

علمی پژوهشی

جامعه‌شناسی مهاجرت نخبگان؛ دلایل ماندگاری نخبگان دانشگاهی در ایران

شیوا پروائی^۱ و محمدحسین شریفی ساعی^۲

چکیده:

نخبگان به عنوان سرمایه‌های انسانی و فرهنگی نقش بسیار تاثیرگذار و مثبتی در فرایند توسعه هر جامعه‌ای ایفا می‌کنند. یکی از مسائل امروز جامعه، شتاب در مهاجرت نخبگان است. اما در این میان، با وجود موانع، چالش‌ها و عوامل دافعه‌ای که در فضای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران وجود دارد، مهاجرت انتخاب برخی از نخبگان نیست. سوال اصلی پژوهش حاضر این است که دلایل ماندگاری نخبگان علمی و دانشگاهی در ایران چیست؟ برای پاسخ به این سوال، به مطالعه تجربه زیسته نخبگان با روش پژوهش کیفی و تکنیک تحلیل مضمون پرداخته شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد انگیزه‌ها و دغدغه‌های فرامادی نخبگان، دلیل اصلی ماندگاری است. تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی، برخورداری از شبکه‌های حمایت اجتماعی، غلبه انگیزه‌های معنوی بر مادی، میل به اثرگذاری اجتماعی، عقاید مذهبی و سیاسی، هویت ملی، احساس تبعیض در جامعه مقصد، تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی در جامعه مقصد از دلایل اصلی ماندگاری نخبگان علمی از دیدگاه خودشان است. این دلایل از نگاه تجربه زیسته نخبگان، مانع مهاجرت آن‌ها می‌شود.

واژگان کلیدی: مهاجرت نخبگان، ماندگاری نخبگان، نخبگان دانشگاهی، جامعه‌شناسی مهاجرت، مسائل اجتماعی ایران

۱- دکتری جامعه‌شناسی، عضو هیات علمی گروه جمعیت‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
Shiva.Parvahi@ut.ac.ir

۲- دکتری جامعه‌شناسی، عضو هیات علمی گروه آموزش علوم اجتماعی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.
M.sharifisaei@gmail.com

طرح مسئله

سرمایه انسانی به‌طور کلی از ابزارهای مهم رشد و توسعه در هر جامعه‌ای است، اما در این میان، نیروهای نخبه در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه نقش تأثیرگذاری ایفا می‌کنند و خروج نیروی انسانی نخبه، فرایند توسعه را کند یا به تأخیر می‌اندازد. در نتیجه توسعه مستلزم حفظ و ماندگاری سرمایه‌های انسانی نخبه جامعه است. با این حال یکی از مشکلات کشورهای در حال توسعه مانند ایران، مهاجرت نخبگان و در نتیجه آن، کمبود نیروی انسانی نخبه است. مهاجرت نخبگان نیز عمدتاً از سوی کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه‌یافته به سوی کشورهای توسعه‌یافته صورت می‌گیرد (آدامس^۱، ۲۰۰۳). آمارهای بین‌المللی نیز نشان می‌دهد مهاجرت نخبگان از کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه‌یافته طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰، هفتاد درصد افزایش داشته است (آرسلن^۲ و دیگران، ۲۰۱۴: ۳۶).

مهاجرت نخبگان ایرانی به خصوص در یک دهه اخیر سیر افزایشی داشته است. بر اساس داده‌های بانک جهانی (۲۰۱۷) تعداد مهاجران ایرانی در جهان نشان می‌دهد که رتبه ایران در بین ۲۳۲ کشور، پنجاه و چهارم است که نسبت به چند دهه اخیر افزایش زیادی داشته است (رصدخانه مهاجرت ایران، ۱۳۹۸). بخش زیادی از مهاجرت نخبگان، مهاجرت دانشگاهیان است. مهاجرت نخبگان دانشگاهی به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی و به عنوان حاملان سرمایه علمی و فرهنگی، بر فرایند توسعه تأثیرات زیانباری داشته است (موسوی‌راد و قدسیان، ۱۳۹۴). نتایج مطالعات این حوزه نشان می‌دهد مهاجرت نخبگان موجب کاهش نیروی کار متخصص و ماهر، کند شدن فرایند توسعه، تضعیف رشد دانش، هدر رفتن هزینه آموزش، کاهش اندیشه‌های خلاقانه و نو، تضعیف سرمایه اجتماعی و عمیق‌تر شدن شکاف توسعه اقتصادی با کشورهای توسعه‌یافته می‌شود (رحمانی و مظاهری ماربری، ۱۳۹۳؛ صحبتی‌ها و همکاران، ۱۳۹۳). در این میان، نتایج برخی از مطالعات نشان می‌دهد ماندگاری نخبگان دارای پیامدها و آثار مثبت بسیاری است (منتظر و دیگران، ۱۳۹۱؛ دوستار و دیگران، ۱۳۹۲) و به پیشرفت و توسعه جامعه می‌انجامد.

جذب و ماندگاری نخبگان از گام‌های اولیه در مدیریت استعدادها محسوب می‌شود. مدیریت استعدادها، نظام جذب، شناسایی، توسعه، نگهداشت و به‌کارگیری افراد دارای پتانسیل بالا است. مدیریت نیروهای نخبه به سازمان‌ها اطمینان می‌دهد که افرادی شایسته و با مهارت‌های مناسب در جایگاه شغلی مناسب قرار بگیرند تا زمینه‌های رشد و توسعه را فراهم نمایند (دیویس و دیویس^۳، ۲۰۱۰). درواقع باید به نخبگان به عنوان سرمایه‌های جامعه نگریسته شود که ماندگاری نخبگان به معنای ماندگاری سرمایه‌ها است؛ نه فقط سرمایه

1 - Adams

2- Arslan

3 - Davies & Davies

اقتصادی، بلکه مهم‌تر از همه، ارتقاء فرهنگی جامعه مستلزم حضور سرمایه‌های فرهنگی نخبگان در جامعه است؛ به علاوه، نخبگان می‌توانند شکل‌دهنده سرمایه‌های اجتماعی در جامعه ایرانی باشند.

اما شواهد اجتماعی نشان می‌دهد، سالانه بسیاری از نخبگان در جست‌وجوی فرصت‌های بهتر و با انگیزه‌های مختلف مهاجرت می‌کنند که معلول شرایط اجتماعی مختلفی است. تنها تصمیمات شخصی و منافع فردی موجب مهاجرت نمی‌شود، بلکه عوامل مختلفی در سطوح میانی و کلان بر مهاجرت نخبگان و سرآمدان یک جامعه تأثیرگذار است (رچلینگ^۱، ۲۰۰۱). هرچند مهاجرت نخبگان از یک‌سو تصمیم و انتخاب شخصی است، اما از سوی دیگر، شرایط ساختاری کلان نیز در رفتار مهاجرتی نخبگان بسیار تأثیرگذار است. با این حال، دغدغه این پژوهش دلایل مهاجرت نخبگان دانشگاهی نیست، بلکه مسئله پژوهش حاضر استخراج دلایل ماندگاری نخبگان دانشگاهی در ایران از منظر تجربه زیسته خود آن‌ها است؛ اینکه چه دلایلی موجب می‌شود که نخبگان دانشگاهی، علی‌رغم وجود موانع و چالش‌ها و عوامل دافعه بسیار، در فضای اقتصادی و اجتماعی ایران از مهاجرت صرف‌نظر می‌کنند و به فعالیت علمی و پژوهشی در ایران ادامه می‌دهند؟ درواقع هدف پژوهش کشف چرایی عدم مهاجرت یا ماندگاری نخبگان است که به نحوی پی‌بردن به عوامل جاذبه جامعه می‌داند برای نخبگان است که به مثابه سپری در مقابل مهاجرت عمل می‌کند و مانع مهاجرت نخبگان می‌شود.

