

طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه تهران)

عباس منوریان^۱، اکبر پیوسته^۲، سید کمال واعظی^۳، محمد خوش‌چهره^۴

چکیده: هدف اصلی این پژوهش، طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور است که با استفاده از رویکرد مبتنی بر نظریه پردازی داده بنیاد به صورت کیفی اجرا شده است. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش استراوس و کوربین و مدل پارادایمی انجام گرفت. نمونه‌گیری به روش نظری و با بهره‌مندی از تکنیک‌های هدفمند (قضاوتی) و گلوله برفی (زنجیره‌ای) بود که بر مبنای آن ۳۶ مصاحبه با استادان چند دانشگاه و نخبگان علمی که در حوزه علمی و پژوهشی، تجربه و تخصص داشتند، انجام گرفت. نتایج تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد نظریه داده بنیاد در حوزه به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی منجر شد. مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهکارها، ویژگی‌ها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای، عناصر تشکیل دهنده است که پدیده محوری، پیامدها و راهبردهای اجرای خط مشی عمومی را نشان می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: به کارگیری، دانشگاه، رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد، نخبگان علمی.

۱. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. دکتری مدیریت دولتی - گرایش خط مشی گذاری و تصمیم‌گیری، پردیس البرز دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

۴. دانشیار گروه اقتصاد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۱۷

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۱۹

نویسنده مسئول مقاله: عباس منوریان

E-mail: amonavar@ut.ac.ir

مقدمه

امروزه توانایی جذب و نگهداری استعدادهایی که دارای مهارت‌های چندوظیفه‌ای، مهارت‌های کارآفرینی و توان فعالیت در محیط‌های فرهنگی متفاوت باشند، به یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌های جهانی مبدل شده است. اما از سوی دیگر، کاهش پای‌بندی کارکنان به یک سازمان خاص و تمایل به آزادی بیشتر فردی باعث شده است این موضوع برای سازمان‌ها به چالش فراگیری مبدل شود. این مسئله در فضای رقابت مؤسسات آموزش عالی برای جذب نخبگان علمی و استعدادهای برتر، اهمیتی دوچندان می‌یابد؛ زیرا نه تنها دانشگاه‌های داخلی، بلکه دانشگاه‌های خارجی به مقصدی برای جذب دانش‌پژوهان ایرانی تبدیل شده و در حقیقت رقابتی جهانی و بدون مرز ایجاد کرده است (دوستار، فروغی، نوروزی و جوادی، ۱۳۹۲). با تمرکز بر دانشگاه‌های دولتی و مراکز تحقیقاتی، مدیریت سرمایه‌های فکری اهمیت بسیاری یافته است. بنابراین مسئولان این حوزه باید نقش آنها را در شکوفایی و نوآوری ملی تقویت کنند، زیرا مهم‌ترین ورودی‌ها و خروجی‌های دانشگاه‌ها، نامحسوس هستند و فقط بخش کوچکی از آنها شناخته شده‌اند (نجاتی و منصوری، ۱۳۹۰). همچنین شرایط رقابتی در مقیاس جهانی، روز به روز و با شتاب افزایش می‌یابد. زندگی «دانش‌بنیان»^۱ عمیق‌تر از هر زمان دیگر، شرط بقا شده است و جوامع صنعتی مبتنی بر دانایی و در مسیر جوامع اطلاعاتی و یادگیرنده‌اند. به همین منظور، دانشگاه در جهان امروز، کارکردی فراتر از آموزش افراد یافته و توسعه جوامع وابستگی شدیدی به رشد آموزش عالی آنها دارد. آموزش عالی، با چنین نقش و جایگاه مهمی در توسعه، نمی‌تواند به منابع انسانی جامعه، بی‌اعتنا باشد. از این رو، ضرورت برنامه‌ریزی برای رشد این منابع و ارتقای کیفیت زندگی وابستگان به بخش آموزش در هر کشور، انکارناپذیر است (فولادگر، حقی و مصطفوی، ۱۳۹۳). در اقتصاد دانش‌بنیان همه بخش‌ها بر پایه دانش بنا شده‌اند، در تمام فرایندهای چنین اقتصادی، دانشگاه‌ها حضور فعالی دارند (استوارت و هارت، ۲۰۱۰: ۵۰۷). به همین دلیل کمیسیون اروپا بیان می‌کند که سرمایه‌گذاری در کیفیت دانشگاه‌ها، سرمایه‌گذاری مستقیمی در آینده کشور است (بارون، ۲۰۱۱). بنابراین در هر جامعه‌ای، مجموعه‌ای از نهادها و سازوکارها با موضوع نخبگی و نخبگان ارتباط و تعامل دارند که در مجموع شکل‌دهنده نظامی نخبگانی هستند که هر یک از کارکردها بر اساس فهم و ادراکی از مفهوم نخبگی و نخبه در سطح جامعه عملیاتی می‌شود. پس این درک عمومی از مفاهیم است که نهادها، ارتباطات میان آنها و مأموریت‌های آنان را شکل می‌دهد. اما رشد و توسعه فهم مبتنی بر مطالعات و تجربیات، بازنگری در این مفاهیم بنیادی را ضروری می‌کند (منتظر، ناظمی و موسوی، ۱۳۹۱). مدیریت

نخبگان در جذب و بهره‌برداری از این سرمایه‌های انسانی، موضوعی به‌نسبت پیچیده است. نخبگان از جمله اجزای نرم‌افزاری نظام هر جامعه‌اند که عملکرد آنها کل نظام اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی کشور را متأثر می‌کند (پورصادق و رنجبر، ۱۳۸۹). از آنجا که نظام نخبگانی به‌عنوان نظامی متشکل از عناصر مرتبط با نخبگان یا افراد در مسیر نخبگی، اعم از تیزهوشان، استعدادهای درخشان و... در نظر گرفته شده است، می‌توان فعالیت‌های این نظام در رابطه با امور نخبگان را در موارد ذکرشده در جدول ۱ دسته‌بندی کرد.

جدول ۱. کارکردهای نظام نخبگانی

شناسایی	شناسایی نخبگان در سنین، حوزه‌ها و فعالیت‌های مختلف
جذب	جذب نخبگان شناسایی‌شده به نظام‌های اقتصادی، اجتماعی و علمی و... سازوکارهای تأثیرگذار بر جامعه
هدایت	ایجاد تطابق میان نیازهای کشور، تقاضای جامعه، توانمندی‌ها و ظرفیت‌های نخبگان از سوی دیگر
به‌کارگیری	ایجاد زمینه‌های لازم برای تأثیرگذاری نخبگان در جامعه و حل مسائل و مشکلات جامعه خود مبتنی بر توانمندی‌ها و ظرفیت‌های نخبگان
حمایت	پشتیبانی و بسترسازی در خصوص تأثیرگذاری نخبگان و توسعه ظرفیت‌ها و توانمندی‌های فردی و نهادی نخبگان و نهادهای نخبگانی
تکریم	گرامی‌داشت نخبگان و پاس‌داشت تلاش‌ها و تأثیرگذاری‌های آنان در سطح جامعه
الگوسازی	ایجاد زمینه‌های لازم برای گسترش فرهنگ نخبگی و نخبه‌پروری در جامعه
نگه‌داشت	حفظ تداوم و استمرار تأثیرگذاری نخبگان در جامعه

منبع: منتظر و همکاران (۱۳۹۱)

در سال‌های اخیر به‌منظور حفظ و به‌کارگیری نخبگان در کشور گرایش‌های جدیدی ظهور یافته و اقدامات مؤثری انجام شده است. از آنجا که نگاه غالب در این موارد نگاه دستگاهی و بخشی است، برنامه‌ریزی‌ها در این زمینه جامع‌نگر نیستند. بی‌توجهی به نخبگان، به‌کارگیری نادرست نخبگان علمی، بی‌توجهی به محیط‌های علمی، آسیب‌های جبران‌ناپذیری از لحاظ علمی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی به این کشورها وارد می‌کند. با عنایت به مطالب بالا محقق در پژوهش حاضر تلاش دارد با نگاهی همه‌سوی، ضمن بهره‌گیری از مطالعات انجام‌شده در همه حوزه‌های تخصصی به مجموعه‌ای از راهکارهای معین دست پیدا کند، تا بتواند در حوزه به‌کارگیری نخبگان علمی مدل مناسبی طراحی کرده و از توان نخبگان استفاده کند. از این رو بررسی علمی این مسئله، امری ضروری است.

پیشینه پژوهش

امروزه با توجه به فضای شدید رقابتی کسب‌وکار، توسعه مدیریت استعداد یکی از مهم‌ترین عوامل کسب‌وکار و حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها به‌شمار می‌رود، به‌صورتی که نخبگان می‌توانند ارزش‌های بسیار زیادی برای سازمان‌ها به ارمغان آورده و باعث رشد و شکوفایی سازمان شوند. با وجود این، تعداد معدودی از سازمان‌ها بر سرمایه‌گذاری انسانی تأکید دارند و اغلب آنها روی فناوری‌های نوین، سیستم‌های برنامه‌ریزی و نرم‌افزارهای اجرایی سرمایه‌گذاری می‌کنند. این در حالی است که سازمان‌های مدرن پیشرفت خود را در گروی سرمایه‌گذاری روی کارکنان می‌دانند و تلاش می‌کنند استعداد کارکنان خود را به‌سمت موفقیت نهایی هدایت کنند (سوئیم، ۲۰۰۹). همچنین اعتقاد بر این است که منابع انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی و سرمایه سازمانی است، به همین دلیل بر نقش ارزشمند استعدادهای در سازمان تأکید شده و مدیریت مطلوب آنها بسیار مهم و حساس تلقی می‌شود. با ظهور واژگانی مانند مدیریت استعدادهای، شاهد تغییر پارادایم از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوین هستیم که دربرگیرنده توجه به نخبگان سازمانی است. این در حالی است که جذب و نگه‌داشت استعدادهای، از گام‌های اولیه در مدیریت استعدادهای محسوب می‌شوند (طهماسبی، قلی‌پور و جواهری‌زاده، ۱۳۹۱). دانشگاه‌ها نیز یکی از چندین نهادی هستند که در کنار واحد تحقیق و توسعه بنگاه‌های اقتصادی و همچنین نهادها و مؤسسات تحقیقاتی به توسعه دانش و فناوری‌های نوین برای بنگاه‌های اقتصادی اقدام می‌کنند. دانشگاه‌ها علاوه بر توسعه دانش و فناوری‌های نوین، توانایی کاربردی کردن و تجاری‌سازی دانش جدید را نیز دارند (مارکوس، کاراک و دیز، ۲۰۰۹: ۵۳۴). امروزه، در همه نهادها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی نظیر دانشگاه‌ها و نهادهای آموزشی - پژوهشی اولویت و دغدغه مدیران و اعضای سازمان جذب، نگهداری و آموزش نیروی انسانی و توجه به این عامل مهم و تأثیرگذار در روند فعالیت‌های سازمانی است و از طرفی، بقا و دوام هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد (برتونس و گونزالز، ۲۰۱۴).

