Comparative Studies in Jurisprudence, Law, and Politics

Islamic Criminological Analysis of Brain Drain with Emphasis on the Glass Ceiling in Scientific and Managerial Structures

1. Vajiheh Nahvi: PhD Student, Department of Criminal Law and Criminology, Sav.C., Islamic Azad University, Saveh, Iran
2. Mahmoud Habibitabar*: Department of Legal Studies, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.
Email: habibitabarmahmoud@iau.ac.ir (Corresponding Author)
3. Masoud Mostafapour: Assistant Professor, Department of Criminal Law and Criminology, Faculty of Humanities, Shahed University, Tehran, Iran

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the jurisprudential and legal foundations of the emigration of elites from the country. The analysis is based on an examination of hidden organizational barriers within scientific and academic environments. The concept of the glass ceiling refers to the existence of barriers that impede the advancement of qualified and competent individuals. The inequitable distribution of opportunities within academic institutions is closely associated with an increased inclination among elites to leave their homeland. Organizational criminology classifies exclusionary and monopolistic managerial practices as forms of administrative misconduct. Such practices lead to the infringement of the rights of highly talented individuals. The teachings of Islamic jurisprudence have consistently emphasized the administration of justice and the observance of trustworthiness in the delegation of public offices and responsibilities. Any discriminatory practice in the allocation of scientific and academic resources conflicts with the principles of meritocracy. From an Islamic perspective, this phenomenon constitutes a significant form of social harm. Managerial misconduct arising from the exercise of personal preferences and arbitrary discretion creates conditions conducive to administrative corruption. Islamic criminal jurisprudence, drawing upon established jurisprudential principles, considers compensation for harm inflicted upon elites to be necessary. Utilizing the supervisory capacities available within the legal system can contribute to reducing exclusionary and monopolistic conduct. Enhancing transparency in faculty performance-evaluation procedures facilitates effective oversight by the academic and intellectual elite. The adoption of deterrent legislation to address the glass ceiling can protect the country's intellectual capital. Establishing accountable governance and management within universities provides an appropriate environment for the professional development of specialists. A preventive approach in this area requires reforming procedures governing the selection and appointment of managers. Entrusting managerial positions to committed and competent individuals enhances organizational productivity. Adherence to professional ethics in the workplace safeguards the dignity of scholars and researchers. The implementation of these legal strategies can ensure the scientific advancement and intellectual development of society.

Keywords: *brain drain, glass ceiling, Islamic criminology, scientific structures, meritocracy.*

How to cite: Nahvi, V., Habibitabar, M., & Mostafapour, M. (2026). Islamic Criminological Analysis of Brain Drain with Emphasis on the Glass Ceiling in Scientific and Managerial Structures. *Comparative Studies in Jurisprudence, Law, and Politics*, *8*(2), 1-20.

© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Submit Date: 21 February 2026
Revise Date: 04 July 2026
Accept Date: 11 July 2026
Publish Date: 21 July 2026

پژوهش‌های تطبیقی فقه،
حقوق و سیاست

تحلیل جرم‌شناختی اسلامی پدیده فرار مغزها با تأکید بر سقف شیشه‌ای در ساختارهای علمی و مدیریتی

۱. وجیهه نحوی: دانشجوی دکتری، گروه حقوق جزا و جرم شناسی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران
۲. محمود حبیبی تبار*: گروه حقوق، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
پست الکترونیک: habibitabarmahmoud@iau.ac.ir (نویسنده مسئول)
۳. مسعود مصطفی پور: استادیار، گروه حقوق کیفری و جرمشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل مبانی فقهی و حقوقی خروج نخبگان از کشور انجام پذیرفته است. این بررسی مبتنی بر واکاوی موانع پنهان سازمانی در محیط های علمی می باشد. مفهوم سقف شیشه ای بیانگر وجود موانعی است که ارتقای شایستگان را با مشکل مواجه می سازد. توزیع ناعادلانه فرصت ها در نهادهای دانشگاهی ارتباط وثیقی با افزایش تمایل به ترک موطن دارد. جرم شناسی سازمانی رفتارهای انحصارطلبانه مدیران را در زمره تقصیرات اداری طبقه بندی می کند. این گونه رفتارها موجب تضییع حقوق استعدادهای درخشان می شود. اموزه های فقه اسلامی همواره بر اجرای عدالت و رعایت امانت در سپردن مناصب عمومی تاکید دارند. هرگونه رفتار تبعیض امیز در تخصیص منابع علمی با اصول شایسته سالاری در تعارض است. رویکرد اسلامی این پدیده را یک اسیب کلان اجتماعی ارزیابی می کند. تقصیر مدیران در اعمال سلیقه های شخصی زمینه ساز بروز فساد اداری می گردد. فقه جزایی با تکیه بر قواعد شرعی جبران خسارات وارده بر نخبگان را ضروری می داند. بهره گیری از ظرفیت های نظارتی موجود در نظام حقوقی موجب کاهش رفتارهای انحصارطلبانه خواهد شد. شفاف سازی فرایندهای ارزیابی عملکرد اساتید نظارت نخبگانی را محقق می سازد. تدوین قوانین بازدارنده برای مقابله با سقف شیشه ای حافظ سرمایه های فکری کشور است. استقرار مدیریت پاسخگو در دانشگاه ها بستری مناسب برای رشد متخصصان فراهم می اورد. رویکرد پیشگیرانه در این بخش مبتنی بر اصلاح رویه های گزینش و انتصاب مدیران است. حاکمیت افراد متعهد در پست های مدیریتی موجب ارتقای بهره وری سازمانی می گردد. رعایت اخلاق حرفه ای در محیط کار ضامن حفظ کرامت دانشمندان خواهد بود. اجرای این راهبردهای حقوقی بالندگی علمی جامعه را تضمین می کند.

واژگان کلیدی: *فرار مغزها و سقف شیشه ای و جرم شناسی اسلامی و ساختارهای علمی و شایسته سالاری.*

نحوه استناددهی: نحوی، وجیهه.، حبیبی تبار، محمود.، و مصطفی پور، مسعود. (۱۴۰۵). تحلیل جرم‌شناختی اسلامی پدیده فرار مغزها با تأکید بر سقف شیشه‌ای در ساختارهای علمی و مدیریتی. *پژوهش‌های تطبیقی فقه، حقوق و سیاست*، ۸(۲)، ۲۰-۱.

© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

تاریخ ارسال: ۲ اسفند ۱۴۰۴
تاریخ بازنگری: ۱۳ تیر ۱۴۰۵
تاریخ پذیرش: ۲۰ تیر ۱۴۰۵
تاریخ چاپ: ۳۰ تیر ۱۴۰۵

مقدمه

مهاجرت و خروج نخبگان علمی را نمی‌توان صرفاً واکنشی به جاذبه‌های بیرونی دانست؛ این پدیده ریشه در ساختارهای عمیق اداری و مدیریتی دارد. سرمایه انسانی ارزشمندترین دارایی جامعه برای توسعه پایدار و خودکفایی علمی است و جابه‌جایی بین‌المللی نیروهای متخصص، خسارت‌های مادی و معنوی جبران‌ناپذیری به ارکان جامعه وارد می‌کند. نخبگان دانشگاهی موتور پیشران نوآوری، تولید علم و حل مسائل کلان کشورند و ماندگاری آنان با احساس برابری، شفافیت و عدالت در محیط آکادمیک پیوند مستقیم دارد. موانع نامرئی و فرایندهای غیررسمی تبعیض‌آمیز در مسیر رشد شغلی، انگیزه خدمت را تضعیف می‌کند. این موانع ساختاری در مطالعات سازمانی با عنوان «سقف شیشه‌ای» بررسی می‌شود؛ سازوکاری نامحسوس که دسترسی شایستگان به رده‌های عالی تصمیم‌گیری را مسدود می‌سازد. چنین سدهایی بازدهی سازمانی را کاهش می‌دهد و پویایی علمی را متوقف می‌کند. سازوکارهای ناعادلانه، احساس سرخوردگی و بیگانگی شغلی در اعضای هیئت علمی و پژوهشگران برجسته پدید می‌آورد. انحصارطلبی گروه‌های صاحب نفوذ در نهادهای دانشگاهی، فرصت‌های پژوهشی و ارتقای حرفه‌ای را به سود حلقه‌های بسته مصادره می‌کند. در این ساختار معیوب، به‌جای حاکمیت ضوابط، روابط شخصی و وفاداری‌های غیرتخصصی ملاک ترفیع می‌شود. تداوم این وضعیت، سرمایه‌های فکری را در انزوای ساختاری قرار داده و انگیزه خروج از کشور را تقویت می‌کند. مطالعات تجربی نشان می‌دهد احساس بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای در محیط کار از پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی تصمیم به مهاجرت است (Tavakol & Erfanmanesh, 2014). بنابراین، مهاجرت نخبگان پدیده‌ای تک‌عاملی نیست و محرک‌های دافعه داخلی، به‌ویژه رفتارهای تبعیض‌آمیز اداری، نقش بنیادینی در بروز آن دارند. تحلیل چندبعدی این چالش نیازمند گذر از رویکردهای صرفاً توصیفی و بهره‌گیری از تبیین‌های جرم‌شناختی و حقوقی است. جرم‌شناسی سازمانی به بررسی رفتارهای سوءاستفاده‌جویانه از قدرت در بسترهای نهادی می‌پردازد. محروم‌سازی هدفمند افراد واجد صلاحیت از فرصت‌های شغلی و علمی نوعی تعدی سازمانی است و شباهت کامل با تخلفات و تقصیرات اداری در رده جرایم یقه‌سفیدی دارد. کارگزارانی که با تکیه بر جایگاه مدیریتی خود استعدادها را حذف می‌کنند، مرتکب تقصیر ساختاری می‌شوند و به‌طور غیرمستقیم موجبات تضییع منافع عمومی و تضعیف بنیه علمی کشور را فراهم می‌آورند. رفتارهای انحصارطلبانه در سازمان‌های آموزشی مصداق بارز سوءاستفاده از اختیارات تفویض‌شده است (Najafi Abrandabadi, 2019). سکوت یا انفعال در برابر این رفتارهای مدیریتی، زمینه‌ساز فرسایش سرمایه اجتماعی و مشروعیت نهادی می‌شود. از منظر بزه‌دیده‌شناسی، استعدادهای برتر در این فرایند قربانی ساختارهای ناسالم سازمانی می‌شوند؛ قربانی‌شدنی که به از دست رفتن انگیزه‌ها و خروج اجباری از چرخه تولید علم داخلی می‌انجامد. تبیین این فرایند، زمینه شناسایی خلأهای تقنینی و نظارتی را فراهم می‌کند. مبانی فقهی و حقوقی نظام اسلامی بر اصل بنیادین شایسته‌سالاری و حفظ امانت در تصدی مناصب عمومی تأکید دارد. پذیرش مسئولیت مدیریتی از منظر شریعت امانتی الهی است که واگذاری آن باید تنها بر پایه اهلیت و شایستگی صورت گیرد. محروم ساختن افراد شایسته به دلیل منافع جناحی، نقض آشکار امانت اداری است. قرآن کریم بر ادای امانات به اهل آن تأکید می‌کند: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا» (نساء: ۵۸) و در فرمانی دیگر کم‌فروشی و کاستن از حقوق افراد را تحریم کرده و می‌فرماید: «وَ لَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ» (اعراف: ۸۵). این تصریحات، وظیفه کارگزاران را در به رسمیت شناختن جایگاه و ارزش‌گذاری واقعی بر خدمات دانشمندان نشان می‌دهد. بی‌اعتنایی به شایستگی‌های علمی، مصداق آشکار بخس و تضییع حقوق فردی و اجتماعی و در تعارض با اهداف بنیادین حکومت اسلامی در استقرار قسط و عدل است. قواعد فقهی حاکم بر مسئولیت مدنی و کیفری ظرفیت مناسبی برای مداخله در برابر این تبعیض‌ها ارائه می‌دهند. قاعده لاضرر، به‌عنوان یکی از اصول راهبردی فقه اسلامی، ایجاد

