

دریافت مقاله: ۱۳۸۴/۱۱/۲۳

پذیرش نهایی: ۱۳۸۵/۳/۲۳

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران)

دکتر ابراهیم صالحی عمران*

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی نگرش اعضای هیئت علمی در باره دلایل مهاجرت نخبگان علمی^۱ به خارج از کشور می‌پردازد و در توجه به دو دسته از عوامل رانشی (دافعه‌های داخلی) و عوامل کششی (جاذبه‌های خارجی) طراحی گردیده است. نوع تحقیق توصیفی بوده و جمعیت مورد مطالعه آن را کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه مازندران تشکیل می‌دهد. نتایج حاصل از این نظرسنجی نشان می‌دهد که عواملی نظیر «عدم توجه اجتماعی به ارزش فعالیت‌های علمی؛ نبود تسهیلات لازم برای پژوهش، پایین بودن حقوق و دستمزد و احساس وجود تبعیض و نابرابری» به طور «خیلی زیاد» و «زیاد» به عنوان عوامل رانشی در مهاجرت نخبگان علمی به خارج از کشور مؤثر هستند. عوامل سیاسی مانند «وجود فشارهای سیاسی و نبود آزادی در ابراز عقیده» اهمیت چندانی در نظر اعضای هیئت علمی نداشته است. نتایج این تحقیق همچنین نشان می‌دهد «امکانات مادی و رفاهی بهتر برای زندگی، ارتقاء رشد علمی و حرفه‌ای، وجود فرصت‌های شغلی بهتر، دسترسی به دستمزد بیشتر، آسایش روانی و اجتماعی بهتر برای خود و خانواده، علاقه به زندگی در یک جامعه بدون احساس تبعیض و نهایتاً ارتباط بهتر تخصص با نیازهای جامعه خارجی» به ترتیب در دیدگاه اعضای هیئت علمی به عنوان عوامل کششی قلمداد شدند.

واژگان کلیدی: ایران، مهاجرت نخبگان، نگرش اعضای هیئت علمی، عوامل رانشی و کششی مهاجرت.

* عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران

مقدمه و بیان مسئله

یکی از عواملی که امروزه نقش پراهمیت و بسزایی در رشد و توسعه هر جامعه دارد منابع انسانی آن جامعه می‌باشد. به همین خاطر سرمایه‌گذاری‌های زیادی برای تربیت و فراهم‌سازی این منابع در کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته به عمل می‌آید. در حقیقت، نیروی انسانی متخصص و با انگیزه، مهم‌ترین سرمایه بشریت در حفظ و توسعه حیات است و پیشرفت و ترقی کشورها در گرو جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌برداری صحیح از نخبگان و منابع انسانی فرهیخته است. این نوع سرمایه‌گذاری که طی سال‌ها و با صرف منابع مادی و معنوی نامحدود میسر می‌شود، متخصصان را به سرمایه ملی مبدل می‌کند. علی‌رغم تحمل هزینه و سرمایه‌گذاری زیاد کشورهای در حال توسعه برای تربیت این منابع، این کشورها با پدیده‌ای به نام مهاجرت نخبگان یا فرار مغزها روبه‌رو هستند که این امر لطمات جبران‌ناپذیری را از لحاظ اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی به این کشورها وارد می‌سازد و عملاً فرصت بهره‌برداری از این سرمایه‌گذاری را از کشورهای در حال توسعه سلب می‌نماید. موضوع مهاجرت نیروهای متخصص، به ویژه از کشورهای توسعه نیافته به کشورهای توسعه یافته، با رویکردهای متفاوتی از سوی تحلیل‌گران سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و حتی نظامی روبه‌رو شده است. در کشور ما نیز، به ویژه بعد از پیروزی انقلاب، این پدیده، فراگیر و گاهی اوقات بحران‌زا شده است. آمارهای منتشر شده از سوی صندوق بین‌المللی پول نشان می‌دهد که ایران از لحاظ فرار مغزها، در میان ۶۱ کشور در حال توسعه، رتبه نخست را دارد (پایک، ۲۰۰۰). سایر آمارها هم مهاجرت رو به رشد ایرانیان تحصیل کرده به خارج از کشور در دوره ۱۹۷۳-۱۹۹۳ را نشان می‌دهد، به گونه‌ای که در این دوره به طور میانگین هر سال نزدیک به دوازده هزار نفر نیروی کارشناس از ایران به دیگر کشورها مهاجرت کردند (حسینی‌نژاد و کافی، ۱۳۸۲؛ رونقی، ۱۳۷۵؛ دهقان، ۱۳۸۲). سؤال اساسی این است که چرا این‌گونه است؟ چرا مهاجرت نخبگان رخ می‌دهد؟ این منابع که سال‌ها وقت و سرمایه یک کشور را به خود اختصاص دادند، چرا یک‌باره نصیب کشور دیگر می‌گردد؟ چه عوامل درون کشوری و چه عوامل برون کشوری در بروز این پدیده مؤثرند؟ چگونه می‌توان جلوی این مهاجرت را گرفت؟

به هر حال این سؤالات و سؤالات دیگر زمینه‌ای شد برای بررسی دقیق و جزئی‌تر این مسئله که کشور ما نیز بدان مبتلا است.

تعریف فرار مغزها (مهاجرت نخبگان)

مهاجرت نخبگان و متخصصان که در ادبیات مربوط گاهی اوقات از آن به فرار مغزها تعبیر می‌شود نوع خاصی از مهاجرت است که کنکاش در تعاریف و انواع آن، حدود و ثغور تعریف دقیق و جامع آن را به دست خواهد داد. ساروخانی (۱۳۷۰: ۴۵۰) مهاجرت را حرکت انسان‌ها در سطح جغرافیا که با قصد قبلی صورت گرفته باشد و به تغییر محل اقامت افراد برای همیشه یا مدت طولانی بیانجامد معرفی می‌کند. بنابر تعریف سازمان ملل متحد کسانی مهاجرند که ۱- جهانگرد، بازرگان، دانشجو یا مسافر عادی نباشند، ۲- ساکنان نواحی مرزی نباشند، ۳- جزء پناهندگان یا افراد یا جمعیت‌های جابه‌جا شده یا انتقال یافته نباشند. اصطلاح "فرار مغزها" معادل دو کلمه انگلیسی Brain Drain است. Brain به معنی مغز متفکر است و واژه Drain به معنی خشک شدن زمین، نشانه‌هایی از جبر طبیعت است که مهاجرت را برای بقا و زندگی ناگزیر می‌سازد (جعفری، ۱۳۷۲: ۱۹۷؛ دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۷۹؛ دسای و همکاران، ۲۰۰۱). بعضی از نویسندگان از این پدیده به نام چرخش مغزها^۱ یاد می‌کنند (جانسون و همکاران، ۱۹۹۸؛ سنکسینان و همکاران، ۲۰۰۲). بسیاری دیگر تعابیری مانند «فراری دادن مغزها»، «دفع یا صدور مغزها»، «مهاجرت اجباری نخبگان»، «شکار مغزها» و «ربوده شدن استعدادها» را به کار می‌برند. یونسکو هم این پدیده زیانبار را «مهاجرت صلاحیت‌ها» نامیده است (اخوان کاظمی، ۱۳۸۳: ۸۴). بنابراین فرار مغزها به مهاجرت، اعم از جذب، فرار و یا اعزام افراد تحصیل کرده، مبتکر، اندیشمند و افراد برخوردار از دانش فنی و ماهر کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه‌یافته اشاره دارد. فرار مغزها که در حقیقت از کشورهای پیرامونی به سمت کشورهای مرکز صورت می‌گیرد باعث عقیم شدن سرمایه‌گذاری‌های آموزشی در این کشورها می‌شود.