پیشینه تجربی پژوهش

مرور پیشینه تجربی پژوهش نشان می‌دهد، عمده پژوهش‌های انجام شده درباره نگهداشت و ماندگاری منابع انسانی در سازمان‌ها انجام شده است. مرور پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مطالعات موجود بیشتر درباره متخصصان است تا نخبگان علمی و دانشگاهی؛ نمونه مورد مطالعه این پژوهش‌ها کارکنان متخصص سازمان ساعد (جهانگیری و مهرعلی، ۱۳۸۷)، کارکنان شرکت نفت (میرسپاسی و دیگران، ۱۳۸۹)، صنعت برق ایران (شاطری و دیگران، ۱۳۹۴)، دانش‌آموختگان آموزش عالی (دوستار و دیگران، ۱۳۹۲)، وزارت بهداشت (زندى و دیگران، ۱۳۹۸)، دانشگاه‌های برتر (عظیمی و دیگران، ۱۳۹۸)، دانشجویان دکترای دانشگاه تهران (طهماسبی و دیگران، ۱۳۹۲)، اعضای بنیاد ملی نخبگان استان مازندران (جانعلی‌زاده چوب‌بستی و دیگران، ۱۳۹۵)، اعضای هیات علمی تحصیلکرده خارج از کشور (بلندهمتان و محمدی، ۱۳۹۴)، متخصصان مقیم ایالات متحده آمریکا (صناعی، ۱۳۹۸)، کارکنان پردیس فنی دانشگاه تهران (میرکمالی و دیگران، ۱۳۹۴)، اعضای هیات علمی دانشگاه (منوریان و دیگران، ۱۳۹۶) بوده است تا نخبگان علمی بنیاد ملی نخبگان.

در پژوهش حاضر نمونه مورد مطالعه نخبگان علمی و دانشگاهی بنیاد ملی نخبگان در نسخ‌های مختلف است که در بخش روش اشاره خواهد شد. همچنین رویکرد مطالعاتی اغلب این پژوهش‌ها، مدیریتی است درحالی‌که در پژوهش حاضر رویکرد جامعه‌شناختی و تجربه زیسته نخبگان علمی و دانشگاهی مورد نظر است. علاوه بر این، در پژوهش‌های موجود عمدتاً به شیوه‌های جذب نخبگان و یا عوامل موثر بر جذب نخبگان پرداخته‌اند، درحالی‌که در پژوهش حاضر، دلایل ماندگاری نخبگان از نگاه خود نخبگان و درک تجربه زیسته خود آن‌ها مورد نظر است. همچنین در این پژوهش، شناسایی عوامل جاذبه جامعه مبدا مورد نظر است، درحالی‌که در پژوهش‌های پیشین کمتر از این دریچه بررسی شده است.

مفاهیم حساس نظری برای تحلیل ماندگاری نخبگان

به بیان بلیکی (۱۳۸۴) در پژوهش‌های کیفی، پذیرش پیشاپیش یک نظریه نه تنها پژوهشگر را محدود می‌کند، بلکه مانع کشف دیدگاه کنشگران می‌شود. پژوهشگران کیفی بیشتر تعهد دارند تا مفاهیم نظری جدیدی در طول گردآوری داده‌ها بپروانند (همان: ۳۲۶). در پژوهش‌های کیفی، نظریه‌ها با ایجاد حساسیت نظری در محقق به تنظیم سؤال‌های مصاحبه و تحلیل یافته‌ها کمک می‌کنند. برای تبیین موانع ماندگاری نخبگان، نظریه‌های مشخصی وجود ندارد، اما مفهوم سرمایه اجتماعی و نظریه جاذبه و دافعه در تحلیل دلایل ماندگاری نخبگان مفید است.

سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی در تبیین ماندگاری نخبگان مفید است. بوردیو^۱ سرمایه اجتماعی را به عنوان مجموعه‌ای از منابع ارزشمند تعریف می‌کند که از طریق شبکه‌ای پایدار از روابط بین افراد شکل می‌گیرد که مبتنی بر شناخت و آشنایی متقابل است (بوردیو، ۱۹۸۶: ۲۴۸). بوردیو همچنین سرمایه اجتماعی را متشکل از تعهدات اجتماعی می‌داند که در شرایط معینی قابل تبدیل به سرمایه اقتصادی است (همان: ۲۴۳). از نظر گرانووتر^۲، سرمایه اجتماعی بر منابع موجود در شبکه‌های اجتماعی تاکید دارد (گرانووتر، ۱۹۷۳) و بنابراین سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از روابط و پیوندهای اجتماعی است که فرد یا گروهی در اختیار دارد (بون ویتز، ۱۳۹۱: ۶۸). پاتنام^۳ نیز سرمایه اجتماعی را ویژگی‌هایی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی می‌داند که هماهنگی و همکاری را برای منافع متقابل تسهیل می‌کند (پاتنام ۱۹۹۵: ۶۷). با توجه به تعاریفی که ارائه شد، می‌توان گفت سرمایه اجتماعی، منابع حمایت اجتماعی را برای افراد یا گروه‌های مختلف فراهم می‌کند.

1-Bourdieu

2- Granovetter

3- Putnam

سرمایه‌های اجتماعی افراد بر رفتار مهاجرتی‌شان تاثیرگذار است. گسیختگی شبکه روابط اجتماعی و یا تعهداتی که افراد را به همدیگر پیوند می‌زند، رفتار مهاجرتی افراد را تقویت می‌کند (ذکایی، ۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی می‌تواند هم مانع ماندگاری و هم موجب ماندگاری شود؛ در صورتی که فردی دارای سرمایه اجتماعی قوی در جامعه‌ای باشد، این سرمایه ممکن است که موجب ماندگاری او شود، درحالی‌که اگر فردی در جامعه خود دارای سرمایه اجتماعی پایینی باشد، دل‌کندن و مهاجرت از آن جامعه برای او راحت‌تر است.

جاذبه و دافعه

نظریه لی ۱ (۱۹۶۶) مطرح می‌کند اگر برآیند علل برانگیزنده و بازدارنده مهاجرت، مثبت باشد منجر به ماندگاری نخبگان می‌شود، ولی اگر موانع موجود در جریان مهاجرت تاثیر بازدارنده نداشته باشند، مهاجرت محقق می‌شود. مطابق نظریه جاذبه-دافعه لی، چهار عامل در تبیین زمینه‌ها و انگیزه‌های مهاجرت نخبگان تاثیرگذار است: ۱) عواملی که با جامعه مبدأ ارتباط دارند، ۲) عواملی که با جامعه مقصد ارتباط دارند، ۳) عوامل فردی و ۴) موانع بازدارنده (لی، ۱۹۹۶: ۶۴۸). عوامل دافعه، یعنی عواملی که با مبدأ مهاجرت مرتبط است؛ عوامل جاذبه یعنی عواملی که با مقصد مهاجرت مرتبط است؛ عوامل شخصی؛ موانع بازدارنده. برآیند این چهار دسته عوامل، تصمیم فرد را برای مهاجرت رقم می‌زند. این عوامل در تبیین رفتار مهاجرتی نخبگان مهم هستند.

مدل دافعه و جاذبه لی (۲۰۰۰) دیدگاه نسبتاً جامعی درباره مهاجرت نخبگان مطرح می‌کند. این مدل هم عواملی از جامعه مبدأ را شامل می‌شود که بر میل به ماندن تاثیر منفی می‌گذارند و هم عواملی از جامعه مقصد را در برمی‌گیرند که برای رفتن، کشش ایجاد می‌کنند (کورکوا^۲، ۲۰۱۱). برخی از افراد به خاطر عوامل رانشی که در محل زندگی خود دارند و برخی به خاطر عوامل جاذبه‌ای که در مناطق دیگر وجود دارد، مهاجرت می‌کنند (بنگ و میترا^۳، ۲۰۱۱). بنابراین تحت تاثیر این عوامل است که برخی مهاجرت را انتخاب می‌کنند، اما برخی دیگر ماندن را بر مهاجرت ترجیح می‌دهند. بر اساس این نظریه، هر چقدر میزان عوامل جاذبه در کشور مقصد نسبت به عوامل دافعه، وزن بیشتری داشته باشد، امکان جذب و ماندگاری نخبگان در آن کشورها بالاتر خواهد رفت.

روش پژوهش

پژوهش حاضر مبتنی بر روش‌شناسی کیفی و پارادایم تفسیری-برساختی است. رویکرد تفسیری-برساختی در پژوهش‌های اجتماعی، بر انسان کنشگر فعال و معنا ساز تمرکز دارد

1- Lee

2- Kurekova

3 - Bang & Mitra

(نیومن^۱، ۲۰۰۶). به‌طور کلی، روش‌های کیفی، مطالعه موضوعات و پدیده‌ها را به گونه‌ای عمیق و جزئی تسهیل می‌کنند (پاتن^۲، ۲۰۰۲: ۱۴). هدف پژوهش حاضر فهم و تحلیل اجتماعی دلایل ماندگاری نخبگان در ایران است. نویسندگان در این پژوهش ادعای تعمیم یافته‌های خود را به جامعه نخبگان ایرانی ندارند. اصولاً یک پژوهش کیفی به دنبال تعمیم یافته‌های خود نیست، بلکه تلاش دارد تا با عمق‌بخشی به موضوع مورد مطالعه خود، بر حوزه مطالعه خود نوری افکنده و به درک عمیق‌تری از موضوع پژوهش دست یابد.