هرگونه ضرر و زیان نامشروع را نفی می‌کند. تصمیمات خودسرانه مدیران در نادیده گرفتن استحقاق افراد، ضررهای مادی و معنوی به بار می‌آورد (Mousavi Bojnourdi, 2013). این خسارات علاوه بر آسیب به شخص نخبه، زیان به ساختار علمی و آموزشی کشور را تحمیل می‌کند. تسلیط نامشروع بر سرنوشت حرفه‌ای افراد با موازین شرعی سازگار نیست و قابلیت پیگرد قانونی دارد. فقه جزایی اسلام با نهاد تعزیرات حکومتی امکان قانون‌گذاری بازدارنده در حوزه تخلفات اداری را داراست و حاکمیت اسلامی حق وضع مجازات‌های متناسب برای مدیرانی را دارد که از اختیارات قانونی خود برای انحصارطلبی استفاده می‌کنند. این ظرفیت‌ها بستر لازم برای تدوین قوانین منسجم کیفری جهت مهار تبعیض‌های پنهان را فراهم می‌سازد. ساماندهی سازوکارهای پیشگیرانه نیازمند رویکردی ترکیبی میان مدیریت دولتی و جرم‌شناسی وضعی است. شفاف‌سازی فرایندهای ارزیابی، ترفیع و جذب در نهادهای دانشگاهی ضریب نفوذ تصمیم‌گیری‌های سلیقه‌ای را به‌شدت می‌کاهد. بهره‌گیری از بسترهای فناوری اطلاعات برای ثبت و ارزیابی عینی مدارک علمی، امکان اعمال نفوذ حلقه‌های بسته را به حداقل می‌رساند. استقرار نظام مدیریت پاسخگو از دیگر ضرورت‌های بنیادین در مهار سقف شیشه‌ای است؛ مدیران باید در برابر رویه‌ها و مصوبات خویش به نهادهای بالادستی و جامعه علمی پاسخگو باشند. در کنار ابزارهای ساختاری، حمایت قانونی از گزارشگران تخلفات اداری سازوکاری مؤثر در سیاست جنایی پیشگیرانه است. ایجاد امنیت حقوقی برای پژوهشگرانی که سازوکارهای تبعیض‌آمیز را افشا می‌کنند، فضای بازدارنده‌ای در برابر انحصارطلبان پدید می‌آورد. تحلیل یکپارچه علل خروج نخبگان مستلزم پیوند میان تحلیل‌های جامعه‌شناختی، جرم‌شناسی سازمانی و فقه جزایی است. ادبیات پیشین اغلب بر عوامل کلان تمرکز داشته و از واکاوی جزئی‌نگرانه ساختارهای معیوب درون‌دانشگاهی غفلت ورزیده است. این پژوهش با رویکردی تحلیلی در پی کشف ماهیت سقف شیشه‌ای به‌مثابه بستری جرم‌زا در نهادهای علمی است و استخراج ظرفیت‌های فقه امامیه در جرم‌انگاری موانع پنهان ارتقای شغلی را هدف غایی خود می‌داند. انطباق آموزه‌های شریعت درباره عدالت توزیعی بر ساختارهای نوین اداری، گامی در جهت حفظ سرمایه‌های انسانی است. حفظ سرمایه‌های علمی نقش حیاتی در اقتدار ملی و پیشرفت همه‌جانبه دارد. بازنگری در ساختارهای نظارتی دانشگاه‌ها، احیای اعتماد نخبگان و کاهش تمایل به مهاجرت‌های ناخواسته را در پی دارد و چارچوبی منسجم برای اصلاح رویه‌های مدیریتی و سیاست جنایی نظام اداری کشور عرضه می‌کند.

پیشینه تحقیق

پیشینه پژوهش شامل مطالعات داخلی و خارجی درباره فرار مغزها، سرمایه انسانی، سقف شیشه‌ای، عدالت سازمانی و جرم‌شناسی اسلامی است. این آثار ابعاد اقتصادی، سازمانی و اجتماعی مسئله را روشن می‌کنند، اما تحلیل انتقادی انسداد ساختارهای ارتقای نخبگان با رویکرد جرم‌شناسی اسلامی مدنظر قرار نداده‌اند. به‌طور مثال، توکل و عرفان‌منش (Tavakol & Erfanmanesh, 2014) پژوهش‌های انجام‌شده درباره فرار مغزها در ایران را با روش فراتحلیل کیفی بررسی کرده‌اند. آنان فرار مغزها را پدیده‌ای اجتماعی با پیامدهایی برای توسعه ملی دانسته‌اند. این پژوهش بر ضرورت شناخت دقیق زمینه‌ها و پیامدهای مهاجرت نخبگان و بهره‌گیری از یافته‌ها در سیاست‌گذاری‌های علمی و اجرایی تأکید دارد. همچنین، خضری (Khezri, 2001) دلایل و پیامدهای اقتصادی فرار مغزها را در پیوند با سرمایه انسانی و توسعه بررسی کرده است. او با اشاره به نقش آموزش و انباشت سرمایه انسانی در رشد اقتصادی، فرار نیروی متخصص را مسئله‌ای مهم برای کشورهای درحال‌توسعه می‌داند؛ زیرا کاهش سرمایه انسانی می‌تواند دستیابی این کشورها به توسعه و افزایش ثروت را دشوار سازد. علی‌آبادی (Aliabadi, 2001) نیز پدیده فرار مغزها را در بستر جهانی‌شدن و گسترش اقتصاد دانش‌محور تحلیل کرده است. او نشان می‌دهد که با افزایش اهمیت اطلاعات و فناوری‌های پیشرفته، متخصصان و اندیشه‌گران به سرمایه‌ای مهم برای اقتصادها تبدیل شده‌اند. در چنین شرایطی،

کشورهای توسعه‌یافته برای جذب نیروهای متخصص کشورهای درحال‌توسعه رقابت می‌کنند و این روند می‌تواند هزینه‌های قابل‌توجهی برای کشورهای مبدأ به همراه داشته باشد. همچنین، سیدمیرزایی (Seyed Mirzaei, 2004) فرار مغزها را نوعی از دست رفتن سرمایه انسانی می‌داند که می‌تواند پیشرفت کشور مبدأ را تحت تأثیر قرار دهد. او مهاجرت نخبگان را حاصل مجموعه‌ای از عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، روانی و سیاسی معرفی می‌کند و توضیح می‌دهد که افراد متخصص با مقایسه فرصت‌های موجود، ممکن است محیطی دیگر را برای رشد علمی و حرفه‌ای مناسب‌تر بیابند. به تجربه کشورهای مختلف نیز اشاره شده است که نشان می‌دهد این جریان نه‌تنها می‌تواند مهار شود، بلکه در شرایطی امکان معکوس‌شدن آن وجود دارد. باید افزود که مردیها (Mardiha, 2002) مهاجرت نخبگان را با دگرگونی مفهوم هویت و نسبت میان وطن‌گرایی و جهان‌گرایی مرتبط می‌سازد. او استدلال می‌کند که هویت آسیب‌شناختی این پدیده تا اندازه‌ای از نگرش مبتنی بر تقسیم جهان به دولت‌ملت‌ها سرچشمه می‌گیرد. با تغییر این نگرش و دگرگونی معنای وطن، برداشت از مهاجرت نخبگان نیز ممکن است تغییر کند؛ به‌گونه‌ای که در غیاب دولت‌ملت به‌عنوان مبنای اصلی هویت و منفعت، مهاجرت الزاماً پدیده‌ای آسیب‌شناختی یا به‌سادگی چاره‌پذیر نخواهد بود. خیبریان و همکاران (Kheybaryan et al., 2023) نیز الگویی برای جذب و به‌کارگیری نخبگان در نظام اداری ایران طراحی کرده‌اند. پژوهش آنان عدم جذب و به‌کارگیری نیروهای نخبه را مسئله‌ای مرتبط با خروج سرمایه انسانی و مهاجرت نخبگان می‌داند و بر اهمیت طراحی سازوکارهای مناسب برای استفاده از ظرفیت‌های این گروه تأکید می‌کند. همچنین، لعلی سرابی (Lali Sarabi, 2022) رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده و پدیده سقف شیشه‌ای را با توجه به نقش توسعه مسیر شغلی بررسی کرده است. نتایج پژوهش او نشان می‌دهد کاهش عدالت تعاملی و رویه‌ای، توسعه مسیر شغلی و کاهش عدالت توزیعی با سقف شیشه‌ای ارتباط معنادار دارند. در میان این عوامل، کاهش عدالت تعاملی و رویه‌ای اثر بیشتری داشته است؛ هرچند متغیرهای بررسی‌شده تنها بخشی از تغییرات سقف شیشه‌ای را تبیین کرده‌اند. شفی و همکاران (Shafi et al., 2022) نیز با رویکرد نظریه داده‌بنیاد، الگویی برای شناخت و مقابله با سقف شیشه‌ای طراحی کرده‌اند. آنان بر پایه مصاحبه‌های عمیق با مدیران، مسئولان و کارشناسان یک شرکت نفتی، عوامل علّی، زمینه‌ای و مداخله‌گر این پدیده را صورت‌بندی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد شناخت این عوامل می‌تواند به افزایش ادراک توانمندی زنان، ارتقای کارکردهای سازمانی و تقویت عدالت و برابری جنسیتی کمک کند. در ادامه باید گفت که موسوی‌فرد (Mousavi Fard, 2024) امکان شکل‌گیری قرائت اسلامی از جرم‌شناسی را در نسبت با جرم‌شناسی علمی بررسی کرده است. او با رویکرد توصیفی‌تحلیلی و روش اسنادی، آموزه‌های دینی را از منظر ظرفیت آن‌ها برای تحلیل و پیشگیری از جرم مطالعه می‌کند. نتیجه پژوهش آن است که برخی آموزه‌های کتاب و سنت می‌توانند خوانشی جرم‌شناختی داشته باشند و، به‌ویژه در پیشگیری از رفتارهای مجرمانه، در کنار جرم‌شناسی علمی نقش مکمل ایفا کنند. علوی سالکویه و فدائی کیوان (Alavi Salekouyeh & Fadaei Keyvan, 2019) رابطه پدیده سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی را در میان کارکنان زن سازمان‌های دولتی استان گیلان بررسی کرده‌اند. یافته‌های آنان از وجود رابطه مثبت و معنادار میان سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی و ابعاد آن حکایت دارد. همچنین، سقف شیشه‌ای توانسته است بخشی از تغییرات عدالت رویه‌ای را تبیین کند؛ نتیجه‌ای که اهمیت بررسی موانع ساختاری پیشرفت زنان در سازمان‌ها را برجسته می‌سازد. ولیدی (Validi, 2009) پیوند جرم‌شناسی و آموزه‌های اسلامی را با تمرکز بر راهکارهای پیشگیری از جرم تحلیل کرده است. او نقش جهان‌بینی اسلامی، امر به معروف و نهی از منکر و اخلاقیات اسلامی را در پیشگیری از بزهکاری بررسی می‌کند و می‌کوشد ظرفیت این آموزه‌ها را برای صورت‌بندی الگوهای پیشگیرانه توضیح دهد. پژوهش او و همچنین بر امکان بهره‌گیری از این راهکارها در توسعه رویکردهای پیشگیرانه در سیاست جنایی تأکید دارد. دوکیه و راپاپورت (Docquier &

