

بررسی وضعیت ظرفیت سنجی توسعه فرایند بکارگیری نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور

محمد علی زهره ای^۱، مهرداد نوابخش^۲، رضا رادفر^۳

چکیده

مقاله حاضر برگرفته از پژوهشی است که هدف آن بررسی وضعیت ظرفیت سنجی توسعه فرایند بکارگیری نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور بود، که به روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام شد و جامعه آماری آن عبارتند از نخبگان علمی شامل اساتید، دانشجویان، مدیران اجرایی و فرهنگی دانشگاهها و ادارات منتخب شامل ۴۵۰۰ نفر بودند، که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به خدمت و تحصیل بودند که از این تعداد ۳۵۴ نفر بر مبنای جدول کرجسی و مورگان به روش طبقه ای نسبی و تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که برای تدوین آن بر اساس مطالعه عمیق مبانی نظری و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی در ۸۴ گویه تدوین و روایی آن تأیید و پایایی آن نیز با ضریب ۰/۸۴۵ محاسبه شد و داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد؛ با توجه به محتوای سوالات و مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده ۳ مولفه شامل بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان، بسترسازی فضای فعالیت نخبگان و تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور در راستای توسعه ظرفیت سنجی نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی استخراج شد. همچنین در بین مولفه های شناسایی شده بیشترین میزان میانگین در بین عوامل با (۳/۲۱) به عامل بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان و کمترین میزان آن نیز با (۳/۰۱) به عامل تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور اختصاص دارد. همچنین ساختار و مجموعه قوانین فرهنگی کشور در راستای استفاده از ظرفیت نخبگان در وضعیت مطلوبی قرار دارد. بعلاوه بین میانگین نظرات هر گروه از آزمودنی ها (استاد، دانشجو، مدیر اجرایی و مدیر فرهنگی) نسبت به تأثیر مولفه های شناسایی شده در امکان استفاده از نخبگان در دیپلماسی فرهنگی کشور از لحاظ آماری تفاوت وجود ندارد.

واژگان کلیدی: توسعه، ظرفیت نخبگان، دیپلماسی، دیپلماسی فرهنگی.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۰۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۰۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی، واحد امارات متحده عربی، دانشگاه آزاد اسلامی، دوی، امارات (Email: zohreei@yahoo.com)

^۲ استاد گروه جامعه شناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

(Email: Mehrdad_Navabakhsh@yahoo.com)

^۳ گروه مدیریت استراتژیک دانشکده مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (Email: radfar@gmail.com)

مقدمه

امروزه سرمایه فکر به عنوان عامل اصلی ایجاد مزیت رقابتی پایدار شناخته شده است (مارر^۱، ۲۰۰۲، ص ۲۸۱). محققان علت توجه به سرمایه ی فکری را ناشی از دو عامل می دانند: الف) رقابت شدید و ب) پیدایش تکنولوژی اطلاعات که نمونه بیارز آن اینترنت است (لئو^۲، ۲۰۰۱، ص ۱۸). اگرچه اکثر تحقیقات و مطالعات سرمایه ی فکری در صنایع و شرکت های با تکنولوژی بالا انجام شده است، اما هیچ سازمانی از تماس آن رهایی نمی یابد (رودز و ماهیلا^۳، ۲۰۰۷، ص ۱۹۱). سرمایه فکری فواید زیادی برای سازمان دارد که از جمله آن ها می توان به ایجاد سودآوری برای شرکت، بهبود موقعیت استراتژیک شرکت، افزایش سهم بازار، نوآوری و تکنولوژی منحصر به فرد، ایجاد کاهش هزینه های شرکت، افزایش وفاداری مشتریان و بهبود بهره وری اشاره نمود (هاریسون و سولیوان^۴، ۲۰۰۰، ص ۳۳). مدیران می بایست مؤلفه های سرمایه فکری را شناسایی نمایند و آن را به عنوان منبع اصلی و بنیادی مزیت رقابتی پایدار دانسته و همچنین سرمایه فکری را اساس موفقیت در کسب و کار جدید بدانند. به عبارت دیگر، سرمایه ی فکری را محرک اصلی رشد و توسعه شناخته و اهمیت آن را در کسب و کار درک نمایند (سکوگ^۵، ۲۰۰۳، ص ۴۸۹).

پایه و اساس مدیریت و اندازه گیری سرمایه ی فکری توجه اکثر دانشگاهیان و متخصصان را جلب می کند. روند رشد اقتصادی جهان اساساً از دهه ی ۱۹۷۰ با توسعه ی سریع تکنولوژی پیشرفته به ویژه در ارتباطات، رایانه و مهندسی بیولوژی تغییر یافته است. در نتیجه، دانش به جای سرمایه ی پولی، زمین و سرمایه ی مادی به عنوان بااهمیت ترین سرمایه به ویژه در حوزه ی تکنولوژی پیشرفته رقابتی قرار گرفته است. اگرچه مفهوم سرمایه ی فکری به طور وسیعی در متون (آثار ادبی) استفاده شده، اما تاکنون متداول نشده است (چن^۶ و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۱۹۵).

میلز^۷ در کتاب خود نخبگان قدرت (۱۹۵۷) می نویسد: «این حلقه های سیاسی، اقتصادی، و نظامی که مجموعه پیچیده ای از گروه های منطبق بر هم و کوچک اما غالب و مسلط هستند، در تصمیم گیری هایی شریکند که تأثیرشان دست کم در سطح ملی است». میلز بیان می کند که نخبگان قدرت جایگاه والای متقابل دیگر نخبگان را در جامعه به رسمیت می شناسند. «به عنوان یک اصل، آنها یکدیگر را می پذیرند، یکدیگر را درک می کنند، با یکدیگر ازدواج می کنند و حتی اگر همراه با یکدیگر هم نباشد، مانند یکدیگر فکر و کار می کنند». او نقش آموزش و پرورش را بسیار مهم می داند و می گوید اعضای جوان طبقه بالا به مدرسه های برجسته می روند که نه تنها در دانشگاه های معتبر مانند هاروارد^۸، ییل^۹ و پرینستون^{۱۰} را بر آنها می گشاید، بلکه ورود آنها به باشگاه های اختصاصی را آسان می کند. ورود به این باشگاه ها نیز عضویت در باشگاه های اجتماعی مهم شهرهای بزرگ را در پی دارد که دروازه ای است به سوی شغل های برتر (میلز، ۱۳۸۳).

بیان مسأله

امروزه گرچه مسئله مهاجرت نخبگان علمی، پدیده ای تازه و نوظهور نیست، با این حال از چند دهه ی پیش ابعاد آن گسترده تر گردیده و کمیت و کیفیت آن تغییر یافته است. در حال حاضر یکی از حادث ترین مسائل و مشکلات مناطق در حال توسعه، مهاجرت نخبگان و به طبع آن کمبود نیروی انسانی کارآمد است. این مسئله در کشور ایران به تدریج در حال بدل شدن به یک بحران اجتماعی، اقتصادی

5. Marr

6. Lev

7. Rudez & Mahila

1. Harrison & Sullivan

2. Skoog

3. Chen

4. Mils

5. Harward

6. Yeel

7. Perineston

و فرهنگی است به گونه‌ای که نماینده‌ی سازمان بین‌المللی مهاجرت، از کوچ سالانه‌ی ۱۸۰ هزار نفر تحصیل کرده‌ی ایرانی خبر داده است (فلاحی و منوریان، ۱۳۸۷، ص ۱۰۹).

براساس برخی برآوردها، خسارت سالانه‌ی ناشی از خروج سرمایه‌های فکری، بیش از سه برابر درآمدهای نفتی کشور برآورد شده است. در حال حاضر بیش از ۲۴۰ هزار نفر از نیروهای تحصیل کرده‌ی ایرانی با مدارک تحصیلی دکتری و مهندسی در آمریکا ساکن هستند و براساس نظر باشگاه پژوهشگران جوان تا سال ۱۳۸۷، از بین ۳۷۶ جوان برگزیده‌ی المپیادهای علمی کشور، ۱۰۹ نفر مهاجرت کرده‌اند و در دانشگاه‌های خارجی به تحصیل مشغول شده‌اند. بنابراین ایجاد یک فضای علمی بارور و امن برای نخبگان، پیش از هر چیزی ضروری به نظر می‌رسد (فلاحی و منوریان، ۱۳۸۷، ص ۱۰۹).

چالش‌های فراوان در این حوزه باعث شده که اکثر نخبگان به فکر مهاجرت باشند. براساس آمار صندوق بین‌المللی پول، ایران در بین ۹۲ کشور در حال توسعه و توسعه‌نیافته، از نظر فرار مغزها، مقام اول را دارد. در بین سال‌های ۱۳۷۵-۱۳۶۰ حدود ۲ میلیون نفر ایران ترک کرده‌اند که تقریباً ۷۰ درصد آنان از نخبگان علمی و تحصیل کردگان بوده‌اند (ردا، ۱۳۸۳).

پس از سال ۱۳۷۵ به بعد نیز از این سیر مهاجرت کاسته نشده و حتی گفته می‌شود موج‌های پدیده‌تری از مهاجرت پدیدار شده است؛ به طوری که در سال ۱۳۷۸ بیش از ۸۰۰ نفر با مدرک دکترای تخصصی از ایران مهاجرت کرده‌اند (بهادری نژاد، ۱۳۸۲). در این قسمت به نظریه‌های مهاجرت نخبگان پرداخته می‌شود:

۱- نظریه اقتصادی: از دید نظریه نوکلاسیک اقتصادی، تفاوت در دستمزد و نابرابری میان کشورها در عرضه و تقاضای نیروی کار، دلیل اصلی مهاجرت و فرار مغزهاست. بنابراین در صورتی که این شکاف میان کشورهای غنی و فقیر کاهش یابد، مهاجرت نیز کاهش می‌یابد. نخبه به عنوان بازیگری خردمند، به محاسبه سود و زیان مهاجرت برای دستیابی به دستمزد بالاتر می‌پردازد. در صورتی که سود مهاجرت بر هزینه‌هایی که دارد، مانند سختی‌هایی که مهاجر باید متحمل شود مانند یادگیری زبان جدید و دیگر هزینه‌های روحی و روانی فزونی داشته باشد، مهاجرت صورت می‌گیرد. براساس نظریه نوکلاسیک اقتصادی هرچه هزینه‌های مهاجرت کمتر باشد احتمال مهاجرت افزایش می‌یابد. این نظریه مهاجرت را پاسخی فردی به عوامل دافعه در کشور محل اقامت و عوامل جاذبه در کشور مقصد می‌داند. اشکال این نظریه این است که موضوع پیچیده‌ای چون مهاجرت را به یک تصمیم شخصی براساس محاسبه و سود و زیان تقلیل می‌دهد. مشکل دیگر این نظریه این است که قدرت پیش‌بینی ندارد و نمی‌تواند دقیقاً بگوید در چه شرایطی مهاجرت اتفاق می‌افتد (سی و لی^۱، ۱۹۶۶، ص ۴۷-۴۸).