در این پژوهش از تکنیک «مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته» برای جمع‌آوری داده‌ها از نخبگان دانشگاهی استفاده شده است. در این پژوهش از ترکیبی از نمونه‌گیری‌های کیفی (نمونه‌گیری هدفمند، نظری و نمونه‌گیری گلوله‌برفی) استفاده شده است. از روش نمونه‌گیری هدفمند برای دستیابی به تنوعی از مصاحبه‌شوندگان برحسب متغیرهای کلیدی چون جنسیت، گروه سنی، رشته تحصیلی، تجربه مهاجرت تحصیلی و زندگی در خارج از ایران استفاده شده است. از نمونه‌گیری گلوله‌برفی یا شبکه‌ای نیز برای شناسایی افراد جدید به صورت زنجیره‌وار و در نهایت از نمونه‌گیری نظری برای دستیابی به اشباع نظری و مفهومی استفاده شده است. در نمونه‌گیری نظری محقق از رویدادهای افراد یا واحدها بر مبنای سهم آنها در توسعه و آزمون مفاهیم و سازه‌های نظری نمونه‌گیری می‌کند. فرایند این نوع نمونه‌گیری ماهیتی تکراری دارد؛ به این صورت که محقق یک نمونه اولیه را برمی‌دارد، داده‌ها را تحلیل می‌کند و سپس نمونه‌های بیشتر را برای دسته‌بندی مقوله‌های در حال ظهور خود مجدداً برمی‌دارد. این فرایند ادامه می‌یابد تا زمانی که محقق به مرحله اشباع داده‌ها می‌رسد؛ یعنی به مرحله‌ای که در آن بینش و ایده جدیدی از توسعه بیشتر نمونه‌ها حاصل نمی‌شود (دیمون و هالووی^۳، ۲۰۰۲: ۱۲۲). بنابراین اشباع نظری نقطه پایانی گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر بوده است و بعد از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با ۲۱ نفر از نخبگان و سرآمدان ایرانی با رعایت حداکثر تنوع در انتخاب نمونه‌ها، اشباع نظری حاصل شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1- Neuman
2- Patton
3- Daymon and Holloway

جدول ۱- توزیع مصاحبه‌شوندگان

درصد	فراوانی	مشخصات مصاحبه‌شوندگان
۷۱	۱۵	مرد
۲۹	۶	زن
۱۰۰	۲۱	کل
۱۴	۳	دهه ۱۳۴۰
۳۳	۷	دهه ۱۳۵۰
۵۲	۱۱	دهه ۱۳۶۰
۱۰۰	۲۱	کل
۴۸	۱۰	علوم فنی-مهندسی
۲۸.۵	۶	علوم پایه
۹.۵	۲	علوم پزشکی
۱۴	۳	علوم انسانی
۱۰۰	۲۱	کل
۱۴	۳	افرادی که اصلاً تجربه مهاجرت ندارند.
۲۸.۵	۶	افرادی که تجربه مهاجرت کوتاه‌مدت (کمتر از ۵ سال) دارند.
۵۷	۱۲	افرادی که تجربه مهاجرت ۵ سال و بالاتر دارند.
۱۰۰	۲۱	کل

داده‌های مصاحبه‌ای با تکنیک تحلیل مضمون کدگذاری و مقوله‌بندی شده و در سه دسته مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر به روش استراید-استیرلینگ^۱ (۲۰۰۱) ارائه شده است. در بخش یافته‌ها، مضامین استخراج شده با ارجاع و استناد به نقل‌قول‌ها و روایت‌های نخبگان علمی تفسیر و درنهایت شبکه مضامین ترسیم شده است. به منظور ارتقاء اعتبار پژوهش، از تکنیک ارائه توصیف غنی، مستندسازی فرایند کدگذاری، درگیری طولانی‌مدت با موضوع پژوهش، و ایجاد تنوع در نمونه‌ها استفاده شده است.

1- Attride-Stirling

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌های متنی مصاحبه‌های کیفی نشان می‌دهد، دلایل ماندگاری نخبگان را می‌توان تحت عنوان مقولاتی چون «تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی، برخورداری از شبکه‌های حمایت اجتماعی، غلبه انگیزه‌های معنوی بر مادی، میل به اثرگذاری اجتماعی، عقاید مذهبی و سیاسی، هویت ملی، احساس تبعیض در جامعه مقصد، تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی در جامعه مقصد» طبقه‌بندی کرد. این مقوله‌ها نشان‌دهنده دغدغه‌های فرامادی نخبگان علمی و دانشگاهی است.



جدول ۲- دلایل ماندگاری نخبگان در ایران

مضمین پایه	مضمین	مضمون فراگیر
انطباق فرهنگی با جامعه ایران		
احساس غریبگی در خارج از ایران	تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی	
سختی‌های تربیت فرهنگی فرزندان در خارج از ایران		
اهمیت تربیت فرزندان در فضای دینی و فرهنگی ایران		
اهمیت تعاملات و مناسبات خانوادگی در فرهنگ ایرانی		
احساس تعلق خانوادگی		
برخورداری از حمایت شبکه خانوادگی	برخورداری از شبکه‌های حمایت اجتماعی	
عمل به تعهدات خانوادگی		
سرمایه اجتماعی		
احساس دین اجتماعی		
احساس تاثیرگذاری و اثربخشی	میل به اثرگذاری اجتماعی	دغدغه‌های فرامادی
اعتقاد به نفع جمعی		
دیدگاه سیاسی		
تعلقات مذهبی	عقاید مذهبی و سیاسی	
حب وطن و میهن پرستی		
احساس تعلق ملی	هویت ملی	
تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی		
احساس تبعیض نژادی و ملیتی در خارج از کشور		
احساس تبعیض دینی در خارج از کشور	احساس تبعیض	
احساس تبعیض شغلی در خارج از کشور	در جامعه مقصد	
تفاوت زبانی و فرهنگی با همکاران در خارج از کشور	تفاوت‌های فرهنگی و	
تفاوت مهارت زبان انگلیسی نسل اول مهاجران با فرزندان	مهارت زبانی در جامعه مقصد	
تفاوت فرهنگی نسل اول مهاجران با فرزندان		
انگیزه‌های معنوی		
لذت‌های علمی و غیرمادی	غلبه انگیزه-های معنوی بر مادی	
لذت تربیت دانشجو در فضای دانشگاهی		

تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی

یکی از دلایل ماندگاری نخبگان در جامعه ایران، «تعلق به سبک زندگی و فرهنگ ایرانی» است. در این زمینه نخبگان به مقوله‌هایی چون «انطباق فرهنگی با جامعه ایران، احساس غریبگی در خارج از ایران، سختی‌های تربیت فرهنگی فرزندان در خارج از ایران، اولویت تربیت فرزندان در فضای دینی و فرهنگی ایران و اهمیت تعاملات و مناسبات خانوادگی در فرهنگ ایرانی» اشاره کرده‌اند.

یکی از مولفه‌هایی که موجب ماندگاری نخبگان در جامعه ایران می‌شود، هم‌نواایی با فضای فرهنگی جامعه ایران و سختی انطباق فرهنگی با جامعه مقصد است. انطباق فرهنگی زمانی است که در آن مهاجران بتوانند با فرهنگ و سبک زندگی جدید در جامعه مقصد سازگاری پیدا کنند. یکی از مشکلات پیش روی مهاجران، سازگاری فرهنگی و انطباق‌پذیری با جامعه مقصد است. برای بسیاری از مهاجران نسل اول، انطباق فرهنگی سخت و دشوار است و در نتیجه آن‌ها ترجیح می‌دهند به کشور خود بازگردند و در جامعه خود که انطباق فرهنگی بالایی دارند، زندگی کنند.

مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ می‌گوید: «اولاً شما اونجا مهاجرین و مشکلات مهاجرین دسته اول رو دارین. یه فضای فرهنگی متفاوتیه و حالا کسانی که در سن پایین‌تر میرن اونجا شاید خیلی بهتر باهاش مأنوس میشن و هر چی سن بیشتری که بری سخت‌تره که این اتفاق بیفته» (انطباق فرهنگی با جامعه ایران).