(Rapoport, 2012) در بررسی جامع خود درباره جهانی‌شدن و مهاجرت نیروی ماهر، پیامدهای چندوجهی این پدیده را بر توسعه اقتصادی کشورهای مبدأ و مقصد تحلیل کرده‌اند. کاتر و همکاران (Cotter et al., 2001) اثر سقف شیشه‌ای را با معیارهای آماری و جامعه‌شناختی تعریف کرده و نشان داده‌اند که موانع نامرئی ارتقا چگونه مانع پیشرفت نخبگان در ساختارهای حرفه‌ای می‌شود. باین و همکاران (Beine et al., 2001) رابطه میان فرار مغزها و رشد اقتصادی را با تکیه بر مدل‌های تئوریک و شواهد تجربی ارزیابی کرده و پیچیدگی‌های خروج سرمایه انسانی را برجسته ساخته‌اند. استامپف (Stumpf, 2006) در تحلیل جرم‌انگاری مهاجرت، به تلاقی قواعد حقوقی و ساختارهای طرد پرداخته و ابعاد انتقادی سیاست‌های مهاجرتی را واکاوی نموده است. کلمنز (Clemens, 2011) نیز اقتصاد مهاجرت را با تأکید بر فرصت‌های درآمدی و محدودیت‌های سیاست‌گذاری بررسی کرده و ارزیابی‌های یک‌سویه درباره خسران محض مهاجرت را تعدیل نموده است. بررسی تطبیقی این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هرچند ادبیات داخلی و خارجی به ابعاد گوناگون اقتصادی، اداری، سازمانی و جامعه‌شناختی فرار مغزها و پدیده سقف شیشه‌ای پرداخته‌اند، اما همچنان یک خلأ نظری مشهود وجود دارد. هیچ‌یک از مطالعات پیشین، پدیده فرار مغزها را با تکیه بر سقف شیشه‌ای در ساختارهای علمی و مدیریتی از منظر جرم‌شناسی اسلامی و با رویکردی انتقادی به انحرافات ساختاری تحلیل نکرده‌اند. پژوهش حاضر با اتکا به این خلأ، کوشیده است تا الگویی بومی و شرعی برای تبیین و پیشگیری از آسیب‌های ناشی از انسداد ساختارهای ارتقای نخبگان ارائه دهد.

مبانی نظری و مفاهیم اصلی

تحلیل خروج نخبگان نیازمند واکاوی مفاهیم بنیادین در حقوق کیفری و جرم‌شناسی اسلامی است. خروج مغزها آسیب جدی ساختاری است که از تعامل دافعه‌های داخلی و جاذبه‌های خارجی پدید می‌آید. اندیشمندان اسلامی خروج سرمایه انسانی را زمینه‌ساز تضعیف بنیه علمی و اقتصادی جامعه اسلامی می‌دانند. ساختارهای مدیریتی مبتلا به تبعیض پنهان، این مهاجرت‌ها را تسهیل می‌کنند. «سقف شیشه‌ای» استعاره‌ای برای موانع نامرئی ارتقای شغلی است که افراد شایسته را در سطوح پایین متوقف می‌سازد (Alvani, 2016). جرم‌شناسی اسلامی با رویکرد علت‌شناسانه ریشه این بی‌عدالتی سازمانی را بررسی می‌کند. عدالت سازمانی در فقه اسلامی جایگاهی رفیع دارد و شایسته‌سالاری در گزینش مدیران ضامن سلامت نظام اداری است. نادیده گرفتن تخصص و تعهد، سرخوردگی و خروج نخبگان را در پی دارد. پژوهشگران حقوق عمومی این روند را مصداق تضییع حقوق بنیادین شهروندان می‌دانند (Gorji, 2010). متون فقهی بر حفظ نخبگان و بهره‌گیری از ظرفیت آنان تأکید دارند. حاکمیت اسلامی وظیفه تأمین بستر رشد استعدادها را دارد و بی‌عدالتی در این مسیر مسئولیت کارگزاران را موجب می‌شود. جرم‌شناسی اسلامی بر پیشگیری تأکید می‌ورزد (Najafi Abrandabadi, 2019). اصلاح ساختارهای معیوب مدیریتی راهکاری سودمند در حفظ سرمایه انسانی است و مستلزم شناخت موانع ارتقای شغلی است. پویایی نظام اداری نیازمند بهره‌مندی از تخصص نیروهای جوان و مستعد است؛ انحصارطلبی گروهی خاص در مناصب حساس، مانع این پویایی می‌شود. فقه پویای امامیه راهکارهای مقابله با انحصارطلبی ارائه می‌دهد. نظارت مستمر بر فرایند جذب نیرو سلامت سازمان را تضمین می‌کند. نخبگان نیازمند حمایت قانونی و ساختاری برای تداوم حضور در بدنه اجرایی‌اند و تأمین آن از وظایف ذاتی دولت اسلامی در حفظ منافع ملی است.

مفهوم‌شناسی فرار مغزها در فقه و جرم‌شناسی

فرار مغزها خروج متخصصان و دانش‌آموختگان از کشور مبدأ برای اقامت در کشورهای توسعه‌یافته است. در ادبیات فقهی، این پدیده ذیل هجرت نخبگان و تضییع منابع انسانی بررسی می‌شود. فقه اسلامی بر حفظ ثروت مادی و معنوی جامعه مسلمین پافشاری می‌کند. نیروی

انسانی متخصص ارزشمندترین دارایی ملت است و خروج آن انتقال رایگان سرمایه علمی به کشورهای رقیب محسوب می‌شود. این امر با قاعده نفی سبیل تعارض آشکار دارد (Makarem Shirazi, 2007)؛ زیرا قاعده نفی سبیل هرگونه تسلط بیگانگان بر مقدرات جامعه اسلامی را مردود می‌شمارد و وابستگی علمی و فناوری از بارزترین مصادیق آن است. مهاجرت نخبگان زمینه این وابستگی را در بلندمدت فراهم می‌کند. جرم‌شناسی اسلامی این پدیده را معلول سوءمدیریت و بی‌توجهی به شایسته‌سالاری می‌داند. ساختارهای اداری مبتلا به فساد و تبعیض، نخبگان را به خروج سوق می‌دهند. جرم‌شناسان ایجاد محیط عدالت‌محور و برابر را راهکاری مؤثر در مهار این پدیده ارزیابی می‌کنند (Shambayati, 2020). احساس بی‌عدالتی سازمانی انگیزه خدمت را نابود می‌سازد. سیستم‌های ارزیابی عملکرد باید مبتنی بر معیارهای عینی و شفاف باشند. ارزیابی سلیقه‌ای و رابطه‌محور بسترساز موانع پنهان است. افراد با مشاهده این موانع امید به پیشرفت را از دست می‌دهند و خروج از سازمان و سپس کشور واکنش طبیعی آنان به ساختار معیوب است. آموزه‌های دینی بر تکریم عالمان تأکید دارند و تکریم نخبگان مستلزم فراهم آوردن امکانات پژوهش و نقش‌آفرینی آنان در مدیریت جامعه است. محدودسازی دایره انتخاب مدیران به حلقه خاص تبعات جبران‌ناپذیری دارد و انحصارطلبی در مناصب مدیریتی مانع رشد و تعالی جامعه است. استمرار این روند به انزوای نیروهای متخصص و خلاق می‌انجامد و نخبگان منزوی توان تأثیرگذاری بر توسعه را از دست می‌دهند.

سقف شیشه‌ای در ساختارهای مدیریتی و علمی

سقف شیشه‌ای مفهومی استعاری برای موانع نامرئی پیشرفت شغلی زنان و اقلیت‌هاست که در سال‌های اخیر به موانع پیش روی همه افراد شایسته فاقد وابستگی جریانی گسترش یافته است (Gholipour, 2018). در ساختارهای علمی، این موانع به‌صورت حلقه‌های بسته مدیریتی نمودار می‌شوند. اعضای این حلقه‌ها مناصب راهبردی را در انحصار خود نگه می‌دارند و افراد خارج از دایره، با وجود شایستگی علمی و اجرایی، امکان دستیابی به سطوح عالی را از دست می‌دهند. این تبعیض پنهان با اصول بنیادین حقوق اداری و قانون اساسی در تضاد است. اصل برابری فرصت‌ها ایجاب می‌کند همه افراد بر اساس شایستگی در رقابتی سالم امکان تصدی مشاغل را داشته باشند. جرم‌شناسی سازمانی این انحصارطلبی‌ها را مصداق سوءاستفاده از قدرت اداری تلقی می‌کند (Mirmohammad Sadeghi, 2017). پیامدهای مخرب آن فراتر از فرد قربانی است. سازمان مبتلا به این عارضه پویایی و خلاقیت خود را از دست می‌دهد و جایگزینی افراد مطیع و فاقد تخصص به‌جای نخبگان منتقد، تصمیم‌گیری راهبردی را مختل می‌سازد. در آموزش عالی، این مسئله به افت کیفیت پژوهش و آموزش می‌انجامد. دانشگاه‌ها کانون پرورش تفکر انتقادی و ترویج شایسته‌سالاری‌اند و نقض این رسالت، ضربه‌ای مهلک بر اعتماد عمومی است. نخبگان با مشاهده این موانع، استیصال و بیگانگی سازمانی را تجربه می‌کنند و این بیگانگی پیش‌زمینه تصمیم به مهاجرت است. متون فقهی بر سپردن امانت به اهل آن تأکید دارند. مناصب مدیریتی در دیدگاه اسلامی امانتی الهی است و واگذاری آن به افراد فاقد صلاحیت خیانت در امانت محسوب می‌شود (Rafipour, 1997). کارگزاران موظف به رعایت غبطه و مصلحت عمومی‌اند و اعمال سلیقه شخصی در ارتقای کارکنان با این مصلحت‌سنجی در تقابل است. نهادهای نظارتی باید موانع پنهان را کشف و خنثی کنند. پایش مستمر فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی و مدیران اجرایی راهکاری سازنده است. شفاف‌سازی شاخص‌های ارزیابی عملکرد، نظارت مردمی و نخبگانی را ممکن می‌سازد. سیستم گزینش دانشگاهی نیازمند بازطراحی شایسته‌محور است تا ارزیابی کیفی جایگزین معیارهای کمی و فرمایشی شود. حضور پررنگ نخبگان در ارکان تصمیم‌گیر دانشگاه ضامن استقلال نهاد علم است و خدشه بر آن تبعات جبران‌ناپذیری برای توسعه علمی دارد. ارتقای شفافیت اداری راهکاری عملیاتی برای شکستن سقف‌های نامرئی است.

