

مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۹، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۸، ۲۲۵-۲۷۲

ارائه نظریه زمینه‌ای از رویارویی نخبگان جوان با بوروکراسی بنیاد ملی نخبگان

علی روحانی^۱

سعید کشاورزی^۲

مسعود انبارلو^۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۰۵

چکیده

نخبگان علمی یکی از ارکان توسعه کشور محسوب می‌شوند؛ از این رو ماندگاری یا جذب آنان از اولویت‌های اساسی کشور است. با این حال، آمارها نشان‌دهنده وضعیت به شدت نامطلوب کشور از نظر فرار نخبگان است. به فراخور اهمیت موضوع، در سال‌های گذشته سازمان بنیاد ملی نخبگان بر ای رسیدگی و بهبود وضعیت نخبگان تأسیس شده است. شناخت چگونگی بازنمایی این بنیاد و بوروکراسی حاکم بر آن در ذهن نخبگان می‌تواند به فهم جهان ذهنی نخبگان، شناخت محتوا و کیفیت اثرگذاری این بنیاد منجر شود؛ از این رو در این مطالعه تجربه نخبگان از رویارویی با بوروکراسی بنیاد کاوش شده است؛ بدین منظور، با استفاده از روش‌شناسی کیفی و برای ارائه نظریه زمینه‌ای، با یازده نفر از استعدادهای درخشان مصاحبه‌های عمیق انجام شد که به صورتی هدفمند و نظری انتخاب شدند. سپس کدگذاری داده‌های حاصل به شیوه باز، محوری و گزینشی انجام شد. در مجموع یافته‌های پژوهش شامل ۱۵ مقوله اصلی، ۳۶ مقوله فرعی و ۳۱۷ مفهوم است. در نهایت نیز مقوله هسته نهایی استخراج شد. نتایج نشان می‌دهد تنش‌های مداوم و گوناگون نخبگان در مواجهه با ساختار بوروکراتیک بوده که آن‌ها را از خود بیگانه کرده است. در پایان نتایج در قالب مدل پارادایمی و طرح‌واره نظری ارائه و مطرح شد.

واژه‌های کلیدی: بنیاد نخبگان ایران، توسعه علمی، ساختار بوروکراتیک، فرار مغزها، نظریه زمینه‌ای.

۱. استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه یزد (نویسنده مسئول)، aliruhani@yazd.ac.ir

۲. دکتری جامعه‌شناسی و پژوهشگر دانشگاه تحصیلات عالی ایتالیا، saeedkeshavarzi.21@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت و توسعه پایدار روستایی دانشگاه تهران، masoud.anbarlo@ut.ac.ir

مقدمه

سرمایه انسانی متخصص^۱ (از نظر علمی، فرهنگی، سیاسی و...) مهم‌ترین عامل تضمین پیشرفت، توسعه، ثبات و امنیت همه‌جانبه هر جامعه‌ای است (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۶). همان‌طور که کاستنز^۲ برنده جایزه نوبل اقتصاد، معتقد است ۹۰ درصد توسعه کشورهای صنعتی، ناشی از سرمایه و نیروی انسانی و سرآمدان متخصص آن است (چلپی و عباسی، ۱۳۸۳). نیروهای متخصص و نخبگان^۳ کشورهای درحال توسعه که با ارزش‌های علمی و اعتبارسنجی‌های علمی/ فرهنگی/ اجتماعی تمدن غربی رشد و نمو یافته‌اند، با مشاهده و مقایسه وضعیت خود، در پی یافتن بستر مطلوب‌تری برای رشد هستند. جنگ سرمایه انسانی^۴ یا فرار مغزها^۵ مفاهیمی هستند که سبب شکل‌گیری وضعیت خاصی شده‌اند؛ از این‌رو علم اقتصاد و علم جامعه‌شناسی برای توصیف این وضعیت ارائه شده است؛ وضعیتی که برای یک طرف سودآوری و برای طرف دیگر زیان روزافزون دارد. در سال‌های اخیر، آمارها نشان می‌دهد کشور ما از این نظر در وضعیت بغرنجی قرار دارد. براساس این آمار، سالانه ۱۵۰-۱۸۰ هزار ایرانی تحصیل کرده از کشور خارج می‌شوند؛ تا آنجا که در سال‌های اخیر، ایران رتبه اول

1. Skilled Human Capital

2. Simon Kusnetz

۳. واژه «نخبه» از سوی بنیاد نخبگان تحت شرایط خاصی به افراد اطلاق می‌شود. در واقع، از افراد مرتبط با بنیاد به صورت کلی، با عنوان «سرآمدان و استعدادهای برتر» یاد می‌شود. در این مطالعه نیز منظور پژوهشگران از نخبه، سرآمدان است، اما با توجه به اینکه همه افراد مرتبط با بنیاد از جنبه عمومی نخبه شناخته می‌شوند، از همان واژه نخبه استفاده شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش که بروکراسی بنیاد ملی نخبگان را ناکارآمد می‌داند، این یافته‌ها تنها در مصاحبه با استعدادهای برتر استخراج شده است. در واقع این پژوهش مصاحبه‌هایی با مسئولان بنیاد نداشته است. در نتیجه می‌توان گفت نتایج تنها براساس نظر استعدادهای برتر بوده است و احتمال همه واقیعت را نشان ندهند و تنها نشان‌دهنده بخشی از واقیعت باشند، زیاد است؛ به‌ویژه اینکه سازمان‌هایی که به‌نوعی توزیع‌گر امتیاز هستند، همیشه با انتقاد ذی‌نفعان روبه‌رو می‌شوند. همچنین شاید بتوان گفت اعتبار یافته‌های پژوهش (علی‌رغم فرایند اعتباریابی) در صورت استفاده از روش مثلث‌بندی ارتقا می‌یافت، اما باید یادآور شد که ارائه نظریه زمینه‌ای در این وضعیت دشوار بود و پژوهش بیشتر به‌سوی تحلیل تماتیک پیش می‌رفت.

4. Human Capital Flight

5. Brain Drain

فرار مغزها را داشته است. این آمار به زبان اقتصادی، بدان معناست که سالانه ۱۵۰ میلیارد دلار سرمایه از ایران خارج می‌شود (فرجی‌دانا، ۱۳۹۲).

در این شرایط، سیاست‌گذاران به دنبال راه چاره و نقشه برون‌رفت از این مبادله نابرابر هستند. جدی‌ترین اقدام در این زمینه تصویب اساسنامه «بنیاد ملی نخبگان» در اواخر سال ۱۳۸۳ در «شورای عالی انقلاب فرهنگی» بود. این بنیاد وظیفه دارد تا از یک سو از ظرفیت‌های نخبگان برای توسعه کشور و تولید دانش بهره‌مند شود و از سوی دیگر، از مهاجرت نخبگان به خارج از کشور جلوگیری کند؛ به همین دلیل، در سال‌های بعد، آیین‌نامه‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌های متنوعی از سوی این بنیاد تصویب و اجرا شد. با گذشت بیش از یک دهه از عملکرد این بنیاد، متأسفانه هنوز پژوهشی رأی بررسی میزان کارایی و تحقق اهداف این بنیاد صورت نگرفته است. گرچه پژوهشگران به دنبال ریشه‌یابی مسئله مهاجرت نخبگان بوده‌اند، در پژوهش‌های آن‌ها به گروه مرجع، یعنی نخبگان توجه کمی شده است، اما (به صورتی کمی‌گرایانه)، آژانس‌های مسافرتی و مهاجرتی، دانشجویان (به‌طورکلی)، مراکز زبان‌آموزی و... مدنظر پژوهشگران قرار گرفته است. در واقع آنچه از آن غفلت شده است، چرایی خروج نخبگان حتی پس از حمایت بنیاد ملی نخبگان و عضویت در آن است. فهم این چرایی بدون مراجعه به این گروه و فهم تجربه ذهنی آنان از این بنیاد و اساس آن، یعنی بعد بوروکراتیک آن امکان‌پذیر نخواهد بود.

در پژوهش حاضر با توجه به نبود پژوهش‌هایی دقیق در این زمینه، این وضعیت به شکلی کیفی، با استفاده از نظریه زمینه‌ای^۱ مطالعه شده است. به عبارت دیگر، در این مطالعه تجربه مواجهه نخبگان^۲ با بوروکراسی^۳ بنیاد نخبگان و همچنین اثرگذاری این مواجهه بر عملکرد آنان در قالب نظریه‌ای زمینه‌ای و خرد بررسی شده است. در واقع، هدف پژوهش حاضر بر ساخت اجتماعی تجربه نخبگان از ساختار بوروکراتیک و تشکیلاتی این بنیاد است. در این مسیر، پژوهش حاضر به این پرسش می‌پردازد که نخبگان، فرایندهای اداری و بوروکراتیک، آیین‌نامه‌ها و... و عملکرد این بنیاد را چگونه فهم کرده‌اند و این ارزیابی چگونه در رفتارهای بعدی نخبگان بازنمایی می‌شود.

-
1. Grounded Theory
 2. Elites
 3. Bureaucracy

چارچوب مفهومی^۱ پژوهش و حساسیت نظری^۲

پژوهش حاضر از الگوی تفسیری^۳ برای ساخت چارچوب مفهومی استفاده کرده است. این الگو بر انسان کنشگر، فعال و معنا ساز تمرکز دارد (پتن، ۲۰۰۱؛ کرسول، ۲۰۰۷؛ نیومن، ۲۰۰۶). الگوی تفسیری با اصل قرارداد «شرایط» بر این تصور است که انسان‌ها با توجه به شرایط متفاوت، معناهای متفاوتی را می‌سازند و نمی‌توان مدل عام و فراگیری را از کنش‌های آنان شناسایی کرد؛ مگر بر اساس شرایط، تجربیات منحصربه‌فرد زندگی افراد و موقعیت‌ها و وضعیت‌های خاص (پتن، ۲۰۰۱؛ نیومن، ۲۰۰۷). بر اساس چنین الگویی، روش‌شناسی‌های کیفی طراحی و اجرا می‌شود. در این مسیر، پژوهش حاضر نیز به دنبال استفاده از الگوی تفسیری و روش‌شناسی کیفی، روش نظریه‌زمینه‌ای را که روشی در جست‌وجوی فرایندهاست استفاده کرده است. برای این منظور، در طراحی چارچوب مفهومی پژوهش نظریه‌های مختلفی بررسی شده است تا به کمک مطالعه و تحلیل آن‌ها حساسیت نظری آن‌ها تقویت شود.

