

# Analyzing the Reasons of the Migration of Academic Elites from the Perspective of the Functions of Higher Education in Iran: Using a Systematic Review (2002-2022)<sup>1</sup>

Masoumeh Cham Asemani<sup>۲</sup>, Fatemeh Narenji Thani<sup>۳</sup>, Seyed Mohamad Mirkamali<sup>۴</sup> & Mohammad Mahdi Zolfagharzadeh<sup>۵</sup>

## Abstract

**Objective:** In light of the growing trend of intellectual migration and the lack of return of many of elites to Iran in recent years, this research aims to identify the factors affecting the migration of academic elites, this study aims to identify the factors contributing to the migration of academic elites from the viewpoint of the functions of the higher education system in Iran.

**Method:** The research was conducted with a practical purpose, utilizing a qualitative data collection approach and conducting a systematic literature review. This systematic review focused on scientific-research articles published in Iran between 2002 and 2022, which were gathered from domestic scientific-research databases, including Normags, Magiran, and the Humanities data Base. Based on specific criteria, such as relevance to the research topic, focus on university elites, consideration of higher education system factors influencing academic elites' migration, the scientific-research nature of the articles, and a specific timeframe, 34 articles were selected from 944 studies through a thorough review of titles, abstracts, and content and were then analyzed. The credibility of the qualitative findings was confirmed through the triangulation method and expert consultation. The results of the systematic review led to the identification of two clustered categories, including push and pull factors, and 34 concepts in the form of 11 components.

**Discussion & Conclusion:** This research investigates the factors that influence the migration of university elites in Iran from the perspective of higher education's functions. A review of research conducted over the past two decades (2002-2022) identified 11 distinct factors, including six push factors (insufficient educational quality, inadequate research ecosystem quality, insufficient innovation system efficiency, inadequate education governance system efficiency, challenges and obstacles in attracting and retaining university elites, and an unsuitable academic culture and atmosphere) and five pull factors (educational system quality, research quality, the presence of an academic culture and atmosphere, an efficient faculty retention and professional development system, and a dynamic interaction between the university and society). Based on this, while the motivations for elite movements and migrations are multifaceted and numerous, in addition to economic, political, and social factors, one of the most significant factors driving the migration of university elites in developing nations is access to high-quality education in various dimensions. As a result, Iranian policymakers and officials, particularly those in the higher education sector, must not only strive to address push factors within the country and enhance the quality of higher education to retain elites, but also prioritize strategies for repatriating them as a national strategy. These strategies have propelled the development of regular return programs with the objective of "reversing the brain drain" in recent years, policymakers and officials should concentrate on strategies to harness the potential of elite migrants residing beyond the nation's borders through the mechanism of elite circulation.

---

1. This article is taken from a doctoral dissertation with the subject of the "Futures study of the migration of academic elites from the perspective of the functions of higher education in Iran with the financial support of Iran's National Elites Foundation.

2. PhD student in Higher education administration, Faculty of Psychology & Educational Sciences, University of Tehran, Iran.

3. Corresponding Author: Associate Professor, Educational administration, Faculty of Psychology & Educational Sciences, University of Tehran, Iran.

4 - Professor, Educational Planning and Administration, Faculty of Psychology & Educational Sciences, University of Tehran, Iran

5. Associate Professor, Public Policy and Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Iran

**Key Words:** Brain Drain, Academic elites, intellectual Migration, Higher Education, Push and Pull Factors.

## واکاوی علل مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای آموزش عالی در ایران: مرور نظام‌مند (۱۳۸۱-۱۴۰۱)<sup>۱</sup>

معصومه چم آسمانی<sup>۲</sup>، فاطمه نارنجی ثانی<sup>۳</sup>، سیدمحمد میرکمالی<sup>۴</sup> و محمد مهدی ذوالفقارزاده<sup>۵</sup>

### چکیده:

**هدف:** با توجه به روند رو به افزایش مهاجرت نخبگان دانشگاهی و عدم بازگشت بسیاری از آنان به کشور در سال‌های اخیر، هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای نظام آموزش عالی در ایران می‌باشد.

**مواد و روش:** تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری یافته‌ها کیفی و با استفاده از مطالعه اسنادی و شیوه مرور نظام‌مند انجام شد. بر این اساس، مقالات علمی-پژوهشی چاپ شده در ایران (۱۳۸۱-۱۴۰۱) در پایگاه‌های علمی-پژوهشی داخلی شامل نورمگز، مگیران و پایگاه داده‌های علوم انسانی مورد بررسی قرار گرفت. سپس بر اساس ملاک‌هایی از جمله ارتباط مقالات با موضوع اصلی پژوهش، تمرکز پژوهش‌ها بر نخبگان دانشگاهی، توجه به مؤلفه‌های مرتبط بر کارکردهای آموزش عالی به عنوان عامل مؤثر بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی، علمی-پژوهشی بودن مقالات و بازه زمانی مشخص، از میان ۹۴۴ پژوهش، نهایتاً ۳۴ مقاله از طریق بررسی عنوان، چکیده و محتوا انتخاب شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. اعتبار یافته‌های کیفی با استفاده از روش همسوسازی و نیز نظرخواهی از خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. نتایج حاصل از مرور نظام‌مند منجر به شناسایی دو خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل فشار داخلی و عوامل کشش خارجی شامل ۱۱ مؤلفه و ۳۴ مفهوم شد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به سوالات اصلی پژوهش حاضر مبنی بر شناسایی عوامل مؤثر بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی در ایران از منظر کارکردهای آموزش عالی و مرور تحقیقات انجام شده در بیست سال گذشته (۱۳۸۱-۱۴۰۱)، مجموعاً ۱۱ مؤلفه شامل ۶ مؤلفه در خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل فشار (کیفیت ناکافی کارکر آموزش؛ کیفیت ناکافی زیست بوم پژوهش؛ کارآمدی ناکافی نظام نوآوری؛ کارآمدی ناکافی نظام حکمرانی آموزش؛ مشکلات و موانع جذب و نگهداری نخبگان دانشگاهی؛ فرهنگ و جو آکادمیک نامناسب) و ۵ مؤلفه در خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل کشش (کیفیت مطلوب نظام آموزش؛ کیفیت مطلوب پژوهش؛ وجود فرهنگ و جو آکادمیک مناسب؛ نظام کارآمد نگهداشت و توسعه شغلی اعضای هیأت علمی و ارتباط پویای دانشگاه و جامعه) احصاء شد. بر این اساس، اگرچه دلایل ارائه شده برای تحرکات و جابجائی‌های نخبگان بسیار متنوع و متعدد است، اما در کنار عوامل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی نیز یکی از مهم‌ترین عوامل دافعه که منجر به مهاجرت نخبگان دانشگاهی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران می‌شود، دستیابی به آموزش عالی با کیفیت از ابعاد گوناگون است. در نتیجه برای مواجهه با پدیده مهاجرت نخبگان دانشگاهی در ایران به عنوان پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر و روندی جهانی، سیاست‌گذاران و مسئولان به ویژه در حوزه آموزش عالی باید علاوه بر تلاش جهت رفع و کاهش عوامل

۱- برگرفته از رساله دکتری با عنوان " آینده پژوهشی مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای آموزش عالی در ایران " با حمایت مالی بنیاد ملی نخبگان

۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران

۳. دانشیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۴. استاد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۵. دانشیار دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

فشار داخلی و ارتقای سطح کیفیت آموزش عالی در داخل کشور جهت حفظ و نگهداشت نخبگان و نیز تلاش برای بازگشت مهاجران، بر راهبردهایی جهت بهره‌مندی بیشتر از ظرفیت نخبگان خارج از کشور در قالب چرخش نخبگان متمرکز شوند.

**واژگان کلیدی:** فرار مغزها، نخبگان دانشگاهی، مهاجرت دانشگاهیان، آموزش عالی، عوامل جاذبه و دافعه

## مقدمه

امروزه با تاکید بر اهمیت اقتصاد دانش بنیان به منظور رشد و توسعه‌ی کشورها به خصوص کشورهای در حال توسعه، منابع انسانی که از آن به عنوان «سرمایه» و حتی «مولدترین سرمایه» نام می‌برند (نادر و همکاران، ۱۳۹۹) جایگاه خاصی در تولید و انجام فعالیت‌های تولیدی هر سازمانی پیدا کرده است. در این میان، اهمیت نقش سرمایه‌های انسانی به ویژه سرمایه‌های دانشگاهی به عنوان عنصری حیاتی در تحقق اقتصاد دانایی‌محور (کیخا و میرکمالی، ۱۴۰۰) و نیز جایگاه تولید و توزیع دانش به عنوان «مهمترین عامل توسعه‌ی اقتصادی و پایه و اساس مزیت رقابتی کشورها» (بشارتی، مرادی و اکبری، ۱۳۹۷) تا بدان حد بوده است که آموزش عالی نقش کلیدی در جوامع دانایی‌محور پیدا کرده و به عامل مهمی در این سرمایه‌گذاری تبدیل شده است.

با وجود آن که تربیت سرمایه‌ی انسانی خلاق و کارآفرین برای تبدیل علم و دانش به تولیدات صنعتی و خدمات اجتماعی و فرهنگی به عنوان یکی از وظایف اصلی و ضروری نظام آموزش عالی در جوامع معاصر، به راهبرد مورد توجه نظریه‌پردازان در توسعه تبدیل شده است (مامولی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰) و آموزش به ویژه در سطح آموزش عالی، عامل کلیدی در رشد و توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی در هر جامعه محسوب می‌شود (عارفی، ۱۴۰۱)؛ اما امروزه شاهد آن هستیم که نظام آموزش عالی به خصوص در ایران با چالش‌های متنوعی از جمله توده‌ای شدن آموزش عالی و به تدریج شکل‌گیری پدیده‌ی صندلی‌های خالی (کمالی، ۱۴۰۱)، چالش‌های مربوط به بین‌المللی شدن و غفلت از موضوع میان‌رشته‌ای (سلیمی، قاسمی و عبدی، ۱۳۹۸)، عدم ارج‌گذاری به سرمایه‌های انسانی و بیکاری فارغ‌التحصیلان نظام آموزش عالی (شیرزاد، رجائی‌پور و مهرام، ۱۴۰۱)، ناکارآمدی برنامه‌های آموزشی و درسی، تأثیرات تغییرات مستمر نظام‌های حکومتی و مهاجرت نخبگان و پدیده فرار مغزها (حبیبی بابادی، بهشتی‌فر و کاظمی، ۱۴۰۱؛ کیخا، ۱۴۰۱) مواجه شده است؛ چالش‌هایی که خود ریشه در عوامل دیگری مانند مسئله محور نبودن دانشگاه‌ها و ناکافی بودن ارتباط دانشگاه با صنعت و جامعه (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ احمدیان چاشمی، نیازآذری و صالحی، ۱۳۹۹؛ سلیمی، قاسمی و عبدی، ۱۳۹۸)، عدم توجه کافی به آمایش سرزمین و آمایش آموزش عالی صرفاً از بعد کمی (صالحی عمران، ۱۳۸۵) و غیره در کشور دارند. در این میان پدیده‌ی فرار مغزها به عنوان شکلی از مهاجرت جمعیت که به خروج افراد با تحصیلات عالی (متخصصان، دانشمندان و روشنفکران) از یک کشور منجر شده و به جامعه آسیب می‌زند (اسلیبار، اورسکی و کالوپا<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲) و مهاجرت نخبگان<sup>۳</sup> (لی، لو و لو، ۲۰۲۳؛ لی و همکاران، ۲۰۲۰) که جابجایی<sup>۴</sup> را با مهاجرت و مشخص کردن آن به عنوان وسیله‌ای برای دستیابی به توسعه فکری از طریق افزایش تحرک اجتماعی - فضایی و از طریق ارتباطات فرامحلی/ فراملی مرتبط می‌سازد (لو و همکاران، ۲۰۲۳) از جمله چالش‌هایی است که در کشورهای در حال توسعه مانند ایران در حال تبدیل شدن به یک بحران است. مروری بر گزارشات جهانی حاکی از آن است که مطابق با روندهای اخیر، تعداد مهاجران بین‌المللی در سال ۲۰۲۰، تقریباً ۲۸۱ میلیون نفر (۳/۶ درصد از جمعیت جهان) در سراسر جهان بوده است که نزدیک به دو سوم آن‌ها را مهاجران کاری و یا نیروی انسانی متخصص (گزارش جهانی مهاجرت<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲) و تقریباً نیمی از آن‌ها را مهاجرانی از کشورهای با درآمد کم و متوسط تشکیل می‌دهند (گزارش جهانی مهاجرت، ۲۰۲۳).

همچنین در میان مهاجرت با اهداف متفاوت، مهاجرت نخبگان و یا مهاجرت متخصصان با مهارت بالا<sup>۶</sup> از کشور مبدأ به کشور مقصد، از موضوعاتی است که همواره مورد توجه بوده و مبتنی بر تحقیقات، افرادی که برای مهاجرت آماده می‌شوند و در ابتدا تمایل به مهاجرت پیدا می‌کنند در مقایسه با کل جمعیت، از تحصیلات بیشتری برخوردار هستند و بنا بر داده‌های گالوپ، افراد نسبتاً جوان و تحصیل کرده تمایل بیشتری به مهاجرت نشان می‌دهند (میگالی و اسکپیونی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸). بنابراین امروزه شاهد آن هستیم که جریان تقاضا برای