مبانی فقهی و حقوقی منع تبعیض و شایسته‌سالاری

فقه امامیه اصول و قواعدی برای استقرار عدالت و نفی تبعیض ناروا در مدیریت جامعه دارد. اصل برابری انسان‌ها در پیشگاه خداوند مبنای فکری این رویکرد است. قرآن کریم کرامت انسانی را موهبتی الهی برای همه آحاد بشر می‌شمارد و تقوا و شایستگی تنها معیارهای برتری افراد است (Mousavi Bojnourdi, 2013). مناصب حکومتی و اداری ابزار خدمت‌رسانی و اقامه قسط‌اند و سپردن آن‌ها به افراد فاقد صلاحیت، جامعه را از مسیر تکامل منحرف می‌کند. فقیهان در شرایط حاکم و کارگزاران بر علم و عدالت تأکید دارند و تخصص در امور محوله شرط اساسی پذیرش مسئولیت اجتماعی است. احادیث متعددی واگذاری امور به افراد نالایق را نکوهش می‌کنند. امیرالمؤمنین در عهدنامه مالک اشتر معیارهای روشن گزینش کارگزاران را ارائه می‌فرماید: تجربه، پاکدامنی، اصالت خانوادگی و حسن سابقه (Shahidi, 2011). رعایت این اصول مانع شکل‌گیری حلقه‌های بسته قدرتی و موانع پنهان سازمانی می‌شود. حق بر شغل و انتخاب آزادانه حرفه از حقوق بنیادین شهروندان در فقه و حقوق عمومی است و ایجاد موانع غیرمنطقی در ارتقای شغلی نقض آشکار این حق است. حکومت اسلامی موظف به رفع این موانع و فراهم آوردن فرصت برابر برای شکوفایی استعدادهاست. شایسته‌سالاری با کارآمدی نظام اداری پیوند تنگاتنگ دارد. سیستم کارآمد در پی جذب برترین استعدادها و حفظ آنان است و تبعیض قومی، مذهبی یا جناحی آفت بزرگ آن محسوب می‌شود. فقه اداری با تبیین قواعد رفتار کارگزاران راهکار پیشگیرانه ارائه می‌دهد. نظارت مستمر بر عملکرد مدیران و ارزیابی تصمیمات آنان بر معیار مصلحت عمومی ضامن سلامت ساختار است. دیوان عدالت اداری در نظام حقوقی ایران ظرفیت عظیمی برای مقابله با تصمیمات تبعیض‌آمیز دارد. آرای این مرجع، رویه‌ای سازنده در ابطال تصمیمات مغایر با شایسته‌سالاری ایجاد کرده است (Hosseini, 2013). توسعه این رویه قضایی امید تازه‌ای در دل نخبگان برای احقاق حقوق تضییع‌شده می‌آفریند. پایبندی به این موازین حقوقی و شرعی ثبات ساختار اداری را تضمین می‌کند.

رهیافت جرم‌شناختی اسلامی به پیامدهای خروج نخبگان

جرم‌شناسی اسلامی با نگاهی غایت‌شناسانه پیامدهای ساختاری خروج استعدادهای برتر را ارزیابی می‌کند. این دانش نوین، جرایم یقه‌سفیدها و سوءاستفاده از موقعیت اداری را عامل اصلی مهاجرت نخبگان می‌داند (Najafi Abrandabadi, 2019). مدیرانی با اعمال سلیقه شخصی و ایجاد موانع پنهان، افراد شایسته را از سیستم طرد می‌کنند. این رفتار در تحلیل جرم‌شناختی نوعی خشونت ساختاری علیه نخبگان تفسیر می‌شود. پیامد بلافصل آن افت شدید سرمایه اجتماعی است و اعتماد عمومی به نهادهای حاکمیتی در اثر مشاهده بی‌عدالتی تزلزل می‌یابد. سرمایه انسانی پس از خروج جذب اقتصاد و صنعت کشورهای رقیب می‌شود. این انتقال نیرو زمینه تقویت بنیه علمی بیگانگان و تضعیف توان ملی را فراهم می‌کند و وابستگی تکنولوژیک نتیجه محتوم آن در درازمدت است. آموزه‌های فقهی این وابستگی را ناقض اصل استقلال جامعه اسلامی می‌شمارند. جرم‌شناسی پیشگیرانه اصلاح فرایند جذب و ارتقا را نخستین اقدام در مهار بحران معرفی می‌کند. شفافیت در سیستم ارزیابی عملکرد امکان سوءاستفاده را مسدود می‌سازد. سازمان‌های علمی نیازمند ساختارهایی مبتنی بر مشارکت حداکثری اعضای هیئت علمی‌اند. تمرکز قدرت در دست عده‌ای محدود بسترساز فساد و تبعیض است و توزیع عادلانه فرصت پژوهشی و مدیریتی انگیزه خدمت نخبگان را مضاعف می‌کند. عدالت سازمانی در این دیدگاه عامل بازدارنده انحرافات اداری است. حاکمیت قانون و پاسخگویی مدیران اصول بنیادین تضمین این عدالت‌اند و تخطی از آن‌ها واکنش متناسب کیفری و انضباطی می‌طلبد. نظام عدالت کیفری باید سازوکار پیگرد قانونی عاملان فرار مغزها را تدوین کند. جرم‌انگاری رفتارهای تبعیض‌آمیز در محیط اداری گامی مؤثر است و قوانین فعلی نیازمند بازنگری

عمیق برای پوشش جرایم یقه‌سفیدی‌اند. جبران خسارت مادی و معنوی نخبگان قربانی موانع نامرئی رویکردی مبتنی بر عدالت ترمیمی است و التیامی بر آسیب روحی و شغلی آنان. تدوین سیاست کلان جنایی در مدیریت منابع انسانی نیاز مبرم ساختار فعلی است و مبتنی بر آموزه‌های اسلام راهگشای برون‌رفت از بحران خواهد بود. جرم‌شناسی حقوقی راهکار قضایی را در کنار اقدام اداری پیشنهاد می‌دهد. تأسیس محاکم تخصصی برای رسیدگی به شکایات نخبگان از مدیران متخلف، امنیت شغلی را افزایش می‌دهد. این محاکم با قضات آشنا به محیط آکادمیک، آرایی دقیق و واقع‌گرایانه صادر می‌کنند. پشتیبانی قانونی از سوت‌زنان و افشاگران فساد اداری ابزاری قدرتمند در مقابله با حلقه‌های انحصارطلب است. افشای سوءاستفاده مدیریتی زمینه پاکسازی ساختار علمی از عناصر نامطلوب را فراهم می‌کند. رسانه‌ها در آگاهی‌بخشی حقوق قانونی نخبگان نقش مهمی دارند و آموزش حقوق اداری به اعضای هیئت علمی توان مطالبه‌گری آنان را ارتقا می‌بخشد. هم‌افزایی نهادهای نظارتی و تشکل‌های نخبگانی دیواری مستحکم در برابر بی‌قانونی ایجاد می‌کند. دستاورد این تلاش هماهنگ، حفظ سرمایه انسانی و تضمین آینده درخشان علمی کشور است.

یافته‌ها

تبیین فقهی حقوقی موانع پنهان مدیریتی و خروج استعدادهای برتر

پدیده خروج نخبگان علمی واجد ریشه‌های عمیق در ساختارهای معیوب اداری و مدیریتی است. نظام عدالت کیفری اسلام همواره بر رعایت برابری فرصت‌ها در تخصیص مناصب عمومی تأکید می‌ورزد. انحصارطلبی گروهی خاص در پست‌های راهبردی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی مصداق بارز سوءاستفاده از قدرت محسوب می‌شود. مدیران با ایجاد سدهای نامرئی در مسیر پیشرفت افراد شایسته بستر بروز یأس و سرخوردگی را در میان سرمایه‌های انسانی فراهم می‌آورند. این سدهای نامرئی در ادبیات مدیریت تحت عنوان سقف شیشه‌ای شناخته می‌شوند. جرم‌شناسی اسلامی این‌گونه رفتارهای تبعیض‌آمیز را در زمره جرایم یقه‌سفیدی و تقصیرات اداری طبقه‌بندی می‌کند (Najafi Abrandabadi, 2019). افراد برخوردار از رانت‌های ارتباطی با اشغال جایگاه‌های مدیریتی مانع از گردش نخبگانی در بدنه اجرایی کشور می‌شوند. فقه پویای امامیه لزوم امانت‌داری در تصدی مشاغل عمومی را شرطی اساسی در مشروعیت تصمیمات اداری می‌داند. واگذاری مسئولیت‌ها به افراد فاقد تخصص خروج از دایره امانت‌داری شرعی ارزیابی می‌گردد. کارگزاران حکومت اسلامی موظف به رعایت غبطه و مصلحت عمومی در تمامی فرایندهای جذب و ارتقای کارکنان هستند. نقض این مصلحت‌سنجی از طریق اعمال سلیقه‌های شخصی مستوجب مسئولیت مدنی و کیفری خواهد بود. نخبگان با مشاهده این بی‌عدالتی‌های نهادینه تصمیم به ترک محیط کار و در سطحی کلان‌تر مهاجرت از کشور می‌گیرند. این مهاجرت تحمیلی نتیجه مستقیم ساختارهای بیمار و فاقد شفافیت است. حقوق عمومی اسلام حق بر شغل و انتخاب آزادانه حرفه را از حقوق بنیادین شهروندان برمی‌شمرد. ایجاد محدودیت‌های غیرقانونی در مسیر تحقق این حق بنیادین تجاوز به حریم آزادی‌های مشروع افراد تلقی می‌شود. محققان برجسته حوزه حقوق جزا بر لزوم جرم‌انگاری این رفتارهای انحصارطلبانه پافشاری می‌کنند (Mirmohammad Sadeghi, 2017). برخورد قاطع با مدیران متخلف بازدارندگی لازم را در محیط‌های آکادمیک ایجاد خواهد کرد. تضمین امنیت شغلی نخبگان مستلزم برچیدن تمامی موانع نامرئی در مسیر شکوفایی استعدادهای آنان است. اجرای دقیق قوانین مرتبط با شایسته‌سالاری محیطی امن و پویا جهت فعالیت‌های علمی به ارمغان می‌آورد. استقرار عدالت سازمانی مانع از هدررفت منابع فکری و خروج نوابغ از مرزهای سرزمینی می‌شود. آموزه‌های جرم‌شناختی نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار میان فقدان شفافیت سازمانی و افزایش نرخ مهاجرت استعدادهای برتر است. ساختارهای علمی مبتنی بر روابط غیررسمی همواره مستعد پرورش فساد اداری هستند. تصمیم‌گیری‌های

مبتنی بر منافع جناحی افراد شایسته را از دستیابی به جایگاه‌های برتر محروم می‌سازد. این محرومیت تحمیلی در طول زمان به شکل‌گیری احساس بیگانگی با محیط کار می‌انجامد. بیگانگی سازمانی مقدمه روانی لازم جهت اتخاذ تصمیم به خروج از کشور را فراهم می‌آورد. نظریه‌های جرم‌شناسی انتقادی این فرایند را نوعی خشونت ساختاری علیه نخبگان تفسیر می‌کنند. نهادهای متولی آموزش عالی موظف به طراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد شفاف و عینی هستند. معیارهای ارزیابی کیفی باید جایگزین شاخص‌های سلیقه‌ای و غیرشفاف شوند. شفاف‌سازی فرایندهای ارتقای اعضای هیئت علمی امکان اعمال نظارت‌های مردمی و نخبگانی را محقق می‌سازد. دیوان عدالت اداری در مقام مرجع رسیدگی به تظلمات شهروندان رویه‌ای سازنده در ابطال تصمیمات تبعیض‌آمیز اتخاذ کرده است (Gorji, 2010). توسعه این رویه قضایی امید به احقاق حق را در دل متخصصان زنده نگه می‌دارد. قوانین موضوعه نیازمند روزآمدسازی جهت مقابله مؤثر با مصادیق نوین تبعیض در محیط‌های علمی هستند. جرم‌انگاری صریح ایجاد موانع نامرئی ابزاری قدرتمند در دست دستگاه قضایی جهت برخورد با متخلفان قرار می‌دهد. حاکمیت قانون در تمامی سطوح مدیریتی ضامن حفظ حقوق حقه پژوهشگران و دانشمندان است. سیاست‌گذاران عرصه علم و فناوری وظیفه پاسداری از این سرمایه‌های گران‌بها را بر عهده دارند. تحقق توسعه پایدار در گرو حفظ و بهره‌برداری بهینه از ظرفیت‌های فکری جامعه است. جبران خسارت‌های ناشی از خروج نخبگان مستلزم اتخاذ رویکردهای پیشگیرانه در مدیریت منابع انسانی است. مدیران متعهد به ارزش‌های اخلاقی همواره راهگشای پیشرفت زیرمجموعه خویش هستند. توسعه پایدار ارتباط تنگاتنگی با میزان بهره‌مندی از این سرمایه‌های انسانی دارد. پیشگیری از خروج نخبگان نیازمند عزم جدی حاکمیت در مقابله با شبکه‌های رانتی است. فقه جزایی اسلام با ارائه مبانی متقن راهکارهای عملیاتی مؤثری جهت خشکاندن ریشه‌های انحصارطلبی مدیریتی پیشنهاد می‌دهد. قاعده لاضرر هرگونه اضرار به حقوق مادی و معنوی شهروندان را ممنوع اعلام می‌دارد. ممانعت از ارتقای شغلی افراد واجد شرایط مصداق بارز اضرار به غیر محسوب می‌گردد (Mousavi Bojnourdi, 2013).