نظریه اقتصادی جدید به عنوان انتقادی بر نظریه نوکلاسیک مطرح شد. براساس این نظریه، این خانواده‌ها تا و اجتماعات هستند که تصمیم‌گیرنده اصلی در مدل انتخاب عقلایی هستند نه افراد. در واقع، خرد جمعی این واحدهاست که به محاسبه سود و زیان مهاجرت افراد خانواده یا اجتماع اقدام می‌نماید. اما تنها تفاوت دستمزد نیست که عامل اصلی محاسبه برای مهاجرت است بلکه نابرابری در دیگر امور مانند بیمه، سرمایه و اعتبار مصرف‌کننده در کشور محل اقامت است که موجب تشویق برای مهاجرت می‌شود (استارک و همکاران^۲، ۲۰۰۹، ص ۱۷۳).

۲- نظریه والرشتاین^۳: قانون جاذبه و دافعه برای اولین بار توسط والرشتاین در سال ۱۸۸۹ مطرح شد که با استفاده از سرشماری‌های سال ۱۸۸۱، مهاجرت از ولز به انگلستان را تحلیل نموده است. قوانین مهاجرت والرشتاین از اولین تعاریفی است که مهاجرین را اشخاصی به شمار می‌آورد که به طور عقلایی برای دستیابی به زندگی اقتصادی بهتر اقدام به مهاجرت می‌نمایند. به عقیده او، مهاجرین به مناطقی که فرصت‌های اقتصادی بیشتری به آن‌ها بدهد، نقل مکان می‌کنند (والرشتاین، ۱۳۷۷، ص ۵۱).

1. See. E.S. Lee
2. Estark & all
3. Ravestein

والرشتاین بر آن است عوامل جذب کننده اجتماعی، اقتصادی و فیزیکی، فرد مهاجر را به سوی مهاجرت جلب می نمایند و عوامل نامطلوب اجتماعی، اقتصادی و فیزیکی او را از محل اقامت خویش دفع می کنند. وی نتیجه می گیرد عوامل جاذبه از عوامل دافعه مهم تر هستند. وی در بررسی خود از پدیده مهاجرت، قوانینی وضع نموده که عبارتند از مهاجرت و مسافت، مهاجرت مرحله ای، جریان و ضد جریان، اختلاف روستایی - شهری در تمایل به مهاجرت، فزونی شمار زنان در بین مهاجرین مسافت کوتاه، فناوری و مهاجرت و بالاخره قانون غلبه اقتصادی. با توجه به قوانین والرشتاین می توان نتیجه گرفت در مهاجرت مغزها، به نظر می رسد مهاجرت در مسافت های طولانی بیشتر برای مردان اتفاق می افتد تا زنان. با گسترش تکنولوژی و خطوط ارتباطی، مهاجرت مغزها تسهیل می شود. برخی انگیزه های اقتصادی زمینه را برای مهاجرت مغزها فراهم می کنند و اختلاف بین کشورهای توسعه یافته و کشورهای در حال توسعه در مهاجرت مغزها تأثیر گذار است (والرشتاین، ۱۳۷۷).

۳- نظریه اورت لی^۱: اورت لی در مقاله ای با عنوان «یک نظریه مهاجرت» آن را یک تغییر دائم یا نیمه دائم در محل سکونت می داند که عوامل دخیل در آن عبارتند از: الف) عوامل مرتبط با ناحیه مبدأ ب) عوامل مرتبط با ناحیه مقصد ج) موانع مداخله گرد د) عوامل شخصی. برای هر فرد مهاجر، هریک از نواحی مبدأ و مقصد دارای عوامل مثبت و منفی هستند و همچنین مجموعه ای از موانع مداخله گر باید از سر راه برداشته شوند تا حرکت کامل شود. عوامل مثبت و منفی در مبدأ و مقصد در واقع همان عوامل جاذبه و دافعه می باشند. موانع مداخله گر یا بازدارنده نیز بر تصمیم به مهاجرت تأثیر می گذارند که یکی از این عوامل فاصله است. فاصله مفهومی است که می تواند هم فیزیکی و هم فرهنگی - اجتماعی تلقی گردد. در فاصله فیزیکی، صحبت از زمان و هزینه لازم برای مسافرت است، اما فاصله اجتماعی - فرهنگی در رابطه با باورها، گرایش ها، زبان، مذهب و عواملی از این قبیل است که مبدأ و مقصد را از یکدیگر متمایز می سازد (لهسای زاده، ۱۳۶۸، ص ۶۸).

مفهوم عوامل شخصی دو معنای متفاوت دارد: اول آنکه عوامل شخصی همان ویژگی های یک شخص یا گروه مانند سن، اندازه خانواده یا مرحله و دوره زندگی خانوادگی می باشد. اما معنای دیگر آن، به حساسیت ها، آگاهی و اطلاع از دیگر شرایط اشاره دارد. در مورد عوامل شخصی، لی می گوید برخی عوامل فردی وجود دارند که در شروع مهاجرت تأثیر داشته و آن را آسان می کنند یا به عقب می اندازند. برخی از این عوامل در تمامی دوران زندگی فرد کم و بیش ثابت هستند؛ حال آنکه عوامل دیگر مربوط به دوران خاصی می باشند و این عوامل از یک مرحله به مرحله دیگر تغییر می کنند (لهسای زاده، ۱۳۶۸، ص ۶۹).

۴- نظریه نیازها و انگیزش: در چهارچوب نظریه نیازها می توان گفت مغزهای متفکر و نخبگان برای برطرف نمودن نیازهای خود به کشور مقصد مهاجرت می کنند. طبیعی است در سلسله مراتب نیازهای مزلو بسته به اهمیتی که این نیازها برای متخصصان یک کشور دارند، جهت برآورده نمودن آن ها تصمیم به مهاجرت به کشور دیگری خواهند گرفت. به عنوان مثال، اگر فرد احساس کند در جریان زندگی خود با نوعی عدم امنیت روبرو شده است، به احتمال زیاد به منظور به دست آوردن امنیت، تصمیم به ترک زندگی خود و مهاجرت به نقطه دیگری می نماید. همچنین بسیاری از متخصصان و متفکران در صورتی که تشخیص دهند کشور مبدأ توان به فعلیت رساندن استعداد های آن ها را ندارد به منظور شکوفا نمودن استعدادهای خود آنجا را ترک می گویند. بنابراین برای مشخص شدن انگیزه های مهاجرت در بین متخصصان، باید دید در هر برهه زمانی، چه زمینه ای برایشان مهم است و احساس کمبود می کنند (همان منبع).

۵- نظریه جهانی شدن: جهانی شدن را در یک معنا می توان تشدید روابط اجتماعی جهانی دانست؛ روابطی که موقعیت های مکانی دور از هم را چنان به هم پیوند می دهد که هر رویداد محلی تحت تأثیر رویدادهای دیگری که کیلومترها با آن فاصله دارند، شکل می گیرد. بدین ترتیب، جهانی شدن می تواند موجب جریان مهاجرت اقتصادی از بخش های نسبتاً کم رونق جهان به بخش های نسبتاً پرونق آن گردد. مهاجرت متخصصان به کشورهای توسعه یافته نتیجه افزایش تعامل جهانی و نابرابری جهانی پایدار میان ملت هاست

که هر دو بازتاب روند تعامل تشدید شده جهانی هستند. از یک طرف، با شدت گرفتن فرایند جهانی شدن، روابط بین کشورها به ویژه میان جهان در حال توسعه و جهان توسعه یافته تقویت می‌شود و از طرف دیگر، این فرایند اختلاف کلی کشورها را از لحاظ توسعه یافتگی، حفظ و استمرار می‌بخشد. ارتباط جهانی تشدید شده و نابرابری پایدار میان این کشورها، زمینه مهاجرت متخصصان به کشورهای توسعه یافته را توضیح می‌دهد (تاریکو سکولار^۱، ۲۰۱۰، ص ۱۲۸).

در دوره دهه گذشته مفهوم مهاجرت نخبگان متحول شده است و تأکید بیشتری بر جذب مغزها است که به‌عنوان یکی از شاخص‌های اصلی سرمایه‌ی فکری در نظر گرفته شده است. دو شیوه برای جذب مغزها وجود دارد: برگشت مهاجران به کشور مبدأ (روش برگشت)، و بسیج نیروهای خارج از کشور و همکاری آن‌ها از راه دور در فعالیت‌های توسعه یک‌شور خویش (روش پراکندگی). در برخی کشورهای تازه صنعتی شده مثل سنگاپور، جمهوری کره یا کشورهای در حال توسعه بزرگ مثل هند و چین، روش اول با موفقیت محقق شده است. آن‌ها از سال ۱۹۸۰ به بعد برنامه‌های بازگشت نخبگان را به کشورهایشان اجرا نموده و شبکه‌های وسیعی در کشورهایشان ایجاد کرده‌اند تا این نخبگان بتوانند به‌طور مؤثرتر در این کشورها جایی برای خود پیدا کنند (تاریکو سکولار، ۲۰۱۰، ص ۱۲۸).

روش دوم جدید تر است و از راهبرد متفاوتی تبعیت می‌کند. این راهبرد احتمال عدم برگشت برخی مهاجران را مسلم می‌پندارد. اما ممکن است آن‌ها به توسعه کشور مبدأشان بسیار علاقه مند باشند، که دلایل آن هم وابستگی‌های فرهنگی و خانوادگی با دیگران است. پس هدف، برقراری ارتباط‌هایی است که از طریق آن، مهاجران بتوانند به‌طور مؤثر و بدون حضور فیزیکی، در توسعه کشورشان شرکت کنند. این نوع همکاری از راه دور امکان‌پذیر است (استارک و همکاران، ۲۰۰۹، ص ۱۱).

مزیت حیاتی این شیوه آن است که به سرمایه‌گذاری زیرساختی متکی نیست، بلکه مبتنی بر کار بیشتر روی منابع موجود است، یک چشم‌انداز مطمئن در این روش آن است که به‌وسیله‌ی مهاجران، کشور نه تنها می‌تواند به دانش تولید شده‌ی آن‌ها، بلکه به شبکه‌های اجتماعی مرتبط با حرفه‌ای که در خارج فعالیت دارند، دسترسی پیدا کند. تاکنون ۴۱ شبکه از مهاجران در سراسر دنیا مشخص شده که مربوط به ۳۰ کشور است و همه‌ی آن‌ها در اواخر دهه‌ی ۸۰ و دهه‌ی ۹۰ ایجاد شده‌اند. سرانجام باید تأکید کرد که سرمایه‌های انسانی ارزشمندترین منابع برای تحول و پویایی و پیشرفت یک جامعه محسوب می‌شوند و در این میان متخصصان و نخبگان، سکان‌دار حرکت‌های انسانی و محرک توسعه هستند. تعداد آن‌ها در سطح جامعه بسیار محدود است، به‌طوری‌که یکی از پژوهشگران و نویسندگان مسائل اقتصادی و سیاسی معتقد است از هر یک میلیون نفر، یک نفر به مرحله یک‌کارآفرینی می‌رسد و بقیه از نتیجه‌ی کارآفرینی او به فعالیتی مشغول می‌شوند. بنابراین حمایت همه‌جانبه از این قشر و تلاش در جهت جذب آنان به هر طریق ممکن، تضمین‌کننده‌ی توسعه و پیشرفت پایدار جامعه است (بیچلر و وودوارد^۲، ۲۰۰۹، ص ۲۸۰).