1 - Mamuli

2 - Šlibar, Oreški, & Klačmer Čalopa

3 - Intellectual migration

4 - Mobility

5 - World Migration Report

6 - Highly skilled professionals

7 - Migali & Scipioni

آموزش عالی تغییر کرده است و بیش از گذشته فراملی شده و افراد به طور فراملی به دنبال مواردی مانند زمینه‌های جدید دانش و شناخت بیشتر هستند که نمی‌توانند در داخل مرزهای خود آن را بیابند (موریرا و گومز،<sup>۱</sup> ۲۰۱۹). در چنین عرصه‌ای، در جوامع دانش‌بنیان پیشرفته بازار دانشجوی بین‌المللی نه تنها به منبع درآمد مهمی برای اقتصادهای محلی، بلکه به راهی برای رسیدگی به کمبود مهارت در زمینه‌های کلیدی تبدیل شده است و نظام آموزش عالی به عنوان نهادی اجتماعی به طور فزاینده‌ای در معرض "محاط شدن اجتماعی"<sup>۲</sup> قرار گرفته است (ترو، ۲۰۱۸) تا جایی که امروزه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان توسعه به این نتیجه رسیده‌اند که حفظ و نگهداری سرمایه‌ی انسانی از تربیت و پرورش آن‌ها اساسی‌تر است و معرف‌هایی چون ظرفیت جذب استعدادها و ظرفیت نگهداری استعدادها به شاخص کلی سرمایه انسانی ورود پیدا کرده است. در شرایط موجود و سیطره جریان جهانی شدن، اگرچه مهاجرت و جابجایی<sup>۳</sup> به ویژه در میان دانشجویان و دانش‌آموختگان اجتناب‌ناپذیر<sup>۴</sup> است (قانع‌راد، ۱۳۹۶)، فارغ‌التحصیلان سطح آموزش عالی عموماً تحرک بیشتری نسبت به بقیه جمعیت مهاجران دارند (هال، ۲۰۲۲) و نیز تلاش‌های بسیاری از سوی کشورهای پیشرفته برای جذب نخبگان خارجی به دلایل گوناگون از جمله کسب درآمد برای اقتصادهای محلی و مهم‌تر از آن رسیدگی به کمبود مهارت‌ها در زمینه‌های کلیدی داخلی انجام می‌شود؛ اما وقتی این پدیده به یک بحران و چالش جدی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران تبدیل می‌شود که این فرایند نه چرخشی و با منافع دوسویه، بلکه یک سویه بوده و مهاجرت نخبگان بدون بازگشت می‌شود و بیشتر از کشور مبدأ، این کشورهای مقصد هستند که از پتانسیل نیروی انسانی تحصیل کرده جهت رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی خود بهره‌برداری می‌نمایند. چنانچه در برخی کشورها مانند چین و هند با بیشترین میزان مهاجرت فرستی، ۸۰ درصد از جمعیت مهاجران با تحصیلات دانشگاهی پس از اخذ مدرک، به کشور خود بازگشته‌اند (قانع‌راد، ۱۳۹۶)، ولی در کشوری مانند ایران این رقم از ۹۰ درصد جمعیت در سال ۱۹۹۷، به کمتر از ۱۰ درصد جمعیت در حال حاضر، کاهش یافته است (آزادی، میررمضانی و مسگران، ۲۰۲۰) و بر اساس آخرین آمار گالوپ (۲۰۱۹) میزان تمایل به بازگشت ایرانیان در میان کشورهای جهان در سال ۲۰۱۸، ۱ درصد و در کمترین میزان شاخص جهانی قرار دارد (سالنامه مهاجرتی ایران، ۱۴۰۱). همچنین رتبه بندی ۴۰ کشور مبدأ برتر در بین ۱۵۸ کشور مختلف بر اساس تعداد دریافت‌کنندگان مدرک دکتری با ویزای موقت از کالج‌ها و دانشگاه‌های ایالات متحده در سال ۲۰۱۴ نشان می‌دهد که از ۱۰ کشور اول در لیست رتبه‌بندی، ۸ کشور در آسیا هستند و بعد از چین، هند، کره جنوبی، تایوان و کانادا، ایران با ۴۸۲ دانشجو در رتبه ششم قرار دارد و نیز به لحاظ توزیع تعداد دریافت‌کنندگان مدرک دکتری و تمایل آنها برای ماندن در آمریکا در بین کشورهای غرب آسیا بین سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۴، ایران با ۱۸۰۲ نفر بعد از ترکیه رتبه دوم را دارد (کاراکا، ۲۰۱۸). بنا بر گزارش بانک جهانی در شاخص «ظرفیت بازگشت استعدادها»<sup>۵</sup>، رتبه‌ی ایران از میان ۱۳۷ کشور، ۱۰۴ در سال ۲۰۱۷ در مقایسه با رتبه ۱۲۱ در سال ۲۰۱۵ بوده است و نیز در شاخص ظرفیت جذب استعدادها<sup>۶</sup>، جایگاه ۱۰۸ در سال ۲۰۱۷ در مقایسه با ۱۳۴ در سال ۲۰۱۵ را کسب کرده است؛ این در حالی است که ایران در مقایسه با کشورهایمانند ترکیه با رتبه‌ی ۸۳، امارات متحده عربی با رتبه‌ی ۲ و مالزی با رتبه‌ی ۱۲ در سال ۲۰۱۷ در شاخص ظرفیت بازگشت نخبگان، رتبه‌ی بسیار پائینی داشته است (گزارش جهانی مهاجرت، ۲۰۲۲). منطبق بر گزارش سالانه در شاخص رقابت پذیری برای استعدادها در سال ۲۰۲۳، در حالی که سوئیس، سنگاپور و آمریکا در رتبه‌های اول تا سوم قرار داشته‌اند و همچنین از کشورهای غیر اروپایی در میان ۲۵ کشور برتر، استرالیا، کانادا، نیوزیلند، ژاپن، اسرائیل و امارات متحده عربی در جایگاه‌های برتر هستند، ولی جمهوری اسلامی ایران نیز با تغییر رتبه خود از سال ۲۰۱۳ (رتبه ۱۰۱ از میان ۱۰۳ کشور) هم اکنون دارای رتبه ۱۱۶ در میان ۱۳۴ کشور می‌باشد (گزارش شاخص جهانی ظرفیت جذب استعدادها<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳). همچنین جایگاه ایران بر اساس شاخص میزان مهاجرت فرستی دانشجویان بین‌المللی در میان بیست کشور اول جهان در سال ۲۰۱۹ و ۲۰۲۰، ۱۷ است که همچنان رقمی قابل توجهی می‌باشد (سالنامه مهاجرتی ایران، ۱۴۰۱). وضعیت کلی ماندگاری، خروج و بازگشت المپیادی‌ها، رتبه‌های برتر کنکور، حاکی از آن است که المپیادی‌ها با ۳۷/۲ درصد، مشمولان بنیاد نخبگان با ۲۵/۵ درصد، رتبه‌های ۱ تا ۱۰۰۰ کنکور سراسری با ۱۵/۴ درصد، بیشترین درصد افراد مقیم در خارج از کشور را به خود اختصاص داده‌اند که از میان آن‌ها، تنها ۴/۴ درصد از المپیادی‌ها، ۳/۷ از افراد تحت پوشش بنیاد و ۲/۶ درصد از رتبه‌های برتر کنکور به کشور

1 - Moreira & Gomes

2 - Social embedded

3 - Mobility

4 - Capacity Returne Talent Index

5 - Capacity Attract Talent Index

6 - <https://www.insead.edu/global-talent-competitiveness-index>

مرور آمار فوق حاکمی از آن است که برخلاف توده‌ای شدن آموزش عالی در ایران در راستای پاسخ‌گویی به تقاضای جامعه و افزایش تعداد دانشگاه‌ها همچنان « رشد دانش در کشور به نوعی با "برون‌گرایی اجتماعی" یعنی رفتن به دنبال دانش برای خروج از کشور، پیوند خورده است. به عبارت دیگر، به جای آن‌که تحصیلات افراد را به جامعه پیوند دهد، فرد را از جامعه جدا می‌کند» (قانع‌راد، ۱۳۹۶: ۶۱). در نتیجه‌ی روند رو به افزایش و نیز مهم‌تر از آن عدم بازگشت بسیاری از نخبگان، نگرانی‌ها و دغدغه‌ی بسیاری از مسئولان کشوری به ویژه مقام معظم رهبری در این مورد بیشتر شده است؛ به طوری‌که جنبش‌هایی در همین چند سال گذشته در میان سیاست‌گذاران و نهادهای دولتی آغاز شده است؛ از جمله مأموریت معاونت علم و فناوری ریاست جمهوری و بنیاد ملی نخبگان در توجه به موضوع مهاجرت و چرخش نخبگان به عنوان یکی از محورهای اساسی برنامه‌های مشترک این دو نهاد (سالنامه مهاجرتی ایران، ۱۴۰۱) و تدوین اسناد کشوری متعدد که مهم‌ترین آن سند راهبردی نخبگان مصوب ۱۳۹۱ می‌باشد.

اما با وجود تمام فعالیت‌های انجام شده، چرا همچنان آمار مهاجرت نخبگان و عدم بازگشت آنان رو به افزایش است؟ واقعیت آن است که علل و عوامل کلیدی موثر بر پدیده‌ی مهاجرت نخبگان یا به تعبیر مصطلح‌تر فرار مغزها<sup>۱</sup> به عنوان پدیده‌ی "چند وجهی"<sup>۲</sup> (گزارش جهانی مهاجرت، ۲۰۲۲)، بسیار متنوع و متفاوت است و در تحقیقات گسترده‌ای که انجام شده به مجموعه‌ای از عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و یا عوامل دافعه (فشار) در کشور مبدأ و عوامل جاذبه (کشش) در کشور مقصد اشاره شده است. ولی بنابر مطالعه‌ای به روش فراترکیب بر روی ۴۵ پژوهش در بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۲ در ایران (توکل و عرفان منش، ۱۳۹۳) و مرور مقالات متعدد، غالب پژوهش‌ها، علل بوجود آورنده‌ی مهاجرت نخبگان را از زوایای مختلف و متنوع و در درجه‌ی اول ابعاد اقتصادی و اجتماعی مورد بررسی قرار داده‌اند و کمتر بر حوزه‌ای خاص جهت واکاوی مسئله و ارائه راهکارهایی اجرایی به دور از کلی‌گویی متمرکز شده‌اند و ابعادی چون نظام آموزش عالی به عنوان یکی از بسترهای شکل‌گیری و یکی از متولیان مواجهه با این پدیده به خصوص در آینده را کمتر مورد توجه قرار داده‌اند؛ این در حالی است که بحث در مورد مهاجرت متخصصان ماهر، همیشه شامل آموزش عالی بوده است و متمرکز شدن بر آن از اهمیت بالایی برخوردار است. از سوی دیگر، در میان مجموعه عوامل اقتصادی در سطح کلان و خرد به عنوان یکی از علل رایج مهاجرت نخبگان، نقش نظام آموزش عالی مورد غفلت واقع شده است زیرا امروزه، رشد اقتصادی جوامع بیش از هر چیز، وابسته به ظرفیت تولید کالاهای دانش‌محور بوده و آینده‌ی اقتصاد دانش‌بنیان، بیشتر به ظرفیت کشورها برای تولید دانش از طریق تحقیق و توسعه در دانشگاه‌ها پیوند خورده است تا تولید کالاهای مبتنی بر دانش. بنابراین در این پژوهش تلاش خواهد شد تا ضمن برجسته کردن نقش نظام آموزش عالی در مدیریت پدیده‌ی مهاجرت نخبگان دانشگاهی به عنوان یکی از نهادهای تأثیرگذار و نیز تمرکز بر کارکردهای آموزش عالی از طریق مرور نظام‌مند ادبیات موجود و مطالعه مقالات علمی-پژوهشی چاپ شده در بیست سال گذشته در ایران (۱۳۸۱-۱۴۰۱) با موضوع مهاجرت نخبگان به روشی کیفی، به سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان به ویژه در بخش آموزش عالی کمک شود تا با تمرکز بیشتری بر مسئله و واکاوی علل مربوطه، خود را برای مدیریت این پدیده به ویژه در سال‌های آتی آماده کنند. بر این اساس، سوال اصلی پژوهش این است که بنا بر مرور تحقیقات انجام شده در داخل کشور، چه عواملی تاکنون از منظر کارکردهای آموزش عالی به عنوان عوامل مرتبط با مهاجرت نخبگان دانشگاهی شناسایی شده است؟ ثانیاً مبتنی بر روش مرور نظام‌مند و تحلیل و ترکیب یافته‌ها، عوامل فشار داخلی و کشش خارجی موثر بر مهاجرت نخبگان از منظر کارکردهای آموزش عالی کدام هستند؟

### مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق

مهاجرت به اندازه تاریخ بشر پدیده‌ای قدیمی است و افراد از دوران ماقبل تاریخ سرزمین خود را با ایده‌ی داشتن شرایط بهتر ترک می‌کردند. تحرکات و جابجائی‌های موجود با دو بعد و یا دو روند در واژه‌نامه‌ی حقوق مهاجرت بین‌الملل (۲۰۱۱) مشخص شده است: ۱- مهاجرت<sup>۳</sup> به معنای فرآیند ترک یک منطقه<sup>۴</sup> به منظور زندگی دائمی در منطقه‌ای دیگر؛ ۲- مهاجرت<sup>۵</sup> به معنای اقدام فردی که برای زندگی در کشور دیگر با هدف اقامت و مقیم‌شدن نقل مکان می‌کند (کارادومان و چوبان، ۲۰۱۹). در این میان اورت لی<sup>۶</sup> مهاجرت را

1 - Brain drain  
2- Multiple  
3 - Emigration  
4 - Region  
5- Immigration  
6- Evert Lee

تغییر دائمی یا نیمه دائمی محل سکونت بدون هیچ محدودیتی در خصوص فاصله حرکت با ماهیت اختیاری یا اجباری و بدون هیچ‌گونه تمایزی بین مهاجرت داخلی یا خارجی تعریف می‌کند (فروتوک‌زاده و اشراقی، ۱۳۸۷). بارانا<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) نیز «مهاجرت را عبور از مرزهای سیاسی کشورها و تغییر محل اقامت برای مدتی طولانی - بیش از یک سال - می‌داند» (جوادزاده، ۱۳۹۴: ۹۶). از سوی دیگر، از دهه ۱۹۳۰ به بعد اصطلاح نخبه مورد توجه جامعه‌شناسان به خصوص ویلفر دوپاره‌تو<sup>۲</sup> قرار گرفت که ساده‌ترین‌ترین تعریف افراد نخبه را «افراد تحصیل‌کرده و کارگران ماهر می‌دانست» (صادقی و افقی، ۱۳۸۴: ۳). در تعاریف رایج، منظور از نخبگان افراد متخصص و تحصیل‌کرده‌ای بوده است که دارای تحصیلات دانشگاهی بوده و مشاغل علمی را بدست می‌آورده‌اند. در اسناد بالادستی ایران نیز نخبه به فرد برجسته و کارآمدی اطلاق می‌شود که اثرگذاری وی در تولید و گسترش علم، هنر، فناوری، فرهنگ‌سازی و مدیریت کشور محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید و گسترش دانش و نوآوری موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و اعتلای جامعه انسانی کشور گردد (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، ۱۳۹۱).