پرسش‌های تحقیق، دریچه ورود به سایر بخش‌های تحقیق است و محقق، چارچوب تئوریک و روش‌های آماری خود را متناسب با هدف‌های تحقیق، انتخاب می‌کند و در نهایت، در این چرخه پژوهشی به اهداف تحقیق نائل می‌شود. هدف تحقیق، در راستای پاسخ به پرسش‌های تحقیق بوده (منوریان، اشتریان، خسروی، امیری و مختارزاده، ۱۳۹۴) و به‌دنبال فهم همه‌جانبه و عمیق از فرایند خط‌مشی‌گذاری به کارگیری نخبگان علمی است. بر این مبنا می‌توان پرسش اصلی پژوهش را به شرح زیر مطرح کرد:

مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور چگونه است؟

پرسش‌های فرعی تحقیق نیز به صورت زیر مطرح شده‌اند:

۱. ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کدام‌اند؟
۲. موانع و راهکارهای به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور کدام‌اند؟
۳. بستر حاکم و شرایط زمینه‌ای^۱ مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی چیست؟
۴. شرایط واسطه‌ای^۲ (مداخله‌گر) مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی چیست؟
۵. عناصر تشکیل دهنده و پدیده محوری^۳ فرایند نام‌برده کدام‌اند؟
۶. شرایط علی (ایجاد) مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی چیست؟
۷. راهبردهای^۴ مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور چیست؟
۸. پیامدهای^۵ مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور چیست؟

پیشینه تجربی پژوهش

برای انجام تحقیق درباره یک موضوع، بررسی تحقیقاتی که دیگران در آن زمینه انجام داده‌اند، اهمیت بسیار زیادی دارد. این کار برای پژوهشگر، راهنما و راهگشا بوده و به او توانایی می‌دهد تا با دقت و اطمینان بیشتری به مطالعه موضوع مد نظر بپردازد. شایان ذکر است که بخش عمده‌ای از تحقیقات گذشته در این زمینه متمرکز بر علل خروج نخبگان از کشور است و درباره سازوکارها و نحوه سیاست‌گذاری و به کارگیری نخبگان علمی، تحقیق جامعی انجام نگرفته، ولی می‌توان از موارد مشابه که در این زمینه انجام شده، کمک گرفت که خلاصه برخی از این تحقیقات و نتایج آنها در ادامه بیان می‌شود.

در پژوهشی دوستار و همکارانش (۱۳۹۲) به بررسی راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت پرداختند که از طریق مصاحبه عمیق مدل گسترش عملکرد کیفیت با ۱۱ نفر از مدیران دانشگاه، در نهایت ۱۲

-
1. Contextual Conditions
 2. Intervening Conditions
 3. Phenomenon
 4. Strategies
 5. Consequences

راهبرد بهبود، استخراج شده است. مهم‌ترین ابزار رتبه‌بندی راهبردها در این قسمت استفاده از وزن مطلق و نسبی است که بر این اساس، راهبرد «استفاده از الگوی موفق خارجی» مهم‌ترین اولویت شناخته شد و «وجود فضای مطلوب اجتماعی برای توجه به منزلت نخبگان» در اولویت بعدی قرار گرفت که با عملیاتی کردن آنها می‌توان انتظار بهبود در شرایط کلی جذب نخبگان را در کشور داشت.

در پژوهش دیگری تجری (۱۳۹۵) به رویکردهای برنامه‌دستی برای آموزش نخبگان با تأکید بر کشور ایران پرداخت که به رویکرد جدی نظام آموزشی ایران به نخبه پروری، اشاره دارد. نظام‌های آموزشی نخبه‌پرور با شناسایی دانش‌آموزان بالقوه باهوش، با استعداد و توانمند و فراهم کردن امکانات مناسب، سعی دارند توانایی‌ها و استعدادها را بالقوه آنها را شکوفا کنند. در این میان، برنامه‌دستی از ابزار و ارکان اصلی و زمینه‌ساز برای تحقق رویکرد نخبه‌پروری در نظام‌های آموزشی نخبه‌پرور است. سپس زمینه‌های مناسب برای فعالیت نخبگان تجزیه‌گرا و ترکیب‌گرا با تأکید بر نیاز کشور بررسی می‌شود.

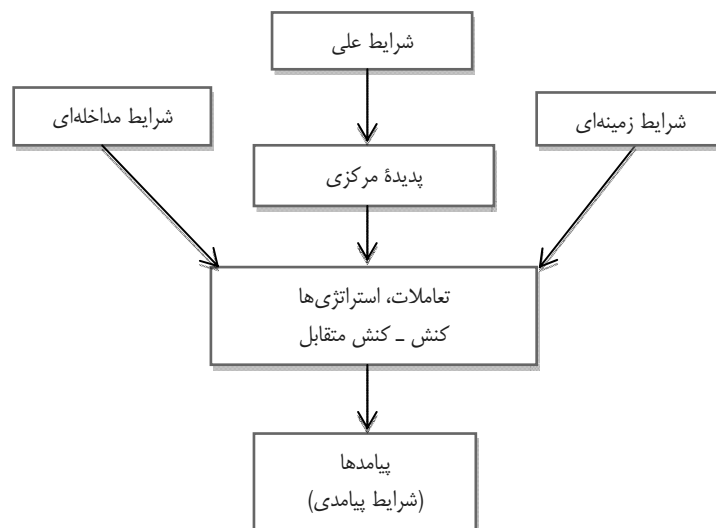
بندیکت و اوکیپر (۲۰۱۲) موضوع فرار مغزها و توسعه قاره آفریقا را بررسی کردند. آنها در این مطالعه تصریح کردند که قاره آفریقا هر روز در حال از دست دادن دانشگاهیان، دانشمندان، دکترها و سایر متخصصان از طریق فرار مغزها به کشورهای غنی‌تر است. آنها دلایل مهاجرت نخبگان علمی آفریقا را به عوامل جاذبه (مثل کیفیت بالای نظام آموزشی و جاذبه‌های اقتصادی) و عوامل دافعه (مثل اشکالات در زیرساخت‌های نظام آموزشی) نسبت دادند.

اهمیت آموزش نخبگان تا حدی است که در کشورهای توسعه‌یافته، بخش‌ها یا سازمان‌هایی به‌صورت ویژه متولی این امر هستند و با کاربرد روش‌هایی از قبیل منتورینگ و مربیگری امکان ماندگاری نیروهای مستعد خود را افزایش می‌دهند.

از سوی دیگر، بررسی‌های مختلف در خصوص علت پیشرفت شایان توجه کشورهای شرق آسیا نشان می‌دهد این کشورها به‌طور جدی به استفاده از نظام‌های آموزش نوآوری و کارآفرینی در آموزش‌های ضمن خدمت خود با هدف حفظ منابع انسانی با قابلیت بالای خود، توجه کرده‌اند. در بررسی انجام‌شده‌ای در کره جنوبی که با حمایت مالی مرکز مطالعات و همکاری‌های بین‌المللی انجام گرفته است، نقش برنامه‌های مدون در خصوص انتقال مهارت‌های نوآوری و کارآفرینی به کارکنان بخش دولتی از طریق مرکز توسعه منابع انسانی کره جنوبی مطالعه شده و مشخص شد آموزش مهارت نوآوری و کارآفرینی به نیروهای انسانی برای نگه‌داشت نیروها از اولویت‌های آموزشی این مرکز است (واعظی، ۲۰۱۶).

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه‌ای کیفی مبتنی بر رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است و ازجمله روش‌های پژوهش استقرایی است که ریشه در واقعیت داشته و برای حوادث به همان شکلی که رخ می‌دهند، توضیحاتی ارائه می‌کند. این نوع روش پژوهش را استراوس و کوربین در سال ۱۹۶۷ توسعه دادند که بر پایه گردآوری، مقایسه مداوم داده‌ها و شکل گرفتن مفاهیم به‌صورت همزمان استوار است (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸). دلیل انتخاب روش‌شناسی کیفی در این پژوهش در درجه نخست، ماهیت موضوع مورد مطالعه، دغدغه‌های تحقیق و نوع پرسش‌هاست. از سویی به دلیل عدم دسترسی به تحقیقاتی در زمینه نخبگان علمی، لزوم اتخاذ رویکردی اکتشافی در این تحقیق برای کشف ابعاد این پدیده بیش از پیش نمود می‌یابد. با توجه به این موارد استفاده از یک روش‌شناسی کیفی که بتواند با اتخاذ رویکردی اکتشافی و توجه به تفاسیر کنشگران، از لایه‌های پنهان این پدیده پرده بردارد، انتخابی عاقلانه به نظر می‌آید. روش اصلی مورد استفاده در این تحقیق برای ساخت تئوری، روش تحقیق کیفی نظریه (تئوری) برخاسته از داده‌هاست. بنابراین پژوهش حاضر دارای رویکرد کیفی بوده و از روش نظریه داده‌بنیاد^۱ استراوس و کوربین به‌عنوان روش پژوهش استفاده می‌کند.