پیشینه مهاجرت نخبگان

فرار مغزها از کشورهای در حال توسعه از مطالعات اولیه آن در دهه ۱۹۶۰ رو به افزایش گذاشته است. آمارها نشان می‌دهد از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۲ تنها سیصد هزار نفر کارگر ماهر از کشورهای در حال توسعه به غرب مهاجرت کردند، در حالی که سرشماری سال ۱۹۹۰ نشان می‌دهد که بیشتر از دو و نیم میلیون مهاجر تحصیل کرده و متخصص از کشورهای در حال توسعه به آن کشور مهاجرت نمودند (باینه و همکاران، ۲۰۰۲). اثر مهاجرین ماهر روی نیروی کار دنیای توسعه یافته بسیار اساسی است. برای مثال، ۲۹ درصد از نیروی کار با مدرک دکتری مهندسی و پزشکی در بخش تحقیق و توسعه را مهاجرین تشکیل می‌دهند (جانسون و همکاران، ۱۹۹۸؛ سنکسینان و همکاران، ۲۰۰۲). بسیاری از کشورهای توسعه یافته (مثل کانادا و استرالیا) برای جذب نیروهای ماهر سیاست‌ها و برنامه‌های تشویقی مناسبی را اجرا می‌نمایند (آنتیکول، ۲۰۰۰). امریکا اخیراً ویزای موقتی خود را برای جذب نیروهای کار ماهر افزایش داده است. آلمان یک سیستم امتیازدهی برای ایجاد انگیزه در جذب افراد ماهر را به کار برده است، و انگلستان مجوزهای کار برای مهاجرین ماهر را گسترش داده است (باوند، ۲۰۰۲). علاوه بر این می‌بایست خاطر نشان کرد که تشدید این روند، خود تابع ضعف روابط اجتماعی، کمبود تدارکات اقتصادی، نارسایی تشکیلات سیاسی، نقصان آموزش و تعهدات فرهنگی در کشورهای جهان سوم از یک سو و قوت روابط اجتماعی، وفور تدارکات اقتصادی، کارآمدی تشکیلات سیاسی و جلب تعهد فرهنگی در کشورهای مهاجرپذیر از طرف دیگر محسوب می‌شود. بیشترین نرخ مهاجرت مربوط به افراد دارای تحصیلات عالی بوده است. به طور مثال، گزارش توسعه منابع انسانی (۲۰۰۱) نشان می‌دهد یکصد هزار هندی در هر سال به کشور امریکا مهاجرت می‌کنند. براساس این گزارش هزینه تحصیلات دانشگاهی هر نفر در هند پانزده الی بیست هزار دلار می‌باشد. به عبارت روشن‌تر، کشور هند سالانه حدود دو میلیون دلار از منابع کشور را در نتیجه مهاجرت نصیب کشور امریکا می‌کند. حسابداری ملی کشورهای صنعتی به وضوح نشان می‌دهد که جذب هر فوق‌لیسانس یا دکتر از کشورهای جهان سوم، یک میلیون دلار سود در بر دارد و به همین لحاظ نیز کشورهای جهان سوم علی‌رغم داشتن ۸۰ درصد جمعیت جهان، تنها یک درصد توان علمی و ۲۰ درصد درآمد جهانی را به خود اختصاص داده‌اند.

پدیده مهاجرت متخصصان، از سال‌های ۱۳۳۰ شمسی در ایران ظاهر شد و طی دهه ۷۷-۶۷ شدت بیشتری به خود گرفت (تربت، ۲۰۰۲). نتایج آماری نشان می‌دهد که بیش از پنجاه درصد ایرانیان مقیم امریکا دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر هستند. در حال حاضر، حدود پنج هزار پزشک ایرانی در امریکا مشغول به کار هستند که حدود چهار هزار نفر از آنان دوره‌های عمومی پزشکی را در ایران گذرانده‌اند و برای تخصص به امریکا مهاجرت نمودند. همچنین اخیراً حدود سه هزار پزشک ایرانی برای دوره‌های تکمیلی از امریکا پذیرش گرفتند. یعنی حدود هشت هزار پزشک ایرانی در امریکا به سر می‌برند. به عبارت روشن‌تر حدود ۲۰ درصد از پزشکان ایرانی در امریکا مشغول به کارند. بدیهی است که شبیه آیین آمار را می‌بایست در رشته‌های پزشکی و غیر پزشکی در سایر کشورهای خارجی نظیر آلمان، کانادا و ... نیز جستجو کرد. برای مثال، بررسی سایر مشاغل حرفه‌ای نظیر مهاجرت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها نیز جالب توجه می‌باشد. آمارها نشان می‌دهد مهاجرین ایرانی با مدرک دکتری به امریکا ۶/۴ درصد افراد ۲۵ سال به بالا بودند. گزارش‌های آماری سال ۱۹۹۸ نشان می‌دهد که در سال ۱۹۹۸، ۱۳۶۹ استاد ایرانی به طور تمام وقت در رشته‌های مهندسی و علوم پایه در دانشگاه‌های امریکا مشغول تدریس بودند. علاوه بر این، اگر استادهای پاره وقت را به این آمارها اضافه کنیم تعداد آن به حدود چهار هزار نفر خواهد رسید (تربت، ۲۰۰۲). آمارها همچنین نشانگر این است که، کلیه ورودی‌های دارای رتبه دو رقی کتور سراسری دانشگاه‌های ایران در سال دوم تحصیلی، برای ادامه تحصیل پس از دوره لیسانس، نامه‌ای از بهترین دانشگاه‌های دنیا با بهترین امکانات دریافت می‌کردند و نزدیک به ۹۰ نفر از ۱۲۵ دانش‌آموز صاحب مقام در المپیادهای علمی با امید به میزان ۳ درصد برای بازگشت به کشور، در بهترین دانشگاه‌های امریکا به تحصیل پرداختند. بالاخره آمار ایرانیانی که در سال ۱۳۷۷ متقاضی مهاجرت به سایر کشورها بودند نشان می‌دهد از مجموع ۴۱۲ نفر متقاضی، تعداد ۳۹۰ نفر آن‌ها دارای مدارک تحصیلی لیسانس و دکترا بودند (دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۷۹). همچنین براساس گزارش سالیانه وزیر مهاجرت کانادا به مجلس این کشور در سال ۲۰۰۳ ایران از لحاظ ارسال مهاجر به این کشور که عمدتاً نیز از نوع مهاجرهای ماهر می‌باشند، هفتمین کشور جهان می‌باشد (گزارش سالانه به پارلمان درباره مهاجرت، ۲۰۰۴). طبیعی است با در نظر

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

گرفتن هزینه‌های آموزش این منابع و خدماتی که این نخبگان علمی می‌توانند به کشور ارایه نمایند، می‌تواند پیش‌بینی نمود که کشور با چه خسارت‌های اقتصادی و اجتماعی سنگینی روبرو است (اخوان کاظمی، ۱۳۸۳؛ فولادی، ۱۳۸۰).

به هر حال پدیده مهاجرت نخبگان موضوعی است که در مطالعات اجتماعی و اقتصادی مورد توجه بسیاری از متفکران قرار گرفته است. به ویژه این موضوع برای کشورهای در حال توسعه، یک موضوع حیاتی تلقی می‌شود که می‌تواند اثرات مثبت و منفی آن را بر اقتصاد کشورهای در حال توسعه طبق جدول زیر خلاصه نمود:

جدول شماره ۱- اثرات منفی و مثبت مهاجرت نیروی کار ماهر از کشورهای در حال توسعه

اثرات مثبت مهاجرت نیروی کار ماهر	اثرات منفی مهاجرت نیروی کار ماهر
۱- در صورت بازگشت مهاجرین آن‌ها می‌توانند باعث افزایش سطح علمی و فنی کشور گردند.	۱- کاهش سرمایه انسانی لازم برای رشد و توسعه اقتصادی.
۲- افزایش درآمدهای ارزی کشور در صورت بازگرداندن بخشی از درآمدهای ارزی توسط مهاجرین	۲- افزایش نرخ دستمزد نیروی متخصص در داخل و در نتیجه افزایش تورم و فقر
۳- کمک به انتقال فن‌آوری‌های جدید توسط مهاجرین به کشور.	۳- اثر منفی بر سرمایه‌گذاری خارجی به دلیل افزایش ریسک سرمایه‌گذاری
۴- گسترش همکاری‌های علمی و فنی بین کشورهای در حال توسعه و کشورهای توسعه‌یافته.	۴- اثرات منفی بر مدیریت‌ها و فعالیت‌های گروهی که متخصصان نقش هماهنگی آن‌ها را برعهده داشته‌اند.
۵- کمک به مشارکت بیشتر کشورهای در حال توسعه در تجارت بین‌المللی خدمات.	۵- کاهش مصرف و سرمایه‌گذاری ملی در اثر خروج نیروی انسانی ماهر دارای درآمدهای بالا.
	۶- افزایش نرخ پیری جمعیت کشور.
	۷- کاهش بهره‌مندی هوشی جمعیت کشور.

