به‌مثابه نخبگان سیاسی - اقتصادی نام برده می‌شود.

۲. معنای دیگر، گروه‌ها و یا اشخاص بر اساس موهبت و نعمات اختصاصی ماورای طبیعی و ریشه‌های اجتماعی، خود را در موقعیت نخبگی قرار داده‌اند. آن‌ها از اجرای وظایفی که دیگران مکلف به اجرای آن‌ها بوده‌اند، خودداری می‌کنند. این گروه از نخبگان نظریات، اندیشه‌ها و مطالباتی را پیش می‌کشند که بر بنیاد آن به موقعیت برازندگی آن‌ها مشروعیت بخشد.

نشانگرها	توصیف کلی	خصیصه
فرد در پیگیری یا تکمیل کارهای انتخابی پافشاری می‌کند. این موضوع در فعالیت‌های درسی و غیردرسی وی مشاهده می‌شود. این افراد یادگیرانی علاقه‌مند و مشتاق‌اند و برای رشد و انجام کار تلاش می‌کنند.	برخوردار از سلايق درونی یا قوت قلبی است که رفتار فردی یا گروهی را برای دستیابی به یک نیاز دارد و نیز هدفی را آغاز، هدایت یا پیگیری می‌کند.	انگیزش
فرد علايق، موضوعات و فعالیت‌های غیرمعمول یا دور از ذهن را انتخاب می‌کند. خودکار است؛ فراتر از گروه و بی‌وقفه امور را پیگیری می‌کند.	برای فعالیت‌ها، سرگرمی‌ها و موضوعات باارزش و مهم اهمیت ویژه‌ای قابل است.	علاقمندی‌ها
توانمندی ارتباطی غیرمعمول (کلامی، غیرکلامی، فیزیکی، هنرمندانه و نمادین) دارد. به‌ویژه از مثال‌ها، اشکال و توضیحات مناسب استفاده می‌کند.	توانایی انتقال و دریافت علايم یا معانی را از طریق نظام‌های نمادین (رمزها، ژست‌ها، زبان و اعداد) داراست.	مهارت‌های ارتباطی
از توانایی‌های غیرمعمول برای به‌کارگیری یا منطبق کردن راهبردی نظام‌مند برای حل مسایل برخوردار است و اگر این راهبرد به نتیجه نرسد، روش‌های جدیدی را برای این منظور ابداع می‌کند. به‌عبارتی ابداع کننده است.	از توانایی بالایی در پردازش گزینه‌های متوالی به‌شکل صحیح، که موجبات رسیدن به اهداف مورد نظر یا تکمیل موفقیت‌آمیز تکالیف می‌شود، برخوردار است.	توانایی حل مسأله
آگاه است و تنها با یک یا دو بار تکرار، مطالب را فرا می‌گیرد. درباره موضوعات درسی و عمومی اطلاعات زیادی دارد. به جزئیات توجه می‌کند. به‌طور ماهرانه‌ای اطلاعات را دستکاری می‌کند.	از توانایی فوق‌العاده‌ای در حفظ و بازیابی اطلاعات برخوردار است.	حافظه
سؤالات استثنایی مطرح می‌کند. ایده‌ها را به چالش می‌کشد. رفتارهای کاوش‌گرانه گسترده‌ای برای روشن ساختن اطلاعات درباره مواد، ابزارها یا موقعیت‌ها دارد.	به‌طور نظام مندی به پردازش و شناخت دانش یا اطلاعات می‌پردازد.	کنجکاوی
تیزبین است و از توانایی استثنایی و بالا در استدلال و استنتاج، حدس زدن و نیز در فهمیدن ارتباط‌های متنوع و غیرعادی و تلفیق نظرها و شیوه‌ها برخوردار است.	با استفاده از روش آزمایش و خطا به کشف غیرمنتظره راه‌حل‌های مناسب می‌پردازد. عناصر جداگانه را با روش‌های غیرقابل پیش‌بینی و در کنار یکدیگر قرار می‌دهد.	بصیرت
از قدرت تعمیم بخشیدن و استفاده از استعاره‌ها و تمثیل‌ها برخوردار است. قادر به تفکر به شیوه‌ای منطقی درباره موضوعات است. تفکری نقادانه دارد. به موضوعات مختلف اشراف دارد و می‌تواند به پاسخی مناسب دست یابد.	دارای اندیشه‌ای خودآگاه، هدفمند، کنترل شده، فعال و آینده‌نگر است.	استدلال

