

فرار مغزها یا چرخش نخبگان؟ آسیب‌ها و منافع ملی

محمد مهدی رشیدی^۱

مقدمه

امروزه یکی از اصلی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت جوامع سرمایه انسانی است. بر این اساس کشورها سعی می‌کنند سرمایه انسانی و به ویژه نخبگان خود را حفظ کنند. در کشور ما طی سال‌های گذشته مسئله مهاجرت نخبگان روند صعودی را نشان می‌دهد، در آسیب‌شناسی این مسئله عوامل مختلفی مانند نبود فرصت و امکان برابر در کنار کم‌توجهی به نخبگان مورد اشاره قرار گرفته که موجب شده هر ساله بخشی از آن‌ها بار سفر بسته و راهی دیگر کشورها شوند. بر این اساس لزوم مدیریت نخبگان و استفاده از آن‌ها امری گریزناپذیر است. تجربه کشورهای توسعه یافته حاکی از آن است که مهاجرت نخبگان به گردش نخبگان تبدیل شده است. با این حال هنوز در کشورهای در حال توسعه یا کمتر توسعه یافته به اهمیت چنین مسئله‌ای کمتر توجه شده و به مدیریت نخبگان چندان پرداخته نشده است. بهر تقدیر سیاست‌گذاری درست می‌تواند باعث شود علاوه بر کشورهای گیرنده، کشورهای فرستنده نیز از منافع و مزایای مهاجرت منتفع شوند. مهاجرت بین‌المللی نخبگان که در شرایط جهانی امروز، گریزی از آن نیست، چنانچه به صورت چرخشی و در وضعیتی تعامل‌گونه، دادوستدی و تعادلی باشد، سرشار از فواید است و می‌تواند در انتقال دانش فنی، انتقال و تبادل دستاوردهای ارزشمند علمی و فرهنگی و تجارب ارزشمند ملت‌ها و جوامع بشری مفید واقع شود. با توجه به اهمیت این موضوع - همان‌طور که در شماره‌های قبلی اشاره شد. در هر شماره فصلنامه کارآفرینی به صورت مسلسل‌وار مقاله‌ای به پدیده مهاجرت نخبگان اختصاص خواهد یافت.

^۱ استادیار موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، rashidimm@yahoo.com

مهاجرت چیست؟

مهاجرت به صورت نمود بارزی از جریان قدرتمند جهانی شدن اقتصاد در دنیا در آمده و تأثیری عمیق بر اقتصاد و نیروی انسانی بیش از ۱۰۰ کشور جهان دارد (ارشاد، ۱۳۸۰). مهاجرت، فرایندی است که بر هر بعد حیاتی اجتماعی اثرگذارده و پویایی پیچیده‌ای آن را متحول می‌کند. از این رو، تحقیق پیرامون مهاجرت به شدت بین‌رشته‌ای است، به طوری که جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، تاریخ، علم اقتصاد، جغرافیا، جمعیت‌شناسی، روانشناسی و علم حقوق همگی به این موضوع ارتباط پیدا می‌کنند (کستلز و میلر، ۱۳۹۶). پی‌یرلروی، مهاجرت را یک اقدام اجتماعی-اقتصادی، مطابق با فطرت و نیازهای طبیعی انسان می‌داند. (زنجانی، ۱۳۸۰). رولان پیرسا، مهاجرت را حرکات افراد یا گروه‌ها می‌داند که تغییر دائمی یا طولانی‌مدت محل اقامت معمولی فرد را به دنبال دارد (همان). دونالد جی-بوگ، مهاجرت را پاسخ ارگانیسم انسانی به نیروهای اقتصادی-اجتماعی و جمعیتی در محیط تعریف می‌کند. (لهسایبی زاده، ۱۳۶۸). مهاجرت تغییر محل اقامت، ضمن عبور از مرزهای سیاسی برای مدت طولانی بیش از یک سال است. دو نوع مهاجرت وجود دارد: مهاجرت داخلی (درون‌مرزی) و مهاجرت خارجی (بین‌المللی یا برون‌مرزی) (وحیدی، ۱۳۶۴). مهاجرت بین‌المللی، بخشی از انقلاب فراملی است که به تغییر شکل جامعه‌ها و سیاست‌ها در جهان می‌انجامد. (کستلز و میلر، ترجمه طایفی، ۱۳۹۶). مهاجرت از گذشته تا زمان حاضر وجود داشته، اما در عصر حاضر پیچیدگی خاصی پیدا کرده است. (پورحدادیان، ۱۳۹۵). در یک بیان کلی، پدیده مهاجرت را به عنوان ورود یک شخص بیگانه برای اقامت دائم در یک کشور جدید تعریف می‌کنند. این پدیده دو وجه دارد:

۱. مهاجرت از مبدأ. مهاجرت به کشورهای خارجی یکی از متداول‌ترین روش‌ها برای زندگی در یک کشور دیگر است. این مسئله ریشه تاریخی دارد. بسیاری از مردم جهان تمایل دارند برای ارتقای سطح زندگی و یا تحصیلات و کسب و کار خود به یکی از کشورهای خارجی سفر کنند. انگیزه مهاجرت به طور کلی غالباً اقتصادی است، اگرچه عوامل مذهبی یا سیاسی هم ممکن است در این میان مهم باشد و در دهه‌های اخیر مواردی از این قبیل رخ داده است. البته شکاف عمیقی میان انبوه جمعیت آرزوکنندگان مهاجرت و گروه برنامه ریزان و دسته اقدام‌کنندگان به مهاجرت وجود دارد. لذا جمعیت ۷۰۰ میلیونی آرزوکنندگان مهاجرت به

چند ده میلیون برنامه‌ریز و اقدام کننده مهاجرت تقلیل می‌یابد (رصدخانه مهاجرت ایران، ۱۳۹۸). د در سطح جهان، ۲۳۰ میلیون مهاجر (رسمی و غیررسمی) وجود دارد که این جمعیت حدود ۳ درصد جمعیت جهان را تشکیل داده‌اند. تعداد کشورهای مهاجرپذیر از اوایل دهه ۱۹۰۰ از ۵۰ کشور به بیش از ۲۰۰ کشور افزایش پیدا کرده است. سالانه حدود ۱۵ میلیون مهاجرت می‌کنند که در یکی از این چهار طبقه قرار می‌گیرند: اقتصادی (۶ میلیون نفر)، دانش‌آموزی (۴ میلیون نفر)، خانوادگی (۲ میلیون نفر) و پناهندگی (۳ میلیون نفر). حدود ۲۰ میلیون پناهنده رسمی شناخته شده در سراسر جهان وجود دارد که ۸۶ درصد از آن‌ها در کشورهای همسایه قرار دارند و از دهه ۷۰، رشد ۷۰ درصدی داشته است. این ارقام در سال گذشته تغییری نداشته است، چرا که جمعیت جهان در همین راستا افزایش پیدا کرده است (gotr.com, 2019).

از هر ۳۰ نفر در دنیا یک نفر مهاجر است که این عدد پنج سال پیش، از هر ۳۵ نفر بود و با این روند پنج سال آینده از هر ۲۰ نفر می‌شود که در حقیقت با روند روبه رشدی در زمینه مهاجرت در دنیا روبه‌رو هستیم. موسسه گالوپ میل به مهاجرت در ۱۵۷ کشور دنیا را بررسی و اعلام کرده که ۷۵۰ میلیون نفر در دنیا تمایل دارند که خارج از کشور خودشان زندگی کنند. (صلواتی، ۱۳۹۷). امروزه جوامع دنیا در میزان بهره‌مندی از سرمایه‌های انسانی با یکدیگر در شرایط رقابت شدیدی به سر می‌برند. سرمایه فکری و ارتباطی نخبگان ثروت جامعه است و شرایط امکان آن جامعه را برای توسعه افزایش می‌دهد. امروز منتقدان حتی در کشورهای اروپایی بحث می‌کنند که چرا رقم مهاجرت مغزهایشان به استرالیا و آمریکا و کانادا زیاد است. در صورت تشدید کمبود نیروی کار در کشورهای پیشرفته باید انتظار داشته باشیم که روند فرار مغزها و نیروهای شایسته از کشور ما سرعت بیشتری پیدا نماید. در این صورت سازمان‌های ما برای جذب یا نگهداشت چنین نیروهایی با مشکلات فراوانی روبرو خواهند شد.

در دهه گذشته شرکت‌های چندملیتی بسیاری از فعالیت‌های خود را به کشورهای در حال توسعه به ویژه چین و هند و مالزی و... منتقل کرده‌اند. اخیراً مشاغل برتر هم به آن سوی آب‌ها منتقل می‌شود. کشورهای پیشرفته جهان سیاست‌های مهاجرتی‌شان را طوری برنامه‌ریزی کرده‌اند که در جهت جذب استعداد باشد. در یک بررسی که بر روی ۱۵۰ شرکت

از روی لیست «فورچون ۵۰۰» انجام شد شرکت‌ها حدود ۳۳ درصد نرخ خروج از خدمت (ریزش) سالیانه در این حوزه دارند (گنجی، ۱۳۹۳).