احساس تعلق ملی نخبگان به کشور مبدأ و عدم انطباق فرهنگی با جامعه مقصد موجب می‌شود فرد در خارج از ایران احساس غریبگی کند و با آن محیط فرهنگی سازگار نشود. زمانی که نخبگان به کشور خود احساس تعلق قوی داشته باشند، تمایل کمتری به مهاجرت پیدا می‌کنند. در این زمینه، مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید:

«این حس رو همیشه داشتم که آدم هیچ‌وقت تو یه کشور دیگه شهروند درجه یک نمی‌شه. همیشه غریبه هست. این حس غریبگی رو آدم می‌تونه یه مدتی به دلایلی مثل اینکه ادامه تحصیل بده یا کار بکنه می‌تونه تحمل بکنه ولی تا آخر عمرش نمی‌تونه تحمل بکنه که همیشه شبیه یه غریبه زندگی کنه» (احساس غریبگی در خارج از ایران).

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

مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «برای کارهای حرفه‌ای مسلماً خیلی اینجا محدودیت برامون وجود داره و خیلی سخته، اما خب مسائل فرهنگی و اینکه بچه کنار پدر بزرگ و مادر بزرگش باشه و این همه چیزه و اونورم که خوب نیستش یعنی خیلیا به من میگن که حالا تو چرا برگشتی، اما خب مسائل فرهنگی و این چیزا و اینکه بچه تو چه بستری بزرگ بشه، چه فیلم‌هایی می‌بینه یا اینکه آیا اصلاً شناختی نسبت به پدر بزرگ و مادر بزرگش داره، آیا زبان فارسی می‌تونه درست صحبت کنه یا همش می‌خواد انگلیسی فارسی قاطی صحبت کنه و یه سری چیزای مانند این که اهمیت پیدا میکنه دیگه که آدم باید سبک سنگین کنه ببینه کدومش آخر سر بهتر میشه برای برگشتن یا موندن» (سختی‌های تربیت فرهنگی فرزندان در خارج از ایران).

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

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

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

«از لحاظ رفت‌وآمدهای خانوادگی ایران خب خیلی فرق می‌کنه. مثلاً اگر اغلب اعضای خانواده مخصوصاً پدر بزرگ، مادر بزرگ نزدیک آدم توی همون شهر ساکن باشند، خودتون هم حتماً دیدید دیگه

حداقل هفته‌ای یک بار یک برنامه‌ای هست که دور هم جمع بشن.
یه دید و بازدیدی هست، رفت‌وآمدی هست. ولی خب اینجا نیست
دیگه، اینجا این مسأله وجود نداره» (اهمیت تعاملات و مناسبات
خانوادگی).

همه این‌ها نشان می‌دهد که تعلق به سبک زندگی و فرهنگ جامعه ایرانی یکی از دلایل
مهم ماندگاری نخبگان است و از این طریق می‌توان میزان ماندگاری نخبگان را تقویت نمود.
درمقابل، افرادی که به سبک زندگی جامعه ایرانی دلبستگی و تعلق خاطر ندارند و در مواردی
منتقد این فرهنگ هستند، میل به مهاجرت بیشتری دارند.

برخورداری از شبکه‌های حمایت اجتماعی

یکی از مهم‌ترین دلایل ماندگاری نخبگان، «شبکه‌های حمایت اجتماعی» در جامعه ایران
است. یافته‌ها نشان می‌دهد که «احساس تعلق خانوادگی، حمایت شبکه خانوادگی، عمل به
تعهدات خانوادگی و سرمایه اجتماعی» از مهم‌ترین شبکه‌های حمایت اجتماعی هستند که
نخبگان اشاره داشته‌اند.

یکی از مهم‌ترین منابع یا شبکه‌های حمایت اجتماعی، خانواده است. احساس تعلق
خانوادگی موجب دلبستگی و وابستگی عاطفی اعضای خانواده به همدیگر می‌شود. همچنین
احساس تعلق خانوادگی زمانی که با صمیمیت عاطفی همراه باشد، موجب انسجام خانوادگی
می‌گردد. احساس تعلق خانوادگی به افراد احساس امنیت و حمایت می‌دهد و همین احساس بر
تصمیمات مهم زندگی فرد تاثیرگذار است. این منبع حمایتی عمده‌تأ می‌تواند عاملی برای
ماندگاری نخبگان باشد.

مصاحبه‌شونده شماره ۲ می‌گوید: «اینکه آدم تو چه خانواده‌ای
زندگی بکنه چقدر ارتباط عاطفی با خانواده داشته باشه اینا خیلی
تاثیر داره که بشکنه این چیز رو. من واقعاً فکر نمی‌کردم به خارج از
کشور برم. بعضی‌ها چون چون خانواده خوب داشتن، وابستگی‌های
این چینی اونهارو نگه می‌داره» (احساس تعلق خانوادگی).

یکی از دلایل ماندگاری نخبگان، برخورداری از حمایت شبکه خانوادگی یا به بیانی دیگر
سرمایه خانوادگی است. خانواده به مثابه یک منبع حمایتی قوی برای نخبگان عمل می‌کند و
می‌تواند آن‌ها از تصمیم به مهاجرت منصرف کند. مصاحبه‌شوندگان این‌گونه مطرح می‌کنند که
زندگی در همجواری خانواده موجب بهره‌مندی از ظرفیت‌های حمایتی شبکه خانوادگی می‌شود
و درنتیجه سرمایه خانوادگی به ماندگاری نخبگان کمک می‌کند.

مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ می‌گوید: «شما به هر حال وقتی که خارج از کشور باشید اگر سالی مثلاً به هفته، دوهفته فرصت بکنید برگردید کشور خودتون به سری بزنید، مثلاً احساس کردم که در عرض ۲۰،۲۵ سال مثلاً من کلاً احتمالاً ۱۰۰ روز اینا بیشتر قاعدتاً نمی‌تونم داخل کشور حضور داشته باشم. چیزی که اونموقع فکر می‌کردم و درنتیجه احساس کردم که اگه بخوان به من بگن تو قراره ۱۰۰ روز ۱۵۰ روز بیشتر خانواده تو نبینی و بخوای باشی و اینا حاضری به همچین چیزی رو بپذیری و خب من به ذره برام سخت بود. احساس کردم داخل ایران که باشم بالاخره موقعیت‌های بیشتری پیش میاد ممکنه جایی کمکی نیاز داشته باشن یا من از حمایت اونا استفاده بکنم تو جاهای مختلف بالاخره. بنابراین دلیل اصلی این موضوع بودش دیگه. من احساس می‌کردم اینکه بیشتر نزدیک خانوادم باشم این برای من خودش ارزش داره تا اینکه بخوام مثلاً سالی به هفته پیام سر بزنم دوباره برم» (احساس تعلق خانوادگی).

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

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

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

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

بنابراین سرمایه‌های اجتماعی افراد بر رفتار مهاجرتی‌شان تأثیرگذار است. مبتنی بر نظریه سرمایه اجتماعی، روابط و پیوندهای اجتماعی به مثابه شبکه‌های حمایت اجتماعی موجب می‌شود که فرد پیوندها و وابستگی‌های محکم و قوی برای زندگی در جامعه مبدأ داشته باشد و همین از دلایل مهم ماندگاری نخبگان است.

غلبه انگیزه‌های معنوی بر انگیزه‌های مادی

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

روایت‌های مصاحبه‌شوندگان حکایت‌گر حضور انگیزه‌های معنوی در برگشت به جامعه ایران است. در این زمینه مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ می‌گوید:

«من چون رشته‌مو ریاضی انتخاب کرده بودم، انگیزه مادی خیلی برام مطرح نبود. بالاخره کسی اگه می‌خواد خیلی دنبال مادیات باشه، رشته‌شو ریاضی انتخاب نمی‌کنه ولی خب خیلی دوست داشتم و با ریاضی آشنا شدم و مثلاً شما تو مقالات می‌خوندی که فلانی اینو ثابت کرد، اونو ثابت کرد. خب خیلی جالب بود برام. این که آدم بتونه خودشو به مرزهای علم برسونه، شور بیشتری داره. ببینید اگر من بخوام بگم که انگیزه مادی داشتم در برگشت به ایران واقعاً دروغ گفتم، یعنی شما الان نگاه نکنید دلار الان نمی‌دونم چنده ولی مثلاً فرض بگیرید من الان حقوقم بعد از

۱۰ سال خدمت تو دانشگاه، ماهی ۳۰۰ دلار، خب ما آمریکا روزی ۳۵۰ دلار بعد از کسر مالیات و فلان و اینا می‌گرفتم، در نتیجه من انگیزه مادی برای اینکه بیام تو ایران کار بکنم ندارم. انگیزه‌های من معنویه مثلاً بعد از اینکه مادرم فوت کردن خب دوست دارم پیش پدرم باشم» (حضور انگیزه‌های معنوی در برگشت به ایران).