<p>از اطلاعات معمولی مبتکرانه استفاده می‌کند. به شدت تیزبین بوده و دارای ایده‌های غیرمعمول است که احتمانه به نظر می‌رسد. باورهایی انعطاف‌پذیر و سلیس دارد و بسیار کنجکاو است.</p>	<p>به تصاویر ذهنی درباره موضوع‌ها، کیفیت‌ها، موقعیت‌ها و ایجاد ارتباط میان مؤلفه‌های مختلف که به آسانی در حوزه آگاهی قرار نمی‌گیرند، شکل داده و پردازش می‌کند. این افراد با روش‌های غیرمعمول ذهنی حل مسأله می‌کنند.</p>	<p>تصویرسازی / خلاقیت</p>
<p>شوخ‌طبعی را با ظرافت یا کنایه‌آمیز نشان می‌دهد. دارای انباشتی از اطلاعات درباره هیجانانگ است. ژرفای هیجانانگش متداول نیست. با رویدادها آزاداندیشانه برخورد می‌کند. داده‌های حسی را به خوبی دریافت می‌کند.</p>	<p>در موقعیت‌های پیچیده، ایده‌ها یا مسایل کلیدی را با شوخ‌طبعی ترکیب می‌کند. از توانایی استثنایی برای استفاده به‌موقع از واژه‌ها و حرکات بیانگر برخوردار است.</p>	<p>شوخ‌طبعی</p>
<p>علاقه شدیدی به تجربه کردن موضوعات مهیج دارد. عواطفی قدرتمند دارد. به‌دنبال محرک‌های ذهنی است. تجربیات حسی واکنش‌های شدید او را برمی‌انگیزاند. حرکات یا ژست‌های تکراری و ثابتی دارد. خیال پرداز است.</p>	<p>به محرک‌ها در پنج قلمرو هیجانی، فکری، حسی، روانی - حرکتی و تصویرسازی شدیداً واکنش نشان می‌دهد.</p>	<p>تحریک‌پذیری بالا</p>
<p>بسیار بخشنده و عدالت‌خواه است. همدلی می‌کند. پای‌بند اخلاقیات است. در جامعه فردی متفاوت است. نگرانی‌های وجودی دارد. اغلب اوقات به‌شدت خود را نقد می‌کند.</p>	<p>در برابر رویدادها و وضعیت‌های اجتماعی واکنش‌هایی فراتر از معمول نشان می‌دهد.</p>	<p>حساسیت</p>

جدول شماره ۱. ویژگی‌های نخبگان^۱

1. Adapted from Colorado Department of Education (2004) . CDE adapted from National Research Center on the Gifted and Talented. Deaver Colorado.

طبقه‌بندی نخبگان

گی‌روشه نخبگان را در کنار جنبش‌های اجتماعی و گروه‌های فشار به‌عنوان عاملان یا کارگزاران تغییر اجتماعی مورد بحث قرار می‌دهد. او نخبگان را به‌مثابه اشخاص یا گروه‌هایی تعریف می‌کند که در نتیجه قدرتی که به دست می‌آورند و تأثیری که بر جای می‌گذارند یا به‌وسیله تصمیماتی که می‌گیرند و همچنین ایده‌ها، احساسات یا هیجاناتی که به وجود می‌آورند، در کنش تاریخی جامعه‌ای مؤثر واقع می‌شوند. گی‌روشه برای طبقه‌بندی نخبگان، علاوه بر ملاک «اقتدار» ماکس وبر از معیار «نفوذ» نیز استفاده می‌کند و با این مبنای دوگانه، شش دسته از نخبگان را از همدیگر تمایز می‌دهد. بدین ترتیب، او علاوه بر «نخبگان قدرت - اقتدار» مورد نظر موسکا و میلز به «نخبگان نفوذ» نیز توجه می‌کند. در این طبقه‌بندی انواع نخبگان عبارت‌اند از:

۱. **نخبگان سنتی و مذهبی:** این نخبگان از قدرت یا نفوذی برخوردارند که ناشی از ساخت‌های اجتماعی، ایده‌ها و اعتقاداتی است که ریشه در راه و رسمی با گذشته‌ای دور دارد؛
۲. **نخبگان تکنوکراتیک:** این نخبگان به‌عنوان قشر برتر مدیران، در ساخت رسمی و اداری اعم از دولتی یا خصوصی از اقتدار عقلانی - قانونی برخوردارند و بر اساس شایستگی برگزیده می‌شوند؛
۳. **نخبگان مالکیت:** این گروه از نخبگان به دلایل اقتصادی، در دگرگونی‌ها یا جلوگیری از آن‌ها تأثیرگذار هستند؛
۴. **نخبگان کاریزماتیک (فره‌مند):** اقتدار و نفوذ این نخبگان ریشه در ویژگی‌های شخصی آن‌ها دارد؛

۵. **نخبگان ایدئولوژیک:** این نخبگان به‌عنوان سازندگان، سخن‌گویان و اشاعه‌دهندگان بر محور ایدئولوژی‌ها متشکل می‌شوند. نخبگان ایدئولوژیک بدون اقتدار ولی بانفوذ، اغلب موجب دگرگونی‌های آینده هستند؛
۶. **نخبگان سمبولیک (نمادین):** اغلب نخبگان نقش نمادین دارند و تبلور ارزش‌ها، ایده‌ها و نمادها هستند، ولی نقش برخی از نخبگان به‌طور روشن‌تری نمادین است. برای مثال هنرمندان مردمی و ورزش‌کاران حرفه‌ای، اغلب نمونه‌های اصیل یا نماد جوانی، شادی، شجاعت و ... محسوب می‌شوند.