مرور ادبیات موجود در حوزه‌ی مهاجرت و نیز مهاجرت نخبگان حاکی از آن است که در اواخر دهه ۱۹۶۰، زمانی که رشد مهاجرت افراد تحصیل‌کرده از کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه‌یافته سرعت گرفت (پاناگیوتاکوپولاس<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰) و کمی دقیق‌تر در سال ۱۹۶۳ برای اولین بار واژه فرار مغزها توسط انجمن سلطنتی برای توصیف مهاجرت روشنفکران بریتانیایی به ایالات متحده مورد استفاده قرار گرفته است (هامربائتر<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱؛ متین، ۲۰۲۳). در اصطلاح‌نامه مرکز اطلاعات منابع آموزشی (ERIC)<sup>۵</sup> فرار مغزها، به از دست دادن افراد بسیار ماهر یا تحصیل‌کرده از یک کشور، منطقه، مؤسسه یا بخش شغلی به کشور دیگر بر اساس جستجوی وضعیت بهتر (وگا-موناز<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱)، تحرک و مهاجرت دائمی دانشجویان، دانشگاهیان و کارگران ماهر از یک قلمرو و حوزه به قلمروی دیگر (هامربائتر، ۲۰۲۱) و مهاجرت افراد دارای استعداد علمی، اقتصادی، مدیریتی، فکری یا سیاسی با توجه به شرایط محیط اجتماعی از جمله کمبود امکانات و تسهیلات، ضعف در نظام آموزشی و دانشگاهی، بی‌اعتنایی به تولیدات یا ایده‌های علمی اطلاق می‌شود (زندى، وکیل‌الرعايا و حیدریه، ۱۳۹۸). مهاجرت نخبگان یا مهاجرت فکری نیز که در ادبیات موجود تعبیری برای اصطلاح "Intellectual Migration" است، در واقع دارای مفهوم اصلی سرمایه فکری<sup>۷</sup> است. این مفهوم متفاوت از مفهوم متعارف سرمایه انسانی بوده و مفهومی چند بعدی است که سرمایه انسانی را با سرمایه‌های اجتماعی، فرهنگی و نمادین ترکیب می‌کند تا بر قدرت تغییر تأثیر بگذارد. بنابراین IM فرآیندی است که در آن دانشجویان تحصیلات عالی و متخصصان بسیار ماهر به منظور پیشرفت شغلی یا تحرک اجتماعی رو به بالا از سرمایه فکری خود در کشوری جز کشور مبدأ استفاده می‌کنند (لی و همکاران، ۲۰۲۰). بدین ترتیب، اگر چه تا سال ۱۹۹۷، بیشتر بر اثرات منفی و زیانبار مهاجرت در قالب اصطلاح فرار مغزها تمرکز شده است که منجر به وقفه در چرخه توسعه‌ی کشورهای در حال توسعه می‌شود؛ ولی از آن زمان به بعد اثرات مثبت خروج نخبگان با عبارات خنثی‌تر مانند "مبادله‌ی مغزها"<sup>۸</sup> یا "چرخش مغزها"<sup>۹</sup> مورد استفاده‌ی اندیشمندان قرار گرفته است. در این بین، فرایند چرخش مغزها سناریوی مثبت‌تری از پیامدهای مهاجرت بین‌المللی است که در آن اقامت در خارج از کشور، سرمایه انسانی مهاجران را افزایش می‌دهد و این سرمایه پس از بازگشت به طور موثر در کشور مبدأ استفاده می‌شود (ات و ویت<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۱). همچنین هرگاه خروج مغزها با بازگشت دائم یا موقتی همراه باشد، اصطلاح بازگشت مغزها<sup>۱۱</sup> یا مهاجرت معکوس نخبگان<sup>۱۲</sup> به کار برده می‌شود.

اگر چه در زمینه مهاجرت و مهاجرت نخبگان نظریات متعددی مطرح شده و عوامل مؤثر بر مهاجرت نیز بر اساس همین مبانی نظری متنوع می‌باشد، اما در این میان یکی از معروف‌ترین و مرتبط‌ترین نظریه‌ها، نظریه فشار و کشش<sup>۱۳</sup> اورت‌لی است. مبتنی بر این نظریه، اگر برآیند عوامل برانگیزنده و بازدارنده در مهاجرت افراد مثبت باشد، میل به مهاجرت در فرد ایجاد می‌شود و چنانچه عوامل شخصی

1 Barana

2 - Vilferdo Pareto

3- Panagiotakopoulos

4- Hammerbauer

5- Education Resources Information Center

6 -Vaga-Muñoz

7- Intellectual capital

8 -Brain exchange

9 -Spinning brains

10 -Ette & Witte

11 -Brain return

12 -Reverse brain drain

13 -Push and pull theory

نتواند این تمایل را از بین ببرد و موانع موجود در جریان مهاجرت تأثیر بازدارنده‌ای اعمال نکند، مهاجرت عینیت می‌یابد و فرد حرکت خود را از مبدأ به مقصد آغاز می‌کند. در این مدل، چهاردسته عوامل در تبیین زمینه‌ها و انگیزه‌های مهاجرت نقش اساسی را ایفا می‌کنند که عبارتند از: ۱- عوامل مرتبط با مبدأ مهاجرت؛ ۲- عوامل مربوط به مقصد مهاجرت؛ ۳- عوامل مداخله‌گر یا بازدارنده و ۴- عوامل شخصی (زندگی و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین افراد با در نظر گرفتن این اثرات به عنوان عوامل تشویق کننده و دلسرد کننده، تصمیم به مهاجرت می‌گیرند (کارادومان و چوبان، ۲۰۱۹). مبتنی بر این نظریه، آلتباخ (۲۰۰۷) استدلال می‌کند که انتخاب دانش‌جویان برای تحصیل در سطح بین‌المللی، زمانی اتفاق می‌افتد که آن‌ها توسط عواملی مانند کمبود فرصت‌های آموزشی، شغلی و بی‌ثباتی سیاسی از کشور خود رانده می‌شوند و به‌وسیله فرصت‌های آموزشی خاص و عمومی به سمت کشورهای مقصد کشیده می‌شوند (هو، ۲۰۲۱). در نظریه سرمایه انسانی<sup>۱</sup> با توجه به غلبه‌ی رویکرد اقتصادی فرض می‌شود که افرادی که از سطوح بهتر و بالاتری از توانمندی‌ها و سرمایه‌های انسانی بهره‌مند هستند، معمولاً از زمینه‌ها و انگیزه‌های بیشتری برای مهاجرت برخوردار هستند (فروتن، ۱۳۹۶). بر همین اساس، برخی از محققان در حوزه مهاجرت معتقدند که محرک‌ها و پیشران‌های جابجایی بین‌المللی دانشجویان از نظریه سرمایه‌ی انسانی ناشی می‌شود و اشکال مختلف سرمایه‌ها، از جمله سرمایه‌های اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و نمادین<sup>۲</sup>، منابعی برای تبدیل و کسب منافع مالی و حرکت رو به بالا در طبقه اجتماعی هستند (ژای، گائو و وانگ، ۲۰۱۹). همچنین در اقتصاد دانش محور در عصر جهانی شدن، نیروی انسانی متخصص به سرمایه‌ی با تقاضای بالا و دارای ارزش جهانی تبدیل شده است. نخبگان علمی کشورهای جهان سوم در رقابت‌های موجود خود را به تقاضاهای سودمندتر کشورهای صنعتی عرضه می‌کنند. بدین ترتیب مهاجرت نخبگان در نظریه جهانی شدن ناشی از رقابت‌های اقتصادی جهانی برای جذب سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی اطلاعاتی و دانشی تلقی می‌شود (قانع‌راد، ۱۳۹۶). در نظریه نظام آموزشی اقتباسی، نظام آموزشی کشور مبدأ که به تقلید از الگوهای آموزشی کشورهای اروپایی وجود آمده است، علت اصلی مهاجرت در نظر گرفته می‌شود و به اعتقاد آلتباخ (۲۰۰۹) امکانات پایین آموزشی و دسترسی نداشتن به امکانات پیشرفته تحقیقاتی از جمله مهم‌ترین عوامل مربوط به فرار مغزها در این نظریه می‌باشد. علاوه بر این در تبیین مهاجرت در نظریه جمعیت شناختی که از آن به عنوان "گذار مهاجرتی" یاد می‌شود از یک سو، معمولاً وقتی کشورها به مراحل پایانی گذار جمعیت‌شناختی می‌رسند (یعنی هم میزان مرگ و میر و هم میزان مولید کنترل و کاهش می‌یابد)، مهاجرت از این کشورها به خارج متوقف می‌شود و غالباً مهاجرپذیر می‌شوند. از سوی دیگر و متعاقباً، کاهش سریع مرگ و میر و افزایش طول عمر و نهایتاً رشد شتابان جمعیت باعث می‌شود تا حجم انبوه جوانان به سنین کار و فعالیت اقتصادی وارد شوند. در چنین شرایطی، اگر اقتصاد کشور نتواند فرصت‌های شغلی لازم را برای این خیل عظیم جوانان جویای کار فراهم آورد، در آن صورت، سیل فزاینده‌ی مهاجرین به خارج از کشور به راه می‌افتد (فروتن، ۱۹۳: ۱۳۹۶). در رویکردی فرهنگی- اجتماعی به مقوله‌ی مهاجرت نخبگان، تصمیم به مهاجرت ممکن است محصول نوع نگاه نخبگان به شأن و منزلت اجتماعی خودشان در جامعه از دو جنبه باشد: ۱- جنبه‌ی عینی که به رفاه، معیشت، سبک زندگی و میزان برخورداری آنان از مواهب و مزایای اجتماعی مربوط می‌شود؛ ۲- جنبه‌های ذهنی و ادراکی که برداشت نخبگان از شأن و منزلت و جایگاه آنان بر می‌گردد و به این مقوله حالت نسبی می‌دهد (ذاکرسالحی، ۱۳۸۳). مبتنی بر تحقیقات انجام شده در حوزه‌ی مهاجرت نخبگان، اگر چه کمتر پژوهشی عوامل مرتبط با مهاجرت نخبگان دانشگاهی با رویکرد کیفی و به طور خاص از منظر کارکردهای آموزش عالی را مورد بررسی قرار داده است؛ ولیکن برخی از محققان در کنار سایر عوامل اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، نیم نگاهی به مجموعه عوامل مربوط به کارکردهای آموزش عالی داشته‌اند. در این میان در پژوهشی با هدف شناسایی تجربی عوامل زیربنایی تحرک دانشجویان بین‌المللی در چین و امریکای شمالی، هدف و انگیزه‌های آکادمیک، گرفتن مدرک از دانشگاه‌های معتبر به دلیل ارزشمند بودن مدرک خارجی در بازار کار چین، باور به این‌که غرب در زمینه تحصیلی پیشرفته‌تر است و نیز امکان توسعه شرایط شغلی آینده از عوامل موثر بر تصمیم به مهاجرت دانشجویان بوده است (لو، لی و تان، ۲۰۲۳). عوامل سیستمی سطوح علمی مانند ارتباط ضعیف دانشگاه و صنعت، عدم کفایت حمایت‌های دولتی، به روز نبودن سیستم آموزشی، فقدان شبکه‌های استفاده موثر از تجارب متخصصان، نبود آموزش‌های عملی و مبتنی بر کارآفرینی از دیگر عواملی است که در پژوهشی با هدف آینده‌پژوهی مهاجرت نخبگان ایرانی به عنوان عوامل موثر بر مهاجرت نخبگان شناسایی شده است (بیگلری و همکاران، ۲۰۲۲). اعتبار درک‌شده تحصیل در ایالات متحده و فرهنگ دانشگاهی مبتنی بر ارزش بالای تحصیل در آمریکا در پژوهشی

1 -Human capital theory

2-Symbolic

در چین به عنوان عوامل مهم دافعه در تشویق به مهاجرت و دریافت پیشنهاد شغلی خاص از یک دانشگاه چینی از دلایل اصلی بازگشت مهاجران تحصیلکرده‌ی چینی مشخص شده است (هو، ۲۰۲۱). در رویکردی مبتنی بر نظریه جاذبه و دافعه، نبود امکانات کافی، فقدان آزادی آکادمیک، تبعیض در انتصابات و ارتقاء را از علل اصلی مهاجرت در نیجریه معرفی شده است (باریدام و باریدام<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). محققان در بررسی فرار مغزها در ترکیه به این نتیجه رسیدند که کیفیت و فراگیر بودن نظام آموزشی در کنار برنامه‌های آموزشی و تخصصی متنوع یکی از علل مهاجرت بوده و کشوری که دارای مناسب‌ترین و واجد شرایط‌ترین برنامه‌های آموزشی در یک رشته دانشگاهی و حرفه‌ی تخصصی باشد، برای ۷۰ درصد از شرکت‌کنندگان عامل مهمی در جذب آنان محسوب می‌شود (کارادومان و چوبان، ۲۰۱۹). در پژوهشی با هدف بررسی عوامل موثر بر تحرک علمی دانشمندان ایتالیایی، امکان دسترسی به بودجه و امکانات بیشتر به ویژه برای تحقیقات تجربی؛ اجرای ایده‌های آن‌ها در بهترین شرایط، قدردانی از ارزش علمی آن‌ها در سایر کشورها و استقلال بیشتری که در توسعه پروژه‌های خود دارند از عوامل جاذبه و احساس فزاینده مبنی بر غیرقابل اعتماد بودن سیستم دانشگاهی ایتالیا بدلیل فرصت‌های شغلی کمیاب و ناامن، در دسترس نبودن شرایط مورد نیاز برای انجام تحقیقات عمدتاً به دلیل کمبود سرمایه‌گذاری و عدم ارزیابی درست شایستگی‌ها و استعدادها به طور منصفانه، منتظر ماندن برای استخدام آکادمیک و جستجوی سازمانی که برای شایستگی آن‌ها ارزش قائل باشد از جمله عوامل دافعه موثر بر مهاجرت دانشمندان ایتالیایی می‌باشد (بلانکت، ۲۰۱۸). در آفریقا نیز هزینه‌های تحصیل، کیفیت آموزش، شهرت دانشگاه و شناخت بین‌المللی، در دسترس بودن دوره‌ها، پذیرش آسان، رتبه‌بندی موسسات و اعتبار مدرک تحصیلی در خارج از کشور از عوامل کشش موثر بر مهاجرت نخبگان شناسایی شده است (احمد و حسین، ۲۰۱۷). همچنین در بررسی دلایل مهاجرت دانشجویان پزشکی از کراچی پاکستان، کیفیت پایین تحصیلات تکمیلی پزشکی در پاکستان را مهمترین عامل انگیزه برای مهاجرت است (سی‌ید و همکاران، ۲۰۰۷). در ایران نیز مجموعه عوامل شناسایی شده بر تصمیم نخبگان دانشگاهی به مهاجرت عبارت است از: وجود فرهنگ مهاجرت در دانشگاه‌ها، تنگناهای نظام آموزش و پژوهش، حاکمیت روابط به جای ضوابط، ضعف در مدیریت نخبگان و عدم ارتباط مستمر با مراکز علمی خارج از کشور، بی‌توجهی به اعزام اساتید به خارج از کشور و عدم اعطای بورس کوتاه مدت (ملک‌پور و همکاران، ۱۴۰۱)؛ کاهش سهمیه آزاد برای ورود به رشته‌های پزشکی، کافی نبودن حمایت‌های لازم برای تحصیل در مقاطع بالاتر، تمایل پائین نخبگان به تحصیل در رشته‌های علوم اجتماعی و ریاضی و در عوض تمایل به رشته‌های پزشکی، نقص در غربال‌گری برای ورود به دانشگاه‌ها، ضعف در شناسایی نخبگان و نامناسب بودن نظام آموزشی کشور در نخبه پروری (وحیددستجردی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ عدم توجه اجتماعی به ارزش فعالیت‌های علمی، نبود تسهیلات لازم برای پژوهش، پایین بودن حقوق و دستمزد و احساس وجود تبعیض و نابرابری (شعبانی، پریزاد و امینی، ۱۳۹۹) و عوامل علمی - آموزشی با بالاترین میانگین در بین سایر عوامل اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، سازمانی، روان‌شناختی، (کیانی و همکاران، ۱۳۹۷).