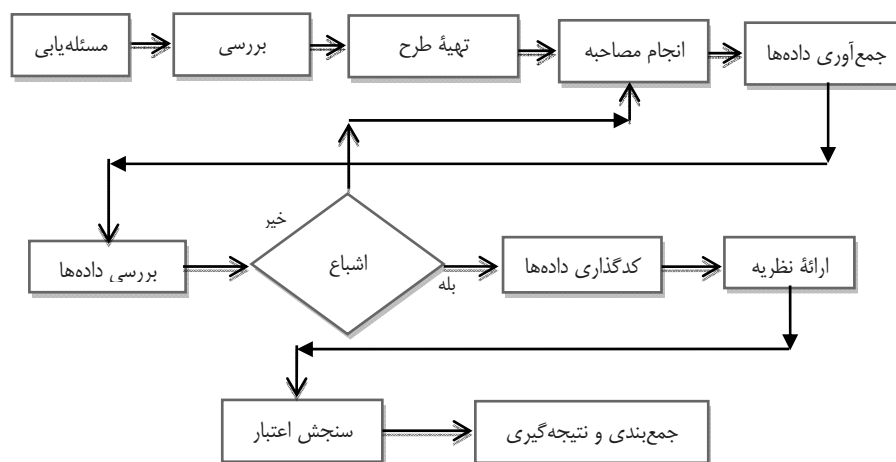


شکل ۱. مدل پارادایمی

منبع: استراوس و کوربین به نقل از کرسول (۲۰۱۲)

استراوس و کوربین برای پردازش‌های داده‌مبنا و نظریه‌پردازی‌های مبتنی بر گردآوری داده که در آنها مقولات حول پارادایمی اساسی و مبنایی شکل گرفته‌اند یا بافت موضوعی پژوهش به‌طور اساسی ماهیتی پارادایمی دارد، مدلی را ارائه می‌کنند که برای کدگذاری مقولات و استخراج نتایج پژوهش طراحی شده است. این مدل، حول فرایندی شکل می‌گیرد که مواجهه پژوهشگر با پدیده مورد پژوهش را بررسی می‌کند. استراوس و کوربین بر دقت تکنیکی کار، شفافیت فرایند مرحله‌مند کدگذاری و توزیع داده‌ها به خوشه‌های مقوله‌ای مشخص و قابلیت مقایسه بودن کار در قالب یک مدل پارادایمی تأکید دارند. کرسول این الگو را به‌صورت شکل ۱ نشان داده است (کرسول، ۲۰۱۲).

گراند تئوری یکی از استراتژی‌های پژوهشی با پارادایم تفسیری^۱ است که از طریق آن تئوری بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده‌ها شکل می‌گیرد (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۹۱). با توجه به اینکه موضوع مورد مطالعه در این پژوهش، به کارگیری نخبگان است و به این موضوع تا کنون توجه جدی نشده، پژوهش خاصی روی آن انجام نگرفته و نظریه یا فرضیه‌ای نیز در مورد آن وجود ندارد، روش گراند تئوری روش مناسبی برای مطالعه آن است. روش گراند تئوری به این صورت نیست که پژوهش از یک نظریه آغاز شود و بعد آن را اثبات کنند، بلکه پژوهش از یک دوره مطالعاتی شروع شده و فرصت داده می‌شود تا آنچه متناسب و مربوط به آن است، خود را نشان دهد.



شکل ۲. مراحل و فعالیت‌های انجام پژوهش حاضر

جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

میدان مطالعه به قلمرو یا فضایی گفته می‌شود که عملیات تحقیق در آن انجام می‌شود و پرسش‌ها، داده‌ها و ایده‌ها همگی در آنجا قرار دارند (محمدپور، ۱۳۹۰: ۲۳۴). در «نظریه داده‌بنیاد» به جای جامعه آماری بزرگ، با موقعیتی خاص سروکار داریم. دامنه کار تحقیق را موضوع و مسئله تحقیق ما مشخص می‌کند. اگر موضوع و مسئله تحقیق مربوط به منطقه‌ای روستایی یا ناحیه‌ای از یک شهر، یک ایل، یک دانشگاه، یا یک محله و... است به همین صورت دامنه مطالعه بر حسب آن مشخص می‌شود (فراستخواه، ۱۳۹۵: ۱۳۴). جامعه آماری این تحقیق شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران و نخبگان علمی بنیاد ملی نخبگان است که در حوزه علمی، پژوهش و بهره‌برداری حضوری فعال دارند. به جای اینکه چارچوب نمونه^۱ در GTM معرف آماری^۲ باشد، هدفمند^۳ و نظری^۴ است. هدفمند بدین معنا که بتواند بر حسب موضوع، مسئله و موقعیت تحقیق، گروه‌های هدف اطلاع‌رسان را تعریف کند. نظری بودن نمونه نیز به این معنا است که کفایت لازم برای رساندن ما به سطح انتزاع نظری را داشته باشد؛ به همین دلیل نمونه‌گیری نظری، فرایند تکرار شونده^۵ تا زمانی است که به کفایت محتوایی برسد و ما را به سطح انتزاع نظری و اکتشاف نظریه (یا گزاره‌های فرضیه‌ای معتبر) برساند (فراستخواه، ۱۳۹۵: ۱۳۵). اما نباید این نکته را فراموش کنیم که در رسیدن به اشباع نظری، محدودیت‌های تحقیق نیز اثرگذار است (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸: ۱۵۸). روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌برداری به صورت نظری و به تعداد ۳۶ نفر بود که با استفاده از روش‌های غیراحتمالی، قضاوتی و گلوله برفی^۶ (ارجاع زنجیره‌ای) و نمونه‌گیری هدفمند^۷ انجام شد. بدین ترتیب که ابتدا با توجه به شناخت محقق و در نظر گرفتن اهداف پژوهش، از خبرگان منتخبی که شایستگی پاسخ به پرسش‌های مطرح‌شده را داشتند، مصاحبه (نیمه‌ساخت‌یافته)^۸ به عمل آمد؛ سپس نخبگان دیگری را معرفی کردند تا نمونه‌گیری ادامه یابد. نمونه‌گیری گلوله برفی یک روش نمونه‌گیری است که واحدهای نمونه ضمن ارائه اطلاعات در مورد خود، درباره واحدهای دیگر جامعه نیز اطلاعاتی در اختیار پژوهشگر قرار می‌دهد. در این روش، در یک مصاحبه ابتدایی اغلب کار را با یک خبررسان کلیدی آغاز کرده و سپس از آن شخص می‌خواهیم که دوستان، آشنایان یا افرادی که ممکن

1. Sample frame
2. Representative sample
3. Purposive sample
4. Theoretical sample
5. Iterative
6. Snowball sampling
7. Purposive sampling
8. Semi-Structured

است برای مصاحبه مناسب باشند را به ما معرفی کند (استراس و کوربین، ۲۰۰۸: ۶۵). در این پژوهش مسیر مصاحبه‌ها برای رسیدن به اهداف پژوهش تا جایی ادامه پیدا می‌کند که داده‌های به دست آمده به مرحله اشباع (تکرارپذیری) رسیده و دیگر مفاهیم جدیدی از درون مصاحبه‌ها استخراج نشود. بر این اساس، در این تحقیق پس از مصاحبه با ۲۸ نفر به اشباع نظری در پاسخ‌ها و مقولات به دست آمده دست یافتیم و به منظور اطمینان از اشباع داده‌ها تا ۸ مصاحبه دیگر نیز ادامه یافت.

یافته‌های پژوهش

فرایند کدگذاری در روش نظریه زمینه‌ای شامل سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی یا انتخابی است. نتایج این مراحل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

R	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۱	ابعاد و مقوله‌های در به کارگیری تکنیک‌های علمی	عوامل مدیریت منابع انسانی	وضعیت معیشتی، حقوق و پاداش، مشارکت و تعلق سازمانی، طراحی نظام بومی ارتقای اساتید، جبران خدمت و پاداش مبتنی بر اهداف دانشگاه و تبیین اهداف دانشگاه و تبیین سیاست های استراتژیک دانشگاه، ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف، حمایت مدیران دانشگاه، مسائل مالی دانشگاه، فرهنگ دانشگاه، آیین‌نامه‌ها و قوانین، زیرساخت‌های دانشگاه، سبک مدیریت، تصمیم‌گیری و تخصیص منابع.
۲		عوامل فرایندی	فناوری‌های آموزشی، برنامه ریزی درسی و محیط‌های تدریس، پژوهش، روش های تربیت، نقش هیئت اجرایی و مالی دانشگاه‌ها، دسترسی به منابع و مآخذ و فرهنگ سازمانی مدیران سطوح مختلف.
۳		عوامل فردی	نگرش‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها، تحصیلات، اعتقادات شخصی، مهارت‌های حرفه‌ای، انگیزه و اشتیاق در ایفای نقش حرفه‌ای، داشتن احساس مسئولیت، تولید نظریه‌های بومی و تبیین و حل کننده مسائل کشور و کاهش سطحی و خطای نخبگان علمی در حل مسائل با اتکا به نظریه‌های علمی.
۴		عوامل ارتباطی	تعامل اساتید با دانشجویان و تعامل اساتید با بیرون دانشگاه. تعامل بین دانشگاهی اساتید، تعامل اساتید با جامعه علمی و تعامل اساتید با همکاران.
۵		عوامل محیطی	فرهنگی و جغرافیایی سیاسی و اقتصادی
۶		عوامل سازمانی	ساختار سازمانی دانشگاه و فناوری جو سازمانی و فرهنگ سازمانی