علل خروج نخبه‌ها از کشور

لزوم نیاز به نخبه در سیستم اجتماعی و اقتصادی ایران احساس نمی‌شود. درآمد مردم از نفت می‌آید. در واقع مصرف مردم ایران از نفت است و این مهم است که در اقتصادهای پیشرفته، ارزش‌افزوده آن ناشی از تکنولوژی و فکر است اما در اقتصادهای عقب‌مانده و بیمار ناشی از سرمایه نفت است.

در ایران تولید افراد نخبه برابر با تولید افراد غیر نخبه است. اینجا توانایی، در کار و درآمد تأثیری ندارد، زیرا درآمد از طریق فکر توزیع نمی‌شود. آری، مسلم است افراد جایی خواهند رفت که ارزش‌افزوده به فکر تعلق پیدا می‌کند. سیستم اجتماعی و اقتصادی ایران، نه‌تنها مغزهای علمی، بلکه مغزهای اقتصادی را نیز فراری می‌دهد. تجارت‌های قانونی در ایران رشد نمی‌کند. هزینه مبادله کالا در این کشور بالاست. سرمایه‌دار ترجیح می‌دهد به جایی برود که مبادله کالا رونق دارد. در اینجا حتی سیستم بانکی و طریقه وام دادن هم اشکال دارد (بی‌نا، ۱۳۸۳، شماره ۲: ۴۴۰-۴۳۹).

رییس مرکز دانشجویی وزارت بهداشت و درمان در خصوص علت عدم

بازگشت این افراد گفت: «برخوردها و فشارهایی که به دلیل اظهارنظرهای علمی بر

یک محقق دانشمند صورت می‌گیرد، و نیز کمبود امکانات در کارهای پژوهشی عمده ترین دلایل عدم بازگشت این افراد است» (بی‌نا، ۱۳۸۳، شماره ۴: ۳۸۵ - ۳۸۴). در ادامه، علل خروج نخبگان که در پژوهش‌های مختلف ملی احصا شده است، در دسته‌بندی جدیدی ارائه می‌گردد.

۱. عوامل سیاسی - مدیریتی

احساس ناامنی سیاسی و فکری متخصصان، احساس بی‌ثباتی در مدیریت سیاسی، بحران‌های پی‌درپی و تغییرات پیاپی در قوانین و مقررات بوروکراسی اداری، ناکافی بودن حقوق سیاسی، ناکافی بودن آزادهای مدنی (شاه‌آبادی و دیگران، ۱۳۸۵: ۷۵-۷۴) و کمبود آزادی‌های سیاسی^۱، شیوه اداری یا شیوه مدیریت (استفاده صحیح از استعدادها سهم اساسی داشته و در تعیین سرنوشت کشورهای در حال رشد در آینده نقش عمده‌ای خواهد داشت)، حاکمیت روابط بر ضوابط و شایسته‌سالاری به‌جای خویشاوند سالاری (بی‌تا، سال ۹، شماره ۴: ۴۰۲) و ضعف در چهره‌سازی از نخبگان، پراکندگی نخبگان، عدم برخورداری از ذهنیت راهبردی، نظام آموزش کمیت‌محور، فقدان ارتباط ارگانیک بین نهادهای درون نظام، برخوردهای سلبی و تنگ‌نظرانه، فقدان نظام جامع شناسایی نخبگان و شایسته‌گزینی (انصاری، ۱۳۸۶: ۲۰۰-۱۷۵) و عدم رعایت قوانین و مقررات، نبود سلامت اداری، نبود مشارکت سیاسی و مدنی افراد.

راهکارها:

- مشارکت نخبگان در امور (به‌وسیله فراخوان گسترده متخصصان ایرانی داخل و خارج از کشور برای همفکری و همکاری در زمینه‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و اجرایی).

۱. برخلاف واقع عامل اصلی مهاجرت نخبگان به حساب می‌آید، البته در بعضی از کشورها مثل امریکای جنوبی تزلزل سیاسی عامل اصلی مهاجرت نخبگان است و در کل عوامل سیاسی عامل قطعی در فرار مغزها نمی‌باشد.

- شایسته‌سالاری (با رویکرد جذب متخصصان نخبه برای تصدی مشاغل مدیریتی دستگاه‌ها و نهادهای توسعه‌ای و علمی کشور).
- گسترش آزادی‌های فردی - اجتماعی (فلاحی، منوریان، ۱۳۸۷: ۱۲۷).

۲. عوامل اقتصادی

نقش اقتصاد در پژوهش‌ها، نقش اقتصاد در زندگی فردی (علت تعیین‌کننده و نهایی در تصمیم‌گیری نیست)، میزان درآمد اندک و احساس تبعیض اقتصادی، عدم تناسب درآمد با تخصص، کمبود فرصت‌های شغلی مناسب، ضعف امنیت شغلی متخصصان (بی‌تا، تابستان ۱۳۸۱، سال ۱۱، شماره ۲)، بیکاری متخصصان و دانش‌آموختگان (از مؤثرترین عوامل)، سطح پایین حقوق و دستمزد در ایران، تفاوت سطح رفاه ایران با اروپا (تولید ناخالص و توزیع درآمد) (از عوامل مهم و تعیین‌کننده)، عوامل سیاسی - اجتماعی.

