

نگرش نخبگان علمی به آینده شغلی در ایران و تأثیر آن بر تمایل به مهاجرت

مهسا صادقی نژاد^۱ و دکتر محمد مظلوم خراسانی^۲

تاریخ وصول: ۹۵/۵/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۶/۹/۲۲

چکیده:

نخبگان علمی بنیان‌های توسعه‌ی جوامع هستند. پیامد کم‌توجهی به آنان بحران ضریب هوشی و لطمه به فرآیند توسعه در ابعاد گوناگون است. هدف اصلی نوشتار حاضر نیز بررسی نگرش نخبگان علمی به آینده‌ی شغلی در ایران و تأثیر آن بر تمایل به مهاجرت است. روش تحقیق، پیمایش و جامعه‌ی آماری شامل دانشجویان نخبه دانشگاه فردوسی مشهد بود. نمونه‌ی تحقیق طبق روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده با انتساب اپتیموم انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌ی محقق ساخت گردآوری و با نرم‌افزارهای SPSS و AMOS توصیف و تحلیل شدند. روایی و پایایی ابزار به ترتیب بنا بر روایی صوری و ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۴) تعیین شدند. نتایج نشان داد که نگرش دانشجویان نخبه به آینده‌ی شغلی در ایران منفی است و شدت این نگرش در بین دانشجویان پسر بیشتر است. ابعاد نگرش به آینده‌ی شغلی (ارضای نیازهای مادی، معنوی، روحی - روانی و تناسب شغل با رشته‌ی تحصیلی) و سابقه‌ی مهاجرت تأثیر مستقیم و معناداری بر تمایل به مهاجرت دارند. بعد ارضای نیازهای مادی از طریق اثرگذاری بر دو بعد ارضای نیازهای معنوی و روحی - روانی نیز تأثیر غیر مستقیم و معناداری بر تمایل به مهاجرت دارد؛ حال آنکه جنسیت تأثیر معناداری بر تمایل به مهاجرت ندارد.

مفاهیم کلیدی: نخبگان دانش، نخبگان علمی، دانشجوی نخبه، آینده‌ی شغلی، تمایل به مهاجرت

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد پژوهشگری علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده‌ی مسئول)
m.sadeghinezhad@stu.um.ac.ir

^۲ استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد
mmkhorasani@um.ac.ir

مقدمه و بیان مسأله

اگر چه نخبگان، اقلیتی از کل هر جامعه را به خود اختصاص می‌دهند، اما سرمایه‌گذاری‌های علمی بر روی آنان خالق آثاری ژرف در کلیه‌ی ابعاد زندگی اجتماعی است. منظور از سرمایه‌گذاری‌های علمی و علم‌آموزی به این قشر اندک، آموختن علمی است که حاصل آن تقابل نوآوری و فناوری در عرصه‌ی رقابت‌های ملی، منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای باشد.

به گفته‌ی هارولد لاسول همواره گروهی اندک نقش رهبری را در جوامع (علمی، اجتماعی و ...) به عهده دارند؛ زیرا اندیشه‌ها مبنای هویت علمی، جمعی و قراردادهای اجتماعی قرار می‌گیرند (عیوضی، ۱۳۸۳: ۱۰۲). به‌طور کلی، کشوری که می‌خواهد در مسیر اقتصاد دانش‌بنیان گام بردارد نیازمند سرمایه‌گذاری‌های وسیع در بخش آموزش و تحقیقات است (شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳)، چرا که اساساً نخبگان علمی زیربنای چنین اقتصادی را تشکیل می‌دهند.

با این همه اغلب دغدغه‌ی اصلی دانشجویان نخبه، آینده‌ی شغلی نامشخص یا نامناسبی است که انتظار آنها را می‌کشد (طالبی زیدی و رضایی، ۱۳۸۸؛ جانمردی، ۱۳۸۶؛ حاجی یوسفی و بهمرد، ۱۳۸۵)؛ و وجود چنین شرایطی حاصل کم‌توجهی به تعامل بین مسئولان با نخبگان علمی، اقدامات و سیاست‌گذاری‌های نامناسب و عدم احساس مسئولیت‌پذیری دولت‌ها در قبال نخبگان است که پیامد این بی‌تدبیری، بحران ضریب هوشی در کشور خواهد بود و این هشدار است برای بنیان‌های توسعه‌ی کشور (شهرام‌نیا و اسکندری، ۱۳۸۸).

طبق آمارهای رسمی خروج نخبگان علمی از ایران در سال ۱۳۹۲، از یک طرف ۲۵ درصد رتبه‌های برتر آزمون سراسری و ۳۰ درصد دارندگان مدال‌های المپیادهای علمی طی سال‌های ۸۶-۱۳۸۲ به خارج از کشور مهاجرت نموده‌اند. به بیان ساده‌تر، از هر ۱۰ ایرانی که در المپیادهای علمی جهانی مقام کسب کرده‌اند، ۷ نفر در آمریکا و ۳ نفر در سایر کشورها مشغول به تحصیل‌اند (جانعلی‌زاده چوب‌بستی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۵۴). از طرف دیگر، بیش از نیمی از تعداد کل مهاجران کشورهای دارای میزان بالای مهاجرفرستی را نخبگان آنها تشکیل می‌دهند. در این بین ایران در رده‌ی پانزدهم کشورهای قرار گرفته که با میزان بالای مهاجرفرستی نخبگان مواجه‌اند (شهرام‌نیا و اسکندری، ۱۳۸۸: ۵۳-۵۲). هر چند که ایران از این لحاظ و در قیاس با سایر کشورها در پایین‌ترین مرتبه قرار دارد، اما به این معنا نیست که از این لحاظ در وضعیت مطلوبی است.

البته رویگردانی نخبگان از کشور خود از زوایای گوناگون قابل بررسی است، چرا که ممکن است هر یک از آنها طیف وسیعی از علل را برای ترک کشور عنوان نمایند. هدف پژوهش حاضر نیز بررسی نگرش نخبگان علمی به آینده‌ی شغلی خود در ایران و تأثیر این نگرش بر تمایل به خروج از کشور است. جنبه‌ی بارز این پژوهش توجه به آن دسته از نخبگانی است که هنوز اقدام به مهاجرت ننموده‌اند و تمایل آن‌ها در مبادرت به این مهم مبنای قرار گرفته است. مزیت بررسی تمایلات در این است که می‌توان با شناسایی علل مؤثر بر این تمایلات دست به اقدامات پیشگیرانه زد. بر مبنای آنچه گفته شد، دو سؤال اساسی مطرح است:

- ۱- نگرش نخبگان علمی به آینده‌ی شغلی خود در ایران چگونه است؟
- ۲- آیا نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران بر تمایل نخبگان علمی به مهاجرت از کشور تأثیرگذار است؟

چهارچوب نظری پژوهش

مفهوم نخبگان دانش، گروه‌های متفاوت اهل دانش^۱ و معرفت‌ورزان را در بر می‌گیرد که نخبگان علمی^۲ یکی از انواع آن است. برخی برای اشاره به این گروه اصطلاح روشنفکران یا نخبگان دانش را به کار می‌برند. نخبگان علمی، گروه‌هایی از تولیدکنندگان دانش را تشکیل می‌دهند که بر اساس منطق معرفتی به اندیشه‌ورزی و خلق آراء و نظریه‌ها می‌پردازند و در نظریه‌پردازی‌های خود، آگاهانه یا ناآگاهانه اغلب از منطق مستقل اندیشه پیروی می‌کنند (هاگستروم^۳، ۱۹۷۵). انواع مختلف نخبگان علمی در جامعه‌ی کنونی عبارتند از: فیلسوفان نظری، نظریه‌پردازان علوم تجربی و علوم انسانی، پژوهشگران تحقیقات بنیادی و دانشگاهیان علوم پایه. از آنجائیکه نظریه‌پردازی نخبگان علمی وابسته به فضای معرفتی و جدا از منطق دانش روزمره است، نظریه‌پردازی آکادمیک نامیده می‌شود (قانع‌ی‌راد، ۱۳۸۷: ۴۱).

