



ارائه مدل و آینده نگری مهاجرت معکوس نخبگان ایران

رضا نجف بگی (مسئول مکاتبات)

گروه مدیریت دولتی ، واحد علوم و تحقیقات ، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

r.najafbagy@srbiau.ac.ir

رضا نیک منش

دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی ، واحد علوم و تحقیقات ، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

ابوالحسن فقیهی

گروه مدیریت دولتی ، واحد علوم و تحقیقات ، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۲۲

چکیده

زمینه: با مهاجرت معکوس نخبگان ، امکان انتقال دانش فنی ، افزایش سرمایه گذاری و استفاده حداکثری از توان نخبگی مهاجرین خارج از کشور فراهم خواهد شد.

هدف: هدف تحقیق ، بررسی و آینده نگری بازگشت و مهاجرت معکوس نخبگان در ایران است.

روش ها : پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی ، به لحاظ راهبرد از نوع پیمایشی ، بر مبنای نوع داده ، کمی و به لحاظ ماهیت ، از نوع توصیفی می باشد. محدوده تحقیق ، شهر تهران و با همکاری ۲۵۲ نفر از خبرگان بعنوان جامعه نمونه آماری ، صورت پذیرفته است. گرد آوری داده ها به دو روش کتابخانه ای و میدانی (انجام مصاحبه های نیمه ساختار یافته با خبرگان به روش گلوله برفی و پرسشنامه های الکترونیکی با روش دلفی) می باشد. در بررسی و تحلیل داده ها از روش تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری و از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و اسمارت پی.ال.اس استفاده شده است.

یافته ها: یافته های تحقیق شامل هشت مولفه تاثیرگذار بر مهاجرت معکوس نخبگان می باشد که به دو گروه درون سازمانی (حوزه ستادی و پژوهشی) و برون سازمانی تقسیم شده و که برحسب بیشترین تاثیرگذاری، به ترتیب شامل مولفه های ۱-ایجاد زیست بوم فناوری ۲-ایجاد نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار ۳-استراتژی-ساختار-فرهنگ سازمان یادگیرنده ۴-نظام سیاسی-قانونی کارآمد ۵-جذب نخبگان و سرمایه های خارجی ۶-نظام اقتصادی باثبات و حمایت از تولید ملی ۷-ایجاد دولت الکترونیک (متغیر میانجی) ۸-تعارض منافع (متغیر تعدیل گر) می باشند که با پیاده سازی خط مشی های متناسب با آن می توان آینده روشنی را برای بازگشت و مهاجرت معکوس نخبگان متصور شد.

واژگان کلیدی: مهاجرت، نخبگان علمی، سرمایه های فکری

مقدمه

امروزه، با وجود تغییرات سریع در گستره دانش بشری و بروز پدیده‌هایی چون جهانی‌سازی، جهانی شدن و وجود ارتباطات گسترده بین جوامع بشری، موجب گردیده پدیده مهاجرت، امری عادی و قابل انتظار بنظر آید. آلسینا^۱ و همکاران، (۲۰۰۳) اظهار می دارند، پدیده "مهاجرت نخبگان"، وابستگی بسیار زیادی با تحولات جهانی داشته و وجود فراز و نشیب های اقتصادی، سیاسی، حوادث و جنگ ها، نزدیک شدن جوامع به یکدیگر و گسترش روز افزون ارتباطات رسانه ای، شبکه ای، تاثیر بسیار زیادی را بر رشد آن داشته است. وجود امکانات، رفاه، آثار و جذابیت های توسعه یافتگی و رشد روزافزون علم و فناوری کشورهای توسعه یافته، انگیزه بالائی را در نخبگان جوامع در حال توسعه، ایجاد نموده که جهت کسب دانش روز و همچنین برخورداری از رفاه بیشتر، گزینه مهاجرت را انتخاب نماید. در این راستا علل و عوامل تاثیرگذار بر این امر، با توجه به تفاوت های فرهنگی، اقلیمی، سیاسی، اقتصادی، قانونی و بین کشورهای در حال توسعه، بسیار متنوع است. اوزدن و موریس شیف^۲، (۲۰۰۶) چنین بیان می کنند، پدیده "مهاجرت نخبگان" امری است که ممکن است آن را مثبت ارزیابی کرده و به عنوان یک فرصت ازان یاد کرد و یا آن را مسئله دانسته و بعنوان یک تهدید قلمداد نمود. این امر به این بستگی دارد که آیا مهاجرت صورت گرفته، با بازگشت مهاجران همراه خواهد بود یا خیر؟. اگر مهاجرت نخبگان همراه با بازگشت باشد، این بازگشت موجب انتقال دانش فنی و سرمایه های آنان به کشور شده و امکان استفاده حداکثری از توان نخبگی جهت ایجاد توسعه پایدار در کشور را فراهم خواهند نمود. (امروزه این امر، یکی از شاخصه های توسعه یافتگی است). اما اگر این مسیر بی بازگشت باشد، نشانه عقب ماندگی حکمرانی خواهد بود. وجود ارتباطات جهانی، موجب افزایش مشارکت و سرمایه گذاری های بین المللی شده و این امر نیز موجب رشد و توسعه پایدار، پیشرفت و توسعه اقتصادی، افزایش اشتغال و تولید ناخالص

ملی، رشد ثروت، سرانه ملی و رفاه اجتماعی، گردیده که دولتمردان جهت هماهنگ سازی خود با تغییرات شتابان امروزی و برخورداری از مواهب آن، راهی جز بکارگیری حداکثری از حوزه های نخبگانی نخواهند داشت. بکارگیری از پژوهشگران و مدیران کارآمد و شایسته ای که دانش، توانائی و شجاعت لازم جهت اتخاذ خط مشی های موثر و ریسک پذیر را داشته بگونه ای که بتوانند حداکثر استفاده از منابع محدود موجود جهت دستیابی به اهداف مورد نظر را داشته باشد، امریست حیاتی. حال در این راستا، مبحث "نگهداری از سرمایه های فکری، جلوگیری از مهاجرت نخبگان و نیز تلاش برای بازگشت آنان" از اهمیت والائی برخوردار بوده و ضروری به نظر می رسد. بینة^۳ و همکاران (۲۰۰۸) بیان می دارند، "مهاجرت نخبگان-بدون بازگشت" امروزه به پدیده شوم "فرار مغزها" موسوم است. (Mehtap, February 2020).

پیشینه تحقیق

جذب، بکارگیری و نگهداشت نخبگان در طول تاریخ از سابقه بسیار طولانی برخوردار بوده و طی قرن ها، با تغییراتی در شیوه جذب نخبگان، به مرور تغییر شکل داده و به جهان غرب وارد گردیده است. مثلاً در کتاب مقدس، جترو، ناپدری موسی، به او پیشنهاد کرد که با جستجوی کامل، افراد نخبه ای را با مشخصات «... مردان ممتاز، خدا ترس، دوستدار حقیقت و دشمن تحملات» پیدا کند و از آنان در اداره امور عامه استفاده نماید. یا در جائی دیگر آمده هنگامی که اولین پادشاه در کتاب مقدس انتخاب شد، حضرت ساموئل دستور داد که پادشاه به صورت معیارهای ارزشی انتخاب شود و اخلاقیات، تعهد و دانائی در راس گزینش ها باشد. موضوع انتخاب نخبگان نیز توسط فلاسفه یونان مورد بحث قرار گرفته بود. ارسطو تأکید کرد که "باید یک شهر با بهترین ها اداره شود" ("آریستوی" در یونان) و دولت باید در اختیار تواناترین اعضای جامعه قرار گیرد. آنها باید بسیار باهوش و تحصیل کرده باشند (و همچنین شجاع و معتدل باشند). برای افلاطون و ارسطو، جذب

3 - Beine

1 - Alsina

2 - Çağlar Özden and Maurice Schiff

نخبگان یک عنصر اساسی در تعیین ساختار سیاسی بهینه بود. (Brezis & Crouzet, 2004)

در «سند راهبردی کشور در امور نخبگان» مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه مورخ ۱۱/۷/۱۳۹۱ آمده است، چشم انداز جامعه نخبگانی مطلوب، جامعه ای است پویا که در آن اجتماعات نخبگانی در چارچوب ارزش های اسلامی - ایرانی و مبتنی بر اقتضائات نظام جمهوری اسلامی ایران، فرصت رشد و شکوفایی حداکثری را بر پایه تنوع استعدادها و توانمندی های خود به دست آورد و ضمن حل مسائل جامعه، تدبیر امور و تحول آن را به دست می گیرد. با توجه به چشم انداز پیش گفته، هدف های کلان مد نظراین سند عبارتند از: ۱- ایجاد زمینه های شناسایی، رشد و شکوفایی حداکثری استعدادهای فردی و گروهی و ارتقای ابعاد معنوی و دینی آنها ۲- تحقق نظام جامع «اخلاق نخبگی» مبتنی بر آموزه های اسلامی و تلاش برای ترویج آن، به منظور رشد اخلاقی و معرفتی اجتماع نخبگانی و مصون سازی آنان ۳- رفع موانع فعالیتهای نخبگانی، افزایش ظرفیت اجتماع نخبگانی و فرصت سازی مناسب بر اساس اصول عدالت و انصاف ۴- وسعت بخشیدن به دایره نخبگی و بهره گیری حداکثری از توان اجتماع نخبگانی در مدیریت تحولات کشور در سطح ملی و بین المللی ۵- مدیریت هدفمند گردش نخبگان و پیشگیری از خروج نخبگان از چرخه خدمت به جامعه. ۶- تبیین و تنظیم مسئولیت ها و حقوق متقابل اجتماع نخبگانی و جامعه و افزایش حس دلبستگی ملی آنان در چارچوب گفتمان نظام اسلامی ۷- زمینه سازی شناخت و همکاری متقابل نخبگان مسلمان در سراسر جهان به منظور تحقق بین الملل اسلامی و برپایی تمدن نوین اسلامی ۸- جذب نخبگان در سطح جهانی...

مقام معظم رهبری در راستای اجرای بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی "سیاست های کلی علم و فناوری" ابلاغی مورخ ۱۳۹۳/۰۶/۲۹، در بند ۲ آن، تاکید بر حمایت از تاسیس و توسعه شهرک ها و پارک های علم و فناوری گردیده و علاوه بر انجام آمایش های سرزمینی و تهیه نقشه جامع علمی کشور، بر شناسائی، جذب و بکارگیری مستمر

از نخبگان و سرمایه های فکری و همچنین پرورش استعدادها درخشان و حفظ سرمایه های انسانی تاکید شده است.

حوزه مدیریتانه جنوبی: بینه و همکاران (۲۰۰۸) اظهار می دارند، انتقال بین المللی منابع به شکل سرمایه انسانی، معمولاً به عنوان «فرار مغزها» در ادبیات مهاجرت تعریف می شود. و عمدتاً در زمینه مهاجرت کارکنان با مهارت بالا از کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه یافته شکل می گیرد. آلسینا و همکاران، (۲۰۰۳) معتقدند، مهاجرت جوانان تحصیل کرده، به ویژه مهندسان و پزشکان، به سمت اروپا و کشورهای حوزه خلیج فارس، تیتز روزنامه های الجزایر و تونس شده است. خطر از دست دادن تحصیل کرده ترین و اصولاً پربازده ترین بخش جمعیت، همواره در ادبیات اقتصادی توجه بسیاری را به خود جلب کرده و اخیراً در برخی از کشورهای حوزه مدیریتانه جنوبی (یا جنوب مدیریتانه) وارد بحث های سیاسی داخلی شده است. فرار مغزها به طور مثبت با بی ثباتی سیاسی و درجه تقسیم بندی مذهبی و تبعیضات قومی - فرهنگی مرتبط است. (Mehtap Akgüç, 2020)

کشورهای در حال توسعه: مهاجرت ها و جابجایی مردم در سراسر مرزهای بین المللی، پیامدهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی زیادی در کشورهای مبدأ و مقصد خواهد گذاشت. تخمین زده می شود که حدود ۱۸۰ میلیون نفر (۳ درصد از جمعیت جهان) در کشورهایی زندگی می کنند که در آنها متولد نشده اند (سازمان ملل متحد ۲۰۰۲). مهاجرت بین المللی هزینه های برای کشورهای مبدأ، شامل از دست دادن افراد ماهر می شود که موجب کاهش رشد اقتصادی و کاهش ارائه خدمات حرفه ای به مردم خواهد شد اما فوایدی شامل جهت افزایش سطح علمی و آموزشی جوانان و تمایل خانواده ها برای افزایش سرمایه گذاری بر ادامه تحصیل فرزندان است. افزایش مهاجرت، موجب ارسال حواله ها و پول های بیشتر آنان به خانواده هایشان در داخل کشور شده که خود می تواند سرمایه هنگفتی برای دولت و افزایش

سرانه ملی کشور محسوب شود. (Özden & Schiff , 2006).

کشورهای در حال توسعه اروپا و آسیای مرکزی (ECA⁴)
: مهاجرت نیروی کار ماهر یک نگرانی جدی است. برای کاهش فرار مغزها، کشورها باید سیاست هایی را اتخاذ کنند که به جای محدود کردن مهاجرت، مزایای بالقوه را در کشور مبدأ افزایش دهد. بهبود کیفیت حکمرانی و تقویت نهادها، ترویج توسعه بخش خصوصی و ایجاد اشتغال، سرمایه گذاری در آموزش عالی و ایجاد فرصت های شغلی بیشتر برای زنان است. ارتباطات بیشتر (از طریق کاهش هزینه های حمل و نقل و ارتباطات مجازی) در تعامل با دنیای بیرون، موجب حداکثر شدن انتقال ایده ها، دانش، فناوری ها، تجارت و FDI⁵ (سرمایه گذاری مستقیم خارجی) شده و مهاجرت بازرگانی را تشویق می کند. (WORLD BANK , 2019).