حاکم اسلامی بر اساس قواعد فقهی مکلف به جبران این خسارات و مجازات عاملان آن است. تعزیرات حکومتی ظرفیتی عظیم جهت برخورد با تخلفات اداری و نقض شایسته‌سالاری در اختیار حکومت قرار می‌دهند. اعمال مجازات‌های تعزیری متناسب با میزان آسیب وارده به اعتماد عمومی بازدارندگی قابل‌توجهی ایجاد خواهد کرد. مدیران متخلف با سوءاستفاده از موقعیت شغلی خویش علاوه بر تضییع حقوق افراد به اعتبار نهادهای حاکمیتی نیز لطمه وارد می‌سازند (Makarem Shirazi, 2007). حفظ اقتدار و مشروعیت نظام اداری مستلزم پاکسازی ساختارها از عناصر فرصت‌طلب و قانون‌شکن است. جرم‌شناسی پیشگیرانه بر اصلاح فرایندهای بسترساز جرم تأکید فراوان دارد. اصلاح سیستم‌های گزینش و انتصاب مدیران مهم‌ترین گام در مسیر پیشگیری از بروز تبعیض‌های سازمانی به شمار می‌رود. استقرار نظام شایسته‌محور مستلزم تغییر نگرش‌های سنتی در حوزه مدیریت دولتی است. بهره‌گیری از ظرفیت‌های فناوری اطلاعات در هوشمندسازی فرایندهای اداری امکان اعمال سلیقه‌های شخصی را به حداقل ممکن تقلیل می‌دهد. سیستم‌های هوشمند با تحلیل دقیق داده‌های عملکردی افراد شایسته‌ترین گزینه‌ها را جهت تصدی مناصب پیشنهاد می‌دهند. این رویکرد فناورانه مبتنی بر اصول عدالت‌محوری و برابری فرصت‌ها است. همراهی نهادهای نظارتی با این تحولات ساختاری تضمین‌کننده موفقیت اجرای سیاست‌های اصلاحی خواهد بود. سازمان بازرسی کل کشور صلاحیت ورود به پرونده‌های مرتبط با اعمال تبعیض در محیط‌های دانشگاهی را دارا است. ورود قاطع این نهاد نظارتی زنگ خطری جدی برای مدیران متخلف به صدا درمی‌آورد. صیانت از جایگاه رفیع علم نیازمند اراده‌ای مستحکم در برخورد با کانون‌های انحصارطلب است.

واکاوی جرم‌شناختی انحصارطلبی در ساختارهای علمی و پیامدهای مهاجرتی

مطالعات جرم‌شناسی سازمانی به بررسی آثار مخرب شکل‌گیری حلقه‌های بسته قدرتی در محیط‌های آکادمیک اختصاص یافته است. این حلقه‌های بسته با ایجاد انحصار در توزیع منابع پژوهشی و فرصت‌های مطالعاتی عرصه را بر پژوهشگران مستقل تنگ می‌سازند. توزیع ناعادلانه امکانات علمی انگیزه فعالیت‌های نوآورانه را در میان اساتید جوان به‌شدت کاهش می‌دهد. تمرکز قدرت تصمیم‌گیری در دست عده‌ای معدود بستر مناسبی جهت رشد فساد علمی و اداری فراهم می‌آورد. پدیده سرقت علمی و تصاحب دستاوردهای پژوهشی دیگران از تبعات شوم این ساختارهای انحصارطلب است. مدیران فاقد صلاحیت جهت جبران ضعف‌های علمی خویش اقدام به مصادره حاصل زحمات نخبگان زیرمجموعه می‌کنند. این رفتار مجرمانه در تضاد آشکار با موازین اخلاق علمی و مقررات حقوق مالکیت فکری قرار دارد (Hosseini, 2013). نخبگان قربانی این جرایم یقه‌سفیدی با مشاهده انفعال سیستم‌های نظارتی خروج از ساختار را تنها راه نجات خویش می‌یابند. مهاجرت این اندیشمندان به معنای انتقال رایگان سال‌ها تجربه و دانش انباشته به کشورهای توسعه‌یافته است. کشورهای مقصد با آغوشی باز پذیرای این سرمایه‌های ارزشمند انسانی هستند. امکانات رفاهی و پژوهشی ارائه‌شده از سوی این کشورها جذابیت‌های فراوانی برای متخصصان سرخورده داخلی ایجاد می‌کند. رقابت نابرابر میان دافعه‌های داخلی و جاذبه‌های خارجی همواره به نفع پدیده فرار مغزها پایان می‌پذیرد. متوقف ساختن این روند مخرب مستلزم دگرگونی بنیادین در سیاست‌های جذب و نگهداشت نخبگان است. تکریم واقعی عالمان و دانشمندان نیازمند فراهم آوردن بستر مناسب جهت نقش‌آفرینی آنان در فرایندهای تصمیم‌سازی کلان است. حضور پررنگ متخصصان در شوراهای راهبردی نهادهای علمی ضریب نفوذ تصمیمات کارشناسی را افزایش می‌دهد. مشارکت فعالانه نخبگان در مدیریت امور دانشگاهی سدی در برابر یکه‌تازی عناصر فرصت‌طلب ایجاد خواهد کرد. بازسازی ساختار اعتماد عمومی در محیط‌های علمی مبتنی بر شفافیت عملکرد مدیران است. اندیشمندان حوزه مدیریت اسلامی بر لزوم حاکمیت تقوا و تخصص در تمامی شئون اداری جامعه تأکید دارند. متون تاریخی و روایی کارگزاران حکومتی را به رعایت عدل و انصاف در برخورد با زیردستان سفارش می‌کنند (Shahidi, 2011).

نصب افراد در جایگاه‌های مدیریتی امانتی سنگین بر دوش مسئولان رده‌بالا محسوب می‌شود. واگذاری این امانت به افراد سست‌عنصر و فاقد مهارت‌های لازم خیانتی بزرگ در حق جامعه اسلامی ارزیابی می‌گردد. تبعات این خیانت در محیط‌های علمی با افت کیفیت آموزش و پژوهش نمودار می‌شود. دانشگاه‌های مبتلا به عارضه مدیران نالایق جایگاه خویش را در رتبه‌بندی‌های بین‌المللی از دست می‌دهند. افت اعتبار علمی نهادهای آموزش عالی موجب کاهش تمایل دانشجویان نخبه جهت ادامه تحصیل در داخل کشور می‌شود. این چرخه معیوب روزبه‌روز بر شدت بحران خروج استعدادها می‌افزاید. جرم‌شناسی پیشگیرانه قطع این چرخه را در گرو اصلاح روش‌های ارزیابی مدیران می‌داند (Gholipour, 2018). استقرار سیستم‌های بازخوردگیری چندبعدی امکان ارزیابی عملکرد مدیران را از سوی اساتید و دانشجویان فراهم می‌آورد. نتایج این ارزیابی‌های جامع معیاری دقیق جهت تمدید احکام مدیریتی ارائه می‌دهد. شفافیت در انتشار نتایج ارزیابی‌ها زمینه را برای پاسخگویی مدیران در برابر افکار عمومی دانشگاهی مساعد می‌سازد. پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری دو رکن اساسی در استقرار حکمرانی خوب در محیط‌های آکادمیک هستند. مدیران پاسخگو همواره در پی جلب رضایت و مشارکت حداکثری نخبگان سازمان خویش هستند. این رویکرد مشارکتی مبتنی بر احترام متقابل و درک مشترک از اهداف سازمانی است. ایجاد فضای گفتمان انتقادی در دانشگاه‌ها راهکاری مؤثر در جهت شناسایی و رفع موانع پنهان ارتقای شغلی محسوب می‌شود. تحمل شنیدن صدای منتقدان ویژگی بارز مدیران شایسته و مدبر است. ترویج این فرهنگ مدیریتی سرمایه‌های اجتماعی نهاد علم را بازسازی خواهد کرد.