یکی از رهیافت‌های مهم در جذب نخبگان، دیپلماسی فرهنگی^۳ است. به عقیده گیفورد دالون^۴، دیپلماسی فرهنگی برقراری یک شاهراه ارتباطی برای ارائه تصویر واقعی از یک ملت و تبیین و ترویج ارزش‌های فرهنگی تمدنی آن به جهانیان از یک سو ادراک، برداشت و شناخت صحیح و صادق از فرهنگ و ارزش‌های سایر ملت‌ها و کشورها، از سوی دیگر است و در نهایت دیپلماسی فرهنگی حوزه‌ای از دیپلماسی است که به برقراری، توسعه و پیگیری روابط با کشورهای خارجی از طریق فرهنگ، هنر و آموزش مربوط است. لذا فرایند مؤثری است که در آن فرهنگ یک ملت به جهان بیرون عرضه می‌شود و خصوصیت منحصر به فرد فرهنگی ملت‌ها در سطوح دو جانبه و چندجانبه ترویج می‌یابد. به عبارتی دیگر، دیپلماسی فرهنگی با استفاده از فرهنگ و عناصر و مؤلفه‌های فرهنگی

1. Tariq & Schular
2. Beechler & Woodward
3. Cultural Diplomacy
4. Gilford Dalone

مانند: ایده‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات، هنر، زبان و ادبیات بر افکار عمومی دیگر کشورها تأثیر بگذارد (به نقل از صالحی امیری و محمدی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۰).

در این راستا شاخص‌های تحقق دیپلماسی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران می‌تواند به ترتیب زیر باشد:

الف- تأکید بر عناصر مشترک یا قرابت‌های فرهنگی شامل حوزه تمدنی، حوزه جغرافیای فرهنگی که نوروز و زبان فارسی نمونه‌های حلقه اتصال فرهنگی ایران در منطقه‌اند، حوزه تمدن اسلامی، ایجاد گفتمان‌های عدالت محور و صلح طلب به ویژه پس از انقلاب، گسترش گفتگوی سازنده با ادیان و مکاتب جهان در پس از انقلاب.

ب- توجه به جغرافیای فرهنگی ایران در حوزه تمدن ایران باستان برای برنامه ریزی فرهنگی در جهت غلبه بر چالش‌های فرهنگی عربیسم، هندوئیسم، بودائیسم، کاتولیک، ارتدکس، اروپا و آفریقا، در سطح منطقه‌ای و جهانی.

پ- تکیه بر ظرفیت‌های داخلی فرهنگ ملی ایران شامل دین، وجود فلسفه و مذهب، زبان فارسی، خانواده، حکومت، وجود روشنفکران مذهبی و غیرمذهبی مستقل میهن دوست، تفکر و اندیشه جهانی ایرانیان، ایدئولوژی جهانی و انقلابی.

ت- امکان برخورداری از تکنولوژی و ارتباطات به‌عنوان سلاح مؤثر فرهنگی در جهت مقابله با چالش‌های فرهنگی کشورهای قدرتمند (تهاجم فرهنگی غرب) و گسترش فرهنگ ملی ایرانی در سطح منطقه و جهان (صالح امیری و محمدی، ۱۳۹۲، ص ۳۹۶-۳۹۳).

استفاده ابزار دیپلماسی فرهنگی به‌عنوان ابزار سیاست خارجی برای برآورده کردن منافع ملی در مقایسه با سایر ابزارها و اهداف رایج در روابط بین‌الملل در عصر جهانی شدن دارای این مزایاست:

۱- مواجهه با مقاومت کمتر در جوامع و کشورهای مقصد ۲- کاهش ریشه‌ای سوءاستفاده از ناآگاهی و ترس در روابط دو کشور به دلیل فقدان اطلاعات پیش‌ازاین دوره ۳- کاهش احتمال درگیری نظامی میان کشورها و کاهش اهمیت مسائل نظامی و راهبردی با بهره‌گیری از امکانات ارتباطی فناوری‌های اطلاعاتی ۴- عاری بودن دیپلماسی فرهنگی از لحنی خصمانه و آمرانه در کنار جذابیت بیشتر و در نتیجه هدف قراردادن روح و ذهن مخاطبان خود؛ ۵- فرصت‌سازی و زمینه‌سازی گسترده‌تر برای بازیگران غیررسمی، نهادهای مدنی، اشخاص حقیقی و حقوقی غیردولتی و میدان مانور بسیط‌تر نسبت به دیپلماسی سنتی با استفاده از شبکه‌های مجازی ۶- کشف، ترویج، تعریف ارزش‌های مشترک و جهان‌شمول برای تأمین منافع ملی و چارچوب‌سازی برای به دست آوردن منافع مشترک با بهره‌گیری از شبکه اطلاعاتی جهانی و ۷- گسترش ریشه‌ای تفاهم نامه‌های بیشتر و بهتر میان کشورها با استفاده از وجود اطلاعات گسترده‌تر آن به حوزه‌های سیاسی و امنیتی (دهشیری، ۱۳۹۳، ص ۲۸).

در این راستا توجه به توسعه استفاده از ظرفیت‌های نخبگان می‌بایست در همه حوزه‌ها از جمله ورزشی، علمی، اقتصادی، هنری، فرهنگی و سیاسی در روابط فرهنگی و دیپلماسی فرهنگی کشور انجام شود. در واقع دیگر تنها دولت‌ها کنشگران اصلی در روابط بین‌المللی نیستند، بلکه افراد و نخبگان، اساتید علمی و کارشناسان در حوزه فرهنگی و غیره را نیز می‌توان کنشگر دانست. در این راستا افکار عمومی ملت‌ها نیز به‌عنوان یک بازیگر غیرمستقیم، نامرئی و مؤثر در روابط خارجی، سیاست خارجی کشورها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر این اساس، امروزه دیپلماسی فرهنگی امری چند ضلعی و یا به تعبیر دیگر چندوجهی است. در شرایط فعلی جهان، دستگاه دیپلماسی دیگر نمی‌تواند فقط به وضع روابط دولت با دولت بپردازد و از وجوه دیگر غافل باشد، چرا که اساساً رفتار رسمی سیاست خارجی نمی‌تواند پوشش دهنده همه زوایا وجود موردنیاز در روابط خارجی باشد. بنابراین ناچار در به کارگیری دیپلماسی از نوع فرهنگی است. به کارگیری این نوع دیپلماسی نیازمند استفاده از همه ظرفیت‌های جامعه است. در این میان نخبگان به‌عنوان صورت بندی ویژه‌ای از سازمان‌های غیردولتی و نمادی از علاقه‌مندی گروه‌های انسانی به سرنوشت مشترک بشری، یکی از این زمینه‌ها هستند. استفاده از ظرفیت نخبگان و شخصیت‌های بین‌المللی، اساتید علمی و کارشناسان فرهنگی در این زمینه در جهت تعمیق همبستگی،

برادری و دوستی با سایر ملل و استفاده از تجربه‌های انباشته شده جوامع بشری برای نهادینه سازی در زمینه فعالیت‌های گوناگون در حوزه روابط بین‌المللی به معنای کلی و فراگیر می‌تواند مؤثر باشد (صالحی امیری و محمدی، ۱۳۹۲).

از سوی دیگر به نظر می‌رسد با بررسی ابعاد مختلف نقش فرهنگ در سیاست خارجی و بررسی سازوکارهای استفاده از ظرفیت نخبگان در همه حوزه‌ها از جمله ورزشی، علمی، اقتصادی، هنری، فرهنگی و سیاسی در روابط فرهنگی و دیپلماسی فرهنگی کشور مؤثر باشد. اما متأسفانه در کشور ایران از پتانسیل و توان نخبگان بر ضد منافع ملی و سیاست خارجی استفاده می‌شود و رسانه‌های غربی از ظرفیت نخبگان علمی، هنری و سیاسی بر ضد هویت فرهنگی کشور و در جهت تخریب دیپلماسی فرهنگی در سال‌های گذشته بهره‌های بسیار برده‌اند. امری که بی‌توجهی به آن تاکنون خسارات فراوانی را برای کشور به همراه داشته است. به‌طوری‌که اغلب نخبگان عرصه‌های مختلف به‌عنوان مثال از ظرفیت استاد شجریان به‌عنوان یک نخبه هنری کشور در عرصه بین‌المللی نه در جهت توسعه دیپلماسی فرهنگی بلکه در جهت عکس منافع فرهنگی کشور در عرصه بین‌المللی استفاده شده است (رفیعی، ۱۳۹۰).

بنابراین استفاده از ظرفیت نخبگان در توسعه روابط بین‌المللی می‌تواند به‌عنوان ابزاری کارآمد متولی بخشی از وظایف دستگاه سیاست خارجی را در وجودی که مورد غفلت قرار گرفته به انجام برساند. در صورت استفاده صحیح از ظرفیت نخبگان در صحنه روابط بین‌المللی می‌تواند اثرات مطلوب زیادی روی روابط خارجی و بین‌المللی از طریق پیشبرد دیپلماسی فرهنگی کشور داشته باشد. متأسفانه در حال حاضر از ظرفیت نخبگان و متخصصین مقیم و غیر مقیم کشور به دلیل محدودیت‌های موجود اعم از محدودیت‌های قانونی و اجرایی آن‌چنان‌که بایسته است، استفاده نمی‌شود و همین امر موجب عدم کارآمدی و اثربخشی لازم در حوزه سیاست خارجی کشور شده است (صالحی امیری و محمدی، ۱۳۹۲). بنابراین با توجه به اینکه دیپلماسی فرهنگی نماد ملی و فرا ملی و سکوی پرتاب آرمان‌ها و ارزش‌های هر کشوری در آن‌سوی مرزهاست و نخبگان به‌عنوان سرمایه‌های فکری هستند که می‌توان از آن‌ها به‌عنوان مولد دیپلماسی فرهنگی با توجه به خلاقیت و زمینه‌های علمی آن‌ها استفاده کرد، خلاء تحقیق در این زمینه نیز وجود دارد. ضرورت توجه و تمرکز دستگاه‌های متولی برای استفاده از ظرفیت نخبگان در حوزه دیپلماسی فرهنگی و به‌عنوان ابزاری کارآمد در توسعه روابط بین‌الملل موضوعی است که سعی می‌شود در این تحقیق با استفاده از دانش موجود و با استفاده از یک روش علمی مدنظر قرار گیرد. مستندات ذکر شده از جمله مهمترین مسائلی هستند که محققان را بر آن داشتند تا به شیوه علمی به دنبال انجام تحقیقی بر آیند و به دنبال پاسخ علمی برای یافتن وضعیت ظرفیت سنجی توسعه فرایند بکارگیری نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور باشند.