عوامل اقتصادی که موجب ترغیب نخبگان برای مهاجرت از ایران

می‌شوند:

وجود فرصت‌های شغلی مناسب، فضای مناسب کاری، تعادل هزینه و درآمد، امکانات رفاهی و اقتصادی، امکانات رفاهی، تسهیلات بهتر برای خانواده، بهداشت مناسب، استقلال در کار و آزادی، دستیابی به مسکن مناسب، داشتن وسیله نقلیه مناسب (فلاحی، منوریان، ۱۳۸۷: ۱۲۶).

راهکارها:

- تأمین و رفاه معیشتی نخبگان؛
- ایجاد رابطه مثبت میان سواد، تخصص و دارایی از طریق تلاش برای تنظیم و تناسب نسبت بین شغل، تحصیل و درآمد.

۳. عوامل فرهنگی - اجتماعی

این عوامل نقش بسزایی را در مهاجرت افراد داشته که بر خروج نخبگان نیز اثر مستقیم دارد.

وجود امنیت اجتماعی، محفوظ بودن جایگاه دانشمندان و عالمان، عدم وجود برخوردهای اجتماعی ناپهناجر، عدم وجود فساد، تبعیض، تمایزات قومی و نژادی، پذیرش اجتماعی نظرات و دیدگاهها، احترام به باورها و اعتقادات، وجود امکانات آموزش برای فرزندان، تأمین بودن آتیه فرزندان، جاذبه‌های متعدد در سایر کشورها، تأمین اجتماعی، پیشرفت شغلی، استقلال در کار، رعایت بهداشت و حفظ محیط‌زیست، وجدان کاری بالا، امکان فعالیت‌های ورزشی بیشتر، نظم اجتماعی، امنیت و ثبات اجتماعی، مصونیت از اعتیاد به مواد مخدر، یادگیری زبان جدید، ارضای حس جاه‌طلبی و بلندپروازی جوانان، امکان دسترسی به ابزارهای ارتباطی جدید، تشویق اقوام و دوستان به مهاجرت (دعوت به کشورهای موردنظر)؛ و فضای مناسب جهت پرداخت به هنر، ارزیابی مثبت از کشور مقصد (فلاحی، منوریان، ۱۳۸۷: ۱۲۶) و عدم اطمینان نسبت به آینده، احساس محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی، کم‌توجهی به ملاک‌های شایستگی در جذب و اشتغال، سلیقه‌ای بودن نظام گزینشی و اداری، مشکلات نظام‌وظیفه (بی‌نا، ۱۳۸۱، شماره ۲).

راهکارها:

- ایجاد فضای مطلوب اجتماعی برای نخبگان (منزلت اجتماعی)؛
- ایجاد رابطه میان سواد و منزلت از طریق وضع قوانین و مقررات برای تأمین امنیت شغلی و اجتماعی استادان، متخصصان، پژوهشگران؛
- افزایش و تقویت حس تعهد ملی و مذهبی.

۴. عوامل علمی - تخصصی

این عامل بیشترین اهمیت را در فرار نخبگان دارد.

- سرمایه‌گذاری در امر پژوهشی و فراهم آوردن بستر لازم جهت استفاده هرچه بیشتر از نیروهای علمی و متخصص نه تنها باعث حفظ نیروی انسانی هر کشور و رشد علمی - اقتصادی آن می‌شود، بلکه باعث افزایش تمایل متخصصان و نخبگان سایر کشورها به مهاجرت به آن کشور نیز می‌شود که این امر موجب افزایش نیروی انسانی متخصص آن کشور شده و با توجه به آنچه در بخش‌های پیشین گفته شد حضور نیروی متخصص رشد و توسعه فزاینده کشور را در پی خواهد داشت.
- عدم استفاده از نخبگان در عرصه‌های علمی - تخصصی، عدم سرمایه‌گذاری در بخش پژوهشی کشور؛
- عدم تعادل و تناسب در تربیت نیروی متخصص و پژوهشگر موردنیاز کشور که این امر موجب کاهش فرصت‌های شغلی، کاهش درآمد و رضایت شغلی، تحقیر نخبگان و در نتیجه نارضایتی و تمایل به خروج از کشور خواهد شد؛
- فراهم نبودن امکانات علمی و پژوهشی جهت استادان و محققان و دانش‌پژوهان دانشگاه‌ها و مراکز علمی، و عدم دسترسی آسان به امکانات، وسایل آزمایشگاه، مواد، منابع، کتاب، مجلات و . . .؛