ظرفیت‌سنجی نظام عدالت کیفری اسلام در مقابله با تبعیض‌های اداری

فقه جزایی اسلام گنجینه‌ای غنی از مفاهیم و قواعد انعطاف‌پذیر جهت برخورد با پدیده‌های نوین مجرمانه است. نهاد تعزیرات حکومتی ابزاری کارآمد در دست حاکمیت جهت صیانت از مصالح عالیه نظام اسلامی محسوب می‌شود. مصلحت حفظ سرمایه‌های انسانی و جلوگیری از خروج نخبگان ایجاب می‌کند حکومت با متخلفان اداری برخوردی قاطع داشته باشد. ایجاد موانع نامرئی در مسیر پیشرفت استعدادهای درخشان عملی مغایر با شرع و قانون ارزیابی می‌گردد. قضات محاکم کیفری با استناد به مبانی فقهی اختیار تعیین مجازات‌های بازدارنده برای مدیران انحصارطلب را دارا هستند. انفصال دائم از خدمات دولتی و محرومیت از تصدی مشاغل عمومی مناسب‌ترین پاسخ کیفری به این دسته از جرایم است. طرد مدیران نالایق از سیستم اداری محیط را جهت رشد و بالندگی نیروهای متخصص پاکسازی می‌کند. رویکردهای نوین جرم‌شناسی بر لزوم جبران خسارت‌های مادی و معنوی وارده به بزه‌دیدگان تأکید دارند (Alvani, 2016). نخبگان آسیب‌دیده از سیاست‌های تبعیض‌آمیز مستحق دریافت غرامت‌های متناسب با لطمات شغلی خویش هستند. احیای موقعیت‌های از دست‌رفته و بازگرداندن این افراد به جایگاه‌های شایسته رویکردی مبتنی بر آموزه‌های عدالت ترمیمی است. عدالت ترمیمی بر ترمیم روابط آسیب‌دیده و بازپروری هم‌زمان بزهکار و بزه‌دیده تمرکز دارد. وادار ساختن مدیران متخلف به عذرخواهی رسمی از نخبگان قربانی التیامی بر زخم‌های روحی آنان خواهد بود. این فرایند ترمیمی احساس تعلق سازمانی را مجدداً در میان دانشگاهیان احیا می‌سازد. نهادهای میانجی‌گری در محیط‌های آکادمیک بستری مناسب جهت حل‌وفصل مسالمت‌آمیز اختلافات اداری فراهم می‌آورند. اساتید پیشکسوت نقش بخش و محوری در این فرایندهای سازش‌محور ایفا می‌کنند. کاهش تنش‌های سازمانی خروجی ارزشمند این میانجی‌گری‌های درون‌سازمانی است. قوانین حاکم بر نظام اداری کشور نیازمند بازنگری عمیق جهت انسداد خلأهای مورد سوءاستفاده مدیران متخلف هستند. قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت فاقد صراحت لازم در خصوص پدیده سقف شیشه‌ای و تبعیض‌های پنهان است. قانون‌گذار موظف به الحاق موادی روشن در زمینه جرم‌انگاری ایجاد موانع غیرقانونی در مسیر ارتقای کارکنان است. تعیین ضمانت‌اجراهای شدید انضباطی و کیفری راهگشای مقابله با این عارضه ساختاری خواهد بود. هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در دانشگاه‌ها باید متشکل از افراد مستقل و فاقد وابستگی‌های جریانی باشند. استقلال رأی این هیئت‌ها ضامن صدور احکام عادلانه و بازدارنده است. نظارت مستمر دیوان عدالت اداری بر آرای صادره از این هیئت‌ها مانع از تضییع حقوق اساتید معترض می‌شود (Rafipour, 1997). ایجاد شعب تخصصی رسیدگی به دعاوی علمی و دانشگاهی در ساختار دیوان عدالت اداری امری ضروری به نظر می‌رسد. قضات این شعب با اشراف کامل بر اقتضائات محیط‌های آکادمیک آرایی دقیق و مبتنی بر واقعیات صادر خواهند کرد. سرعت در رسیدگی به شکایات نخبگان مانع از فرسایش روانی آنان و اتخاذ تصمیم به خروج از کشور می‌شود. زمان عنصر تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی مداخلات قضایی محسوب می‌گردد. تأخیر در اجرای عدالت خود مصداق بارز بی‌عدالتی پنهان تلقی می‌شود. دستگاه قضایی با هوشمندسازی فرایندهای دادرسی زمان رسیدگی به پرونده‌های مرتبط با مفاسد اداری را به حداقل تقلیل داده است. دسترسی آسان شهروندان به سامانه‌های ثبت شکایات الکترونیکی امکان گزارش‌دهی سریع تخلفات را فراهم می‌آورد. این سامانه‌ها مبتنی بر حفظ محرمانگی هویت گزارش‌دهندگان طراحی شده‌اند. حفظ محرمانگی امنیت شغلی گزارش‌دهندگان مفاسد را تضمین می‌کند. نقش سازمان‌های مردم‌نهاد و تشکل‌های علمی در رصد و پایش عملکرد دستگاه‌های اجرایی بسیار حائز اهمیت است. این نهادهای مدنی با انتشار گزارش‌های دوره‌ای افکار عمومی را نسبت به وضعیت شایسته‌سالاری در کشور آگاه می‌سازند (Shambayati, 2020). حساسیت جامعه نسبت به سرنوشت نخبگان فشار مضاعفی بر مدیران جهت اصلاح رویه‌های نادرست وارد می‌آورد. مطالبات عمومی اهرمی قدرتمند در وادار ساختن

حاکمیت به شفاف‌سازی فرایندهای مدیریتی محسوب می‌شود. هم‌افزایی میان نهادهای مدنی و مراجع نظارتی رسمی دیواری نفوذناپذیر در برابر فساد سازمان‌یافته ایجاد می‌کند. اشتراک‌گذاری داده‌های مرتبط با تخلفات اداری امکان تحلیل‌های مبتنی بر جرم‌شناسی را برای پژوهشگران فراهم می‌آورد. نتایج این پژوهش‌های کاربردی نقشه راه دقیقی جهت اصلاح ساختارها در اختیار سیاست‌گذاران قرار می‌دهد. تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد علمی ویژگی بارز نظام‌های حکمرانی مدرن و کارآمد است. عبور از تصمیمات سلیقه‌ای و هیجانی مستلزم پذیرش جایگاه رفیع علم در اداره امور کشور است. دانشمندان و نخبگان پیشگامان این تحول پارادایمی در نظام اداری هستند. حمایت همه‌جانبه از این پیشگامان تضمین‌کننده موفقیت برنامه‌های توسعه‌ای کشور خواهد بود. پیشرفت اقتصادی و تکنولوژیک ارتباط تنگاتنگی با میزان بهره‌مندی از ظرفیت‌های فکری جامعه دارد. کشورهای موفق در مهار پدیده مهاجرت استعدادها استراتژی‌های دقیقی جهت تکریم و حفظ سرمایه‌های انسانی خویش تدوین کرده‌اند. بومی‌سازی این استراتژی‌های موفق مبتنی بر آموزه‌های فرهنگ اسلامی راهگشای حل این معضل تاریخی خواهد بود. فقه پویای امامیه ظرفیت‌های بی‌بدیلی جهت نظریه‌پردازی در حوزه مدیریت منابع انسانی دارا است. استخراج این ظرفیت‌ها و تبدیل آن‌ها به قوانین کاربردی رسالت خطیر حوزویان و دانشگاهیان دغدغه‌مند است.

راهبردهای سیاست جنایی پیشگیرانه در حفظ سرمایه‌های انسانی

سیاست جنایی پیشگیرانه اسلام بر اولویت‌بخشی به اقدامات اصلاحی پیش از وقوع رفتارهای مجرمانه استوار است. در محیط‌های اداری، پیشگیری وضعی با طراحی ساختارهایی محقق می‌شود که امکان تخلف را به حداقل برسانند. تدوین آیین‌نامه‌های دقیق و شفاف برای جذب و انتصاب اعضای هیئت علمی و محدودسازی آزادی مدیران در تفسیر سلیقه‌ای قوانین، سدی محکم در برابر تبعیض‌های پنهان ایجاد می‌کند (Najafi Abrandabadi, 2019). الگوریتم‌های هوشمند تصمیم‌ساز مبتنی بر منطق فازی و تحلیل هزاران متغیر عملکردی، امتیازات دقیقی به افراد می‌دهند و ممنوعیت قانونی دخالت نیروی انسانی در خروجی آن‌ها، خلوص و عینیت ارزیابی‌ها را تضمین می‌کند. شفافیت الگوریتم‌ها امکان راستی‌آزمایی توسط متخصصان مستقل را فراهم می‌آورد. رویکرد داده‌محور در مدیریت دانشگاه‌ها پایانی بر تسلط حلقه‌های بسته مدیریتی است و الگوبرداری از تجارب جهانی با لحاظ اقتضائات بومی، حرکت به سوی دانشگاه نسل چهارم مبتنی بر کارآفرینی و حل مسائل بنیادین جامعه را تسریع می‌کند. تحقق این آرمان نیازمند مدیرانی تحول‌خواه، شجاع و معتقد به شایسته‌سالاری است که گزینش آنان تنها از طریق سیستم‌های ارزیابی مبتنی بر شایستگی امکان‌پذیر است. حمایت کیفری از سوت‌زنان و افشاگران مفاسد اداری راهبردی کارآمد در سیاست جنایی پیشگیرانه است. قوانین حامی افشاگران، مصونیت حقوقی و قضایی کامل برای گزارش‌دهندگان تخلفات مدیریتی فراهم می‌آورند و ترس از اقدامات تلافی‌جویانه را برمی‌دارند. اعطای پاداش‌های مادی و معنوی به سوت‌زنان، انگیزه مشارکت عمومی در نظارت بر عملکرد دستگاه‌ها را ارتقا می‌بخشد. افشای سقف‌های شیشه‌ای و موانع نامرئی در سازمان‌های علمی نیازمند شجاعت و فداکاری پژوهشگران متعهد است (Mirmohammad Sadeghi, 2017). حاکمیت اسلامی وظیفه پاسداری از امنیت شغلی و جانی این افراد را بر عهده دارد؛ محاکم دادگستری موظف به رسیدگی خارج از نوبت به پرونده‌های مرتبط با افشای فساد هستند و برخورد قاطع با مدیران آزاردهنده سوت‌زنان، پیام روشنی مبنی بر اراده خلل‌ناپذیر نظام اسلامی در مبارزه با ویژه‌خواری و انحصارطلبی مخابره می‌کند. پاکسازی محیط‌های علمی از آلودگی‌های اداری، شرط لازم بازیابی مرجعیت علمی دانشگاه‌ها و ارتقای سرمایه اجتماعی نهاد علم است. سرمایه اجتماعی بالا پشتوانه‌ای عظیم برای طرح‌های کلان ملی فراهم می‌آورد و نخبگان با احساس برخورداری از این پشتوانه، توان فکری خویش را وقف توسعه و آبادانی کشور می‌کنند؛ این وقف علمی، تبلور عینی آموزه دینی زکات علم است. ترویج فرهنگ زکات علم نیازمند فراهم آوردن بستر مناسب برای

بهره‌مندی جامعه از ثمرات پژوهش است. آموزه‌های فقهی و حقوقی اسلام ارتباط وثیقی میان عدالت سازمانی و تعالی فردی و اجتماعی برقرار می‌سازند. برقراری قسط و عدل در تمامی شئون حاکمیتی از اهداف بنیادین رسالت انبیای الهی است (Mousavi Bojnourdi, 2013). تحقق این هدف در محیط‌های آکادمیک مستلزم نفی هرگونه برتری‌جویی غیرعلمی و انتصابات رانتی است. مدیران متعهد به ارزش‌های اسلامی خود را خادم جامعه نخبگانی می‌دانند و مدیریت خدمتگزار مبتنی بر تواضع و تلاش مستمر برای رفع موانع پیشرفت کارکنان، جایگزین رویکردهای سلطه‌جویانه می‌شود. این سبک مدیریتی ریشه در سیره عملی پیشوایان معصوم دارد و ترویج آن در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، آثار سازنده‌ای در بهبود فضای سازمان‌ها دارد. اخلاق حرفه‌ای حلقه مفقوده بسیاری از ناهنجاری‌های اداری معاصر است و ارتباط اخلاق و حقوق در نظام حقوقی اسلام، کارآمدی هنجارهای تقنینی را تضمین می‌کند؛ زیرا قوانین فاقد پشتوانه اخلاقی در معرض دور زدن و تفسیر سوء قرار دارند. نهادینه‌سازی فضایل اخلاقی در میان دانشگاهیان و تقویت باورهای دینی و وجدان کاری، واکسیناسیونی قدرتمند در برابر مفاسد اداری و ابزار کنترل درونی است. تلفیق کنترل‌های درونی اخلاقی با نظارت‌های بیرونی هوشمند، شبکه‌ای مستحکم برای صیانت از سلامت نظام اداری ایجاد می‌کند؛ شبکه‌ای که مانع خروج استعدادهای درخشان می‌شود و آینده‌ای روشن برای میهن اسلامی تضمین می‌کند. بازگشت نخبگان مهاجر نیز نتیجه استقرار همین سازوکارهای عادلانه و شفاف است.