کشور روسیه : لونتسف⁶ و همکاران (۲۰۱۶) چنین بیان دارند، افزایش زیاد مهاجرت با مهارت های بالا بین کشورها در سال های اخیر چالش های جدیدی را هم برای محققان و هم برای سیاست گذاران ایجاد کرده است. سهم بزرگی از جمعیت روسیه به دلایل مختلف در حال مهاجرت هستند. روسیه همچنین مقصدی جذاب برای برخی از مهاجران بین المللی، به ویژه مهاجران جمهوری های شوروی سابق است. ریباکوفسکی و ریزانتسف⁷ (۲۰۰۵). مطالعات صورت گرفته بیانگر این است که روسیه هم یک کشور اهداکننده و هم یک کشور دریافت کننده است. با این حال، محققانی که ویژگی های مهاجران را در نظر گرفته اند، استدلال کرده اند که روسیه بیشتر یک کشور اهدا کننده است. دی بارتولومئو⁸ و همکاران ۲۰۱۴؛ پودولسکایا⁹ و همکاران

۲۰۲۰ معتقدند، روسیه بیش از ۴۴۰۰۰۰ محقق مهاجرت کرده دارد که نزدیک به ۷۰۰۰۰۰ مقاله علمی تولید کرده اند. در حالی که روسیه در اواخر دهه ۱۹۹۰ و اوایل دهه ۲۰۰۰ یک کشور مهاجر دهنده بود، در سال های اخیر گردش نسبتاً متعادلی از محققان را تجربه کرده است. این یافته ها نشان می دهد که روند کنونی مهاجرت علمی در روسیه می تواند به جای استفاده از عبارت "فرار مغزها"، بهتر است از عنوان "گردش مغزها" از آن یاد شود. (Subbotin & Aref, 2021)

کشور رومانی : استارک و فن^{۱۰} (۲۰۰۶) و داکوئر^{۱۱} (۲۰۰۷) معتقدند، فرایند مربوط به مهاجرت پزشکان در طی ۶۰ سال گذشته، رو به افزایش بوده است در کشور رومانی (کشور کمونیستی سابق) که تحت تأثیر فرار مغزهای پزشکی قرار دارد، پدیده ای که پس از الحاق به اتحادیه اروپا نیز شدت یافته است، برگشت مهاجران یکی از منابع افزایش سودآوری حاصل از فرار مغزها است: مهاجران بسیار ماهر به خانه بر می گردند و دانش و مهارت های به دست آمده را که در زمان اقامت در خارج از کشور بدست آورده اند را در کشور خود به کار می گیرند. کانگاسنیمی^{۱۱} و همکاران (۲۰۰۷) : مهاجران برگشتی با توجه به میزان پیشرفت تکنولوژی در کشور مبدا و چگونگی وجود دسترسی به زیرساخت های مناسب است که تعیین می کند تا چه اندازه دانش و مهارت های آنان قابل بهره برداری در کشور است. علاوه بر این، دلایل عدم بازگشت بین گروه های درآمدی، متفاوت است. شرایط کار، امکانات و سطح زندگی دلائلی است که توسط پزشکان کم درآمد و متوسط ذکر شده است در حالی که پزشکان با درآمد بالا دلایل خانواده را ذکر می کنند. (Boncea , 2015)

⁸ - Di Bartolomeo

⁹ - Podolskaya

¹⁰ - Stark and Fan

¹¹ - Kangasnimi

⁴ - Europe and Central Asia

⁵ - Foreign Direct Investment

⁶ - Iontsev

⁷ - Rybakovsky and Ryazantsev

کشور چین: چان^{۱۲}، (۲۰۱۲) بیان می دارد، الحاق چین به سازمان تجارت جهانی (WTO^{۱۳}) در سال ۲۰۰۱ یکی از مهمترین تغییرات اقتصادی قرن جدید است. در این راستا با تقویت حجم تجارت جهانی چین با جهان خارج، ما شاهد افزایش چشم گیر مهاجرت کارکنان ماهر چینی به امریکا بوده ایم چرا که وجود فرصت های شغلی بیشتر و بهتر موجب این امر گردیده است در سه دهه گذشته شاهد وقایع جهانی مهاجرت بسیاری بوده ایم. در این راستا علاوه بر مهاجرت کارکنان ماهر به خارج از کشور، حدود ۲۵۰-۲۰۰ میلیون نفر از ساکنان روستاها به شهرهای داخل چین نیز نقل مکان کرده اند. (Facchini & els, 2019).

کشور اسپانیا: در سالهای ۲۰۰۹-۲۰۱۲ مهاجرت اسپانیایی ها به طرز چشمگیری افزایش یافته است و به طور مداوم نقش مهمی در دستور کار مطبوعاتی و سیاسی کشور ایفا می کند و این روند را "فرار مغزها"، یا هدر دادن منابع سرمایه گذاری شده در آموزش و نیز تهدیدی برای آینده کشور می دانند. کلیشه غالب در این گزارش ها مربوط به مهاجران جوان بیکار با تحصیلات عالی است که به دنبال آینده امیدوارکننده تری در سرزمین های خارجی هستند. (Estebana & Fuenteb, 2014).

کشور ایران: بر اساس معیارهای کمی، توسعه منابع سرمایه انسانی ایران در چند دهه گذشته قابل توجه بوده است. ایران هم در افزایش میانگین سنوات تحصیلی خود و هم در افزایش بازده علمی پژوهشگران خود در صدر روندهای جهانی قرار دارد؛ میانگین سنوات تحصیلی از ۴.۲ در سال ۱۹۹۰ به ۱۰.۰ سال در سال ۲۰۱۸ افزایش یافته است و تعداد مقالات علمی منتشر شده توسط محققان ایرانی افزایش بسیارخوبی را نشان می دهد و تنها در طول دو دهه گذشته پنجاه برابر شده است. علاوه بر این، از اوایل دهه

۲۰۰۰، این کشور وارد پنجره فرصت جمعیتی یکباره خود شده است که طی آن نسبت جمعیت در سن کار به کودکان و سالمندان برای حدود نیم قرن بالا باقی مانده است - شرایطی که برای تشکیل سرمایه مالی بسیار مفید است اما از طرف دیگر رشد اقتصادی و تولید سرانه کشور برای مدت طولانی در اطراف سطح غیرقابل چشمگیر ۴۰۰۰ دلار در سال نوسان داشته است و ایران را در زمره کشورهای قرار می دهد که تحصیلات عالی آنها نتوانسته بازده اقتصادی را افزایش دهد. بحران جاری فرار مغزها در ایران را می توان به اثرات ترکیبی عوامل متعدد نسبت داد، به ویژه: دهه ها حکومتداری ضعیف، سرکوب سیاسی، نقض حقوق بشر، چشم انداز تیره اقتصادی، فساد، و عوامل اجتماعی و جمعیتی (Pooya Azadi & etal, 2020).

لیمن^{۱۴} (۲۰۱۷) در مقاله ای بیان می دارد که، باتوجه به شواهد تجربی، دیوان سالاری شایسته می تواند زمینه ساز همکاری مهم بین کارکنان، ساختار و مردم شود و موجبات رشد اقتصادی مطلوبی را رقم بزند. واتس^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی درباره ارتباط سرمایه گذاری والدین در زمینه تحصیلات تکمیلی فرزندان شان با درآمدهای بین نسلی کشور انجام داده و طبق این تحقیق، هردو عامل «استعداد» و «ثروت» در این مقوله تأثیر دارد اما ثروت قدرتمندتر است و این واقعیت هم موجب افزایش بی عدالتی و نابرابری شده و هم سبب نهادینه شدن آن در آینده خواهد بود. اما اگر «شایسته سالاری» در انتخاب افراد معیار قرار گیرد، چنین افرادی کارآمدتر خواهند بود. پاور و کندی^{۱۶} (۲۰۱۰) بر ایندئولوژی شایسته سالاری تأکید دارد و معتقدند چنین دیدگاهی فرصت های آموزش عالی و تحصیلات تکمیلی را بر اساس لیاقت و صلاحیت، و نه امتیازات خانوادگی و طبقاتی، در اختیار متقاضیان قرار می دهد و بدین ترتیب، عدالت اجتماعی را به ظهور می رساند. (Zhang, 2019)

^{۱۵} - Watts, M., Rodriguez Mora, J.V., & Comerford, D. 2017

^{۱۶} - Power & Kennedy

^{۱۲} - Chan

^{۱۳} - World Trade Organization

^{۱۴} - libman

امام علی (ع) در نامه ۵۳ البلاغه خطاب به مالک اشتر بر استفاده از معیارها در به کارگیری افراد تأکید مینماید و میفرماید: در انتخاب تنها به فراست و خوشگمانی خود اعتماد نکن که مردم جهت جلب نظر والیان به آراستن ظاهر میپردازند و خوش خدمتی پیشه میسازند؛ اما در پس آن نه خیرخواهی است و نه امانتداری. اسلام سه معیار اصلی ایمان، علم و آگاهی و کفایت را برای پذیرش هر مسئولیت مطرح مینماید (تقوی دامغانی، ۱۳۸۶). لازم است سازمانها در جهت کارآمدسازی اقدامات مدیریت منابع انسانی که نقش مهمی در ایجاد انگیزه و نگرش های مثبت شغلی (رضایت شغلی و تعهدسازمانی) دارند، تلاش شود. همچنین لازم است در فرآیند جامعه پذیری در سازمان ها از زمان استخدام توجه و تأکید شود. تدوین ضوابط با تضمین اجرائی کافی و ایجاد سازوکارهای نظارتی لازم برای اجرای آن در زمینه انتصاب، انتخاب و جابجائی مدیران ضروری به نظر می رسد. بی توجهی به معیارهای شایستگی در انتصاب مدیران و گاه انتصابات سیاسی موجب روی کار آمدن مدیرانی شده است که در جهت منافع خود یا گروه های ذینفع هستند و پاسخگوئی لازم را ندارند. همچنین تحقیقات نشان می دهد در اینگونه مدیران عمدتاً عزمی راسخ برای انجام برنامه های اصلاحات اداری وجود نداشته و نگاهی ابزاری به این برنامه ها وجود داشته و دچار فرمالیسم شده اند. (صمد بارانی و همکاران، ۱۳۹۶). مهمترین موانع کارآفرینی مدیریت منابع انسانی از دیدگاه خبرگان در حوزه نظام جذب، تأمین و تعدیل نیروی انسانی در حوزه سیاسی قانونی عبارتند از:

- ۱- عدم تناسب- قانون مدیریت خدمات کشوری با ابعاد کارآفرینی نظام مدیریت منابع انسانی؛ ۲- عدم توجه به کارآفرینی در انتصاب مدیران بالاخص مدیران در سطح کلان کشور؛ ۳- وجود قوانین و مقررات دست و پاگیر حاکم بر اداره سازمان های دولتی؛ ۴- عدم توجه به کارآفرینی در فرآیند استخدام و بکارگیری کارکنان و ۵- عدم توجه به کارآفرینی در انتصاب مدیران و در حوزه اقتصادی عبارتند از ۱- نظام پاداش نامتناسب با کارآفرینی؛ ۲- نظام پرداخت حقوق و مزایا نامتناسب با هزینه های زندگی و ۳- عدم توجه به کارآفرینی در ارتقاء

و مسیر پیشرفت شغلی و درحوزه اجتماعی فرهنگی عبارتند از ۱) فرهنگ سازمانی محافظه کارانه و ۲) اعمال کنترل و نظارت های شدید سازمانی در سازمان های دولتی ایران میباشد. (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۸). نتایج تحقیقات نشان می دهد، شاخص های تشکیل دهنده سرمایه های انسانی به ترتیب اهمیت، تجربه و تخصص در رتبه اول، شایستگی و مهارت ها در رتبه دوم، انگیزش و رضایت کارکنان، روحیه کار تیمی، خلاقیت و نوآوری، قابلیت حل مسئله و تصمیم گیری در رتبه سوم تا ششم قرار دارند. مولفه های تشکیل دهنده سرمایه های ساختاری به ترتیب، روندها و فرآیندها در رتبه اول، ساختار سازمانی در رتبه دوم، فرهنگ سازمانی رتبه سوم، سیستم اطلاعاتی رتبه چهارم، مدیریت دانش سازمانی رتبه پنجم، اقدامات مدیریت منابع انسانی رتبه ششم، مالکیت معنوی رتبه هفتم، تحفیف و توسعه رتبه هشتم و نوآوری در محصولات و فرآیندها در رتبه نهم قرار دارند. مولفه های تشکیل دهنده سرمایه های اجتماعی به ترتیب، ارزش های مشترک در رتبه اول، زبان مشترک در رتبه دوم، اعتماد-تعهد-عمل متقابل و دوجانبه- تعاملات موجود در شبکه و تعدد تعاملات در رتبه سوم تا هفتم قرار دارند. (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۸). به منظور بهبود وضع موجود "وجود راهبرد دانش در ساختارهای دولتی" و کاهش فاصله آن با وضع مطلوب، می بایست اولین و مهمترین کار را که تشکیل کمیته یا شورای سیاستگذاری و هماهنگی راهبردی دانش است، صورت پذیرد و مواردی را که در ادامه میآید در دستور کار قرار دهد:: ۱) شناسایی و اولویتبندی منابع تأمین مالی بخش با رویکرد پژوهشهای کلان و راهبردی. ۲) طراحی، پیادهسازی و پایش نقشه های راه دانش مبتنی بر آموزش، پژوهش و فناوریهای مورد نیاز. ۳) ارزیابی منافع حاصل از فروش دانش فنی. ۴) تدوین، ابلاغ و استقرار نظام تعیین صلاحیت حرفهای منابع انسانی شاغل و شرکتهای پیمانکار و مشاور فعال. ۵) شناسایی بازارهای هدف و تسهیل صدور خدمات آموزشی، پژوهشی و فناوری. ۶) بررسی زمینههای مشارکت و حضور در فن بازارها و اجرای آن. ۷) بازنگری سرفصلهای آموزشی و

طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی جدید در زمینه های مرتبط. (ابوالحسن فقیهی و همکاران، ۱۳۹۲). در زمینه پیروی از سند مادر چشم انداز ۲۰ ساله توسعه کشور، ۹ گروه هستند که واجد شرایط برای احراز مقام استعداد‌های برتر و نخبگی و عضویت در بنیاد نخبگان معرفی شده است، اما تحقیقات نشان می دهد که-نخبگان جذب شده تاکنون فقط از پنج گروه می باشند و بنیاد در جذب این پنج گروه، عملکرد مناسبی داشته اما در جذب چهار گروه دیگر از نخبگان ضعیف عمل کرده است. یکی از اهداف تأسیس بنیاد، عبارت است از: "... توسعه علمی و متوازن کشور و ...". ولی بنیاد از برخی از گروهها مانند برگزیدگان کنکورهای سراسری خیلی راحت نخبه جذب می کند ولی از برخی گروهها مانند دانش آموختگان بسیار سخت نخبه جذب می کند. (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به سرشت جامعه خودمان، می توان سه ویژگی اساسی را بعنوان مشترکات زیربنائی برای ساماندهی نظام شایسته سالاری بیان داشت: ۱- معرفت جوئی ۲- عدالت خواهی ۳- عبودیت و محبت. در این راستا، معرفت جوئی را می توان به توسعه ظرفیت نظام اجتماعی از طریق توسعه مفاهیم موجود و ایجاد مفاهیم نو توصیف کرد. - مفهوم عدالت خواهی بمعنای سنجش لحظه به لحظه و نقطه به نقطه ساماندهی نظام در تحقق چشم انداز تکاملی نظام تعریف می شود. - عبودیت و محبت را می توان به برون فکنی پرستش و ایثار در ابعاد اجتماعی تعبیر نمود. (خدایار ابیلی و همکاران، ۱۳۷۷). در تدوین خطمشی های علمی و عملی، بر رویکرد بکارگیری مشارکت نخبگان در فرایند تدوین خطمشی های عمومی تأکید دارد و همچنین بر این منطق استوار است که اگر در تدوین خطمشی های عمومی از مشارکت نخبگان استفاده شود منجر به بهبود در تدوین و اجرای خط مشی ها میشود و بی اعتنایی به این رویکرد ممکن است نتایج فاجعه باری را در اجرای خطمشی به همراه داشته باشد. بر مبنای یافته های پژوهش، ایجاد شبکه های آموزشی و پژوهشی و فن آوری بین دانشگاه ها و مؤسسات پژوهشی با سازمان های اجرایی کشور، به عنوان تأثیرگذارترین عامل و اصلاح رفتار سیاسی- اجتماعی در سطح ملی، شناخته می شود.

(عبدالحمید و همکاران، ۱۳۹۸). در این تحقیق مهمترین عوامل سازمانی اثرگذار بر نگهداشت نخبگان و استعدادها، همانا، فرهنگ و عدالت سازمانی، پذیرش استعدادها، شرائط کاری، ماموریت و چشم انداز شفاف سازمان، وجهه و برند سازمان، رضایت از سرپرست مستقیم، فراهم نمودن فرصت رشد و شکوفائی، جو سازمانی، احساس پویائی، نوع همکاران، حمایت مدیر ارشد و افراد بالا دستی می باشد که از این میان، عوامل رضایت از مسئول مستقیم و فرهنگ سازمانی هرکدام با فراوانی ۱۶ و عوامل شرائط کاری و احساس پویائی هرکدام با فراوانی ۵، برترتیب پر تکرارترین و کم تکرارترین عوامل سازمانی اثرگذار بر نگهداشت نخبگان علمی و استعدادها بودند. (شاطری و همکاران، ۱۳۹۴). یافته های تحقیق نشان داد که از بین عوامل فرهنگی، سازمانی و دولتی، عامل سازمانی دارای بیشترین تأثیر در نگهداشت کارکنان داشته است. همچنین از بین عوامل سازمانی، سبک رهبری، دارای بیشترین تأثیر در نگهداشت کارکنان را داراست. (نسرین جزنی و همکاران، ۱۳۹۵). در دهه های گذشته، فناوری، تأثیر چشم گیری در فرایندها و عملکردهای مدیریت منابع انسانی داشته است. برای نمونه و به طور ویژه، اینترنت کمک کرده است بسیاری از فرایندهای منابع انسانی با بهره‌وری بیشتری همراه باشد. مدیریت منابع انسانی الکترونیک بهترین مصداق این نوع سیستم‌هاست (عرفانیان و همکاران، ۱۳۹۳). توجه به اصل جامعیت در اصول شایسته سالاری حکایت از تک بعدی نبودن و توجه به عوامل درون و برون سازمانی این پدیده دارد. وبه چگونگی تأثیر ابعاد و عوامل دیگر درون سازمانی (همچون عوامل محتوایی ساختار مدیریتی، استراتژی، فرهنگ سازی، تکنولوژیکی) و برون سازمانی (اقتصادی، فرهنگی، قانونی، اجتماعی)

نیز توجهی جدی دارد. (عبدصبور، ۱۳۹۵) اظهار می دارد، در اواخر قرن نوزدهم، در اروپا و ایالات متحد، دوتغییر مهم اقتصادی تأثیر بسزایی در روند نخبه پروری و نخبه‌گزینی داشتند. اولین تحول بروز انقلاب صنعتی دوم، یعنی ظهور صنایع جدید مانند علوم مواد شیمیایی و برق بود که اساس

دانش محسوب می‌شدند. دومین مورد همکاری‌های مشترک اقتصادی و ظهور شرکت مدیریتی چندلر بود. فرار مغزها می‌تواند محرکی برای رشد آموزش داخلی و همچنین افزایش حواله‌های مالی ارسالی مهاجران به کشورشان باشد. در این راستا ارسال حواله‌ها موجب پیوند با تجارت بین‌المللی و سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و شبکه‌های ارتباطی گسترده می‌شود. و اثر بازخورد که همان بازگشت فیزیکی مهاجران است، خود نیز موجبات انتقال فناوری و تجربه را برای کشور مبدا به ارمغال خواهد آورد. (Kaies Samet, 2013). نظام آموزشی مدرن کشورهای مهاجر دهنده همواره مد نظر کشورهای مهاجرپذیر بوده و موجبات ایجاد روابط بین‌المللی بیشتری را بین دو کشور فراهم می‌کند. رشد تحرکات بین‌المللی پرسنل علمی یکی از ویژگی‌های لاینفک جهانی شدن علم است و در این زمینه مشکل «فرار مغزها» در کشورهای در حال توسعه نگران‌کننده است. ۱۵٪ - ۲۰٪ از فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها، کشور قزاقستان را به دنبال فرصتی برای رشد علمی خود، ترک می‌کنند. مشکل «فرار مغزها» تهدیدی برای امنیت ملی محسوب می‌شود. باید بگوییم که مدارس و دانشگاه‌ها نباید فقط در حوزه آموزش فعالیت کنند و صرفاً از لحاظ تئوری و حفظیات دانشجویان را بارور نمایند بلکه باید دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحصیلی را به سمت عملیاتی شدن و کاربردی کردن سوق داده و آنان را به حوزه‌های علمی "مسئله محور" بودن و توانائی "حل مسئله" داشتن، رهنمون گردند. A.Zhatkanbaeva (& et al, 2012). ایالت نیو مکزیکو در خصوص تولید، حفظ، نگهداری و جذب نیرو انسانی ماهر، دچار مشکل می‌باشد و زیرساخت‌های لازم برای جلوگیری از مهاجرت نخبگان خود برخوردار نیست لذا می‌بایست با انجام سرمایه‌گذاری و جذب سرمایه‌های مردمی جهت ایجاد زیرساخت‌های فناورانه، زمینه‌های اولیه رشد و توسعه را فراهم نمود.

با افزایش تولید و انجام امور تبلیغی و فرهنگی در جامعه و تشویق آنان به مصرف محصولات بومی ایالت، می‌توان رشد اقتصادی را افزایش داد. بهبود کیفیت محصولات، گام بعدی است که می‌تواند مشتریان را مانا و ماندگار نماید. (Aaron T. Cowan & et al, 2019). در حالی که عواملی مانند بی‌ثباتی سیاسی و شبکه‌های مهاجرت می‌توانند نقش مهمی در تقویت جریان‌های خروجی داشته باشند. در این موارد ملاحظات اقتصادی عامل اصلی فشار بیشتر بر مهاجرت در منطقه است و تا زمانی که تفاوت دستمزدها بین مبدا و مقصد وجود داشته باشد، این جریان وجود دارد. Mehtap Akgüç, February (2020). بانک جهانی در گزارش سالانه خود بیان می‌دارد، برای کاهش فرار مغزها، کشورها باید سیاست‌هایی را اتخاذ کنند که به جای محدود کردن مهاجرت، مزایای بالقوه را در کشور مبدأ افزایش دهد. بهبود کیفیت حکمرانی و تقویت نهادها در کشورهای مبدأ، سیاست‌های بلندمدتی هستند که می‌توانند به علل ریشه‌ای مهاجرت مداوم بپردازند. سیاست‌های حفظ نیروی کار ماهر شامل ترویج توسعه بخش خصوصی و ایجاد اشتغال، سرمایه‌گذاری در آموزش عالی، انتقال ایده‌ها، دانش، فناوری‌ها، تجارت و سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی شده و مهاجرت بازگشی را تشویق می‌کند. به لطف یکپارچگی جهانی و پیشرفت‌های تکنولوژیکی که ارتباطات را افزایش می‌دهد، مهاجرت ماهر ممکن است به طور فزاینده‌ای شامل مدت زمان کوتاه‌تر و مسیرهای دایره‌ای (بازگشت مهاجران به کشورشان) باشد که منجر به دستاوردهایی برای کشورهای مبدأ خواهد شد. (WORLD BANK ECA, 2019). عوامل اقتصادی و غیراقتصادی می‌تواند محرک مهاجرت بین‌المللی از کشورهای حتی با امکانات رفاهی بسیار توسعه‌یافته باشد. مهاجرت از دولت‌های رفاهی بسیار توسعه‌یافته یک فرآیند بسیار انتخابی است. چارچوبی که بر

بازده مالی مورد انتظار، رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی و سرمایه اشتغال در بخش‌های خاص شغلی تمرکز دارد، بسیاری از واریانس‌ها را توضیح می‌دهد و فرآیند تصمیم‌گیری اساسی را روشن می‌کند. نابرابری‌های اقتصادی بین مناطق مختلف جهان محرک اصلی مهاجرت بین‌المللی است. محققان مهاجر، هر ساله تعداد قابل توجهی از مهاجران به کشورهای دارای رفاه اقتصادی بسیار توسعه یافته را نشان می‌دهد. (Marcel Erlinghagen & et al, 2021). برگشت مهاجران یکی از منابع افزایش سودآوری حاصل از فرار مغزها است: مهاجران بسیار ماهر به خانه بر می‌گردند و دانش و مهارت‌های به دست آمده را در کشور خود به کار می‌گیرند (استارک و فن، ۲۰۰۶) (داکوئر ۲۰۰۷). مهاجران برگشتی با توجه به میزان پیشرفت تکنولوژی در کشور مبدا و چگونگی وجود دسترسی به زیرساخت‌های مناسب است که تعیین می‌کند تا چه اندازه دانش و مهارت‌های آنان قابل بهره‌برداری در کشور است. یک مطالعه در مورد قصد بازگشت در بین پزشکان مشغول به کار در انگلیس نتیجه‌گیری زیر را ارائه می‌دهد: ۲۶٪ از پاسخ‌دهندگان قصد بازگشت ندارند، ۴۱٪ قصد بازگشت دارند و ۳۲٪ بالاترین هستند. (Boncea, 2015). (مهدی زاده اشرفی و همکاران، ۱۳۹۳) در مقاله‌ای با موضوع "بررسی و تحلیل موانع شایسته‌سالاری در شرکت ارتباطات زیرساخت" در خصوص مولفه‌های تاثیرگذار چنین آورده‌اند: عوامل برون سازمانی :: فرهنگی/اجتماعی: ۱- در آموزش عالی رشد نامتوازن و ارتباط نداشتن آن با نیازهای کشور وجود دارد. ۲- مدرک تحصیلی از ضریب و امتیاز بالائی برخوردار نباشد و در کنار آن از آزمون‌ها و تست‌های مناسب و سایر ابزارها بررسی دانش و مهارت کاربردی افراد نیز استفاده شود. عوامل اقتصادی: نیاز توجه به این موضوع که ناتوانی اقتصادی کشور، قدرت سازمان‌های دولتی رادر جذب و جبران خدمت نیروهای شایسته و با کیفیت بسیار

پائین می‌آورد و موجب خروج آنان از سازمان و جذب ایشان به بخش خصوصی ویا ورود به جرگه فرار مغزها خواهد شد. عوامل قانونی: ۱- بر اساس اصول شایسته‌سالاری، مدیران و مسئولانی که به علت ارتباطات سیاسی و یا وجهه اجتماعی خود از منافع و مزایای ویژه‌ای برخوردارند، شناسائی واز ادامه فعالیت آنها جلوگیری به عمل آید. ۲- سازمان ویا نهادهای مستقل واز نظر سیاسی بی طرف برای مراقبت از اصول شایسته‌سالاری در ادارات و سازمان‌ها تشکیل شود و از ساختارهای قانونمند مردم نهاد و نیز احاد جامعه بعنوان چشم بینای خود جهت نظارت، ارزیابی عملکرد وارسال اطلاعات استفاده و آنان را در منافع حاصله سهیم نمود. ۳- پست‌های سیاسی و پست‌های حرفه‌ای شناسائی و تعریف گردد و بازنگری مجددی در راستای همسان سازی تعاریف شغلی بانیا‌های روز جامعه صورت پذیرد.