می‌توان گفت پژوهش‌ها و نظریه‌های اندکی درباره‌ی نخبگان علمی و فرایندهای طی شده‌ی آن‌ها در زندگی ارائه و بسط داده شده است. نظریه‌های مربوط به نخبگان و نظریه‌های نخبه‌گرایانه نیز بیشتر در غالب نخبگان سیاسی هستند؛ بدین معنی که این نظریه‌ها در بستر جامعه‌شناسی سیاسی و علوم سیاسی ارائه شده‌اند و نحوه‌ی حاکمیت و حکمرانی نخبگان را بررسی می‌کنند. از نظر این دسته از نظریه‌ها، نخبه نه به معنی کسی که هوش و سطح بالایی از علم و دانش را دارد، بلکه به‌عنوان کسی که قدرت اعمال زور بر دیگران را دارد (به شیوه‌ی مشروع و غیرمشروع) شناخته می‌شود؛ به همین دلیل چنین تعریفی، چندان با نخبگان در پژوهش حاضر سازگاری ندارد. با این حال این دسته از نظریه‌ها به اموری مانند قدرت رهبری، مدیریت، حس برتری‌جویی، حس مدیریت‌طلبی، قدرت تغییر و... در نخبگان اشاره می‌کند که در طراحی مصاحبه‌های پژوهش حاضر کاربرد دارد و سعی می‌شود چنین اموری در آن‌ها کاوش شود.

گروهی دیگر از نظریه‌ها بیشتر در حوزه‌ی جامعه‌شناسی، به‌ویژه جامعه‌شناسی توسعه و جامعه‌شناسی مهاجرت قرار دارند. این دسته از نظریه‌ها بیشتر به مهاجرت افراد می‌پردازند؛ به این

-
1. Conceptual framework
 2. Theoretical Sensitivity
 3. Interpretive approach

دلیل که نخبگان و استعداد‌های برتر، در جوامع در حال توسعه همیشه گرایش بسیاری به مهاجرت داشته‌اند. در جامعه در حال توسعه ایران نیز این امر صادق است و فرار نخبگان در این میان امری بسیار رایج و مدنظر است؛ به همین دلیل بیشتر نظریه‌های مرتبط با این حوزه بررسی شده است. نظریه‌های مختلف در زمینه مهاجرت روستاییان به شهرها، مهاجرت نیروی کار از شهرک‌ها به شهرها، مهاجرت‌های بین‌المللی نیروی کار، وابستگی کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه‌یافته، دلایل روان‌شناختی مهاجرت و... مدنظر قرار گرفته‌اند. این نظریه‌ها به خوبی دلایل مختلف در حوزه‌های متفاوت را نشان می‌دهند و مشخص می‌کنند که انسان‌ها در چه صورتی تمایل به ترک محیط خود دارند. این نظریه‌ها به این امر می‌پردازند که مهاجرت‌ها به چه دلیلی رخ می‌دهد و نتایج و پیامدهای آن در سطح فردی، منطقه‌ای، ملی و فراملی چه می‌تواند باشد. این زمینه نظری در طراحی پیکربندی مصاحبه‌ها و ورود به میدان پژوهش کمک شایانی به پژوهشگران کرده است؛ زیرا در طراحی مصاحبه‌ها و ورود به میدان پژوهش فضای نظری گسترده‌ای برای پژوهشگران ایجاد کرده است. در ادامه به بررسی مطالعات مرتبط پرداخته می‌شود تا علاوه بر راهنمایی‌هایی نظری تجارب تجربی نیز در نظر گرفته شود.

مطالعه طیبی و همکاران (۱۳۹۰) نشان می‌دهد، بیش از ۹۰ درصد مهاجران متخصص دنیا، در ۳۰ کشور عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی زندگی می‌کنند. همچنین بیش از ۹۰ درصد مهاجران متخصص در این ۳۰ کشور، در ۶ کشور آمریکا، انگلیس، کانادا، آلمان، استرالیا و فرانسه زندگی می‌کنند. براساس این مطالعه، فرار مغزها با کاهش انباشت سرمایه انسانی، رشد اقتصادی کشورهای مبدأ را کند می‌کند. پژوهش‌های دیگر نیز بر تأثیرات مثبت و معنادار این مهاجرت بر اقتصاد کشورهای مقصد تأکید داشته است (عسگری و تقوی، ۱۳۸۹). برخی مطالعات نیز بر برون‌دادهای علمی متخصصان و پژوهشگران تمرکز دارد. براساس نتایج آن‌ها، بیشتر این برون‌دادهای علمی در کشور مقصد و پس از مهاجرت و با همراهی همکاران خارجی انجام شده است (صحبتی‌ها و همکاران ۱۳۹۳). در پژوهش‌های دیگر نیز تلاش شده است تا ارتباط میان رسانه‌های جمعی و مهاجرت نخبگان شناسایی شود. براساس این پژوهش‌ها، تلویزیون به منزله رسانه‌ای داخلی، کژکارکردهای بیشتری در مقایسه با دیگر رسانه‌های داخلی دارد. «کیفیت پایین برنامه‌های تلویزیون و متناسب نبودن آن‌ها با خواسته‌ها، علایق و انتظارات جوانان تحصیل‌کرده»،

«بازنمایی نامطلوب قشر تحصیل کرده جامعه در تلویزیون»، «سهم اندک جوانان از برنامه‌های تلویزیون» و «ترویج و اشاعه‌ندادن فرهنگ علمی»، مهم‌ترین کژکارکردهای تلویزیون در کشور و زمینه‌ساز و محرک فرار مغزهاست؛ درحالی‌که رسانه‌های خارجی در ذهن تحصیل کرده‌ها، تصویر ایده‌آلی از کیفیت زندگی کاری و غیرکاری نخبگان در کشورهای مقصد شکل داده‌اند (قلی‌پور و روشندل اربطانی، ۱۳۸۹). در برخی پژوهش‌ها، موضوع فرار مغزها با وضعیت آموزشی ارتباط یافته است (ادیامبو، ۲۰۱۳). براساس پژوهشی در کشور یمن دو عامل برقرارنبودن عدالت میان استادان یمنی در دانشگاه‌های یمن و نارضایتی عمیق و بسیار زیاد مدرسان و استادان از میزان درآمدشان استادان یمنی را مجبور به ترک یمن می‌کند (موتهان، ۲۰۱۵)؛ البته پژوهش دیگری نیز حکایت از مهاجرت معکوس گروه‌های مشخص اجتماعی دارد؛ چنانکه مک‌لین (۲۰۰۸) معتقد است با توجه به فضای بسیار رقابتی پزشکی در کشورهای توسعه‌یافته، بسیاری از پزشکان برای کسب درآمد بیشتر، از کشورهای توسعه‌یافته به کشورهایی با درآمد پایین و متوسط مهاجرت می‌کنند. پژوهش‌های دیگری نیز بر راه‌حل‌ها تأکید کرده‌اند. پژوهشی در چین نیز بر موفقیت آن دولت با درپیش‌گرفتن شیوه‌های مشخص تأکید کرده است. اولین سیاست و راهبرد آن‌ها، دعوت از دانشجویان چینی ساکن در کشورهای دیگر، برای بازگشت کوتاه‌مدت به چین بوده است. درواقع، به مهاجران وعده داده شد که در پروژه‌ها و برنامه‌های متنوعی در چین مشارکت داده می‌شوند. براین‌اساس در دهه اول قرن ۲۱ و در سال ۲۰۰۲، دولت چین از همه دانشجویان چینی خارج از کشور دعوت کرد تا در توسعه و نوسازی (مدرنیزاسیون) چین مشارکت کنند؛ حتی اگر آن‌ها تمایلی به بازگشت نداشته باشند (زویگ و همکاران، ۲۰۰۸). در این مطالعه، در حوزه چارچوب نظری، با توجه به استفاده از شیوه کیفی، مرور نظریات مختلف مانند نظریه نظام جهانی، کارکردگرایی، نظریات فرهنگی و نظریه‌های روان‌شناختی برگرفته از رویکرد مازلو^۱ در راستای راهبری ذهنی محقق و تحقق حساسیت نظری انجام شده است.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به مسئله پژوهش، مطالعه حاضر کیفی است که در آن به‌صورت مشخص از روش نظریه

1. Maslow

زمینه‌ای استفاده شده است. این نظریه از یک سو به نظریه‌سازی و از سوی دیگر به ایجاد ظرفی برای تحلیل داده‌های کیفی منجر می‌شود. پژوهشگر نظریه زمینه‌ای به دنبال توسعه نظریه در بررسی و مطالعه کسانی است که درگیر فرایند کنش یا تعامل مشترکی هستند. در واقع، نظریه تولید شده در این روش، از خارج بر پژوهش تحمیل نمی‌شود، بلکه تولید شده و متکی بر داده‌های اخذ شده از مشارکت‌کنندگان است که فرایندی را تجربه کرده‌اند. در این مسیر، دو رویکرد اصلی عینی‌گرایی^۱ اشتراک و کوربین^۲ و سازنده‌گرایی^۳ چارمز^۴ در نظریه زمینه‌ای وجود دارد (ایمان، ۱۳۹۱: ۷۱). در پژوهش حاضر، از رویکرد عینی‌گرایی اشتراک و کوربین (۱۳۹۰) استفاده شده است.