نتیجه‌گیری

پدیده خروج نخبگان در جوامع اسلامی بیش از آنکه ریشه در متغیرهای اقتصادی داشته باشد، بازتاب‌دهنده نقص در ساختارهای اجتماعی و مدیریتی است. این چالش بنیادین با ایجاد موانع پنهان و غیررسمی در مسیر رشد متخصصان زمینه‌ساز هدررفت سرمایه‌های انسانی می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که توزیع ناعادلانه فرصت‌ها و اعمال رویه‌های تبعیض‌آمیز در محیط‌های علمی اصلی‌ترین عامل دافعه نخبگان به شمار می‌رود. سقف شیشه‌ای نمادی از این موانع ساختاری است که بر پایه روابط غیرتخصصی استوار می‌باشد. مدیران با بهره‌گیری از این موانع نامرئی عرصه را بر شایستگان تنگ می‌کنند. انحصارطلبی در تخصیص منابع و مناصب بازدهی نهادهای دانشگاهی را به‌شدت کاهش می‌دهد. این رویکرد انحصاری در تضاد ماهوی با اصول بنیادین شایسته‌سالاری قرار دارد. فقدان شفافیت در نظام ارزیابی عملکرد اساتید موجب دلسردی و بیگانگی سازمانی آنان می‌گردد. جرم‌شناسی اسلامی این پدیده را یک آسیب کلان اجتماعی و ناشی از نقض کرامت انسانی ارزیابی می‌کند. آموزه‌های شریعت بر لزوم برقراری عدالت و تساوی فرصت‌ها برای تمامی افراد جامعه پافشاری دارند. هرگونه رفتار تبعیض‌آمیز در نظام اداری مصداق بارز ستم ساختاری تلقی می‌گردد. حاکمیت روابط مبتنی بر بی‌عدالتی موجب نقض حقوق بنیادین نخبگان در دسترسی به مناصب مدیریتی می‌شود. از این منظر، مهاجرت نخبگان تنها یک انتخاب فردی برای رفاه بیشتر نیست. این تصمیم در واقع واکنشی اخلاقی و انسانی در برابر ساختارهای ناعادلانه نهادهای علمی است. نخبگان با مشاهده سلب حقوق مشروع خویش راهی جز ترک موطن برای حفظ پویایی فکری خود نمی‌یابند. ساختارهای معیوب اداری با ایجاد حس محرومیت نسبی در میان پژوهشگران بستر روانی لازم برای خروج آنان را فراهم می‌آورند. کلام وحی در آیات متعددی بر جایگاه رفیع علم و رعایت تقوا به‌عنوان تنها معیار برتری انسان‌ها فرمان داده است. خداوند متعال در این زمینه می‌فرماید: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» که نشان‌دهنده لزوم ارج نهادن به فضیلت‌ها و شایستگی‌های واقعی افراد است. نادیده گرفتن این اصول الهی در فرایندهای جذب و ترفیع اعضای هیئت علمی انحراف از مسیر حق به شمار می‌آید. تقصیرات مدیران در ایجاد سقف شیشه‌ای علاوه بر تضییع حقوق افراد زمینه‌ساز شکل‌گیری جرایم ثانویه می‌گردد. فساد اداری و ناکارآمدی نهادی از جمله مهم‌ترین پیامدهای این انحصارطلبی ساختاری هستند. نظام اداری در چنین شرایطی مشروعیت و مقبولیت خود را نزد جامعه

نخبگانی از دست می‌دهد. از بین رفتن اعتماد متقابل میان دانشگاهیان و مدیران روند توسعه پایدار را متوقف می‌سازد. فقه جزایی اسلام با ارائه قواعدی مستحکم همچون قاعده لاضرر هرگونه اضرار به غیر را در محیط‌های کاری مردود می‌شمارد. تصمیمات خودسرانه و مبتنی بر منافع جناحی که به حذف نخبگان از چرخه مدیریت می‌انجامد مصداق بارز این اضرار است. مدیرانی که با عملکرد نادرست و تکیه بر جایگاه خویش مانع رشد دیگران می‌شوند ضامن جبران خسارات مادی و معنوی وارده هستند. این ضمانت مبتنی بر لزوم حفظ غبطه و مصلحت عمومی در تصدی مشاغل دولتی می‌باشد. ساختارهای مدیریتی باید به‌گونه‌ای بازطراحی شوند که امکان هرگونه تسلیط نامشروع بر سرنوشت حرفه‌ای دانشمندان سلب گردد. ایجاد رویه‌های شفاف برای رسیدگی به شکایات اعضای هیئت علمی می‌تواند بخش مهمی از این خسارات را پیشگیری نماید. استقرار محاکم تخصصی اداری با رویکرد جرم‌شناختی گامی مؤثر در جهت احقاق حقوق تضییع‌شده نخبگان است. مطالعات تطبیقی حکایت از آن دارند که جوامع توسعه‌یافته با اجرای سیاست‌های شفاف و ضدتبعیض توانسته‌اند محیطی ایمن برای فعالیت دانشمندان فراهم آورند. در مقابل، ساختارهای مدیریتی در جوامع مبدأ گرفتار تمرکز قدرت و فقدان شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها می‌باشند. نبود سازوکارهای حمایت مالی و معنوی از پژوهشگران مستقل انگیزه ماندگاری آنان را نابود می‌کند. شکستن سقف شیشه‌ای نیازمند اراده‌ای جدی در سطح کلان قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری است. نظام حقوقی باید با اتخاذ رویکردی پیشگیرانه راه را بر هرگونه اعمال سلیقه فردی در سازمان‌ها ببندد. وضع قوانین دقیق و بازدارنده در جهت مقابله با تبعیض‌های مدیریتی یک ضرورت غیرقابل‌انکار است. رفع این چالش‌ها نیازمند بازنگری در ساختار قدرت نهادهای آموزشی می‌باشد. رویکرد پیشگیرانه در جرم‌شناسی اسلامی بر اصلاح بسترهای زمینه‌ساز جرم تمرکز دارد. رفع موانع پنهان و ایجاد فرصت‌های برابر شغلی نخستین گام در جهت بازسازی اعتماد ازدست‌رفته نخبگان می‌باشد. کارگزاران موظف هستند با رعایت کامل ضوابط و شایستگی‌ها فرایند ارتقای علمی را تسهیل نمایند. حمایت ساختاری از دانشمندان در چارچوب عدالت اجتماعی ضامن بقای سرمایه‌های فکری در داخل مرزهای سرزمینی است. بازنگری در شیوه‌های گزینش و انتصاب مدیران دانشگاهی راه را برای حاکمیت افراد متعهد و متخصص هموار می‌سازد. مدیران شایسته با اتخاذ سبک رهبری خدمتگزار تمامی توان خویش را وقف رفع موانع پیشرفت کارکنان می‌کنند. تمرکز بر شایستگی‌های تخصصی مانع از شکل‌گیری باندبازی و جناح‌گرایی در محیط‌های علمی می‌شود. نظام عدالت کیفری اسلام ظرفیت‌های عظیمی برای برخورد با تخلفات و تقصیرات اداری در اختیار دارد. استفاده از ابزارهای نظارتی دقیق و نهادهایی مانند تعزیرات حکومتی می‌تواند مانع از یکه‌تازی حلقه‌های بسته قدرت در نهادهای آموزشی شود. پاسخگو نمودن مدیران در برابر تصمیمات و اعمال رویه‌های تنبیهی برای متخلفان هزینه ارتکاب رفتارهای انحصارطلبانه را افزایش می‌دهد. شفاف‌سازی فرایندهای ارزیابی عملکرد و ترفیع اساتید امکان نظارت همگانی را فراهم می‌آورد. بهره‌گیری از بسترهای فناوری اطلاعات در ثبت و بررسی مستندات علمی ضریب نفوذ تصمیمات سلیقه‌ای را به حداقل می‌رساند. رویکردهای مبتنی بر داده‌کاوی می‌توانند هرگونه انحراف از معیارهای عدالت را به‌سرعت شناسایی کنند. این نظارت هوشمند بسترهای شکل‌گیری سقف شیشه‌ای را پیش از ایجاد بحران خنثی می‌سازد. نتیجه نهایی این پژوهش نشان می‌دهد که مهار پدیده خروج نخبگان صرفاً با شعار و برنامه‌های مقطعی امکان‌پذیر نیست. تحول بنیادین در ساختارهای سازمانی و استقرار نظام عدالت توزیعی و رویه‌ای لازمه حفظ این سرمایه‌های گران‌بها می‌باشد. همسویی سیاست‌های کلان با مبانی شریعت اسلامی در حوزه شایسته‌سالاری راهگشای عبور از این بحران خواهد بود. جامعه علمی نیازمند فضایی پویا، آزاد و عاری از هرگونه ستم ساختاری است تا بتواند رسالت تاریخی خود را در مسیر پیشرفت و آبادانی کشور به انجام رساند. پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای و رعایت حقوق

معنوی پژوهشگران می‌تواند جایگاه نهاد علم را در جامعه احیا کند. اجرای دقیق این راهبردها ضامن بالندگی و شکوفایی استعدادهای برتر در داخل کشور می‌باشد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

EXTENDED SUMMARY

The migration of highly educated individuals and scientific elites, commonly conceptualized as brain drain, is a multidimensional phenomenon that cannot be explained solely by economic incentives or the attractive capacities of destination countries. A substantial part of the phenomenon originates in institutional, organizational, and managerial conditions within the country of origin. Human capital represents one of the most strategic resources for sustainable development, scientific autonomy, technological advancement, and institutional resilience, and the departure of highly qualified individuals may therefore impose extensive material, intellectual, and social costs on national development. Earlier studies have demonstrated that brain drain is associated with the unequal distribution of opportunities, limited professional mobility, inadequate career prospects, and institutional environments that fail to make effective use of highly skilled individuals (Aliabadi, 2001; Khezri, 2001; Seyed Mirzaei, 2004; Tavakol & Erfanmanesh, 2014). From this perspective, the decision of scientific elites to migrate is not merely an individual preference but may represent a response to persistent structural barriers that prevent professional growth and meaningful participation in scientific and managerial decision-making. One of the most significant organizational manifestations of such barriers is the glass ceiling, a concept referring to invisible but effective obstacles that restrict access to higher organizational positions despite formal equality and professional competence. Research on organizational justice and the glass ceiling indicates that perceived distributive, procedural, and interactional injustice can intensify dissatisfaction, weaken organizational identification, and reduce individuals' expectations of professional advancement (Alavi Salekouyeh & Fadaei Keyvan, 2019; Lali Sarabi, 2022; Shafi et al., 2022). In scientific and academic institutions, these barriers may appear through informal networks, monopolization of managerial authority, discriminatory appointment procedures, nontransparent promotion criteria, and preferential access to research resources. Such practices can gradually transform academic organizations from merit-based institutions into closed structures dominated by personal loyalty and informal power relations. The present study therefore examines brain drain through an Islamic criminological framework, with particular emphasis on the glass ceiling in scientific and managerial structures, and seeks to explain how organizational discrimination, abuse of administrative authority, and the violation of meritocratic principles may become criminogenic factors contributing to the departure of elites.