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

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

مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ می‌گوید: «ممکنه که الان دخترخاله من از خریدن طلا یا فلان وسیله برای منزلش لذت ببره خب اینا علاقه هست، من از این چیزا لذت نمی‌برم. من مقاله‌ام دریادم، بنویسمش، سابمیتش کنم لذت می‌برم. این لذت تغییر کرده. لذت من در پول نیست در حوزه ریسرچه. حداقل برای من اینجوریه کسی از پول بدش نمیداد منم واقعاً دوست دارم ولی دغدغه من نیست» (لذت‌های علمی و غیرمادی).

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

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

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

میل به اثرگذاری اجتماعی

یکی از دلایل ماندگاری نخبگان، «میل به اثرگذاری اجتماعی» است که در نخبگان ایرانی وجود دارد. میل به اثرگذاری اجتماعی به معنای تمایل افراد به ایجاد تغییرات مثبت در جامعه و محیط اطرافشان است. نخبگان به دلیل دانش، مهارت و تخصص خود احساس می‌کنند می‌توانند در جامعه اثرگذار باشند. در این زمینه مصاحبه‌شوندگان به «احساس دین اجتماعی، اعتقاد به نفع جمعی و احساس تأثیرگذاری و اثربخشی در ایران» اشاره داشته‌اند. احساس دین اجتماعی به معنای احساس تعهد و مسئولیت فرد نسبت به جامعه است. احساس دین اجتماعی را می‌توان احساس تعهد اجتماعی نیز نامید. احساس دین به این معنا که نخبگان موفقیت‌های امروز خود را مدیون جامعه ایران می‌دانند و بر این عقیده هستند که باید در راستای بهتر شدن شرایط جامعه، انتقال دانش و مهارت و خدمات علمی به جامعه تلاش کنند.

مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ می‌گوید: «من یه آدم پرنرژی بودم که احساس دین می‌کردم نسبت به ایران اونجام که بودم فکر می‌کردم اون پولی که درمیارم اون پولی که مدرسه برام خرج کرده بعد دانشگاه اون هزینه‌هایی که دولت داده برای من بعد الانم اونجا بورس شدم به تمام این هزینه‌ها فکر می‌کردم» (احساس دین اجتماعی).

مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ می‌گوید: «ببینید من فکر می‌کنم درنهایت حالا اگر هم که می‌خواستم بمونم یعنی شرایط طوری بود که می‌خواستم بمونم احتمال بسیار زیادی بود چند سال بمونم و

حالا بخوام از لحاظ حرفه‌ای پیشرفت بیشتری داشته باشم. شاید حالا بخوام از لحاظ مالی یک مقدار شرایط بهتری داشته باشم ولی احتمال بسیار زیاد حدسم اینه که بعد از مثلاً ۵ سال یا ۱۰ سال بخوام برگردم چون احساس می‌کنم ما یه تعهدی به خاطر اون هزینه‌هایی که برامون انجام شده تا رسیدیم به این جایگاه و نمی‌شه ازش چشم‌پوشی کرد» (احساس دین اجتماعی).

یکی دیگر از نظرات نخبگان، اعتقاد به نفع جمعی است. اعتقاد به نفع جمعی به معنای این باور است که منافع فردی با منافع جامعه گره خورده است. آن‌ها معتقدند باید برای دستیابی به یک منفعت جمعی تلاش کرد و تاثیرگذار بود. این نگاه حکایت‌گر روح جمعی و دوری جستن از فردی‌نگری در جامعه است. مبتنی بر این دیدگاه، خیر همگانی بر نفع فردی اولویت دارد و جمع‌گرایی (کار گروهی) نسبت به فردگرایی (کار فردی) دارای اهمیت بیشتری است.

مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ می‌گوید: «من فکر می‌کنم چیزی که خیلی مهمه و باعث میشه که کسی برگرده به ایران و حاضر بشه که شرایط کمتری رو بگیره و در واقع اینجا باشه ببینید اون نفع جمعی هست که ما درنهایت وقتی که همه‌مون از نفع شخصی خودمون یک مقداری بگذریم و در کنار هم باشیم، خب در جمع چیزی بوجود میاد که به نفع همس و هممون ازش سود می‌بریم» (اعتقاد به نفع جمعی).

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

مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «حسم اینه که آدمایی مثل من تو امریکا خیلی زیاده و اگر من باشم یا نباشم خیلی فرقی نیست ولی من مثلاً اینجا می‌تونم یه کاری بکنم که مشابهش نیست کلاً و این از نظر ارضا شدن شخصی خیلی رو من اثر می‌ذاره دیگه. مثلاً می‌گم من دارم یه کاری می‌کنم که اونجا هست ولی اینجا نیست. مثلاً یه دانشجویی که میاد اینجا، کلاس من می‌شینه تغییر میده میره ریاضی. می‌گه من اصلاً نمی‌دونستم ریاضی یعنی چی، ریاضی آنقدر زیباست، خلاصه حس خوبی میده بهم» (احساس اثربخشی در ایران).

مصاحبه‌شونده شماره ۴ می‌گوید: «یه وقتایی خیلی فشار میاد ولی خودم و دوستان دیگم رو قانع می‌کنم به این که اینجا وطن خودمونه، هر بلایی هم سرمون بیاد، به هر حال اثر کاری که می‌کنیم تو کشور خودمون باقی می‌مونه و این خب خیلی انگیزه میده به آدم، شما اونور که برید یه پیچی هستید از مجموع پیچ‌هایی که درهم دارن می‌چرخن و سیستم رو می‌چرخون ولی اینجا اگر آدم یه ذره فکر کنه توانمنده خیلی می‌تونه اثرگذاری بیشتری داشته باشه یعنی ما به ازای عمرش، چون که عمر تنها سرمایه ماست ولی ما به ازای عمرش درواقع بده بستونی که اینجا داخل کشور می‌کنه خیلی متفاوت. می‌دونی خیلی اثربخش‌تر عمل می‌کنی، می‌تونی ایجاد تحول بکنی. برداشت من این طوره، یعنی نگاهم، جهان بینی به دنیا این مدلیه» (احساس تاثیرگذاری و اثربخشی در ایران).

عقاید مذهبی و سیاسی

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

مصاحبه‌شونده شماره ۴ می‌گوید: «ما فوق لیسانسمون که تموم شد هیچ دانشگاهی دکتری نداشت، منم به خاطر دیدگاه‌های ضد استکباری که هنوزم به هر حال ته‌موندش تو ذهنمون هست و اینها، دوست نداشتم برم آمریکا، البته فکر کنم الان کسانی که میرن آمریکا کار درستی می‌کنن. ولی اونموقع خیلی روحیه‌ام ضد آمریکایی بود و اینها. یعنی من دوست نداشتم غرب کلا برم، ژاپنم به خاطر فرهنگ شرقیش چون فکر می‌کردم به فرهنگ خودمون نزدیکه» (دیدگاه‌های سیاسی).

یکی از مهم‌ترین دلایل ماندگاری نخبگان، تعلقات مذهبی است. تعلقات مذهبی، به عنوان بخش مهمی از هویت فردی، می‌تواند بر تصمیم‌گیری نخبگان برای مهاجرت یا ماندن تاثیرگذار باشد. افرادی که دارای دغدغه‌های مذهبی و دینی هستند و در خانواده‌های مذهبی زیسته‌اند و خود را با هویت مذهبی تعریف می‌کنند، درنهایت بعد از تحصیل و اشتغال، تصمیم به بازگشت به وطن می‌گیرند.

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

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

هویت ملی

یکی از دلایل مهم ماندگاری نخبگان در ایران، «هویت ملی» است. هویت ملی شکلی از هویت جمعی است که رابطه فرد با کشورش را نشان می‌دهد. در این زمینه، نخبگان مشارکت-کننده در پژوهش حاضر به «حب وطن و میهن‌پرستی، احساس تعلق ملی و تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی» اشاره کرده‌اند.

مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ می‌گوید: «بابای من وقتی تعریف می‌کنن زیر بمب باران‌ها چه جوری برق‌کشی می‌کردن برای خونه‌ها و آدم لذت می‌بره. خیلی علاقه دارن به ایران و اینا، تو چه وضعیتی تو وزارت نیرو و اینا کار می‌کردن واقعاً وقتی می‌بینم این بنده خدا اینجوری اینجا زحمت کشیده واقعاً نمی‌تونم من بمونم آمریکا» (حب وطن و میهن‌پرستی).