مفهوم مهاجرت نخبگان علمی از پدیده‌های کلاسیک جمعیت‌شناسی و مباحث معمول جامعه‌شناسی است (شهرام‌نیا و اسکندری، ۱۳۸۸: ۴۸). در چارچوب نظریه‌ی نیازها می‌توان گفت مغزهای متفکر و نخبگان برای برطرف نمودن نیازهای خود به کشور

^۱ Knowledge Man

^۲ Scientific Elites

^۳ Hagstrom

مقصد مهاجرت می‌کنند. در کلی‌ترین تقسیم‌بندی که از نیازها به عمل آمده، آنها را به دو دسته نیازهای اولیه یا غریزی و نیازهای ثانویه یا اکتسابی تقسیم می‌کنند (شولتز، ۱۳۷۸: ۳۶۵). یکی از نظریات مهمی که در زمینه‌ی نیازها و انگیزش مطرح شده است، نظریه‌ی مازلو^۱ است. در این مدل، نیازها در طرحی که حاوی سلسله مراتب نیازهاست، معرفی شده‌اند. در سلسله مراتب نیازهای مازلو، نیازهایی که در پله‌های پایین نردبان انگیزش هستند باید قبل از آنهایی که در پله‌های بالای نردبان هستند، ارضاء شوند. در واقع نیازهای مراتب بالاتر ظاهر نمی‌شوند تا زمانی که نیازهای رده‌های پایین‌تر حداقل تا حدودی ارضاء شوند. سلسله مراتب نیازهای انسان از پایین به بالا به ترتیب عبارتند از: نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به امنیت، نیاز اجتماعی (تعلق)، نیاز به احترام که خود بر دو نوع است: یکی، نیاز به عزت نفس و دیگری، نیاز به احترام از سوی دیگران (مازلو، ۱۳۶۷: ۸۳). سرانجام در رأس سلسله مراتب، نیاز به خودیابی یا خودشکوفایی قرار می‌گیرد. این واژه که برای نخستین بار توسط کورت گلدشتاین^۲ ابداع گردید، به تمایل بشر برای تحقق بخشیدن به خویشتن؛ یعنی به گرایش او در جهت شکوفا شدن آن چیزی که بالقوه در وی وجود دارد، اشاره دارد. به عبارت دیگر یک فرد هر چه که می‌تواند باشد، باید باشد (آدامز و ریچارد^۳، ۲۰۰۳: ۸). طبیعی است در سلسله مراتب نیازهای مازلو بسته به اهمیتی که این نیازها برای متخصصان یک کشور دارند، جهت برآورده نمودن آنها تصمیم به مهاجرت به کشور دیگری خواهند گرفت. به‌عنوان مثال، اگر فرد احساس کند در جریان زندگی خود با نوعی عدم امنیت رو به رو شده است، به احتمال زیاد به منظور به دست آوردن امنیت، تصمیم به ترک محل زندگی خود و مهاجرت به نقطه‌ی دیگر را می‌گیرد؛ همچنین بسیاری از متخصصان و متفکران در صورتی که تشخیص دهند کشور مبدأ توان به فعلیت رساندن استعدادهای آنها را ندارد به منظور شکوفا نمودن استعدادهای خود آنجا را ترک می‌گویند (حاجی یوسفی و بهمرد، ۱۳۸۵: ۴۲). مازلو درباره‌ی وجود مجموعه‌ی دیگری از نیازهای انسان یعنی نیاز به دانستن و فهمیدن نیز بحث کرده است. از دید او بین این دو سلسله نیازها هم‌پوشانی و تعاملی اجتناب‌ناپذیر وجود دارد. دانستن و فهمیدن و یافتن معنا در زندگی یک فرد برای تعامل با محیط امری بنیادی است تا فرد بتواند به خوبی عمل کند و در نتیجه احترام و خودشکوفایی به دست آورد. بنابراین غیر ممکن است بتوان به

¹ Maslow

² K. Goldstein

³ Adams & Richard

خودشکوفایی رسید، هر گاه که نیاز به دانستن و فهمیدن ارضاء نشده باشد (گیدنز^۱، ۱۳۷۴: ۷۷)، بنابراین برای مشخص شدن انگیزه‌های مهاجرت در بین متخصصان باید دید در هر برهه‌ی زمانی در کدام یک از زمینه‌هایی که برایشان مهم است، احساس کمبود می‌کنند.

اورت. اس. لی^۲ اقتصادی است که در سال ۱۹۶۶ تئوری کلاسیک جاذبه - دافعه را مطرح نموده است. وی عوامل مهم و مؤثر در تصمیم‌گیری برای مهاجرت بین‌المللی را بدین شرح طبقه‌بندی می‌کند: اول، علل موجود در مبدأ (برانگیزنده و بازدارنده)؛ دوم، علل موجود در مقصد (برانگیزنده و بازدارنده)؛ سوم، موانع عمده‌ی مهاجرت از مبدأ به مقصد (موانع مداخله‌گر) و چهارم، عوامل و ویژگی‌های فردی مهاجران (پاپلی یزدی، ۱۳۸۲: ۲۳۰).

نظریه‌ی وی به تئوری عوامل دافعه و جاذبه معروف است و بر این اساس، آن صورتی که برآیند علل برانگیزنده و بازدارنده‌ی مثبت باشد منجر به عدم مهاجرت فرد می‌شود و اگر چنانچه فرد نتواند این تمایل را از میان ببرد و موانع موجود در جریان مهاجرت نیز تأثیر بازدارنده نداشته باشند؛ مهاجرت عینیت یافته و فرد حرکت خود را از مبدأ به مقصد آغاز می‌کند. نقطه‌ی قوت نظریه‌ی لی، تأکید بر عوامل فردی است. به اعتقاد او تحت تأثیر عوامل فردی است که برخی افراد مهاجرت را ترجیح می‌دهند و بدان مبادرت می‌ورزند، حال آنکه برخی دیگر در محل سکونت خود باقی می‌مانند (ازکیا و پارتازیان، ۱۳۹۰: ۶۵).

راونشتاین^۳ نیز در سال ۱۸۸۹ قانون جاذبه - دافعه را با استفاده از سرشماری‌های سال ۱۸۸۱ که بیانگر مهاجرت‌ها از ولز به انگلستان می‌باشند، تحلیل نموده است. قوانین مهاجرت راونشتاین از اولین تعاریفی است که مهاجران را اشخاصی به شمار می‌آورد که به‌طور عقلائی برای دستیابی به زندگی اقتصادی بهتر اقدام به مهاجرت می‌نمایند. به عقیده‌ی وی، مهاجرین به مناطقی که فرصت‌های اقتصادی بیشتری به آنان بدهند، نقل مکان می‌کنند. راونشتاین بر آن است عوامل جذب‌کننده‌ی اقتصادی، اجتماعی و فیزیکی فرد مهاجر را به سوی مهاجرت جلب می‌نمایند و عوامل نامطلوب اقتصادی، اجتماعی و فیزیکی او را از محل اقامت خویش دفع می‌کنند. وی نتیجه می‌گیرد عوامل جاذبه از عوامل دافعه مهم‌تر هستند (ساکسینیان^۴، ۱۹۹۹). وی در بررسی خود از پدیده‌ی

¹ Giddens

² E.S. Lee

³ Ravenstein

⁴ Saxenian

مهاجرت، قوانینی وضع نموده که عبارتند از: مهاجرت و مسافت، مهاجرت مرحله‌ای، جریان و ضد جریان، اختلاف روستایی - شهری در تمایل به مهاجرت، فزونی شمار زنان در بین مهاجرین مسافت کوتاه، فناوری و مهاجرت و بالاخره قانون غلبه‌ی اقتصادی. با توجه به قوانین راونشتاین می‌توان نتیجه گرفت در مهاجرت مغزها به نظر می‌رسد مهاجرت در مسافت‌های طولانی بیشتر برای مردان اتفاق می‌افتد تا زنان. با گسترش تکنولوژی و خطوط ارتباطی، مهاجرت مغزها تسهیل می‌شود. برخی انگیزه‌های اقتصادی زمینه را برای مهاجرت مغزها فراهم می‌کنند و اختلاف بین کشورهای توسعه‌یافته و کشورهای در حال توسعه در مهاجرت مغزها تأثیرگذار است (حاجی یوسفی و بهمد، ۱۳۸۵: ۳۸).