### روش پژوهش

هدف از مطالعه‌ی حاضر مرور نظام‌مند پیشینه‌ی پژوهش با هدف شناسایی عوامل مرتبط بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای آموزش عالی در داخل کشور می‌باشد. بر این اساس، روش انجام پژوهش، روش اسنادی است که با استفاده از شیوه‌ی مرور نظام‌مند از نوع کیفی و به روش کدگذاری انجام شده است. مرور نظام‌مند عبارت است از پژوهشی علمی که یک نمای کلی از دانش موجود در مورد موضوعی خاص را ارائه می‌دهد و معمولاً شامل یافته‌های اساسی، مشارکت‌های نظری و روش‌شناختی در موضوعی مشخص می‌شود (نیومن و گاوف<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). همچنین در این پژوهش به منظور تجمیع دانش موجود بر اساس جستجوی ادبیات جامع و تحلیل یافته‌ها از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷) استفاده شده است که به ترتیب در ادامه به مراحل آن اشاره می‌شود:

1 - Baridam & Baridam

2 - Karaduman, H. A., Çoban

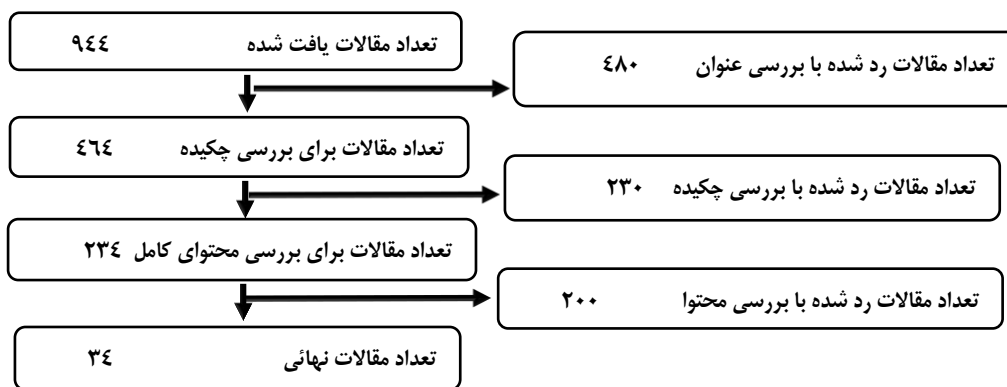
3- Newman & Gough



۱- **تنظیم سؤالات تحقیق:** الف) در تحقیقات موجود داخلی چه عواملی از منظر کارکردهای نظام آموزش عالی به عنوان عوامل موثر بر تصمیم نخبگان دانشگاهی به مهاجرت شناسایی شده است؟ ب) مبتنی بر تحلیل و ترکیب یافته‌ها، عوامل فشار داخلی و کشش خارجی موثر بر مهاجرت نخبگان از منظر کارکردهای آموزش عالی کدام هستند؟

۲- **مرور ادبیات به شکل نظام‌مند:** در این مرحله، با هدف شناسایی عوامل کلیدی مرتبط در مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای نظام آموزش عالی، جستجوی نظام‌مندی روی مقالات علمی- پژوهشی منتشر شده در مجلات معتبر علمی-پژوهشی فارسی اعم از مقالاتی از نوع کمی و کیفی در پایگاه‌های اینترنتی شامل پایگاه مجلات تخصصی نور (نورمگز)، بانک نشریات کشور (مگیران) و پایگاه داده‌های علوم انسانی انجام شد. با توجه به سیر شکل‌گیری و افزایش این پدیده در ایران، بازه زمانی ۲۰ ساله برای جستجو در نظر گرفته شد (۱۳۸۱-۱۴۰۱). همچنین از کلید واژه‌های «مهاجرت نخبگان»، «مهاجرت دانشگاهی» و «فرار مغزها» استفاده گردید.

۳- **جستجو و بررسی ادبیات مناسب:** در ابتدای فرآیند جستجو، اگر چه در هر بار ورود کلید واژه‌ها، تعداد بی‌شماری مقاله در هر رکورد مشخص گردید که پدیده مورد نظر را از جنبه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی مورد بررسی قرار داده بودند؛ ولیکن در بازنگری‌های بعدی با در نظر گرفتن معیارهایی مانند ارتباط مقالات با موضوع اصلی پژوهش، تمرکز پژوهش‌ها بر نخبگان دانشگاهی، توجه به مؤلفه‌های مرتبط به کارکردهای آموزش عالی به عنوان عامل موثر بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی، علمی- پژوهشی بودن مقالات و بازه زمانی مشخص مقالات نهایی انتخاب شدند. در نمودار زیر فرایند بررسی و تعداد مقالات منتخب نشان داده شده است.



شکل ۱- تعداد مقالات بررسی شده

۴- **استخراج اطلاعات مقاله‌ها:** پس از مراحل غربالگری فوق و شناسایی ۳۴ مقاله مرتبط به منظور استخراج اطلاعات مورد نظر از آن‌ها، جدولی در Excel تنظیم و بعد از بررسی هر مقاله، اطلاعات مستخرج از آن در یکی از ردیف‌های جدول شامل عنوان مقالات، مؤلف مقاله، سال انتشار، نوع/روش تحقیق و گزاره‌های استخراجی مربوط به عوامل موثر بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای آموزش عالی ثبت گردید.

۵- **تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها:** در این مرحله، پس از مطالعه‌ی چندباره‌ی محتوا و یافته‌های مقالات، داده‌ها به صورت آزاد و در قالب گزاره‌های دقیق و تا در حد امکان، کوتاه و معنادار فهرست شده و در نهایت مبتنی بر کدهای عددی، مستندسازی شدند. در مجموع حدود ۱۶۴ کد باز بدست آمد که در مرحله بعد با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از کدها، هر کد ذیل یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شد. در نهایت بر اساس تحلیل نتایج و پس از حذف کدهای تکراری، ادغام برخی کدهای مشابه و تلخیص گزاره‌ها در قالب یک کد مفهومی کوتاه، عمل تعیین مؤلفه‌ها و نیز مقوله‌ها انجام شد. در جداول ۱ و ۲، مشخصات ۳۴ مقاله بررسی شده و گزاره‌های استخراجی با ذکر منابع مشاهده می‌شود.

جدول ۱- مشخصات مقالات

کد مقاله	مؤلفان	سال انتشار	روش پژوهش	کد مقاله	مؤلفان	سال انتشار	روش پژوهش
----------	--------	------------	-----------	----------	--------	------------	-----------

کد مقاله	مؤلفان	سال انتشار	روش پژوهش	کد مقاله	مؤلفان	سال انتشار	روش پژوهش
۱	ملک پور و همکاران	۱۴۰۱	کیفی (مصاحبه)	۱۸	اسماعیل زاده و ذاکر صالح	۱۳۹۳	کیفی (مرور نظام مند)
۲	وحید دستجردی و همکاران	۱۴۰۰	کیفی (مصاحبه)	۱۹	توکل و عرفان منش	۱۳۹۳	کیفی (فرا تر کیب)
۳	حیدری سور شجانی و فلاحی	۱۴۰۰	کمی (پیمایشی)	۲۰	حاتمی و همکاران	۱۳۹۱	کمی (پیمایشی)
۴	شعبانی و همکاران	۱۳۹۹	کیفی (مروری)	۲۱	دوستار و همکاران	۱۳۹۲	کیفی (مصاحبه)
۵	بزرگ زاده و همکاران	۱۳۹۹	کیفی - کمی	۲۲	رضایی و در تاج	۱۳۹۱	کمی (پیمایشی)
۶	دیبا و همکاران	۱۳۹۹	کیفی (مصاحبه)	۲۳	مقدس و شرفی	۱۳۸۷	کمی (پیمایشی)
۷	عظیمی و همکاران	۱۳۹۸	کمی (پیمایشی)	۲۴	فلاحی و منوریان	۱۳۸۷	کمی (پیمایشی)
۸	نیکویه و همکاران	۱۳۹۸	کمی (دلفی)	۲۵	منوریان و همکاران	۱۳۸۷	کیفی (مصاحبه)
۹	وداد هیر و اشراقی	۱۳۹۸	کیفی (مصاحبه)	۲۶	رمضانی و همکاران	۱۳۸۷	کیفی (مصاحبه)
۱۰	صادقی نژاد و مظلوم خراسانی	۱۳۹۷	کمی (پیمایشی)	۲۷	فلاحی	۱۳۸۶	کیفی (فرا تر کیب)
۱۱	جانعلی زاده چوب بستنی و همکاران	۱۳۹۵	کمی (پیمایشی)	۲۸	ارشاد و همکاران	۱۳۸۶	کمی (پیمایشی)
۱۲	شهریاری پور و همکاران	۱۳۹۵	کمی (پیمایشی)	۲۹	صالحی عمران	۱۳۸۵	کمی (پیمایشی)
۱۳	بلند همتان و محمدی	۱۳۹۴	کیفی (مصاحبه)	۳۰	ذکائی	۱۳۸۵	کیفی (مصاحبه)
۱۴	موسوی راد و قدسیان	۱۳۹۴	کیفی	۳۱	میر باقری و دوامی	۱۳۸۵	کمی (پیمایشی)
۱۵	جانعلی زاده چوب بستنی و همکاران	۱۳۹۳	کمی (پیمایشی)	۳۲	حاجی یوسفی و بهمرد	۱۳۸۶	کمی (پیمایشی)
۱۶	رضوی الهاشم	۱۳۹۵	کیفی (مرور نظام مند)	۳۳	صادقی و افقی	۱۳۸۴	کمی - کیفی (پیمایشی و مصاحبه)
۱۷	عزیزی و همکاران	۱۳۹۳	کیفی (مصاحبه)	۳۴	چلبی و عباسی	۱۳۸۳	کمی (پیمایشی)

مبتنی بر تحلیل کیفی محتوای مقالات انتخابی و تحلیل مضامین از طریق روش کدگذاری، از بین ۲۸۰ گزاره استخراجی (مربوط به عوامل موثر بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای آموزش عالی)، با در نظر گرفتن مفهوم هر گزاره و تلخیص آن‌ها در قالب یک کد مفهومی کوتاه، هر کد ذیل یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شد. در نهایت بر اساس سوالات تحقیق، ۱۶۴ کدباز، ۳۴ مفهوم

اصلی، ۱۱ مؤلفه و دو خوشه مقوله‌ای<sup>۱</sup> شناسایی شد. شایان ذکر است با توجه به مفهوم خوشه مقوله‌ای به عنوان بلوک بزرگی از گروه واحدهای مقوله‌ای که کار تقلیل منظم اطلاعات را انجام می‌دهد تا هر محقق کیفی به مدد آن از تفحص جزء به جزء امور به سطح نظری برسد و در مرحله کدگذاری محوری به کمال برسد (فراستخواه، ۱۴۰۰)، کلیه عوامل شناسایی شده در دو طبقه‌ی عوامل فشار و کشش به عنوان دو مقوله‌ی خوشه‌ای دسته‌بندی شدند. در جداول ۲ و ۳ نتایج فرایند کدگذاری ارائه شده است.

جدول ۲- خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل فشار در داخل کشور

خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل فشار در داخل کشور			
منابع	کدهای اولیه	مفاهیم	مؤلفه‌ها
۲۳-۲۰-۱۰-۹-۸-۷- ۲۵-۲۷-۳۴	محدودیت در امکان ادامه تحصیل و پیشرفت تحصیلی؛ ناکافی بودن برنامه‌های آموزشی مبتنی بر مهارت آموزی و اشتغال زایی؛ محدودیت امکان شرکت در فرصت‌های مطالعاتی؛ محدودیت وجود رشته‌ها و زمینه‌های تحصیلی متنوع در کشور؛	محدودیت در امکان ادامه تحصیل در رشته‌های متنوع مورد علاقه و مورد تقاضا	کیفیت ناکافی آموزش
۳۱-۲۶-۲۳-۱۸-۱۱-۹	ناکافی بودن اعتبارات و تسهیلات آموزشی؛ دسترسی محدود به منابع علمی معتبر و به روز؛ ناکافی بودن امکانات آموزشی؛ تکراری بودن محتوای آموزشی دروس؛ ناکافی بودن حمایت‌های لازم برای تحصیل در مقاطع بالاتر؛	محدودیت در دسترسی به امکانات، منابع و محتوای به روز	
۱۹-۱۸-۱۴-۱۳-۱۱-۵-۲- ۲۹-۲۸-۲۷-۲۴-۲۳-	کیفیت پایین آموزش؛ سطح علمی پایین دانشگاه‌ها و مدرسان؛ تنگناهای نظام آموزش؛ کمبود استادان متخصص؛ ناکارآمدی نظام آموزشی کشور در نخبه پروری؛ فاصله علمی و شکاف آموزشی بین کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه؛ نبود رقابت آموزشی؛ ضعف نهاد علم در کشور؛ کم توجهی به تربیت افراد متخصص در زمینه‌های مختلف تخصصی؛ توده‌ای شدن مراکز آموزشی؛ کاهش کیفیت میزان تحقق پیامدهای یادگیری به دلیل توجه به کمیت گرایی؛	کیفیت ناکافی نظام یاددهی- یادگیری	
۲۲-۱۰-۹-۵	حجم پایین سرمایه‌گذاری در امور علمی- پژوهشی؛ کاهش سهم اعتبارات دولتی اختصاص یافته به امر پژوهش؛ حمایت ناکافی صنایع مرتبط از پژوهش‌های دانشگاهی؛	کمبود اعتبارات تخصیصی به پژوهش	کیفیت ناکافی زیست پژوهش
۲۲-۱۹-۱۱-۹-۷-۴- ۳۳-۳۲-۲۸-۲۵-۲۳- ۳۴-	ناکافی بودن امکانات پژوهشی و آزمایشگاهی؛ کمبود شرایط و بسترهای فناوریانه برای پیاده‌سازی یادگیری در عمل؛ دسترسی ناکافی به بانک‌های اطلاعاتی معتبر؛ کمبود فضای فیزیکی- کالبدی علمی-پژوهشی مناسب، وجود فرصت‌های تحقیقاتی محدود، کم توجهی به شبکه‌های ملی و همکاری‌های بین‌المللی؛	ناکافی بودن امکانات و زیرساخت‌های پژوهشی	
۲۶-۱۹-۱۸-۱۳-۱	ضعف دانشگاه‌ها در پژوهش محوری؛ ضعف در مشارکت‌های پژوهشی میان دانشگاه و صنعت، دولتی بودن پژوهش؛ ضعف مدیریت دولتی در فعالیتهای تحقیقاتی؛	وابستگی نهادهای پژوهشی به بخش دولتی و مسائل مربوطه	
۳۴-۳۳-۱۹-۱۵-۱۳-۱۱	اعتقاد ضعیف و اعتبار محدود برای تحقیقات نوآورانه توسط مسئولان و مدیران؛ بها ندادن به نوآوری و ابتکار؛ قدردانی و تشویق ناکافی از نوآوری و انجام تحقیقات؛ تاکید بر آموزش و	کم توجهی و مقاومت در برابر نوآوری و ابتکار در پژوهش	

خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل فشار در داخل کشور			
منابع	کدهای اولیه	مفاهیم	مولفه‌ها
		تدریس حوری به جای پژوهش؛ ضعف در حفظ حقوق مالکیت فکری؛ ناکافی بودن ایده‌های پژوهشی در محیط‌های آموزشی؛ مقاومت در برابر ایده‌های جدید علمی؛ کاهش ارزش علم و عالم؛	
۵-۷-۱۶-۱۷-۳۴		ضعف فرهنگ پژوهشی در دانشگاه و جامعه	
۸-۱۰-۱۳-۲۲-۲۵-۳۰-۳۳		ضعف در مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی اجتماعی دانشگاه‌ها	
۹-۱۱-۱۸-۱۹-۲۸-۳۱		توجه ناکافی به آمایش سرزمین و بروز رسانی رشته‌های تحصیلی	کارآمدی ناکافی نظام نوآوری
۵-۶-۱۱-۱۹		ضعف در ماریج سه گانه (روابط دولت، دانشگاه و صنعت)	
۵-۷-۹-۱۹		وابستگی دانشگاه به دولت	
۱-۵-۱۹-۲۷-۳۱-۳۳		ضعف در مدیریت آکادمیک دانشگاه	کارآمدی ناکافی نظام حکمرانی آموزش
۱-۷-۹-۱۹-۲۱-۲۵-۳۳		توجه ناکافی به شایسته‌سالاری و تقدم روابط بر ضوابط	
۷-۹-۲۵-۲۷-۳۳		نظام آموزش عالی بوروکراتیک و متمرکز	
۱-۲-۱۷-۱۹-۲۵-۳۳		توجه ناکافی به بین‌المللی سازی دانشگاه‌ها	

خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل فشار در داخل کشور			
منابع	کدهای اولیه	مفاهیم	مولفه‌ها
	کنفرانس و مجامع بین‌المللی؛ ناکافی بودن پیوندهای علمی/ بین‌المللی؛		
۱۱-۱۸-۱۹-۲۵-۳۰-۳۳	ضعف در بکارگیری نخبگان؛ ناکافی بودن حمایت و نظارت مستمر بر نخبگان و فعالیت‌های علمی آنان؛ توجه ناکافی به خواسته‌های افراد تحصیل‌کرده و رعایت شان علمی آنان؛ توجه ناکافی به نخبگان دانشگاهی؛ ضعف در ایجاد شرایط استعداد پروری؛ بیکاری نخبگان دانشگاهی؛	ضعف در مدیریت نخبگان و خبرگان	مشکلات و موانع جذب و نگهداری نخبگان دانشگاهی
۲-۷-۸-۲۷	ساختار نامناسب آزمون‌های ورودی؛ کاهش سهمیه آزاد برای ورود به رشته‌های پزشکی؛ نقص در غربال‌گری برای ورود به دانشگاه‌ها؛ وجود سهمیه‌های متعدد برای پذیرش، ناعادلانه بودن گزینش نخبگان؛ لزوم استفاده از عوامل مؤثر متنوع در شناسایی نخبگان؛	کارآمدی ناکافی در نظام سنجش و پذیرش دانشجویان و نخبگان	
۷-۱۷-۲۳	ناکافی بودن فرصت رشد برای اعضای هیأت علمی جوان؛ عدم وجود امکانات برای دستیاران علمی؛ ناکافی بودن دوره‌های بازآموزی و توسعه اساتید؛ کم‌توجهی به اعزام اساتید به خارج از کشور و عدم اعطای بورس کوتاه مدت؛	ضعف در نظام توسعه اعضای هیأت علمی	
۴-۷-۹-۱۷-۲۱-۲۳ ۲۹-۲۹-	سال‌های طولانی اجرای تعهدات طرح؛ بوروکراسی‌های استخدامی؛ انتظار طولانی برای استخدام شدن؛ پایین بودن حقوق و دستمزد؛ عدم تناسب نرخ پرداخت‌ها نسبت به تورم؛ ناکافی بودن امکانات رفاهی؛ کم‌توجهی به خواسته‌های مالی و رفاهی اساتید؛	مشکلات سیستمی در نظام استخدامی و پرداخت حقوق و دستمزد	
۶-۱۹-۲۳-۳۲	ناکافی بودن فرصت برای ارتقای شغلی؛ کم‌توجهی به نیاز پیشرفت شغلی؛ ناامیدی نسبت به پیشرفت و آینده کشور از نظر علم و فناوری در مقایسه با کشورهای جهان؛	روشن نبودن چشم‌انداز پیشرفت و ارتقاء شغلی در آینده	
۱-۷-۸۹-۱۴-۳۰	فشار هنجاری و تاثیر گروه‌های مرجع در تشویق به مهاجرت؛ تاثیر اساتید خارج از کشور و افزایش پذیرش دانشجویان ایرانی توسط آنان؛ ضعف در جو سازندگی و تلاش خالصانه برای پیشرفت کشور در میان دانش‌جویان؛	حاکمیت فرهنگ تشویق به مهاجرت	ضعف در فرهنگ و جو آکادمیک
۱۲-۲۷	کاهش رضایت دانش‌جویان از دانشگاه و سیستم علم و آموزش؛ نگرش منفی نسبت به تصویر دانشگاه؛	رضایت ناکافی دانشجویان و اعضای هیأت علمی	
۱۲-۱۳-۱۷-۲۹-۳۱	محدودیت زنان در انتخاب برخی از رشته‌های تحصیلی خاص؛ محدودیت در آزادی‌های فردی؛ احساس وجود تبعیض و نابرابری؛ کم‌توجهی به هویتی معتبر و مستقل برای اساتید به ویژه در دانشگاه‌های حاشیه؛ ناکافی بودن آزادی‌های تحقیقاتی؛ ناکافی بودن آزادی سیاسی و اجتماعی محققان.	توجه ناکافی به آزادی آکادمیک ذینفعان کلیدی	

جدول ۳ - خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل کشش در خارج از کشور

خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل کشش در خارج از کشور			
منابع	کدهای اولیه	مفاهیم	مولفه‌ها
۳-۹-۱۶-۱۷ ۱۸-۲۵-۳۱	دسترسی آسان به دوره‌های فوق دکترا؛ در دسترس بودن تخصص یا فوق تخصص در برخی از رشته‌ها؛ وجود فرصت یادگیری و پیشرفت بیشتر؛ امکان مهارت‌آموزی حرفه‌ای، متنوع و به روز؛	دسترسی بیشتر به فرصت‌های یادگیری - مطالعاتی تکمیلی مورد تقاضا و علاقه	کیفیت مطلوب نظام آموزش

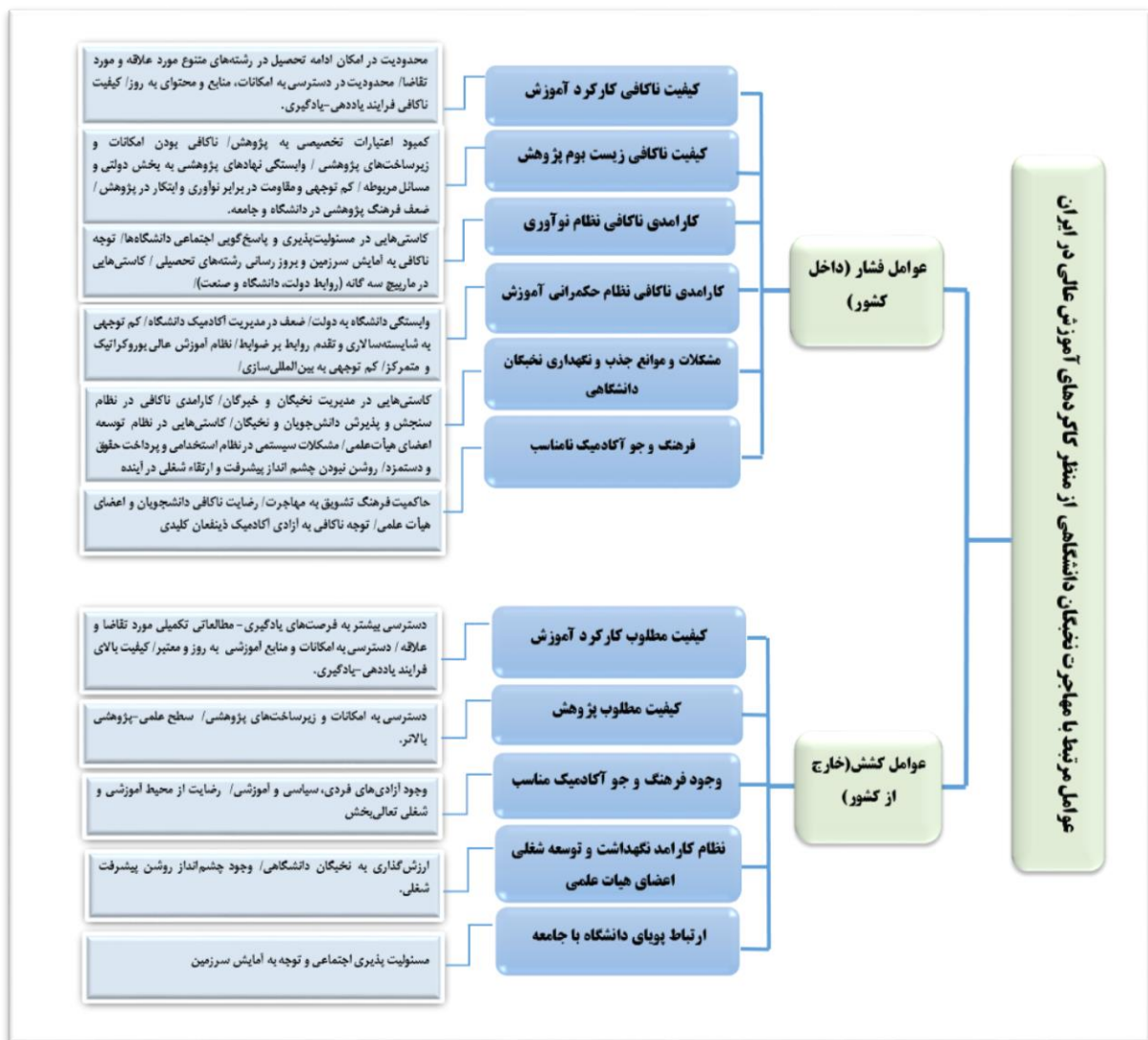
خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل کشتش در خارج از کشور			
منابع	کدهای اولیه	مفاهیم	مولفه‌ها
۳-۵-۹-۱۶-۱۸	دسترسی به امکانات آموزشی مناسب؛ دسترسی به منابع علمی معتبر و به روز؛ وجود بورس‌ها و حمایت‌های مالی مقرون به صرفه	دسترسی بیشتر به امکانات و منابع آموزشی به روز و معتبر	
۳-۹-۱۶-۲۷-۲۷-۳۱	کیفیت بالای تدریس؛ استفاده از روش‌های نوین تدریس؛ حضور هیأت‌علمی بین‌المللی موثر بر تقویت رشته‌ها؛ بکارگیری زبان انگلیسی به عنوان زبان واسط در آموزش؛ داشتن برنامه برای پرورش استعدادها؛ درخشان؛ وجود رشته‌های بین رشته‌ای؛ تأکید بر مهارت‌آموزی و دوری از مدرک‌گرایی.	کیفیت بالای نظام یاددهی-یادگیری	
۳-۵-۱۸-۲۷	وجود امکانات پژوهشی مناسب؛ سطح بالای تکنولوژی و فناوری‌های علمی در مقصد؛ تخصیص بودجه‌های کلان به پژوهش.	دسترسی بیشتر به امکانات و زیرساخت‌های پژوهشی	کیفیت مطلوب نظام پژوهش
۵-۱۶-۲۰-۲۷-۳۱-۳۲	سطح علمی بالاتر همکاران؛ رشد بالای تولید علم در کشور مقصد؛ رشد کیفی پژوهش؛ فضای مناسب علمی-پژوهشی؛ وجود زمینه‌های متعدد پژوهشی؛ پذیرش و بها دادن به ایده‌های نو در پژوهش.	سطح علمی - پژوهشی بالاتر	
۹-۲۰-۲۱	آزادی و استقلال فردی و سیاسی در دانشگاه؛ تساوی حقوق زن و مرد؛ آزادی در انتخاب رشته‌ها و حوزه‌های تخصصی	وجود آزادی‌های فردی، سیاسی و آموزشی	وجود فرهنگ و جو آکادمیک مناسب
۷-۹-۲۷-۳۱	ارضای مناسب نیازهای علمی-آموزشی؛ رضایت از فضای آکادمیک؛ وجود فضای تعالی بخش و اثبات شخصیت علمی و شغلی	رضایت از محیط آموزشی و شغلی تعالی بخش	
۲۰-۲۵-۲۷-۲۹	توجه بیشتر به استعدادهای درخشان؛ رقابت بر سر بهره‌مندی از سرمایه انسانی؛ وجود امکانات و خدمات مادی - رفاهی بهتر برای اعضای هیات علمی	ارزش‌گذاری بیشتر به نخبگان دانشگاهی	نظام کارآمد نگهداشت و توسعه شغلی اعضای هیات علمی
۱۶-۲۹	وجود فرصت‌های شغلی بهتر؛ بهره‌گیری از توان علمی متخصصان.	وجود چشم‌انداز روشن پیشرفت شغلی	
۳-۱۶-۲۹	ارتباط هر رشته با نیازهای جامعه؛ تناسب بین رشته‌های تخصصی و بازار کار؛ ارزش نهادن به فعالیت‌های اجتماعی توسط دانشگاهیان	مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توجه به آمایش سرزمین	ارتباط‌جویی دانشگاه با جامعه

۶- کنترل کیفیت: در پژوهش حاضر جهت دستیابی به اعتبار داده‌های کیفی از روش همسوسازی<sup>۱</sup> شامل به‌کارگیری شیوه‌های مختلف گردآوری داده‌ها، استفاده از منابع متعدد داده‌ها، تحلیلگران یا نظریه‌هایی که به منظور بررسی اعتبار یافته‌های پژوهش کیفی به کار برده می‌شود، استفاده شد. بر این اساس، تلاش شد تا ضمن انتخاب اصولی و نظام‌مند مطالعات پیشین، کیفیت منابع ورودی پژوهش تأمین گردد و همچنین با به‌کارگیری گام‌های روش سندلوسکی و باروسو علاوه بر توجه به مفهوم موضوع پژوهش، محتوای منابع با دقت مورد بررسی قرار گیرد. علاوه بر تلاش برای کسب حساسیت نظری، کلیه فرایندهای مقوله‌بندی گزاره‌ها و نیز الگوی نهایی به تأیید چند تن از صاحب نظران و اساتید خبره در حوزه‌ی آموزش عالی رسید.