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

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

چیزی است که متعلق به ایران، ارزش‌ها و فرهنگ ایرانی است که در نهایت ماندگاری نخبگان و خدمت به جامعه ایرانی را به دنبال دارد.

مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «بعضی آدم‌ها هستند که میرن راحت خودشونو وفق میدن با یه فرهنگ دیگه. تمام چیزاشونو عوض می‌کنن. من اینجوری نیستم من خودمو ایرانی نگه می‌داشتم مثلاً می‌گفتن خونت کجاست؟ می‌گفتم ایران. خلاصه حرف من اینه که من تو ایران خوشحال ترم» (احساس تعلق ملی).

مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ می‌گوید: «واقعاً اون چیزی که مارو نگه داشته حس تعلقیه که آدم به سرزمینش داره به خانواده‌اش داره به اون اجتماعی که توش زندگی می‌کنه و به اون شئوناتی که بهشون عادت کرده خو گرفته یعنی مثلاً شئونات مذهبی نوع پوشش نوع حرف زدن نوع تعامل کردن اینا خب یه سرمایه بزرگ اجتماعی هست که آدم داره و سخته که بخواد یک‌دفعه ره‌اش کنه بره» (احساس تعلق ملی).

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

مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید: «من فکر می‌کنم که اینجا خوشحال‌ترم از نظر روحی با دانشجویهای ایرانی. مثلاً من اینجا دانشجویایی که اینجا داشتم خیلی بیشتر حال می‌کردم باهاشون تا دانشجویایی که تو امریکا داشتم» (تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی).

مصاحبه‌شونده شماره ۳ می‌گوید: «دلیل اینکه اقدام نمی‌کنم برم همینه و فضای دانشگاه رو خیلی دوست دارم. بچه‌هارو خیلی دوست دارم کارکردن با دانشجویها و اینها خیلی خوبه خیلی جذابه. اولن اینکه بچه‌های دانشگاه شریف خیلی خوبن. دوم اینکه شما باهاشون احساس تعلق می‌کنید. مثلاً دانشگاه کلمبیا درس می‌دادم یه نفر از چین بود یه نفر از مصر بود یه نفر از روسیه بود از جاهای مختلف شما به اینا درس می‌دادی ولی احساس تعلقه نبود وقتی اینجا میرم دانشگاه یه احساس تعلق فرهنگی توشه. یه لذت دیگه‌ای داره موفق شدن با دانشجویهای ایرانی، اینجا احساس جمعی داره موفق میری جلو اونجا احساس می‌کنی خودت تنهایی.. اینجا اون حسو دارم وقتی من اینجا یه مقاله‌ای با یه دانشجو می‌نویسم خیلی

حس بهتری دارم تا اینکه تو امریکا به مقاله بنویسم یا ریسرچ. این

قسمتش جذابه» (تعلق خاطر به دانشجویان ایرانی).

در نهایت بنظر می‌رسد علی‌رغم جهانی‌شدن و رشد ایده‌های جهان وطنی، همچنان تعلق به هویت ملی نگهدارنده نخبگان در کشور است و دارای کارکرد است. اما نباید فراموش کرد که بسیاری از نخبگانی که در خارج از ایران زیست می‌کنند، دارای احساس تعلق به وطن هستند و همین احساس می‌تواند شوق بازگشت به میهن را در آنها زنده و تبدیل به واقعیت کند

احساس تبعیض در جامعه مقصد

یکی از دلایل مهم دیگر که زمینه ماندگاری نخبگان را در ایران فراهم می‌کند، تجربه «احساس تبعیض» در خارج از کشور است. احساس تبعیض، توزیع نابرابر قدرت، منابع و فرصت‌های اقتصادی است. در این زمینه، نخبگان به «احساس تبعیض نژادی و ملیتی در خارج از کشور، احساس تبعیض دینی در خارج از کشور و احساس تبعیض شغلی» اشاره می‌کنند.

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

مصاحبه‌شونده شماره ۷ می‌گوید: «شما اونجا همیشه شهرونده

دو به بعدی، حالا اگه خیلی خوب باشه شهرونده درجه دو محسوب

می‌شی وگرنه همین الانش ما شهرونده دهم بیستم‌ایم، با این وضعی

که هست. همیشه این نگاه به شما هست، مثل همین که ما به

افغانی‌ها نگاه دیگه‌ای داریم که متأسفانه خوب نیستا ولی اونا هم به

ما خواهند داشت» (احساس تبعیض نژادی).

مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ می‌گوید: «من اینجا اگر سیتیزن هم

بشم، سیتیزن درجه ۲ می‌شم. اینکه خیلی تمایل به مایه گذاشتن

برای جامعه نبودم چون ما سیتیزن هم بشیم سیتیزن درجه ۲

می‌شیم» (احساس تبعیض نژادی).

یکی از تبعیض‌های دیگر که نخبگان در خارج از کشور تجربه می‌کنند، احساس تبعیض دینی است. احساس تبعیض دینی رفتارهای نابرابر و تبعیض‌گونه‌ای است که به دلیل دین و

مذهب بر فرد تحمیل می‌شود. این نوع تبعیض زمانی احساس می‌شود که افراد به دلیل باورهای دینی و مذهبی، مورد تبعیض، برچسب‌زنی، رفتار نابرابرانه و گاه خصمانه قرار می‌گیرند.

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

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

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

تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی در جامعه مقصد

یکی دیگر از دلایل ماندگاری نخبگان در ایران، «تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی» نخبگان در جامعه مقصد است. نخبگانی که احساس می‌کنند با جامعه مقصد تفاوت‌های فرهنگی زیادی دارند و امکان انطباق فرهنگی را دشوار می‌یابند ترجیح می‌دهند در جامعه مبدا

زندگی کنند. علاوه بر این، تفاوت در مهارت زبانی نیز بر ماندگاری نخبگان تاثیرگذار است. در این زمینه مصاحبه‌شوندگان به «تفاوت زبانی و فرهنگی با همکاران در خارج از کشور، تفاوت فرهنگی نسل اول مهاجران با فرزندان و تفاوت مهارت زبان انگلیسی نسل اول مهاجران با فرزندان» اشاره کرده‌اند.

یکی از پیامدهای مهم مهاجرت برای نخبگان، «تفاوت فرهنگی و زبانی با جامعه مقصد» است که در مواردی این تفاوت‌های فرهنگی سبب بروز تضاد و گسست فرهنگی مهاجران میان سرزمین مادری و سرزمین میزبان می‌شود. همچنین تفاوت‌های فرهنگی و زبانی موجب ایجاد سبک زندگی متفاوت می‌شود. این تفاوت‌ها، روابط و مناسبات اجتماعی و فرهنگی مهاجران را به ویژه در محیط‌های شغلی و زندگی روزمره تحت تاثیر قرار می‌دهد. بنابراین افراد گاهی به دلیل تفاوت‌های زبانی و فرهنگی با گروه اکثریت برخوردهایی چون مورد نادیده قرار گرفتن و یا در حاشیه قرار گرفتن را تجربه می‌کنند. نخبگان ابراز داشته‌اند که در محیط‌های دانشگاهی چنین تجربه‌هایی به ندرت دیده می‌شود و عمدتاً در محیط‌های شغلی، صنعتی و زندگی روزمره حس می‌شود.

مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ درباره تفاوت زبانی و فرهنگی با همکاران در خارج از کشور می‌گوید: «من می‌تونم فقط یکی از شرکت‌هایی که بودم رو خیلی برام آشکار بود که مثلاً توی بحث مرخصی دادن یا مثلاً بحث اینکه شما بتونید نظر حرفه‌ای‌تون رو ببرید جلو و اینها، این‌ها تبعیض قائل می‌شدند. از وقتی اومدم اینجا توی چهار پنج تا شرکت کار کردم، یه دونه‌شون بود که خیلی خیلی آشکار و واضح این کار رو انجام می‌داد و آزاددهنده بود که نهایتاً منجر شد من بیام بیرون از اونجا ولی شرکت‌های دیگه که بودم به این شکل نمی‌دیدم این چیز رو. البته یه شرکت دیگه هم بود اون هم یه شرکت تجهیزات پزشکی بود. اون رو نه از طرف مدیران شرکت بلکه از طرف خود کارمندان این حس بعضی وقت‌ها ایجاد می‌شد که یه حالت باند خودشون رو داشتند. مثلاً اون‌هایی که آمریکایی بودند یا در آمریکا بزرگ شده بودند مثلاً طرف خودش مکزیکی بود ولی خب اصالتش مکزیکی بود ولی اینجا به دنیا اومده بود و بزرگ شده بود این با آمریکایی‌ها و بقیه مثلاً یه گروه بودند و بقیه رو تحویل نمی‌گرفتند. اون‌ها رو به ناهار دعوت نمی‌کردند مثلاً از این چیزها هم تو اون شرکت می‌دیدم» (تفاوت زبانی و فرهنگی با همکاران در خارج از کشور).