پیشینه پژوهش

تاکنون تحقیقات متعددی در ایران و سایر کشورها در حوزه‌ی مهاجرت نخبگان انجام گرفته است. در ادامه به مرور اجمالی برخی از این تحقیقات که تناسب بیشتری با موضوع پژوهش حاضر دارند، پرداخته خواهد شد.

الف) تحقیقات داخلی

حاجی یوسفی و بهمد (۱۳۸۵)، در تحقیقی با عنوان «چرایی مهاجرت نخبگان از ایران پس از پایان جنگ تحمیلی» مدعی‌اند که در مهاجرت نخبگان عوامل اقتصادی تعیین‌کننده‌ترین نقش را داشته و همچنین هر چه تحصیلات افراد بالاتر می‌رود احساس عدم امنیت شغلی و عدم تناسب درآمد و هزینه‌ی آنان نیز بیشتر می‌شود. زنان بیش از مردان تبعیض و نابرابری درآمد را عاملی برای مهاجرت خود دانسته‌اند. بعلاوه اینکه متخصصان رشته‌های علوم انسانی و سپس مهندسی بیش از سایر متخصصان تبعیض و نابرابری درآمد را عامل مهاجرت خود می‌دانند (حاجی یوسفی و بهمد، ۱۳۸۵: ۶۷-۲۷).

جانمردی (۱۳۸۶)، در «مطالعه‌ی جامعه‌شناختی پدیده‌ی مهاجرت نخبگان در ایران از سال ۱۳۳۲ تا ۱۳۸۵» که در استان کردستان انجام شده نشان دادند که مهاجرت نخبگان تحت تأثیر جنس، سن، پایگاه اقتصادی - اجتماعی، فشارهای اجتماعی، ساخت سیاسی، امکانات رفاهی، امکانات پژوهشی، ساختار علمی کشور، مشارکت سیاسی، تمایزات قومی، فاصله‌ی طبقاتی، امنیت، ضوابط پذیرش مهاجران، قانونمندی جامعه و شبکه‌های ارتباطی تشدید یا تضعیف می‌شود (جانمردی، ۱۳۸۶: ۱۴۱-۱۲۷).

طالبی زیدی و رضایی (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان «بررسی علل مهاجرت نخبگان دانشگاهی از مازندران طی سال‌های ۱۳۸۰-۱۳۷۰» اذعان می‌دارند که مهاجرت رابطه‌ی مستقیمی با فرصت‌های شغلی دارد؛ بدین معنا که هر چه یک مکان از فرصت‌های شغلی بیشتری برخوردار باشد، امکان جذب مهاجرین به آنجا نیز بالاتر است. علاوه بر این بین سطح توسعه‌ی شهرها و جذب مهاجرین رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر هر چه توزیع نابرابر فرصت‌ها در میان شهرها و کلان‌شهرهای کشور بیشتر باشد، احتمال افزایش مهاجرت هم وجود دارد. عواملی که منجر به خستگی نیروی انسانی خلاق شده و آنها را مجبور به انتخاب گزینه انزوا یا گریز می‌نماید، عبارتند از: ساختار مدیریتی ضعیف، روابط بوروکراتیک تعریف نشده و ضعف کارآمدی آنها (طالبی زیدی و رضایی، ۱۳۸۸: ۶۸-۵۹).

فرتوک‌زاده و اشراقی (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان «مدلسازی دینامیکی پدیده‌ی مهاجرت نخبگان و نقش نظام آموزش عالی در آن» بیان می‌دارند که یکی از ضررهای نسبتاً پنهان پدیده‌ی مهاجرت نخبگان، کاسته شدن از سطح هوشی کل کشور به دلیل کاهش نسبت افراد باهوش در ایران است. اگر چه این پدیده از گذشته در ایران وجود داشته اما در دهه‌های ۷۰ و ۸۰ این روند شتاب فراوانی گرفته است. بسیاری از دارندگان مدال المپیادهای کشوری و صاحبان رتبه‌های یک و دو رقیمی کنکور سراسری جذب کشورهای توسعه‌یافته شده‌اند؛ همچنین بیش از ۱۵۰ هزار نفر از جراحان و مهندسان ایرانی در کشور آمریکا زندگی می‌کنند. به طوری که مقصد اصلی ۹۳ درصد از این مهاجرت‌ها پنج کشور آمریکا، کانادا، آلمان، استرالیا و فرانسه می‌باشند (فرتوک‌زاده و اشراقی، ۱۳۸۸: ۱۶۸-۱۳۹).

ب) تحقیقات خارجی

ایچر و گارسیا^۱ (۲۰۰۸)، در مطالعه‌ای به بررسی «تأثیر حفاظت از حقوق مالکیت فکری بر رشد و توسعه‌ی اقتصادی» پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که حمایت بیشتر از حقوق مالکیت فکری انگیزه‌ی بخش خصوصی را برای سرمایه‌گذاری در بخش تحقیق و توسعه، ارتقاء و تولید محصولات جدید و درآمد حاصل از نوآوری را افزایش می‌دهد. بنابراین تقاضا برای نیروی کار نخبه و ماهر افزایش می‌یابد و از مهاجرت نخبگان کاسته می‌شود.

^۱ Eicher & Garsia

لیور و وندنبرگ^۱ (۲۰۰۸)، به منظور ارائه‌ی مدلی برای جاذبه‌ی مهاجرت آمارهای ۱۶ کشور OECD را طی سال‌های ۲۰۰۰-۱۹۹۱ مورد استفاده قرار داده و متغیرهایی مانند: نسبت جمعیت کشورهای مبدأ به مقصد، نسبت درآمد ملی واقعی، نسبت حمایت از حقوق مالکیت فکری، نسبت حاکمیت قانون و نسبت سرمایه‌ی انسانی را در مورد آن‌ها بررسی نمودند. نتایج حاصل از مدل گویای آن است که حمایت از درآمد ملی واقعی، حقوق مالکیت فکری، حاکمیت قانون و سرمایه‌ی انسانی اثر مثبت و معناداری بر جذب مهاجران در کشورهای OECD دارند.

بنگ و میترا^۲ (۲۰۱۱)، در تحقیقی با عنوان «فرار مغزها و نهادهای حکمرانی»، اثر نهادهای کشور مبدأ را بر سطح مهار مهاجرت به آمریکا مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که عواملی از قبیل: ثبات سیاسی دولت، شکل سرمایه‌گذاری، کیفیت بوروکراسی در کشور مبدأ، حمایت از حقوق مالکیت و شفافیت تأثیر معناداری بر کاهش روند مهاجرت متخصصان دارای سطوح بالای مهارت به ایالات متحده آمریکا دارند.