مأخذ: وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۸۲

بررسی الگوهای نظری

برای روشن ابعاد و علل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مهاجرت نخبگان می‌بایست از الگوهای نظری مختلف کمک گرفت. چنان که ارشاد (۱۳۸۰) خاطر نشان نموده است، فرار مغزها مسئله‌ای است که نمی‌توان شتاب زده با آن برخورد کرد و در تحقیقات کاربردی می‌بایست به مبانی نظری آن نیز توجه خاص داشت.

الگوی نخست، نظریه مازلو است که ریشه مهاجرت را در ارضاء یا عدم ارضای نیازهای مختلف افراد می‌داند. مازلو اساس فرض خود را بر این گذاشت که در درون هر انسان پنج دسته نیاز (به صورت طبقه‌بندی شده) وجود دارد. این نیازها عبارت‌اند از:

۱- فیزیولوژیکی که شامل گرسنگی، تشنگی، پناهگاه و سایر نیازهای فیزیکی می‌شود.

۲- ایمنی که شامل امنیت و محفوظ ماندن در برابر خطرات فیزیکی و عاطفی می‌شود.

۳- اجتماعی که شامل عاطفه، تعلق خاطر و دوستی می‌شود.

۴- احترام که شامل حرمت نفس، خودمختاری، پیشرفت و پایگاه، مقام و شهرت و جلب توجه می‌شود.

۵- خودیابی که در این نیاز شخص می‌کوشد تا همان چیزی شود که استعداد آن را دارد و آن شامل رشد و دستیابی به همان چیزهایی است که فرد بالقوه استعداد رسیدن به آن‌ها را دارد و به اصطلاح «خود شکوفا» می‌شود.

براساس این نظریه می‌توان چنین تعبیر نمود که ممکن است شرایط ارضای بسیاری از نیازها، به ویژه نیاز به احترام و خودیابی در کشور فراهم نیاید. لذا نخبگان، مهاجرت را وسیله مناسبی برای برآوردن نیازهای مختلف خویش ببینند. اما آنچه که این نظریه را قابل انتقاد می‌سازد نگاه جزئی و خرد این نظریه در تبیین پدیده مهاجرت می‌باشد. در صورتی که تحلیل این پدیده توجه به نظریه کلان مهاجرت را الزامی می‌سازد.

الگوی دوم، نظریه جهانی شدن است که می‌توان به عنوان گسترش روابط اجتماعی در سطح جهانی تعریف کرد. همان روابط که موقعیت‌های مکانی دور از هم را چنان به هم پیوند می‌دهد که هر رویداد محلی تحت تأثیر رویدادهای دیگری که کیلومترها با آن فاصله دارد، شکل می‌گیرد و برعکس.

جهانی شدن، با فرایند نوگرایی هم زمان است و از این‌رو آغاز آن به قرن شانزدهم برمی‌گردد. جهانی شدن شامل فرایندهای نظام‌مندکردن اقتصاد، روابط بین‌الملل در بین دولت‌ها و ظهور یک فرهنگ یا آگاهی جهانی است. این فرایند در طول زمان تشدید شده و در حال حاضر در سریع‌ترین مرحله توسعه خود است. جهانی شدن همچنین «پیرامون» را نیز به «مرکز» می‌آورد. محمل آشکار این کار، جریان مهاجران اقتصادی از بخش‌های نسبتاً کم رونق به بخش‌های

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

نسبتاً پر رونق است. مهاجرت متخصصان به کشورهای توسعه یافته به طور عام و به آمریکا به طور خاص نتیجه افزایش تعامل جهانی و نابرابری جهانی پایدار میان ملت‌ها که هر دو بازتاب روند جهانی شدن هستند، می‌باشد. از یک طرف، با شدت گرفتن فرایند جهانی شدن، روابط بین کشورها به ویژه بین جهان در حال توسعه و جهان توسعه یافته تقویت می‌شود و از طرف دیگر، این فرایند می‌تواند، اختلاف کلی کشورها را از لحاظ توسعه یافتگی استمرار بخشد. گسترش ارتباطات جهانی و نابرابری میان کشورها، اختلافات موجود بین آن‌ها و در نتیجه مهاجرت متخصصان به کشورهای توسعه یافته به ویژه به ایالات متحده را توضیح می‌دهند (طیبی‌نیا، ۱۳۸۰).

الگوی سوم، نظریه جاذبه - دافعه^۱ است که تحقیق حاضر نیز با بهره‌گیری از مفاهیم آن انجام گرفته است. براساس این نظریه افراد غالباً تحت تأثیر عوامل جاذب نقاط مهاجرپذیر (خاستگاه) و عوامل دافع نقاط مهاجر فرست (کوچگاه) اقدام به مهاجرت می‌کنند (موبوگنج، ۱۳۷۲). به عبارت دیگر مطابق این نظریه مجموعه‌ای از علل و عوامل محیطی اعم از درون مرزی و بروز مرزی به عنوان علل کششی و رانشی، منجر به تغییر روند، گسترش و تداوم مهاجرت نیروهای متخصص از کشور می‌شوند. اورت لی (۱۹۶۶) این نظریه را به صورت جامع‌تری توضیح داده است. اورت لی نظریه خود را با ارایه تعریف وسیعی از مهاجرت شروع می‌کند و مهاجرت را تغییر دائمی یا تقریباً دائمی محل اقامت می‌داند و معتقد است که صرف‌نظر از کوتاهی یا دوری مسافت، سهولت یا صعوبت کار، هر عمل مهاجرت حاوی یک سلسله موانع دخالت‌کننده است. او چهار گروه کلی عوامل را که در تصمیم‌گیری برای مهاجرت مؤثر هستند، چنین تبیین می‌کند: الف) عوامل مرتبط با کشور مبدا مهاجرت، ب) عوامل مرتبط با کشور مقصد مهاجرت، ج) موانع دخالت‌کننده و د) عوامل شخصی.

لی معتقد است که هر یک از منطقه‌ها و کشورها دارای عوامل مثبت، منفی و خنثی هستند که مردم را از آن محل دور، جذب و یا بی‌تفاوت می‌کند و اثر هر یک از این عوامل بنا بر شخصیت و خصوصیات فردی (از جمله سن، تحصیلات، سطح مهاجرت، جنس، نژاد، گروه‌های قومی و ...) متفاوت خواهد بود. بنابراین مجموعه عوامل مثبت، منفی و خنثی برای

1. Pull-Push factors

افراد مختلف (هم در مبداء و هم در مقصد) متفاوت خواهد بود. اما مجموعه عواملی وجود دارد که اکثر مردم نسبت به آن‌ها واکنش یکسانی دارند نظیر مزدهای بالاتر، فرصت‌های شغلی بیشتر، تسهیلات رفاهی بهتر، انتظارات و مخاطرات. هم‌چنین «شناخت» عوامل مثبت و منفی مقصد را به عنوان عنصر مهمی در فرآیند مهاجرت معرفی می‌کند. وجود «تماس‌های» مشخص خانوادگی و قومی در مقصد و چگونگی آن می‌تواند تأثیر مهمی در این شناخت بگذارد (به نقل از وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۸۲).

با بهره‌گیری از این نظریه عوامل مؤثر رانشی و کششی را می‌توان به شرح زیر فهرست نمود (شکرایبی، ۱۳۷۹؛ طایفی، ۱۳۸۰؛ سلجوقی، ۱۳۸۰؛ صالحی، ۱۳۷۱).

الف) عوامل رانشی

شرایط نامطلوب اقتصادی، تحولات سیاسی، کم توجهی به امور پژوهشی و تحقیقی، رقابت پذیری پائین و عدم انطباق سطح استانداردهای زندگی کشور با معیارهای جهانی، بحران اشتغال، پائین بودن دستمزدها در مقایسه با کشورهای توسعه یافته، رشد جمعیت کشور، ضعف سیستم آموزشی در دانشگاه‌ها، پائین بودن سطح تکنولوژی، عدم برنامه‌ریزی در جذب نخبگان، کاهش شأن و منزلت اجتماعی نخبگان و وضعیت اجتماعی زنان.