۷-۲- ارائه‌ی یافته‌ها: بر اساس هدف اصلی پژوهش مبنی بر بررسی عوامل کلیدی مرتبط با تصمیم‌گیری نخبگان دانشگاهی به مهاجرت از

1 - Traingulation

منظر کارکردهای نظام آموزش عالی در ایران از طریق مرور سیستماتیک مقالات علمی - پژوهشی داخلی به روش کدگذاری، ۱۶۴ کدباز، ۳۴ مفهوم اصلی، ۱۱ مؤلفه و دو خوشه مقوله‌ای استخراج شد. یافته‌ها حاکی از آن است که اگر چه ضعف و کاستی‌های در کارکردهای آموزش عالی و دانشگاه‌ها اعم از کارکردهای آموزشی، پژوهشی، نوآوری و ارتباط دانشگاه با صنعت و جامعه می‌تواند در کنار سایر عوامل اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی از عوامل مهم تأثیرگذار بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی باشد؛ ولیکن در نظر گرفتن این کارکردها بدون توجه به سایر عوامل ساختاری، حکمرانی، فرهنگ و جوسازمانی و ... در دانشگاه‌ها امکان‌پذیر نخواهد بود و به منظور مواجهه و مدیریت این پدیده توسط متولیان امر از جمله مسئولان آموزش عالی کشور، باید کلیه عوامل در کنار یکدیگر، مورد توجه قرار بگیرد. در پاسخ به سوال دوم مبنی بر شناسایی عوامل فشار داخلی و کشش خارجی به عنوان مجموعه‌ای از علل و عوامل محیطی درون مرزی و برون مرزی که منجر به تغییر روند، گسترش و تداوم مهاجرت نیروهای متخصص از کشور می‌شوند (صالحی‌عمران، ۱۳۸۵)، کیفیت ناکافی آموزش و زیست بوم پژوهش؛ کارآمدی ناکافی نظام نوآوری و نظام حکمرانی آموزش، مشکلات و موانع جذب و نگهداری و فرهنگ و جو آکادمیک نامناسب به عنوان عوامل منفی و منجر به فشار بر نخبگان دانشگاهی و کیفیت مطلوب نظام آموزش و پژوهشی، وجود فرهنگ و جو آکادمیک مناسب، نظام کارآمد نگهداشت و توسعه شغلی اعضای هیأت علمی و ارتباط پویای دانشگاه با جامعه به عنوان عوامل جذب و کشش در آموزش عالی کشورهای مقصد دسته‌بندی شدند. شکل زیر یافته‌ها و الگوی مفهومی پژوهش در دو خوشه مقوله‌ای عوامل فشار (دافعه) و کشش (جاذبه) را نشان می‌دهد.



شکل ۲- الگوی مفهومی عوامل مرتبط با مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای نظام آموزش عالی در ای

با توجه به سوالی اصلی پژوهش حاضر مبنی بر شناسایی عوامل مرتبط با مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای آموزش عالی در ایران و مرور تحقیقات داخلی انجام شده در بیست سال گذشته (۱۴۰۱-۱۳۸۱)، مجموعاً ۱۱ مولفه شامل ۶ مولفه در خوشه مقوله‌ای عوامل فشار (کیفیت ناکافی آموزش؛ کیفیت ناکافی زیست‌بوم پژوهش؛ کارآمدی ناکافی نظام نوآوری؛ کارآمدی ناکافی نظام حکمرانی آموزش؛ مشکلات و موانع جذب و نگهداری نخبگان دانشگاهی؛ فرهنگ و جو آکادمیک نامناسب) و ۵ مولفه در خوشه‌ی مقوله‌ای عوامل کشش (کیفیت مطلوب نظام آموزش؛ کیفیت مطلوب پژوهش؛ وجود فرهنگ و جو آکادمیک؛ نظام کارآمد نگهداشت و توسعه شغلی اعضای هیأت علمی و ارتباط پویای دانشگاه و جامعه) احصاء شد. بر این اساس، اگرچه دلایل ارائه شده برای تحرکات و جابجائی‌های نخبگان بسیار متنوع است و شامل عوامل اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی می‌شود، اما یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی که منجر به مهاجرت نخبگان به خصوص نخبگان دانشگاهی در کشورهای در حال توسعه می‌شود، دستیابی به آموزش عالی با کیفیت است (گتاهان، ۱، ۲۰۰۶؛ ساب‌هاروال، ۲۰۱۵؛ ام‌پین گانجیرا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱؛ کارادومان، ۲۰۱۹؛ هال، ۲۰۲۲، کیم، ۲۰۲۲). چنانچه بر اساس گزارش قطب<sup>۳</sup> مشارکت دانش جهانی در زمینه مهاجرت و توسعه<sup>۴</sup> (KNOMAD)، آموزش می‌تواند به عنوان یک محرک کلیدی مؤثر بر مهاجرت جوانان در همه زمینه‌ها از جمله محیط‌های دارای تنش عمل کند (هال، ۲۰۲۲) و دانشجویان تحصیلات تکمیلی که در خط مقدم فرآیند مهاجرت نخبگان قرار دارند غالباً از مرزهای ملی با هدف دنبال کردن تحصیلات حرفه‌ای یا در حد کارشناسی عبور می‌کنند (لو، لی و تان، ۲۰۲۳). در این میان، کیفیت کارکرد آموزش نیز در گرو مجموعه‌ای از عوامل مانند دسترسی به امکانات و منابع آموزشی به روز و معتبر (ساب‌هاروال، ۲۰۱۵)، امکان بهره‌مندی از فرصت‌های یادگیری و مطالعات تخصصی در سطوح تحصیلات تکمیلی و کیفیت بالای نظام یاددهی-یادگیری (آکی، ۲۰۰۶، سید<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۸) قرار دارد و هر گونه نقیصی در یکی از ابعاد، می‌تواند منجر به کاهش کیفیت آموزش و در نتیجه عدم رضایت ذی‌نفعان آموزش عالی در داخل کشور و جذب آنان به آموزش با کیفیت بالا در خارج از کشور شود. همچنین، مبتنی بر نظریه نظام آموزشی اقتباسی، نخستین علت مهاجرت نخبگان از کشورهای در حال توسعه، مربوط به نظام آموزشی آنان می‌شود که به تقلید از الگوهای آموزشی کشورهای اروپایی بوجود آمده است. در این نظریه امکانات پایین آموزشی و دسترسی نداشتن به امکانات پیشرفته‌ی تحقیقاتی از جمله مهم‌ترین عوامل مربوط به مهاجرت شناسایی شده است (کیانی و همکاران ۲۰۱۸: ۱۴۱). همچنین استانداردهای بالای آموزش عالی در کشورهای پیشرفته (آدھیامبو، ۲۰۱۳؛ باریدام و باریدام، ۲۰۲۰) و بازگشت نخبگان با استفاده از استراتژی ایجاد یک محیط آکادمیک مفید و فراهم کردن یک محیط علمی و تحقیقاتی دقیق به جای ارائه دستمزدهای سخاوتمندانه (چوانگ و زو، ۲۰۱۵) نتایج پژوهش در مولفه تأثیرگذار بودن عامل کیفیت آموزش بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی را تأیید می‌کند.

کارکرد پژوهش به عنوان عامل دیگر موثر شناسایی شده بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی و با تأکید در سایر مطالعات جهانی (گتاهان، ۲۰۰۶؛ گاناواردنا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷؛ بلانکت، ۲۰۱۸؛ چنگ و خو، ۲۰۱۹)، در هر جامعه‌ای پایه و اساس دانشی است که منجر به نوآوری و کاربرد آن منتج به منافع برای کل آن جامعه در سطح محلی، ملی و بین‌المللی می‌شود و در این میان نقش تحقیقات دانشگاهی بسیار برجسته است. اما برای تولید پژوهشی با کیفیت و نیز رسیدن به نتایجی سودمند، مجموعه‌ای از عوامل دخیل هستند که می‌تواند کلیت آن‌ها را در پدیده‌ای به نام زیست بوم تحقیقاتی (ساب‌هاروال، ۲۰۱۵؛ پتینیک و پندی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵) جای داد. زیست بوم تحقیقاتی دانشگاه مشابه اکوسیستم طبیعی است که همه ذی‌نفعان بالقوه را در بر می‌گیرد و اساساً به عنوان جامعه‌ای از محققان درک می‌شود که با یکدیگر، محیط خود و سایر ذینفعان علاقه‌مند به حوزه‌های تحقیقاتی مربوطه خود در تعامل هستند (پتینیک و پندی، ۲۰۱۵). بر این اساس، عواملی مانند بودجه تخصیصی به امر پژوهش، دسترسی به امکانات و زیرساخت‌های پژوهشی مانند تسهیلات و تکنولوژی به روز (گتاهان، ۲۰۰۶؛ بلانکت، ۲۰۱۸)، وابستگی نهادهای پژوهشی به بخش دولتی و مسائل مربوطه (گاناواردنا، ۲۰۱۷)، ارزش‌گذاری به نوآوری و ابتکار در پژوهش، اعتبار و اعتماد به پژوهشگر و نتایج پژوهش در قالب فرهنگ پژوهش در دانشگاه و جامعه می‌تواند مستقیماً بر این زیست بوم تأثیر گذار بوده و ضعف و کمبود در هر یک به عنوان عوامل فشار در داخل کشور به خصوص در سطوح

1 - Getahun

2 - Mpinganjira

3 - Hub

4 - Global Knowledge Partnership on Migration and Development

5 - Syed

6 - Gunawardena

7 - Pattnaik & Pandey



تحصیلات تکمیلی و کیفیت و کمیت بالای آن‌ها در خارج از کشور به عنوان عوامل جاذبه‌ی مؤثر بر مهاجرت نخبگان دانشگاهی عمل کند.

علاوه بر این، در موسسات آموزش عالی به عنوان سازمان‌هایی با کارکرد پژوهشی، حفظ مزیت رقابتی به ایجاد و خلق نوآوری وابسته بوده و با توجه به شتاب روزافزون تحولات عصر اطلاعات و ارتباطات و بی‌ثباتی و عدم قطعیت‌ها، بقای سازمان‌هایی مانند دانشگاه در بازار جهانی نیازمند کسب مزیت رقابتی در نظام نوآوری خواهد بود (برزگر، قورچیان و تقی‌پورظهیر، ۱۴۰۰). نظام ملی نوآوری فرایند خلق، انتشار و به‌کارگیری دانش مبتنی بر فناوری را در بر می‌گیرد و راه‌اندازی آن در بسیاری از کشورها ناشی از گردش جریان ایده‌ها، مهارت‌ها و نیروی انسانی میان دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و بخش‌های اقتصادی جامعه بوده و ایجاد ارتباط میان دانشگاه، صنعت و دولت در آن از اهمیت فراوانی برخوردار است (نبی‌پور، ۱۳۹۹). مبتنی بر اقتصاد دانش‌محور، ادامه‌ی حیات نظام نوآوری نه تنها بر پایه‌ی تعاملات سه‌گانه صورت خواهد گرفت؛ بلکه این نظام پا را فراتر نهاده و وارد دیالکتیک پویایی با جامعه‌ی مدنی برای پاسخ‌گویی به نیازهای مورد تقاضای آن و در یک معنا همان مسئولیت‌پذیری اجتماعی شده است و به تولید نوآوری اجتماعی<sup>۱</sup> به عنوان نتیجه تعاملات بین بخش‌های مختلف اجتماعی و به سمت تغییر سیستمی روی آورده است (بلاندی، دوناتی و کاتانو، ۲۰۲۱). بنابراین وجود هر گونه کاستی در مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی اجتماعی دانشگاه‌ها، عدم تناسب محتوای رشته‌های تحصیلی با نیاز جامعه و صنعت (چنگ و خو، ۲۰۱۵)، ضعف تعاملات مارپیچ سه‌گانه (روابط دولت، دانشگاه و صنعت) منجر به ناتوانی این نظام در جذب و نگهداشت نخبگان علاقه‌مند به تاثیرگذاری بر جامعه و در نتیجه جذب آنان به کشورهایی دارای نظام نوآوری توسعه‌یافته و با تعاملات پویاتر خواهد شد. علاوه بر کیفیت آموزش و زیست بوم پژوهش و نیز کارآمدی نظام نوآوری، نظام حکمرانی آموزشی نقش بسیار موثری بر جریان مهاجرت نخبگان دانشگاهی دارد؛ به طوری که منطبق با یافته‌های سایر پژوهش‌های جهانی، ناکارآمدی این نظام با شاخصه‌هایی مانند وابستگی دانشگاه به دولت، ضعف در نظام مدیریت آکادمیک نخبگان، توجه ناکافی به شایسته‌سالاری و تقدم روابط بر ضوابط (مونتلئون، ۲۰۱۲)، نظام آموزش عالی بوروکراتیک و متمرکز (کازلاسکین و ریکوویچش، ۲۰۰۶؛ مونتلئون، ۲۰۱۲)؛ ضعف در نظام نخبگانی (اعم از شناسایی، جذب، هدایت و بکارگیری نخبگان)، ساختار نامناسب جذب در آموزش عالی (ساب‌هاروال، ۲۰۱۵)؛ ان قیاً، ۲۰۱۹) و بین‌المللی نبودن دانشگاه‌ها بر کیفیت کارکردهای آموزش عالی تاثیر گذار بوده و هر گونه نقصانی در آن می‌تواند منجر به شتاب گرفتن روند مهاجرت میان دانشگاهیان در ایران شود.

کیفیت نظام جذب، بکارگیری، توسعه و نگهداشت اعضای هیأت علمی یکی دیگر از عوامل موثر بر مهاجرت نخبگان به ویژه نخبگان دانشگاهی است؛ چرا که بسیاری از نخبگان دانشگاهی را اعضای هیأت علمی‌ای تشکیل می‌دهند که بدلیل عوامل متعدد مورد تاکید در تحقیقات دیگر مانند حقوق و دستمزد پائین و نابرابر (گتاهان، ۲۰۰۶؛ شامبا، ۲۰۱۲؛ چنگ و خو، ۲۰۱۵؛ ماتانا، ۲۰۱۸؛ اجیب، ۲۰۲۰)؛ نظام ضعیف توسعه و توانمندسازی (آکی، ۲۰۰۶)، ضعف در نظام جبران خدمات (اجیب، ۲۰۲۰)، ضعف در نظام جذب (ساب‌هاروال، ۲۰۱۵)؛ بلانکت، ۲۰۱۸) و روشن نبودن چشم‌انداز برای پیشرفت و ارتقاء شغلی در آینده (گاناواردا، ۲۰۱۷؛ بلانکت، ۲۰۱۸)؛ اجیب، ۲۰۲۰)؛ هو، ۲۰۲۱) و در مقابل جستجوی شرایط بهتر زندگی فردی و حرفه‌ای در خارج از کشور تصمیم به مهاجرت می‌گیرند. از طرفی، بسیاری از مهاجران نخبه در صورت بازگشت با هدف تاثیرگذاری بیشتر در کشور و انتقال تجارب، دانش و تخصص خود به جوانان این سرزمین، بدنبال حضور در سیستم نظام آموزش عالی کشور و جذب شدن به عنوان مدرس در دانشگاه‌ها هستند و بدین ترتیب کیفیت این نظام در هر یک از ابعاد جذب، بکارگیری، توسعه و نگهداشت، می‌تواند نقش بسیار مهمی در تصمیم نخبگان دانشگاهی به مهاجرت یا بازگشت داشته باشد.