نمونه‌گیری پژوهش حاضر هدفمند^۵ و زنجیره‌ای^۶ است. در این مسیر، از میان المپیدی‌های دانش‌آموزی و دانشجویی، دانشجویان نمونه کشوری، دانش‌آموختگان برتر، مخترعان کشوری و جهانی و...، استعدادهای برتر با سابقه و فعال، استعدادهای برتر جدیدالورود، رشته‌های مختلف و... انتخاب شده‌اند. همچنین، فرایند جمع‌آوری داده‌ها به کمک تکنیک مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌عمیق تا رسیدن به اشباع نظری براساس نمونه‌گیری نظری^۷ ادامه یافت. در این مسیر، با ۱۱ نفر از مشارکت‌کنندگان مصاحبه‌هایی انجام شد. در مجموع، بیشینه و کمینه مصاحبه‌ها بین ۵۶:۲۴ دقیقه تا ۷۸:۲۲۸ دقیقه متغیر بود که بالغ بر ۱۰۷۰ ساعت شد. به طور میانگین نیز مصاحبه‌ها با هر مشارکت‌کننده، ۹۷ دقیقه طول کشید. سپس مصاحبه‌های ضبط شده به متن تبدیل شدند. شایان ذکر است فرایند جمع‌آوری داده‌ها، هم‌زمان با فرایند تحلیل داده‌ها انجام شد. در فرایند تحلیل داده‌ها، از تحلیل خطبه‌خط^۸ برای کدگذاری باز^۹ استفاده شد و همراه با توسعه مفاهیم و مقوله‌ها، کدگذاری محوری^{۱۰} و گزینشی^{۱۱} کاربرد داشت. اعتبار^{۱۲}

1. Objectivist
2. Strauss and Corbin
3. Constructivist
4. Charmaz
5. Purposive Sampling
6. Chain
7. Theoretical Sampling
8. Line-by-Line
9. Open Coding
10. Axial Coding
11. Selective Coding
12. Credibility or Trustworthiness

یافته‌ها به‌کمک روش‌های مثلث‌بندی^۱ (مشارکت و درگیری پژوهشگر در فرایندهای مختلف بنیاد ملی نخبگان)، درگیری و مشارکت طولانی در پژوهش^۲، تأیید مشارکت‌کنندگان^۳ و بازاندیشی^۴ تأیید شد. پایایی پژوهش نیز به‌کمک تأیید کدگذاری‌های چندجانبه از جانب کدگذاران مختلف، از سوی متخصصان و کارشناسان انجام شد.

یافته‌های پژوهش

این پژوهش فرایندی را شامل می‌شود که در آن نخبگان و استعداد‌های برتر تجارب خود را از مواجهات متداول و مختلف خود با سازمان و تشکیلات بنیاد ملی نخبگان ابراز می‌کنند. در واقع، در این فرایند، تجربه‌ای که مشارکت‌کنندگان استعداد برتر در کنش و واکنش با کارمندان، مسئولان، ساختار اداری و تشکیلاتی، آیین‌نامه‌ها و سایر مسائل مربوط به تشکیلات و ساختار رسمی و غیررسمی بنیاد ملی نخبگان داشته‌اند، به‌طور دقیق بررسی شد؛ از این‌رو پژوهشگر تلاش می‌کند تا فضای بین‌ذهنی مشارکت‌کنندگان استعداد برتر را در برابر این فرایند، در قالب مقوله هسته و کلی بیان کند. در این مسیر، با بررسی دقیق متن مصاحبه‌های پژوهش، گزاره‌های اصلی، مفاهیم، مقوله‌های فرعی، مقوله‌های اصلی و درنهایت مقوله هسته، در فرایندی طولانی، دقیق، جزئی و فهم‌شدنی شد. در نتیجه، این پژوهش از ۱۵ مقوله اصلی، ۳۶ مقوله فرعی و ۳۱۷ مفهوم برساخته شده است. در ادامه مقولات اصلی استخراج شده نشان داده شده است.

بنیاد کم‌تجربه

اولین چیزی که نخبگان به شکل‌های مستقیم و غیرمستقیم به آن اشاره می‌کنند، تازه‌تأسیس بودن بنیاد است. آن‌ها تحولات بنیاد و روندهای گوناگون را بررسی و به تغییر بنیاد در سال‌های مختلف اشاره می‌کنند. به اعتقاد آن‌ها، بنیاد در سال‌های اولیه کارکرد مناسبی داشته و بسیار مورد‌محور بوده است (در بخش‌های بعد توضیح داده خواهد شد)، اما بعدها به

1. Triangulation
2. Prolong Engagement
3. Member Checking
4. Reflexivity

سازمانی بوروکراتیک تبدیل شده است. آن‌ها این تغییرات ژرف در ساختار و تشکیلات بنیاد را نیز ناشی از تازه‌تأسیس بودن آن می‌دانند؛ به‌گونه‌ای که به نظر آن‌ها، بنیاد به‌صورت آزمون و خطا بسیاری از مراحل را می‌گذراند و تجربه کسب می‌کند و در بسیاری از مسائل نیز تکالیف و وظایف خود را به‌طور دقیق نمی‌داند. به‌طورکلی آن‌ها معتقدند بنیاد دقیقاً نمی‌داند که باید چه نقشی در قبال نخبگان و استعدادهای برتر درپیش بگیرد؛ به همین دلیل، پیوسته در پی تغییر سیاست‌های خود حرکت می‌کند. این موضوع را مهرانه در جمله‌ای کوتاه و صریح این‌گونه بیان می‌کند:

«من احساس می‌کنم بنیاد انگار برای خودشم جا نیفتاده که کارش چیه!»

ستاره نیز می‌گوید:

«الان داره خیلی تغییر می‌کنه. شما الان دارید تو دوره گذار آیین‌نامه‌های بنیاد نخبگان با من مصاحبه می‌کنین. از اون دوره‌ای که همه‌چی در فعالیت‌های فرهنگی خلاصه می‌شد. می‌خواستم اینو بگم که بنیاد نخبگان از اون دوره‌ای که پیور (کامل) کار فرهنگی می‌کرده گذشته. از اون دوره‌ای که نخبه رو در علم خلاصه می‌کرده و دوره‌ای که پیور کار علمی می‌کرده گذشته، یه چیز حد وسطی شده الان.»

بنیاد در حال گذار به سازمانی اداری

نخبگان با سابقه تجربه خوبی از بنیاد در اوایل کار داشتند. به نظر آنان، بنیاد در سال‌های اولیه کار خود، سازمانی منعطف و مورد محور بوده است. آن‌ها در یادآوری خاطرات خود از بنیاد، آن را سازمانی می‌دانستند که بسیار مشارکت‌محور بوده است و نخبگان در فعالیت‌های آن بسیار مشارکت می‌کردند. به نظر بیشتر آنان بنیاد از دوره اوج خود فاصله گرفته و امروز به سازمانی بوروکراتیک و اداری تبدیل شده است که میزان بوروکراسی آن حتی بیشتر از سازمان‌های بوروکراتیک دیگر است (در بخش‌های بعدی توضیح داده خواهد شد)؛ برای مثال زینب که از فعالان با سابقه بنیاد محسوب می‌شود، این فرایند را این‌گونه شرح می‌دهد:

«الان خیلی افتضاح شده! قبلاً خیلی خوب بود؛ مثلاً اگر قرار بود حمایتی

بشه، خب نمونه بارز و علنیش همون تسهیلاتی بود که می‌دادن. من واقعاً

امیدوار شده بودم تو کشور یه سازمانی پیدا شده که تو دیگه نمی‌خواد این همه اعصابت به هم بریزه، این همه رفت‌وآمد داشته باشی. خودشون مستقیم پیگیری می‌کردن. هم برخوردشون بسیار مناسب و شایسته بود، هم اینکه خیلی پیگیر بودن و مثلاً وقتی که تو به‌عنوان ارباب‌رجوع مراجعه می‌کردی، حس می‌کردی تو اربابی! چون تو خیلی از برنامه‌ها شرکت کردم، دارم اینو از سر تجربه می‌گم. حتی زنگ می‌زدم یکی از کارشناسا که کاری داشتم، خودش پیگیری می‌کرد. من هر سؤالی داشتم با سعه صدر جواب می‌داد و با حوصله. این‌جوری نبود که کارات لنگ بمونه، اما الان اون‌قدر پیچیدش کردن که نگو!

گذشته‌روبی بی‌ملاحظه و کامل

گذشته‌روبی کامل مدنظر نخبگان، به‌ویژه نخبگان باسابقه است. از دیدگاه بیشتر نخبگان، با تعویض هر مدیر آیین‌نامه‌ها و قوانین و مقررات تغییر می‌کند. همچنان که در بخش‌های دیگر نیز به‌وفور به این مسئله اشاره شد. می‌توان با حسین و پویا هم‌راستا بود که معتقد بودند سیاست‌های بنیاد با تغییر مدیران عوض شده و حتی یک نمونه از سیاست‌های بنیاد نیز مبتنی بر جلوگیری از برنامه‌های جنسیتی است. با این تفاسیر، بهترین توصیف در این زمینه را ستاره ارائه می‌دهد:

«دقیقاً ایران جامعه کوتاه‌مدته. این دولته میاد یه سری کار می‌کنه، دولت بعدی قشنگ میاد با بیل... حالا شما حساب کنید، این دوره عوض می‌شه، ازین دولت به اون دولت، دولت آقای احمدی‌نژاد رو کار اومد، ما یهو دیدیم تق‌تق ورودی خواهران، ورودی برادران! و حالا این دوره، الان من مثلاً از وسط ورودی برادرانم رد می‌شم کسی کاری به کارم نداره. همه‌چی، انقدر عوض شده...
... آدم دلش برای خودش می‌سوزه که این اتفاق میفته. یه دستاورد خوبم که یه دولت داره، اون دولت بعدیه چون همه‌چیزو می‌خواد تغییر بده، اینم تغییر می‌ده، لااقل خوباش رو برای خودش استفاده کن، بزن تو کارنامه خودت. چرا این‌قدر ریتاردر برخورد می‌کنی؟ چرا انقدر احمقانه است سیستمت؟ حتماً باید تغییر بدی؟ هیچ دلیلی نداره این تغییرت تغییر مناسبی باشه.»