- عدم استقلال و آزادی عمل پژوهشگر که شرط لازم حیات علمی است موجب کندی روند پژوهش‌ها و ایجاد نارضایتی این قشر می‌شود.
- عدم توان به اجرا درآوردن یا علمی کردن کشفیات و تجارب آزمایشگاهی توسط پژوهشگران کشورهای درحال توسعه که عمدتاً یا به واسطه عدم وجود ارتباط مؤثر بین مراکز پژوهشی علمی با مراکز صنعتی است و یا به واسطه عدم توان پژوهشگران و مدیران سازمان‌دهی پژوهش‌ها و فعالیت‌های علمی کشور می‌باشد.
- عدم رعایت شأن علم و عالمان، عدم توجه به سطح علمی دانشگاه‌ها و عدم توازن در رشد کمی و رشد کیفی دانشگاه‌ها، ضعف مدیریت و فضای علمی در بخش‌های مختلف کشور، کمبود امکانات برای پژوهش؛
- غلبه حوزه‌های سیاسی بر حوزه‌های علمی و فرهنگی در اولویت‌گذاری‌ها و کم‌توجهی به شأن علم، عالم و مراکز علمی و دانشگاهی در سطح مسئولان و نظام برنامه‌ریزی کشور.
- امکان ادامه تحصیل، امکان فعالیت‌های علمی و پژوهشی، کیفیت بالای آموزش، توجه به استعدادهای درخشان، وجود بانک‌های اطلاعاتی، ارزش بالای مشاغل علمی، کسب تخصص و امکان پیشرفت، سیستم آموزشی کارآمد (فلاحی، منوریان، ۱۳۸۷: ۱۲۶).

راهکارها:

- ارتقا سطح علمی - پژوهشی کشور، تقویت زیرساخت‌های علمی؛
- ترویج فرهنگ علم باوری، اندیشه‌ورزی و پژوهشگری و تلاش برای نیل به جایگاه مناسب علمی در روند جهانی شدن؛

در پژوهشی که قلی پور و همکاران (۱۳۸۶) به انجام رسانیده‌اند، به این

نتیجه رسیدند که:

ضرورت عدالت‌گستری در بین نخبگان علمی جامعه را گوشزد می‌کند. در این پژوهش عدالت اجتماعی با ۴ بعد مورد بررسی قرار گرفت که نتیجه کلی این بود که بیش از ۶۶٪ درصد به علت عدم وجود عدالت قصد خروج از کشور را دارند. میانگین عدالت توزیعی (تقسیم منابع مالی، فیزیکی، و اجتماعی) که عینیت و حساسیت بسیار بالایی در امر مدیریت مهاجرت نخبگان دارد، ۲/۱۹ از مقیاس ۵ نمره است.

عدالت احساسی و نیاز به ملاحظه و توجه در نخبگان جامعه را نشان می‌دهد و میانگین آن ۲/۰۱ از ۵ است. یعنی نخبگان وضع موجود را از لحاظ احساسی عادلانه نمی‌بینند و این بعد بیشترین تأثیر را بر قصد مهاجرت نخبگان دارد و استقرار آن از بقیه ابعاد عدالت بسیار مشکل‌تر است.

عدالت رویه‌ای نیازمند توجه کلیه اجزای حکومت است. میانگین این بعد ۲/۱۴ از ۵ است، یعنی قوانین، مقررات، و رویه‌های در مورد همه به‌طور یکسان اعمال نمی‌شود. عدالت اطلاعاتی در اقتصاد دانش‌محور برای نخبگان بسیار حساس است. میانگین ادراک عدالت اطلاعاتی ۱/۶۶ از ۵ است که از همه ابعاد پایین‌تر است و ولی کمترین تأثیر را بر قصد مهاجرت نخبگان داشته است (قلی پور و دیگران، ۱۳۸۶، ۴۴-۴۲).

- برقراری امنیت اجتماعی و ایجاد فضای فکری دموکراتیک (چلبی و عباسی، ۱۳۸۳: ۳۰).

- این مسئله (مهاجرت نخبگان) که ارزشمندترین سرمایه‌های ملی را از مجموعه داشته‌های ما کسر می‌کند، بدون تقویت نهاد علم در ایران میسر نیست (ریاحی، ۱۳۸۵: ۱۰).

نگرانی نخبگان در پژوهشی دیگر این گونه بیان شده است:

- نگرانی توقف رشد علمی، نگرانی از استفاده نشدن معلومات و دانش آن، نگرانی هدر رفتن تخصصشان، نگرانی از کسب و حفظ منزلت اجتماعی، تمایل به تأثیرگذار بودن، تمایل نداشتن به استخدام شدن (کارمندی)؛
- داشتن اطلاعات وسیع، اطلاع از کمیت و کیفیت کارها و فرصت‌های اختیار و شناخت امکانات و جانشین‌های متعدد؛
- آرمان‌خواهی و خطرپذیری؛ مشکل بودن اداره آنان، امکان نپذیرفتن پذیرش برخی از هنجارهای جامعه، توجه نکردن به عوامل صرف مالی در انتخاب شغل، توجه به جایگاه اجتماعی و پاسخگویی به نیازهای علمی و پژوهشی آنان، امکان پیشرفت در انتخاب‌های شغلی (قانعی راد، ۱۳۸۹: ۲۷۸-۲۷۷).