ب) عوامل کششی

افزایش سهمیه اتباع کشورهای آسیایی، امکانات صنعتی کشورهای پیشرفته، امید به آینده بهتر، دسترسی به فرصت‌های آموزشی بهتر، درآمد بالاتر فعالیت‌های پژوهشی، جذابیت‌های زندگی مدرن، دسترسی آسان به فرصت‌های شغلی، میل به ثبات سیاسی، کاهش فاصله اطلاعاتی و جهانی شدن.

به هر حال با عنایت به مطالب فوق به نظر می‌رسد نظریه جاذبه - دافعه قابلیت بیشتری در تحلیل مهاجرت نخبگان دارد. هرچند که این نظریه مورد انتقاد هم قرار می‌گیرد. به طور مثال ارشاد (۱۳۸۰) تحلیل می‌کند که این نظریه، مهاجرت را به عنوان یک رویداد قابل اندازه‌گیری تلقی کرده و به دنبال علت‌های آن هست. بدیهی است براساس این منطق صوری، علت باید مقدم بر رویداد باشد در حالی که مهاجرت از یک مکانی به مکانی دیگر تحت تأثیر شرایط تاریخی نیز هست. از این رو، گذشته، حال و آینده هرکدام، بخشی از اجزاء آن به شمار می‌آیند.

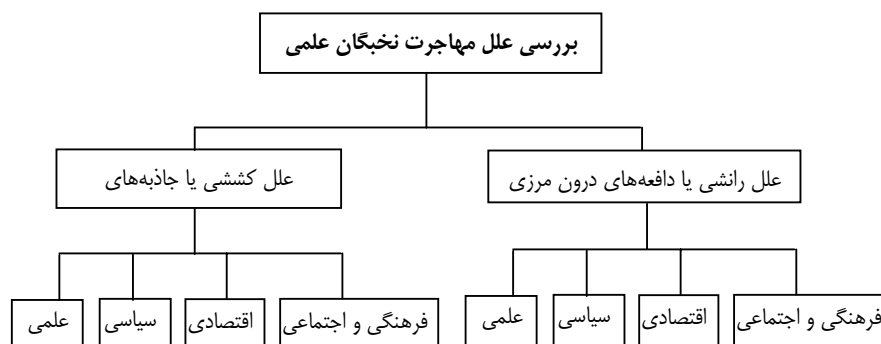
بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

بنابراین فرار مغزها را باید با توجه به ابعاد تاریخی، سیاسی، جامعه شناختی و فرهنگی آن مورد تحلیل قرار داد.

لازم به توضیح است که تبیین مهاجرت به طور عام و تبیین مهاجرت نخبگان به طور خاص می‌تواند الگوهای نظری دیگری را هم به دنبال داشته باشد. به طور مثال وزارت کار و امور اجتماعی (۱۳۸۲) در بررسی اثرات مهاجرت نیروی کار متخصص بر توسعه اقتصادی کشور الگوهای ملی‌گرایی، بین‌المللی، نظریه توسعه لوئیس، نظریه روانشناسان، رویکرد افتراقی جاذبه - دافعه، نظریه سیستمی مهاجرت را نیز مطرح می‌کند. همچنین جمشیدیها و علی بابائی (۱۳۸۱: ۷۶) دو دیدگاه کارکردگرایی و وابستگی را جزو مهم‌ترین رویکردهای کلاسیک مهاجرت تلقی می‌کنند. آن‌ها توضیح می‌دهند که در نظریه کارکردگرایی تأکید بر کارکردها و پیامدهای پدیده مهاجرت مهم است. طبق این دیدگاه وقتی در یک نظام اجتماعی نیازهای کنشگران برآورده نشود، احتمال این‌که آن‌ها برای برآوردن این نیازها دست به مهاجرت بزنند زیاد است. اما در نظریه وابستگی (تضاد) پدیده مهاجرت را باید در چارچوب مفاهیم سرمایه‌داری جهانی و توسعه نیافتگی جستجو نمود. از این منظر، مهاجرت از یک سو معلول توسعه نابرابر است و از سوی دیگر، عامل گسترش و تعمیق نابرابری در جامعه است. لذا تا زمانی که وضعیت نابرابر میان شهر و روستا و فقیر و غنی در کشورهای عقب مانده و توسعه یافته از بین نرود، تقلیل یا به حداقل رساندن مهاجرت امکان‌پذیر نیست. علاوه بر آن می‌توان نظریه سرمایه انسانی، نظریه انتقال معکوس فن‌آوری و نظریه دوگانگی ساختار آنتونی گیدنز را در تبیین مهاجرت بین‌المللی و فرار مغزها مورد توجه قرار داد (ارشاد، ۱۳۸۰). نهایتاً ذاکر صالحی (۱۳۸۳) استدلال نموده است علل و عوامل مهاجرت را می‌توان محصول واکنش نخبگان نسبت به مجموعه‌ای از شکاف‌ها و عدم تعادل‌ها در حوزه اقتصاد، فرهنگ و سیاست مربوط دانست. این شکاف‌ها در برآیند ترکیب سه گروه از عوامل خود را نشان می‌دهند، گروه اول، ویژگی‌های فردی مهاجر است. گروه دوم شکاف‌هایی که محصول شرایط اجتماعی و اقتصادی داخلی است و گروه سوم نظام بین‌المللی و تأثیرات آن است.

چارچوب نظری تحقیق

همان‌طور که توضیح داده شد پدیده مهاجرت نخبگان می‌تواند با استناد به نظریه‌های مختلفی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. اما آنچه که مهم است به کارگیری نظریه در یک شرایط اقتصادی و اجتماعی خاص یک جامعه است. لذا به نظر می‌رسد با استفاده از چارچوب نظری زیر (نمودار ۱) که برگرفته از مفاهیم نظریه دافعه - جاذبه است بتوان دلایل خروج نخبگان علمی را در کشور توضیح داد.



نمودار شماره ۱. چارچوب نظری بررسی علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور در تحقیق حاضر

هدف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق شناسایی دافعه‌های داخلی (علل رانشی) نظیر وضعیت اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی کشور و همچنین شناسایی جاذبه‌ها، و مؤلفه‌های خارجی (علل کششی) مؤثر در خروج نخبگان علمی از ایران می‌باشد.

سؤالات اصلی تحقیق

- ۱) علل رانشی یا دافعه‌های درون مرزی مؤثر در مهاجرت نخبگان علمی به خارج از کشور کدامند؟
- ۲) علل کششی یا جاذبه‌ها و مؤلفه‌های برون مرزی مؤثر در مهاجرت نخبگان علمی به خارج از کشور کدامند؟
- ۳) کدام یک از عوامل رانشی و کششی نقش پر اهمیت‌تری در مهاجرت نخبگان دارند؟

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

۴) آیا ارتباطی بین عوامل رانشی و کششی و برخی متغیرهای زمینه‌ای نظیر (جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، محل تحصیل و ...) وجود دارد؟

روش‌شناسی تحقیق

از آنجایی که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به عنوان نخبگان علمی کشور محسوب می‌شوند. بنابراین با نظرسنجی از این گروه اجتماعی می‌توان تا حدودی پاسخگوی سؤالات مطرح شده در تحقیق حاضر شد. لذا این تحقیق از لحاظ روش‌شناسی از نوع تحقیقات توصیفی محسوب می‌شود که هدف اصلی آن توصیف شرایط یا پدیده‌ها و چگونگی وضع موجود است (خاکی، ۱۳۷۸؛ حافظ‌نیا، ۱۳۸۱). دواس درباره اهمیت این نوع تحقیقات این چنین توضیح می‌دهد:

«تحقیق توصیفی با چگونگی امور و نه چرایی آن‌ها سروکار دارد توصیف خوب اهمیت زیادی دارد. چنین توصیفی پایه و اساس نظریه معتبر است گذشته از این تحقیق توصیفی در برجسته ساختن وجود مسایل اجتماعی و دامنه آن‌ها نقش کلیدی دارد و می‌تواند برانگیزنده اقدامات اجتماعی باشد» (۱۳۷۶: ۳۳).