بنیاد، سازمانی غیرمنعطف

همچنان که بیان شد، بنیاد در گذشته از دیدگاه بیشتر مشارکت‌کنندگان استعداد برتر، سازمانی منعطف و موردمحورتر بوده است، اما در سال‌های اخیر، از این مقوله عدول کرده است و به قول مشارکت‌کنندگان از اوج خود فاصله گرفته و در حال نزول است. به نظر بیشتر مشارکت‌کنندگان، امروزه بنیاد به سازمانی بوروکراتیک، غیرمنعطف، عمودی و خشک و رسمی تبدیل شده است که گاهی ساختار رسمی بودن آن بیشتر از سازمان‌های رسمی-اداری سایر ارگان‌های دولتی است؛ برای مثال پویا این مسیر بوروکراتیک را از دریچه مشکلات مخترعان می‌بیند:

«به‌جای اینکه بیان کمکی کنن، حمایتی کنن، هر روز دارن شرایطشو سخت‌تر می‌کنن، عقبش می‌ندازن، یه شرایط دیگه‌ای بهش اضافه می‌کنن؛ مثلاً قبلاً این بود که اختراعتون تأیید می‌شد، می‌اید سطح سه. سطح دو می‌خواید بگیرید باید یه اختراع دیگه مورد تأیید داشته باشید و یک فروش هم کرده باشید. الان اومدن می‌گن نه یه فروش کرده باشید، دو تا اختراع دیگه هم داشته باشید. چه کاریه! بعد می‌گن خب حالا صادرات داشته باشید، شما فروش داشته باشید، می‌گه اختراع رسیده باشه به سطح دو. بعد حالا پتنت {Patent} هم داشته باشید. خب هر کدوم از اینا یه واویلا یه برای خودش؛ یعنی به این راحتی که من دارم می‌گم نیست. یه اختراعی رو گرفتن خودش یه مکافاتیه.»

کارمندان کم‌راندمان و کارنابلد

آنچه بیش از هر چیز دربارهٔ تشکیلات و ساختار بنیاد گوشزد می‌شود، کارمندان کم‌راندمان بنیاد ملی نخبگان است. به اعتقاد بسیاری از نخبگان استعداد برتر، کارمندان بنیاد ملی نخبگان، پویا و کاربلد نیستند. برآیند کلی ارزیابی آنان نشان می‌دهد مشارکت‌کنندگان کارکرد زیادی از آنان ندیده‌اند. امیرحسین این‌گونه شرح می‌دهد:

«من که همش خودم اینترنتی می‌خونم. اصلاً بری اونجا هم خیلی جوابت نمی‌دن. می‌ری پیش کارشناس؛ مثلاً راهنمای فلان کارت کنه. می‌گه من این تأییدو می‌کنم، خودت برو بخون توی اینترنت درباره‌ش چی نوشتن؛ یعنی حتی یه کوچک‌ترین راهنمایی هم واست نمی‌کنه. نمی‌دونم، شایدم ندونن،

شایدم حالا نخوان، ولی آقا من اصن پنج شیش بار که رفتم واقعاً برخورد سردی داشتن؛ چون می خواستم عضو بنیاد شم، واقعاً نمی دونستم از چه روشی باید استفاده کنم تا وارد بشم. من مثلاً رفتم گفتم می خوام عضو بشم، خیلی سرد برخورد کردن. گفت چی دارید و اینا. چیزایی رو نشون دادم، گفتن حالا شما برید یه درخواستی بدید تو سامانه ثریا ببینید چی می شه. فقط هرچیه ارجاع می کنن به سایت سامانه ثریا، خودشون خیلی راهنمایی نمی کنن.»

در این میان، بیشتر نخبگان نیز به پرکاری و فعالیت سنگین تعداد معدودی کارمند بنیاد اشاره می کنند که در مقابل آن، بیشتر کارمندان بنیاد قرار می گیرند که کار خاصی انجام نمی دهند و بار اصلی کار بنیاد بر دوش همان یکی دو نفر می ماند که به سرخوردگی و فرسودگی آنان منجر می شود.

آیین نامه های تفسیرپذیر، بدون شمول گرایی و ضدنخبگان

می توان گفت بیشتر مشارکت کنندگان استعداد برتر با آیین نامه های بنیاد مشکل دارند. به اعتقاد بیشتر آن ها آیین نامه ها به سرعت و دائم تغییر می کند. با تعویض مدیران نیز این آیین نامه ها تغییر می کنند. تبصره های بندهای مختلف آیین نامه ها نیز نامفهوم و گنگ است. فهم آیین نامه ها بسیار مشکل است و تا مراجعه حضوری نزد کارشناسان بنیاد صورت نگیرد، درک درستی از آیین نامه ها به دست نمی آید. آیین نامه ها نمی توانند همه استعدادهای برتر را شناسایی کنند و بسیاری از آن ها از قلم می افتند؛ برای مثال در آیین نامه ها اگر کسی برنده نوبل فیزیک شود، براساس آیین نامه های بنیاد نمی تواند تحت حمایت قرار بگیرد! از سوی دیگر، بسیاری نیز که استعداد برتر به شمار می آیند، به نظر آنان، صلاحیت استعداد برتر شدن را نداشته اند. حتی تعدادی نیز بر این باورند که تهیه و ابلاغ آیین نامه ها تا حدی بر ضد نخبگان صورت می گیرد تا در حمایت و کمک به آن ها طراحی شود؛ برای مثال حسین ضعف آیین نامه ها را در شناسایی نکردن بسیاری از نخبگان بدین شرح روایت می کند:

«بهتون بگم که بنیاد نمی تونه تمام کسانی رو که استعداد برتر هستن جمع

کنه و تحت حمایت خودش قرار بده. نمی تونه شناسایی کنه خیلیا که

امکاناتشو ندارن که تو فلان جشنواره و المپیاد شرکت کنن، پولشو ندارن، موقعیتشو ندارن، دورن از این امکانات.»

امین نیز به فرایند تغییر سریع آیین‌نامه‌ها اشاره می‌کند:

«تا میایم بهشون عادت کنیم به قولن، سید می‌گفت اون روز از موقعی که ما شدیم عضو بنیاد، گفتن که فرض دو می‌شید! فرض محال! گفتن نه باید لیسانسم داشته باشی. لیسانسم داشته باشی، گفتن نه باید معدلتم بالا باشه!»

تقسیم کار بنیاد با مجموعه‌ای ضعیف‌تر از خود

یکی دیگر از مسائلی که مشارکت‌کنندگان را در چالش‌های عمده‌ای وارد کرده است، تفویض اختیار ارائه تسهیلات از بنیاد ملی نخبگان به دفتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌هاست. علاوه بر اینکه مشارکت‌کنندگان مشکلات عدیده‌ای با این مسئله در دفتر بنیاد ملی نخبگان داشته‌اند، این تفویض اختیار به دفتر استعدادهای درخشان، این مشکلات را چندین برابر کرده است؛ زیرا بیشتر آن‌ها معتقدند سیستم استعداد درخشان دانشگاه‌ها بسیار ضعیف‌تر و کندتر از سیستم بنیاد ملی نخبگان عمل می‌کند و توانایی‌های لازم را در اختیار ندارد؛ به همین دلیل در ارائه تسهیلات، اغلب با کندی و تأخیر پیش می‌رود. حتی در برخی مواقع، دانشجویان استعداد برتر فکر می‌کنند دفتر استعدادهای درخشان دانشگاه، کمک‌هزینه آن‌ها را به دیگر دانشجویان دانشگاه می‌دهد که عضو بنیاد ملی نخبگان نیستند؛ برای مثال، هاوین که درگیر فرایندهای ثبت‌نام در دانشگاه بوده است، معتقد است بخش استعداد درخشان بهترین دانشگاه‌های تهران نیز حتی گاهی نام بنیاد ملی نخبگان را نشنیده‌اند و فرایندهای پذیرش از طریق آن را نمی‌دانند: «الان تو هر دانشگاهی به بخش استعداد درخشانی هست، بخش نخبگان هست. اصلاً خیلیاشون خبر ندارن بنیاد ملی نخبگان چیه!»

دوری روزافزون از کارهای جمعی

نخبگان و استعدادهای برتر معتقدند بنیاد همواره از مشارکت در برنامه‌های گروهی پرهیز می‌کند و از میزان برنامه‌های جمعی خود می‌کاهد. در این میان، برنامه‌های گروهی مختلط بیشتر حذف می‌شوند. حسین درباره این فرایند می‌گوید:

«یه سری از سیاست‌ها عوض شد و اونا باعث شد که بچه‌ها از خیلی از این جنبه‌ها دل‌سرد بشن. ما داشتیم یه روحیه‌ای تو این بچه‌ها ایجاد می‌کردیم که خود بنیاد استان فارس در جریانش هست، روحیه‌ای که بچه‌ها بتونن با همدیگه توی کارای گروهی و این‌جور چیزا مچ بشن. خب برنامه کوهنوردی بود پیشنهاد دادیم انجام شد و بچه‌ها چار دوره، پنج دوره رفتن کوهنوردی. تو یه سری کارا خوب داشتن تلاش می‌کردن، ولی یه دفعه یه آیین‌نامه آوردن که راست و دروغشو نمی‌دونم، آقای اسکندری این‌جور به من گفتن که قرار شده بچه‌ها، دختر پسر با هم دیگه نرن اردو.»

یکی از دلایل اصلی بنیاد برای کم‌کردن از حجم این برنامه‌ها، جلوگیری از اسراف و هزینه‌های اضافی است. مارال نیز این‌گونه به مسئله اعتراض دارد:

«کارگاه‌های روان‌شناسی بود که شرکت می‌کردم، اتاق فکر بود و یه سری جلسات می‌داشتن شهردار میومد، بچه‌های نخبه نظر می‌دادن و... اون برنامه‌هاش به‌نظرم خیلی خوب بود. رو کل جامعه اثر داشت که حالا نخبه‌ها بیان یه نظری بدن. برای خودمون هم خوب بود... الان که دیگه اصلاً برنامه نداره.»