چارچوب نظری

هدف تحقیق، آینده‌نگری و شناسائی عوامل تاثیرگذار بر بازگشت و مهاجرت معکوس نخبگان در ایران است. با توجه به پیشینه بیان شده، عوامل متعددی در بازگشت سرمایه‌های فکری و نخبگان علمی دخیل می‌باشند که بطور کلی می‌توان آنان را به دو گروه "درون سازمانی" و "برون سازمانی" تقسیم نمود البته عوامل درون سازمانی خود به دلیل اهمیت و گستردگی موضوع به دو زیر مجموعه "عوامل حوزه ستادی" و "عوامل حوزه پژوهشی" تقسیم می‌شوند در حوزه درون سازمانی-ستادی می‌توان به مولفه‌های "نظام جذب و استخدام نخبه محور و شایسته‌سالار"، "نظام ارزشیابی و ارتقاء شغلی عدالت محور"، "استراتژی، ساختار، فرهنگ، دانش سازمان یادگیرنده"، "حقوق مالکیت مادی، معنوی، فکری"، "حمایت‌های مالی (امکانات معیشتی، رفاهی، بهداشتی)"، درحوزه درون سازمانی-پژوهشی به مولفه‌های "ایجاد زیست بوم

فناوری"، "ارتباط مراکز تصمیم گیری با مراکز علمی"، "ارتباط مراکز علمی با صنعت و فضای کسب و کار"، "حمایت از خلاقیت و نوآوری" ... در حوزه برون سازمانی به مولفه های "جذب نخبگان و سرمایه های خارجی"، "سیاسی-قانونی"، "اقتصادی"، "اجتماعی-فرهنگی- رسانه"، "دولت الکترونیک" ... اشاره نمود. این متغیرها که عنوان متغیرهای مکنون شناخته می شوند، به کمک تکنیک تحلیل عاملی (مدل های اندازه گیری) و تکنیک تحلیل مسیر (مدل های ساختاری)، ارتباط بین آنان مورد بررسی قرار گرفته و به سوالات و فرضیات تحقیق، پاسخ داده می شوند. در این خصوص با توجه به پیشینه ذکر شده، جدول مولفه ها، سوال، فرضیات و مدل مفهومی تحقیق، به شرح ذیل می باشد.

جدول ۱ - جدول مولفه

مفهوم	ابعاد	مولفه	منابع
مهاجرت معکوس سرمایه های فکری	زیست بوم فناوری	ایجاد زیست بوم فناوری (مراکز رشد، فناوری و دانش بنیان)	"Irina Boncea , 2015"; "Ça-glar Özden2006"; "Aaron T. Cowan 2019"; "WORLD BANK ECA , 2019"; "Subbotin ,A. Zhatkanbaeva2012"; "A. Kaies Samet2013"; "A. Zhatkanbaeva2012"; "Zhang , T.H. 2019"; "Estebana ,O . González-Samin , A 2021"; "Pooya Azadi2020"; "Fuentes, F. Iñigo,2017"; "Brezis & Crouzet 2004"; "Watts,2017"
		ارتباط مراکز دانش بنیان با صنعت و فضای کسب و کار	
	نظام اداره نخبه محور و شایسته سالار	ارتباط با مراکز علمی بین المللی	«سند راهبردی کشور در امور نخبگان ۱۳۹۱»، سیاست های کلی "علم و فناوری (نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری)" ابلاغی مقام معظم رهبری در اجرای بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی مصوب (۱۳۹۳/۰۶/۲۹)، عبدالحمید، مضانپور، رضائیان ۱۳۹۸، فقیهی، معمارزاده، صفری گودرزی ۱۳۹۲، الوانی، سید جعفر مرعشی، محمدحسن عرفانیان ۱۳۷۷، شاطری، ایلی، رضائیان، قلی پور و مرادفام ۱۳۹۴، مصاحبه
		حمایت از خلاقیت و نوآوری	
	سازمان یادگیرنده	نظام جذب و استخدام نخبه محور و شایسته سالار	Irina Boncea , 2015; "WORLD BANK ECA , 2019"; "Zhang , 2019"; "Marcel Erlinghagen2021"; "Giovanni Facchini 2019"; "Pooya Azadi2020"; "Elise S. Brezis and François 2004"; "Alexander Libman,2017"; "Estebana ,O, 2017" Watts,2017 سیاست های کلی "علم و فناوری (نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری)" ابلاغی مقام معظم رهبری در اجرای بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی مصوب (۱۳۹۳/۰۶/۲۹)، فریدون عبدصبور، ۱۳۹۵، فقیهی، معمارزاده، صفری گودرزی ۱۳۹۲، ایلی، الوانی، مرعشی و عرفانیان ۱۳۷۷، تقوی دامغانی ۱۳۸۶، بارانی، فقیهی و نجف بیگی ۱۳۹۶، حسن زاده، ناصر میرسپاسی، ابوالحسن فقیهی، رضانجف بیگی، افشار کاظمی ۱۳۹۸، قاسمی، دانشفرد، نجف بیگی و افشار کاظمی ۱۳۹۸، «سند راهبردی کشور در امور نخبگان ۱۳۹۱»، مصاحبه
		حمایت های مالی (معیشتی- رفاهی- بهداشتی)	
	برون سازمانی	استراتژی، ساختار، فرهنگ سازمان یاد گیرنده	Mehtap Akgüç , February 2020"; "Pooya Azadi 2020"; "Aaron T. Cowan 2019"; "WORLD BANK ECA , 2019"; "Ça-glar Özden2006"; "Marcel Erlinghagen 2021"; "Giovanni Facchini 2019"; "O. Estebana 2014"; "Zhang , T.H. 2019. "; "Watts,2017"
		مالکیت فکری- معنوی	
		جذب نخبگان و سرمایه های خارجی	
		سیاسی / قانونی	
	برون سازمانی	ثبات اقتصادی و حمایت از تولید ملی	سند راهبردی کشور در امور نخبگان ۱۳۹۱، فریدون عبدصبور، ۱۳۹۵، فقیهی، معمارزاده، صفری گودرزی ۱۳۹۲، عبدالحمید، مضانپور، رضائیان ۱۳۹۸، حسن زاده، ناصر میرسپاسی، ابوالحسن فقیهی، رضانجف بیگی، افشار کاظمی ۱۳۹۸، قاسمی، دانشفرد، نجف بیگی و افشار کاظمی ۱۳۹۸، شاطری، ایلی، رضائیان، قلی پور و مرادفام ۱۳۹۴، جزنی، نسرين، حسن توکلی نژاد، غلامرضا معمارزاده طهران و همکاران. ۱۳۹۵، سیاست های کلی "علم و فناوری (نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری)" ابلاغی مقام معظم رهبری در اجرای بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی (۱۳۹۳/۰۶/۲۹)، سید مهدی الوانی، علیرضا شیروانی ۱۳۸۳، مصاحبه
		دولت الکترونیک	

سوال اصلی تحقیق : خطمشی های درون سازمانی (ایجاد نظام زیست بوم فناوری، نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار، استراتژی، ساختار، فرهنگ و دانش سازمان یادگیرنده) و برون سازمانی (نظام سیاسی و قانونی کارآمد،

ثبات اقتصادی و حمایت از تولید ملی، جذب نخبگان و سرمایه های خارجی) در "مهاجرت معکوس نخبگان" ایران تأثیر گذارند؟

فرضیه فرعی ۲: خط مشی های سیاسی - قانونی کارآمد "مهاجرت معکوس نخبگان" ایران تاثیر گذار است.

فرضیه فرعی ۳: ثبات اقتصادی و حمایت از تولید ملی بر "مهاجرت معکوس نخبگان" ایران تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۴: ایجاد زیست بوم فناوری جامع و یکپارچه بر "مهاجرت معکوس نخبگان" ایران تاثیر گذار است.

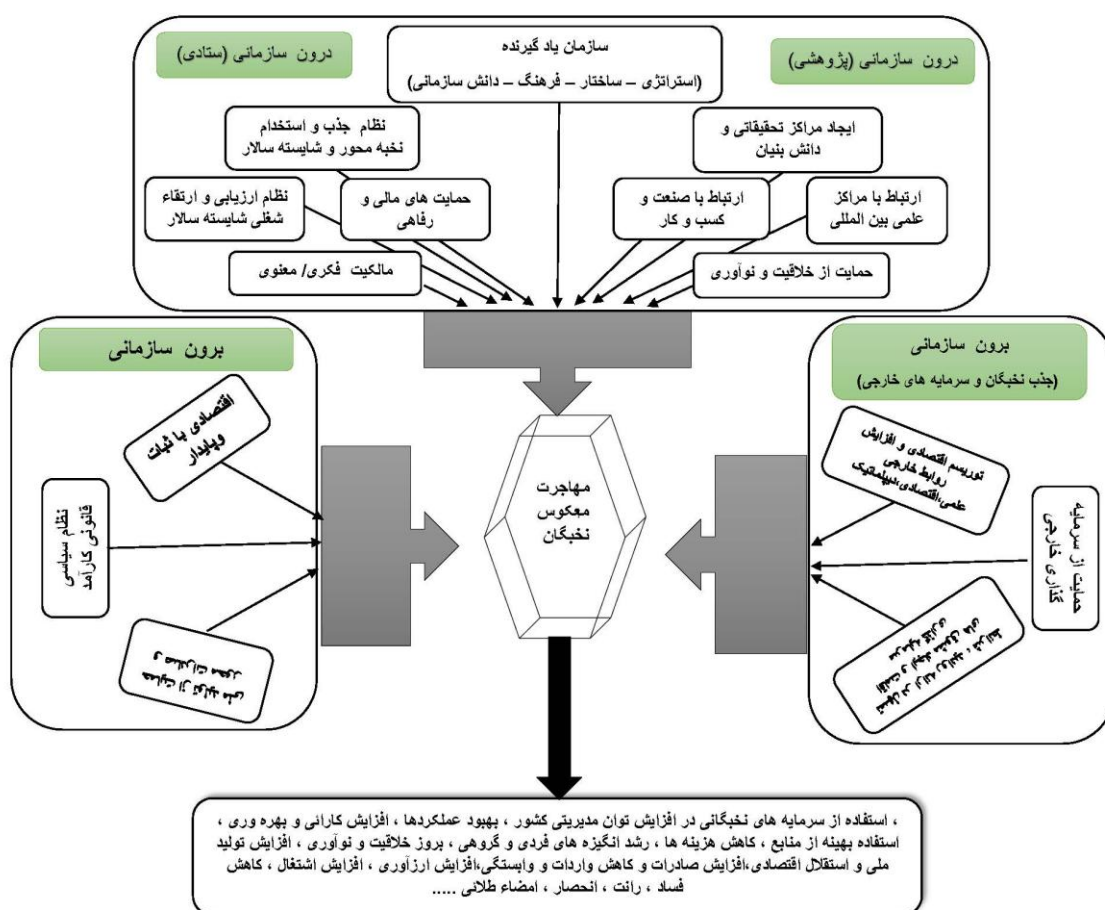
فرضیه فرعی ۵: نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار بر "مهاجرت معکوس نخبگان" ایران تاثیر گذار است.

فرضیه فرعی ۶: استراتژی، ساختار، فرهنگ سازمان یادگیرنده بر "مهاجرت معکوس نخبگان" ایران تاثیر دارد.

فرضیه اصلی تحقیق: خط مشی های درون سازمانی (ایجاد زیست بوم فناوری، نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار، استراتژی، ساختار، فرهنگ سازمان یادگیرنده) و برون سازمانی (جذب نخبگان و سرمایه های خارجی، نظام سیاسی و قانونی، ثبات اقتصادی و حمایت از تولید ملی) بر "مهاجرت معکوس نخبگان" ایران تاثیر گذار است.

فرضیه فرعی ۱: جذب نخبگان و سرمایه های خارجی بر "مهاجرت معکوس نخبگان" ایران تاثیر گذار است.