از لحاظ مکانی پژوهش حاضر در دانشگاه مازندران انجام شده است. دلایل انتخاب دانشگاه مازندران به این خاطر بود که این دانشگاه را با توجه به وجود تمامی گروه‌های عمده تحصیلی (وجود دانشکده‌های علوم کشاورزی و منابع طبیعی، علوم پایه، فنی و مهندسی و علوم انسانی) می‌توان به عنوان دانشگاه جامع محسوب نمود. جامعه پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه مازندران در دانشکده‌های مختلف آن تشکیل دادند. بنابراین ۱۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه که پرسشنامه را عودت دادند، نمونه این پژوهش را تشکیل می‌دهند. ابزار اصلی تحقیق حاضر پرسشنامه محقق ساخته است. از آنجایی که ابزار اصلی این تحقیق پرسشنامه بوده است، در طراحی پرسشنامه از ابزارهای به کار رفته در سایر پژوهش‌ها (طیبی‌نیا، ۱۳۸۰؛ صالحی، ۱۳۷۱؛ شریفی، ۱۳۷۶؛ جوادی، ۱۳۸۳؛ فولادی، ۱۳۸۰) بهره‌گیری شد و همچنین قبل از ارسال از نظرات تکمیلی همکاران و اجرای آزمایشی بر روی تعدادی از اعضای هیئت علمی برای افزایش روایی و اعتبار آن اقدام گردید. تحلیل نتایج تحقیق نیز به کمک آماره‌های توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS انجام گرفته است.

لازم به ذکر است که برای تحلیل نتایج تحقیق از آزمون ناپارامتریک دو جمله‌ای استفاده شد و تمام سؤال‌های اصلی پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. آن‌گاه سؤال‌های پژوهش تحت عنوان کلی عوامل رانشی و عوامل کششی با هم ترکیب گردیدند. تا امکان مقایسه میانگین نظریات اعضای هیئت علمی در گروه‌های مختلف فراهم آید. سپس تست نرمال بودن (کالموگروف - سیمرنوف^۱) از این دو عامل اصلی پژوهش به عمل آمد. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که عوامل رانشی از نظر نرمال بودن معنی‌دار بودند. لذا از آزمون‌های ناپارامتریک (کروسکال - والیس^۲) برای بیش از دو گروه و از آزمون (من - ویتنی^۳) برای دو گروه استفاده شد. اما عوامل کششی از لحاظ نرمال بودن معنی‌دار نبوده است. لذا برای مقایسه اختلاف نظر اعضای هیئت علمی در گروه‌های مختلف از آزمون‌های پارامتریک نظیر آزمون تی^۴ برای دو گروه، و آزمون اف برای بیش از دو گروه استفاده شد (برایمن و گرامر، ۱۹۹۹ و فاستر، ۱۹۹۸).

خلاصه ویژگی‌های جامعه پژوهش را برحسب نوع دانشکده، سطوح تحصیلات و مدرک، مرتبه علمی، محل تحصیل، جنسیت، سابقه کار و وضعیت استخدامی و آشنایی اعضای محترم هیئت علمی با زبان انگلیسی نشان می‌دهند که:

۱- ۲۷ درصد اعضای هیئت علمی به گروه علوم انسانی، ۲۷ درصد علوم کشاورزی، ۲۵ درصد فنی و مهندسی و ۱۲ درصد مابقی را اعضای هیئت علمی دانشکده علوم پایه تشکیل می‌دهند.

۲- اعضای هیئت علمی دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس (۳۷/۹٪) و دکتری (۵۶/۴٪) را تشکیل دادند.

۳- ۴۷/۱ درصد استادیار، ۳۷/۹ درصد مربی و مابقی ۸/۶ درصد دانشیار و استاد بودند.

۴- ۶۰ درصد از اعضای هیئت علمی دانش آموخته در داخل کشور و ۳۲/۱ درصد از آنان دانش آموخته خارج از کشور بودند.

۵- اکثریت پاسخ دهندگان این پژوهش را مردان تشکیل می‌دادند (۸۷/۱ درصد).

1. Kolmogrove - Smirnov
2. Kruskal-Wallis
3. Mann-Whitney
4. T-test

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

۶- ۴۶/۴ درصد دارای سابقه ۱۰-۱ سال می‌باشند و مابقی دارای سابقه ۱۰ سال به بالا می‌باشند.

۷- ۵۶/۷ درصد پاسخگویان آشنایی خودشان را با زبان انگلیسی در وضعیت خوب، ۳۲/۹ درصد در وضعیت متوسط و ۵ درصد در وضعیت عالی تصور نمودند.

تعریف مفاهیم و فرایند شاخص‌سازی

ممکن است مفاهیم یا جمله‌های یکسان برای افراد مختلف، معانی متفاوتی داشته باشند. پژوهش یک فرایند ارتباطی است. پژوهشگر روش‌های معینی را برای دریافت پدیده‌ها به کار می‌برد و سپس کوشش می‌کند که یافته‌های خود را به دیگران منتقل سازد. او برای ایجاد ارتباط یا انتقال به زبان دقیق و معینی نیاز دارد و از این‌رو، از مفاهیم دقیق و روشن استفاده می‌کند. برداشت یکسان از مفاهیم نیاز به تعریف آن‌ها دارد (دلور، ۱۳۷۴).

در تحقیق حاضر سه متغیر اساسی و کلیدی وجود دارند که عبارتند از: ویژگی‌های فردی و شغلی، عوامل رانشی (درون مرزی) و عوامل کششی (برون مرزی). هر یک از متغیرهای مذکور، طی فرایند شاخص‌سازی به شرح زیر تعریف عملیاتی شدند:

ویژگی‌های فردی و شغلی

برای سنجش و اندازه‌گیری مفهوم ویژگی‌های فردی از متغیرهای: نوع دانشکده، مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، محل تحصیل، جنسیت، سابقه کار، وضعیت استخدامی، آشنایی با زبان انگلیسی استفاده شده است. جدول شماره ۲ فرایند شاخص‌سازی مفهوم ویژگی‌های فردی و شغلی را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۲- فرایند شاخص‌سازی مفهوم ویژگی‌های فردی و شغلی

مفهوم	شاخص	مقوله‌ها
ویژگی‌های فردی و شغلی	نوع دانشکده	علوم انسانی، علوم پایه، فنی و مهندسی، منابع طبیعی و علوم کشاورزی
	مدرک تحصیلی	لیسانس فوق لیسانس دکتری
	مرتبه علمی	مربی استادیار دانشیار استاد
	محل تحصیل	داخل کشور خارج کشور
	جنس	زن مرد
	سابقه کار	۵-۱ سال ۶-۱۰ سال ۱۰-۱۵ سال ۱۶-۲۰ سال ۲۰ سال به بالا
	وضعیت استخدامی	طرح سربازی پیمانی رسمی آزمایشی رسمی قطعی
	آشنایی با زبان انگلیسی	ضعیف متوسط خوب عالی

عوامل رانشی یا دافعه‌های درون مرزی

برای سنجش و اندازه‌گیری عوامل رانشی مؤثر در مهاجرت نخبگان علمی به خارج از کشور مطابق جدول شماره ۳ عمل شده است.

جدول شماره ۳- فرایند شاخص‌سازی عوامل رانشی مهاجرت

مفهوم	شاخص	گویه‌ها
عوامل رانشی	فراهم نبودن فرصت‌های شغلی	اهمیت خیلی زیاد اهمیت زیاد اهمیت متوسط اهمیت کم اهمیت ندارد
	پایین بودن حقوق و دستمزد	// // // //
	عدم توجه اجتماعی به ارزش فعالیت‌های علمی	// // // //
	عدم احساس وجود یک جامعه شایسته‌سالار	// // // //
	نبود تسهیلات لازم برای پژوهش	// // // //
	دسترسی محدود به منابع علمی معتبر	// // // //
	وجود فشارهای سیاسی	// // // //
	نبود آزادی در ابراز عقیده	// // // //
	وجود تبعیض و احساس نابرابری	// // // //

علل کششی یا جاذبه‌های برون مرزی

عوامل کششی مجموعه جاذبه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و علمی خارج کشور هستند که ممکن است در خروج منابع انسانی نخبه به خارج از کشور مؤثر باشد که مطابق جدول شماره ۴ این مفهوم شاخص‌سازی شده است.