سنجش‌های کمی‌نگرانه و سیستم نظارت و داوری معیوب بنیاد

سیستم ارزیابی و نظارت در بنیاد و همچنین شاخص‌ها و ملاک‌های تعیین اعتبار در آن، در نظر بسیاری از نخبگان، گونه‌ای ارزیابی کمی‌نگرانه است. به نظر آن‌ها، بنیاد ارزیابی کیفی و سنجشی کیفی موفقیت‌های افراد را ندارد. علاوه‌براین، فرایند داوری در بنیاد و جشنواره‌ها نیز فرایندی معیوب و مسئله‌دار است. پویا این‌گونه شرح می‌دهد:

«نباید این استعداد برتر رو با مخترع درنظر گرفت و اون المپیادی رو با مخترع مقایسه کرد. یه آیین‌نامه بنویسید برای همه اینا خب. هر کسی تو زمینه کار خودش، حتی مخترعان هم تو زمینه چارچوب مخترعان باید تفکیک شده باشن. خب آقا اختراع شما چی بوده؟ تو چه زمینه‌ای بوده؟ چقدر کارآفرینی داشته؟ آیا فروشی داشته یا نه؟ آیا مشکلی از جامعه حل کرده یا نه... الان نگاه کنید ما یه اختراع‌هایی داریم که عملیاتی نیست، صرفاً اسمش اختراع، ولی نه

تو بازار متقاضی داره، نه مشتری داره، نه نیازی رو برطرف می‌کنه. بنیاد میاد چیکار می‌کنه، چشمشو می‌بنده می‌گه من مرده‌شورم. یه اختراع میاد من اینو به‌عنوان اختراع نگاه می‌کنم. چشمو می‌بندم آیا این اختراع خوب است یا نیست. برو بیرون، آقا ببینید این اختراع چیه؟ یه نفر میاد یه اختراعی رو میاره می‌گم که یه دفعه کل دنیا رو متحول می‌کنه، یه دفعه یه نفر یه اختراع میاره که تو خونه خودشم استفاده نمی‌کنه. این دسته‌بندی اختراعات ضعف دارن. مدیریت نخبه‌ها هم ضعف داره. همه رو به یه چشم می‌بینن و به یه چوب می‌روندن، این بده.»

بنیاد به‌مثابه خانواده‌ای بیمار

تعدادی از مشارکت‌کنندگان پژوهش بنیاد را مانند خانواده و مجموعه‌ای می‌دانند که کارکردهای منفی هم دارد و مانند خانواده‌ای است که با اعمالش مانع پیشرفت فرزندان می‌شود. ستاره درباره این فرایند می‌گوید:

«آدم ازدواج می‌کنه تا زندگیش مرتب‌تر بشه تا زندگی بهتری داشته باشه، تا آرامش بیشتری داشته باشه. همه این‌ها، بعد وقتی این نهاد می‌شه دقیقاً محل آسایش، جلوگیری از پیشرفت علمی، همه اینا رو می‌گیره. خب مسلماً حالمو بهم می‌زنه. ازش میام بیرون، بنیاد دقیقاً داره مَث یه خانواده معیوب و مریض عمل می‌کنه. اسمش هست بنیاد ملی نخبگان، بنیاد یعنی یک جای بیسیک، یه جای فاندامنتال فوندیشن. جایی که قراره ما در دلش رشد کنیم و بزرگ شیم. ملیه یعنی در جذب نخبگان! الیت! خود سیستم نخبه نیست! من اصلاً اینو نمی‌فهمم چه‌جوری بعضی معاونای بنیاد انقد پرتن! از بین اون آدمای برجسته، من هنوز می‌تونم آدم‌های خیلی برجسته‌تری انتخاب کنم، چرا آدم‌های پرت آخه! خب این به من این پیامو می‌ده که شما خیلی مهم نیستید، ما مهمیم! ولی خیلی مهم نیستید رو ما نمی‌پسندیم و نمی‌پذیریم و اصلاً دوست ندارم با این سیستم کار بکنم. هر چقدر هم الان بیان با این ساختار بگن ما ماهی ۳۰ میلیون تومنم بهتون بدیم، می‌گم با این ساختار و با این آینده نمی‌خوام واقعاً اذیتم می‌کنه.»

بنیاد غیرهوشمند نخبه‌کش

نخبگان سیستم استعداد درخشان دانشگاه را سیستمی ضعیف‌تر از سیستم بنیاد می‌دانند، اما نخبگان خود بنیاد را نیز سیستمی غیرهوشمند می‌دانند که اعضای هوشمند دارد. در واقع آن‌ها معتقدند مشارکت‌کنندگان استعداد برتر، بسیار هوشمندتر از سیستم بنیاد ملی نخبگان هستند؛ به همین دلیل، حتی گاهی از شکاف‌ها نیز سوءاستفاده می‌کنند. هاوین این روند را این‌گونه توضیح می‌دهد:

«می‌گی وقتی منو نمی‌فهمه، بذار حداقل من سوءاستفاده کنم، یکمم دلم خنک شه، بعد برم مثلاً اون‌ور! خب می‌خواستم برنامه‌ریزی داشته باشم. اینکه چیز عادیه که آدم وقتی می‌بینه، نباید آدم توقع داشته باشه که همه پاک و باوجدان باشن. باید یه جورى نظارت بکنن، نظام‌بندی کنن، سیستم‌بندی کنن که راه خلاف نه برای اون وجود داشته باشه، نه برای خود مسئولان بنیاد که مثلاً این تسهیلات رو خرج کسی که نباید بکنن، می‌کنن! نه واسه این‌وریا اجازه داشته باشه بیش از حد سوءاستفاده کنه، خود این نخبه هم جوونه و باهوشه و استفاده می‌کنه، سوءاستفاده می‌کنه. نباید بذاره که این‌جوری بشه.»

بنیاد بانندی‌شده و رابطه‌سالار

یکی دیگر از جنبه‌های مدنظر ذهن مشارکت‌کنندگان، روابط غیررسمی میان برخی نخبگان، کارمندان و مسئولان بنیاد است. به نظر نخبگان استعداد برتر، این رابطه‌سالاری و باندبازی در بنیاد سبب شده است بسیاری از نخبگان کارایی زیادی نداشته باشند و حتی بعضی از آنان از برخی فعالیت‌ها دوری گزینند. زهره در این زمینه می‌گوید:

«من از این می‌نالیدم که بنیاد نخبگان هم باندبازی بشه! آره، باندبازی! بهتون می‌گم؛ یعنی اینکه دست یه سری آدم‌های خاص باشه. متأسفانه بنیاد در بعضی از حوزه‌هاش خیلی فردمحوره. دقیقاً وقتی ارگان فردمحور باشه، همچین اتفاقی خیلی زیاد توش میفته. می‌رن جلو می‌خورن به یه نفر و مجبورن برگردن! به جز اون، تا حدی هم حس می‌کنم داره به سمت باندباز شدن می‌ره؛ یعنی یک سری افتاده دست یه سری آدم‌ها می‌چرخه و اون‌جوری که

وجود داره، همون‌طور حفظ می‌شه. اینم یه مشکله و خب این‌طوری هم مسلماً در دید کلان، جز ضرر هیچی نداره. مخصوصاً اینکه حالا فکر می‌کنم یه سری بودجه‌های خوبی هم واسه بنیاد نخبگان گذاشته باشن و اگه بخواد این اتفاق بیفته، تقریباً فکر می‌کنم عین زهر می‌مونه که داره سیستمو مسموم می‌کنه و تقریباً از هدفی که داشتن خیلی دورشون می‌کنه. بعد هم اگر به اون سمت بره و همین‌طور ادامه پیدا کنه، نبودش خیلی بهتر از بودنشه. یکم دارم احساس می‌کنم که به سمتی که گفتم، یکی باندهبازی و فردمحوری می‌ره و یکم داره سمی می‌شه. روزبه‌روز احساس می‌کنم داره ناخالص‌تر می‌شه و این اعتماد رو از بین می‌بره.»

بنیاد مهندسی مدار

بسیاری از نخبگان، به‌ویژه فعالان فرهنگی و اجتماعی و نخبگان علوم انسانی، بر این باورند که بنیاد ملی نخبگان بنیادی است که به دست مهندسان اداره می‌شود. در واقع، به نظر آنان همهٔ هرم قدرت در آن، از مسئولان عالی‌رتبه تا کارمندان جزء، بیشتر مهندس هستند و نگاهی مهندسی مدار بر فرهنگ دارند. براین اساس، مدیریت و برنامه‌ریزی آن‌ها نیز از همین دریچهٔ مهندسی فرهنگی عبور می‌کند و آن‌ها نمی‌توانند فرایندهای فرهنگی را درک و مدیریت کنند. حتی این روند را مخترعان و دیگر اعضا و مشارکت‌کنندگانی که در رشته‌های علوم انسانی نیز تحصیل نکرده‌اند، تأیید شده است؛ برای مثال زینب این فرایند را این‌گونه توضیح می‌دهد:

«ما هر چی بررسی می‌کنیم، سوابق کاری مسئولان ارشد بنیاد و تا زیردستان، همه همین‌جوری هستن. حتی بعد فرهنگی که دیگه مثلاً یه کسایی مثل ما می‌تونیم اونو پیش ببریم، از رشته‌های ما، متأسفانه دست مهندسه. از اون بالا گرفته تا زیردستا که من هر چی بررسی می‌کنم می‌بینم که این‌جوریه.»

دورزدن همیشگی بنیاد همراه با اعتراضات پیوسته

راهبردها و کنشگری‌های بیشتر مشارکت‌کنندگان در مواجهه با ناملايمات بنیاد، کنشگری‌های اعتراضی بوده است. در این میان، خیلی از کنشگران نیز مانند زهره و هاوین منفعت شخصی

خود را دارند و در مواقعی که بنیاد در مقابل آنان قرار می‌گیرد، آن را دور می‌زنند یا راه‌های دیگری را امتحان می‌کنند تا به خواسته خود برسند. از دیدگاه هاوین، پیگیری‌ها، دوندگی‌ها و انتظارنداشتن قانونمندی، لازمه موفقیت فرد در بنیاد است:

«کلاً تو ایران باید آدم پیگیری باشی {خنده} و خیلی دوندگی کنی، اما توقع قانونمندی نداشته باشی تا بعضی کارات راه بیفته! {شلیک خنده}. معمولاً بعضی اوقات اصلاً نمی‌تونی پیش‌بینی کنی. بهترین راهکار همینه که پیگیری زیاد تو کشور ما نسبت به راه‌حلالی دیگه بیشتر جواب می‌ده {خنده}».