ریبیارو^۳ و همکاران (۲۰۱۳)، به بررسی دلایل مهاجرت متخصصان حوزه‌ی پزشکی و بهداشت از کشور پرتغال پرداخته‌اند. این کشور که از اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ مقصد مهاجرت متخصصان حوزه‌ی مراقبت‌های بهداشتی از سایر نقاط جهان بوده، اکنون تبدیل به کشوری مهاجرفرست شده است. ریبیارو و همکارانش در تحقیقی که انجام دادند مهم‌ترین دلایل این امر را به عواملی نظیر یافتن شغل، دستمزدهای پایین در هر دو بخش دولتی و خصوصی، سنگین بودن حجم کار، عدم تناسب پاداش با عملکرد و دورنمای شغلی ضعیف نسبت می‌دهند.

من حیث‌المجموع، تحقیقات پیشین نشان می‌دهند که مهاجرت نخبگان تحت تأثیر عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاسی است با این حال، نقش عوامل اقتصادی و بویژه فرصت‌های شغلی موجود برای نخبگان پررنگ‌تر است. در نوشتار حاضر نیز عمدتاً تأکید بر روی همین دسته از عوامل می‌باشد.

^۱ Lewer & Van den berg

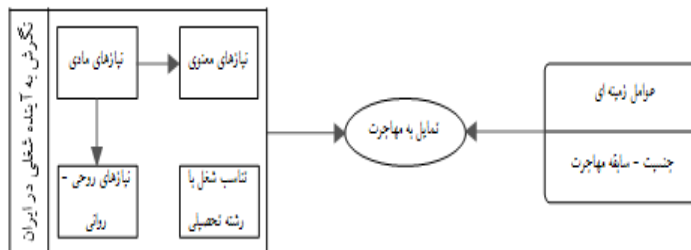
^۲ Bang & Mitra

^۳ Ribeiro

فرضیات پژوهش

بر اساس مطالب فوق و با توجه به تعریف صورت گرفته از آینده‌ی شغلی در این پژوهش که در بخش تعاریف عملیاتی ذکر شده است، تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم نیازهای مادی، معنوی، روحی - روانی و تناسب شغل با رشته‌ی تحصیلی را به‌عنوان شاخص‌های آینده‌ی شغلی و تأثیر جنسیت و سابقه‌ی مهاجرت (مثلاً، بواسطه‌ی شرکت در المپیادهای بین‌المللی یا سپری کردن دوره‌ای از زندگی در سایر کشورها و ...) را به‌عنوان عوامل زمینه‌ای بر تمایل به مهاجرت مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت (نمودار ۱) و بنابراین فرضیات ذیل مطرح نظر می‌باشند:

- ۱- نگرش دانشجویان نخبه‌ی پسر به آینده‌ی شغلی خود در ایران کمتر از حد متوسط است.
- ۲- نگرش دانشجویان نخبه‌ی دختر به آینده‌ی شغلی خود در ایران کمتر از حد متوسط است.
- ۳- نگرش به ارضای نیازهای مادی از طریق فرصت‌های شغلی موجود برای نخبگان بر تمایل به مهاجرت اثر دارد.
- ۴- نگرش به ارضای نیازهای معنوی از طریق فرصت‌های شغلی موجود برای نخبگان بر تمایل به مهاجرت اثر دارد.
- ۵- نگرش به ارضای نیازهای روحی - روانی از طریق فرصت‌های شغلی موجود برای نخبگان بر تمایل به مهاجرت اثر دارد.
- ۶- تناسب شغل با رشته‌ی تحصیلی بر تمایل دانشجویان نخبه به مهاجرت اثر دارد.
- ۷- جنسیت بر تمایل دانشجویان نخبه به مهاجرت اثر دارد.
- ۸- سابقه‌ی مهاجرت بر تمایل دانشجویان نخبه به مهاجرت اثر دارد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

جامعه و نمونه‌ی پژوهش: جامعه‌ی آماری شامل آن دسته از دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد است که در سال ۱۳۹۲ در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد بنابر تعریف بنیاد ملی نخبگان به عنوان نخبه‌ی علمی معرفی شده‌اند که تعدادشان برابر با ۹۰۸ نفر بوده است. از این تعداد ۶۰ نفر به عنوان نمونه‌ی تحقیق انتخاب شدند.

ابزار پژوهش و آزمون‌های آماری: در پژوهش حاضر با توجه به ماهیت تبیینی آن از روش «پیمایش» استفاده شده، تکنیک جمع‌آوری داده «پرسشنامه‌ی محقق‌ساخت» و تکنیک اصلی تحلیل داده «رگرسیون لجستیک» بوده است. داده‌ها در نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفته و مدل تحلیلی آن توسط نرم‌افزار AMOS ترسیم شده است.

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: برای برآورد حجم نمونه از یک پیش‌آزمون ۳۰ موردی استفاده شد. واریانس متغیر وابسته^۱ (S^2)، انحراف معیار از میانگین ($Se \bar{x}$) و دقت احتمالی مطلوب ($d = t \cdot Se \bar{x}$) محاسبه شده و با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، حجم نمونه به تعداد ۶۰ نفر در بین ۱۱ دانشکده به تفکیک دانشکده‌ی محل تحصیل و مقطع تحصیلی به دست آمد که به شرح زیر است:

$$n = \frac{N(t \times s)^2}{Nd^2 + (t \times s)^2} = \frac{908 \times (1/96 \times 4/22)^2}{(908 \times 1/22)^2 + (1/96 \times 4/22)^2} = 60/0.9 \approx 60$$

شیوه‌ی نمونه‌گیری به کار رفته در این پژوهش، نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده به روش انتساب ایتیموم^۲ است که به نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص بهینه نیز معروف است. در این روش مبنای تخصیص حجم نمونه در طبقات واریانس (پراکندگی) صفت مورد نظر در داخل هر طبقه می‌باشد، علت بکارگیری عنوان بهینه برای این روش نیز بر همین مبناست. لذا در طبقاتی که صفت مورد نظر پراکندگی بیشتری دارد، نمونه‌ی تحقیق تابعی از این

^۱ مقاله‌ی حاضر بخشی از پژوهشی گسترده درباره‌ی نگرش دانشجویان نخبه نسبت به برگزاری المپیاد در رشته‌های فاقد المپیاد در حوزه‌ی علوم انسانی است و نمونه بر مبنای واریانس متغیر وابسته اصلی در این پژوهش برآورد شده است.

^۲ جهت انجام دقیق تحلیل‌های آماری، حجم نمونه‌ی موجود در نرم‌افزار دو برابر شده است.

^۳ Optimum

پراکندگی خواهد بود. برای استفاده از این روش اجرای سه مرحله الزامی است: اولاً، ابتدا در یک مطالعه‌ی مقدماتی و با حجم نمونه‌ی اندک، واریانس صفت مورد نظر به تفکیک برای تمامی طبقات محاسبه می‌شود. ثانیاً، در داخل هر طبقه و متناسب با واریانس به دست آمده در هر طبقه، نمونه‌ی نهایی برآورد می‌شود. ثالثاً، با اجرای تحقیق در مقیاس واقعی آن و متناسب با حجم نمونه در هر طبقه، یافته‌های حاصل از طبقات با هم مقایسه می‌شوند. دلیل برتری نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده به روش انتساب ایتیموم بر سایر اشکال نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده این است که در این روش به منظور دستیابی به میزان معینی از دقت، حجم نمونه‌ی لازم برای کل جامعه به حداقل رسیده و در این صورت مخارج نمونه‌گیری کاهش می‌یابد.