اما همواره ابهاماتی در این موضوع در کشورهای مبدأ وجود داشته است. به عنوان مثال اساساً مهاجرت امر مذمومی است یا امر ممدوحی است؟ مهاجرت مسئله کدام قشر و گروه اجتماعی است؟ مهاجرت چه ضررها و چه منافع برای فرد مهاجر؛ جامعه و دولت مبدأ و جامعه و دولت مقصد دارد؟ مدیریت مسئله مهاجرت چه نقشی می‌تواند از تبدیل یک تهدید ملی به یک فرصت ملی ایفا کند؟ مهاجرت یک تصمیم است یا یک فرایند؟ چه زمینه‌هایی انگیزه‌های مهاجرت را ایجاد و چه سازوکارها و عوامل آشکار و نهانی این انگیزه را به عمل تبدیل می‌کند؟ پیامدهای مهاجرت برای فرد و جامعه و دولت مبدأ و مقصد چیست؟ آیا می‌توان و مطلوب است که جلو مهاجرت گرفته شود؟ (دبیری مهر، ۱۳۸۷).

۲. کشور مقصد (میزبان). اساساً مهاجرت نخبگان در خیلی از کشورها به عنوان یک مسئله پذیرفته شده تلقی می‌شود. رشد و توسعه جوامع بشری در تمام حوزه‌ها، اکثر کشورها را بر آن داشته است تا مرزهای خود را با رعایت قوانین و مقررات داخلی کشور به سوی مهاجران خارجی باز کنند. در شهرهای خارجی ملیت‌های مختلف حضور دارند که تا حدودی فرهنگ خود را حفظ کرده‌اند. مثلاً رستوران‌های ایتالیایی، چینی، تایوانی، کره‌ای، آلمانی، فرانسوی، روسی، ترکی، یونانی، ایرانی و ... به وفور وجود دارند. همین‌طور زبان‌ها و لهجه‌ها و روابط خانوادگی و احترام به سنت‌های هر کشور در بین مهاجران دیده می‌شود. کشورهای زیادی در لیست کشورهای مهاجرپذیر جهان قرار گرفته‌اند و در همین راستا، آمار قابل توجهی را نیز به خود اختصاص داده‌اند؛ اما شبیه کشورهای مبدأ، در کشورهای مقصد هم همواره ابهاماتی در این موضوع وجود داشته است که به طور کلی مهاجرت خوب است یا بد؟ برخی از افراد عقیده دارند که مهاجرت به مرزهای کشورها تحمیل خواهد شد و بار مالیاتی شغلی و یک تهدید برای فرهنگ بومی کشورها محسوب می‌شود. بسیاری افراد دیگر نیز عقیده دارند که مهاجرت می‌تواند رشد اقتصادی کشورها را افزایش دهد؛ به ویژه برای کشورهایی که با کمبود نیروی متخصص و ماهر روبه‌رو هستند، به ایجاد یک جامعه پویاتر کمک می‌کند. آمار به طور وضوح نشان داده‌اند که مهاجران، مزایای اقتصادی قابل توجهی را برای کشورهای مهاجرپذیر ارائه می‌دهند. با این حال، هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی کوتاه‌مدت برای این

کشورها ایجاد می‌شود. مهاجرت‌پذیری در حوزه تجارت و کسب و کار نیاز به برنامه‌ریزی درازمدت برای جوامع دارد. به نظر می‌رسد ارائه یک راه‌حل ایدئال که از طریق سیاست‌های مالی و فرهنگی ارائه شده باشد می‌تواند خسارات وارد شده به کشورها را جبران کند. در کشورهایی مانند آمریکای شمالی همه چیز مبتنی بر تجارت است و اگر چیزی سودآور باشد با آن کنار می‌آیند، لذا مهاجرت نخبگان به آنجا رونق دارد. تعداد کشورهای مهاجرپذیر از اوایل دهه ۱۹۰۰ از ۵۰ کشور به بیش از ۲۰۰ کشور افزایش پیدا کرده است. این عوامل نشان دهنده این است که مرزهای بیشتری برای پذیرش مهاجرین گشوده شده است.