مفاهیم اصلی تحقیق

توسعه: مفهوم توسعه فراتر از نوسازی و رشد اقتصادی است و علاوه بر بهبود سطح مادی زندگی، بهره‌رساندن به انسان به معنای بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی مردم را هم در بر می‌گیرد (شارد و همکاران، ۱۹۹۸، ص ۸۳-۸۲).

دیپلماسی: «دیپلماسی در واقع فن مدیریت تعامل با جهان خارج از سوی دولت‌ها است» (دارابی، ۱۳۹۰، ص ۳۲۰).

دیپلماسی فرهنگی: «دیپلماسی فرهنگی حوزه‌ای از دیپلماسی است که به برقراری، توسعه و پیگیری روابط با کشورهای خارجی از طریق فرهنگ، هنر و آموزش می‌پردازد. لذا فرایند مؤثری است که در آن فرهنگ یک ملت به جهان بیرون عرضه می‌شود و خصوصیت منحصربه‌فرد فرهنگی ملت‌ها در سطوح دوجانبه و چندجانبه ترویج می‌شود» (صالحی و محمدی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۰).

نخبه: «نخبگان یا الیتان به معنای بخش برگزیده‌ای از یک جامعه است که از نظر قابلیت‌ها یا توانایی‌ها برتر از بقیه جامعه دانسته می‌شود. در جامعه شناسی و فلسفه سیاسی به گروه کوچکی از مردم گفته می‌شود که با قرار گرفتن در رأس «هرم منزلت اجتماعی» و «امتیازات»، کنترل سهم نابرابر بزرگی از قدرت سیاسی و یا ثروت را در اختیار دارند» (لوک وان کامیلوهده، ۲۰۰۲، ترجمه نیک‌گهر، ۱۳۹۳).

پیشینه مطالعاتی مطالعات خارجی

- کوان کورینا^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان "دیپلماسی فرهنگی و بین‌المللی آموزش عالی: تجربه سه موسسه در کانادا" این مقاله در یک مطالعه از سه موسسه کنفوسیوس در کانادا است. این پژوهش باهدف کشف ماهیت عملیات در موسسه کنفوسیوس، اعم از انتخاب همکاری‌های دانشگاه‌های چین و برنامه‌ریزی در هر یک از سایت‌های شخصی است. که این برنامه‌ها به‌طور خاص در آثار درک شده از موسسه کنفوسیوس در مؤسسات میزبانی کانادا متمرکز است. داده‌ها از طریق مصاحبه با کارکنان کلیدی اداری از سه دانشگاه کانادا جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها چارچوب نظری سازه از نظریه روابط بین‌الملل و مفاهیم برگرفته از ادبیات بین‌المللی آموزش عالی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج شامل ادراک میزبان از موسسه کنفوسیوس چین، دیپلماسی فرهنگی و استراتژی قدرت نرم، پیشرفت همکاری بین کانادا و چین در طول زمان و استقلال دانشگاه‌ها می‌باشد. بعلاوه آموزش بین‌المللی، آموزش عالی، سیاست خارجی، آگاهی‌های فرهنگی، مشارکت در آموزش و پرورش، توسعه برنامه‌ها، مصاحبه‌ها، روابط بین‌الملل، استقلال نهاد و نگرش کارکنان از جمله مسائل مهم در ترویج دیپلماسی فرهنگی می‌باشد.
- بیات^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان "دیپلماسی آموزش جهانی ورود در کشورهای در حال توسعه: درس‌هایی از غرب آفریقا" به این نتیجه رسید که بهبود عدالت آموزش و پرورش و با کیفیت تمرکز، عمده‌ای از جنبش‌های توسعه جهانی است که در آن هدف نهایی، مریدان و دریافت آموزش با کیفیت است. نویسنده این مقاله با استفاده از ابزار دیپلماسی آموزش در مورد تأثیر رویه‌های مذهبی و فرهنگ محلی در آموزش و پرورش از نخبه‌های آموزش، در جهت تقویت دیپلماسی فرهنگی سخن گفت. رویکردی که توسط دیپلماسی آموزش، زمانی که مدافعان آموزش فراگیر به دنبال همکاری با نخبگان در عرصه آموزش، به‌عنوان نیازهای ویژه دیپلماسی فرهنگی سخن گفته است.
- میترا و همکاران^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی به «بررسی تأثیر آزادسازی مالی بر مهاجرت بین‌المللی نیروی کار ماهر از ۶۷ کشور در حال توسعه کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه طی دوره زمانی ۲۰۰۰-۱۹۸۵» پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد؛ آزادسازی بخش مالی از کنترل دولتی در کشورهای مبدأ تأثیر معناداری بر مهاجرت نیروی کار ماهر ندارد. همچنین متغیر دموکراسی تأثیر معناداری بر مهاجرت نیروی کار ماهر ندارد. کیفیت بوروکراسی و فساد در حکومت نیز تأثیر مثبت و معناداری بر مهاجرت نیروی کار ماهر دارد.
- بنگ و میترا^۴ (۲۰۱۱) به «بررسی اثر نهادهای کشور مبدأ بر سطح مهارت مهاجران در آمریکا طی دوره زمانی ۱۹۹۸-۱۹۸۸» پرداخته‌اند. در این مطالعه از ۱۵ متغیر نهادی برای بررسی اثر کیفیت و ثبات نهادها بر سطح مهاجرت مهاجران و همچنین تعداد مهاجران در آمریکا استفاده شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد از بین ۱۵ متغیر نهادی تنها سه شاخص ثبات سیاسی دولت، شکل سرمایه‌گذاری و کیفیت بوروکراسی (بیانگر شاخص آزادی سیاسی) در کشورهای مبدأ به‌طور قابل توجهی بر جریان مهاجرت به آمریکا تأثیر دارد و موجب کاهش این جریان در دوره مورد مطالعه شده است. علاوه بر این تأثیر متغیرهایی نظیر حقوق مالکیت و شفافیت به‌طور معناداری موجب کاهش تعداد کل مهاجران و مهاجران اداری مهاجرت بالا به آمریکا شده است و متغیر دموکراسی اثر مهمی بر آن ندارد. البته این دو محقق در ادامه بیان می‌کنند تأثیر دموکراسی بر تعداد مهاجران به این دلیل مبهم است که این شاخص تا حد زیادی به ساختار اقتصادی و سیاست‌های دولت

2- Cwan, Corina

3- Bayat & all

4- Mitra

5- Bang & A. Mitra

وابسته است. به طور مثال دو کشور با فضای دموکراسی یکسان ولی ساختار متفاوت اقتصادی (یکی دارای اقتصاد باز و دیگری دارای اقتصاد بسته) حجم و ترکیب متفاوتی از مهاجرت را تجربه می کنند.

■ کانتست و تین^۱ (۲۰۰۹) به بررسی «دلایل مهاجرت نخبگان از ۵۳ کشور آفریقایی به اروپا طی دوره زمانی ۲۰۰۱-۱۹۹۰» پرداخته اند. نتایج این مطالعه نشان می دهد در کشورهای آفریقایی ارتباط استعماری پیشین با دولت های اروپایی نقش بسزایی در مهاجرت ایفا می کند، به طوری که افراد خصوصاً نخبگان تمایل دارند به کشورهایی که قبلاً مستعمره آنها بودند، مهاجرت کنند، همچنین نتایج نشان داد، مردم کشورهایی که دارای آزادی سیاسی و مدنی کمتری هستند، تمایل کمتری برای مهاجرت دارند. این دو محقق علت چنین امری را در این واقعیت می دانند که افراد در کشورهایی با حکومت استبدادی به دلیل وجود محدودیت های زیاد علیرغم تمایل، توانایی خروج از کشور را ندارند. لذا با بهبود آزادی سیاسی مهاجرت نیز افزایش خواهد یافت.

■ آشبی^۲ (۲۰۰۷) به «بررسی تأثیر آزادی اقتصادی بر جریان ورود و خروج مهاجران از ۴۸ ایالت در سال ۲۰۰۰» پرداخته است. نتایج نشان می دهد در ایالاتی که از سطوح آزادی اقتصادی بالایی برخوردارند، تعداد مهاجران ورودی نیز بالاتر از سایر ایالات می باشد؛ چراکه آزادی اقتصادی از طریق اثر مستقیم بر رشد اقتصادی و درآمد سرانه موجب افزایش جذابیت برای مهاجران می شود. همچنین طبق نتایج این مطالعه افراد به ایالاتی مهاجرت می کنند که پرداخت های مالیاتی کمتری می پردازند و ساختار بازار کار از آزادی بیشتری نسبت به دخالت های دولت برخوردار است.

■ بین و همکاران^۳ (۲۰۰۶) به «بررسی عوامل تعیین کننده مهاجرت نخبگان از ۱۸۹ کشور در حال توسعه به کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه طی دوره زمانی ۲۰۰۰-۱۹۹۰» پرداخته اند. در این مطالعه تولید ناخالص داخلی، فاصله یا نزدیکی به این کشورها و رابطه استعماری با آنها، شباهت زبانی، قومیت، فضای سیاسی - اجتماعی و اندازه کشور مبدأ به عنوان متغیر توضیحی در نظر گرفته شده است. همچنین از دو سری داده های حکمرانی و آزادی سیاسی برای نشان دادن فضای سیاسی - اجتماعی استفاده شده است. نتایج این مطالعه نشان داد فقدان حاکمیت از خصوص مالکیت و بی ثباتی سیاسی از عوامل دافعه در کشورهای در حال توسعه می باشند که مهاجرت نخبگان را تشدید می کنند.

مطالعات داخلی

● سیمبر و مقیمی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «منافع ملی و شاخص های دیپلماسی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه رسیدند که استفاده از فرهنگ و به خدمت گرفتن ابزارهای فرهنگی در دیپلماسی در مقایسه با ابزارها و اهرم های رایج دیگر در روابط بین المللی دارای مزایایی است که مهم ترین آنها عبارتند از مواجهه شدن با مقاومت کمتر در جوامع و کشورهای مقصد، عاری بودن دیپلماسی فرهنگی از لحنی خصمانه در کنار جذابیت، حضور جدی تر بازیگران غیررسمی، نهادهای مدنی و اشخاص حقیقی و حقوقی غیردولتی. دیپلماسی فرهنگی بیشتر به دنبال کشف، تعریف و ترویج ارزش ها و منافع مشترک و جهان شمول و سپس، تأمین منافع ملی در چارچوب این ارزش ها و منافع مشترک است. دیپلماسی فرهنگی می تواند خلاقانه تر، انعطاف پذیرتر و حتی فرصت طلبانه تر از دیپلماسی کلاسیک و سنتی در بسیاری از حوزه ها طراحی و اجرا شود. دیپلماسی فرهنگی با سهولت بیشتری در همه لایه های جامعه رسوخ می کند و برنگرش جامعه هدف نسبت به کشوری که دیپلماسی فرهنگی را به کار می گیرد تأثیر سازنده داشته باشد. بنابراین در این صورت قدرت آفرین نیز خواهد بود.