حجم نمونه در هر طبقه با استفاده از روش انتساب ایتیموم از فرمول $(n_i = \frac{N_i s_i}{\sum N_i s_i} n)$ محاسبه می‌گردد. حال اگر v واریانس مطلوب $(v = \frac{d^2}{t^2})$ برای برآورد مجموع جامعه باشد، آنگاه فرمول برآورد تعداد نمونه (n) با فرض انتساب ایتیموم $(n = \frac{(\sum N_i s_i)^2}{v + \sum N_i s_i^2})$ خواهد بود (منصورفر، ۱۳۸۷: ۳۲۲-۳۲۰).

جدول ۱: نمونه‌ی آماری دانشجویان به تفکیک دانشکده و مقطع تحصیلی

دانشکده	کل	نمونه	کارشناسی	کارشناسی ارشد
ادبیات و علوم انسانی	۱۳۹	۹	۶	۳
اقتصاد و علوم اداری	۸۴	۳	۲	۱
الهیات و معارف اسلامی	۷۲	۵	۴	۱
دامپزشکی	۱۸	۴	۲	۲
علوم تربیتی و روانشناسی	۷۸	۶	۴	۲
علوم ریاضی	۶۴	۳	۲	۱
علوم پایه	۱۳۸	۷	۵	۲
کشاورزی	۱۰۸	۶	۵	۱
معماری و شهرسازی	۲۴	۱	۱	۰
منابع طبیعی	۱۵	۴	۲	۲
مهندسی	۱۶۸	۱۲	۸	۴
کل	۹۰۸	۶۰	۴۱	۱۹

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

دانشجوی نخبه:

بر اساس ماده‌ی ۳ اساسنامه بنیاد ملی نخبگان، دانشجوی نخبه به فردی اطلاق می‌شود که حداقل دارای یکی از شرایط ذیل باشد:

۱. نفرات اول تا سوم المپیادهای معتبر علمی دانش‌آموزی و دانشجویی ملی و بین‌المللی.
۲. برگزیدگان مسابقات و جشنواره‌های علمی معتبر داخلی و خارجی از قبیل جشنواره بین‌المللی خوارزمی، جشنواره‌ی جوان خوارزمی، جشنواره‌ی علوم پزشکی رازی و جشنواره‌ی فارابی.
۳. برگزیدگان از میان مخترعان و مکتشفان ایرانی.
۴. برگزیدگان نفرات اول تا سوم مسابقات معتبر قرآنی داخلی و بین‌المللی.
۵. رتبه‌های برتر آزمون‌های سراسری مقطع کارشناسی.
۶. برگزیدگان از میان نفرات اول دانش‌آموخته‌ی رشته‌های دانشگاهی (کارشناسی و بالاتر) داخل کشور که دارای معدل کل حداقل ۱۷ می‌باشند (حدادگر و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰۰۸).

سازه‌ی نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران:

مجموعه فعالیت‌هایی که در رشته‌های گوناگون و در یک دوره‌ی معین (رضی، ۱۳۸۱: ۳۲)، با هدف دستیابی به شغلی متناسب با رشته‌ی تحصیلی (آزاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۷) و ارضای نیازهای مادی و جسمی، معنوی و روحی - روانی صورت می‌گیرد (رضی، ۱۳۸۱: ۳۲). برای سنجش سازه‌ی نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران از طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شد.

گویه‌ها در سطح سنجش رتبه‌ای و شاخص کلی سازه در سطح سنجش فاصله‌ای است. جهت بررسی اعتبار پرسشنامه از روش روایی صوری (قضاوت داوران) و به منظور بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که از ضریب بالای ۰/۷۰ برخوردار بوده است (جدول ۲).

جدول ۲: تعریف عملیاتی سازه‌ی نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران (ضریب آلفای کرونباخ=۰/۷۴)

ابعاد	ابعاد فرعی	معرف	گوبه	
ارضای نیازها	مادی	وضعیت درآمد	اغلب در کشور ما درآمدهای تخصیص یافته به افراد با سابقه‌ی تحصیلی درخشان کمتر از ارزش خدماتی است که ارائه می‌دهند	
		تأمین هزینه‌های پژوهشی	در ایران تأمین هزینه‌های پژوهشی به ندرت امکان‌پذیر است	
		وضعیت امکانات رفاهی	به‌عنوان یک دانشجوی نخبه از دولت انتظار دارم که متوسط امکانات رفاهی نخبگان کشورهای پیشرفته را فراهم سازد	
روحي - روانی	معنوی	نیاز فرد درجهت کمک به کاستن از آلام مردمی	نخبگان بهترین افراد برای پاسخگویی به مهم‌ترین مسائل جامعه در رشته‌ی خودشان هستند	
		ارائه‌ی خدمت به خلق بدون دریافت هزینه	آرمان متعالی یک انسان کمال‌گرا باید ارائه‌ی خدمت به واسطه‌ی شغل، بدون هیچ‌گونه چشمداشت مادی باشد	
		نیاز به تحصیل علم	نیاز نخبگان به برخورداری از فرصت‌های مطالعاتی، جهت تحصیل علم نیازی است که در کشور ما کمتر به آن توجه می‌شود	
			پاداش در قبال عمل متناسب با ارزش عمل	از دستاوردهای علمی که توسط دانشجویان نخبه حاصل شده به گونه‌ای شایسته تقدیر به عمل نمی‌آید
			برخورداری از قدرت رهبری در بین افراد عادی	احراز مقام نخبگی به یک معنا واگذاری پست‌های مدیریتی به نخبگان در حوزه‌های مختلف است
			انتظار شهرت متناسب با بزرگی یا کوچکی عمل	نخبگان، خارج از محافل علمی و در بین اقشار مختلف مردم شناخته شده نیستند
			برخورداری از امکان همکاری با افراد هم سطح	در جامعه‌ی فعلی نخبگان مشاغلی مشابه افراد عادی دارند و فرصت کار کردن با تیم‌های متشکل از افراد هم سطح خود را نمی‌یابند
			برقراری تعاملات سالم با همکاران در محیط کار	در ایران نیاز به برقراری تعاملات سالم با همکاران در محیط کار به شیوه‌ی مطلوبی ارضاء می‌شود
			اوقات فراغت متناسب با قابلیت‌های فکری	در کشور ما برنامه‌ریزی‌های خاصی به منظور بهره‌برداری بهینه از اوقات فراغت نخبگان وجود دارد
			تناسب شغل با رشته‌ی تحصیلی	فکر می‌کنم در شرایط موجود و با توانایی‌هایی که دارم بتوانم شغلی متناسب با رشته‌ام در داخل کشور بیابم. بلی <input type="radio"/> خیر <input type="radio"/>

یافته‌های پژوهش

۷۰ درصد اعضای نمونه را دانشجویان دختر و ۳۰ درصد آن را دانشجویان پسر تشکیل می‌دهند. از لحاظ میزان تمرکز نخبگان علمی در دانشکده‌ها می‌توان گفت دانشکده‌ی مهندسی با ۲۱/۴۳ درصد از بیشترین میزان تمرکز از نظر حضور نخبگان علمی برخوردار بوده و پس از آن به ترتیب دانشکده‌های ادبیات (۱۶/۰۷ درصد)، علوم پایه (۱۲/۵ درصد)، روان‌شناسی و کشاورزی (۱۰/۷۱ درصد)، الهیات (۸/۹۳ درصد)، اقتصاد و ریاضی (۵/۳۶ درصد)، دامپزشکی و منابع طبیعی (۳/۵۷ درصد) و معماری (۱/۷۹ درصد) در مراتب بعدی قرار دارند.

۶۹/۶۴ درصد دانشجویان نخبه در مقطع کارشناسی و بقیه در مقطع کارشناسی ارشد (۳۰/۳۶ درصد) مشغول به تحصیل بوده. بیش از نیمی از آنان (۵۸/۳ درصد) دارای معدلی بین ۱۸-۲۰ بوده و ۳۸/۳ درصد در بازه‌ی ۱۸-۱۶ و تنها ۳/۳ درصد از آنها معدلشان کمتر از ۱۶ است. میانگین معدل پاس‌گویان ۱۷/۹۸ می‌باشد. ۴۳/۹ درصد این دانشجویان موفق شده‌اند ۲ بار در سطوح مختلف المپیادها و مسابقات علمی مقام کسب کنند.