راهکارهای جلوگیری از مهاجرت نخبگان

سازمان‌ها برای نگهداری نیروهای نخبه در آینده ناچارند این نیروها را شناسایی کرده و در تربیت و پرورش آن‌ها همت کنند، آن‌ها را به بازی بگیرند و به موقع آن‌ها را مورد تقدیر و تشویق قرار دهند. باید علاوه بر حذف دیوان‌سالاری و ارائه فرصت‌های کارآفرینی، جداول قدیمی حقوق و دستمزد نیز تغییر کند. سازمان‌هایی که نتوانند در مدیریت منابع انسانی به گونه‌ای تجدیدنظر کنند که مطابق با باید‌های جهان فردا باشد در رقابت شکست خواهند خورد و کسانی که در این مبارزه موفق می‌شوند که بتوانند نیروهای نخبه و برجسته خود را در محیط رقابت جهانی حفظ کنند.

مهندس قرایی، مدیرکل بهره‌وری و تحول اداری وزارت نفت: «نیروهای نخبه در صورتی که در مکان مناسب قرار نگیرند، به سرعت دچار تغییر خواهند شد. این تغییر گاهی به صورت سرخوردگی از روزمرگی‌های کاری و پذیرفته نشدن از طرف افراد غیرکارا بروز می‌کند و گاه نیز به دلیل مقاومت محیط در برابر تغییر و پویایی، خود به

جزئی از روزمرگی‌های تبدیل می‌شود. با تخصیص مکان‌های مناسب به افراد ممتاز، می‌توان محیط رشد و بالندگی مناسبی فراهم کرد تا نخبگان با به روز کردن معلومات و امکان بروز خلاقیت، به کارآفرینی بپردازند» (بی‌نا، شماره ۴: ۳۹۴).

دکتر کامبوزیا نماینده مجلس شورای اسلامی و عضو کمیسیون آموزش و

تحقیقات مجلس: در پژوهشی که وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری اخیراً انجام داد، از مجموع چهارده هزار و سیصد نفر دانشجوی بورسیه که به‌طور عمده از سال‌های ۶۴ تا ۷۲ برای ادامه تحصیل به خارج از کشور اعزام شده‌اند، حدود ۱۲ درصد تا سال ۷۷ بازنگشته‌اند و از ۲۸ دانشگاه و مؤسسه آموزش عالی از سال ۶۹ تا ۷۷، ۱۵۱ عضو هیأت علمی با عناوین مختلف به خارج از کشور رفته‌اند و هرکدام بین ۲۰ تا ۲۴ ماه تأخیر دارند و برخی مراجعت نکردند (مجله استعدادهای درخشان، سال ۹، شماره ۴: ۴۱۶).

راه‌حل‌های جلوگیری از خروج نخبگان:

جلوگیری از خروج نخبگان و تحصیل کردگان روش شکست‌خورده‌ای است. از سویی برای صدور مجوز خروج، کلیه هزینه تحصیل و یارانه‌های دولتی را که در طول زندگی پرداخت گردید، دریافت نمودن نیز شکست‌خورده است، زیرا ثابت شده که با پول نمی‌توان علم و دانش را جبران کرد.

راه‌حل بازگشتی یعنی شرایط مادی به‌گونه‌ای فراهم آید تا افرادی که رفته‌اند، بازگردند. این راه‌حل کره جنوبی موفق بوده است. محل زندگی افراد نخبه از نظر مکانی اهمیت ندارد، بلکه باید از تخصص، مهارت و سرمایه آن‌ها استفاده نمود که این امر می‌تواند در ایران به کار گرفته شود. وجود انجمن‌های دانشجویی، گروه‌های تحصیل‌کرده داخل و خارج، برپایی سمینارها در دستیابی به این هدف بسیار مؤثر خواهد بود.

خروج نخبگان؛ علل و راهکارها ۲۰۵

پیشنهاد	پیشنهاد دهنده
ایجاد انجمن‌های حمایت از نخبگان و قرار دادن تسهیلات رفاهی، امنیتی، علمی و پژوهشی برای آنان؛	
جلوگیری از مهاجرت نخبگان با فراهم نمودن امکانات بورس تحصیلی؛	آقایان صادقی و افقی (۱۳۸۴) این موارد پیشنهاد میکنند:
رسیدگی بیشتر به امور زیستی و معیشتی استادان دانشگاه؛	
فراهم کردن فرصت‌های مطالعاتی و فعالیت‌های علمی برای نخبگان؛	
تقویت روند چرخش نخبگان از طریق توسعه ارتباطات علمی بین‌المللی؛	
استفاده از تجربه‌های کشورهای دیگر در زمینه جذب نخبگان (چین و هند برنامه‌ریزی منظمی درخصوص تعامل با نخبگان و بهره‌گیری از وضعیت «چرخه مغزها»؛	آقایان فلاحی، منوریان (۱۳۸۷) نیز این موارد را پیشنهاد میکنند:
هماهنگی و تناسب در تربیت نیروی متخصص و پژوهشگر مورد نیاز؛	