مدل پیشنهادی تحقیق



شکل ۱. مدل مفهومی

حاضر در شهر تهران با جامعه آماری ۷۰۰ نفر بوده که در این راستا بدلیل عدم اطلاع از واریانس و احتمال موفقیت یا عدم موفقیت متغیرها و همچنین محدود بودن جامعه، از جدول

روش تحقیق: نوع تحقیق بصورت کاربردی (بر مبنای هدف)، کمی (بر مبنای نوع داده)، توصیفی (بر مبنای ماهیت)، پیمایشی (بر مبنای راهبرد) می باشد. تحقیق

تعیین نمونه "مورگان" استفاده و جامعه نمونه آماری تحقیق به تعداد ۲۴۸ نفر تعیین گردید و روش نمونه گیری بصورت تصادفی صورت پذیرفت. روش گردآوری اطلاعات نیز کتابخانه ای- میدانی می باشد. روش میدانی از نوع مصاحبه های نیمه ساختاریافته با خبرگان و به روش گلوله برفی و ارسال پرسشنامه های الکترونیکی با تکنیک دلفی انجام شد و ۲۵۲ پاسخنامه الکترونیکی واصل گردید. روش گردآوری اطلاعات نیز کتابخانه ای- مصاحبه می باشد بدینگونه که این اطلاعات از نظر کیفی، از طریق ابزار های مصاحبه های نیمه ساختاریافته با خبرگان (به روش گلوله برفی) و همچنین از نظر کمی از روش کتابخانه ای (منابع مکتوب والکترونیکی) جمع اوری گردید و سپس مولفه ها و شاخص های تاثیرگذار بر تحقیق از آن استخراج شد. در این راستا با ارسال مولفه ها و شاخص های مورد نظر به ۱۱ نفر از خبرگان و تأیید ایشان، مدل مفهومی طراحی گردید. از ابزار پرسشنامه نرم افزاری تحت شبکه اینترنت، جهت توزیع سوالات و جمع آوری پاسخ ها به روش دلفی استفاده گردید و همچنین از طیف لیکرت برای "کمی" کردن شاخص ها استفاده شد. در بررسی و تحلیل داده ها، از روش تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری و از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و اسمارت پی.ال.اس استفاده شده است. تأیید روائی صوری و محتوایی کمی داده ها، توسط ۱۱ نفر از خبرگان - تأیید روائی محتوایی کیفی داده ها، توسط آزمون های CVI و CVR - تعیین همگرایی و واگرایی پرسشنامه، از آزمون فورنل و لارکر و میزان پایایی و اطمینان از پرسشنامه نیز توسط آزمون کرونباخ انجام پذیرفت.

یافته های تحقیق: (آزمون ها)

بررسی نرمال بودن توزیع داده های تحقیق، به کمک آزمون کولموگروف- اسمیرنوف^{۱۷}:

طبق این آزمون که توسط نرم افزار اس.پی.اس.اس محاسبه گردیده متغیرهای تحقیق دارای سطح معنی داری کمتر از خطای ۰.۰۵ بودند بنابراین توزیع غیرنرمال است و

برای سنجش فرضیات تحقیق، باید از آزمون های ناپارامتریک استفاده شود.

شاخص KMO^{18} و آزمون بارتلت: از این آزمون برای تعیین کفایت داده ها جهت انجام تحقیق استفاده می شود که اگر مقدار شاخص بارتلت کمتر از ۰.۵٪ و مقدار شاخص KMO بیشتر از ۰.۵ باشد آنگاه تعداد داده های استفاده شده، برای آزمودن فرضیات کافی می باشند. در این تحقیق مقدار شاخص بارتلت بیشتر از ۰.۵ و مقدار شاخص KMO ۰.۸۳۰ است، لذا کفایت داده ها در حد عالی است و سطح معنی داری ۰.۰۰۰ بوده که چون از ۰.۰۵ کمتر است، ماتریس همبستگی واحد نبوده و بین متغیرها ارتباط وجود دارد.

تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش: پس از اطمینان از کفایت داده های تحقیق که توسط آزمون KMO و بارتلت انجام پذیرفت، برای تحلیل عاملی، باید از صحت مدل های اندازه گیری متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل کنیم. نمودارهای شکل ۲ مدل اندازه گیری متغیرهای تحقیق را در حالت تخمین استاندارد و شکل ۳ در حالت ضرایب معنی داری نشان می دهد. با توجه به شکل ۲، بار عاملی همه پرسش ها بزرگ تر از ۰.۵ یا مساوی آن است؛ پس هیچ یک از شاخص ها از مدل حذف نخواهد شد. طبق شکل ۳، ضرایب معنی داری همه پرسش ها بزرگ تر از ۰.۹۶ است و بنابراین همه بارهای عاملی معنی دار هستند.

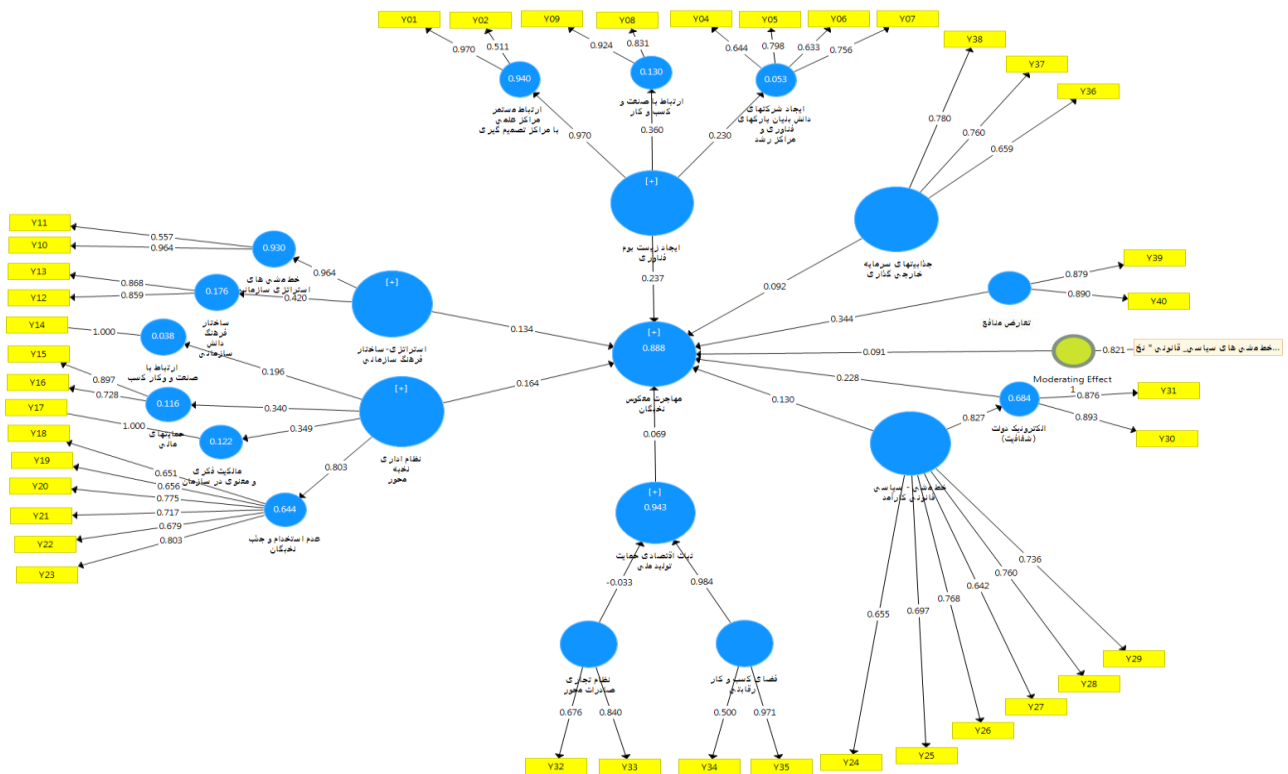
بررسی پایایی و ضریب آلفای کرونباخ: سازگاری درونی یا پایایی پرسشنامه نخستین معیاری است که برای برازش مدل های اندازه گیری به کار می رود. به زبان ساده در پایایی خوب، ابزار اندازه گیری در مکان دیگریا زمان دیگر نتایج مشابهی به دست می دهد. آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی قدرتمند در معادلات ساختاری است که مقدار مناسب برای آن بزرگ تر از ۰.۷ است. در جدول ۲، مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از میزان ۰.۷ بیشتر و برابر با ۰.۹۴۴ است؛ در این صورت، پرسشنامه تحقیق دارای پایایی مورد قبول است.

18 - Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy

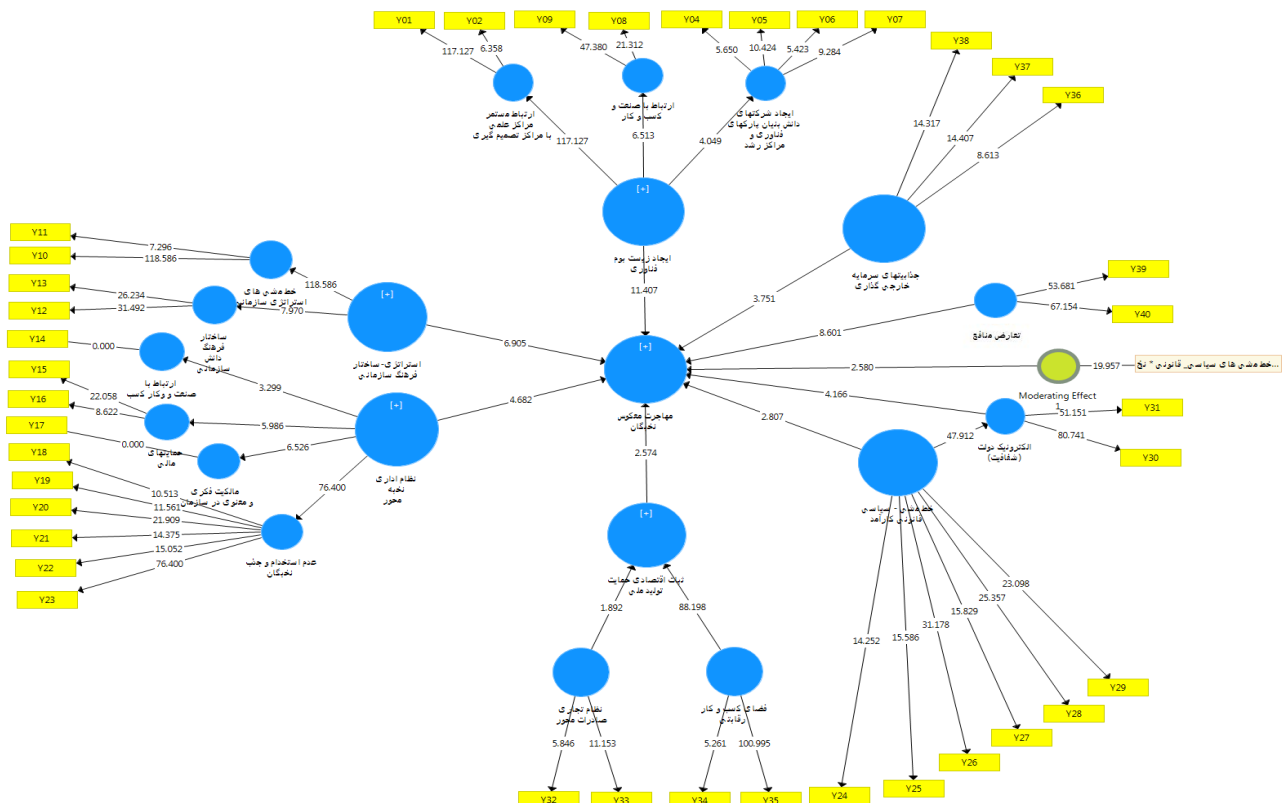
17 - Kolmogorof Smirnov

جدول ۲- آزمون آلفای کرونباخ

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	46



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین استاندارد- پس از حذف شاخص‌های ضعیف



شکل ۳ (مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین ضرایب معناداری- پس از حذف شاخص‌های ضعیف)

ارائه مدل و آینده‌نگری مهاجرت معکوس نخبگان ایران

$CR > -4$ (جدول ۵) $AVE > 0.5$
 AVE (جدول ۵).

فورنل و لارکر^{۲۰} (۱۹۸۱) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی و مقدار بحرانی آن را ۰.۵ دانستند؛ بدین معنی که مقدار میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰.۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد. با توجه به موارد گفته شده و مقادیر جدول ۳، مقادیر تمامی میانگین واریانس های استخراج شده از ۰.۵ بیشتر است و همچنین $CR > AVE$ است از این رو، این پژوهش دارای روایی همگرایی مناسبی است.

روایی همگرا: روایی دومین معیاری است که برای برآزش مدل های اندازه گیری به کار می رود. سنجۀ رایج، برای ایجاد روایی همگرا در سطح سازه، میانگین واریانس استخراج شده (AVE^{19}) است. مقدار میانگین واریانس استخراجی برابر با ۰.۵ یا بالاتر نشان می دهد که، به طور میانگین، سازه بیش از نیمی از واریانس معرف های متناظر را تشریح می کند. شروط لازم برای برقراری روایی همگرا بدین شرح است: ۱- همه بارهای عاملی معنی دار باشند (شکل ۳). ۲- همه بارهای عاملی بالای ۰.۵ یا ۰.۷ باشند (شکل ۲). ۳- مقدار

جدول ۳- میانگین واریانس استخراجی، پایایی ترکیبی

متغیرهای وابسته / مستقل	میانگین واریانس استخراجی (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
مهاجرت معکوس نخبگان	۰.۷۵۰	۰.۹۴۷
ایجاد زیست بوم فناوری جامع و یکپارچه	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰
استراتژی-ساختار-فرهنگ سازمانی یادگیرنده	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰
نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰
نظام سیاسی / قانونی کارآمد	۰.۵۰۶	۰.۸۶۰
اقتصاد پایدار و با ثبات و از حمایت تولید ملی	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰
جذابیت های سرمایه گذاری های خارجی	۰.۵۴۰	۰.۷۷۸
دولت الکترونیک	۰.۷۸۳	۰.۸۷۸

که همان اعداد روی قطر جدول ۴ هستند، بیشتر از ضریب همبستگی آن با دیگر متغیرها (اعداد محل تلاقی یک متغیر با متغیرهای دیگر) باشد. طبق جدول ۴، روایی واگرایی در حد قابل قبولی قرار دارد.