1. Constant & Tein

2. Ashby

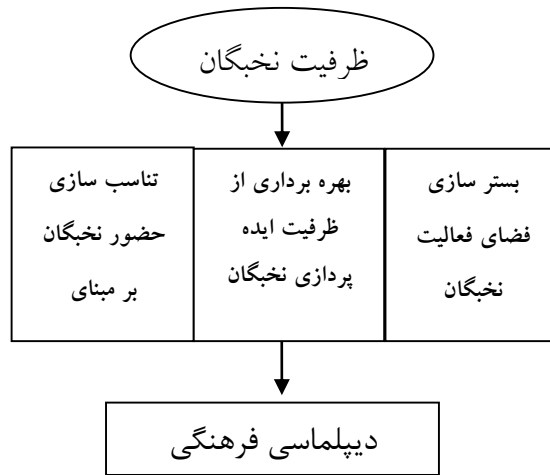
3. Beine & all

- عسگریان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «نقش زبان در گفت‌وگوهای دیپلماتیک فرهنگی جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه رسیدند که دیپلماسی فرهنگی در واقع تأمین منافع ملی با استفاده از ابزارهای فرهنگی است. دیپلماسی فرهنگی به یک کشور امکان می‌دهد که فرهنگ، جامعه و مردم خود را به دیگران معرفی کند و به طریق فزونی بخشیدن به ارتباطات خصوصی بین مردم کشورهای گوناگون، کشورها را قادر می‌سازد که ایدئالهای سیاسی و سیاست‌هایشان را در انظار افکار عمومی بسیار جذاب نشان دهند. هدف اساسی دیپلماسی فرهنگی ارائه دیدگاه روشن و موجه نسبت به فرهنگ ارزشی و رفتاری یک بازیگر برای بازیگران مختلف عرصه بین‌الملل شامل دولت‌ها، سازمان‌های بین‌المللی دولتی و غیردولتی، نهادهای جوامع مدنی و افکار عمومی است. برای فهم دیپلماسی فرهنگی هر کشوری درک زمینه‌ها و فرایندهای شکل‌گیری آن، امری ضروری است. دیپلماسی فرهنگی ایران با بهره‌گیری از زبان انقلاب اسلامی و با هدایت رهبری در ابتدای شکل‌گیری نظام در کشور پی‌ریزی شده و با توسعه و عمق بخشیدن به آن در مراحل بعدی به یک گفت‌وگو تمام‌عیار در دیپلماسی عمومی ایران تبدیل شده است.
 - آشنا و چابکی درزایی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «هوش فرهنگی و کارگزاران دیپلماسی عمومی، مورد مطالعه: رایزنان فرهنگی سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی» به این نتیجه رسیدند که اهمیت دیپلماسی عمومی و نقش هدایت‌کننده آن در دنیای کنونی به اندازه‌ای است که کارگزاران دیپلماسی کشورها از میان باهوش‌ترین افراد برگزیده می‌شوند. به‌طور قطع بهره‌مندی از شاغلین در حرفه‌های حساس دیگر بالاتر است. در عصر حاضر یکی از انواع هوش، هوش فرهنگی است که به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم در بهبود عملکرد دیپلمات‌ها و رایزنان فرهنگی در وضعیت کنونی مطرح است. یافته‌های این تحقیق همچنین نشان داد که در رایزنان فرهنگی بعد انگیزشی هوش فرهنگی در بالاترین سطح و بعد رفتارهای هوش فرهنگی در پایین‌ترین سطح قرار دارد و مهم‌ترین نقطه ضعف رایزنان فرهنگی، بعد رفتاری است.
 - رشادت جو رشیدی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «نقش رسانه در دیپلماسی فرهنگی از دیدگاه اساتید حوزه ارتباطات؛ مدیریت امور فرهنگی و علوم سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات» به این نتیجه رسیدند که رسانه در دیپلماسی فرهنگی و نیز در تبادل فرهنگی، اشاعه فرهنگی و فرهنگ‌پذیری به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی دیپلماسی فرهنگی نقش مهمی داشته است.
 - ایرانشاهی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «دیپلماسی فرهنگی جمهوری اسلامی: چالش‌ها و راهبردها نتیجه گرفت؛
۱. به منظور حفظ زبان و فرهنگ فارسی و همچنین اشاعه آن در سرتاسر با حمایت وزارت علوم و تحقیقات و فناوری - کرسی‌های مطالعات و آموزش زبان فارسی و همچنین تاریخ و تمدن ایران و ...، در دانشگاه‌های معتبر دنیا تأسیس گردد و ابزارهای تحصیلی متفاوتی به غیرفارسی‌زبانانی که علاقه‌مند به زبان و فرهنگ و هنر ایرانی‌اند، برای تحصیل در این رشته‌ها اختصاص یابد.
 ۲. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی می‌تواند با حمایت از هنرمندان به‌خصوص عرصه سینما و موسیقی، تولیدات هنری کشور را که باعث معرفی فرهنگ ما به دنیا می‌باشد، افزایش دهد تا بخش اعظمی از اقداماتی را که سیاستمداران می‌خواهند در فضای خشک سیاست صورت دهند، به‌وسیله هنر و یا زبان فرهنگ پیش‌برند و چهره‌ای فرهنگی، از کشور ما در فضای بین‌المللی ارائه گردد.
 ۳. وزارت آموزش و پرورش نیز با محور قرار دادن فرهنگ در برنامه‌های آموزشی دانش‌آموزان و همچنین قرار دادن درس در قالب هنر ملی و مذهبی، از ابتدایی‌ترین سطوح به نگرش دانش‌آموزان شکل دهد و آنان را با فرهنگ ملی و مذهبی کشورمان آشنا نمایند. این وزارتخانه همچنین می‌تواند با افزایش استفاده از زبان انگلیسی در برنامه آموزشی دانش‌آموزان،

- آموزش این زبان را برای نسل‌های آینده سهولت بخشد، تا نسل‌های آینده بتواند با استفاده از این زبان هم در مراودات حقیقی و هم در فضای مجازی به‌عنوان سفیران فرهنگی ایران با مردم دنیا گفتگو تعامل و تبادل فرهنگی نمایند.
۴. اخلاق یکی از پایه‌های دیپلماسی فرهنگی کارآمد در هر جغرافیایی است. دولت می‌تواند با سرمایه‌گذاری در آموزش عالی و آموزش و پرورش و از طریق رسانه‌های عمومی، اصول اخلاقی صحیح را بر مردم آموزش دهد و سطح اخلاق جامعه را افزایش دهد. شکل‌گیری چهره‌ای اخلاقی، از یک نظام سیاسی در جهان، علاوه بر تلاش دولت‌ها، به آموزش‌های عمومی نیز، نیازمند است. بدیهی است که در این مورد، ارائه چهره اخلاقی از یک نظام سیاسی در دنیا، اقدامات آن کشور را در حوزه دیپلماسی فرهنگی تسهیل و چالش‌های آن را نیز کاهش می‌دهد. دولت اخلاقی و ملت اخلاقی ارتباط دوسویه باهم دارند و نمی‌توان دولت اخلاقی را بدون ملت اخلاقی تصور کرد و به همین ترتیب ملت اخلاقی را هم بدون دولت اخلاقی نمی‌توان تصور کرد. در این فرایند دولت به مراتب نقش اساسی‌تری را از ملت در ارائه یک چهره اخلاقی از کشور در نظام بین‌المللی ایفا می‌کند.
۵. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی همچنین با حمایت از مستندسازان مستقل، می‌تواند به ساخت مستندهایی که در آن‌ها معرفی و جوه مختلف فرهنگ ما، به دیگر ملل دنیا است. چهره‌ای فرهنگی، از ما به دنیا ارائه دهد و هنرمندان را به‌عنوان سفیران فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به دنیا معرفی کند.
۶. این وزارتخانه همچنین می‌تواند با حمایت از اهالی فرهنگ و هنر، به تولید برندهای فرهنگی که اصلی‌ترین عنصر در دیپلماسی فرهنگی محسوب می‌شود کمک نماید و دیپلماسی فرهنگی که فعالیتی مردم محور است را از طریق این برندها انسجام بخشد. این فرایند علاوه بر صرفه‌جویی اقتصادی، به لحاظ فرهنگی نیز حائز اهمیت است.
۷. به نظر می‌رسد که اگر سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی، ریزن‌های فرهنگی کشورمان را با گذرنامه‌های معمولی و غیرسیاسی به کشورهای مقصد اعزام نماید، با سرعت بیشتری به اهداف جمهوری اسلامی در حوزه دیپلماسی فرهنگی در کشورهای مقصد خواهیم رسید. در همین خصوص بهتر است که تا حد ممکن از کارگزاران غیررسمی مانند تشکلهای غیردولتی استفاده شود و درجایی که امکان وجود ندارد، این افراد تحت عناوین غیرسیاسی وارد کشورهای محل مأموریت شان گردند. بدیهی است که این فرایند با هزینه و محدودیت کمتری صورت خواهد پذیرفت و ماهیت فرهنگی آن بیشتر نمایان خواهد شد.
- امینی و انعامی علمداری (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «جهانی‌شدن فرهنگ و کارکردهای دیپلماسی فرهنگی در سیاست خارجی» به این نتیجه رسید که در جهان کنونی نقش برجسته فرهنگ در پیشبرد اهداف دیپلماتیک، با توجه به پیچیدگی ابزارهای فرهنگی از ویژگی‌هایی است که عمدتاً در کشورهای پیشرفته، شناخته شده و کاربرد گسترده‌ای پیدا کرده است. در عصر جهانی‌شدن فرهنگ، دیپلماسی سنتی به‌عنوان ابزار برآورده سازی منافع کشورها با استفاده از فناوری اطلاعات به اشکال دیگر دیپلماسی و به‌ویژه دیپلماسی فرهنگی تحول یافته است که این تحول ماهیتی می‌تواند بستر ساز هم‌آوایی میان کشورها و نهایتاً هم‌افزایی منافع باشد.
 - شاه‌محمدی و قرائتی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر تبادل فرهنگی کشورها» به این نتیجه رسیدند که تأثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر فرهنگ پذیری به‌جز مؤلفه‌های ایجاد فرهنگ جدید از ترکیب فرهنگ پیشین و فرهنگ مسلط در یک کشور، تأثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر فرهنگ‌سازی به‌جز مؤلفه‌های «تبادل اساتید و دانشجویان میان کشور عامل و کشور هدف، وضع قوانین، وضع قوانین و مقررات برای تحقق مناسبات فرهنگی با کشورها، و اجرای موافقت‌نامه‌ها، تفاهم‌نامه‌ها و برنامه‌های مبادلات فرهنگی کشورها» و تأثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر ارائه تصویر مطلوب در عرصه بین‌المللی بالاتر از حد متوسط است و در سایر مؤلفه‌های ذکر شده تأثیر در حد متوسط است.

- شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به «بررسی و مقایسه عوامل مؤثر بر مهاجرت نخبگان از کشورهای منتخب در حال توسعه و توسعه یافته به ایالات متحده آمریکا طی دوره زمانی ۲۰۰۹-۱۹۹۶» پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد، حمایت از حقوق مالکیت فکری و کنترل فساد دو عامل تعیین کننده مهاجرت نخبگان از هر دو گروه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به ایالات متحده آمریکا محسوب می‌شود.
- خسروی و جباری ثانی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «ظرفیت‌های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در دیپلماسی عمومی» به این نتیجه رسیدند که پیشبرد سیاست خارجی در جهان معاصر بیش از پیش به انگاره سازی و تصویرسازی وابسته شده و سیاست خارجی و تأمین اهداف و منافع ملی تا حدود زیادی به میزان داشتن منابع و ابزارهای قدرت نرم بستگی دارد. دیپلماسی عمومی نیز به عنوان یکی از جابجایی منابع قدرت از سخت به نرم از یک سو، و افزایش نقش افکار عمومی در مناسبات بین‌المللی تأثیر گذاری فرهنگ بر روابط بین‌المللی و تأثیر گذاری مردم در تعیین سیاست‌های داخلی و خارجی از سوی دیگر، نقش بسیار ممتازی را در اجرای سیاست خارجی کشورها پیدا کرده است.
- خرازی محمودوندی آذر (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر دیپلماسی فرهنگی بر منافع ملی کشورها» به این نتیجه رسید که دیپلماسی فرهنگی به کشورها اجازه، می‌دهد که با استناد به عناصر کلیدی و نفوذ دولت‌های خود، به طور مستقیم با مخاطبان خارجی، به انضمام مردم معمولی و رهبران افکار، در ارتباط باشند. نفوذ بر روی توده‌های خارجی و آوردن آن‌ها به صحنه بین‌المللی، به منظور فراهم آوردن فشار مؤثر به دولت‌های آن‌ها، در نظر گرفته می‌شود.
- خراسانی (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان «نقش فرهنگ و دیپلماسی فرهنگی در سیاست جهانی» به این نتیجه رسید که دیپلماسی فرهنگی و رسانه‌ها به عنوان مهم ترین ابزار اعمال قدرت نرم (فرهنگی) در سیاست جهانی، تأثیر شگرفی بر پیشبرد اهداف و منافع ملی کشورها دارد.
- عسگری و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی «بر اساس الگوی مبتنی بر عوامل جاذبه و دافعه به بررسی علل مهاجرت نخبگان از ۳۰ کشور در حال توسعه به ۱۶ کشور اصلی عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه طی دوره زمانی ۲۰۰۴-۱۹۹۱» پرداخته است. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که مجموعه‌ای از عوامل جاذبه و دافعه همچون تفاوت در اندازه جمعیت، شرایط بازار کار مانند نرخ دستمزد و بیکاری، کیفیت زندگی و رفاه اجتماعی، یارانه آموزش و مشارکت بخش خصوصی، توضیح دهنده جریان مهاجرت نخبگان از کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه یافته است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد درجه باز بودن به عنوان یک متغیر سیاسی در کشورهای در حال توسعه با درآمد پایین ارتباط مستقیم با مهاجرت نخبگان دارد، به طوری که هرچه قدر درجه باز بودن کشورها بیشتر شود مهاجرت نیز تشدید می‌شود؛ در حالی که این متغیر در کشورهای در حال توسعه با درآمد بالا تأثیر معناداری نداشته است. افزایش سرمایه گذاری بخش خصوصی، یارانه آموزش، دستمزد نسبی و کاهش نرخ بیکاری در کشورهای مبدأ به طور معناداری باعث کاهش فرار مغزها از هر دو گروه کشورهای در حال توسعه می‌شود.
- قانعی راد و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل، انگیزش‌ها و چالش‌های تولید دانش در بین نخبگان علمی» به این نتیجه رسیدند که الگوهای فردی و جمعی تولید دانش دارای گسستگی از یکدیگر هستند؛ تولید دانش با چالش فقدان شکل گیری اجتماعات علمی پایدار همراه است و در عین حال بین میزان تولید دانش و بهره‌وری افراد و هنجارمندی فردی و سازمانی آنان، همبستگی‌های آماری معناداری وجود ندارد.
- حسن خانی (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان دیپلماسی فرهنگی و جایگاه آن در سیاست خارجی کشورها به این نتیجه رسید که به باور بسیاری از صاحب نظران روابط بین‌الملل، کامیابی و موفقیت در سیاست خارجی به طور عام و در حوزه

تغییر چهره و تصویر یک کشور در جوامع دیگر به طور خاص، در گرو استفاده درست از سازوکارها و ابزارهای فرهنگی در چارچوب دیپلماسی فرهنگی است.



شکل (۱): چارچوب نظری تحقیق

بر اساس آنچه به عنوان مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده بررسی شد، سوالات تحقیق به شرح زیر ارائه شدند:

سوالات تحقیق

- ۱- مولفه های تاثیر گذار در شناسایی ظرفیت نخبگان از دیدگاه دیپلماسی فرهنگی کدامند؟
- ۲- وضعیت موجود مولفه های تاثیر گذار در شناسایی ظرفیت نخبگان از دیدگاه دیپلماسی فرهنگی چگونه است؟
- ۳- وضعیت موجود ساختار و مجموعه قوانین فرهنگی کشور در راستای استفاده از ظرفیت نخبگان، در دیپلماسی فرهنگی کشور چگونه است؟
- ۴- به نظر هر گروه از آزمودنیها، تا چه اندازه مولفه های تاثیر گذار امکان استفاده از نخبگان را در دیپلماسی فرهنگی کشور را فراهم میکند؟

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف با تحقیقی کاربردی از نوع توصیفی و تحلیلی و از حیث روش از نوع پیمایشی می باشد. کاربردی بودن آن به دلیلی آن است که از یافته پژوهش حاضر مسئولان حوزه فرهنگی و علوم انسانی می توانند برای حل مشکلات مربوط به حوزه دیپلماسی فرهنگی در زمینه توسعه ظرفیت نخبگان استفاده نمایند. جامعه آماری پژوهش حاضر " واحد تحلیل واحد مشاهده نخبگان حوزه فرهنگ و دانشگاهی و در حوزه علوم انسانی " می باشند، که عبارتند از نخبگان علمی شامل اساتید دانشگاه و متخصصین در امور فرهنگی (دانشگاهی و اجرایی) می باشند. که تعداد آنها ۴۵۰۰ نفر می باشد و در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به خدمت و تحصیل می باشند. بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۳۵۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. و سپس به علت این که حجم جامعه آماری طبقات (اساتید، مدیران اجرایی، مدیران فرهنگی و دانشجویان) با یکدیگر متفاوت بود، ابتدا از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی استفاده شد و پس از تعیین تعداد نمونه در هر طبقه از طریق تهیه ی لیست هر طبقه، افراد نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت. گردآوری داده های این پژوهش به دو روش کتابخانه ای و میدانی انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، پرسشنامه محقق ساخته بود، برای تدوین این پرسشنامه پس از مطالعه عمیق مبانی نظری و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی و تأیید اساتید راهنما و مشاور و افراد صاحب نظر در ۸۴ گویه تدوین شد. سپس هر یک از این پرسشنامه ها به صورت میدانی در حوزه طبیعی تحقیق در اختیار آزمودنی ها قرار گرفت و از آن ها خواسته شد تا نظر خود را درباره هر یک از گویه های تعیین شده در پرسشنامه با انتخاب یکی از گزینه ها در پرسشنامه مشخص نمایند. پاسخ های داده شده به

هر یک از گویه ها با نمرات ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ محاسبه گردیده است. اختصاص نمره ۵ به گزینه خیلی زیاد، ۴ زیاد، ۳ متوسط، ۲ کم و ۱ خیلی کم دارد. سپس با توجه به محتوای سوالات و مطالعه عمیق مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده عوامل و زیر عامل های استخراج شده توسط محقق نامگذاری شد. در حوزه متغیر ظرفیت نخبگان، سه مؤلفه شامل (بستر سازی فضای علمی نخبگان، بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان و تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور) در نظر گرفته شد و برای هر مؤلفه زیر مؤلفه هایی نیز استخراج شد. در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه با استفاده از نظر اساتید راهنما و مشاور و افراد صاحب نظر (۱۰ نفر) تأیید شد و با تأیید ۹ نفر از ۱۰ نفر، روایی پرسشنامه تأیید شد. پایایی پرسشنامه حاضر پس از اعمال اصلاحاتی بین ۳۰ نفر از آزمودنی ها با استفاده از فرمول ضریب همسان درونی سؤالها (آلفای کرونباخ) مقدار آن برابر ۰/۸۴۵ محاسبه و تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، در بخش آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، فراوانی درصدی، محاسبه میانه، مد، میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، کجی و چولگی به منظور نمایش ارقامی داده ها و به منظور نمایش تصویری از نمودار میله ای استفاده شد و در بخش آمار استنباطی از طریق روش های آماری ابتدا برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و چون توزیع داده ها نرمال بود، از آزمون های پارامتریک شامل t تک نمونه ای و تحلیل واریانس یکطرفه برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد.

یافته های پژوهش

سوال اول: مولفه های تاثیر گذار در شناسایی ظرفیت نخبگان از دیدگاه دیپلماسی فرهنگی کدامند؟

با توجه به محتوای سوالات و مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده مولفه ها و زیر مولفه های استخراج شده توسط محقق نامگذاری شد و سپس تناسب نامگذاری با هر مولفه و زیر مولفه های آن پس از تأیید نظرات اساتید راهنما و مشاور به تأیید ده نفر از کارشناسان خبره در حوزه تحقیق رسید، که از ده نفر، نه نفر آنها میزان تناسب نامگذاری انجام شده را تأیید نمودند و در نهایت، ۳ مولفه استخراج شد.

جدول (۱): بررسی توزیع شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیر های استخراج شده

شاخص های آماری									
بیشترین فراوانی	کمترین فراوانی	دامنه تغییرات	نما	میانه	میانگین	واریانس	انحراف معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی
۵	۱	۴	۱	۳/۱۹	۳/۱۹	۱/۲۰	۱/۰۹	-۰/۲۷۰	-۰/۶۲
۵	۱	۴	۳	۳/۲۵	۳/۲۱	۱/۲۷	۱/۱۲	-۰/۲۲	-۰/۶۸
۵	۱	۴	۳	۳/۵۰	۳/۰۱	۱/۰۸	۱/۰۴	۰/۰۲	-۰/۶۲

با توجه به داده های جدول بالا می توان استدلال کرد که شاخص های مرکزی نما، میانه، میانگین برای هر ۳ مولفه به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارد. همچنین در بین مولفه های شناسایی شده (بستر سازی فضای فعالیت نخبگان، بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان و تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور) بیشترین میزان میانگین در بین عوامل با (۳/۲۱) به عامل بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان و کمترین میزان آن نیز با (۳/۰۱) به عامل تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور اختصاص دارد.