ادامه جدول ۲

R	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۱	ویژگی‌های نخبگان علمی	توانایی علمی	توانمندی نخبگان علمی در ایفای نقش حرفه‌ای، دارای مدارک علمی و تخصصی و معتبر بودن، توانا بودن در ارائه نظریه و راهکارهای علمی، عالم به مسائل روز جامعه، منشأ اثر در حوزه علم، متعهد بودن به علم و جایگاه رفیع آن و نخبه سرآمد بودن در علم تخصصی خود.
۲		مهارت حرفه‌ای	انگیزه و اشتیاق در ایفای نقش حرفه‌ای، هوش و ذکاوت ممتاز و جذب مخاطبان. دارای خلاقیت و نوآوری، توانایی بالا برای اجرای برنامه‌های علمی و ضامن رشد و توسعه در هر نظام.
۳		رفتارهای فردی	داشتن وجدان کاری، توجه به کرامت انسانی، توجه به ارزش‌ها و باورهای دینی، توجه به منافع ملی نه فردی، نخبه دارای هوش و ذکاوت علمی منحصر به فرد است، داشتن احساس مسئولیت به وظایف شغلی، حضور افراد نخبه صادق و متعهد و انقلاب فکری و ذهنی.
۱	موانع به کارگیری	علل مدیریتی	فقدان سازوکارهای جذب دائمی نخبگان و ایجاد ارزش‌های نمادین، ناکارآمدی قوانین حمایتی از نخبگان علمی، حضور افراد متخصص بدون تعهد و عرق ملی، کمبود بستر و ساختار مناسب پیوند بین دانشگاه و نخبگان، مدیریت‌های ناپخته و ناشناخته ماندن معنای سرمایه انسانی، فقدان شایسته‌سالاری، نخبه‌گرایی و تخصص‌گرایی و بی‌توجهی به توانمند ساختن کادرهای علمی و تخصصی.
۲		علل اقتصادی و اجتماعی	ناکافی بودن منابع مالی مورد نیاز، احساس نیاز کشور در سطح کلان به حل مسائل به صورت بومی به دلیل وجود درآمدهای نفتی، ناکافی بودن تجهیزات آموزشی و پژوهشی، نارسایی در حمایت از نتایج تحقیقات دانشگاه‌ها، بی‌توجهی به ظرفیت‌های لازم تحقیقی در دانشگاه‌ها و توجه به کارکردهای نخبگان و نوآوری و دادن طرح و پلان برای دولت توسط دانشگاه.
۳		علل علمی و تحقیقاتی	کمبود امکانات مناسب علمی و تحقیقاتی در کشور، بی‌توجهی به مصرف بهینه بودجه‌های تحقیقاتی در عین ناکافی بودن، بی‌توجهی به تحقیق و تولید علم در دانشگاه‌ها و استفاده از نتایج تحقیقات، فقر فکری و بی‌سوادی و جهل، فقدان توجه به نهادهای علمی یا نهادهای مرتبط، بی‌خردار ماندن تفکر خلاق در دانشگاه‌ها، بی‌نیازی اعضای هیئت علمی به آموزش به دلیل خودشیفتگی آنها و احساس بی‌نیازی دانشگاه‌ها به نظریه‌های بومی در اثر وجود تفکر جهان‌شمول نظریه.
۴		علل فرهنگی و سیاسی	بی‌ثباتی سیاسی نسبت به حال و آینده کشور، کاهش انگیزه و تعهد نخبگان برای خدمت به مردم به عنوان وظیفه دینی و ملی، ایجاد تغییرات فرهنگی در روحيات نخبگان، تبلیغات سوء رسانه‌های جمعی بیگانه در بدبین نگه‌داشتن نخبگان نسبت به نظام، ناهمگونی فرهنگی و سیاسی برخی از نخبگان با اعتقادات و ارزش‌های حاکم بر جامعه و رفع بی‌بندوباری سیاسی.

ادامه جدول ۲

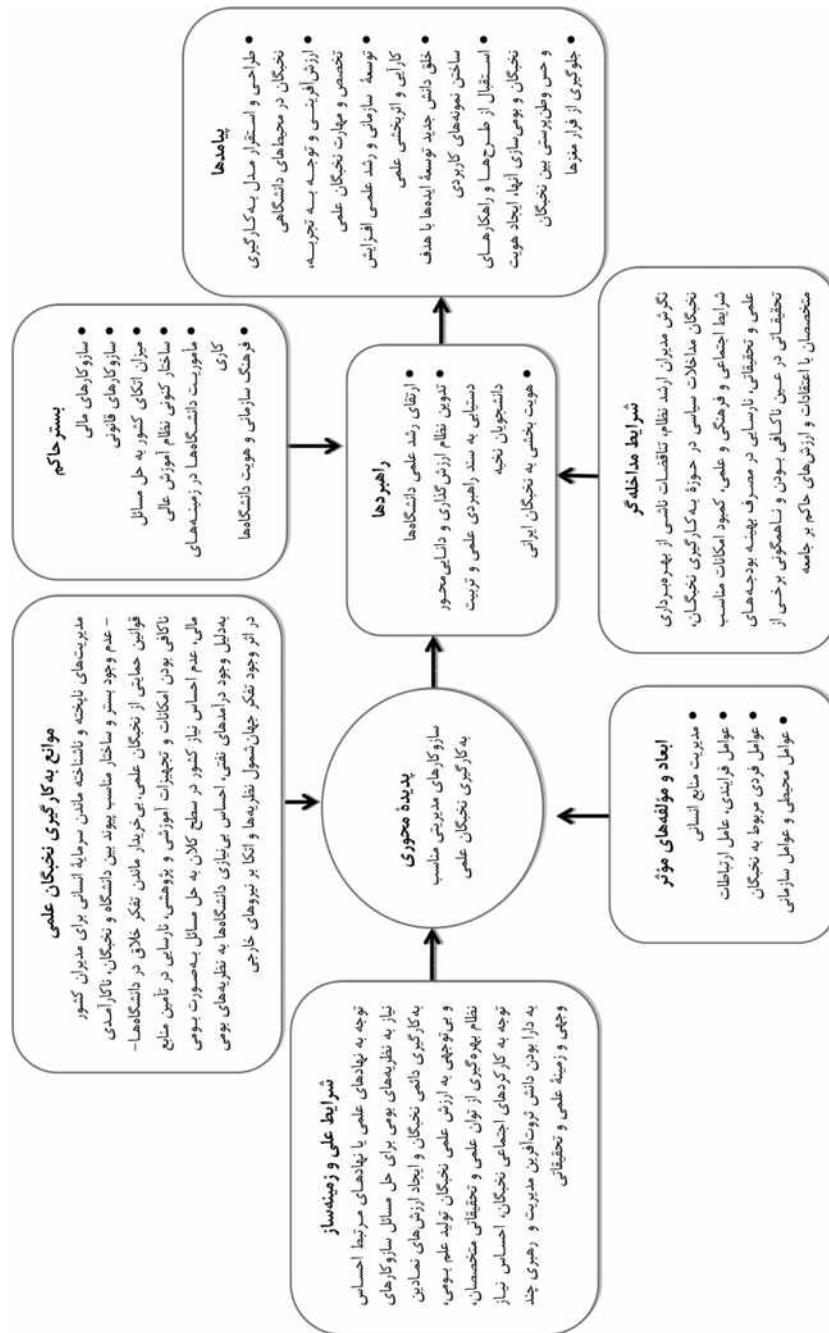
R	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۱	راهکارهای به‌کارگیری نخبگان علمی	اصلاح ساختاری	ایجاد ساختار مناسب ارتباط بین نخبگان و دانشگاه، تعامل ساختارمند دانشگاه‌ها با محیط بیرونی و بنیاد ملی نخبگان، شفافیت آیین نامه‌ها و مأموریت دانشگاه‌ها در به‌کارگیری نخبگان علمی، لزوم اطلاع‌رسانی شفاف دانشگاه از امکانات و تسهیلات موجود خود به نخبگان و همگونی فرهنگی و سیاسی نخبگان با اعتقادات و ارزش‌های حاکم بر جامعه.
۲		ارزش‌گذاری	توجه به کارکرد نظام نخبگانی به‌عنوان پیش‌نیاز شایسته‌سالاری، به‌کارگیری نخبگان به‌عنوان عامل انسجام جامعه، نظام نخبگانی به‌عنوان بخشی از صنعت و اقتصاد، مدیریت درآمدها و هزینه‌ها و تناسب و توجیه منطقی بین درآمدهای نخبگان در داخل در مقایسه با خارج از کشور.
۳		توسعه هم‌اندیشی	ایجاد هم‌فکری و هم‌اندیشی بین نخبگان، ایجاد چرخه فعال حل مسائل توسط نخبگان و نظریه‌پردازان، مشارکت دادن اعضای هیئت علمی و نخبگان در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه، شایسته‌سالاری در واگذاری مسئولیت‌های آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی، ارائه تصویری مثبت از نخبگان علمی در دانشگاه‌ها و گسترش تشکیلات و فعالیت‌های بنیاد ملی.
۴		دانش‌محوری	به اشتراک‌گذاری نتیجه با سایر اعضای جامعه، افزایش امکانات مادی و حذف فاصله موجود با امکانات زندگی در کشورهای پیشرفته، تغییر شیوه آموزش و روش پژوهش و ارائه آموزش‌های پژوهش‌محور، مسئله محور بودن پژوهش‌ها، ایجاد زمینه لازم برای احساس ثبات سیاسی نسبت به حال و آینده کشور و توجه به نقش پررنگ نخبگان علمی در پژوهش‌ها و پیشرفت علمی کشور.
۵		کنترل و نظارت	انتشار نتایج تحقیقات از رسانه‌ها، فرهنگ‌سازی به‌کارگیری نخبگان در دانشگاه‌ها، ایجاد سیستم ارزیابی و کنترل قوی، انتخاب شایسته‌ها و شناسایی نخبگان علمی برای دانشگاه‌ها در راستای به‌کارگیری نخبگان و جلوگیری از تبلیغات سوء رسانه‌های جمعی بیگانه در بدبین نگه‌داشتن نخبگان علمی.
۱	بستر حاکم و تأثیرگذار	طراحی سازوکارهای مالی	توجه مدیریت دانشگاه به برطرف کردن نیازهای مالی نخبگان، وجود محیط مناسب برای ابراز عقاید، خواسته‌ها و انتقادهای آنها، حمایت مالی از ایده‌های پژوهشی، ضعف دانشگاه‌ها از لحاظ مالی، حمایت دانشگاه از تلاش‌های فردی در راستای توسعه حرفه‌ای، نقش حمایتی مدیران عالی در ایجاد تحول، تأمین امکانات و تسهیلات و توزیع عادلانه منافع.
۲		طراحی سازوکارهای قانونی	میزان اتکای کشور به حل مسائل خود توسط نخبگان، ساختار کنونی نظام آموزش عالی در ایران، نحوه ارزیابی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که بیشتر کیفیت محور است نه مسئله محور، نحوه نگرش دولت به نخبگان، طراحی مجدد فرایندهای داخلی دانشگاه‌ها، ایجاد فرایند تسهیم دانش و آموزش مبتنی بر اهداف دانشگاه، شفافیت آیین نامه‌های موجود در دانشگاه‌ها، مأموریت دانشگاه‌ها و لزوم فرهنگ جهادی، سبک مدیریت دانشگاه‌ها، هویت و هدف‌گذاری دانشگاه‌ها، تخصیص منابع در دانشگاه‌ها، وجود انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی دانشگاه و تعامل ساختارمند با محیط بیرونی.