تحمل آسیب‌های فراوان در بستر دورشدن از بنیاد

معمولاً بیشتر کنشگران و مشارکت‌کنندگان استعداد برتر در این پژوهش، از اعتراضات خود نتیجه‌ای نگرفته‌اند. این مسئله منجر می‌شود بیشتر آنان دل‌زده و ناراحت و افسرده شوند. از سوی دیگر، بسیاری از آن‌ها بنیاد را رها کرده‌اند و شیوه‌های دیگری برای موفقیت در پیش گرفته‌اند. بنیاد نیز بسیاری از آنان را به صورت رسمی و غیررسمی از برنامه‌های خود حذف می‌کند و در اطلاع‌رسانی برنامه‌ها و... آنان را از قلم می‌اندازد؛ برای مثال پویا می‌گوید که کسی در بنیاد گوش شنوایی ندارد تا مشکلات را بشنود و از بی‌نتیجگی اعتراضات سخن می‌گوید:

«مشکلاتو نمی‌شناسن، تو خود بنیاد یه چند نفر نشستن اون بالا نمی‌دونن، تو کار نیستن. هر چی می‌گی مشکلات اینه، گوشی بدهکار نیست! کار خودشونو می‌کنن... الان معاونت علم و فناوری ریاست‌جمهوری بنیاد ملی نخبگان شده متولی. اینکه آقا بگردید کاری بکنید، شرکت دانش‌بنیان، فناوری رو بیارید بالا، نوآوری کنید، کو؟ نیست! می‌خوان این کارو بکنن، یا سوادشو ندارن یا علمشو ندارن یا خودشونو زدن به اون کوچه یا واقعاً می‌خوان یه چیزو سمبل کاری کنن و دفتر مشقیو پر کنن برن. آقا ما بارها نشست داشتیم، بارها و بارها معضلات رو گفتیم، کو گوش شنوا؟ هیچ‌کس پاسخگو نیست.»

زینب نیز به سادگی به این پاسخ کوتاه اکتفا می‌کند: «مجبوریم بسوزیم و بسازیم!»

تجربه تنش‌های پیاپی در رویارویی با تشکیلات در حال نزول و ناکارآمد بنیاد

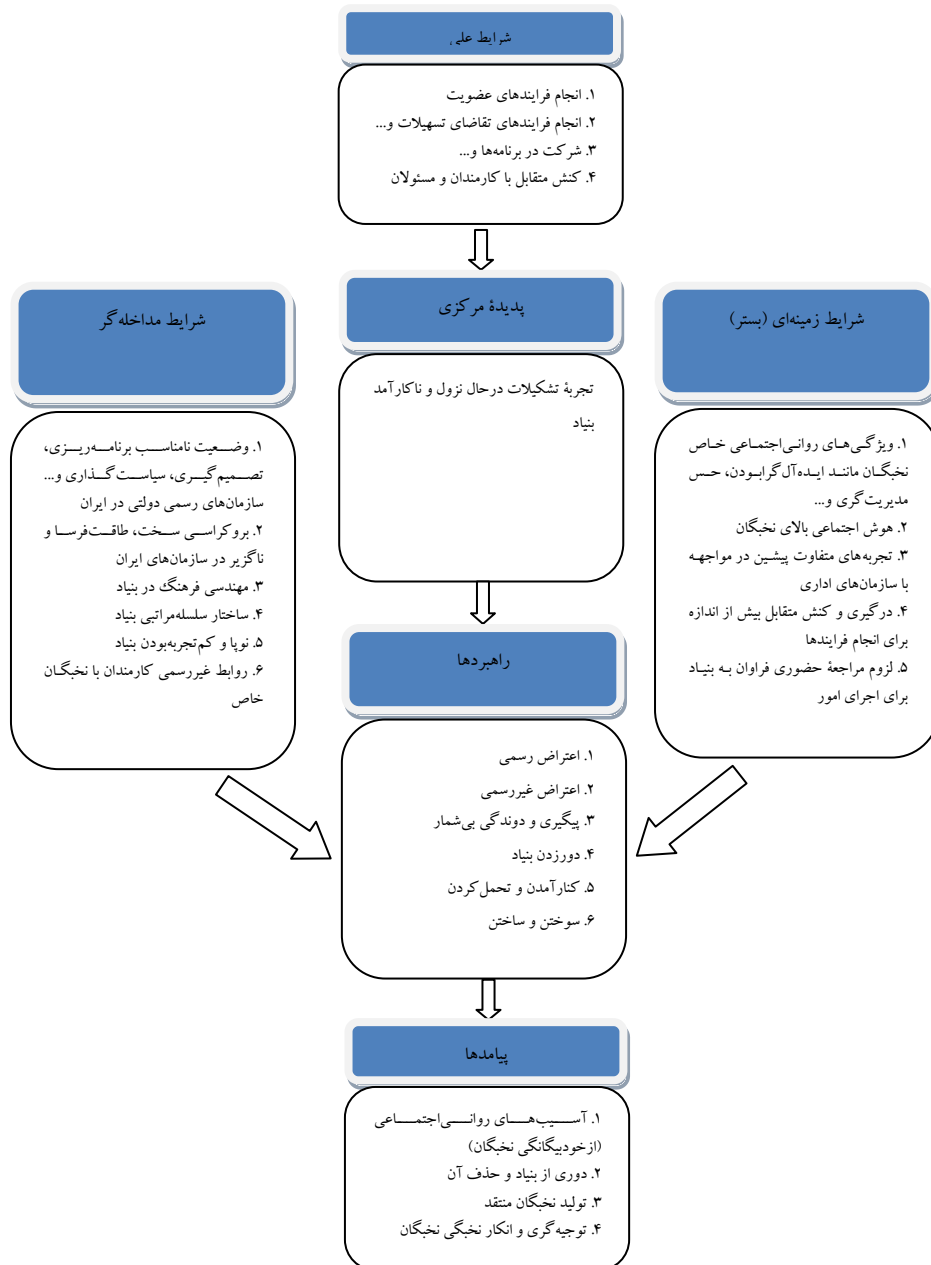
براساس یافته‌های پژوهش، مقوله هسته و مرکزی این پژوهش به‌گونه‌ای طراحی شد که مواجهه با تشکیلات بنیاد را در همه جهات پوشش دهد و از جامعیت کافی برخوردار باشد. به‌طور کلی مقوله هسته و مقوله مرکزی این پژوهش «تجربه تنش‌های پیاپی در مواجهه با تشکیلات در حال نزول و ناکارآمد بنیاد» بوده است. مشارکت‌کنندگان پژوهش، در اولین گام حضور در بنیاد، آن را سازمانی نوپا و تازه تأسیس می‌بینند. در این میان بیشتر آن‌ها معتقدند بنیاد برعکس روزهای کنونی، در سال‌های اول فعالیت، سازمانی پویاتر و منعطف‌تر بوده که در سال‌های کنونی این انعطاف و پویایی را از دست داده است؛ به‌گونه‌ای که حتی میزان بوروکراسی آن به ادعای مشارکت‌کنندگان از بعضی سازمان‌ها و نهادهای دولتی بیشتر شده است. در کنار این عوامل، با تغییر مدیریت‌ها، بسیاری از رویه‌ها، فرایندها و مسائل، به‌طور کامل تغییر می‌کنند و نخبگان را در بلا تکلیفی می‌گذارند. تقسیم کار بنیاد با دفتر استعداد درخشان دانشگاه‌ها هم میزان بوروکراسی را افزایش داده و به نارضایتی‌ها و بروز شائبه‌هایی میان نخبگان درباره نحوه هزینه‌کرد تسهیلات منجر شده است. در این میان و در گذارهای مدیریتی می‌توان تغییر آیین‌نامه‌ها و سیاست‌های کلی بنیاد را پیگیری کرد. تغییر نام از نخبگان به استعدادهای برتر، نحوه شناسایی استعدادهای برتر، سطح‌بندی مخترعان، نظارت‌های معیوب، معیارهای ایدئولوژیک، کاهش برنامه‌های گروهی و... از جمله مسائلی هستند که در این زمینه نقد می‌شوند.

علاوه بر نمونه‌های ذکر شده، باید مشکلاتی را نیز برشمرد که به ساختار اداری بنیاد مربوط است و مشارکت‌کنندگان پژوهش، آن‌ها را در قالب کارمندان کم‌راندمان بیان می‌کنند؛ به‌طوری‌که کارآمدی و پویایی لازم برای هدایت نخبگان را ندارند، بلکه وجود بسیاری از آنان حتی به بروز کژکارکردهایی در بنیاد می‌انجامد و هزینه‌های زیادی صرف نگهداری آنان در سیستم می‌شود. ممکن بود این هزینه‌ها در جای بهتری صرف شود. وجود این کارمندان نیز به دوری و نارضایتی نخبگان از بنیاد منجر می‌شود. در واقع، این مسائل منجر شده است ارزیابی نخبگان از بنیاد، به‌مثابه سیستمی معیوب و نخبه‌کش بازنمایی و ارائه شود، اما دو مسئله عمده‌ای که نخبگان در این مسیر تأکید بسیاری بر آن داشتند، رابطه‌سالاری و مهندسی‌مداری

بنیاد ملی نخبگان است. از یک سو بیشتر نخبگان معتقدند روابط خاصی میان بعضی از نخبگان و کارمندان و مسئولان بنیاد وجود دارد که به کژکارکردهای فراوانی منجر شده است و از سوی دیگر، حضور و مدیریت مهندسان در بنیاد منجر شده است مدیریت و برنامه‌ریزی مسائل با مشکل مواجه شود؛ زیرا نگاه آن‌ها به فرهنگ از دریچه مهندسی فرهنگی صورت می‌گیرد. همچنین هرم بنیاد، از بخش مدیریتی تا کارمندان جزء نیز از مهندسان تشکیل شده است. درواقع، آن‌ها به‌طورکلی ساختار و تشکیلات بنیاد را تشکیلاتی درحال نزول و ناکارآمد شناسایی می‌کنند و به روش‌های مختلفی به این روند واکنش نشان می‌دهند: از اعتراض‌های رسمی و غیررسمی تا دورزدن بنیاد و پیگیری‌های بیش از حد، به‌دلیل نیاز مبرم به برخی تسهیلات. البته این مسئله به‌دلیل بی‌نتیجه‌ماندن اعتراضات، انکار نخبگی نخبگان و حذف شدن از بنیاد، به گذار از بنیاد، فرسایش روانی-اجتماعی و... ختم می‌شود.