اغلب این دانشجویان (۸۸/۳ درصد) هرگز تجربه‌ی قبلی سفر به خارج از ایران را نداشته و تنها ۱۱/۷ از آنها چنین تجربه‌ای داشته‌اند. ۷۵ درصد اعضای نمونه آینده‌ی شغلی خود را در داخل کشور کمتر از حد متوسط و ۲۵ درصد بالاتر از حد متوسط ارزیابی نموده‌اند. ۶۷ درصد نخبگان تمایل به مهاجرت داشته و ۳۳ درصد تمایلی به خروج از کشور به قصد ادامه تحصیل یا کار ندارند.

به‌عبارتی ۸ درصد از نخبگان امیدی به آینده‌ی شغلی در ایران نداشته، در عین حال تمایلی به خروج از کشور نیز در بین آنان دیده نمی‌شود. این در حالی است که تمامی دانشجویانی که حداقل یکبار به خارج از ایران سفر کرده‌اند (۱۱/۷ درصد)، نه تنها آینده‌ی شغلی خود را کمتر از حد متوسط ارزیابی کرده بلکه تمایل به مهاجرت نیز در آنان وجود دارد.

جدول ۳: مقایسه‌ی شاخص‌های نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران در بین دانشجویان نخبه‌ی

دختر و پسر

معناداری	دختران		پسران		شاخص‌های نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۰	۱/۸۱	۸/۲۱	۱/۵۳	۶/۳۳	نیازهای مادی
۰/۷۴۱	۱/۷۸	۹/۰۰	۲/۰۳	۹/۰۰	نیازهای معنوی
۰/۰۹۱	۲/۵۵	۱۵/۵۷	۲/۱۷	۱۴/۳۹	نیازهای روحی - روانی
۰/۰۱۴	۴/۴۴	۳۴/۰۸	۳/۸۶	۲۲/۱۴	شاخص کلی نگرش به آینده‌ی شغلی
بازه‌ی شاخص نیازهای مادی: ۱۵-۳، حد وسط: ۹؛ بازه‌ی شاخص نیازهای معنوی: ۱۵-۳، حد وسط: ۹؛ بازه‌ی شاخص نیازهای روحی - روانی: ۳۰-۶، حد وسط: ۱۸؛ بازه‌ی شاخص کلی نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران: ۶۰-۱۲، حد وسط: ۳۶					

همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، تفاوت بین نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران بین دانشجویان نخبه‌ی دختر و پسر در سطح ۰/۰۵ معنادار است. اگر چه بین نگرش به آینده‌ی شغلی دانشجویان نخبه دختر و پسر از نظر شاخص ارضاء نیازهای مادی تفاوت معناداری وجود دارد، اما بین نگرش این دو گروه از نظر شاخص‌های ارضاء نیازهای معنوی و روحی - روانی تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. با این وجود، وجه اشتراک هر دو گروه در این است که نسبت به ارضای انواع نیازها (به استثنای نیازهای معنوی) و به‌طور کلی نسبت به آینده‌ی شغلی خود در ایران نگرش مثبتی ندارند (تأیید فرضیات اول و دوم). البته، مقایسه‌ی وضعیت تمامی شاخص‌ها نشان می‌دهد که این نگرش منفی در بین دانشجویان نخبه‌ی پسر قوی‌تر است.

جدول ۴: تبیین شاخص‌های نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران

متغیرهای پیش‌بین	ضریب بتا (B)	خطای استاندارد (SE.B)	فاصله‌ی اطمینان ۹۵٪ نسبت شانس	
			حداقل	نسبت شانس حداکثر (Exp(B))
مقدار ثابت	۰/۱۴**	۲/۲۳	-	۱/۱۵
نیازهای معنوی	-۰/۱۸**	۰/۱۵	۰/۶۳	۰/۸۴
نیازهای مادی	-۰/۳۱**	۰/۱۷	۰/۵۸	۰/۸۱
نیازهای روحی - روانی	-۰/۱۳**	۰/۱۳	۰/۶۸	۰/۸۰
تناسب شغل با رشته	-۰/۶۵**	۰/۵۸	۰/۶۲	۰/۹۱
**متغیر وابسته: تمایل به مهاجرت $P < ۰/۰۱$				

بر اساس جدول ۴، تمامی ضرایب رگرسیونی در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده و با توجه به ضریب تعیین (۰/۵۴)، می‌توان گفت ۵۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل قابل تبیین است. به این ترتیب، وجود این نگرش در بین نخبگان که شغل آینده‌ی آنها کمتر پاسخگوی نیازهای معنوی، مادی و روحی - روانی‌شان بوده و تناسب آن با رشته‌ی تحصیلی‌شان نیز کم است، احتمال تمایل به مهاجرت را در آنان افزایش خواهد داد (تأیید فرضیات ۳، ۴، ۵ و ۶).

جدول ۵: تبیین عوامل زمینه‌ای

فاصله‌ی اطمینان ۹۵٪ نسبت شانس			خطای استاندارد (SE.B)	ضریب بتا (B)	متغیرهای پیش‌بین
حداکثر	نسبت شانس (Exp(B))	حداقل			
-	۱/۹۷	-	۱/۱۰	۰/۶۸	مقدار ثابت
۲/۴۹	۱/۷۶	۰/۲۳	۰/۶۱	۰/۲۸	جنسیت
۱/۷۱	۱/۲۳	۱/۰۱	۱/۱۴	۲/۰۸**	سابقه‌ی مهاجرت
** متغیر وابسته: تمایل به مهاجرت $P < 0/01$					

بر مبنای جدول ۵، جنسیت هیچ‌گونه تأثیر معناداری بر افزایش یا کاهش احتمال تمایل به مهاجرت نداشته (عدم تأیید فرضیه‌ی ۷)، در حالی که در رابطه با سابقه‌ی مهاجرت می‌توان نتیجه گرفت که هر چقدر این سابقه بیشتر باشد، احتمال تمایل به مهاجرت نیز افزایش می‌یابد (تأیید فرضیه‌ی ۸).

جدول ۶: تبیین شاخص ارضای نیازهای مادی (۱)

مقدار آماری t	ضریب بتای استاندارد (β)	خطای استاندارد (SE.B)	ضریب بتا (B)	متغیر پیش‌بین
۸/۲۹	-	۰/۹۸	۸/۱۳	مقدار ثابت
۰/۹۲	۰/۵۴**	۰/۱۲	۰/۱۱	نیازهای مادی
** متغیر وابسته: نیازهای معنوی $P < 0/01$				

طبق جدول ۶، درباره‌ی اثر غیر مستقیم نیازهای مادی می‌توان گفت ارضای نیازهای مادی از طریق تحت تأثیر قرار دادن ارضای نیازهای معنوی احتمال تمایل به مهاجرت را افزایش یا کاهش می‌دهد (کاهش ارضای نیازهای مادی منجر به کاهش ارضای نیازهای

معنوی و در نتیجه افزایش احتمال تمایل به مهاجرت خواهد شد). در این مورد شاخص نیازهای مادی ابتدا بر روی شاخص نیازهای معنوی و سپس بر روی متغیر وابسته‌ی اصلی یعنی تمایل به مهاجرت تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، عدم برخورداری از امکانات دلخواه سبب کاهش انگیزه برای خدمت به دیگران خواهد شد. پس در جدول ۵ و همچنین جدول ۶ متغیرهای مستقل شاخص نیازهای معنوی و شاخص نیازهای روحی - روانی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده و تأثیر متغیر مستقل شاخص نیازهای مادی بر آن‌ها سنجیده شده است.