روایی واگرا: روایی واگرا از دو طریق سنجیده می شود: ۱- روش های بارهای عاملی متقابل؛ ۲- روش فورنل و لارکر. در این تحقیق، از روش دوم استفاده شده است. به زعم فورنل و لارکر، روایی واگرایی زمانی در سطح قابل قبولی است که جذر AVE (میانگین واریانس استخراج شده) یک متغیر،

²⁰ - Fornell & Larker

¹⁹ - Average Variance Extracted

جدول ۴ آزمون فورنل و لارکر

متغیر	مهاجرت معکوس	زیست بوم فناوری	سازمان یادگیرنده	نظام اداری نخبه محور	سیاسی / قانونی کارآمد	ثبات اقتصادی	سرمایه گذاری خارجی	تعارض منافع
مهاجرت معکوس نخبگان	۰.۸۸۶							
ایجاد زیست بوم فناوری جامع و یک	۰.۴۷۵	۱						
استراتژی-ساختار- فرهنگ یادگیرنده	۰.۲۹۹	۰.۱۱۸	۱					
نظام اداری نخبه محور و شایسته سا	۰.۶۵۴	۰.۱۵۴	۰.۳۰۸	۱				
نظام سیاسی / قانونی کارآمد	۰.۴۳۱	۰.۳۱۹	۰.۳۱۹	۰.۵۹۵	۰.۷۱۱			
اقتصاد پایدار و با ثبات	۰.۴۵۷	۰.۲۳۶	۰.۲۵۷	۰.۲۹۸	۰.۲۸۲	۰.۷۶۲		
جذابیت های سرمایه گذاری خارجی	۰.۴۶۰	۰.۱۶۳	۰.۱۵۷	۰.۱۶۸	۰.۴۱۰	۰.۰۲۳	۰.۷۳۵	
دولت الکترونیک	۰.۸۱۷	۰.۳۴۴	۰.۰۹۲	۰.۵۳۳	۰.۶۲۷	۰.۲۸۶	۰.۴۳۲	۰.۸۸۵

تحلیل داده ها

آزمون فرضیات اصلی و فرعی تحقیق توسط تحلیل مسیر : برای تأیید یا رد فرضیات در مدل درونی (شکل ۳) ، ضرائب روی پیکان های بین مکنون ها در مدل معنی داری باید به ترتیب از ۱/۶۴ ، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ بیشتر باشد که اگر چنین شد ، نتیجه می گیریم که فرضیه صفر (H_0) رد شده و فرضیه یک (H_1) در سطوح ۹۰٪ ، ۹۵٪ و ۹۹٪ تایید شده است.

فرضیه اول : "نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار" بر "مهاجرت معکوس نخبگان" در ایران تاثیرگذار است .

$$\begin{cases} H_0 : \beta_i = 0 & \text{فرض صفر:} \\ H_1 : \beta_i \neq 0 & \text{فرض یک:} \end{cases}$$

H_0 : "نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار" بر "مهاجرت معکوس نخبگان" در ایران تاثیرگذار نیست.

H_1 : "نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار" بر

"مهاجرت معکوس نخبگان" در ایران تاثیرگذار است. مطابق مدل درونی (شکل ۳) ، مولفه "خطمشی های نظام اداری نخبه محور" دارای ضریب معنی داری ۴.۶۸۲ بوده و از ± 2.58 بزرگتر است و این بدان معنی است که متغیر مستقل فوق ، با احتمال ۹۹٪ بر متغیر وابسته "" تاثیرگذار است. بنابراین، با فرض صفر (H_0) رد شده و فرض یک (H_1) قبول می باشد که در این صورت ، فرضیه فوق تأیید میگردد. ضریب مسیر ۰.۱۶۴ بدین معنی است که، با یک واحد افزایش در متغیر مستقل «خطمشی های نظام اداری نخبه محور»، افزایش ۰.۱۶۴ واحدی در متغیر وابسته «مهاجرت معکوس سرمایه های فکری» ایجاد خواهد شد. خلاصه بررسی آزمون فرضیات دیگر تحقیق ، در جدول ۵ آورده شده است .

جدول ۵ نتایج آزمون فرضیات تحقیق بر اساس تحلیل مسیر

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	ضریب معنی داری	نتیجه	تحقیقات مشابه
فرضیه ۱	نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار	مهاجرت معکوس نخبگان	۰.۱۶۴	۴.۶۸۲	تأیید	سید مهدی الوانی، سید - (صمد بارانی؛ ابوالحسن فقیهی، رضانجف بیگی (۱۳۹۶) (Ogbewere) - حسین اخوان علوی؛ طیبه بیات، سید مجتبی حسینی فرد. ۱۳۹۳. Irina Boncea , 2015"; "WORLD BANK ECA , 2019"; "Zhang , 2019"; "Marcel Erlinghagen2021"; "Pooya Azadi2020"; "Alexander Libman,2017"; "
فرضیه ۲	ایجاد زیست بوم فناوری یکپارچه و جامع	مهاجرت معکوس نخبگان	۰.۲۳۷	۱۱.۴۰۷	تأیید	"Irina Boncea , 2015"; "Aaron T. Cowan 2019"; "WORLD BANK ECA , 2019"; "Subbotin , A. Samin , A 2021"; "Pooya Azadi2020"; "Zhang , T.H. 2019"; "نسرین جزئی- توکل یزاد - غلامرضا معمارزاده ؛ "Zhang , T.H. 2019"; طهران - افشار کاظمی ، ۱۳۹۵.
فرضیه ۳	استراتژی-ساختار- فرهنگ سازمان یادگیرنده	مهاجرت معکوس نخبگان	۰.۱۳۴	۶.۹۰۵	تأیید	; "Alexander Libman,2017"; " Estebana , O . González-Fuente,F. Watts,2017 " Iñigo 2017" صمد بارانی؛ ابوالحسن فقیهی، رضانجف بیگی ۱۳۹۶ : دکتر مهدی عبدالحمید -دانیال رمضانپور-دکتر علی رضائیان ، ۱۳۹۸

فرضیه ۴	نظام سیاسی - قانونی کارآمد	مهاجرت معکوس نخبگان	۰.۱۳۰	۲.۸۰۷	تأیید	(صمد بارانی؛ ابوالحسن فقیهی، رضانجف بیگی ۱۳۹۶) (دکتر مهدی عبدالحمید - دانیال رمضانپور - دکتر علی رضائیان، ۱۳۹۸) - (فریدون عبدصبور، ۱۳۹۵) - (نقی پورفر ۱۳۹۲) - (Korsnes et al. 2020) ; "Mehtap Akgüç, February 2020" ; "Giovanni al.2017" ; "Pooya Azadi 2020" ; "Salter et al. 2016" ; "Fernando O. Estebana 2014" ; "Giovanni Facchini 2019"
فرضیه ۵	ثبات اقتصادی و حمایت از تولید ملی	مهاجرت معکوس نخبگان	۰.۰۶۹	۲.۵۷۴	تأیید	"Aaron T. Cowan 2019" ; "WORLD BANK ECA , 2019" ; "Çağlar Özden2006" ; "Marcel Erlinghagen 2021" ; "Murugova et al. 2015" ; "Zhang , T.H. 2019. " ; "Tan 2008" ; "Ijwereme, O.B (,2018" ; " Watts,2017"
فرضیه ۶	جذب نخبگان و سرمایه های خارجی	مهاجرت معکوس نخبگان	۰.۰۹۲	۳.۵۷۱	تأیید	"Murugova et al. 2015" ; "Zhang , T.H. 2019. " ; "WORLD BANK ECA , 2019" ; "Tan 2008" ; "Ijwereme, O.B ,2018" ; "Korsnes et al.2017" ; "Pooya Azadi 2020" ; "Salter et al. 2016" ; "Giovanni Facchini 2019" ; "Fernando O. Estebana 2014" ; "Watts,2017" خدایار ۱۳۷۷. ابیلی، سید مهدی الوانی، سید جعفر مرعشی، محمدحسن عرفانیان
فرضیه ۷	دولت الکترونیک (متغیر میانجی)	مهاجرت معکوس نخبگان	Sobel Test=4.2852 > ± 2.58		تأیید	Aaron T. Cowan 2019 ; "Ijwereme, O.B ,2018"Salter et al. " Giovanni Facchini 2019" 2016 محمد عرفانیان خان زاده - رضا نجف بیگی - کرم الله دانش فرد، ۱۳۹۳

واقع شده است. لذا نتیجه می شود، فرض صفر (H_0) رد و فرض یک (H_1) مورد تأیید بوده و فرضیه اصلی تحقیق بدینسان تایید می گردد.

فرضیه متغیر میانجی: متغیر میانجی "دولت الکترونیک" در تاثیرگذاری متغیر مستقل "خط مشی های سیاسی - قانونی کارآمد" بر متغیر وابسته "مهاجرت معکوس نخبگان" تاثیر دارد.

برای بررسی معناداری تاثیر میانجی یک متغیر در رابطه ی میان دو متغیر دیگر، از آزمون سوبل (Sobel) استفاده می شود

در روش محاسبه آنلاین آزمون سوبل به آدرس: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> برای

مقادیر متغیرهای این آزمون طبق شکل ۲ داریم: $a = 0.827$ $b = 0.228$ $Sa = 0.017$ $Sb = 0.053$ و $a = 0.827$ $b = 0.228$ $Sa = 0.017$ $Sb = 0.053$

فرضیه اصلی: خط مشی های درون سازمانی (نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار - نظام زیست بوم فناوری جامع - استراتژی، ساختار، فرهنگ سازمان یادگیرنده) و برون سازمانی (نظام سیاسی و قانونی کارآمد - ثبات اقتصادی و حمایت از تولید ملی - جذب نخبگان و سرمایه های خارجی) بر "مهاجرت معکوس نخبگان" در ایران تاثیرگذار است

$$\begin{cases} H_0 : \beta_i = 0 & \text{فرض صفر} \\ H_1 : \beta_i \neq 0 & \text{فرض یک} \end{cases}$$

H_0 : "خط مشی های کارآمد درون سازمانی و برون سازمانی بر "مهاجرت معکوس نخبگان" تاثیر ندارد .
 H_1 : "خط مشی های ناکارآمد درون سازمانی و برون سازمانی بر "مهاجرت معکوس نخبگان" تاثیر دارد .
در آزمون فرضیه اصلی، با استفاده از جدول شماره ۵ و شکل های ۲ و ۳، کلیه فرضیات فرعی مربوط به مولفه های درون و برون سازمانی همگی تأیید گردیده و تاثیرگذاری آنان بر متغیر وابسته "مهاجرت معکوس نخبگان" مورد تأیید

جدول ۶ آزمون Sobel

CALCULATION FOR THE SOBEL TEST				
An interactive calculation tool for mediation tests				
Online utilities Mediation & moderation material Vanderbilt Psychological Sciences Vanderbilt Quantitative Methods	Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
	a 0.827	Sobel test: 4.2851645	0.04400204	0.00001826
	b 0.228	Aroian test: 4.28426644	0.04401127	0.00001833
	Sa 0.017	Goodman test: 4.28606313	0.04399282	0.00001819
	Sb 0.053	Reset all	Calculate	

می توان بیان نمود که در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر میانجی "تعارض منافع" بر تاثیر گذاری متغیر مستقل "خط مشی

طبق جدول ۶، مقدار تی حاصل از آزمون سوبل برابر ۴.۲۸۵۲ می باشد که به دلیل اینکه از ± 2.58 بیشتر است

های سیاسی-قانونی کارآمد" بر متغیر وابسته "مهاجرت معکوس نخبگان"، معنی دار بوده و فرضیه تأیید می شود.

تحلیل و بررسی متغیر تعدیل گر "تعارض منافع"

در این بررسی، طبق شکل های ۲ و ۳، ضرائب معناداری حاصل از تاثیر متغیر تعدیل گر "تعارض منافع" بر رابطه میان متغیر مستقل "خط مشی های سیاسی-قانونی کارآمد" بر متغیر وابسته "مهاجرت معکوس نخبگان" برابر با ۲۵۸۰ بوده که چون بزرگتر از ۱۰۹۶ می باشد بنابراین مدل ساختاری نشان می دهد که متغیر تعدیل گر "تعارض منافع" بطور معنی داری بر رابطه بین متغیر مستقل "خط مشی های سیاسی-قانونی کارآمد" و متغیر وابسته "مهاجرت معکوس نخبگان" تاثیر گزار بوده و این اثرگزاری مثبت و مستقیم به میزان (۰.۰۹۱) می باشد و این بدان معنی است که به احتمال ۹۵٪، اگر "تعارض منافع" در "خط مشی های سیاسی-قانونی کارآمد" به درستی رعایت شود، با یک واحد افزایش در متغیر تعدیل گر، تاثیرگزاری متغیر مستقل "خط مشی های سیاسی-قانونی کارآمد" بر متغیر وابسته "مهاجرت معکوس نخبگان" به میزان (۰.۰۹۱) واحد افزایش می دهد.