The theoretical framework of the study combines organizational criminology, Islamic criminology, jurisprudential principles, organizational justice, and the concept of meritocracy. Organizational criminology is concerned with deviant or harmful conduct arising within institutional environments, particularly where individuals or groups use formal authority to secure private, factional, or

organizational interests at the expense of public welfare. From this perspective, the deliberate exclusion of competent individuals from scientific, professional, or managerial opportunities can be interpreted not merely as inefficient management but as a form of structural wrongdoing associated with abuse of delegated authority. Criminological studies of administrative and white-collar misconduct emphasize that harmful practices may occur through apparently lawful organizational procedures while nevertheless producing extensive social damage (Mirmohammad Sadeghi, 2017; Najafi Abrandabadi, 2019; Shambayati, 2020). Islamic criminology broadens this analysis by connecting harmful organizational conduct to normative principles derived from Islamic teachings concerning justice, responsibility, public trust, prevention of harm, and the ethical exercise of authority. The possibility of developing an Islamic reading of criminology has been defended on the basis that religious teachings can contribute to understanding both the causes of harmful behavior and the mechanisms of prevention (Mousavi Fard, 2024; Validi, 2009). Within Islamic jurisprudence, public and managerial positions are regarded as trusts that must be assigned to qualified and competent persons. The jurisprudential principles governing public responsibility therefore conflict with discriminatory appointments, arbitrary decision-making, and the exclusion of more qualified individuals for nonprofessional reasons. The jurisprudential rule of no harm provides an additional basis for evaluating decisions that impose unjustified material or moral losses on individuals (Makarem Shirazi, 2007; Mousavi Bojnourdi, 2013). Consequently, the glass ceiling may be analyzed not only as an organizational dysfunction but also as a violation of ethical and legal duties that may contribute to broader social harms, including the erosion of trust in public institutions, weakening of scientific capacity, and migration of highly skilled individuals.

Methodologically, the study adopts a descriptive-analytical and doctrinal approach. The analysis is based on the systematic examination of legal, jurisprudential, criminological, and organizational concepts relevant to brain drain, the glass ceiling, administrative discrimination, professional mobility, and the protection of scientific elites. The research also draws upon domestic and international literature concerning skilled migration and human capital in order to identify the principal mechanisms through which institutional conditions influence migration decisions. Earlier economic and sociological studies have shown that the consequences of brain drain are complex and may differ according to the institutional characteristics of sending and receiving countries; nevertheless, the sustained departure of highly skilled individuals can negatively affect countries that are unable to replenish or effectively retain their human capital (Beine et al., 2001; Clemens, 2011; Docquier & Rapoport, 2012). Other studies have highlighted the importance of globalization and the increasingly competitive international market for scientific and professional talent, which enables developed countries to attract qualified individuals from countries where institutional opportunities are comparatively limited (Aliabadi, 2001; Mardiha, 2002). At the organizational level, the concept of the glass ceiling provides a useful analytical instrument for understanding how invisible barriers may restrict access to senior positions despite formal commitments to equality (Cotter et al., 2001). The study therefore integrates these perspectives with Islamic legal and criminological analysis in order to determine whether hidden discriminatory mechanisms in scientific institutions can be conceptualized as a criminogenic organizational context. Particular attention is given to recruitment, appointment, promotion, distribution of research opportunities, managerial accountability, supervisory mechanisms, judicial remedies, and the protection of individuals who expose discriminatory or corrupt administrative practices. The research also evaluates whether existing preventive and legal mechanisms can be strengthened through a combined model of administrative transparency, organizational accountability, criminal policy, and Islamic jurisprudential principles.

The findings indicate that the glass ceiling within scientific and managerial institutions can function as a significant internal push factor in the migration of elites. When promotion, appointment, and access to professional resources are governed by informal relationships rather than transparent criteria, qualified individuals experience a progressive decline in organizational trust and professional motivation. Closed managerial networks can monopolize access to strategic positions and research opportunities, thereby weakening the perception that scientific excellence and professional competence will lead to advancement. Research on the recruitment and employment of elites in the Iranian administrative system has similarly emphasized the importance of creating effective institutional mechanisms for attracting and retaining highly qualified individuals (Kheybaryan et al., 2023). The findings further suggest that perceived organizational injustice intensifies the psychological and professional consequences of these barriers. Reduced procedural and interactional justice is particularly important because individuals may tolerate unfavorable outcomes more readily when they perceive decision-making processes as transparent and fair, whereas arbitrary or opaque procedures undermine confidence in the institution itself (Alavi Salekouyeh & Fadaei Keyvan, 2019; Lali Sarabi, 2022). From a criminological perspective, persistent discrimination by individuals who exercise managerial authority may be understood as a form of structural misuse of power. Such practices can create conditions analogous to white-collar and administrative misconduct because they involve the exploitation of legitimate organizational positions for exclusionary purposes and can generate harm extending beyond the immediate victim (Mirmohammad Sadeghi, 2017; Najafi Abrandabadi, 2019). The consequences are therefore collective as well as individual: scientific institutions lose innovation capacity, younger researchers become discouraged, organizational legitimacy deteriorates, and the country becomes more vulnerable to the loss of accumulated knowledge. Islamic jurisprudence reinforces this analysis by requiring public authority to be exercised in accordance with competence, justice, and protection of the public interest. Where administrative decisions deprive qualified individuals of legitimate professional opportunities, they may also be evaluated through the jurisprudential framework of unlawful harm and breach of public trust (Mousavi Bojnourdi, 2013; Shahidi, 2011).

The results also demonstrate that an effective response to brain drain requires preventive criminal policy rather than exclusive reliance on punitive intervention after institutional damage has already occurred. Situational and organizational prevention should therefore focus on reducing opportunities for arbitrary decision-making and limiting the concentration of discretionary power. Transparent procedures for recruitment, promotion, research funding, managerial appointment, and performance evaluation can significantly reduce the capacity of closed networks to reproduce themselves. Human resource management scholarship similarly emphasizes the importance of transparent competency-based evaluation and systematic career development in improving organizational performance and retaining skilled employees (Alvani, 2016; Gholipour, 2018). The study further finds that accountability mechanisms should include independent review bodies, effective administrative remedies, protection of whistleblowers, and the possibility of judicial examination of discriminatory decisions. Criminal policy inspired by Islamic teachings may also incorporate preventive ethical mechanisms, including professional responsibility, internal supervision, protection of public trust, and moral accountability. Islamic approaches to crime prevention emphasize that prevention should address both individual conduct and the social and institutional conditions that facilitate wrongdoing (Mousavi Fard, 2024; Validi, 2009). In addition, contemporary migration research demonstrates that the loss of human capital cannot be addressed through restrictive approaches alone; improving domestic institutional conditions is essential if

scientific elites are to regard continued participation in their country of origin as professionally viable (Clemens, 2011; Docquier & Rapoport, 2012). Accordingly, breaking the glass ceiling requires a coordinated policy that combines administrative reform, legal guarantees, transparent digital evaluation systems, independent oversight, professional ethics, merit-based appointments, and credible sanctions against abuses of authority. Such measures can simultaneously strengthen institutional legitimacy, reduce organizational alienation, and increase the likelihood that scientific elites will remain within domestic academic and managerial structures.

In conclusion, the study demonstrates that brain drain in scientific and academic contexts should not be reduced to a simple economic migration problem or explained exclusively by the attractions of destination countries. The persistence of invisible barriers, discriminatory managerial practices, informal monopolies over opportunities, and weak accountability mechanisms can transform scientific institutions into environments that actively push qualified individuals toward migration. The glass ceiling is therefore not merely a metaphor for limited professional mobility but may represent a structural mechanism through which organizational injustice is reproduced and human capital is gradually displaced. An Islamic criminological approach provides a distinctive analytical framework because it connects organizational harm with principles of justice, public trust, prevention of harm, responsibility, and meritocracy. From this perspective, the protection of scientific elites requires more than symbolic support or temporary incentive programs; it requires structural reform of recruitment, promotion, appointment, supervision, and complaint-resolution mechanisms. Transparent decision-making, independent evaluation, protection of whistleblowers, managerial accountability, and effective legal remedies are essential for reducing discriminatory practices and restoring institutional trust. The development of merit-based scientific and managerial structures can therefore contribute not only to reducing unwanted migration but also to improving academic quality, strengthening national scientific capacity, and enhancing the legitimacy of public institutions. Ultimately, sustainable retention of scientific talent depends on the creation of an organizational environment in which competence is recognized, professional dignity is protected, opportunities are distributed fairly, and administrative authority is exercised as a public trust rather than as a mechanism of exclusion.

References

Alavi Salekouyeh, R., & Fadaei Keyvan, R. (2019). Examining the relationship between the glass ceiling phenomenon and organizational justice. *Science and Engineering Elites*, *4*(4), 1-13.

Aliabadi, A. (2001). Brain drain in the era of globalization. *Strategic Studies Quarterly*, *4*(14), 595-611.

Alvani, S. M. (2016). *Public administration*. Ney.

Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2001). Brain drain and economic growth: Theory and evidence. *Journal of Development Economics*, *64*(1), 275-289.

Clemens, M. A. (2011). Economics and emigration: Trillion-dollar bills on the sidewalk? *Journal of Economic Perspectives*, *25*(3), 83-106.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, *80*(2), 655-681. https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091

Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, *50*(3), 681-730. https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681

Gholipour, A. (2018). *Human resource management*. SAMT.

Gorji, A. (2010). *Legal articles*. University of Tehran Press.

Hosseini, S. M. (2013). *Criminal policy*. Mizan.

Kheybaryan, S., Alvani, S. M., Azar, A., & Seyed Naghavi, M. A. (2023). Designing a model for recruiting and employing elites in Iran's administrative system in line with general administrative policies. *Strategic and Macro Policies*, *11*(41), 2-31. https://doi.org/10.30507/jmsp.2022.320533.2351

Khezri, M. (2001). Economic causes and consequences of brain drain. *Strategic Studies Quarterly*, *4*(14), 547-572.

Lali Sarabi, A. (2022). The effect of reduced perceived organizational justice on the glass ceiling hypothesis: The role of career path development. *Management of Government Organizations*, *10*(4), 85-100. https://doi.org/10.30473/ipom.2022.65316.4683
Makarem Shirazi, N. (2007). *Al-Qawaid al-Fiqhiyyah, volume 2*. Imam Ali ibn Abi Talib School.
Mardiha, S. M. (2002). With the Hilla caravan: Elites between nationalism and globalism. *Public Law Research*, *4*(6), 109-131.
Mirmohammad Sadeghi, H. (2017). *Crimes against public security and public order*. Mizan.
Mousavi Bojnourdi, S. M. (2013). *Jurisprudential rules*. Orouj Printing and Publishing Institute.
Mousavi Fard, S. M. R. (2024). Feasibility of Islamic readings of criminology in contrast to scientific criminology. *Comparative Law Studies of Islamic Countries*, *2*(3), 65-87. https://doi.org/10.22034/lcs.2024.2036036.1047
Najafi Abrandabadi, A. H. (2019). *Lectures on criminal sciences*. Majd.
Rafipour, F. (1997). *Development and conflict*. Sherkat Sahami Enteshar.
Seyed Mirzaei, S. M. (2004). An examination of the brain drain phenomenon. *Culture-Communication Studies*(17), 81-98.
Shafi, A., Gheysari, Z., Rezadoopst, Z., Hashemi, L., Lotfollahi, P., & Amiri, F. (2022). Designing a glass ceiling model using grounded theory. *Human Resource Studies*, *12*(43), 131-151.
Shahidi, S. J. (2011). *Translation of Nahj al-Balagha*. Scientific and Cultural Publications.
Shambayati, H. (2020). *General criminal law*. Majd.
Stumpf, J. P. (2006). The crimmigration crisis: Immigrants, crime, and sovereign power. *American University Law Review*, *56*(2), 367-419.
Tavakol, M., & Erfanmanesh, I. (2014). Qualitative meta-analysis of scientific articles on brain drain in Iran. *Iranian Journal of Social Problems*, *5*(1), 45-75. https://doi.org/10.22059/ijsp.2014.53754
Validi, M. S. (2009). Crime prevention in Islamic teachings. *Crime Prevention Studies*, *4*(11), 27-44.