نخبگان

واژه نخبه در قرن هفدهم میلادی برای توصیف کالاهایی با مرغوبیت خاص به کار می‌رفت و بعدها کاربرد آن برای اشاره به گروه‌های اجتماعی برتر مانند واحدهای ضربت نظامی با مراتب عالی‌تر از اشرافیت تعمیم یافت. قدیمی‌ترین کاربرد آن در زبان انگلیسی بر طبق نوشته فرهنگ انگلیسی آکسفورد در «سال ۱۳۸۲ برای اشاره به گروه‌های اجتماعی بوده است. از دهه ۱۹۳۰ به بعد اصطلاح نخبه مورد توجه جامعه‌شناسان بخصوص ویلفردو پاره تو قرار گرفت. گاتتانو موسکا» و «رابرت میشلز» اندیشمندان جامعه‌شناسی ایتالیایی و آلمانی در سده‌های ۱۹ و ۲۰ میلادی با رد همخوانی واقعیت‌ها و اهداف نظام‌های مردم‌سالار بر این باورند که اغلب حلقه بسته‌ای از نخبگان بر سیاست و حکومت کشورها حاکم می‌شوند و در حقیقت نوعی الیگارشی به معنای طبقه‌ای از قدرتمندان یا اشراف بر توده مردم سیطره می‌یابند. همچنین «سی رایت میلز» جامعه‌شناس آمریکایی نیز جامعه نخبگان را جامعه‌ای درهم تنیده و هم پیوند می‌داند چرا که معتقد بود اعضای آن علاوه بر درک مشترک در مورد منافع و خط قرمزهای یکدیگر، از طریق همکاری‌های اقتصادی یا حتی پیوندهای خانوادگی با هم ارتباطی تنگاتنگ پیدا می‌کنند. همان‌طور که اشاره شد ویلفردو پارتو جامعه‌شناس و اقتصاددان ایتالیایی سده نوزدهم میلادی نیز در ایده پردازی و اندیشه ورزی خود، بیشتر بر جنبه‌های روانشناختی افراد تأکید داشت و افراد را از این منظر به دو گروه نخبه و توده تقسیم می‌کرد. برخی پارتو را در عرصه جامعه‌شناسی سیاسی به عنوان نظریه‌پرداز چرخش نخبگان می‌شناسند. پارتو جامعه‌شناس ایتالیایی در اواخر قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ اولین جامعه‌شناس سیاسی بود که این مفهوم را در جوامع مدرن مورد بررسی قرار داد و گفت زمانی که انباشت

افراد ناشایست در طبقه نخبگی و انباشت افراد شایسته در طبقه غیر نخبه به وجود آید، غیر از انقلاب راه دیگری برای تغییر وضع موجود وجود ندارد. (حاجی پور؛ ۱۳۹۷). نخبگان یا مغزها همان نیروهای انسانی کارآمد و متفکر یک جامعه هستند که با علم و دانش فنی خود به عنوان اندیشمندان، پزشکان، مخترعان، نوآوران و فرهیختگان علوم و فنون دیگر نه تنها به کشور خود که به بشریت خدمت می‌کنند (پورمجد، ۱۳۹۷). شاید بتوان ساده‌ترین تعریف نخبه را افراد تحصیل کرده و کارگران ماهر دانست مهاجرت نخبگان زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که ارتباط یک فرد متخصص با کشور خود به‌طور کامل قطع می‌شود و کشور مبدأ به هیچ عنوان از دانش و مهارت فرد موردنظر استفاده نمی‌نماید. قابل ذکر است که استفاده از واژه "مهاجرت مغزها" چندان مناسب نیست زیرا ممکن است این مفهوم را در اذهان متبادر کند که هر کس که صاحب تخصص بود و مهاجرت کرد مغز است و همه آنها بی باقی مانده‌اند ولو این که متخصص هم باشند مغز نیستند؛ یعنی طبق این واژه، مغزها رفته‌اند و بی‌مغزها مانده‌اند. بعضی از محققان به جای واژه مهاجرت مغزها از پرواز سرمایه انسانی استفاده می‌کنند (Wikipedia, 2005). بر اساس دو ملاک اقتدار و نفوذ، می‌توان نخبگان را به شش دسته تقسیم کرد: نخبگان سنتی و مذهبی، نخبگان تکنوکراتیک، نخبگان مالکیت، نخبگان کاریزمایی، نخبگان ایدئولوژیک، نخبگان سمبولیک، البته هر یک از نخبگان مذکور، ممکن است به تناسب نظام اجتماعی در جوامع خاصی مطرح شوند. نکته قابل توجه دیگر تفاوتی است که می‌توان بین مهاجرت متخصصان، روشنفکران و نخبگان قائل شد. مهاجرت سه گروه فوق‌الذکر از همه انواع مهاجرت‌ها مهم‌تر است. منظور از متخصصان و تحصیل کرده‌ها افرادی بودند که تحصیلات دانشگاهی و مشاغل علمی را به دست آورده بودند که بعدها اصطلاح در "طبقه متوسط جدید" به این گروه اطلاق شد که شامل افراد شاغل علمی، فنی و مدیریت‌های سطح بالا و اقشار پایین‌تر مرکب از شاغلان حرفه‌های عادی‌تر دفتری و اجرایی می‌شد. در حالی که روشنفکران را معمولاً متشکل از گروه‌های بسیار کوچک‌تری از افرادی می‌دانند که در آفرینش، انتقال و نقادی محصولات فرهنگی و اندیشه‌ها نقش مستقیمی دارند [۸] بنابراین به نظر می‌رسد روشنفکران را تقریباً در همه جوامع می‌توان یافت. (Carrington and Detragiache).