معیار ضریب تعیین (R^2): این ضریب سومین معیار برازش مدل اندازه گیری است و نشان می دهد چند درصد تغییرات متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل تبیین می شود. سه مقدار ۰.۱۹ و ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به منزله مقدار ملاک برای مقادیر ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شود. با توجه به شکل ۲، مقادیر R^2 شامل

۰.۸۸۸ برای متغیر وابسته «مهاجرت نخبگان علمی» و ۰.۶۸۴ برای متغیر میانجی «دولت الکترونیک» می باشد و نشان از برازش قوی مدل دارد. ضریب تعیین ۰.۸۸۸ بدین معنی است که ۸۸.۸٪ از تغییرات متغیر وابسته با توجه به متغیرهای مستقل تعیین می شود.

آزمون GOF^{21} : فرمول ۱

$$GOF = \frac{\sqrt{\text{average (AVE)} \times \text{average (R}^2\text{)}}}{\text{GOF}}$$

 پنجمین معیار برازش است که با آن برازش بخش کلی مدل را نیز کنترل می کنند. معیار یادشده را تننهاوس²² و همکاران در ۲۰۰۴ ابداع کرده و سه مقدار ۰.۰۱ و ۰.۲۵ و ۰.۳۵ را به ترتیب به منزله برازش ضعیف و متوسط و قوی معرفی نمودند. حال با توجه به مقادیر AVE درج شده در جدول ۳ و مطالب بیان شده در آزمون بالا (معیار ضریب تعیین (R^2))، (average AVE = 0.822) و (average R^2 = 0.786) بوده و طبق فرمول (۱) $GOF = 0.804$ حاصل شده و برازش کلی تحقیق حاضر، بعنوان برازش قوی تأیید می گردد.

بحث و نتیجه گیری : بحث

در این مرحله از تحقیق، پس از شناسایی مولفه های تاثیر گزار و تعیین میزان و شدت اثرگزاری آنان، نیاز به تعیین اولویت و رتبه بندی آنان می باشد که به شرح جدول ۷ می باشد.

21 - General Model fit

22 - Tenenhaus

جدول ۷ رتبه بندی متغیرهای مستقل

اولویت	متغیر	ضریب مسیر	ضریب معنی داری
۱	ایجاد زیست بوم فناوری یکپارچه و جامع	۰.۲۳۷	۱۱.۴۰۷
۲	نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار	۰.۱۶۴	۴.۶۸۲
۳	استراتژی-ساختار-فرهنگ-دانش سازمانی یادگیرنده	۰.۱۳۴	۶.۹۰۵
۴	نظام سیاسی - قانونی کارآمد	۰.۱۳۰	۲.۸۰۷
۵	جاذبیت های سرمایه گذاری های خارجی	۰.۰۹۲	۳.۷۵۱
۶	ثبات اقتصادی و حمایت از تولید ملی	۰.۰۶۹	۲.۵۷۴

مطابق جدول ۷، متغیر «ایجاد زیست بوم فناوری یکپارچه» بعنوان اولویت اول، بیشترین تأثیرگذاری را در متغیر وابسته دارد. ضرایب معنی داری این متغیر به میزان ۱۱.۴۰۷ است. و چون از میزان ± 2.58 بیشتر است لذا با ضریب اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که متغیر مستقل فوق، اثر مثبت و مستقیمی به میزان ۰.۲۳۷ بر متغیر وابسته «نگهداشت سرمایه های فکری» دارد؛ و همچنین ضریب مسیر ۰.۲۳۷ بدین معنی است که، با یک واحد افزایش در متغیر مستقل مذکور، افزایش ۰.۲۳۷ واحدی در متغیر وابسته ایجاد خواهد شد. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات (Aaron T. Cowan, Kelly R. Cowan, Steven T. Walsh, 2019)، (WORLD BANK ECA)، (Irina Boncea, 2015)، (ابوالحسن فقیهی، غلامرضا معمارزاده، صفری، طاهری گودرزی ۱۳۹۲) .. (عرفانیان، خانزاده، نجف بیگی و دانش فرد ۱۳۹۳) همخوانی دارد. متغیر «نظام اداری نخبه محور و شایسته سالار»، که از مؤلفه های درون سازمانی محسوب می گردد، در مرتبه دوم قرار دارد. طبق جدول ۷، ضرایب معنی داری متغیر مستقل فوق به میزان ۴.۶۸۲ است. و چون از میزان ± 2.58 بیشتر است لذا با ضریب اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که متغیر مستقل مذکور، اثر مثبت و مستقیمی به میزان ۰.۱۶۴ بر متغیر وابسته خواهد داشت. و همچنین ضریب مسیر ۰.۱۶۴ بدین معنی است که، بایک واحد افزایش

در متغیر مستقل، افزایش ۰.۱۶۴ واحدی در متغیر وابسته ایجاد خواهد نمود. نتایج حاصله با نتایج تحقیات (حسن زاده، ناصر میرسپاسی، ابوالحسن فقیهی، رضانجف بیگی، افشار کاظمی ۱۳۹۸)، (صمد بارانی؛ ابوالحسن فقیهی، رضانجف بیگی ۱۳۹۶). (سند راهبردی کشور در امور نخبگان) همخوانی دارد. متغیر «خط مشی های استراتژی-ساختار-فرهنگ-دانش سازمانی یادگیرنده»، که از مؤلفه های درون سازمانی محسوب می گردد، در مرتبه سوم قرار دارد. طبق جدول ۷، ضرایب معنی داری متغیر مستقل فوق به میزان ۶.۹۰۵ است. و چون از میزان ± 2.58 بیشتر است لذا با ضریب اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که متغیر مستقل مذکور، اثر مثبت و مستقیمی به میزان ۰.۱۳۴ بر متغیر وابسته خواهد داشت. و همچنین ضریب مسیر ۰.۱۳۴ بدین معنی است که، بایک واحد افزایش در متغیر مستقل، افزایش ۰.۱۳۴ واحدی در متغیر وابسته ایجاد خواهد نمود. نتایج حاصله با تحقیقات (قاسمی، کرم اله دانش فرد، رضانجف بیگی، افشار کاظمی ۱۳۹۸)، (دکتر مهدی عبدالحمید -دانیال رمضانپور-دکتر علی رضائیان، ۱۳۹۸)، (شاطری، ابیلی، علی رضائیان، قلی پور، شعله مرادفام، ۱۳۹۴). همراهی می باشند. متغیر «خط مشی های سیاسی-قانونی» بعنوان اولویت چهارم، دارای ضریب معنی داری به میزان ۲.۸۰۷ است لذا با ضریب اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که متغیر مستقل فوق، اثر مثبت و مستقیمی

نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف شناسایی عوامل تاثیرگذار بر مهاجرت نخبگان و سرمایه‌های فکری کشور و آینده‌نگری در اجراء خط مشی‌های مناسب جهت مهاجرت معکوس و بازگشت آنان می‌باشد. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است، وجود زیست‌بوم فناوری جامع و یکپارچه، می‌تواند محیطی فعال و پویا برای بروز خلاقیت و نوآوری‌های محققان و نخبگان علمی کشور را فراهم آورده و انگیزه‌های لازم برای ماندگاری نخبگان فعلی و بازگشت نخبگان مهاجر را افزایش دهد. وجود نظام اداری نخبه‌محور و شایسته‌سالار، زمینه جذب افراد نخبه، اصلح و کارآمد را فراهم آورده و نخبگان در چنین محیطی، علاوه بر داشتن انگیزه کافی برای کار و تلاش مداوم و خلاقانه، به آرمان و رسالت سازمان وفادار بوده و در تحقق اهداف سازمان، بیش از پیش متعهد و وفادار باشند و از مهاجرت‌های ناخواسته و هدررفت منابع انسانی علمی کشور، که اصلی‌ترین منبع و دارایی هر نظام حکمرانی است، جلوگیری بعمل خواهد آورد. نظام سیاسی و قانونی کلان کشور می‌بایست با وضع قوانین و مقررات بروز، کارآمد و پویا و همچنین نظارت بر اجرای صحیح آن، در تحقق این اهداف کوشا باشند و با ایجاد نظام‌های قضائی و بازرسی شجاع، مستقل و قوی، می‌تواند بستری امن و شفاف، اعتمادساز و عدالت‌محور را برای کلیه فعالان حقیقی این حوزه فراهم سازد. در این راستا، استفاده از فناوری‌های نوین و ایجاد دولت الکترونیک می‌تواند بعنوان موثرترین ابزار جهت تحقق اهداف فوق مورد استفاده قرار گیرد. این امر موجب افزایش سرعت عمل، کاهش زمان و هزینه‌های بروکراسی، جلوگیری از فساد-رانت-انحصار-امضاء طلایی، دسترسی آزاد اطلاعات، ایجاد شفافیت و قرار گرفتن عملکرد دولتمردان در اطاق شیشه‌ای را برای شهروندان جامعه بدنبال خواهد داشت. وجود ساختار و فرهنگ سازمانی مبتنی بر سازمان یادگیرنده، علاوه بر صیانت از منابع انسانی خود، بستر رشد و ارتقاء علمی و دانشی آنان را فراهم آورده و نخبه‌پروری را محور اصلی چشم انداز و استراتژی‌های کلان خود ساخته و از خلاقیت و نوآوری کارکنان همواره حمایت نموده و وجود مالکیت

به میزان ۰.۱۳۰ برمتغیر وابسته داشته و بایک واحد افزایش درمتغیر مستقل، افزایش ۰.۱۳۰ واحدی درمتغیر وابسته را شاهد خواهیم بود. این نتایج با نتایج تحقیقات (WORLD BANK ECA, 2019)، (دکتر مهدی عبدالحمید، دانیال رمضانپور، دکتر علی رضائیان، ۱۳۹۸)، (Marcel Erlinghagen, 2021)، (عبدصبور ۱۳۹۵) ... همراستا می‌باشد. متغیر "جذابیت‌های سرمایه‌گذاری‌های خارجی" که از مؤلفه‌های برون‌سرزمینی محسوب می‌گردد، در مرتبه پنجم قرار دارد. طبق جدول ۷، ضرایب معنی‌داری متغیر مستقل فوق به میزان ۳.۷۵۱ است. و چون از میزان ± 2.58 بیشتر است لذا با ضریب اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که متغیر مستقل مذکور، اثر مثبت و مستقیمی به میزان ۰.۰۹۲ بر متغیر وابسته خواهد داشت. و همچنین ضریب مسیر ۰.۰۹۲ بدین معنی است که، بایک واحد افزایش درمتغیر مستقل، افزایش ۰.۰۹۲ واحدی درمتغیر وابسته ایجاد خواهد نمود. نتیجه حاصله با نتایج تحقیقات (Kaies Samet, 2013)، (Aaron T. Cowan, Kelly R. Cowan, Steven T. Walsh, 2019) مطابقت دارد. متغیر "ثبات اقتصادی و حمایت از تولید ملی" که از مؤلفه‌های برون‌سرزمینی محسوب می‌گردد، در مرتبه پنجم قرار دارد. طبق جدول ۷، ضرایب معنی‌داری متغیر مستقل فوق به میزان ۲.۵۷۴ است. و چون از میزان ± 2.58 بیشتر است لذا با ضریب اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که متغیر مستقل مذکور، اثر مثبت و مستقیمی به میزان ۰.۰۶۹ بر متغیر وابسته خواهد داشت. و همچنین ضریب مسیر ۰.۰۶۹ بدین معنی است که، بایک واحد افزایش درمتغیر مستقل، افزایش ۰.۰۶۹ واحدی درمتغیر وابسته ایجاد خواهد نمود. این نتایج با نتایج تحقیقات (WORLD BANK ECA, 2019)، (Mehtap Akgüç, February 2020) همراستا می‌باشد.

فکری و صیانت از مالکیت معنوی را به رسمیت می شناسد. وجود رشد و ثبات اقتصادی، با ایجاد فضای کسب و کار پویا و رقابتی، ارج نهادن به تولیدکنندگان بعنوان قهرمانان ملی، حمایت از تولیدات داخلی، حمایت از بخش خصوصی و اجرای صحیح و شفاف اصل ۴۴ قانون اساسی، کنترل تورم و استقرار نظام مالی و پولی علمی، حمایت از تولید و جلوگیری از واردات کالاهای مصرفی و دارای تولید مشابه داخلی، جلوگیری از فرآیند قاچاق کالا (رسمی-غیررسمی)، فرهنگ سازی و هدایت افکار عمومی به مصرف کالای وطنی بعنوان یک ارزش فراهم خواهد شد. جذب

نخبگان و سرمایه های خارجی می تواند عامل مهمی در بازگشت مهاجران و جذب و انتقال سرمایه های خارج از کشور به داخل کشور باشد. در این راستا ایجاد توریسم اقتصادی و افزایش روابط خارجی علمی، اقتصادی، دیپلماتیک به همراه تسهیل در ارائه روادید، شرائط اقامت و ایجاد مشوق های سرمایه گذاری، خط مشی هایی هستند که به کمک آن می توان به اهداف فوق دست یافت. در جدول ۸، موثرترین خط مشی ها جهت ایجاد مهاجرت معکوس و بازگشت نخبگان، از منظر خبرگان این پژوهش آورده شده است.