مدل پارادایمی پژوهش

مدل پارادایمی (شکل ۱) شامل پنج شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهاست. فرایندها و فعالیت‌هایی که در بستر این پژوهش رخ داده‌اند، نشان می‌دهند پدیده مرکزی، تجربه تشکیلات درحال نزول و ناکارآمد بنیاد است. فهم و تجربه مشارکت‌کنندگان از ساختار و تشکیلات بنیاد، با تنش‌های مستمر و پیاپی در مواجهه با کارمندان کم‌راندمان، هرم و بدنه مهندسی‌مدار، ساختار رابطه‌سالار و... همراه بوده است. این مسئله هم در ساحت ذهنی نخبگان (فهم ذهنی) و هم در ساحت واقعی و تجربه‌های روزمره (تجربه عینی) رخ داده است. سایر فعالیت‌های نخبگان نیز حول این فهم و تجربه بوده و کنش‌های اصلی آنان را در این مسیر شکل داده است.



نمودار ۱. مدل پارادایمی پژوهش

شرایط علی

شرایط علی به وجود آورنده پدیده مرکزی است. تجربه تشکیلات در حال نزول و ناکارآمد بنیاد پدیده مرکزی پژوهش حاضر است. نخبگان علت‌های متفاوتی را برای بروز این پدیده ذکر می‌کنند که از جمله آن‌ها سختی فرایند عضویت و تحت پوشش قرار گرفتن، فرایندهای تقاضای تسهیلات کنش متقابل با کارمندان و... است. هریک از این وضعیت‌ها به عواطف منفی در آن‌ها منجر می‌شود و حسی ناشی از خستگی و کلافگی در آن‌ها ایجاد می‌کند. این عواطف منفی فردی در برخورد با بروکراسی است که ارزیابی شناختی آن‌ها را منفی می‌کند.

شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای ذاتاً خاص و ویژه است که با راهبردهای مشارکت‌کنندگان ارتباط دارد. در پژوهش حاضر، این شرایط خاص بیشتر متأثر از ویژگی‌های خاص مشارکت‌کنندگان پژوهش است. در واقع، این شرایط بیشتر به ویژگی‌های خاصی مربوط است که در نخبگان و استعداد‌های برتر در مقایسه با دیگر افراد جامعه، به میزان بیشتری وجود دارد؛ به همین دلیل در این بخش ویژگی‌های مطرح شده بسیار خرد و مربوط به تمایلات اجتماعی-روانی نخبگان و مشارکت‌کنندگان است. ویژگی‌هایی مانند حس مدیریت‌گری، ایده‌آل‌گرایی، آرمان‌خواه‌بودن و... از جمله ویژگی‌هایی است که در اصل به وضعیت روانی آن‌ها مربوط است. به دلیل موفقیت‌هایی که نخبگان در زندگی به دست آورده‌اند و در رقابت‌ها و جشنواره‌های مختلف مقام‌های زیادی کسب کرده‌اند، احساسات روانی-اجتماعی بسیار مثبتی را تجربه می‌کنند. این احساسات را می‌توان در حس تغییرطلبی خلاصه کرد و ویژگی اصلی مشارکت‌کنندگان را در آن دید؛ بدین معنا که بیشتر آن‌ها در فضای بهبودخواهی و اصلاح‌طلبی برای محیط اطرافشان سیر می‌کنند و با چنین دیدی به کنش‌های مختلف می‌پردازند که البته در بسیاری از مسائل، نتیجه دلخواهی کسب نمی‌کنند. به عبارت دیگر، با چنین فضای فکری وارد مناسبات بوروکراتیک سخت سازمان‌های ایران می‌شوند و به همین دلیل نمی‌توانند تغییری در آن سازمان‌ها ایجاد کنند و در نتیجه به تجربه‌ای ناکارآمد از آن سازمان دست می‌یابند.

شایان ذکر است بسیاری از مشارکت‌کنندگان در گروه‌های کوچک و مدارس، فعالیت‌های بسیار متنوعی داشته‌اند و نهادهای کوچک خودگردانی تشکیل داده و آن‌ها را اداره کرده‌اند که

منجر شده است این حس تغییرخواهی و بهبودخواهی در آن‌ها نهادینه شود. به همین دلیل، با ذهنی مثبت وارد سازمان و تشکیلات بنیاد می‌شوند، اما وقتی بوروکراسی روزافزون بنیاد را مشاهده می‌کنند، پیش‌فرض‌های آن‌ها تحقیر می‌شود و در فضایی مبهم فرومی‌رود. در نتیجه در این مسیر دچار تنش‌های پیاپی می‌شود. البته باید توجه داشت که شرایط حمایت بنیاد به‌گونه‌ای است که نخبگان، کارمندان و مسئولان، ناگزیر به مراجعه حضوری، کنش‌های متقابل طولانی و چندباره هستند که خود این مسئله، به فرسایش و فرسودگی اجتماعی-روانی هر دو طرف منجر می‌شود و نتایج مایوس‌کننده‌ای دارد.

شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر به نیروهای اجتماعی، سیاسی، اقتصادی کلانی اشاره دارد که خارج از بستر پژوهش هستند، اما بر بستر پژوهش اثرگذارند. این شرایط معمولاً حالتی کلان دارد و پدیده مرکزی پژوهش را تضعیف یا تقویت می‌کند. در پژوهش حاضر، شرایط مداخله‌گر تقویت‌کننده پدیده مرکزی است و وضعیت درک نخبگان از بروکراسی بنیاد را ناکارآمدتر نشان می‌دهد. به عبارت دیگر تجربه‌های منفی آنان از برخورد با بروکراسی بنیاد در امتداد دیگر تجربه‌های آنان در سایر سازمان‌های مراکز قرار می‌گیرد و منجر به درک منفی‌تری در آنان می‌شود. از جمله می‌توان به سیاست‌گذاری نامناسب در حوزه آموزش عالی کشور، ساختار سلسله‌مراتبی عمودی، مهندسی فرهنگی و... اشاره کرد. در واقع این شرایط تنش‌های ذهنی پیشینی برای نخبگان ایجاد کرده است که در برخورد با سلسله‌مراتب بنیاد تقویت می‌شوند و به رشد ارزیابی‌های منفی از بستر سازمانی بنیاد می‌انجامند.

راهبردها

در مقابل پدیده مرکزی که تجربه تشکیلات درحال نزول و ناکارآمد بنیاد است، کنش‌ها و راهبردهای نخبگان و استعدادهای برتر سلبی هستند. دلیل این امر را نیز شاید بتوان در روابط، بوروکراسی و تشکیلات تغییرناپذیر بنیاد جست‌وجو کرد که نخبگان از هر راهی وارد می‌شوند، به نتیجه‌های یکسان و بوروکراسی‌های سخت می‌رسند. به‌طورکلی نخبگان در مواجهه با تجربه تشکیلات درحال نزول، از راهبرد اعتراض رسمی و غیررسمی بسیار استفاده

می‌کنند و به‌مراتب در جلسات رسمی و غیررسمی، اعتراض خود را به افراد جزء تا مدیران می‌رسانند. گروهی دیگر از نخبگان نیز راهبردهای عمل‌گرایانه و پراگماتیستی را برمی‌گزینند. این گروه از کنشگران و نخبگان، با اولویت قراردادن اهداف خود، سعی می‌کنند به هر طریق ممکن به اهداف خود برسند؛ ولو اینکه ساختار و تشکیلات بنیاد را دور زده و به‌اصطلاح عامیانه آن را بپیچانند. در مقابل این گروه از افراد، دسته دیگری از نخبگان قرار دارند که به‌دلیل نوع خاص نیاز به بنیاد ملی نخبگان (به‌ویژه درباره پروژۀ سربازی) روندهای مذکور را تحمل می‌کنند و به‌اصطلاح، می‌سوزند و می‌سازند.

پیامدها

در پژوهش حاضر، نخبگان در برابر تجربه تشکیلات در حال نزول و ناکارآمد بنیاد، راهبردهایی سلبی درپیش گرفته‌اند و در مقابل پدیده ایستاده‌اند. همچنین احساسات روانی-اجتماعی منفی آن‌ها را دربرمی‌گیرد و در اصطلاحی جامعه‌شناختی، آن‌ها با حس ازخودبیگانگی مواجه می‌شوند که در نتیجه آن، سیستم بنیاد ملی نخبگان به سیستمی تبدیل می‌شود که بیشتر نخبگان در آن علیه سیستم، انتقادات تندی مطرح می‌کنند و خود را در مقابل سیستم و علیه آن می‌بینند.