جدول شماره ۲: راه‌کارهای نگه‌داری مغزها (بی‌تا، ۱۳۷۹، شماره ۱، ۶۷)

راهکارهای بازگشت نخبگان در پژوهشی بدین شرح ذکر شده است:

- رفع عوامل دفعی در داخل کشور، مدیریت اعتبارات پژوهشی، رعایت شایسته‌گزینی و نخبه‌گزینی در انتصاب مدیران آموزشی و پژوهشی، تقویت حسن میهن‌پرستی در جوانان و نوجوانان، تأمین معیشت استادان و پژوهشگران؛
- تجهیزات علمی و پژوهشی، جلوگیری از سیاسی شدن بیش‌ازحد محیط‌های علمی و ایجاد تشنج در آن‌ها؛
- گسترش کیفی دوره‌های دکتری و فراهم ساختن امکان اعزام بورسیه از میان استعدادهای درخشان دانشجویان دکتری و فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد بدون بهره‌گیری از روابط شخصی یا جناحی.
- ایجاد تسهیلات ویژه برای انجام فرصت مطالعاتی در داخل و شرکت در سمینارها و تدریس کوتاه‌مدت در دانشگاه‌های داخل برای ایرانیان مقیم خارج؛
- استمداد از نخبگان و متخصصان مقیم داخل و خارج برای شکل‌گیری قوی و متناسب قطب‌های علمی؛
- استفاده از استادان ایرانی مقیم خارج از کشور به‌عنوان استاد راهنما و مشاور در پایان‌نامه‌های تحصیلی و تمهید تسهیلات قانونی و مالی در این خصوص؛
- حل مشکلات مربوط به ادامه تحصیل و خدمت وظیفه عمومی فرزندان دانشجویان و دانش‌آموز متخصصان ایرانی که خواستار بازگشت به میهن هستند.
- روان شدن تسهیلات رفت‌وآمد متخصصان مقیم خارج و رفع مشکلات کنونی آنان با کمک وزارتخانه‌های امور خارجه، اطلاعات و سازمان نظام‌وظیفه و اداره گذرنامه؛

خروج نخبگان؛ علل و راهکارها ۲۰۷

- ایجاد اداره و سازمان‌دهی شبکه‌های علمی مهاجران در قالب شبکه‌های دانشجویان، پژوهشگران، انجمن‌های محلی مهاجران متخصص در شبکه‌های جهانی اطلاع‌رسانی (اینترنت) و کشورهای خارجی؛
- استفاده از توان و تخصص نخبگان بدون نیاز به بازگرداندن دائم آن‌ها، استفاده از توانایی‌های نخبگان مهاجر از راه دور، استفاده از این محیط به‌عنوان مکمل دانشگاه‌های موجود کشور، ایجاد یک دانشگاه کاملاً الکترونیکی؛
- سازمان و تشکیلات مناسب (بی تا ۱۳۸۲، سال ۱۲، شماره ۳: ۳۲۹-۳۲۵).
- اعطای مجوز تأسیس به دانشگاه‌های خارجی در ایران (بی تا، ۱۳۸۸، شماره ۴: ۴۳۳).

نتیجه‌گیری:

امروزه برتر بودن منبع انسانی سازمان‌ها نسبت به سایر منابع امری بدیهی قلمداد می‌شود لذا کشورها و سازمان‌ها در پی جذب و حفظ برترین استعدادها و نخبگان می‌باشند. در این شرایط، در کشور ما نسبت به امور نخبگان سهل‌انگاری می‌گردد و عوامل مختلفی باعث ترک کردن کشور توسط این افراد می‌شود.

در این مقاله ذکر شد که نخبگان با داشتن ویژگی‌هایی همچون انگیزش، مهارت، خلاقیت و تصویرسازی، مهارت‌های ارتباطی و توان حل مسئله و ... نقش بی‌بدیلی در پیشرفت کشور و گره‌گشایی از مشکلات آن می‌توانند داشته باشند از سوی دیگر نبود این افراد به معنای مدیریت ناشایستگان است و فقدان شایستگان آثار خود را حتی در لایه‌های بعدی جامعه نیز بر جای می‌نهد و نوعی بی‌اعتمادی و بی‌انگیزگی را در محیط بسط می‌دهد. از این رو پرداختن به هدف این مقاله یعنی پی بردن به علل خروج نخبگان و راهکارهای جلوگیری از آن رخ می‌نماید.

همچنین بیان گردید که عواملی چون عامل سیاسی همچون بی‌ثباتی در مدیریت سیاسی و ناکافی بودن آزادی‌های مدنی در کنار سه عامل دیگر از جمله عامل اقتصادی مانند سطح پایین حقوق و دستمزد و عامل فرهنگی اجتماعی مانند استقلال در کار و برخورد‌های اجتماعی نابهنجار و عامل علمی تخصصی موجب خروج این نیروهای نخبه از کشور می‌شود که با ارائه راهکارهایی سعی گردید که راه‌حل برخورد با این مسئله یافت و پیشنهاد گردد.