جدول ۷: تبیین شاخص ارضای نیازهای مادی (۲)

متغیر پیش‌بین	ضریب بتا (B)	خطای استاندارد (SE.B)	ضریب بتای استاندارد (β)	مقدار آماره‌ی t
مقدار ثابت	۱۰/۳۶	۱/۱۶	-	۸/۹۳
نیازهای مادی	۰/۶۴	۰/۱۵	۰/۶۳**	۴/۳۲
**متغیر وابسته: نیازهای روحی - روانی $P < ۰/۰۱$				

جدول ۷ نیز اثر غیر مستقیم نیازهای مادی را از طریق تأثیرگذاری بر نیازهای روحی - روانی نشان می‌دهد (کاهش ارضای نیازهای مادی منجر به کاهش ارضای نیازهای روحی - روانی و در نتیجه افزایش احتمال تمایل به مهاجرت خواهد شد).

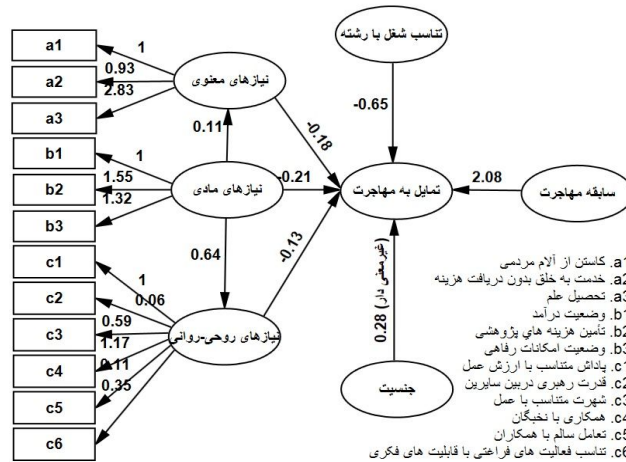
پس از حذف متغیر پیش‌بین جنسیت و اصلاح مدل مفهومی، سایر روابط علی مفروض مدل‌سازی شده (نمودار ۲) و تطابق مدل با داده‌های تجربی مورد بررسی قرار گرفته است (جدول ۸).

جدول ۸: شاخص‌های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری

P-Value	Chi-Square	Cimin/df	RMSEA	CFI	PCFI	PCLOSE
۰/۶۵	۱۶/۱۱	۰/۸۴	۰/۰۰	۱	۰/۶۸	۰/۰۴

بنابر نتایج مربوط به شاخص‌های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری، شاخص کی دو برابر با ۱۶/۱۱ با مقدار p برابر با ۰/۶۵ می‌باشد که حاکی از برازش مدل با داده‌های تجربی است. بنابراین، مدل مفهومی تحقیق و فرضیات ارائه شده در رابطه با آن (غیر از فرضیه‌ی مربوط به تأثیر جنسیت بر تمایل به مهاجرت) تأیید می‌شوند؛ به این معنا که از

بین عوامل زمینه‌ای، سابقه‌ی مهاجرت به‌طور مستقیم تمایل به مهاجرت را متأثر می‌سازد و از بین شاخص‌های نگرش به آینده‌ی شغلی در ایران، تناسب شغل با رشته‌ی تحصیلی، ارضای نیازهای مادی، معنوی و روحی - روانی به صورت مستقیم بر تمایل به مهاجرت تأثیرگذارند. افزون بر این، ارضای نیازهای مادی به صورت غیر مستقیم و از طریق تأثیرگذاری بر ارضای نیازهای معنوی و روحی - روانی نیز بر تمایل به مهاجرت تأثیرگذار است.



نمودار ۲: مدل تحلیلی تجربی

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، چنانچه دانشجوی نخبه احساس کند شغل آینده‌ی وی متناسب با رشته‌ی تحصیلی‌اش نخواهد بود و یا اینکه در ارضای انواع نیازهای خود (شامل نیازهای مادی، معنوی و روحی - روانی) دچار کمبود خواهد شد، تمایل به مهاجرت در او تقویت می‌گردد. این امر بویژه در رابطه با ارضای نیازهای مادی که می‌توانند سایر انواع نیازها را تحت تأثیر قرار دهند، مد نظر قرار می‌گیرد. از طرفی، دانشجویانی که تجربه‌ی سفر به خارج از کشور (بواسطه‌ی شرکت در المپیاد و غیره) را داشته‌اند، تمایل بیشتری برای مبادرت به این امر نشان می‌دهند. یافته‌های حاصل از تحقیقات حاجی

یوسفی و همکاران، ۱۳۸۵؛ جانمردی و همکاران، ۱۳۸۶؛ طالبی زیدی و همکاران، ۱۳۸۸ نیز مؤید موارد پیش گفته می‌باشند.

نکته‌ی قابل بحث دیگر در این پژوهش، عدم تأثیرگذاری جنسیت بر تمایل به مهاجرت است. این یافته مخالف با نظریه‌ی راونشتاین (۱۸۸۹)، درباره‌ی رابطه‌ی جنسیت با مسافت در مهاجرت نخبگان و پژوهش جانمردی و همکاران (۱۳۸۶)، در مورد مطالعه‌ی پدیده‌ی مهاجرت نخبگان در ایران از ۸۵-۱۳۳۲ است. راونشتاین ادعا می‌کند مهاجرت در مسافت‌های طولانی بیشتر در مورد مردان رخ می‌دهد، در حالی که این تحقیق نشان داد که عملاً جنسیت بر تمایل به مهاجرت تأثیری ندارد. البته، نظریه‌ی راونشتاین متکی بر امری عینی (عمل مهاجرت) است، حال آنکه یافته این پژوهش از جنس ذهنیات (تمایل به مهاجرت) می‌باشد و ما در صورتی این یافته را متناقض با نظریه‌ی راونشتاین می‌دانیم که این تمایلات در عمل محقق گردند. در صورتی که این امر محقق شود شاید بتوان دلیل آن را با استفاده از نظریه‌ی راونشتاین این‌گونه توضیح داد که مشکلات مربوط به مهاجرت مغزها (بویژه در مورد دختران) با استفاده از تکنولوژی و خطوط ارتباطی تسهیل یافته است. در زمینه‌ی پژوهش جانمردی و همکاران می‌توان تفاوت در نتایج را به تغییرات رخ داده در تمایلات نخبگان از ۱۳۸۵ تا بحال و عمومیت یافتن تمایل به مهاجرت در بین دانشجویان نخبه (اعم از دختر و پسر) نسبت داد.

در جمع‌بندی مباحث یاد شده می‌توان گفت بارزترین عنصری که تمایل به مهاجرت را در ذهن نخبگان علمی تقویت می‌کند، اختلال در ارضای نیازهای مادی است که قادر است سایر انواع نیازها را تحت تأثیر قرار دهد. هر چند در این بین سهم عنصر سنخیت شغل با رشته‌ی تحصیلی نیز قابل توجه است. علاوه بر نیازهای مادی، تجربه مشاهده مستقیم شرایط تحصیلی و شغلی سایر کشورها نیز مقوم تمایل به مهاجرت در بین عده‌ی دیگری از نخبگان علمی بوده است.

ارائه پیشنهادات و راهکارها

* عدم تقویت فرهنگ مهاجرت از سوی مشوقان: برخی اوقات مشوقان (بویژه اساتید، دوستان با تجربه و خانواده) به منزله‌ی گروه مرجع فرد عمل نموده و به این دلیل که معمولاً میزان الگوبرداری و تأثیرپذیری از این گروه‌ها در حد بالایی است، نگرش‌های منفی نسبت به آینده‌ی شغلی در داخل کشور را در آنها تقویت کرده و آنان را به ادامه‌ی تحصیل یا کار در خارج از کشور ترغیب می‌نمایند.