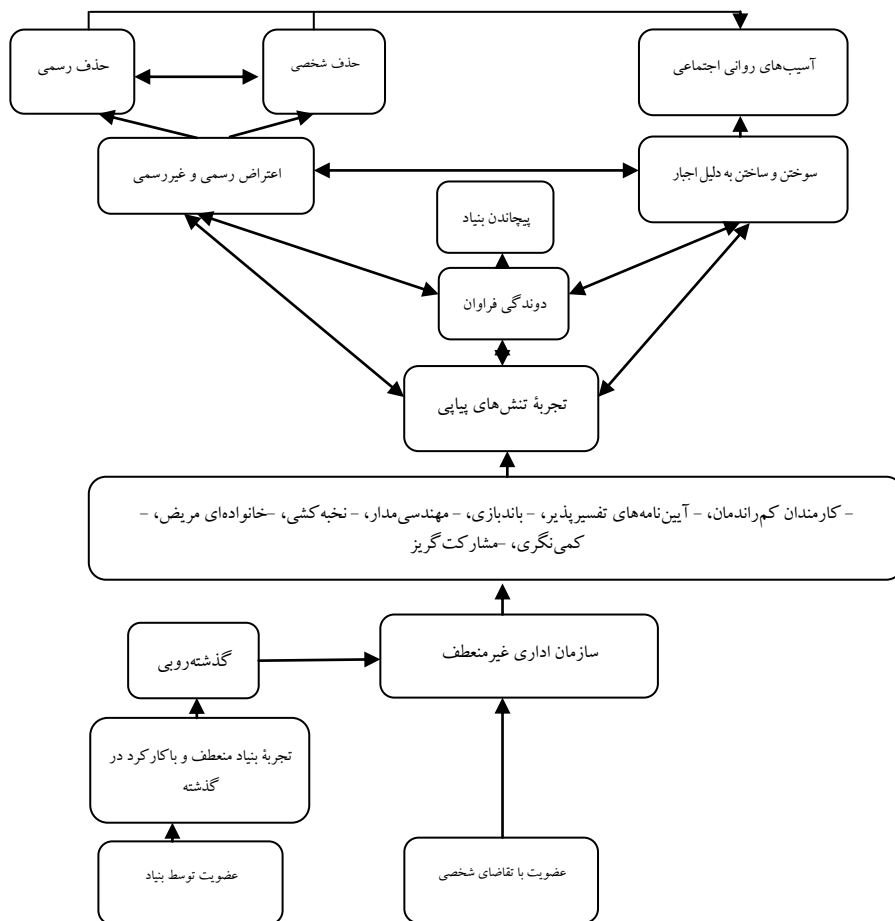
این پیامدها بیشتر از جانب خود نخبگان به‌وجود می‌آید، اما در این پژوهش، پیامدهایی نیز از سوی بنیاد بر نخبگان عارض می‌شود؛ برای مثال بنیاد با ارزیابی برنامه‌ها و شناسایی افراد منتقد، آن‌ها را از برنامه‌های بعدی به راه‌های مستقیم یا غیرمستقیم حذف می‌کند. از سوی دیگر، با روش‌های دیگری از جمله انکار نخبه‌بودن نخبگان، سیاست تعویض نخبگان با استعدادهای برتر و... هویت نخبگانی را از آن‌ها سلب می‌کند تا از میزان اعتراضات و توقعات آن‌ها بکاهد.

بحث و نتیجه‌گیری

همچنان که در طرح‌واره مشخص است (شکل ۲) نحوه آشنایی و مواجهه اولیه با بنیاد ملی نخبگان، به دو روش صورت می‌گرفته است. از یک‌سو معمولاً عضویت نخبگان قدیمی و باسابقه، از طریق خود بنیاد ملی نخبگان انجام می‌شده و با تماس آن‌ها و دعوت از نخبگان

برای تکمیل پرونده همراه بوده است، اما امروزه و در مواجهه با نخبگان جدیدتر، عضویت به تقاضای فرد صورت می‌گیرد. تفاوت کیفی چندانی در فرایند تحت حمایت قرارگرفتن وجود ندارد، اما همه نخبگان با سابقه بنیاد ملی نخبگان را در سال‌های پیش، سازمانی بسیار منعطف‌تر و کارآمدتر و روان‌تر می‌دانند، اما به نظر آنان، این سازمان امروزه از گذشته خود فاصله زیادی گرفته و به سازمانی بوروکراتیک تبدیل شده است. در هر صورت، امروزه هر دو گروه از نخبگان با بنیادی مواجه هستند که مانند دیگر سازمان‌های اداری و سیاسی کشور، بسیار بوروکراتیک و غیرمنعطف است. علاوه بر آن، این سازمان، از نظر نخبگان با مسائل چالش‌برانگیز دیگری نیز روبه‌رو بوده است: کارمندان کم‌راندمان، آیین‌نامه‌های تفسیرپذیر، باندبازی شدن بنیاد، مهندسی مداری، نخبه‌کشی، بنیاد به مثابه خانواده‌ای مریض، بنیاد کمی‌گرایی و مشارکت‌گریزی.

چنین مواجهه‌ای به بروز تنش‌های پیاپی برای نخبگان منجر می‌شود و آن‌ها را در حلقه درهم‌پیوسته‌ای از پیگیری‌ها و دوندگی‌های پیاپی، اعتراض‌های بی‌نتیجه و کنار آمدن و سوختن و ساختن درگیر می‌کند. البته در این مسیر، گروهی از نخبگان با دورزدن بنیاد در این فرایند قرار نمی‌گیرند. در این میان، مشارکت‌کنندگانی که این مسیر را نمی‌روند و به دنبال اعتراض هستند، از بنیاد دور می‌شوند که همین امر به آسیب‌های روانی-اجتماعی خاصی منجر می‌شود. گروهی دیگر که براساس نیازهای خود مجبورند اعتراض نکنند و تنها برای استفاده از تسهیلات بسوزند و بسازند، بسیار دل‌سرد می‌شوند. البته باید توجه داشت رابطه دیالکتیکی میان اعتراضات، راهبردهای تحمل‌کردن و دوندگی نیز وجود دارد و هریک از این نمونه‌ها، مسائل دیگری را تقویت می‌کنند و میزان نارضایتی را افزایش می‌دهند.



شکل ۲. طرح‌واره نظری کوچک‌مقیاس

منابع

- استراوس، انسلم و جولیت کوربین (۱۳۹۰)، **مبانی پژوهش کیفی؛ فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای**، ترجمه ابراهیم افشار. تهران: نشر نی.
- ایمان، محمدتقی (۱۳۹۱)، **روش‌شناسی تحقیقات کیفی**، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- چلپی، مسعود و رسول عباسی (۱۳۸۳)، «تحلیل تطبیقی فرار مغزها در سطوح خرد و کلان»، **پژوهشنامه علوم انسانی دانشگاه شهیدبهشتی**، شماره ۳۱ و ۳۲: ۱۳-۳۶.
- حاتمی، علی، جهانگیری، جهانگیر و سجاد فتاحی (۱۳۹۱)، «بررسی عوامل مرتبط با گرایش دختران تحصیل‌کرده به مهاجرت به خارج از کشور، مطالعه موردی دانشجویان دختر مراجعه‌کننده به مراکز اعزام به خارج دانشجو شهر شیراز»، **مجله زن و جامعه**، شماره ۲: ۵۵-۸۰.
- سراج‌زاده، سید حسین و فاطمه جواهری (۱۳۸۲)، **نگرش‌ها، آگاهی‌ها و رفتار دانشجویان دانشگاه‌های دولتی**، تهران: دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی‌های فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- صحبتی‌ها، فریبا، ریاحی عارف و امین زارع (۱۳۹۳)، «بررسی مهاجرت علمی پژوهشگران و متخصصان ایرانی حوزه علوم پزشکی به دانشگاه‌های کشورهای توسعه‌یافته و صنعتی در پایگاه اطلاعاتی اسکوپوس»، **مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین**، شماره ۲: ۳۳-۴۲.
- صندوق بین‌المللی پول، **گزارش سال ۲۰۰۹**، نقل شده در: <http://goo.gl/y3ry1v>
- طیبی، سید کمول، عمادزاده مصطفی و هاجر رستمی حصوری (۱۳۹۰). «اثر فرار مغزها بر رشد اقتصادی کشورهای در حال توسعه»، **فصلنامه پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی**، شماره ۲: ۶۱-۹۵.
- عسگری، حشمت‌الله و مهدی تقوی (۱۳۸۹)، «رویکردی نوین به مسئله فرار مغزها و نقش آن در انباشت سرمایه انسانی در کشورهای مبدأ»، **فصلنامه تحقیقات اقتصادی**، شماره ۹۰: ۹۵-۱۱۲.

- فرجی دانا، رضا (۱۳۹۲)، سالانه ۱۵۰ هزار نخبه علمی از ایران خارج می‌شوند، نقل شده در: <http://goo.gl/3jdbkv>
- قلی‌پور، آرین و طاهر روشندل‌اربطانی (۱۳۸۹)، «مدیریت استعدادها، کژکارکردهای رسانه‌های جمعی در تشدید روند مهاجرت نخبگان»، *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*، شماره ۸: ۱۹-۳۵.
- Blaikie, N. (2007), **Approaches to Social Inquiry**, London: Polity Press.
- Creswell, J. (2007), **Qualitative Inquiry and Research Design**, Second Edition, California: Sage Publication.
- Mclean, T. (2008), "Will Reputational Incentives Stimulate a Reversal of the Physician Brain Drain?", **Journal of Health Services Research and Policy**, Vol. 13, No. 1: 50-52.
- Muthanna, A. (2015), "Quality Education Improvement: Yemen and the Problem of the 'Brain Drain'", **Policy Futures in Education**, Vol. 13, No. 1: 141-148.
- Neuman, L. L. (2007), **Basics of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches**, Second Edition, New York: Allyn and Bacon.
- Neuman, L. (2006), **Social Research Methods: Quantitative and Qualitative Approaches**, Fourth Edition, London: Allyn and Bacon.
- Odhiambo, G. O. (2013), "Academic Brain Drain: Impact and Implications for Public Higher Education Quality in Kenya", **Research in Comparative and International Education**, Vol. 8. No. 4: 510-523.
- Patton, M. (2001), **Qualitative Research and Evaluation Methods**, London: Sage Publications.
- Ritzer, G. (2004), **Modern Sociological Theory**, London: Mcgraw-Hill College Publisher.
- Turner, J. (2003), **Structure of Sociological Theory**, New York: Wadsworth Publication.
- Zweig, D., Fung, C. S., and Han, D. (2008), "Redefining the Brain Drain: China's 'Diaspora Option'", **Science, Technology and Society**, Vol. 13, No. 1: 1-33.