به باور کارشناسان نخبگان در ایران دارای تعریف نظری هستند اما از تعریف عملیاتی برخوردار نیستند. به عبارتی عرصه نظری نتوانسته جامعه عملی بپوشد. از طرفی برخی معتقدند

که ما فاقد یک ارگان یا سازمان یا مرکز بی‌طرفی که به شایستگی‌ها و لیاقت‌ها نگاه کند، هستیم. رابطه میان نخبگان و غیر نخبگان در علم جامعه‌شناسی مهم است. اگر این رابطه به درستی شکل نگیرد، می‌تواند منجر به آسیب‌های اساسی در جامعه شود که نمونه بارز آن ورود غیر نخبگان به حوزه نخبگان است. مسئله‌ای که یکی از معضلات کنونی ایران است. امروز کشور با انباشت افراد شایسته در گروه غیر نخبه روبروست که این افراد تمایل دارند به گروه نخبگان بپیوندند و در ساختار قدرت و حکومت قرار گیرند.

در سند راهبردی کشور در امور نخبگان، نخبه به فردی برجسته و کارآمد اتاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو؛ و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود؛ بنابراین تعریف نخبه با صاحب استعداد برتر فرق دارد. دومی به فردی اتاق می‌شود که با توجه به ویژگی‌های ذاتی خود امکان رسیدن به مرحله نخبگی را داراست ولی هنوز زمینه‌های لازم برای شناسایی کامل و بروز استعدادهای ویژه او فراهم نشده است.

نظریه‌های نخبگان چارچوبی برای توصیف و تحلیل پیدایی و برآمدن نخبگان و نیز جایگاه و نقش آن‌ها در جامعه به دست می‌دهد. همان‌طور که نظریه طبقات اجتماعی، همین کار را درباره‌ی «طبقات» انجام می‌دهد و اتفاقاً این دو نظریه، باهم دیگر ارتباط نزدیکی دارند و برای همین، در پاره‌ای مطالعات، در کنار هم مورد بحث قرار می‌گیرند نظریه‌های نخبگان، لزوماً به معنای «نخبه‌گرایی» نیست، زیرا حداقل بر اساس تلقی مدرن از علم (در مقایسه با فلسفه‌ی علم پسامدرن) بنای کار علم بر توصیف بی‌طرفانه است بنابراین در این نظریه نیز فرض بر این است که مفهوم نخبه، «مفهومی خنثی» تلقی می‌شود و بار معنایی ایدئولوژیک به آن داده نمی‌شود. حتی نظریه‌ی نخبگان، لزوماً نخبه‌ها را سرشیر جامعه نمی‌داند (Arsalan, 2003)

تنها برخی از رویکردهای موجود در مجموعه نظریات نخبگان، به طور مشخص، متمایل به نخبه‌گرایی هستند. (Arsalan, 2003) این موضوع به دلایل زیر ابعاد مهمی پیدا کرده که آن را به یک موضوع علمی پژوهشی تبدیل نموده است:

• مبحث جذب نخبگان و کم و کیف بهره‌مندی از خدمات آنان تحت تأثیر حجم فراوانی از مؤلفه‌های درهم تنیده فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است.