جدول شماره ۴- فرایند شاخص‌سازی عوامل کششی مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

مفهوم	شاخص	گویه‌ها
عوامل کششی	دسترسی به حقوق و دستمزد بیشتر	اهمیت خیلی زیاد اهمیت زیاد اهمیت متوسط اهمیت کم اهمیت ندارد
	امکانات مادی و رفاهی بهتر برای زندگی	// // // //
	وجود فرصت‌های شغلی بهتر	// // // //
	آسایش روانی - اجتماعی بهتر برای خود و خانواده	// // // //
	ارتباط بهتر تخصص با نیازهای جامعه خارجی	// // // //
	ارتقاء رشد علمی و حرفه‌ای	// // // //
	وجود آزادی‌های فردی و سیاسی	// // // //
	علاقه به زندگی در یک جامعه بدون احساس تبعیض	// // // //

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

هدف اصلی تحقیق حاضر نظرسنجی از اعضای هیئت علمی درباره عوامل داخلی و همچنین درباره جاذبه‌ها و مؤلفه‌های خارجی بر مهاجرت نخبگان علمی به خارج کشور بود که نتایج با توجه به سؤال‌های اصلی تحقیق و با به کارگیری آزمون ناپارامتریک دو جمله‌ای توضیح داده شد.

لازم به توضیح است که در آزمون دو جمله‌ای ابتدا شاخص یا میانگین مشخص گردید (مقیاس‌های اهمیت خیلی زیاد = ۵ امتیاز و اهمیت زیاد = ۴ امتیاز) و سپس تعداد افراد پاسخ‌دهنده بالاتر از شاخص و همچنین تعداد افراد پاسخ‌دهنده پایین‌تر از شاخص مشخص شد و سپس درصد پاسخ‌دهندگان مشاهده شده با درصد پاسخ‌دهندگان پیش‌بینی شده مقایسه گردید. ماهیت این آزمون این است که پاسخ‌های مشاهده شده و مورد انتظار مورد مقایسه قرار می‌گیرد و سطح معنی‌دار بودن را خود محاسبه می‌نماید. لذا می‌توان با مقایسه مقادیر به دست آمده از آزمون و مقدار در نظر گرفته شده برای سطح معنی‌دار بودن با توجه به درجه اطمینان مورد نظر، به تحلیل سؤال‌های تحقیق پرداخت.

یافته‌های تحقیق

الف) بررسی عوامل رانشی مهاجرت

همان‌طوری که توضیح داده شد یکی از سؤال‌های تحقیق عبارت بود از: عوامل درون‌مرزی مؤثر در مهاجرت نخبگان علمی به خارج کشور کدامند؟ جدول شماره ۵ خلاصه نظرات پاسخ‌دهندگان به سؤال فوق‌الذکر است.

جدول شماره ۵- بررسی عوامل رانشی یا دافعه‌های درون مرزی در مهاجرت نخبگان علمی به خارج از کشور با توجه به آزمون دوجمله‌ای

سؤالات پرسشنامه	مقوله	فراوانی	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	سطح معنی‌داری (بدون جهت)
فراهم‌نبودن فرصت‌های شغلی	$<=3$ >3	۳۹ ۹۹ ۱۳۸	۲۸ ۷۲ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
پایین بودن حقوق و دستمزد	$<=3$ >3	۲۱ ۱۱۹ ۱۴۰	۱۵ ۸۵ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
عدم توجه اجتماعی به ارزش فعالیت‌های علمی	$<=3$ >3	۱۱ ۱۲۹ ۱۴۰	۸ ۹۲ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
عدم احساس وجود یک جامعه شایسته سالار	$<=3$ >3	۲۰ ۱۱۷ ۱۳۷	۱۵ ۸۵ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
نبود تسهیلات لازم برای پژوهش	$<=3$ >3	۲۰ ۱۱۹ ۱۳۹	۱۴ ۸۶ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
دسترسی محدود به منابع علمی معتبر	$<=3$ >3	۴۶ ۹۴ ۱۴۰	۳۳ ۶۷ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
وجود فشارهای سیاسی	$<=3$ >3	۶۰ ۷۸ ۱۳۸	۴۳ ۵۷ ۱۰۰	.۵	.۱۴۸
نبود آزادی در ابراز عقیده	$<=3$ >3	۶۳ ۷۶ ۱۳۹	۴۵ ۵۵ ۱۰۰	.۵	.۳۰۹
وجود تبعیض و احساس نابرابری	$<=3$ >3	۳۹ ۱۰۰ ۱۳۹	۲۸ ۷۲ ۱۰۰	.۵	.۰۰۰

همان‌طور که جدول شماره ۵ نشان می‌دهد اعضای هیئت علمی دانشگاه عواملی نظیر عدم توجه اجتماعی به ارزش فعالیت‌های علمی (۹۲ درصد)، نبود تسهیلات لازم برای پژوهش (۸۲ درصد)، پایین بودن حقوق و دستمزد و احساس وجود تبعیض و نابرابری در جامعه (هرکدام ۷۲ درصد)، دسترسی محدود به منابع علمی (۶۷ درصد) به ترتیب، اهمیت خیلی زیاد و زیاد در

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

مهاجرت نخبگان علمی به خارج از کشور دارند. در حالی که عواملی نظیر وجود فشارهای سیاسی و نبود آزادی ابراز عقیده عوامل مؤثر در مهاجرت نبوده و به زبان آماری معنی دار نیست. به هر حال داده‌های حاصل از نظرسنجی اهمیت زیاد اشتیاق به کارهای علمی و پژوهشی را در نظر اعضای هیئت علمی آشکار می‌کند. ضمناً علاوه بر عوامل فوق‌الذکر نکاتی مانند عدم امنیت شغلی، نارضایتی ناشی از بی‌عدالتی‌ها، ضعف بودن وابستگی‌های ملی و اقتصادی، ضعف بودن امکانات دسترسی به مجامع علمی، وجود فشارهای روحی و عوامل ایجاد افسردگی، عدم اجرای صحیح قانون و احساس نارضایتی از زندگی در یک جامعه بدون نظم و قانون، عدم ثبات اقتصادی کشور، عدم وجود تناسب میان شایستگی و برخورداری از مواهب اجتماعی، وجود فضای حزن و اندوه در جامعه، تمامیت‌خواهی قشری خاص و حذف تمامی ابتهت‌ها و جایگاه‌ها به نفع قشری خاص، نبود یک احساس هویت ملی و ایرانی، عدم توجه به محدودیت علم و پژوهش در فرهنگ عامه و رشد آن توسط رسانه‌ها نیز توسط اعضای هیئت علمی به‌عنوان عوامل رانشی مؤثر در مهاجرت ذکر شد.

نهایتاً فاکتور مهمی که توسط بسیاری از اعضای هیئت علمی مورد تأیید قرار گرفت و به اعتقاد آنان عامل مؤثری در خروج نخبگان علمی به خارج از کشور به شمار می‌رود «مسئله آینده فرزندان» آن‌ها می‌باشد. به اعتقاد بسیاری از آن‌ها عدم احساس وجود یک آینده مطمئن و مناسب از نظر شغلی، تحصیلی و رفاهی برای فرزندان می‌تواند نقش بسیار مهمی در فرار مغزها داشته باشد.

ب) بررسی عوامل کشتی در مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

در پاسخ به سؤال دوم تحقیق که پرسیده شده بود: جاذبه‌ها و مؤلفه‌های برون‌کشوری مؤثر در مهاجرت نخبگان علمی به خارج کشور کدامند؟ جدول شماره ۶ خلاصه این نظرسنجی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶- بررسی جاذبه‌ها و مؤلفه‌های خارجی (کشش‌ها) مؤثر در مهاجرت نخبگان علمی به خارج از کشور با توجه به آزمون دوجمله‌ای

سؤالات پرسشنامه	مقوله	فراوانی	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	سطح معنی‌دار (بدون جهت)
دسترسی به حقوق و دستمزد بیشتر	$<=3$ >3	۲۷ ۱۱۳ ۱۴۰	۱۹ ۸۱ ۱۰۰	.۵	.۰۰۰
امکانات مادی و رفاهی بهتر برای زندگی	$<=3$ >3	۱۶ ۱۲۳ ۱۳۹	۱۲ ۸۸ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
وجود فرصت‌های شغلی بهتر	$<=3$ >3	۲۵ ۱۱۳ ۱۳۸	۱۸ ۸۲ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
آسایش مردان- اجتماعی بهتر برای خود و خانواده	$<=3$ >3	۳۲ ۱۰۶ ۱۳۸	۲۳ ۷۷ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
جاذبه‌های بهتر فرهنگی برای زندگی	$<=3$ >3	۶۷ ۷۱ ۱۳۸	۴۹ ۵۱ ۱۰۰	.۵۰	.۷۹۸
ارتباط بهتر تخصصی با نیازهای جامعه خارجی	$<=3$ >3	۴۸ ۹۱ ۱۳۹	۳۵ ۶۵ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
ارتقا رشد علمی و حرفه‌ای	$<=3$ >3	۲۴ ۱۱۶ ۱۴۰	۱۷ ۳۳ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰
وجود آزادی‌های فردی سیاسی	$<=3$ >3	۶۰ ۷۷ ۱۳۷	۴۴ ۵۶ ۱۰۰	.۵۰	.۱۷۲
علاقه به زندگی در یک جامعه بدون احساس تبعیض	$<=3$ >3	۴۳ ۹۳ ۱۳۶	۳۲ ۶۸ ۱۰۰	.۵۰	.۰۰۰