* هم‌تراز ساختن وزن تشویق‌ها: اغلب وزن تشویق‌های در نظر گرفته شده برای برخی از انواع گروه‌های نخبه بیش از نخبگان سایر زمینه‌هاست؛ بدین معنا که تشویق‌های منظور شده برای انواع مختلف نخبگان علمی چه از نظر مادی و چه از نظر معنوی تقریباً از ارزش و اهمیت یکسانی برخوردار نیست که این خود می‌تواند منجر به افزایش فشارهای روحی - روانی و برتری دادن به یک گروه خاص از نخبگان نسبت به سایر گروه‌های نخبگی و در نتیجه کاهش همبستگی میان آنان در زمینه‌های گوناگون گردد.

* نیازسنجی نخبگان: اجرای پژوهش‌هایی با هدف اولویت‌بندی نیازهای نخبگان در ابعاد گوناگون که از طریق نظرخواهی از خود آنان صورت گرفته باشند. به‌عنوان مثال نظرخواهی از نخبگان در رابطه با برنامه‌ها و شیوه‌های مورد نظرشان برای گذران اوقات فراغت به گونه‌ای که متناسب با برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های اصلی‌شان بوده و خدشه‌ای به این فعالیت‌ها وارد نسازد. این امر خود می‌تواند بیانگر ابراز توجهات بیشتر به آنها و ارزش قائل شدن به فعالیت‌هایشان باشد.

فهرست منابع:

- ازکیا، مصطفی و پارتازیان، کامبیز (۱۳۹۰). "بررسی نسبت تمایل ایرانیان در مهاجرت به دبی و تمایل آنان برای اقامت در این امیرنشین (طی سال‌های ۱۳۸۹-۱۳۷۹)". مجله‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره‌ی اول.
- اعظم‌آزاده، منصوره و دهقان دهنوی، آزاده (۱۳۸۸). "اشتغال دانشجویان: رابطه‌ی بین شبکه‌ی روابط اجتماعی و وضعیت شغلی"، فصلنامه‌ی مسائل اجتماعی ایران، دوره‌ی شانزدهم، شماره‌ی ۶۳.
- پاپلی یزدی، محمدحسین و رجیبی، حسین (۱۳۸۲). نظریه‌های شهر و پیرامون آن، تهران، انتشارات سمت.
- جانمردی، مهوش (۱۳۸۶). "مطالعه‌ی جامعه‌شناختی پدیده‌ی مهاجرت نخبگان در ایران از سال ۱۳۳۲ تا ۱۳۸۵ (مورد مطالعه: سقز در استان کردستان)"، پیک نور، دوره‌ی هفتم، شماره‌ی ۳.
- حاجی یوسفی، امیرمحمد و بهمرد، سمیه (۱۳۸۵). "چرایی مهاجرت نخبگان از ایران پس از پایان جنگ تحمیلی"، پژوهشنامه‌ی علوم سیاسی، شماره‌ی ۴.
- حدادگر، آرش؛ ادیبی، پیمان؛ هادی‌زاده، فاطمه؛ منجمی، علیرضا؛ افتخاری، حسین؛ حق‌جوی جوانمرد، شقایق؛ حسن‌زاده، غلامرضا؛ کرباسی، مجتبی؛ پاسالار، پروین و ناجی همایون (۱۳۸۹). "برگزاری اولین المپیاد علمی دانشجویان علوم پزشکی کشور: گزارش یک تجربه"، مجله‌ی ایرانی آموزش در علوم پزشکی (ویژه‌نامه‌ی توسعه‌ی آموزش)، دوره‌ی دهم، شماره‌ی ۵.
- جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر؛ علیوردی‌نیا اکبر و پورقاضی، شیوا (۱۳۹۳). "بررسی جامعه‌شناختی تمایل به برون‌کوچی نخبگان علمی"، راهبرد فرهنگ، شماره‌ی ۲۵.
- رضی، داوود (۱۳۸۱). "سنجش نگرش دانشجویان به آینده‌ی شغلی خود با توجه به عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر آن در دانشگاه مازندران"، مجله‌ی علوم انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان (ویژه‌نامه‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی).
- شاه‌آبادی، ابوالفضل؛ سپهردوست، حمید و چامه‌بزرگی، آمنه (۱۳۹۲). "تأثیر سرمایه‌ی انسانی بر نوآوری کشورهای منتخب سازمان توسعه‌ی همکاری اسلامی"، فصلنامه‌ی پژوهشنامه‌ی بازرگانی، شماره‌ی ۷۰.
- شولتز، دوان (۱۳۷۸). نظریه‌های شخصیت، ترجمه یوسف کرمی و دیگران، تهران، انتشارات ارس باران.
- شهرام‌نیا، امیرمسعود و اسکندری، مجید (۱۳۸۸). "ابعاد، ریشه‌ها و پیامدهای فرار مغزها از پیرامون به مرکز (مطالعه‌ی موردی: ایران)"، نشریه‌ی رهاورد، شماره‌ی ۲۴.

طالبی زیدی، عباسعلی و رضایی، جمشید (۱۳۸۸). "بررسی علل مهاجرت نخبگان دانشگاهی از مازندران طی سال‌های ۱۳۸۰-۱۳۷۰"، فصلنامه‌ی مدیریت، دوره‌ی ششم، شماره‌ی ۱۶.

عیوضی، محمدرحیم (۱۳۸۳). "نقش نخبگان در توسعه‌ی علمی کشور"، نشریه‌ی اندیشه‌ی انقلاب اسلامی، شماره‌ی ۱۱ و ۱۲.

فرتوک‌زاده، حمیدرضا و اشراقی، حسن (۱۳۸۸). "مدل‌سازی دینامیکی پدیده‌ی مهاجرت نخبگان و نقش نظام آموزش عالی در آن"، فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره‌ی ۵۰.

قانع‌راد، محمدامین (۱۳۸۷). "مشارکت گفتگویی در شبکه‌ی نخبگان دانش"، نشریه‌ی علوم اجتماعی آیین، شماره‌ی ۱۶.

مازلو، آبراهام (۱۳۶۷). انگیزش و شخصیت، ترجمه‌ی احمد رضوانی، انتشارات آستان قدس رضوی.

منصوفری، کریم (۱۳۸۷). روش‌های آماری، مؤسسه‌ی انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.

Adams, Jr., & Richard, H. (2003). International Migration, Remittances and the Brain Drain: A Study of 24 Labor Exporting Countries, World Bank, Development Research Group, Working Paper Series, June.

Bang, J. T., & Mitra, M. (2011). "Brain Drain and Institutions of Government: Educational Attainment of Immigrants to the US 1988-1998", *Economic Systems*, 35(3): 335-354.

Eicher, T., & Garsia-Penalosa, C. (2008). "Endogenous Strength of Intellectual Property Rights: Implications for Economic Development and Growth", *European Economic Review*, 52 (2): 237-258.

Hagsrrom, W. Q. (1975). *The Scientific Community*, London and Amsterdam: Fefer and Simons.

Lewer, J., & Van den berg, H. (2008). "A Gravity Model of Immigration", *Economics Letters*, 99(1): 164-167.

Ribeiro, J. S., Conceição, C., Pereira, J., Leone, C., Mendonça, P., Temido, M., Vieira, C. P., & Dussault, G. (2013). "Health Professionals Moving to ... and from Portugal", *Health Policy*, In Press.

Saxenian, A. (1999). *Brain drain or brain circulation*, Modern Asia Series, Harvard University, Asia center.