منابع و مأخذ:

۱. انصاری، محمدمهدی، اسفند ۱۳۸۶، *نخبه پروری سیاسی*، تهران: نشر دادگستر.
۲. انصاری، محمدمهدی، ۱۳۸۶، *مقدمه‌ای در باب ضرورت‌ها و راهکارها* نخبه پروری سیاسی، تهران: نشر دادگستر.
۳. باتامور، تام ب، ۱۹۹۲، *نخبگان و جامعه*، مترجم طیب، انتشارات دانشگاه تهران.
۴. بی‌نا، ۱۳۸۲، *سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران در* افق ۱۴۰۴.
۵. بی‌نا، ۱۳۸۲، *سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران در* افق ۱۴۰۴.
۶. بی‌نا، اسفند ۱۳۸۹، *آشنایی با ضوابط و آیین‌نامه‌های بنیاد ملی نخبگان*، تهران: روابط عمومی بنیاد ملی نخبگان.
۷. بی‌نا، بهار ۱۳۷۹، *مجله استعداددهای درخشان*، سال ۹، شماره ۱.
۸. بی‌نا، تابستان ۱۳۸۱، *مجله استعداددهای درخشان*، سال ۱۱، شماره ۲.
۹. بی‌نا، زمستان ۱۳۸۸، *مجله استعداددهای درخشان*، سال ۱۳، شماره ۴.
۱۰. پور صادق، ناصر / رنجبر، آیدا، ۱۳۸۹، *آسیب‌شناسی نظام مدیریت نخبگان کشور و ارائه الگوی مفهومی مناسب*، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، فارس.
۱۱. چیلی، مسعود/ عباسی، رسول، ۱۳۸۳، *تحلیلی تطبیقی فرار مغزها در* سطوح خرد و کلان، پژوهشگاه علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۴۱.

۱۲. خامنه‌ای، سید علی، ۱۳۸۶، سخنرانی مقام معظم رهبری با نخبگان در اولین همایش نخبگان جوان.

۱۳. ریاحی، علی، خرداد ۱۳۸۵، تبیین وظایف و نقش دولت و نخبگان در مسیر چشم‌انداز توسعه، همایش آینده‌پژوهی، فناوری، و چشم‌انداز توسعه، تهران: دانشگاه امیرکبیر.

۱۴. شاه‌آبادی، ابوالفضل / کریم کشته، محمدحسین / محمودی، عبدالله، تابستان ۱۳۸۵، بررسی عوامل مؤثر بر فرار مغزها (مطالعه موردی: ایران)، فصلنامه پژوهش‌های بازرگانی، شماره ۳۹، ۸۱-۳۹.

۱۵. شبیری، سید فخرالدین، ۱۳۸۰، خروج متخصصان و نخبگان علمی و فنی از کشور زیان جبران‌ناپذیری را در پی دارد، مجله ماشین، سال ششم، شماره ۲۲.

۱۶. فلاحی، کیومرث / منوریان، عباس، پاییز ۱۳۸۷، بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه‌های انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده، مجله دانش و توسعه، سال ۱۵، شماره ۲۴: ۱۳۶-۱۰۷.

۱۷. قانع‌ی راد، محمدمامین، ۱۳۸۹، مشارکت سیاسی و اجتماعی نخبگان، تهران: راهدان، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

۱۸. قلی‌پور، آرین / فتاحی، مهدی / پیران‌نژاد، علی، تابستان ۱۳۸۶، تأثیر عدالت اجتماعی بر مهاجرت نخبگان، مجله رهیافت، شماره ۴۰: ۴۵-۳۵، گلستانی فرد، فرهاد، ۱۳۸۰، فرار مغزها، روزنامه ابرار اقتصادی.

۲۰. گولد، جولیس / ل. کولب، ویلیام، ۱۳۸۴، فرهنگ علوم اجتماعی، محمدجواد زاهدی، تهران: مازیار.

۲۱. مانزینی، اندرو، ۱۳۸۵، مدیریت تحول سازمانی آسیب‌شناسی سازمانی با رویکرد کاربردی به حل مشکلات و بالندگی سازمانی.

۲۲. ملکبان بهابادی، محسن / محسنی ذنوزی، هاشم / کشاورز، محسن، پاییز ۱۳۸۸، کمال‌گرایی و عزت‌نفس در نخبگان علمی، ورزشی و افراد غیر نخبه در شهر تهران، مجله دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره ۴۱: ۱۳۷-۱۱۹.

1. Adapted from Colorado Department of Education (2004)
. CDE adapted from National Research Center on the Gifted
2. Castelano, J. Special, 2003, "Populations in Gifted Education: Working with Diverse Gifted Learners", Boston, MA: Pearson Education Inc.
3. Harrison, M. I, 1998, "Diagnosing Organization, methods, model, and process", by sage publication.
4. Huselid, M. A. Beatty, R. and Becker, B. E, 2007, "Harvard Business Review", pp: 23- 41.
5. Wikipedia, A. Free Encyclopedia Brain, Drain. U. K, 2005.