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که اعضای هیئت علمی دانشگاه معتقد هستند که عواملی نظیر: امکانات مادی و رفاهی بهتر برای زندگی (۸۸ درصد)، ارتقاء رشد علمی و حرفه‌ای (۸۳ درصد)، وجود فرصت‌های شغلی بهتر (۸۲ درصد)، دسترسی به حقوق و دستمزد بیشتر (۸۱ درصد)، آسایش روانی و اجتماعی بهتر برای خود و خانواده (۷۷ درصد)، علاقه به زندگی در یک جامعه بدون احساس تبعیض (۶۸ درصد)، ارتباط بهتر تخصص با نیازهای جامعه خارجی

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

(۶۵ درصد) به ترتیب اهمیت «خیلی زیاد» و «زیاد» در کشش به مهاجرت خارج کشور ذکر شده است. به عبارت دیگر عوامل فوق‌الذکر از نظر آزمون دو جمله‌ای معنی‌دار می‌باشد. ولی مؤلفه‌هایی نظیر جاذبه‌های بهتر فرهنگی برای زندگی و همچنین رابطه معناداری بین «وجود آزادی‌های فردی و سیاسی در خارج از کشور» و مهاجرت نخبگان مشاهده نشد.

جامعه پژوهش این تحقیق علاوه بر تأکید بر نکات فوق‌الذکر، عواملی مانند زندگی در جامعه‌ای که عدالت اجتماعی در آن وجود داشته باشد، رعایت قانون و دستگیری سریع مجرمین، احساس امنیت شغلی فردی و اجتماعی، احساس امنیت شغلی در کار و محیط آرام، بی‌اهمیتی مسئولان نسبت به حفظ مغزها در داخل کشور، کاهش اعتماد به نفس در داخل کشور، فرصت‌های تحصیلی و شغلی بهتر برای فرزندان، ارزش اجتماعی افراد متخصص و تحصیل کرده، بوروکراسی دست و پاگیر توأم با فقدان امکانات لازم برای زندگی، وجود فضای شایسته‌سالاری در خارج از کشور، تبلیغات فضای مثبت و اظهار رضایت نخبگانی که از کشور خارج می‌شوند، به روز بودن امکانات پژوهش، احساس آرامش و امنیت در یک جامعه آزاد را نیز در خروج نخبگان علمی به خارج از کشور دخیل دانستند.

به هر حال نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که در دیدگاه اعضای هیئت علمی عوامل سیاسی داخل و خارج نقش معنی‌داری در رانش و کشش نخبگان علمی به خارج از کشور ندارد. به عبارت دیگر دافعه‌ها و جاذبه‌ها را باید در عواملی نظیر جاذبه‌های علمی و حرفه‌ای جستجو نمود. البته شاید بتوان نتیجه این نظرسنجی را با سیل عظیم داوطلبان به دانشگاه‌ها در داخل و خارج از کشور تطبیق داد. اگر به آمارهای منتشره نگاه شود متوجه خواهیم شد که عطش جوانان ایران به فعالیت‌های علمی و دانشگاهی بسیار زیاد می‌باشد (صالحی، ۲۰۰۲). به هر حال می‌بایست خاطر نشان نمود که هر دوی این عوامل (درون مرزی و برون مرزی) باید در مطالعه زمینه‌های مهاجرت نخبگان علمی ایران مورد توجه قرار گیرد و از تحلیل یک جانبه و تک بعدی دوری جست.

سایر نتایج تحقیق

همان‌طور که توضیح داده شد جامعه مورد بررسی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مختلف دانشگاه مازندران بودند. لذا در این پژوهش سعی شده نقطه نظرات اعلام شده از سوی

جامعه مورد بررسی با ویژگی‌های جامعه پژوهش از قبیل نوع دانشکده، مدرک تحصیلی، رتبه علمی، محل تحصیل، جنس، سابقه کار، وضعیت استخدامی و آشنایی اعضای هیئت علمی دانشگاه با زبان انگلیسی؛ مورد تحلیل و مقایسه قرار گیرد تا امکان پاسخگویی به سؤال چهارم پژوهش فراهم آید.

برای دقت بیشتر و همچنین نتیجه‌گیری منطقی‌تر، ابتدا کلیه عوامل مؤثر (سؤال‌های پرسشنامه) در مهاجرت نخبگان با هم ترکیب شدند. بدین ترتیب، عوامل مؤثر درون‌مرزی و عوامل مؤثر برون‌مرزی در این پژوهش، محور اصلی بررسی مهاجرت نخبگان علمی، مورد تأکید و توجه قرار گرفته بود. سپس با استفاده از آزمون‌های پارامتریک و ناپارامتریک داده‌های جمع‌آوری شده این تحقیق مورد استنباط قرار گرفت و نتایج زیر حاصل شد:

۱) از آنجایی که عوامل، زمینه‌های درونی هر کشور نقش به‌سزایی در خروج نیروهای آکادمیک آن کشور دارد تا جایی که گاهی اوقات از این عوامل به‌عنوان عوامل دافعه یا رانشی نیز یاد می‌شود. بدون شک شناسایی این‌گونه عوامل، گام اول در حفظ این نیروها خواهد بود. به هر حال در یک قسمت از این پژوهش سعی شد تا داده‌های حاصل با ویژگی‌های جامعه مورد بررسی هم مورد مقایسه و تحلیل قرار گیرد. در راستای تحقق این هدف، آزمون (کروسکال - وایس) برای نوع دانشکده به رتبه علمی، سابقه کار، وضعیت استخدامی و آشنایی با زبان انگلیسی اعضای هیئت علمی در جامعه‌ای که با بیش از دو گروه سروکار داشته و آزمون (من - ویتنی) برای جامعه‌ای که دو گروه بوده‌اند (از قبیل مدرک تحصیلی، محل تحصیل، جنسیت) مورد استفاده قرار گرفت و نتایج آزمون‌های آماری نشان می‌دهد که هیچ تفاوت معنی‌داری بین عوامل رانشی و نوع دانشکده، مدرک تحصیلی، رتبه علمی، محل تحصیل، جنسیت، سابقه کار، وضعیت استخدامی و آشنایی با زبان انگلیسی اعضای هیئت علمی وجود ندارد. به عبارت دیگر نتایج حاصل از آزمون دوجمله‌ای که در قسمت قبل توضیح داده شد مورد تأیید همه جامعه مورد بررسی می‌باشد.