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

«مسأله فرهنگی هم برای خودمون هست و هم برای بچه‌ها
 ببینید مثلاً شما توی ایران و حالا مثلاً هر برنامه‌ای رو حساب کنید
 چه بیرون چه غیر. بیرون از عید نوروز گرفته تا بحث ماه رمضان و
 بحث محرم و ... خب اونجا خیلی پرشورتر هست. خیلی پررنگ‌تر
 هست. عید نوروز اونجا خیلی دید و بازدید و این‌ها زیاد هست. اینجا
 اغلب اوقات نشستیم داریم کارمون رو انجام می‌دیم. بعد می‌بینیم که
 سال تحویل شد و یه تبریکی و یه تلفن به ایران و تمام. دیگه کار
 خاص دیگه‌ای نمی‌شه انجام داد. خب این مسئله فرهنگی هم برای
 شخص خود من و خانواده‌ها و افراد بزرگسال هم هست. حالا این
 نگرانی هم برای بچه‌ها هست که آقا بچه من اصلاً عید نوروز رو
 نمی‌تونه باهاش ارتباط برقرار کنه. با کریسمس راحت‌تر ارتباط برقرار
 می‌کنه. چون می‌بینه اینجا، خونه‌ها رو تزئین می‌کنند. اینجا هالوین
 رو می‌بینه. مثلاً بچه‌ها شکلات می‌گیرند دم در خونه‌ها و خب این
 نگرانی هست که دیگه آقا من مثلاً به جای اینکه بچه‌ام مثلاً عید
 نوروز و این چیزها رو تو ذهنش جا بیفته، مثلاً هالوین رو بهتر
 می‌فهمه» (تفاوت فرهنگی نسل اول مهاجران با فرزندان).

مصاحبه‌شونده شماره ۸ درباره تفاوت فرهنگی مهاجران نسل اول با فرزندان‌شان می‌گوید: «با فرهنگ اینجا راحتم. قسمتی از فرهنگیم داره که من روش تأکید نکردم. گفتم داییم اونوره خالم اونطرف تا حالا یکبار پسرخالمو ندیدم تا حالا یکبارم با پسرخالم حرف نزدیم. دختر داییمو دیدم چندین بار باهاش حرف زدم ولی اون بنده خدا نمی‌تونه حرف بزنه باید انگلیسی حرف بزنیم من یه مقدار

آلمانی بلدم که حرف بزیم ولی بچه من اونور بزرگ شه این مشکلاي فرهنگيم هست که احتمالاً فارسيش آنقدر خوب نخواهد بود با مادر من نمي‌تونه فارسي صحبت کنه، قربون صدقه‌اش ميرن نمي‌فهمه چي داره ميگه. عيد ميشه ما داريم جشن مي‌گيريم، هيچ- کس ديگه جشن نمي‌گيره. ما يه سفره هفت سين بچينيم بياريم سر سفره هفت سين بگيم اينه بگه نمي‌خوام. تو اون بازه‌اي که سوئيس بود مهدکودک رفته از ۴ سالگي تو مهدکودک دم کريسمس درخت کاج مي‌داشتن بعد اين گير مي‌داد که ما چرا تو خونمون درخت کاج نمي‌داريم خب من چه جوري بايد بهش بگم که ما فرق داريم با اينها» (تفاوت فرهنگي مهاجران نسل اول با فرزندان).

علاوه بر تفاوت فرهنگي نسل اول مهاجران با فرزندان، تفاوت در مهارت زباني دو نسل از مهاجران را نبايد فراموش کرد. يکي از مهم‌ترين تفاوت‌هاي فرزندان با والدين، در مهارت‌هاي زباني است. مصاحبه‌شونده شماره ۸ درباره تفاوت مهارت زبان انگليسي نسل اول مهاجران با فرزندان مي‌گويد:

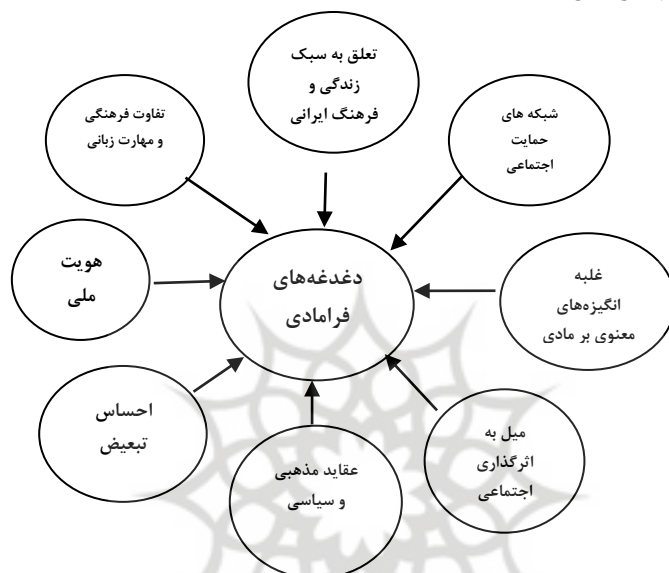
«من اونجا دوستايي داشتم که ايراني بودن. بچه هاشون اونجا بزرگ شده بود خب هر چقدرم خوب صحبت بکني شما لهجه داري ديگه بچه شما وقتي اونجا بزرگ ميشه لهجه نداره. اين دخترش يه جورايي ميوئم مدرسه مي‌گفت تو حرف نزن بذار من حرف بزنم تو با لهجه حرف مي‌زني من خجالت مي‌کشم. حالا آدمي که دکتراي اونجا رو گرفته، پوزيشن خيلي بالاي علمي داره ولي دخترش از اين آدم خجالت مي‌کشه. اينها نکات فرهنگي منفيه ديگه اينجا من نمي‌تونم اينارو خيلي راحت هضم کنم اين براي من سخت بود» (تفاوت مهارت زبان انگليسي نسل اول مهاجران با فرزندان).

نتيجه‌گيري

پژوهش حاضر در پاسخ به اين سوال اصلي که دلایل ماندگاري نخبگان علمي و دانشگاهي در ايران چيست؟ اينکه با اذعان به وجود موانع، چالش‌ها و عوامل دافعه‌اي که در فضاي اقتصادي، اجتماعي و فرهنگي ايران وجود دارد، برخي از نخبگان علمي و دانشگاهي ترجيح مي‌دهند در ايران بمانند و مهاجرت را انتخاب نمي‌کنند.

نتايج پژوهش نشان داد، تنها انگيزه‌ها و دغدغه‌هاي فرامادي نخبگان است که موجب ماندگاري آنها در ايران شده است. نتايج پژوهش نشان داد «تعلق به سبک زندگي و فرهنگ ايراني، برخورداري از شبکه‌هاي حمايت اجتماعي، غلبه انگيزه‌هاي معنوي بر مادي، ميل به

اثرگذاری اجتماعی، عقاید مذهبی و سیاسی، هویت ملی، احساس تبعیض در جامعه مقصد، تفاوت‌های فرهنگی و مهارت زبانی در جامعه مقصد» از دلایل ماندگاری نخبگان دانشگاهی در ایران است. همه این دلایل نشان‌دهنده دغدغه‌های فرامادی نخبگان است که به منظور پیگیری آن‌ها زیست در نظام اجتماعی و فرهنگی ایران را برگزیده‌اند. این دلایل از نگاه تجربه زیسته نخبگان، مانع مهاجرت آن‌ها شده است.