ادامه جدول ۲

R	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۱	پدیده محوری	سازوکارهای مدیریتی	تأمین تسهیلات و اعتبارات، نقش حمایت مدیران عالی، نقش آیین نامه های مصوب، بهره برداری از نخبگان، فقدان نظام بهره گیری از توان علمی و تحقیقاتی متخصصان، حل مسئله بومی با هدف تولید نظریه های کاربردی بومی در راستای رفع نیازهای کشور و خلق دانش مولد و ثروت آفرینی.
۱	شرایط واسطه ای تأثیرگذار بر	شرایط فردی تأثیرگذار	نگرش های نخبگان علمی، توانایی ها و مهارت های نخبگان علمی، تحصیلات انگیزه نخبگان علمی، اعتقادات شخصی نخبگان علمی، بی توجهی به تخصص، شایستگی و تعهد نخبگان علمی و توجه به اهداف کوتاه مدت و منافع شخصی نخبگان علمی.
۲		شرایط سازمانی تأثیرگذار	ساختار موجود دانشگاه ها و جو سازمانی دانشگاه ها، نفوذ نیروهای غیرمتمهد و خودفروخته به داخل دانشگاه و مداخلات سیاسی در حوزه به کارگیری نخبگان. شرایط اجتماعی و فرهنگی و علمی دانشگاه ها. ناهمگونی فرهنگی و سیاسی برخی از متخصصان با اعتقادات و ارزش های حاکم بر دانشگاه.
۳		شرایط مدیریتی تأثیرگذار	سیستم عادلانه توزیع معاش، استفاده از نخبگان متمهد کشور، تهمت زدن و برون راندن نخبگان صادق از دانشگاه ها، ارتقای ظرفیت ها، عدم وجود تفکر انتقادی، پاسخگویی و مسئولیت پذیری، عمل کردن نخبگان کشور به اصول و ارزش ها، آماده کردن مغزا، شست و شو دادن مغزا، نگرش مدیران ارشد نظام و تناقضات ناشی از بهره برداری نخبگان.
۴		زیرساختی و فرایندی	تبعیض در اجرای قانون، ضعف در اجرای قانون نه در کمبود قانون، کمبود امکانات مناسب علمی و تحقیقاتی، فناوری های آموزشی موجود دانشگاه ها و مصرف بهینه بودجه های تحقیقاتی در عین ناکافی بودن.
۱	شرایط زمینه ای	ایجاد محیط رشد	کمبود امکانات مناسب علمی و تحقیقاتی در کشور، مصرف بهینه بودجه های تحقیقاتی در عین ناکافی بودن، سرمایه گذاری بر اساس پروژه های کوتاه مدت، سرمایه گذاری های بنیادی در زمینه به کارگیری نخبگان، احساس نیاز به حل مسائل و احساس نیاز به نظریه های بومی برای حل مسائل.
۲		تأمین منابع مالی	فقدان نظام بهره گیری از توان علمی و تحقیقاتی متخصصان. فقدان توجه به نهادهای علمی یا نهادهای مرتبط، توجه به کارکردهای اجتماعی نخبگان، استفاده از نخبگان متمهد، احساس نیاز به دارا بودن دانش ثروت آفرین و کاهش اتکا بر درآمدهای نفتی.
۳		سازوکارهای اصلاح ساختار	فقدان سازوکارهای جذب دائمی نخبگان و ایجاد ارزش های نمادین. توجه به تناسب بین تعداد فارغ التحصیلان آموزش عالی با فرصت های شغلی. توجه به انطباق تخصص و توان فارغ التحصیلان با نیازهای کشور. لزوم طراحی مکانیزمی برای آموزش مستمر استادان.
۴		سازوکارهای اصلاح فرهنگ	اهمیت دادن به مسئولیت پذیری نخبگان، توجه به شایسته سالاری و تخصص گرایی، فقدان به کارگیری ظرفیت ها و تخصص ها در دانشگاه ها، پایین بودن سطح علمی دانشگاه ها، رفع بی بندوباری سیاسی و کاهش اتکا بر نیروهای خارجی و تمرکز بر توانایی ها و امکانات و داشته های داخلی.

ادامه جدول ۲

R	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۱	راهبردهای مدل به کارگیری نخبگان علمی	بعد مدیریتی و فرایندی	کارکرد نظام نخبگانی به عنوان پیش نیاز شایسته سالاری، به کارگیری نخبگان به عنوان عامل انسجام جامعه، بازاندیشی و تضارب آرای بین نخبگان فکری و ابزاری، ایجاد زمینه های لازم برای غنی کردن ادبیات تولیدی در حوزه نخبگان، شناخت و تحلیل وضعیت نخبگان و تبیین اهمیت نقش آنها در روند توسعه کشور و ارائه راهکارهای اجرایی برای استفاده مناسب از استعداد نخبگان در پیشبرد توسعه کشور.
۲		بعد آموزشی	استفاده از تکنولوژی مدرن و آموزش راههای استفاده از آن توسط نخبگان، آموزش شیوه های جدید توسط نخبگان، ارائه آموزش صحیح لازم برای تربیت پژوهشگر ماهر، تقویت نیاز علمی و تخصصی دانشجویان، غنای علمی دانشجویان، سپردن کار به کاردان و تغییر دادن به سیستم آموزشی ایده پرور.
۳		بعد تربیتی و رفتاری	استفاده از نخبگان موجب استفاده بهینه از زمان می شود، حضور افراد نخبه در محیط های علمی باعث نخبه پروری می شود، با توجه به تخصص نخبگان کلاس ها با کیفیت مناسبی برگزار می شود، پایه و اساس برنامه های علمی باید بر اساس نظرهای نخبگان باشد، باعث تشریح و تبیین موضوعات مختلف علمی شود، برای ایجاد انگیزه در دانشجویان علمی، استفاده از نخبگان علمی باعث اعتماد دانشجویان می شود، باعث حاکمیت ارزش ها می شود، باعث باورپذیری دانشجویان می شود و حضور نخبگان باعث مقبولیت و مشروعیت تابع محتوا می شود.
۴		بعد دانشی و تجربی	جایگزینی عملکرد به جای وراثت، فعال کردن مراکز تحقیقاتی، استفاده از نتایج تحقیقات، توجه به کیفیت، جذب افراد متخصص و متعهد به دانشگاه ها، تجربه اندوزی و انتقال تجربیات برای یادگیری و آموزشی، رابطه تولید علم و تجاری سازی و تبدیل دانش غیرقابل استفاده به دانش قابل استفاده.
۱	پایه های مدل به کارگیری نخبگان علمی	نظام عملکرد	استقرار مدل به کارگیری نخبگان در محیط های دانشگاهی، به کارگیری نخبگان به عنوان عامل انسجام جامعه، ارتقای نظام آموزشی و رشد علمی مشارکت نخبگان در تصمیم گیری ها، تدوین و شناسایی مسائل، کارکرد نظام نخبگانی به عنوان پیش نیاز شایسته سالاری و جلوگیری از فرار مغزها.
۲		نظام ارزشی	ارزش آفرینی، افزایش کارایی و اثربخشی علمی، خلق دانش جدید توسعه ایده ها با هدف ساختن نمونه های کاربردی، توجه به تجربه تخصص و مهارت نخبگان علمی، به اشتراک گذاری نتیجه با سایر اعضای جامعه، جایگزینی عملکرد به جای وراثت، ایجاد محیط و تفکر رقابتی، استقبال از طرح ها و راهکارهای نخبگان و بومی سازی آنها و ایجاد هویت و وطن پرستی بین جوانان.
۳		نظام دانشگاهی	تحقیقات شفاف و آینده پژوهی، انجام تحقیقات توسط افراد متخصص و بی طرف، ایجاد مرکز مطالعات و تحقیقات، رشد و توسعه باورها و ارزش های دینی و اخلاقی، آموزش و آگاهی دهی، ایجاد یک انقلاب فکری و فرهنگی، تغییر اذهان از طریق آموزش، انسجام در تحقیقات و استفاده از نتایج آنها و رشد علمی کشور به صورت واقعی نه صوری.



شکل ۳. مدل پارادایم مکتب‌داری محوری به کارگیری نهج‌های علمی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی این پژوهش طراحی مدل به‌کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور بوده و بدین منظور از روش پژوهش کیفی استفاده شده است. با استفاده از روش پژوهش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و با کمک سه نوع کدگذاری باز، انتخابی و محوری، مضامین و روابط بین آنها تشریح شد. هدف حاضر نیل به نتایج کلی و کاربردی از طریق ترکیب منابع و مطالعاتی است که در داخل و خارج کشور در زمینه «به‌کارگیری نخبگان علمی در محیط دانشگاهی» انجام گرفته است.