• این موضوع مستقیماً با خود نخبگان و تصمیمات فردی آنان گره می‌خورد. از آنجا که نخبگان کنشگرانی آگاه و هوشمندند، موضوعات مربوط به رفتار و کنش آنان موضوعاتی پیچیده است.

• جذب یا عدم جذب نخبگان در نظام اجتماعی دارای اثرات و پیامدهای مهمی است. این اثرات و پیامدها هم نظام علم و فناوری را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هم کل ساختار نظام اجتماعی را متأثر می‌کند.

• برای کشورهای در حال توسعه‌ای چون ایران که در مرحله رشد و خیز اقتصادی قرار دارند نیاز به توسعه منابع انسانی نخبه و به‌کارگیری متخصصان علمی و فنی نیاز حیاتی و مضاعف است (آراسته، ۱۳۷۸).

تفاوت مهاجرت نیروی کار با نخبگان

باید میان مهاجرت نیروی کار و مهاجرت نخبگان تفاوت قائل شد. مهاجرت نخبگان به این معناست که جامعه به دانش و تخصص نخبگان خود نیاز دارد، ولی این نیروها، مهاجرت دائمی یا نیمه دائمی را به کشورهای دیگر ترجیح می‌دهند. برای درک صحیح پدیده مهاجرت نخبگان توجه به چند نکته ضروری است:

۱. میان مهاجرت نیروی کار و مهاجرت نیروهای متخصص تفاوت وجود دارد.

۲. مهاجرت نیروهای متخصص زمانی به عنوان یک پدیده منفی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که در داخل کشور به تخصص آنان نیاز مبرم وجود داشته باشد و مهاجرت آن‌ها به گونه‌ای باشد که ارتباط شغلی و عملی آنان با داخل کشور به کلی قطع شود.

۳. گاهی به جای ذکر نام مهاجرت نخبگان از واژه فرار مغزها استفاده می‌شود. قابل توجه است که استعمال این واژه علاوه بر تداعی مهاجرت نخبگان نوعی اجبار در مهاجرت را نیز به ذهن متبادر می‌سازد.

۴. به تعبیر رئیس وقت سازمان ملی جوانان در برخی از محافل از این فرار در میان قشر جوان صحبت می‌شود که این امر اشتباه است و باید واژه هجرت فرهنگی علمی را به کار برد. هجرت برای معرفی افتخارات کشور به دنیا و کسب تجربه‌های بسیار ارزشمند است و هم‌اکنون زمان تشکیل نهضت انتقال فرهنگ کشور فرا رسیده است، چرا که این امر مهجور مانده است. (تهران امروز، ۳۱ مرداد ۱۳۸۹).

۵. واژه دیگری که بجای مهاجرت نخبگان می‌توان بکار گرفت، جابجایی نخبگان است. این واژه با واژه چرخش نخبگان قرابت زیادی دارد که در مبحث نظریه‌ها در کتاب حاضر به آن پرداخته خواهد شد.

مروری بر مهاجرت نخبگان در جهان

پدیده جهانی شدن تأثیرات مهمی در حوزه‌های زیر بر جای گذاشته است

۱. از بین رفتن مرزهای پیشین سیاسی، فرهنگی و اقتصادی.
۲. تضعیف فرهنگ‌ها و هویت‌های موجود در چارچوب دولت‌های ملی.
۳. پیشرفت سریع تکنولوژی‌های ارتباطی.
۴. تغییر مناسبات و روابط اجتماعی.
۵. توسعه هم‌زمان فرایندهای تکثر و شکل‌گیری اتحادهای منطقه‌ای و بین‌المللی (استقلال جمهوری‌های شوروی، بالتیک و یوگسلاوی و هم‌زمان پیوستن آن‌ها به پیمان‌های منطقه‌ای و جهانی (اسماعیلی، ۱۳۸۵).