فرهنگ و جو آکادمیک حاکم بر دانشگاه‌ها اگر چه به طور غیرمستقیم بر کارکردهای نظام آموزش عالی و نیز سایر ابعاد سازمانی تأثیرگذار است؛ ولی در طولانی مدت و به تدریج می‌تواند منجر به فرسایش و عدم رضایت دانشجویان و اعضای هیأت علمی شود. در این میان مبتنی بر یافته‌های پژوهش و با تائید تحقیقات جهانی، حاکمیت فرهنگ تشویق به مهاجرت، رضایت ناکافی دانشجویان و اعضای هیأت علمی (کازلاسکین و ریکوویچش، ۲۰۰۶) و توجه ناکافی به آزادی آکادمیک دینفعان کلیدی (چنگ و خو، ۲۰۱۵)؛ گاناواردا، ۲۰۱۷)؛ ان قیاً، ۲۰۱۹)؛ کیم، ۲۰۲۲) در قالب آزادی بیان، آزادی فردی و سیاسی می‌تواند از مؤلفه‌های شکل دهنده‌ی مقوله فرهنگ و جو آکادمیک در دانشگاه‌ها باشد.

3 - Social innovation

2 - Bellandi, Donati, & Cataneo

3 - kazlauskienė & Rinkevičius

4 - Nghia

در نتیجه در روزگاری که اقتصاد مبتنی بر دانش به نیروی کار ماهر با تحصیلات بالا نیاز دارد و جذب مهاجران دانشجویی که خادریه<sup>۱</sup> آن‌ها را «سرمایه انسانی نیمه تمام»<sup>۲</sup> می‌دانست، به اولین گام مهم و جریانی حیاتی تحت حمایت جابجایی بین‌المللی جوانان تبدیل شده، از یک سو رقابت جهانی برای استعدادیابی تشدید شده است (روبرتسن، ۲۰۱۳؛ لو، لی و تان، ۲۰۲۳) و از سوی دیگر با سیطره‌ی جهانی شدن، پیشرفت‌های فناوری در حوزه‌ی ارتباطات/اطلاعات و تغییرات جمعیتی، پدیده‌ی مهاجرت نخبگان دانشگاهی به پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر در کشورها به ویژه ایران تبدیل شده است. در نتیجه سیاست‌گذاران و مسئولان کشور به‌ویژه در حوزه‌ی آموزش عالی، باید علاوه بر تلاش جهت رفع عوامل فشار در داخل کشور و ارتقای سطح کیفیت آموزش عالی جهت حفظ و نگهداشت نخبگان و نیز راهبردهایی جهت بازگشت آن‌ها به عنوان استراتژی دولتی و فصل نانوشتی بزرگ در تاریخ مهاجرت<sup>۳</sup> (کوهن، ۲۰۱۳) که منجر به طراحی برنامه‌های بازگشت منظمی با هدف «معکوس کردن فرار مغزها»<sup>۴</sup> (کوهن، ۲۰۱۳؛ ما و پن، ۲۰۱۵) در سال‌های اخیر شده است، بر راهبردهایی جهت بهره‌مندی از پتانسیل مهاجران نخبه در خارج از مرزهای کشور در قالب چرخش نخبگان متمرکز شوند.

## پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش و اهمیت نقش نظام آموزش عالی، به منظور رفع کاستی‌ها در شکل عوامل فشار و تبدیل تهدیدها به فرصتهایی جهت معکوس کردن فرایند مهاجرت نخبگان موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

۱- در ارتباط با کارکرد آموزش، برنامه‌ریزان، مسئولان و مدیران نظام آموزش عالی کشور به عنوان یکی از متولیان مدیریت پدیده مهاجرت نخبگان دانشگاهی می‌توانند با ارتقاء هر چه بیشتر کیفیت فرایندهای مربوط به آموزش بویژه فراهم کردن امکان ادامه تحصیل در رشته‌های متنوع و جدیدتر مبتنی بر علاقه و تقاضای مقاضیان و نیاز بازار کار، به روزرسانی رشته‌ها و محتوای دروس، بین‌المللی‌سازی نظام آموزش از طریق فراهم کردن امکان رفت و آمد اساتید خیره جهانی در رشته‌های گوناگون، تلاش برای ارتقاء کیفیت نظام یاددهی-یادگیری در تراز جهانی، توجه بیشتر به کیفیت به جای کمیت، افزایش اعتبارات و تسهیلات آموزشی در مقاطع تحصیلات تکمیلی و غیره شرایط بهتری برای تحصیلات در داخل کشور فراهم کنند.

۲- در ارتباط با کارکرد پژوهشی آموزش عالی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر مهاجرت نخبگان، پیشنهاد می‌شود تا ضمن کاهش وابستگی دانشگاه‌ها به بخش دولتی، بودجه بیشتری از طریق تنوع در منابع مالی به بخش پژوهش اختصاص داده شود تا با افزایش کیفیت امکانات و زیرساخت‌های پژوهشی مانند آزمایشگاه‌ها، کارگاه‌ها و تأمین مواد و تجهیزات و منابع به روز، نخبگان با میل و رغبت بیشتری به پژوهش و تولید نوآوری در داخل کشور بپردازند. همچنین تلاش برای افزایش شبکه‌سازی‌ها و تعاملات دانشگاهی ملی/بین‌المللی و ارتباط دانشگاه با صنعت در قالب پروژه‌های مشترک و حمایت از محققان دانشگاهی برای حضور در مجامع بین‌المللی در حد زیادی می‌تواند در مدیریت این پدیده تأثیرگذار باشد.

۳- در بخش نظام نوآوری با حمایت بیشتر مسئولان و مدیران نه تنها تعاملات چهارگانه‌ی دولت، دانشگاه و صنعت و به تبع مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی اجتماعی دانشگاه‌ها در عمل و نه صرفاً ماموریت‌ها و بیانیه‌های دانشگاه بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد، بلکه با افزایش اعتماد میان بخش‌های مختلف مذکور، امکان بهره‌مندی از نتایج پژوهشی و نوآوری‌های نخبگان دانشگاهی در حل مسائل جامعه، صنعت و دولت و در نتیجه انگیزه آنان برای تأثیرگذاری بیشتر در داخل کشور منجر به کاهش روند مهاجرت خواهد شد. همچنین تسریع در روند آمایش سرزمین به صورت جامع و با نگاهی سیستمی و نه صرفاً کمی در قالب ساماندهی ساختاری و مدیریتی به همراه روزرسانی رشته‌های تحصیلی و محتوای آموزشی می‌تواند عامل موثری بر تصمیم نخبگان به ماندن و عدم مهاجرت باشد.

۴- با توجه به این‌که به نظر می‌رسد در حکمرانی نظام آموزشی، وابستگی دانشگاه به دولت، توجه ناکافی به شایسته‌سالاری، تقدم روابط بر ضوابط، نظام بوروکراتیک و تبعات آن‌ها بر تمامی ارکان نظام آموزش عالی کشور از دغدغه‌ها و مسائل مهم نخبگان دانشگاهی می‌باشد، پیشنهاد می‌شود در تلاشی همگانی از سطح کلان تا خرد جهت رفع آن‌ها از طریق تأکید بر نظام توانمندساز و شایسته‌سالار

1- Khadria

2- Semifinished human capital

3- The great unwritten chapter in the history of migration

4- Cohen

5- Reversing the brain drain

و استفاده از پتانسیل نخبگان در سطوح بالای سازمانی، اعطای استقلال بیشتر به دانشگاه‌ها، ارزش نهادن به قوانین و مقررات، کاستن از حاکمیت فضای سیاسی بر دانشگاه‌ها و غیره اقداماتی انجام شود.

۵- در بخش جذب و نگهداشت نخبگان دانشگاهی پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقاء سطح کیفی مدیریت نخبگان، نظام سنجش و پذیرش دانشجویان در قالب کنکور، نظام استخدام و پرداخت و نیز توسعه‌ی اعضای هیأت علمی مورد بازنگری جدی قرار بگیرد تا نخبگان دانشگاهی با آمیدی بیشتر به آینده و ترسیم چشم‌اندازی روشن از روند پیشرفت شغلی خود، میل بیشتری به ماندن در کشور یا بازگشت داشته باشند.

۶- اگر چه حاکمیت فرهنگ تشویق به مهاجرت در میان دانشجویان به ویژه در دانشگاه‌های برتر کشور ریشه در عوامل متعددی از جمله عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی دارد و تأثیر آن‌ها را نمی‌توان نادیده گرفت، اما در بخش دانشگاهی می‌توان با رفع محدودیت‌ها و ضعف‌های کارکردهای دانشگاهی فوق‌الذکر با هدف بالابردن سطح رضایت دانشجویان و اعضای هیأت علمی و نیز توجه کافی به آزادی‌های فردی و آکادمیک گام‌هایی جهت تغییر فرهنگ موجود برداشت.

۷- در نهایت پیشنهاد می‌شود ضمن توجه به چند بعدی بودن پدیده‌ی مهاجرت نخبگان و تأثیر پذیری آن از مجموعه‌ای از عوامل متنوع و متعدد، استراتژی‌های کشورهایی با بالاترین میزان مهاجرت‌فرستی و در مقابل بیشترین بازگشت نخبگان به ویژه در بخش آموزش عالی از طریق انجام مطالعات تطبیقی، مورد بررسی قرار بگیرد.

#### محدودیت‌های پژوهش:

۱- ناکافی بودن تحقیقات داخلی مبتنی بر رویکرد کیفی و با تمرکز بر کارکردهای آموزش عالی کشور، مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر بود.

۲- در تحقیقات موجود به دلیل ضعف نظام اطلاعاتی و دشواری در دسترسی به نخبگان دانشگاهی خارج از کشور، کم‌تر بر عوامل جاذبه در کشورهای مقصد و به ندرت بر تجارب زیسته نخبگان مهاجر تمرکز شده است.

#### قدردانی

این مقاله از رساله دکتری با عنوان "آینده پژوهشی مهاجرت نخبگان دانشگاهی از منظر کارکردهای آموزش عالی در ایران" برگرفته شده است که از حمایت‌های مالی و معنوی بنیاد ملی نخبگان قدردانی می‌شود.

#### References

- Ahmad, S. Z., & Hussain, M. (2017). The analytic hierarchy process of the decision-making factors of African students in obtaining higher education in the United Arab Emirates. *A Journal of Comparative and International Education*, 47(2), 163–176
- Ahmadian Chashemi, M., Niaz Azeri, K., & Salehi, M. (2021). Designing the model of fourth-generation university to improve education and research quality in higher education. *Educational development of Jundishapur*, 11(4), 901-913 (In Persian).
- Ajeeb. H.A. (2020). The power of push factors on academic's brain drain in higher education system in Sudan, *Technium Social Sciences Journal*, 21, 281-295
- Aki, E.A., Maroun, N., Major, S., Afif, C., Chahoud, B., Choucair, J., Sakr, M., Schünemann, H.J. (2007). Why are you draining your brain? Factors underlying decisions of graduating Lebanese medical students to migrate, *Social Science & Medicine*, 64(6), 1278-1284
- Ali Ramezani, N., Mirsepasi, N., Alborzi, M., & Navabakhsh, M. (2008). Investigating the factors affecting the longevity of elites and reducing brain drain from the country by using the foundation's qualitative data method. *Journal of Socio - Cultural Changes*, 4(3), 51-69 (In Persian).
- Arefi, M. (2023). An Overview of the Role and Place of Educational Programs (With an Emphasis

on Higher Education) in Continuous/Sustainable Development. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 16(1), 51-66 (In persian).

Azadi, M., Mirramezani, M., Mesgaran, B. (2020). Migration and brain drain from Iran, Working Paper 9, and Stanford Iran 2040 Project, Stanford University. <https://iranian-studies.stanford.edu/iran-2040-projec>

Azimi, A., Shirazi, A., Kazemi, M., & Pouya, A. (2019). Exploring and explaining the clusters of migrant faculty members of top Iranian universities based on factor analysis of their perceptions of barriers to human capital retention. *Public Management Research*.1 2(43), 157-183 (In persian).

Azizi, N., Alikhani, P., Mohammadi, S. (2014). The effect of higher education received abroad in dynamism and migration of skilled workforces. *IHEJ*, 6 (4) , 21-46 (In persian).

Baridam, D. M., Baridam, L.M. (2020 ).University administration and the challenges of brain drain in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(4), 57-65.

Barzegar, N., Ghourchian, N., & Taghipur, A. (2021). Providing a Model for the Creation of Innovation Capacities in Iran's University Administration. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 14(1), 43-70 (In persian).

Biglari, S., Mayo, L., Beynaghi, A., Maknoon, R., Moztarzadeh, F., & Mozafari, M. (2022). Rethinking the brain drain: A framework to analyze the future behavior of complex socio-economic systems. *Futures*, 135, 102835. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2021.102835>

Blancat, S. (2018). Making Sense of Scientific Mobility: How Italian scientists look back on their trajectories of mobility in the EU. *High Educ Policy*, 31, 37–54 .

Bellandi, M., Donati, L. & Cataneo, A. (2021). Social innovation governance and the role of universities: Cases of quadruple helix partnerships in Italy. *Technological Forecasting and Social Change*, Elsevier. 164(C).

Bolandhematan, K., & Mohammadi, S. (2015). Reasons why elites do not immigrate: A representation of professorship identity. *Cultural Strategy*, 8(31), 127-153 (In persian).

Bozorgzade, S., Kazemipour, S., & Mohseni, R. A. (2019). Elite attitudes towards social, economic, and scientific factors at origin and destination and its effect on their tendency to Emigrate abroad. *Journal of Population Association of Iran*, 14(28), 141-169 (In persian).

Chalbi, M, & Abbasi, R. (2004). Comparative analysis of brain drain at micro and macro levels. *Journal of Humanities*, (special issue of sociology), 41-42, 13-36. (In persian).

Cheung, A.C.K & Xu.L. (2015) To return or not to return: examining the return intentions of mainland Chinese students studying at elite universities in the United States, *Studies in Higher Education*, 40(9), 1605-1624.

Cohen, N. (2013). From nation to profession: Israeli state strategy toward highly-skilled return migration, *Journal of Historical Geography journal*, 42, 1-11.

Diba, F, Goghipour, A, & Pour Ezzat, A. A. (2020). A future-oriented analysis of academic reverse migration. *Rahbord*, 29(95 ), 109-133 (In persian).