در این راستا دانشگاه باارزش، دانشگاهی است که کارکنان دانشی در اختیار داشته باشد. چنین کارکنانی، خلاق بوده، از قدرت تفکر عمیق برخوردار هستند، کنجکاو، ساعی، درستکار، امین و متعهد هستند، به کار جمعی علاقه‌مند هستند و علاوه بر رشد خود، برای رشد دیگران نیز ارزش قائل‌اند و توسعه سازمان را مدنظر قرار می‌دهند، قدرت شناختی و انتزاعی دارند و با تسهیم دانش خود و کاربرد آن در تصمیم‌گیری و ارائه راه‌حل، بن‌بست‌های سازمان را در هم می‌شکنند. امروزه خبره‌ترین انسان‌ها نیز از آموزش بی‌نیاز نیستند. بی‌تردید، توسعه آموزش در دانشگاه، به افزایش تعهد، حفظ و نگهداری کارکنان دانشی، افزایش انگیزه‌ها، ارتقای مهارت‌ها، افزایش انتقال دانش و تعمیق دانش ضمنی و آشکار منجر می‌شود. از این رو آموزش‌هایی چون ارتباطات بین فردی، مهارت‌های حل مسئله، مهارت کار گروهی، مهارت‌های روشی، تفکر راهبردی و... لازم و ضروری است. علاوه بر این، راهبردهای آموزشی باید در زمره اولویت‌های مراکز علمی و تحقیقاتی قرار گیرد که در آن، راه یادگیری آموخته شود، تولید و انتقال دانش در دستور کار قرار گیرد، فراگیران به مسائل واقعی سوق داده شوند، توسعه مدل‌های ذهنی مد نظر قرار گیرد، کار گروهی و همکارانه آموخته شود، تفکر سیستمی تشویق شود و به همین منظور نخبگان علمی می‌توانند در این زمینه در محیط‌های دانشگاهی مؤثر واقع شوند. بنابراین ابتدا باید برای نخبگان علمی شرایط مساعد ایجاد کرد، زیرا اگر وضعیت نخبگان علمی داخل کشور رو به بهبود رود و نخبگان مهاجر چنین وضعیتی را مطلوب و جذاب ببینند، با میل و رغبت به میهن باز می‌گردند، به‌علاوه از خروج بیشتر نخبگان علمی به خارج از کشور جلوگیری می‌شود. نتایج پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که ایجاد زمینه‌ای برای ارزشمند شدن فعالیت نخبگان داخلی، حصول منزلت اجتماعی، در اختیار داشتن ابزارهای لازم فعالیت و برخورداری از حقوق و امکانات لازم برای زندگی، امید به حفظ و به‌کارگیری نخبگان موجود را افزایش می‌دهد و موجب رشد و اعتلای فضای علمی کشور خواهد شد. برای این منظور دستگاه‌ها و وزارتخانه‌های دولتی می‌توانند در راستای تأمین نیازهای نخبگان و به‌کارگیری آنها اقداماتی انجام دهند. با توجه به

موارد بالا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ایران به‌عنوان یک کشور در حال توسعه به رسیدن به خودکفایی در راستای توسعه علمی کشور نیاز دارد. زیرا برای رسیدن به توسعه پایدار به علم و دانش مرتبط با نیازهای بومی و منطقه‌ای مملکت خود نیاز داریم. این امر بدون وجود نخبگان علمی میسر نخواهد شد. کشور ما در هر زمینه علمی به طرح و توسعه علمی نظریه پردازی‌های بومی و جهانی نیاز دارد. هر چه یک کشور بتواند نیروی انسانی آگاه‌تر و متخصص‌تری در اختیار داشته باشد به همان میزان به توسعه علمی و در نهایت به توسعه پایدار نزدیک‌تر خواهد شد. ما در درجه نخست نیاز داریم که ساختار علمی و دانشگاهی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و قانونی را در داخل بهبود بخشیم تا بتوانیم نخبگان را جذب کشور کرده و آنها را به کار بگیریم. نخبگان، دانشمندان، متخصصان و تحصیلکردگان که در هر کشور وجود دارند، مولد علم و دانش هستند و به‌طور مسلم هر کشوری که ذخیره بالاتری از این گروه سرمایه انسانی در اختیار داشته باشد می‌تواند در رده بالاتری قرار گیرد. آنچه مسلم است آینده از آن کشوری است که به علم و تکنولوژی بیشتر و جدیدتری دسترسی داشته باشد. این امر امکان‌پذیر نمی‌شود مگر اینکه سرمایه تحصیلکرده و متخصص در اختیار داشته باشد و آنها را به‌طرز صحیح به کار گیرد. بنابراین چنانچه به فکر فراهم آوردن بستر مناسب برای به‌کارگیری نخبگان در منطقه نباشیم، یکی از عوامل توسعه را به‌راحتی از دست خواهیم داد. نخبگان علمی سرمایه‌های سرمایه‌آفرین و عامل حیاتی در فرایند توسعه جامعه محسوب می‌شوند. مهاجرت آنها از کشورهای کمتر توسعه‌یافته به کشورهای توسعه‌یافته برای کشورهای مبدأ بسیار زیان‌آفرین است. آنها به‌مثابه اصلی‌ترین رکن بنگاه‌های تولید دانش نظیر دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها، بیشترین نقش را در فرایند توسعه جوامع ایفا می‌کنند. جامعه‌ای می‌تواند به بالندگی و خودکفایی برسد که همواره بکوشد تا با ایجاد شرایط و امکانات لازم، زمینه پرورش و شکوفایی توانمندی‌ها و استعدادهای برتر را آماده کند. چشم‌پوشی از نیازها و خواسته‌های این بخش از برگزیدگان، زیان‌ها و خساراتی بر جامعه انسانی بر جای می‌گذارد که نمی‌توان آن را به‌سادگی برطرف کرد.

در تطبیق نتایج تحقیقات انجام‌شده در زمینه به‌کارگیری نخبگان علمی، در پژوهش بیگلری و طاهریان (۱۳۹۵) علل و عوامل مؤثر بر جذب و به‌کارگیری نخبگان، عاکفیان و رشیدی (۱۳۹۶) نظام مطلوب مدیریت استعداد در سازمان‌ها، تجری (۱۳۹۵) رویکردهای برنامه درسی برای آموزش نخبگان با تأکید بر کشور ایران، دوستار و همکاران (۱۳۹۲) بررسی راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ج.ا.ا، موسوی و همکاران (۱۳۹۳) بررسی نخبگان در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ویژگی و کارکردها، ژیانپور و همکاران (۱۳۹۰) تجربه نخبگان درباره موانع تجاری‌سازی ایده‌ها با یافته‌های مدل به‌کارگیری نخبگان علمی همسو است. همچنین در

پژوهش آهنین جان ستار (۱۳۹۱) چرایی و چگونگی مشارکت نخبگان در تدوین الگوی اسلامی، نخبگان جامعه به‌عنوان قشری متخصص، آگاه و دارای بار مسئولیت و الهام‌بخش در برابر سایر افراد جامعه باید به‌نحوی از انحا در تدوین و شکل‌بخشی به این الگو سهیم باشند که با نتایج به‌دست‌آمده برای نخبگان علمی با نتایج تحقیق همسو است. جانعلیزاده و همکاران (۱۳۹۳) بررسی جامعه‌شناختی تمایل به برون‌کوچی نخبگان علمی، فلاحی و منوریان (۱۳۸۷) بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه‌های انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده، غلامرضا ذاکر صالحی (۱۳۸۶) راهکارهای توسعه نیروی انسانی نخبه و پیشگیری از فرار مغزها، شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۸۵) بررسی عوامل مؤثر بر فرار مغزها در ایران، طایفی (۱۳۸۸) بررسی علل خروج نیروهای متخصص از کشور، تمایل به برون‌کوچی نخبگان علمی به شرایط و عملکرد عاملان اجتماعی در داخل و خارج کشور مربوط می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که جریان فرار مغزها در قالب الگوی جاذبه قابل توجه است. بر اساس این تحقیقات مهاجرت نخبگان دلایلی مانند شرایط رفاهی، فرهنگ و نظایر آن دارد. در واقع، عوامل مختلفی در مهاجرت نخبگان تأثیر دارد. بدین لحاظ، در ریشه‌یابی علل مهاجرت نخبگان داشتن نگاه جامع و سیستمی امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است که توضیح‌دهنده جریان فرار مغزها از کشورهای در حال توسعه به کشورهای پیشرفته است. همچنین نتایج تحقیقات انجام‌شده در زمینه خروج نخبگان از کشور نشان می‌دهد که عوامل مؤثر در دافعه یا جاذبه نخبگان در کشور با یافته‌های موانع و راهکارهای به‌کارگیری نخبگان در محیط‌های دانشگاه در تحقیق حاضر ارتباط مستقیم دارند و با نتایج آن رابطه همسو هستند. در پژوهش آراسته و همکاران (۱۳۸۵)، شناسایی، ویژگی‌ها و رشد نخبگان بررسی شده که با ویژگی‌های به‌دست‌آمده برای نخبگان علمی با نتایج تحقیق همسو است. در تحقیقات خارجی نیز نتایج روسول (۲۰۱۰) با طراحی مدل مناسب برای مدیریت استعدادها، ابعاد مختلفی که مدیران در مدیریت استعدادها باید مد نظر قرار دهند را تبیین می‌کند. اسمیت و روگر (۲۰۰۶) از شناسایی پتانسیل‌های موجود، ارزیابی میزان آمادگی آنها، انتخاب و به‌کارگیری استعدادها و در نهایت تأکید بر عملکرد آنها تشکیل و پس از تعیین استعدادها، وارد مرحله مدیریت استعدادها می‌شوند. آرمسفرونک (۲۰۰۹) در مدل خود تلاش کرده تا ابعاد اصلی یک نظام مدیریت استعدادها و ارتباطات بین اجزای اصلی آن را به تصویر بکشد. در پژوهشی دوپس (۲۰۰۷) مدلی را شامل جذب استعدادها، توسعه، مدیریت، رشد، نگهداشت و پاداش استعدادها طراحی و. مک‌دانیل (۲۰۱۰) به ساختارهای مدیریت استعدادها در سطح جهانی شامل برنامه‌ریزی برای موفقیت، توسعه مدیریت و مدیریت این سرمایه توجه دارد. پریس و همکاران (۲۰۱۴) در مورد مدیریت استعدادها و سبک مدیریت به این نتیجه رسیدند که بیش از آنچه یک