شکل ۱- شبکه مضامین دلایل ماندگاری نخبگان

دغدغه‌های فرامادی نخبگان در ماندگاری آن‌ها بسیار تاثیرگذار است. در این میان، این عوامل در بین نخبگانی که دغدغه‌های فرامادی قوی ندارند، می‌تواند به عدم ماندگاری منتهی شود. بسته به اینکه افراد چقدر از این دغدغه‌ها برخوردار باشند یا درواقع این دغدغه‌ها چقدر برایشان اهمیت و اولویت داشته باشد یا نداشته باشد، در واکنش به ناکارآمدی‌های چندگانه در نظام اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران می‌توانند کنش ماندگاری یا عدم ماندگاری را اتخاذ کنند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، همانطور که تضعیف پیوندهای اجتماعی، به‌ویژه پیوندهای خانوادگی به مثابه شبکه‌های حمایت اجتماعی موجب می‌شود فرد پیوندها و وابستگی‌هایی برای زندگی در جامعه مبدأ نیابد، سرمایه خانوادگی و اجتماعی قوی نیز شرایط ماندگاری نخبگان را در جامعه مبدأ فراهم می‌کند. بنابراین سرمایه‌های اجتماعی دسترسی افراد را به

منابعی فراهم می‌سازد که این منابع در نهایت بر تصمیم افراد به مهاجرت یا ماندگاری تأثیرگذار است.

تجربه زیسته نخبگان، حاکی از اهمیت وجود سرمایه‌های مختلف در جامعه مبدا است. سرمایه خانوادگی، سرمایه اجتماعی، سرمایه ملی و سرمایه دینی برای ماندگاری نخبگان اهمیت دارد؛ هر چقدر افراد به روابط خانوادگی و خویشاوندی خود، به روابط و پیوندهای اجتماعی خود، به هویت دینی خود، به هویت ملی و وطن خود دلبستگی و احساس تعلق اجتماعی داشته باشند، شانس ماندگاری بیشتری در جامعه مبدا دارند. پژوهش حاضر نشان داد زمانی که نخبگان احساس تعلق ملی و اجتماعی به وطن داشته باشند، دغدغه‌های فرامادی نزد آنها پررنگ‌تر و برجسته‌تر می‌شود که زمینه اصلی ماندگاری آن‌ها را فراهم می‌کند.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد هنوز دلایل زیادی برای ماندگاری و مهاجرت نکردن نخبگان وجود دارد و با برخی سیاست‌های تسهیل‌کننده و مانع‌کننده مهاجرت، می‌توان از مسئله مهاجرت نخبگان دانشگاهی پیشگیری کرد. با فراهم‌سازی تسهیلات و ایجاد فضای مطلوب علمی، می‌توان افراد را به ماندن و عدم مهاجرت تشویق کرد و از این طریق به ماندگاری آن‌ها در ایران کمک کرد.

منابع

- بون ویتز، پاتریس (۱۳۹۱). درس‌هایی از جامعه‌شناسی پی‌یر بوردیو، ترجمه جهانگیر جهانگیری، و حسن پورسفیر، تهران: نشر آگه.
- جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر،، علی‌وردی‌نیا، اکبر،، پورقازی، شیوا. (۱۳۹۵). شیوه‌های اثربخش در پیشگیری از برون‌کوچی نخبگان علمی (مطالعه موردی: استان مازندران). مجلس و راهبرد، ۲۳ (۸۶): ۱۱۹-۱۴۷.
- جهانگیری، علی، و مهرعلی، امیرھوشنگ. (۱۳۸۷). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر حفظ و نگهداشت کارکنان متخصص سازمان ساعد. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۲۹(۸) (ویژه مدیریت)، ۳۷-۵۶.
- دوستار، محمد. فروغی، نفیسه. نوروزی، خلیل. جوادی، مجتبی. (۱۳۹۲). راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ج.ا.ا. با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت، سیاست‌های راهبردی و کلان، ۱ (۴): ۱-۲۰.
- رحمانی، تیمور. و مظاهری ماربری، مرتضی. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مهاجرت بر انباشت سرمایه انسانی و رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه (۱۹۷۵-۲۰۰۰)، پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی، ۵ (۱۷).
- رصدخانه مهاجرت ایران. (۱۳۹۸). پرونده مهاجرت گیت ایران، تهران: دانش بنیان فناور.
- زندی، رضا، وکیل‌الرعایا، یونس،، فرهادی‌نژاد، محسن. (۱۳۹۸). طراحی مدل نگهداشت ژن نخبگی با تأکید بر دانش‌آموختگان آموزش عالی و وزارت بهداشت. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۰ (۴): ۹۷-۱۱۲.
- شاطری، کریم، ابیلی، خدایار، رضاییان، علی،، قلی‌پور، آرین،، مرادفام، شعله. (۱۳۹۴). عوامل اثرگذار بر حفظ استعدادها و نخبگان سازمانی صنعت برق ایران در راستای تحقق سیاست‌های کلی «علم و فناوری، سیاست‌های راهبردی و کلان، ۳ (۱۲): ۵۱-۷۸.
- صحبتی‌ها، فریبا. ریاحی، عارف. زارع، امین. (۱۳۹۴). بررسی مهاجرت علمی پژوهشگران و متخصصان ایرانی حوزه علوم پزشکی به دانشگاه‌های کشورهای توسعه‌یافته و صنعتی در پایگاه اطلاعاتی SCOPUS/اطلاعرسانی پزشکی نوین. ۱ (۲): ۴۲-۵۱.
- صناعی، علی. (۱۳۹۸). مشوق‌ها و موانع بازگشت به کشور: بررسی موردی متخصصان مقیم ایالات متحده آمریکا. مجلس و راهبرد، ۲۶ (۹۷): ۲۸۹-۳۲۴.
- طهماسبی، رضا، قلی‌پور، آرین،، جواهری‌زاده، ابراهیم. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱ (۱۷): ۵-۲۶.
- منتظر، غلامعلی. ناظمی، امیر. موسوی‌نسب، محسن. (۱۳۹۱). پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی، سیاست علم و فناوری، ۵ (۲): ۱۷-۳۳.

- منوریان، عباس، پیوسته، اکبر، واعظی، سیدکمال، خوش‌چهره، محمد. (۱۳۹۶). طراحی مدل به‌کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه تهران). مدیریت دولتی، ۹ (۳): ۴۶۳-۴۸۸.
- موسوی‌راد، سیدحامد. و قدسیان، حسین. (۱۳۹۴). تحلیل مهاجرت نخبگان و تأثیر سیاست‌های بازدارنده با استفاده از پویایی‌های سیستم، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۱ (۵۹): ۳۷-۶۲.
- میرسپاسی، ناصر. غلامزاده، داریوش. رشیدی، محمدمهدی. صنعتی‌گر، هدا (۱۳۸۹). آسیب-شناسی طرح جذب و نگهداری نخبگان (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران)، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱ (۴): ۴۰-۷.
- میرکمالی، سیدمحمد، حاج خزیمه، مجتبی، ابراهیمی، صلاح الدین. (۱۳۹۴). شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده‌های پردیس فنی دانشگاه تهران)، مدیریت توسعه و تحول، ۷ (۲۲): ۹-۱۸.
- Adams, Richard H. Jr. (2003). International migration, remittances, and the brain drain; a study of 24 labor exporting countries, Policy Research Working Paper Series 3069, The World Bank.
- Arslan, C., Dumont, J.C., Kone, Z., Moullan, Y., Ozden, C., Parsons, C., Xenogiani, T. (2014). A New Profile of Migrants in the Aftermath of the Recent Economic Crisis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers 16.
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405.
- Bang, J. T., & Mitra, M. (2011). Brain Drain and Institutions of Governance: Educational Attainment of Immigrants to the US 1988-1998, *Economic Systems*, 3 : 335-354.
- Bourdieu P. The forms of capital. In: Richardson J.G., editor. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press; New York, NY, USA: 1986.
- Davies, B. & Davies, B.J. (2010). Talent management in academies, *International Journal of Educational Management*. 24 (5): 418-426.
- Daymon, C. & Holloway, I. (2002). *Qualitative Research Methods in Public Relations and Marketing Communications*. For Qualitative Research Chicago, Aldine Publishing Company.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47-57.

- Lee, S. M. (1996). Issues in research on women, international migration and labor. *Asian and Pacific Migration Journal*, 5(1), 5-26.
- Neuman, W. L. (2006). *Social research methods qualitative and quantitative approach* (6th ed.). Upper Saddle River: Pearson.
- Patton, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Putnam, Robert D. 1995. "Bowling alone: America's declining social capital." *Journal of Democracy* 6: 65-78.
- Reichling, F. (2001). *Brain gains through brain drain: a theoretical analysis of human capital accumulation in the presence of migration*, thesis, Stanford University, California.
- Tarique, L., & Schuler, R. S. (2010). Global Talent Management: Literature Review, Integrative Framework, and Suggestions for Further Research. *Journal of World Business*, 45:122-133