Ershad. F. & Hemayatkhah Jahromi. M. (2008). Investigating the influencing factors on the desire

- of Iran's scientific elites to emigrate (survey of graduate students of Tehran University). *Human Development*, 3(1), 7-29 (In persian).
- Esmaelzadeh, A. A., & Zaker Salehi, G. R. (2015). A Study on Iranian elite migration. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 13(26), 109-130 (In persian).
- Ette, A., & Witte, N. (2021). Brain Drain or Brain Circulation? Economic and Non-Economic Factors Driving the International Migration of German Citizens. In: Erlinghagen, M., Ette, A., Schneider, N.F., Witte, N. (Eds) **The Global Lives of German Migrants**. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-67498-4\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-67498-4_4)
- Falahi, K. (2007). Meta-analysis of the researches carried out in the field of migration of elites. *Political-Economic Information*, 238, 158-169 (In persian).
- Falahi, K., & Manourian, A. (2007). Examining the factors of elite migration (human capital) and providing suitable strategies to prevent this phenomenon. *Knowledge and Development*, 15(24), 103-132 (In persian).
- Farasatkah, M., (2020). **Qualitative research method in social sciences with emphasis on grounded theory**. Tehtan: Agah publication.(In Persian)
- Fartook Zadeh, H., & Eshraghi, H. (2009). A dynamic modeling of elites' immigration and the role of higher education system. *IRPHE*, 14 (4) , 139-168 (In persian).
- Foroutan, Y. (2017). Potential emigrants in Iran: demographic and social explanation of emigration tendencies to abroad. *Population Policy Research*, 3(2), 189-216 (In persian)
- Ghanei Rad, M. A. (2016). **Knowledge elites: participation or migration?**, Tehran: Research Center for Cultural and Social Studies Publications (In persian).
- Ghorbani, R., Ziari, K., Sejoudi, M., Farhadi, E., & Abullah Hussein, S. (2020). An Evaluation of the Interaction of Higher Education and Industry Functions From the Spatial Planning Perspective. *Town and Country Planning*, 12(2), 479-519 (In persian).
- Gunawardena, C., & Nawaratne, R. (2017). Brain drain from Sri Lankan universities. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 40(2), 103-118.
- Getahun, S. A. (2007). Brain drain and its impact on Ethiopia's higher learning institutions: Medical establishments and the military academies between 1970s and 2000. *International Studies in Sociology and Social Anthropology*, 105, 167-184.
- Janalizadeh Chub Basti, H., Aliverdina, A., & Pourqazi, S. (2014). A Sociological Study of Scientific Elite's Tendency to Emigrate from Iran. *Cultural Strategy*, 7(25), 153-178 (In persian).
- Janalizadeh Chub Basti, H., Ali Verdina, A., & Pourqazi, SH. (2015). Effective methods in preventing the emigration of scientific elites (case study: Mazandaran province). *Majlis and Strategy*, 23(86), 119-147 (In persian).
- Iran Migration Outlook Report. (2020). Iran Migration Observatory. Sharif Policy Research Institute publication. (In persian).
- Iran Migration Outlook Report. (2021). Iran Migration Observatory. Sharif Policy Research Institute publication. (In persian).

- Javadzade, P. (2015). The social causes of migration Iranian elite to USA's universities. *Journal of Cultural Management*, 9(28), 95-111. (In persian).
- Habibi Babadi, A., Beheshti Far, M., & Kazemi, H. (2023). Recognition and qualitative analysis of higher education challenges in Iran. *Political Sociology of Iran*, 5(11), 6346-6368.
- Hajiyousefi, A.M. & Behmard. S. (2006). A Survey of brain drain from Iran after the end of Iran-Iraq war. *Research Letter of Political Science*, 1(4), 27-67. ( In Persian).
- Hall, S. (2022). Youth, migration and development: a new lens for critical times. KNOMAD Paper, (41), 2022-04.
- Hatami. A.; Jahangiri.J. & Fattahi. S. (2012). Investigating the factors related to the tendency of educated girls to migrate abroad "A case study of female students referring to the centers of sending students abroad in Shiraz", *Woman ans Society*. 2(10), 55-8. ( In Persian).
- Hammerbauer, M., Pavletic, P., Vespa, M. (2021). Brain drain in higher education--European Context. Final Report--ESC41, European Students' Union (ESU). <https://eric.ed.gov/?id=ED614387>
- Hu, D. (2021). Understanding transnational academic migration: U.S. Doctoraterecipients' choices of returning to Chinese academe. *Int J Educ Vocat Guidance*, 21, 653–669 .
- Kamali, H. (2022). The Massification of Higher Education and the Challenge of Vacant Seats in Iran: A Phenomenological Study. *Journal of Science and Technology Policy*, 15(1), 23-36 ( In Persian).
- Karaduman, H. A., & ÇOBAN, E. (2019). Brain drain in Turkey: an investigation on the leading motives of skilled migration. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (7), 322-339.
- Karaca, F. (2018). The Comparison of international doctorate recipients intending to stay in the USA. *Int. Migration & Integration*, 19, 277–298.
- Kazlauskienė, A., & Rinkevičius, L. (2006). Lithuanian “brain drain” causes: push and pull factors. *Engineering Economics*, 46(1), 27-37.
- Keykha, A. (2023). Analysis of causes of unemployment of graduates in higher education. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 9(1), 21-39.
- Keykha, A., & Mirkamali, S. M. (2021). Provide a framework for human resource development for engineering students based on mentoring programs. *Iranian Journal of Engineering Education*, 23(91), 31-54.
- Kiani, K., Shahryaripour, R., Moradi, F., & Sadr, H. (2019). Structural modeling of the factors affecting elite students' immigration tendency (Case study: Semnan university). *Higher Education Letter*, 11(44), 121-151 (In Persian).
- Kim, S., & Zhang, C. (2021). Factors influencing Korean students' choice of study abroad destination short-term and long-term by destination country. *Asia Pacific Education Review*.
- Li, W., Lo, L., Lu, Y., Tan, Y., & Lu, Z. (2021). Intellectual migration: considering China. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(12), 2833-2853.
- Lo, L., Li, W., & Tan, Y. (2023). Students on the move? Intellectual migration and international student mobility. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(18), 4621-4640.

- Ma, Y., Pan, S. (2015). Chinese returnees from overseas study: an understanding of brain gain and brain circulation in the age of globalization. *Front Educ China*, 10, 306–329.
- Mamuli. L. C. (2020). Human capital development and higher education. *European Business & Management*, 6(4), 61-66.
- Malekpour, A. R., Haghdoost, A. A., Dehnavieh, R., Sheikhzadeh, R., Mousavi, S. M., Rezaei, P., et al. (2022). Causes and solutions of the brain drain in Iran. *Iran J Cult Health Promot*, 6(1):81-87 (In Persian).
- Metin, F. (2023). Brain Drain from Türkiye: Register Evidence of Non-Returning Graduates. *Research in Educational Administration and Leadership*, 8(2), 373-419.
- Migali, S., Scipioni, M. (2018). A global analysis of intentions to migrate, European Commission, JRC111207.
- Mirbagheri, M. H., & Davami, P. (2006). Brain drain (Causes and Roots). *Iranian Journal of Engineering Education*, 8(31), 1-23 (In Persian).
- Monavarian, A., Razavimehr, N. S., Amiri, M., & Asgari, N. (2019). Policy framework for confront with the brain drain in Iran. *Iranian Journal of Public Policy*, 5(2), 43-57 (In Persian).
- Monteleone, S., Torrisci, B. (2012). Geographical analysis of the academic brain drain in Italy. *Scientometrics*, 93, 413–430.
- Moradi, M., Akbari, M., & Besharati, F. (2018). Impact of human capital on innovation: a comparative study of developing and developed countries. *Quarterly Journal of the Macro and Strategic Policies*, 6(22), 21-40.
- Moreira, L., R. Gomes . (2019) . Study abroad: the influence of city and university attractive- ness factors. *European Journal of Tourism Research* 22, 79-93.
- Mpinganjira, M. (2011). Retaining Africa's talent: the role of Africa's higher education, *International Journal of Emerging Markets*, 6(2), 168-179.
- Mousavirad, S. H., & Qudsian, H. (2014). Analyzing the elites emigration and the impacts of preventive policies by using system dynamics. *Strategic Management Research*, 21(59), 37-63 (In Persian).
- Muthanna, A., & Sang, G. (2018). Brain drain in higher education: Critical voices on teacher education in Yemen. *London Review of Education*, 16(2), 296–307.
- Nabipour, I. (2020). The Fifth-Generation university: based on the quintuple helix of Carayannis and Campbell. *Iran South Med Journal*, 23 (2), 165-194 (In Persian).
- Nadery A, hamidizade M, mahjoob H. (2021). Identify the main components of human capital development of university faculty members based on a meta- synthesis approach. *ihej* , 12 (4) , 45-96 (In Persian).
- Newman, M., & Gough, D. (2020). **Systematic Reviews in Educational Research: Methodology, Perspectives and Application**. In: Zawacki-Richter, O., Kerres, M., Bedenlier, S., Bond, M., Buntins, K. (eds) *Systematic Reviews in Educational Research*. Springer VS, Wiesbaden.
- Nghia, T.L.H. (2019). Motivations for studying abroad and immigration intentions: The case of Vietnamese students. *Journal of International Students*, 9(3), 758-776.
- Nikoyeh, M., Shirvani Naghani, M., Darvishi. Se Talani, F., & Bayat, R. (2019). Identifying and prioritizing multi-field factors affecting the process of brain drain (analysis and forecasting of

the fourth wave of this phenomenon in Iran: from 2010 to 2014). *Majlis and Strategy*, 27(104), 127-154.

Oburi, M., Rahmani, M. (2014). **Sociology of elite migration**. Tehran. Shelfin Publication. (In Persian).

Odhiambo, G. (2012). Brain drain in higher education: Lost hope or opportunity? The Annual Meeting of the Bulgarian Comparative Education Society. 10th, Kyustendil, Bulgaria. <https://eric.ed.gov/?id=ED567064>

Panagiotakopoulos, A. (2020). Investigating the factors affecting brain drain in Greece: looking beyond the obvious. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 16(3). 207-218.

Pandey, S., & Pattnaik, P. (2015). University research ecosystem: A conceptual understanding. *Review of Economic and Business Studies*, 8 (1), 169-181.

Rezaie, P. & Dortaj, F. (2013). Examining the reasons for the migration of elites from the point of view of faculty members of Kerman universities. *Journal of Research in Educational Science*, 6(19), 147-166 (In Persian).

Rezavi Alhashem, B. (2017). Designing a two-way pattern for the migration of scientific elites (necessity of progress on a two-way road). *Journal of Cultural Management*, 9(30), 33-43 (In Persian).

Sabharwal, M., & Varma, R. (2015). Scientific diaspora: Stay plans of Indian faculty in the United States. *Perspectives on Global Development and Technology*, 14(3), 368-387.

Sadeghi, A., & Ofoghi, N. (2005). The role of universities in reducing elite immigration. *Rahyaft*, 15(36), 1-9 (In Persian).

Sadeghinezhad, M., & mazloun khorasani, M. (2018). Scientific Elites' Attitude to Future Career in Iran and Its Effect on Tendency to Migration. *Quarterly Journal of Social Development (Previously Human Development)*, 12(3), 1-28 (In Persian).

Salehi Omeran, E. (2006). Examining the attitude of academic staff members towards the causes of elite migration abroad. *Sociological Review*, 28(2) (In Persian)

Salehi Omran, E. (2021). Spatial planning of higher education in Iran: considerations. *Journal of Educational Planning Studies*, 9(18), 185-194 (In Persian)

Salimi, J., Ghasemi, M., & Abdi, A. (2019). Emerging Challenges in Iranian Higher Education and Presenting a Conceptual Model; the study of grounded theory. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 12(2), 127-156.

Sandelowski, M. & Barroso, J. (2007). **Handbook for synthesizing qualitative research**. New York: Springer Publishing Company.

Shabani, F., parizad, R., & amini, A. (2021). Study of research factors in the migration of elites in Iran during the years 1368-1392. *Political Science Quarterly*, 16(53), 57-78.

Shahryaripour, R., Amin Bidokhti, A.A., Mohamadifar, M.A., Kiani, K. (2016). Predicting the tendency of elite students to emigrate from the country based on the effect of their satisfaction and attitude towards the image and atmosphere of the university (case study: Semnan University). 8(3). 26-49 (In Persian).

Shumba, A., & Mawere, D. (2012). The causes and impact of the brain drain in institutions of higher learning in Zimbabwe. *International Migration*, 50, 107-123.



- Šlibar, B., Oreški, D., & Klačmer Čalopa, M. (2023). Push and pull factors in brain drain university students. *Journal of Contemporary Management Issues*, 28(1), 65-80.
- Syed, N. A., Khimani, F., Andrades, M., Ali, S. K., & Paul, R. (2008). Reasons for migration among medical students from Karachi. *Medical education*, 42(1), 61–68.
- Tavakol, M., & Erfanmanesh, I. (2014). Qualitative meta-analysis of scientific articles concerning the brain drain issue in Iran. *Journal of Social Problems of Iran*, 5(1), 45-75. (In Persian).
- Tero, M. (2012). Higher education in the developing world. Translated by Matin, A., & Bahraie, I. Institute of Cultural and Social Studies. Tehran (In Persian).
- The World migration Report. (2020). International Organisation for Migration. [www.iom.int/wmr](http://www.iom.int/wmr)
- McAuliffe, M. & Triandafyllidou, A. (2022). World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM). Geneva. [iom.int/wmr](http://iom.int/wmr)
- Vahid Dastjerdi, M., Soltankhah, Sh., Pasalar, P., Hoseini, M. (2021) . Challenges and strategic priorities of health elites. *Iran J Cult Health Promot* , 5 (1) ,12-17 (In Persian).
- Vedadhir, A., & Eshraghi, S. (2019). Attitude toward migrate abroad in Iranian medical community: a qualitative study. *IRPHE*, 25 (2),23-42 (In Persian).
- Vega-Muñoz, A., González-Gómez-del-Miño, P., Espinosa-Cristia, J.F. (2021). Recognizing new trends in brain drain studies in the framework of global sustainability. *Sustainability*, 13(6), 1-27
- World Development Report. (2023). Migrants, Refugees, and Societies. (n.d.). United States, World Bank Publications.
- Zandi, R., Vakil Alroaia, Y., & heydariyeh, S. A. (2019). Evaluation and preference of factors affecting the model of elite retention of faculty members of Science and Health Ministries with a combined of Dematel and Fuzzy network analysis process. *Population Policy Research*, 5(2), 63-89 (In Persian).
- Zaker Salehi, G.R. (2007). Meta-analysis of studies conducted in the field of attracting elites and preventing their migration. *Iranian Journal of Sociology*, 8(1), 81-101 (In Persian).
- Zhai, K., Gao, X., & Wang, G. (2019). Factors for Chinese Students Choosing Australian Higher Education and Motivation for Returning: A Systematic Review. *SAGE Open*, 9(2). Zokaie, M.S. (2006) . Youth, globalization and international migrations, a study among young elites. *Iranian Journal of Sociology*, 2(14), 41-75 (In Persian).