سبک در تئوری، مدیریتی به نظر می‌رسد، مدیریت استعدادها به دلیل نیاز شرکت‌ها به جذب، نگهداشت و انگیزش استعدادها به کار گرفته شده‌اند. بر اساس نظر هارتمن و همکاران (۲۰۱۰) سیستم مدیریت استراتژیک استعدادها در برخی شرکت‌های چندملیتی غربی در چین به طور کامل در این گونه شرکت‌ها مستقر و پیاده‌سازی نمی‌شود. بورباچ و روئل (۲۰۱۵) مدیریت استعدادها در شرکت‌های چندملیتی آمریکایی در آلمان و ایرلند را بررسی کردند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که موفقیت و گسترش مدیریت استعدادها به ترکیبی از عوامل بستگی دارد که عبارت‌اند از: حمایت مدیریت ارشد سازمان و مشارکت صاحبان سهام شرکت، مبادلات سیاسی و چگونگی یکپارچه‌سازی مدیریت استعدادها با مدیریت اطلاعات منابع انسانی شرکت. اسکوزا و همکاران (۲۰۱۳) ۵۸ سازمان در لهستان را بررسی کرده و به این باور رسیدند که در شرایط گذار به بازار رقابتی، مدیریت استعدادها می‌تواند بسیاری از نگرش‌های مدیریت سنتی که در فرهنگ لهستان حاکم است را به چالش بکشد. والورد و همکاران (۲۰۱۳) مدیریت استعدادها در صنایع متوسط در اسپانیا را بررسی کردند. نتایج نشان می‌دهد بسیاری از این سازمان‌ها با ادبیات و مفاهیم مدیریت استعدادها حتی زمانی که در عمل در آن سازمان پیاده‌سازی واقع شده است، آشنایی ندارند. بنگ و میترا (۲۰۱۱)، تحقیقی را با عنوان فرار مغزها و نهادهای حکمرانی انجام دادند. بندیکت و اوکپیر (۲۰۱۲) موضوع فرار مغزها و توسعه قاره آفریقا را بررسی کردند. در این مطالعه، آنها دلایل مهاجرت نخبگان علمی آفریقا را به عوامل جاذبه (مثل کیفیت بالای نظام آموزشی و جاذبه‌های اقتصادی) و عوامل دافعه (مثل اشکالات در زیرساخت‌های نظام آموزشی) نسبت دادند. ریبیارو و همکاران (۲۰۱۳) وضعیت مهاجرت متخصصان حوزه بهداشت و پزشکی را در کشور پرتغال بررسی کردند. آنها علت این امر را به طور عمده به عواملی چون جست‌وجو برای فرصت‌های اشتغال بهتر و کسب فرصت‌های توسعه حرفه‌ای نسبت می‌دهند و اضافه می‌کنند که برخی از مهاجرت‌های حوزه پزشکی کشور پرتغال مثل دانش‌آموختگان رشته پرستاری و دندانپزشکان به دلیل یافتن شغل، دستمزدهای پایین در حوزه‌های دولتی و خصوصی، سنگینی حجم کار، پاداش غیرمتناسب با عملکرد و دورنمای شغلی ضعیف انجام می‌گیرد. لی و مون (۲۰۱۳) تمایل، دلایل و ترجیحات دانشجوی رشته پرستاری را در کره برای مهاجرت به خارج از کشور مطالعه کردند. بر اساس مطالعه کلارک و وینکلر (۲۰۱۶) پاسخ‌دهندگان معتقد بودند که فعالیت‌های مدیریت استعداد می‌تواند بر حوزه فعالیت‌های شرکت تأثیر مثبتی داشته باشد و بیش از نیمی از آنها بر این باور بودند که تقریباً همه چیز در دایره فعالیت‌های مدیریت استعداد قرار می‌گیرد که نتایج به دست آمده با نتایج تحقیق همسو است.

در نهایت مزیت پژوهش حاضر نسبت به تحقیقات مطرح شده در پیشینه تحقیق این است که مدل ارائه شده در این تحقیق مدلی به نسبت جامع و مبتنی بر عمل است که همزمان کوشیده است اکثر مؤلفه‌های مؤثر در به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور را از نظر جمع کشوری از اساتید بررسی و در نهایت راهکاری عملی برای سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران کشور ارائه کرده و گامی هر چند کوچک در راستای تداوی این قشر از افراد با اهمیت جامعه برداشته باشد.

پیشنهادهای

الف: پیشنهادهای کاربردی پژوهش

تلاش برای نیل به جایگاه مناسب علمی کشور در روند جهانی شدن از طریق تقویت زیرساخت‌های علمی تقویت جاذبه‌های اجتماعی و شغلی در کشور و کاهش دافعه‌های موجود از طریق ایجاد و توسعه زیرساخت‌ها، تدوین قوانین حمایتی و فعالیت‌های فرهنگی، راهکارها ارائه و پیشنهاد عملی به منظور به کارگیری نخبگان علمی است. سیستم تصمیم‌سازی در کشور ما نیز باید همچون کشورهای توسعه یافته به طور گسترده به دانشگاه‌ها متصل شود، محصول این ارتباط برای کل جامعه و سیستم مفید و راهگشا خواهد بود. با توجه به اهمیت موضوع برنامه‌های ذیل در راستای ارتقا و تقویت دانشگاه‌ها و حفظ و به کارگیری نخبگان در کشور پیش‌بینی شده که به اختصار بیان می‌شود:

۱. ایجاد مراکز و نهادهای علمی و پژوهشی نظریه پرداز، آینده نگر و نخبه پرور و تقویت بنیاد نخبگان کشور با مشارکت بخش‌های دولتی و غیردولتی.
۲. گسترش شهرک‌ها و پارک‌های علمی - پژوهشی و مراکز تحقیقاتی جدید متناسب با اولویت‌های توسعه ملی و مزیت‌های نسبی منطقه‌ای و حمایت از آنها.
۳. تقویت ارتباط دانشگاه و صنعت در راستای برطرف ساختن نیازهای صنعت و انتقال تجربه‌های صنعت به دانشگاه از جمله ایجاد زمینه مناسب برای گذراندن فرصت مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در مراکز صنعتی.
۴. توجه ویژه به علوم بنیادین برای خلق نظریه‌های جدید علمی و بومی و تقویت جایگاه علوم انسانی در راستای تطابق نیازها با آینده جهان.
۵. نهادینه کردن تحقیقات مشترک بین دانشگاه‌ها، برنامه‌های تحقیقاتی مشترک با کشورهای مختلف و مشارکت در پروژه‌های تحقیقاتی بزرگ، فعالیت‌ها و گردهمایی‌های مشترک علمی در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی، با به کارگیری نخبگان علمی.

۶. استفاده از نخبگان دانشگاهی به منظور برنامه‌ریزی در زمینه بهره‌وری و استفاده از تولیدات علمی منطقه و جهان در رفع نیازها و پیشرفت کشور.
۷. توسعه زیرساخت‌ها و ظرفیت‌های علمی و فناوری و سرمایه‌گذاری ویژه در زمینه علوم و تحقیقات برای جلب همکاری و فعالیت نخبگان و فراهم کردن امکانات پژوهشی و بهینه‌سازی سیستم آموزشی برای نیل به جایگاه مناسب علمی.
۸. حمایت مالی و اقتصادی از نخبگان علمی و کارآفرینان و تأمین امکانات رفاهی، اقتصادی و تلاش به منظور اتخاذ خط‌مشی برای برقراری تناسب معقول بین سطح تحصیلات، منزلت اجتماعی و درآمد در نظام اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور.
۹. مشارکت مؤثر نخبگان به منظور تقویت نهضت نرم‌افزاری و ترویج پژوهش، افزایش سهم کشور در تولیدات علمی جهان و تلاش برای دستیابی به اقتصاد متنوع و متکی بر منابع دانش و آگاهی، سرمایه‌انسانی و فناوری نوین.
۱۰. توجه به رفع موانع اصلی زمینه‌های به کارگیری نخبگان علمی در بخش‌های کلیدی کشور و هماهنگی کامل کلیه نهادهای ذی‌ربط علمی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی در این زمینه.
۱۱. ایجاد محیط مناسب اجتماعی و فرهنگی برای بهره‌برداری بهینه از نخبگان و افزایش اعتماد بین نخبگان، جامعه و حکومت و ارتقای امنیت اجتماعی و ایجاد فضای فکری دموکراتی برای نخبگان در چارچوب قانون اساسی، حمایت از ایجاد تشکلهای انجمن‌های علمی تخصصی نخبگان و ارتقای ظرفیت‌های اداری و مدیریتی و توسعه ساختارها.
۱۲. توسعه نظام‌های شناسایی و پرورش نخبگان، فراهم کردن محیط رشد فکری و علمی نخبگان و هدایت آنها به سمت اولویت‌های راهبردی کشور در زمینه تحقیقات و فناوری.

ب: پیشنهادهایی برای محققان آتی

- برای محققانی که به قلمرو موضوعی رساله بالا علاقه‌مند هستند توصیه می‌شود با توجه به ادبیات مندرج در فصل‌های این رساله، درباره موارد ذیل تحقیق و پژوهش کنند:
۱. بررسی الزامات و چگونگی پیاده‌سازی مدل به کارگیری نخبگان علمی در دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی در نظام جمهوری اسلامی ایران.
 ۲. طراحی مدل به کارگیری نخبگان سیاسی، فرهنگی و فناورانه در محیط‌های دانشگاهی کشور.

۳. وضعیت معیشت، کیفیت زندگی کاری، جایگاه و منزلت نخبگان علمی در داخل و خارج کشور بررسی شده و مطالعات تطبیقی در این زمینه انجام گیرد.

سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از رساله دکتری در دانشگاه تهران است. نویسندگان مقاله لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت جامعه دانشگاهی دانشگاه‌های کشور و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند، سپاسگزاری کنند.

فهرست منابع

- آراسته، ح. ر.؛ محمودی راد، م. (۱۳۸۳). شناسایی، ویژگی‌ها و رشد نخبگان. رهیافت، (۵)، ۱۲-۴.
- استراس، آ. و کوربین، ج. (۲۰۰۸). اصول روش تحقیق کیفی، نظریه‌های مبانی - رویه‌ها و شیوه‌ها. ترجمه محمدی، ب. تهران: نشر پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- بازرگان، ع. غ. سرمد، ز.؛ حجازی، ا. (۱۳۸۸). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.
- بنیاد ملی نخبگان. (۱۳۹۴). آشنایی با ضوابط و آیین‌نامه‌های بنیاد ملی نخبگان. تهران: بنیاد ملی نخبگان.
- بیگلری، م.؛ طاهریان، ح. (۱۳۹۵). علل و عوامل مؤثر بر جذب و به کارگیری نخبگان بسیج دانشجویی برای عضویت در سپاه. فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی، ۱۵ (۸۱)، ۱۹۸-۱۶۱.
- پورصادق، ن.؛ آیدا، ر. (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی نظام مدیریت نخبگان کشور و ارائه الگوی مفهومی مناسب. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی فارس.
- پورعابدی، م. ر. (۱۳۹۵). طراحی مدل چیره‌دستی در سازمان‌های علمی و فناورانه بر مبنای نظریه پردازی داده‌بنیاد (مطالعه موردی: جهاد دانشگاهی). فصلنامه مدیریت دولتی، ۸ (۱)، ۵۴-۳۳.
- تجری، م. (۱۳۹۵). رویکردهای برنامه درسی برای آموزش نخبگان با تأکید بر کشور ایران. پروژه دات کام.
- دانایی فرد، ح.؛ الوانی، س. م.؛ آذر، ع. (۱۳۹۱). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: انتشارات صفار - اشراقی.

دوستار، م.؛ فروغی، ن.؛ نوروزی، خ.؛ جوادی، م. (۱۳۹۲). بررسی راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ج.ا.ا با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت. فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان ۱ (۴)، ۲۰-۱.

ژیان‌پور، م.؛ ناجی اصفهانی ز.؛ کاوه‌زاده، ع. (۱۳۹۲). تجربه نخبگان از موانع تجاری‌سازی ایده‌ها (مطالعه موردی: اعضای بنیاد نخبگان اصفهان). مسائل اجتماعی/ایران، ۴ (۱)، ۱۵۹-۱۴۱.

شاه‌آبادی، ا.؛ کریم کشته، م. ح.؛ محمودی، ع. (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر بر فرار مغزها (مطالعه موردی: ایران). پژوهشنامه بازرگانی، ۳۹ (۳)، ۸۱-۳۹.

طایفی، ع. (۱۳۸۸). بررسی علل خروج نیروهای متخصص از کشور و راهکارهای کاهش آن. طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

طهماسبی، ر.؛ قلی‌پور، آ.؛ جواهری زاده، ا. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵ (۱۷)، ۲۶-۵.

عاکفیان، ن.؛ رشیدی، م. م. (۱۳۹۶). نظام مطلوب مدیریت استعداد در سازمان‌ها، زیرسیستم‌ها و الزامات پیاده‌سازی. فصلنامه مدیریت بهروری، ۱۰ (۴۰)، ۲۸۶-۲۵۹.

فراستخواه، م. (۱۳۹۵). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی. (چاپ دوم). تهران: انتشارات آگاه.

فلاحی، ک.؛ منوریان، ع. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه‌های انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده. دانش و توسعه، ۱۵ (۲۴)، ۱۳۶-۱۰۷.

فلیک، ا. (۱۳۸۸). درآمدی بر تحقیق کیفی. ترجمه جلیلی، ه. تهران: نشر نی.

فولادگر، م.؛ حقی، ک.؛ مصطفی، ن. (۱۳۹۳). برنامه‌ریزی راهبردی ارتقای وضعیت رفاه دانشجویان در نظام آموزش عالی ایران. فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۸ (۱)، ۱۳۸-۱۰۹.

لوئیس، ک. (۱۳۷۶). زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی (چاپ ششم). ترجمه ثلاثی، م. تهران: انتشارات علمی فرهنگی.

منتظر، غ.؛ ناظمی، ا. م.؛ موسوی‌نسب، م. (۱۳۹۱). پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی. فصلنامه علمی - پژوهشی، ۵ (۲)، ۳۲-۱۷.

منوریان، ع.؛ اشتریان، ک.؛ غنی خسروی، ا. ح.؛ امیری، م.؛ مختارزاده، خ. (۱۳۹۴). طراحی و تبیین مدل سیاستگذاری مبارزه با فساد اداری در افغانستان. رساله دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

نجاتی آجی بیشه، م.؛ منصوری، ح. (۱۳۹۰). بررسی و اندازه‌گیری وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. فصلنامه آموزش عالی، ۴ (۱۴)، ۴۹-۶۵.

Anwar, A., Ali Nisar, Q. & Zubair Ahmad Khan, N. & Sana, A. (2014). Talent Management: Strategic Priority of Organizations. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), 1148-1154.

Baron, A. (2011). Measuring Human Capital. *Strategic HR Review*, 10(2), 30-35.

Bazargan, A., Sarmad, Z. & Zejazi, A. (2009). *Research methods in behavioral science*. Agah Publishers, Tehran. (in Persian)

Bang, J. T. & Mitra, M. (2011). Brain Drain and Institutions of Government: Educational Attainment of Immigrants to the US 1988-1998. *Economic Systems*, 35(3), 335-354.

Bretones, F. D., & Gonzalez, M. J. (2014). Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285.

Benedict, O. H. & Ukpere, W. I. (2012). Brain Drain and Africal Development: Any Possible Gain from the Drain? *African Journal of Business Management*, 6(7), 2421-2428.

Creswell, J. (2012). *Qualitive Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. (3rd Edition). SAGE Publication, Inc.

Danayi far, H. & Alvani, S. & Azar, A. (2012). *Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach*. Safar-Eshragi Publishers, Tehran. (in Persian)

Davis, T., Cutt, M., Flynn, N., Mowel, P. & Orme, S. (2007). *Talent Assessment: A New Sterategy for Talent Management*. Gawer House.

Dostar, M., Froghi, N., Norozi, Kh. & Jawadi, M. (2013). *Strategic review attract elite higher education system J.A.I.*, Using Quality Function Deployment. *Journal strategic and macro policy*, 1(4), 1-20. (in Persian)

Falahi, K. & Monavarian, A. (2009). *Study of Brain Drain factors* (human capital) & Provide appropriate strategies for prevention of this phenomenon. *Journal of Knowledge and Development*, 5(24), 107-136. (in Persian)

Farasatkah, M. (2016). *Qualitative research methods in the social sciences*. Agah Publishers, Tehran. (in Persian)

- Flick, A. (2009). *An Introduction to Qualitative Research*, Ney Publishers. A catalogue record for this book is available from the British Library.
- Fooladgar, M. & Haghi, K. & Mostafavi, J. (2014). Strategic planning, promote well-being of students in higher education. *Journal of Social Welfare and Development Planning*, 6(18), 109-138. (in Persian)
- Lois, A. K. (2014). *Life and thought leaders Sociology, Translation: Salasi M., Triad sixth edition*. Scientific and Cultural Publishers, Tehran.
- Ribeiro, J. S., Conceição, C., Pereira, J., Leone, C., Mendonça, P., Temido, M., Vieira, C.P. & Dussault, G. (2013). Health Professionals Moving to and from Portugal. *Health Policy*, 114(2-3), 97-108.
- Marques J.P.C., Carac, J.M.G., Diz, H. (2009). How can university industry government interactions change the innovation scenario in Portugal? The case of the University of Coimbra. *Technovation*, (26), 534-542.
- Monavariyan, A., Ashtariyan, K., Khosravi, A., Amiri, M. & Mokhtarzade, H.K. (2016). *Define and design a model policy to fight corruption in Afghanistan*. School of Management, Tehran University. (in Persian)
- Montazer, Gh. & Nazemi, A.M. & Mosavi, M. (2013). Consequences rethink the concept of elite. *Journal of Science and Technology*, 5(2), 17-32. (in Persian)
- Nejati, M. & Mansori, H. (2012). N Evaluate and measure intellectual capital in universities and higher education institutions. *Journal of Higher Education*, 4(14), 65-69. (in Persian)
- Poorabedi, M.R. (2016). Designing Model dominant hand in scientific and technological organizations based on grounded theory (Case Study: SID). *Journal of Public Management*, 8(1), 33-54. (in Persian)
- Poorsadeg, N. & Ranjbar, A. (2010). Pathology elite management system and provide a proper model. *First International Conference, Management, Innovation and Entrepreneurship*, Fars, Iran. (in Persian)
- Stewart, J. & Harte, V. (2010). The Implications of Talent Management for Diversity Training: an Exploratory Study. *Journal of European Industrial Training*, 34(6), 506-518.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (2008). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for developing Grounded Theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Sweem, S. L. (2009). *Leveraging employee engagement through a talent management strategy: Optimizing human capital through human resources and organization development strategy in a field study*. degree of Doctor of Philosophy in Organization Development. Benedictine University.
- Tahmasebi, R., Golipur, A. & Javaherizade, A. (2012). Talent management, Identify and rank the factors affecting attract and retain scientific talent. *Public Management Research*, 5(17), 5-26. (in Persian)
- Tejri, M. (2016). *Approaches curriculum for elite educational with an emphasis on Iran*. Available in: www.prozhe.com/tag. (in Persian)
- Vaezi, S.K. (2016). Enterprenurship and Innovation Policy in Training Systems: A case of South Korea. *Public Administration and Policy Journal*, 19(2), 42-64.