سوال دوم: وضعیت موجود مولفه های تاثیر گذار در شناسایی ظرفیت نخبگان از دیدگاه دیپلماسی فرهنگی چگونه است؟

برای بررسی سوال فوق از آزمون t تک نمونه ای به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول (۲): آزمون t تک نمونه ای

میانگین	فاصله اطمینان		تفاوت میانگین ها	سطح معناداری	درجه آزادی	T	
	حد پائین	حد پائین					
۳/۱۹۰	۰/۳۰۵	۰/۰۷۶	۰/۱۹۰	۰/۰۰۱	۳۵۳	۳/۲۷۴	بستر سازی فضای فعالیت نخبگان
۳/۲۱۸	۰/۳۳۶	۰/۱۰۰	۰/۲۱۸	۰/۰۰۰	۳۵۳	۳/۶۴۹	بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان
۳/۰۱۴	۰/۱۲۳	-۰/۰۹۳	۰/۰۱۴	۰/۷۸۹	۳۵۳	۰/۲۶۸	تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور

با توجه به داده های جدول ۲ و سطح معناداری آزمونها ($p = ۰/۰۰۱$)، ($p = ۰/۰۰۰$)، ($p = ۰/۷۸۹$)، ($p = ۰/۰۰۰$)، ($p = ۰/۰۰۰$)، ($p = ۰/۰۰۰$) و ($p = ۰/۰۰۰$) و کوچکتر بودن ۵ عامل از ($p < ۰/۰۵$) می توان نتیجه گرفت که آزمون در این ۲ عامل (بستر سازی فضای فعالیت نخبگان، بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان) معنادار می باشد. یعنی بین میزان میانگین های محاسبه شده و میانگین جامعه (۳) تفاوت معناداری مشاهده می شود و چنین استدلال می شود که پاسخدهی نخبگان حوزه فرهنگ و دانشگاه نسبت به وضعیت موجود مولفه های شناسایی شده تاثیر گذار در دیپلماسی فرهنگی با میزان میانگین جامعه از لحاظ آماری متفاوت است. با توجه به میزان میانگین های محاسبه شده در این ۲ عامل (۳/۱۹۰)، (۳/۲۱۸) و بزرگتر بودن آن ها از میانگین جامعه (۳) می توان نتیجه گرفت که از نظر نخبگان حوزه فرهنگ و دانشگاه ۲ مولفه یاد شده در دیپلماسی فرهنگی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. اما از طرفی با توجه به بزرگتر بودن سطح معناداری آزمون از ($p > ۰/۰۵$) در مولفه تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور ($p = ۰/۷۸۹$) می توان نتیجه گرفت آزمون در مولفه یاد شده معنادار نمی باشد. بعبارت دیگر از نظر نخبگان حوزه فرهنگ و دانشگاه مولفه تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور نسبت به سایر مولفه ها از وضعیت مطلوبی برخوردار نمی باشد.

سوال سوم: وضعیت موجود ساختار و مجموعه قوانین فرهنگی کشور در راستای استفاده از ظرفیت نخبگان، در دیپلماسی فرهنگی کشور چگونه است؟

برای بررسی سوال فوق از آزمون t تک نمونه ای به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول (۳): آزمون t تک نمونه ای

میانگین	فاصله اطمینان		تفاوت میانگین ها	سطح معناداری	درجه آزادی	T	
	حد پائین	حد پائین					
۳/۵۰۲	۰/۶۰۳	۰/۴۰۲	۰/۵۰۲	۰/۰۰۰	۳۵۳	۹/۸۶۹	وضعیت ساختار و مجموعه قوانین فرهنگی کشور

با توجه به داده های جدول ۳ و سطح معناداری آزمون ($p = ۰/۰۰۰$) و کوچکتر بودن آن از ($p < ۰/۰۵$) می توان نتیجه گرفت که آزمون معنادار می باشد. یعنی بین میزان میانگین محاسبه شده و میانگین جامعه (۳) تفاوت معناداری مشاهده می شود و چنین استدلال می شود که پاسخدهی نخبگان حوزه فرهنگ و دانشگاه نسبت به وضعیت موجود ساختار و مجموعه قوانین فرهنگی کشور در راستای استفاده از ظرفیت نخبگان، در دیپلماسی فرهنگی کشور با میزان میانگین جامعه از لحاظ آماری متفاوت است. با توجه به میزان میانگین محاسبه شده (۳/۵۰۲) و بزرگتر بودن آن ها از میانگین جامعه (۳) می توان نتیجه گرفت که از نظر نخبگان حوزه فرهنگ و دانشگاه ساختار و مجموعه قوانین فرهنگی کشور در راستای استفاده از ظرفیت نخبگان در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

سوال چهارم: به نظر هر گروه از آزمودنی ها، تا چه اندازه مولفه های تاثیر گذار امکان استفاده از نخبگان را در دیپلماسی فرهنگی کشور فراهم می کند؟

برای بررسی سوال فوق از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول (۴): آزمون تحلیل واریانس یکطرفه

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۹۵۵	۰/۱۰۸	۰/۰۳۰	۳	۰/۰۹۱	رگرسیون
		۰/۲۸۱	۳۴۷	۹۷/۳۴۳	باقیمانده
			۳۵۰	۹۷/۴۳۵	مجموع

با توجه به داده های جدول ۴ و سطح معناداری آزمون (p = ۰/۹۵۵) و بزرگتر بودن آن از (p > ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت که آزمون معنادار نمی باشد. بعبارت دیگر بین میانگین نظرات هر گروه از آزمودنی ها (استاد، دانشجو، مدیر اجرایی و مدیر فرهنگی) نسبت تاثیر مولفه های شناسایی شده در امکان استفاده از نخبگان ادر دیپلماسی فرهنگی کشور تفاوت از لحاظ آماری وجود ندارد.

بحث و تفسیر

در بررسی سوال اول با توجه به محتوای سوالات و مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده، ۳ مولفه اصلی شامل بسترسازی فضای فعالیت نخبگان، بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان، تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور، جزء این مولفه ها شناسایی شدند. این یافته، با یافته پژوهش های سیمبر و مقیمی (۱۳۹۴)، عسگریان و همکاران (۱۳۹۳)، خراسانی (۱۳۸۷)، خسروی و جباری ثانی (۱۳۹۰)، خرازی و محمدوندی آذر (۱۳۸۸)، حسن خانی (۱۳۸۶)، کوان کورینا (۲۰۱۴)، تروی (۲۰۱۱)، رشادت جو رشیدی (۱۳۹۲) و آشنا و چابکی درزایی (۱۳۹۲) در راستای مولفه های تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور و بسترسازی فضای فعالیت نخبگان همسو می باشد. بعلاوه با یافته عسگری و همکاران (۱۳۸۷)، قانعی راد (۱۳۸۷)، شاه آبادی و همکاران (۱۳۸۷) و بیات (۲۰۱۴) در راستای مولفه بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان همسو می باشد.

در بررسی سوال دوم نتایج نشان داد که با توجه به داده های به دست آمده می توان نتیجه گرفت که از نظر نخبگان حوزه فرهنگ و دانشگاه ۲ مولفه بسترسازی فضای فعالیت نخبگان، بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان در وضعیت مطلوبی قرار دارد. ولی مولفه تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور نسبت به سایر مولفه ها از وضعیت مطلوبی برخوردار نمی باشد. این یافته، در راستای مولفه تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور، با یافته پژوهش های ایرانشاهی (۱۳۹۱)، آشنا و چابکی درزایی (۱۳۹۲) و بیات (۲۰۱۴) همسو نمی باشد. همچنین این یافته، در خصوص بعد بسترسازی فضای فعالیت نخبگان با نتیجه پژوهش های ایرانشاهی (۱۳۹۱)، عسگری و همکاران (۱۳۸۷)، قانعی راد (۱۳۸۷) و بیات (۲۰۱۴) همسو می باشد.

در بررسی سوال سوم نتایج نشان داد که از نظر نخبگان حوزه فرهنگ و دانشگاه ساختار و مجموعه قوانین فرهنگی کشور در راستای استفاده از ظرفیت نخبگان در وضعیت مطلوبی قرار دارد. این یافته، با یافته پژوهش شاه محمدی و قرائتی (۱۳۹۱) و شاه آبادی و همکاران (۱۳۸۷) همسو می باشد.

در بررسی سوال چهارم نتایج نشان داد بین میانگین نظرات هر گروه از آزمودنی ها (استاد، دانشجو، مدیر اجرایی و مدیر فرهنگی) نسبت تاثیر مولفه های شناسایی شده در امکان استفاده از نخبگان در دیپلماسی فرهنگی کشور تفاوت از لحاظ آماری وجود ندارد. یافته ای در خصوص تأیید یا رد این یافته، یافت نشد.

با توجه به یافته های پژوهش حاضر، پیشنهاد های کاربردی زیر به مدیران فرهنگی، مدیران اجرایی، اساتید دانشگاه، دانشجویان و نخبگان کشور ارائه می شود:

- چون محقق در بررسی حاضر به این نتیجه رسید که در توسعه ظرفیت سنجی نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی، یکی از مولفه ها، بسترسازی فضای فعالیت نخبگان می باشد، لذا به مسئولان و مدیران سیاست گذار پیشنهاد می شود که بخشنامه هایی را مصوب و صادر نمایند که به موجب آن مدیران و مسئولان کشوری ملزم شوند از طریق کانال های مختلف از جمله رسانه ها، از نخبگان کشور حمایت های لازم را داشته باشند و همچنین از نخبگان علمی و سیاسی در پست های مهم

کشور استفاده شود. بعلاوه به مسئولان و مدیران دانشگاه ها پیشنهاد می شود از نظرات دانشجویان در امور سیاسی کشور استفاده شود. همچنین از آثار برگزیده پژوهشگران و مولفان ایرانی در عرصه بین الملل حمایت شود و در این حیطه زمینه تبلیغات آنان را نیز فراهم سازند. بعلاوه از حضور فعال نخبگان در سازمان های فرهنگی بین المللی و منطقه ای، حمایت شود. همچنین تا حد ممکن رایزنان فرهنگی کشور از میان نخبگان کشور انتخاب نمایند به عبارت ساده، بستر های استفاده از نخبگان به لحاظ قانونی و اجرایی و داری و... فراهم شود تا آنان انگیزه و شرایط حضور در تعیین دیپلماسی فرهنگی را داشته باشند.