نرخ مهاجرت نشان می‌دهد که مهاجرت در سراسر جهان امروزه رواج زیادی پیدا کرده است. به طور کلی به دلیل تبلیغات برای دنبال کردن زندگی در کشور دیگری تحریک ممکن است مزایای بیشتر، وضعیت مالی بهتر یا حتی فرصت‌های بهتری در انتظار مهاجران باشد. برخی از کشورها وجود دارند که مهاجران بیشتری را در مقایسه با سایرین تجربه می‌کنند که دلایل مختلفی برای آن وجود دارد. در مورد فرار مغزها باید به این مسئله توجه نمود که این یک پدیده اجتماعی که تنها در چند سال اخیر اتفاق افتاده باشد نیست، بلکه مسئله‌ای است که دنیا و خصوصاً جهان سوم از حدود ۴۰ سال قبل با آن روبروست، لیکن در این میان کشورهای در حال توسعه بیشترین ضرر را متحمل می‌شوند، چرا که اولاً حاصل سرمایه‌گذاری چندین ساله خود را که تقریباً غیرقابل جبران هم می‌باشد از دست می‌دهند و ثانیاً به واسطه اینکه از حیث نیروی انسانی به شدت از کمبود متخصص رنج می‌برند، بالاچار باید برای پیشبرد برنامه‌های خویش از متخصصان خارجی استفاده نمایند و در عین حال با گسترش آموزش و اعزام دانشجو به خارج از کشور متحمل هزینه بالایی شوند. (غفوری، ۱۳۷۹).

زمانی که بحث فرار مغزها پیش می‌آید، انتظار می‌رود با لیستی از کشورهای جهان سوم یا کشورهای توسعه نیافته مواجه شویم، اما حقیقت این است که حتی ثروتمندترین کشورهای جهان نیز از این معضل در امان نیستند. این پدیده در دهه ۱۹۶۰ در قالب مهاجرت نخبگان فکری و متخصصان فنی از کشورهای در حال توسعه به مقصد آمریکا، کانادا و اروپای غربی آغاز شد. البته مهاجرت نخبگان از کشورهای پیشرفته به کشورهای پیشرفته دیگر نیز، صورت گرفته است مثلاً کانادا، آلمان، انگلستان، آلمان و سوئیس در سال ۱۹۶۲ در صدر کشورهایی بودند که نیروهای متخصص آن‌ها به خارج به ویژه آمریکا مهاجرت کرده‌اند به طوری که در این سال از ۲۳ هزار پزشک خارجی شاغل در آمریکا ۵۸۵۸ نفر (۵ درصد) از کانادا، ۴۲۶۳ نفر (۱۸ درصد) از آلمان و ۹۰۴ نفر (۹٫۳ درصد) از ایران بوده که به ترتیب رده‌های اول، دوم و نهم قرار دارند. (انصاری و افقی، ۱۳۸۴). نکته قابل توجه در لیست ارائه شده در سال ۲۰۱۵ وجود کشور انگلستان در رتبه یازدهم لیست است. اتحادیه اروپا که بسیاری از کشورهای عضو آن جزو پیشرفته‌ترین کشورهای جهان هستند، سالانه شاهد خروج گسترده دانش‌آموزان از اتحادیه اروپا به ایالات متحده و در عوض ورود کارگران از کشورهای دیگر به این منطقه است. در حقیقت، تعداد زیادی از کارگران غیرمتخصص از شمال آفریقا، خاورمیانه و اروپای شرقی در حال تلاش برای رسیدن به اتحادیه اروپا و تعداد زیادی از نیروی‌های متخصص در اتحادیه

اروپا در تلاش برای خروج از این منطقه هستند. مشکل و معضل خروج نیروهای متخصص از اتحادیه اروپا ورود نیروی غیرماهر به این منطقه تا حدی گسترش یافته که کمیسیون اروپا در صدد طراحی یک برنامه مشابه کارت سبز ایالات متحده است تا بتواند از طریق آن مهاجران ماهر را جذب کند (تابناک، ۱۳۹۲). وقتی به پرواز سرمایه انسانی اشاره می‌شود، انتظار می‌رود که کشورهای دارای بالاترین میزان فرار مغزها شامل مواردی باشند که ما دوست داریم آن‌ها را کشورهای جهان سوم یا کشورهایی با توسعه ضعیف بنامیم؛ اما واقعیت این است که حتی ثروتمندترین کشورهای جهان نیز از آن مصون نیستند. اتحادیه اروپا و برخی از پیشرفته‌ترین کشورهای جهان به دلیل فرار زیاد مغزها به ایالات متحده، در حال از دست دادن کارشناسان ماهر هستند. البته مهاجران زیادی در تلاش هستند اقامت اتحادیه اروپا را به دست آورند، این‌ها اکثراً کارشناسان ماهری از آفریقای شمالی، خاورمیانه و اروپای شرقی هستند، اما مشکلاتی که کشورهای فقیر با آن روبرو هستند، بسیار حادتر است. برای آن‌ها امکان‌پذیر نیست که مهاجرانی از کشورهای دیگر را به جای کارشناسان متخصص خود (که به دنبال زندگی بهتر به خارج از کشور رفته‌اند)، جایگزین کنند. با مهاجرت بسیاری از آن‌ها، به تدریج وضعیت اقتصادی این کشورها بدتر می‌شود و افراد بیشتری مجبور به ترک کشور خود می‌شوند. این یک مارپیچ نزولی شریب با چشم‌اندازهای بسیار تند ایجاد می‌کند و عواقب ویرانگر فرار مغزها را به دنبال دارد (گنجی، ۱۳۹۳). موضوع فرار مغزها بر توسعه قاره آفریقا هم اثر گذاشته و این قاره هر روز در حال از دست دادن دانشگاهیان، دانشمندان، دکترها، پرستاران، حسابداران و دیگر متخصصان از طریق فرار مغزها به کشورهای غنی‌تر است. موضوع مهاجرت نخبگان در آفریقا یک امر مستمر بدون هیچ‌گونه کاهش است. (بندیکت و اوکیپر، ۲۰۱۲).