جدول ۸ - موثرترین خط‌مشی‌ها در مهاجرت معکوس و بازگشت نخبگان طبق نظر خبرگان

ردیف	خط‌مشی‌های موثر در بازگشت و مهاجرت معکوس نخبگان	ضریب مسیر
۱	حمایت از شرکتهای دانش بنیان جهت بومی‌سازی و تولید ملی، جلوگیری از واردات کالاهایی که تولید مشابه داخلی دارند	۰.۹۷۱
۲	ایجاد زیست بوم فناوری و شرکت های دانش بنیان در کشور و ارتباط مستمر با مراکز علمی بین الملل جهت تبادلات علمی	۰.۹۷۰
۳	نخبه‌پروری بعنوان محور اصلی چشم‌انداز و استراتژی‌های کلان سازمان و ایجاد ساختارها بر مبنای سازمان یادگیرنده	۰.۹۶۴
۴	ایجاد نظام شفاف و عدالت محور در جذب و استخدام نخبگان به همراه نظام شایسته سالاری در ارزیابی عملکرد و ارتقاء شغلی	۰.۸۰۳
۵	جذب نخبگان و سرمایه های خارجی و تسهیل در ارائه روادید، شرائط اقامت و ایجاد مشوق های سرمایه گذاری	۰.۷۸۰
۶	اجرای صحیح اصل ۴۴ قانون اساسی، واگذاری امور اجرایی به بخش خصوصی و عمومی و کوچک‌سازی دولت	۰.۷۶۸
۷	ایجاد صنعت توریسم اقتصادی و افزایش روابط علمی، اقتصادی، دیپلماتیک با جهان خارج	۰.۷۶۰
۸	ایجاد دولت الکترونیک جهت مبارزه با فساد، رانت، امضای طلایی، دسترسی عادلانه به اطلاعات، شفافیت و ایجاد اطاق شیشه ای	۰.۶۸۴
۹	ایجاد ارتباط و معرفی دستاوردهای شرکت های دانش بنیان و پارک‌های علم و فناوری با صنعت و فضای کسب و کار	۰.۳۶۰
۱۰	ایجاد نظام مالکیت فکری و صیانت از حقوق مادی و معنوی دستاوردهای نخبگان، از خلق ایده تا تولید نهایی	۰.۳۴۹
۱۱	ایجاد مکانیسم‌های هوشمند و سیستماتیک در بروکراسی کشور جهت جلوگیری از بروز تعارض منافع	۰.۳۴۴

پیشنهادهات: با توجه به نتایج جدول ۷ و خط مشی های جدول ۸، پیشنهاد می گردد با ایجاد دانشگاههای نسل سوم و تعریف پروژه های دانشگاهی بصورت پروژه های فناورانه و مسئله محور، فارغ التحصیلان را مهیای صنعت و بازار کار نموده و آنان را در تاسیس و ایجاد شرکت های دانش بنیان که اساس و بنیان ساختارهای زیست بوم فناوری است، یاری رسانده و از تجربیات و تولیدات آنان در حل مشکلات و مسائل موجود کشور استفاده حداکثری نمود. میزان استفاده و بکارگیری نخبگان علمی کشور بعنوان یک شاخص مهم ارزیابی عملکرد نظام اداری، مطرح و اجراء گردد. میزان استفاده از محصولات دانش بنیان و تولیدات ملی، شاخص

دیگری است که می تواند بعنوان ملاک ارزیابی عملکرد مدیران مراکز دولتی و صنعتی مورد استفاده قرار گیرد. پیاده سازی هرچه سریعتر فرایندهای زیرساختی دولت الکترونیک که بعنوان یک متغیر میانجی قوی در این پژوهش بدان اشاره شده است و همچنین ایجاد مکانیزم های سیستماتیک در کلیه سطوح و مراحل اجرائی بروکراسی کشور (به کمک دولت الکترونیک فراگیر)، پیشنهاد دیگری است که به کمک آن می توان مسئله بسیار مهم و حیاتی تعارض منافع را که در پژوهش حاضر به عنوان یک متغیر تعدیل گر تاثیرگذار، معرفی شده است، حل نمود. پیشنهاد می شود از ریسک پذیری مدیران خلاق و کارآمد حمایت شده و آنان را از ثبات شغلی مناسبی برخوردار نمود.

منابع

- ۱- ابیلی، خدایار، سید مهدی الوانی، سیدجعفر مرعشی و محمدعرفانیان. ۱۳۷۷. میزگرد جامعه مدنی، شایسته سالاری، مدیریت نخبگان. نشریه تدبیر. شماره ۸۲.
- ۲- الوانی، سید مهدی، سید حسین اخوان علوی، طیه بیات و سید مجتبی حسینی فرد. ۱۳۹۳. بررسی و تحلیل برنامه های بنیاد ملی نخبگان در حوزه های «شناخت و جذب» و «حمایت و پشتیبانی» از استعداد های برتر و نخبگان. مدیریت در دانشگاه اسلامی. سال سوم، شماره (پیاپی ۷).
- ۳- بارانی، صمد، ابوالحسن فقیهی و رضا نجف بیگی. ۱۳۹۶. موانع تحول نظام اداری ایران: مطالعه ای در فرهنگ سازمانی. پژوهش های مدیریت عمومی. دوره دهم، شماره ۳۶. صص. ۳۰-۵.
- ۴- تقوی دامغانی، سید رضا. ۱۳۸۶. نگرشی بر مدیریت اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی. چاپ هفتم. ص ۱۳۷، ۱۳۵.
- ۵- جزنی، نسرين، حسن توکلی نژاد، غلامرضا معمارزاده طهران و محمدعلی افشار کاظمی. ۱۳۹۵. شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر در نگهداشت کارکنان. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی. دوره هشتم، شماره ۴ (پیاپی ۲۶). صص. ۱۸۵-۱۵۵.
- ۶- حسن زاده، حسن، ناصر میرسپاسی، ابوالحسن فقیهی و رضا نجف بیگی. ۱۳۹۸. طراحی چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی کارآفرین در بخش دولتی. چشم انداز مدیریت دولتی. سال دهم، شماره ۳۸.
- ۷- رمضانپور، دانیال، مهدی عبدالحمید و علی رضائیان. ۱۳۹۸. ارائه الگوی عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان در فرایند تدوین خط مشی های عمومی نظام جمهوری
- اسلامی ایران. پژوهش های مدیریت عمومی. دوره دوازدهم، شماره ۴۶ (پیاپی ۴۶). صص. ۶۷-۳۷.
- ۸- سیاست های کلی "علم و فناوری (نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری)" ابلاغی مقام معظم رهبری در اجرای بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی مصوب (۱۳۹۳/۰۶/۲۹).
- ۹- سند راهبردی کشور در امور نخبگان، مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۱/۰۷/۱۱).
- ۱۰- شاطری، کریم، خدایار ابیلی، علی رضائیان، آرین قلی پور و شعله مرادفام. ۱۳۹۴. عوامل اثرگذار بر حفظ استعدادها و نخبگان صنعت برق در راستای تحقق سیاست های کلی علم و فناوری. سیاست های راهبردی و کلان. شماره ۱۲.
- ۱۱- عبدصبور، فریدون. ۱۳۹۵. الگوی جامع برای مفهوم سازی و استقرار شایسته سالاری در سازمان های دولتی ایران. پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، الگوی پایه پیشرفت، بیست و نهم و سی ام اردیبهشت ۱۳۹۵.
- ۱۲- عرفانیان خانزاده، حمید، رضا نجف بیگی و کرم الله دانش فرد. ۱۳۹۳. مدیریت منابع انسانی الکترونیک ابزار تحول در بهره وری سازمان. مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت). دوره هشتم، شماره ۳۲. صص. ۳۵-۷.
- ۱۳- فقیهی، ابوالحسن، غلامرضا معمارزاده طهران، سعید صفری و حجت طاهری گودرزی. ۱۳۹۲. طراحی الگوی راهبرد دانش برای سازمان های دولتی ایران. فصلنامه علمی- پژوهشی بهبود مدیریت. دوره هفتم، شماره ۲ (پیاپی ۲۰).
- ۱۴- قاسمی، فریدون، کرم اله دانش فرد، رضا نجف بیگی و محمدعلی افشار کاظمی. ۱۳۹۸. آسیب شناسی سرمایه فکری وزارت نفت. فصلنامه

- علمی مدیریت سازمان‌های دولتی. دوره هشتم، شماره ۱ (پیاپی ۲۹). صص. ۷۹-۹۲.
- ۱۵ - مهدی‌زاده اشرفی، علی، محمد رضا لطفی و حسین حاجی محمدحسین معمار. ۱۳۹۳. بررسی و تحلیل Journal of International Economics 120 (2019) 126–144, Elsevier
- 16 - Akgüç ,M and Di Salvo, M. (2020), BRAIN DRAIN IN SOUTHERN MEDITERRANEAN COUNTRIES: EVIDENCE, CHALLENGES & POLICIES, EMNES Policy Paper No 012.
- 22 - Libman, A. 2017. Bureaucracy and economic growth. In: Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance. Springer International Publishing.
- 17 - Boncea ,I . (2015), Turning brain drain into brain gain: evidence from Romania's medical sector, Procedia Economics and Finance 20 (2015) 80 – 87, Elsevier.
- 23 - Özden ,Ç . Schiff ,M.(2006), INTERNATIONAL MIGRATION, remittances, and the Brain Drain, A copublication of the World Bank and Palgrave Macmillan: ISBN-10: 0-8213-6372-7, eISBN-10: 0-8213-6374-3 , ,DOI: 10.1596/978-0-8213-6372-0.
- 18 - Brezis , E.S. & Crouzet . F,(2004), The institutions of the recruitment of power elites, meritocracy, and economic growth in western democracies, 23-24 July 2004, Venice International University, San Servolo. ReaserchGate.
- 24 - Pooya ,A . Mirramezani ,M . Mesgaran , M B. (April 2020), Migration and Brain Drain from Iran, Stanford Iran 2040 Project ,Working Paper No. 9 , (April 2020).
- 19 - Erlinghagen ,M. Ette ,A. F Schneider ,N. Nils WitteThe. (2021). Global Lives of German Migrants: Consequences of International Migration Across the Life Course, ISSN 2364-4087 ISSN 2364-4095 (electronic), IMISCOE Research Series, ISBN 978-3-030-67497-7, Springer.
- 25 - Samet , K. (2013), Circular migration between the North and the South: Effects on the source Southern economies, Procedia - Social and Behavioral Sciences 93 (2013) 225 – 242, Elsevier.
- 20- Estebana ,O . González-Fuente,F. Iñigo,(2017), The Migration of Skilled Women: A Case Study in the United Kingdom, Procedia - Social and Behavioral Sciences 161 (2014) 234 – 240, Elsevier.
- 26 - Subbotin ,A. Samin , A .(2021), Brain drain and brain gain in Russia: Analyzing international migration of researchers by discipline using Scopus bibliometric data 1996–2020 , Scientometrics (2021) 126:7875–7900 , Springer.
- 21 - Facchini ,G . Maggie ,Y. Liu. Mayda ,A M . Zhou,M. (2019), China's "Great Migration": The impact of the reduction in trade policy uncertainty, Journal of International Economics 126:7875–7900 , Springer.
- 27 - T.Cowan ,A. R Cowan, K. T Walsh, S, (2019), Mitigating High-Skill Brain Drain in Low-Growth Economies: An Examination of

- Existing Brain-Drain Threats in New Mexico and Strategy and Policy Alternative to Address Them, Portland State University: 978-1-890843-39-7-2019 PICMET.
- 28 - Watts, M., Rodriguez Mora, J.V., & Comerford, D. 2017. The rise of meritocracy and the inheritance of advantage. Society for Economic Dynamics.
- 29 - WORLD BANK ECA ECONOMIC , UPDATE FALL (2019). Migration and Brain Drain. Europe and Central Asia Economic Update Office of the Chief Economist Fall (2019).
- 30 -Zhang , T.H. 2019.The rise of the princelings in china: career advantages and collective elite reproduction.Journal of East Asian Studies. 19(2).
- 31 - Zhatkanbaeva , A. Zhatkanbaeva, J. Zhatkanbaev, E. (2012),The impact of globalization on "brain drain" in developing countries, Procedia - Social and Behavioral Sciences 47 (2012) 1490 – 1494, Elsevier.

Presenting a Model and Merspective of Reverse Migration of Iranian Elites

Reza Najafbagy(Corresponding Athour)

Perfessor in Science and Research Branch , Islamic Azad University , Tehran , Iran.

Reza Nikmanesh

Ph. D. Student, Science and Research Branch , Islamic Azad University , ehran , Iran.

Aboolhasan Faghihi

Perfessor in Science and Research Branch , Islamic Azad University , Tehran , Iran.

Abstract

With the reverse migration of elites, it will be possible to transfer technical knowledge, increase investment and make maximum use of the elite potential of immigrants abroad. The purpose of research, study and foresight is the return and reverse migration of elites in Iran. The present research is based on the purpose of the applied type, in terms of strategy of the survey type, based on the data type, quantitative and in terms of nature, descriptive. The research area is the city of Tehran and with the cooperation of 252 experts as a statistical sample population. Data collection was done in two ways: library and field (conducting semi-structured interviews with experts by snowball method and electronic questionnaires with Delphi method). In data analysis and analysis, structural equation modeling analysis method and SPSS and Smart PLS software have been used.

Research findings include eight components affecting reverse migration Elite is divided into two groups within the organization (headquarters and research) and outside the organization, and in terms of the most effective, including components 1- Creating a technology ecosystem 2- Creating an elite and merit-based administrative system 3- Strategy-Structure Learning organization culture 4- Efficient political-legal system 5- Attracting elites and foreign capital 6- Stable economic system and supporting national production 7- Creating e-government (mediating variable) 8- Conflict of interests (moderating variable) which are By implementing appropriate policies, a bright future for the return and reverse migration of elites can be envisioned.

Key words: immigration – scientific elite – intellectual capital