۲- چون محقق در بررسی حاضر به این نتیجه رسید که در توسعه ظرفیت سنجی نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی، یکی از مولفه ها، بهره برداری از ظرفیت ایده پردازی نخبگان می باشد، لذا به مدیران و مسئولان پیشنهاد می شود که با تمهیداتی مانند ایجاد اتاق های فکر و بانک ذخیره سازی ایده نخبگان و غیره، از ایده های نخبگان در موارد لزوم حمایت و استفاده نمایند. بعلاوه تسهیلات و امکانات لازم در زمینه تحصیل، اختراعات، ایده پردازی را نیز برای آنها فراهم نمایند. همچنین از طرح ها و ایده های آنها در شرایط مناسب و در وقت معین استفاده شود و ایده آنها را تشویق و حمایت نمایند.

۳- چون محقق در بررسی حاضر به این نتیجه رسید که در توسعه ظرفیت سنجی نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی، یکی از مولفه ها، تناسب سازی حضور نخبگان بر مبنای دیپلماسی فرهنگی کشور می باشد و این مولفه حداقل میانگین امتیاز را بین مولفه های دیگر کسب کرده است، لذا به مسئولین و مدیران پیشنهاد می شود که سیاست ها و تدابیری اتخاذ کنند که نخبگان متناسب با پتانسیل ها و ظرفیت هایشان در جای واقعی خود قرار دهند یعنی سمت ها و پست های شان متناسب با تخصص، هوش و تجربه آنها باشد.

۴- با توجه به این که در تحقیق حاضر مشخص شد از نظر نخبگان حوزه فرهنگ و دانشگاه ساختار و مجموعه قوانین فرهنگی کشور در راستای استفاده از ظرفیت نخبگان در وضعیت مطلوبی قرار دارد، ضمانت اجرایی برای قوانین وضع شده تعریف شود تا از نخبگان علمی و سیاسی کشور متناسب با ظرفیت و ایده های آنها و در جای مناسب استفاده و بهره برداری شود تا هم منافع نخبگان و هم منافع ملی و فراملی کشور عزیز ایران اسلامی محقق شود.

منابع

۱. امینی، آرمین؛ انعامی علمداری، سهراب (۱۳۹۱) جهانی شدن فرهنگ و کارکردهای دیپلماسی فرهنگی در سیاست خارجی، فصلنامه راهبرد، سال ۲۱، شماره ۶۵، ص ۳۹۳-۴۱۳.
۲. ایرانشاهی، حامد (۱۳۹۱) دیپلماسی فرهنگی جمهوری اسلامی: چالش ها و راهبردها، کار گروه مطالعات موردی.
۳. آشنا، حسام الدین؛ چابکی درزایی، رامین (۱۳۹۲) هوش فرهنگی و کارگزاران دیپلماسی عمومی: مورد مطالعه: رایزنان فرهنگی سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی. فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، دوره ششم، شماره ۲، ص ۲۲-۱.
۴. بهادری نژاد، مهدی (۱۳۸۲) تکامل اخلاقی، شرط لازم برای رشد و شکوفایی علمی و توسعه اجتماعی - اقتصادی کشور. مجله علم و آینده، سال دوم، شماره اول، بهار ۱۳۸۲.
۵. حسن خانی، محمد (۱۳۸۶) دیپلماسی فرهنگی و جایگاه آن در سیاست خارجی کشورها، دو فصلنامه دانش سیاسی، شماره ۲ (پاییز و زمستان)، تهران: دانشگاه امام صادق.
۶. خرازی محمدوندی آذر، زهرا (۱۳۸۸) تأثیر دیپلماسی فرهنگی بر منافع ملی کشورها، مجله مدیریت فرهنگی، سال پنجم، شماره ۱، ص ۱۱۷ - ۱۲۲.
۷. خراسانی، رضا (۱۳۸۷) جایگاه و نقش قدرت فرهنگی در سیاست خارجی و تأثیر آن بر روند تحولات جهانی، مجله علوم سیاسی، سال یازدهم، شماره ۴۱.

۸. خسروی، محمد علی؛ جباری ثانی، عباسعلی (۱۳۹۰) ظرفیت‌های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در دیپلماسی عمومی، فصلنامه مطالعات سیاسی، سال سوم، شماره ۱۱، ص ۱۱۶-۸۳.
۹. دارابی، علی (۱۳۹۰) درآمدی بر جامعه‌شناسی ارتباطات، فرهنگ و رسانه، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۰. دهشیری، محمدرضا (۱۳۹۳) دیپلماسی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول، نشر کتیبه، تهران.
۱۱. راد، مانی (۱۳۸۳) ایران بزرگ‌ترین صادر کننده نخبه در جهان. روزنامه جمهوری.
۱۲. رشادت جو، حمیده؛ عباس رشیدی، میلاد (۱۳۹۲) نقش رسانه در دیپلماسی فرهنگی از دیدگاه اساتید حوزه ارتباطات، مدیریت امور فرهنگی و علوم سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، مجله مدیریت فرهنگی، سال هشتم، شماره ۱۸، ص ۱-۲۲.
۱۳. رفیعی، امیر (۱۳۹۰) ضرورت توجه جدی به دیپلماسی فرهنگی، مجله گرداب، وابسته به مرکز بررسی جرائم سازمان یافته.
۱۴. سیمبر، رضا؛ مقیمی، احمد علی (۱۳۹۴) منابع ملی و شاخص‌های دیپلماسی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست جهانی، دوره چهارم، شماره اول.
۱۵. شاه آبادی، ابوالفضل، حمید سپردوست و آمنه، جامه بزرگی (۱۳۹۱) تأثیر حمایت از حقوق مالکیت فکری بر مهاجرت نخبگان از کشورهای منتخب در حال توسعه و توسعه یافته، فصلنامه سیاست علم و فناوری، سال پنجم، شماره ۱.
۱۶. شاه محمدی، عبدالرضا؛ قرائتی، علیرضا (۱۳۹۱) تأثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر تبادل فرهنگی کشورها، فصلنامه مطالعات رسانه‌ای، سال هشتم، شماره ۱۹.
۱۷. صالحی امیری، سیدرضا و سعید محمدی (۱۳۹۲) دیپلماسی فرهنگی، چاپ دوم، نشر ققنوس، تهران.
۱۸. عسگری، حشمت الله، تقوی، مهدی؛ عسگری، منوچهر و شاکری، عباس (۱۳۸۷) بررسی علل فرار مغزها از کشورهای در حال توسعه به کشورهای OECD در قالب مدل جاذبه. فصلنامه اقتصاد مقداری، دوره ۵، شماره ۲.
۱۹. عسگریان، عباسقلی؛ شیراوند، صارم؛ موسوی، میرهادی (۱۳۹۳) نقش زبان در گفت‌وگوهای سیاسی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه تحقیقات سیاسی بین المللی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرضا، شماره ۱۹، ص ۱۶۳-۱۹۸.
۲۰. فلاحی، کیومرث، منوریان، عباس (۱۳۸۷) بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه‌های انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده. فصلنامه دانش و توسعه، سال پانزدهم، شماره ۲۴، ص ۱۰۷.
۲۱. قانع‌ی راد، محمد امین؛ طلوع، ابوالقاسم؛ خسرو خاور، فرهاد (۱۳۸۷) عوامل، انگیزش و چالش‌های تولید دانش در بین نخبگان علمی، فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست علم و فناوری، سال اول، شماره ۲، ص ۷۱-۸۵.
۲۲. لوک وان کامیلوه، ریموند (۲۰۰۲) نخبگان قدرت، ترجمه عبدالحسین نیک گهر (۱۳۹۳). تهران انتشارات توتیا.
۲۳. لهایسی زاده، عبدالعلی (۱۳۶۸) نظریات مهاجرت، شیراز، انتشارات نوید.
۲۴. میلز، چارلز رایت (۱۳۸۳) نخبگان قدرت، ترجمه موسسه غرب شناسی، تهران فرهنگ مکتوب.
۲۵. والرشتاین، ایمانوئل (۱۳۷۷) سیاست و فرهنگ در نظام متحول جهانی (ژئوپلیتیک و ژئوکالچر)، ترجمه پیروز ایزدی، چاپ اول، نشر نی.

26. Ashby, N. J. (2007). "Economic Freedom and Migration Flows between U.S. States", Southern Economic Journal, 73 (3).
27. Bam Dev Sharda, George A. Miller & Archibald O. Haller (1998). Concept and Indicators of Development: Antmpirical Analysis "Journal of Developing Societies" V 14, April.
28. Bang, J. T. and M. Mitra, (2011). "Brain Drain and Institutions of Governance: Educational Attainment of Immigrants to the US 1988-1998", Economic Systems, 35 (3).
29. Bayat, Mojde (2014). Global Education Diplomacy and in clusion in Developing Contries: Lesson From west Africa. childhood Education, V90.N4-P272-280.
30. Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). "The Global "War for Talent". Journal of International Management, Vol. 15, pp. 273-285.
31. Beine, M., F. Docquier and M. Schiff (2006). "Brain Drain and its Determinants: A Major Issue for Small States", World Bank, Development Economics, Research Group, Paper 3.
32. Chen J., Zhu Z., Yuan Xie H. (2004). "Measuring Intellectual Capital: a New Model and Empirical Study". Journal of Intellectual Capital. Vol. 5. No. 1. pp. 195-212.
33. Constant, A. F. and B. N. Tien (2009). "Brainy Africans to Fortress Europe: for Money or Colonial Vestiges?", German Institute for Economic Research, Discussion Papers.
34. Harrison S & Sullivan Sr. PH. (2000). "Profiting from Intellectual Capital". Journal of Intellectual Capital. Vol. 1, No. 1. pp. 33-46.

35. Kwan, Corina.Y.W (2014).Cultural Diplomacy and Internationalization of Higher Education: The Experience of Three Confucius Institutes in Canada.Frontiers of Education in China.V9.N1-P110-126.
36. Lev, B., (2001)."Intangibles: Management, Measurement, and Reporting". Brookings Institution Press. Washington, DC.
37. Marr, G. Schiuma, A. Neely (2002) "Assessing Strategic Knowledge Assets in E-Business". International Journal of Business Performance Management. 4 (2-4). pp. 279-295.
38. Mitra, A., T. Bang and P. H. V. Wunnava (2011). "Financial Liberalization and the Brain Drain: A Panel Data Analysis", IZA DP, No. 5953.
39. Rudez H. N., Mihali N. (2007)"Intellectual Capital in the Hotel Industry: A case study from Slovenia". Hospitality Management. Vol. 26, pp. 188- 199.
40. See. E. S. Lee. (1966) A theory of migration. Demography. pp 47-57.
41. Skoog M. (2003)"Visualizing Value Creation through the Management Control of Intangibles". Journal of Intellectual Capital. Vol. 4. No. 4. pp. 487-504.
42. Strack, R., Dyer, A., Caye, J-M., Minto, A., Leicht, M., Francoeur, F., et al. (2009) "Creating Competitive Advantage: How to Address HR Challenges Worldwide Through 2015". BCG/World Federation of People Management Associations: Special Report: Boston.
43. Tarique, L., & Schuler, R. S. (2010) "Global Talent Management: Literature Review, Integrative Framework, and Suggestions for Further Research". Journal of World Business, Vol. 45, pp. 122-133.