۲) مسلماً تحلیل یک‌جانبه و تک‌بُعدی کمک چندانی به محقق در شناسایی عوامل مربوط به مهاجرت نخبگان نخواهد کرد. لذا در این پژوهش سعی شد که از عوامل مؤثر برون‌مرزی که در سایر پژوهش‌ها هم به‌عنوان عوامل کششی نام برده شده، استفاده به عمل آید (وزارت کار و

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

امور اجتماعی، ۱۳۸۲). لذا سعی شد داده‌های حاصل از این نظرسنجی با ویژگی‌های جامعه مورد تحقیق هم مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. از آنجایی که در نرمال‌سازی داده‌ها، عوامل کششی معنی‌دار نبوده است، لذا از آزمون تی برای دو گروه، و از آزمون اف برای بیش از دو گروه استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون‌ها نیز نشان می‌دهد که بین نقطه نظرات عنوان شده توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه با توجه به ویژگی‌های جامعه (از قبیل نوع دانشکده، مدرک تحصیلی، رتبه علمی، محل تحصیل، جنسیت، سابقه کار، وضعیت استخدامی و آشنایی اعضای هیئت علمی با زبان انگلیسی) هیچ‌گونه تفاوتی وجود ندارد. به عبارت دیگر، همان‌طور که نتایج حاصل از آزمون دو جمله‌ای نشان داد، تمام اعضای هیئت علمی در گروه‌های مختلف نقطه نظرات یکسانی را درباره عوامل رانشی و کششی فرار مغزها ابراز نمودند.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر برای جلوگیری از خروج نخبگان علمی پیشنهاد می‌شود: همان‌طوری که این تحقیق نشان داده است نمی‌توان به طور قاطع و حتمی عامل خاصی را برای مهاجرت نخبگان علمی از کشور ذکر نمود. همان‌طوری که در مدل تئوریک نشان داده شده است مجموعه عواملی را باید مد نظر قرار داد. به عبارت دیگر وجود یک نگرش سیستمی در تحلیل و کاربست یافته‌ها الزامی به نظر می‌رسد. قطعاً در این نگرش توجه به فاکتورهای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و علمی درونی و برونی رهگشا خواهد بود. ولی با این حال پیشنهاد می‌شود که بیش از هر چیز در قدم اول باید به زمینه‌ها و عوامل داخلی توجه نمود. اگرچه جاذبه‌ها، مؤلفه‌ها و کشش‌های خارجی بسیار زیاد و مؤثرند. این واقعیت را باید پذیرفت که زندگی در دنیای پست‌مدرن^۱ و جهانی شده^۲ شرایط را برای مهاجرت هموار نموده است. اما تلاش درونی را نباید دست کم گرفت. به طور مثال اگر زمینه‌های علمی و پژوهشی مناسب در مراکز علمی، پژوهشی در داخل کشور فراهم آید بدون تردید امکان بیشتری برای حفظ این سرمایه‌های انسانی خواهیم داشت. اگر جاذبه‌ها و کشش‌های خارج از کشور بیرون از اراده برنامه‌ریزی کشور است ولی عوامل رانشی و دافعه در

1. Post Modern
2. Globalized

اختیار ماست. لذا پیشنهاد می‌شود شرایط اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و علمی مناسبی برای این گروه از منابع انسانی در جامعه به عمل آید تا خسارت‌های مادی و معنوی ناشی از مهاجرت کمتر نصیب کشور در حال توسعه ما شود.

منابع

- اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۸۳) «نگاه به پدیده مهاجرت متخصصان و نخبگان علمی»، **اطلاعات سیاسی - اقتصادی**، شماره ۲۰۷-۲۰۸: ۸۴-۹۷.
- ارشاد، فرهنگ (۱۳۸۰) «مبانی نظری فرار مغزها بر حسب شکل‌های مختلف آن‌ها در شرایط کنونی»، **نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران**، شماره ۵: ۴۳-۶۰.
- جعفری، عباس (۱۳۷۲) **فرهنگ بزرگ گیتاشناسی**، تهران: سازمان گیتا شناسی.
- جمشیدبها، غلامرضا و یحیی علی بابائی (۱۳۸۱) «بررسی عوامل مؤثر بر بازگشت مهاجرین افغانی با تکیه بر ساکنین شهرک گلشهر مشهد»، **نامه علوم اجتماعی**، شماره ۲۰: ۷۱-۹۰.
- جوادی، علی محمد (۱۳۸۳) «بررسی میزان و چگونگی تمایل مهاجرت در میان دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی دانشگاه صنعتی شریف در سال ۸۳-۱۳۸۲»، **اطلاعات سیاسی - اقتصادی**، شماره ۲۰۷-۲۰۸: ۹۸-۱۰۳.
- حاجیلو، مهدی (۱۳۶۵) **پدیده فرار مغزها**، تهران: اداره کل اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی.
- حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۸۱) **مقدمه‌ای بر روش تحقیقات در علوم انسانی**، تهران: انتشارات سمت.
- حسینی‌نژاد، سید مرتضی و کامه کافی (۱۳۸۲) «ابعاد فرار مغزها در جهان و ایران: بازنگری آمارها»، **اطلاعات سیاسی - اقتصادی**، شماره ۱۹۱-۱۹۲: ۲۳۵-۲۳۰.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۱) **روش تحقیق با رویکرد به پایان‌نامه‌نویسی**، تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور.
- دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی (۱۳۷۹) **مهاجرت نخبگان**، تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- دلاور، علی (۱۳۷۴) **مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی**، تهران: انتشارات رشد.
- دهقان، مهدی (۱۳۸۲) «از فرار مغزها تا پدیده نو و نشناخته "مبادله مغزها"» **اطلاعات سیاسی - اقتصادی**، شماره ۱۹۱-۱۹۲: ۲۲۹-۲۲۰.

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

ذاکر صالحی، غلامرضا (۱۳۸۳) مهاجرت نخبگان، جلد دوم، تهران: انتشارات دانشنامه بزرگ فارسی.

ساروخانی، باقر (۱۳۷۰) درآمدی بر دایره المعارف علوم اجتماعی، تهران: انتشارات کیهان. سلجوقی، خسرو (۱۳۸۰) مهاجرت نخبگان علل و راهکارها، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

شریفی، منصور (۱۳۷۶) «بررسی گرایش اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران به مهاجرت»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

شکریایی، مسعود (۱۳۷۹) دلایل مهاجرت ایرانیان به خارج از کشور و اثرات آن بر اقتصاد ملی. صالحی، فروزنده (۱۳۷۱) «مروری بر پدیده فرار مغزها و علل و عوامل مترتب بر آن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

طایفی، علی (۱۳۸۰) بررسی علل خروج نیروهای متخصص از کشور و راهکارهای کاهش آن‌ها. طیبی‌نیا، موسی (۱۳۸۰) «بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به مهاجرت (مطالعه مورد، دانشگاه شیراز)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

فولادی، محمد (۱۳۸۰) «بررسی پدیده فرار مغزها، آثار و پیامدهای آن»، مجله معرفت، شماره ۵۳:

۸۳-۹۳

معاونت فرهنگی و اجتماعی، وزارت کار و امور اجتماعی (۱۳۸۲) اثرات مهاجرت نیروی کار متخصص بر توسعه اقتصادی کشور، تهران: وزارت کار و امور اجتماعی.

موبوگنج، اکین ال (۱۳۶۸) «رهیافت سیستمی در مورد یک نظریه مهاجرت روستا به شهر»، ترجمه خضر نجات، در عبدالعلی لهستانی‌زاده، نظریات مهاجرت، شیراز: انتشارات نوید.

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۷۹) بررسی پدیده مهاجرت نخبگان و متخصصان به خارج از کشور.

Annual Report to Parliament on Immigration (2004) <http://www.cic.gc.ca>.

Antecol H. et al (2000) Immigration policy and the skills of immigrants to Australia, Canada and the United State.

<http://www.ciln.mcmaster.ca/papers/2000/antecolclarktrejo.pdf>.

Beine M. et al (2002) Brain drain and LDCS' growth and losers: <http://credpr.Stanford.edu/pdf/credpr129.pdf>

Bound O. (2002) *Economist*. Sep 28. at 24.

- Bryman, A and Gramer, D. (1999) Quantitative data analysis with SPSS release 8 for windows, London: Routledge.
- Desai M. A. (2001) The fiscal impact of the brain drain: Indian emigration to the U. S. prepared for the third annual NBER-NCAER conference 1-3 Dec.
<http://wefia.harvard.edu/seminars/pegroup/Desai-Kapur.pdf>
- Foster, J.J (1998) Data analysis using SPSS for windows, London: SAGE Publications.
- Johnson J. M. (1998) International mobility of scientists and engineers to the United State : Brain drain or brain circulation?. <http://www.nsf.gov/sbe/sri/issuebrf/sib98316.htm>
- Payk (2000) Iran ranks first in brain drain among LDC. <http://www.Payk.net/milinglist/Iran-news/html/20001/msg0077/html>.
- Salehi, E.(2002) Expansion of higher education and women's participation in Iran. *The Journal of Humanities of the Islamic Republic of Iran* (2002).Vol. 9. No. 4.
- Saxenian A. et al (2002) Local and global networking of immigrant professionals in Silicon Valley. http://www.ppic.org/content/pubs/R_502ASR.pdf
- Torbat, A.E (2002) The brain drain from Iran to the United State. **Middle East Journal**, Vol.56. NO 2.
- UNDP (2001) Human Development Report, Oxford University Press.