مهاجرت نخبگان در برخی از کشورها

الف) وضعیت کلی مهاجرت

نتایج ارزیابی جهانی نیروهای کار ۲۰۱۸ نشان می‌دهد به طور کلی میزان تمایل به مهاجرت شغلی با کاهش روبرو بوده است. در سال ۲۰۱۴، ۶۴٪ از شرکت‌کنندگان ارزیابی به اشتغال در خارج از کشورشان تمایل داشتند. شاید دلیل این امر، کاهش جابه‌جایی در جهان یا جهانی شدن مفهوم "شغل" باشد؛ به این معنی که دیگر نیازی نیست افراد زندگی فعلی

خود را برای یافتن رضایت شغلی و درآمد بهتر رها کنند. مطمئناً میزان جابه‌جایی در همه نقاط دنیا با کاهش روبرو نبوده است. بیش از ۹۰٪ هندی‌ها و ۷۰٪ از برزیلی‌ها در ارزیابی سال ۲۰۱۸ اذعان کرده‌اند برای یافتن کار خوب، حاضر به مهاجرت هستند. این دو کشور، جزو پرجمعیت‌ترین کشورهای جهان هستند که در هر دو، تمایل به مهاجرت نسبت به سال ۲۰۱۴ رشد چشمگیری داشته است. همچنین، پس از تغییرات سیاسی به وجود آمده در آمریکا و انگلستان، تمایل به کار کردن در کشور خارجی در بین جمعیت این دو کشور نیز افزایش داشته و در بیشتر کشورهای آفریقایی نیز این تمایل بالای ۷۰٪ بوده است. آنچه واضح است به طور کلی تمایل به مهاجرت شغلی با کاهش روبرو بوده است. از ۵۰ کشور پرجمعیتی که در این ارزیابی شرکت کرده‌اند، تنها ۷ کشور نسبت به سال ۲۰۱۴ به کار کردن در کشورهای دیگر علاقه نشان داده‌اند. این در حالی است که ۱۲ کشور از ۵۰ کشور پرجمعیت، با کاهش شدید در این بخش روبرو بوده‌اند (در تحلیل‌های ارزیابی، افزایش یا کاهش ۱۰ درصدی چشمگیر محسوب شده‌اند. در حال حاضر، در بین ۱۹۷ کشور، چین کمترین میزان تمایل برای مهاجرت شغلی را دارد زیرا در بسیاری از حوزه‌ها به کشوری پیشرو تبدیل شده و به همین خاطر، چینی‌ها کار کردن در خارج از کشور را برای پیشرفت شغلی‌شان غیرضروری می‌دانند. به نظر می‌رسد بهبود وضعیت اقتصادی در بسیاری از کشورهای اروپای شرقی و مرکزی دلیل کاهش تمایل به مهاجرت شغلی در این منطقه باشد. این در حالی است که در سال ۲۰۱۴ شرکت‌کنندگان ارزیابی در لهستان، کرواسی، اسلوانی و رومانی تمایل بسیاری برای کار در سایر کشورها داشتند. ظاهراً در این بخش از اروپا سرمایه‌گذاری‌های زیادی صورت گرفته و رشد اقتصادی بالاتر از حد میانگین جهانی باشد. معیارهای شخصی نیز در نتایج به دست آمده مؤثر بوده‌اند. اشخاصی که فرزند ندارند نسبت به اشخاصی که والد هستند تمایل بیشتری به مهاجرت شغلی دارند (۶۰٪ اشخاصی که فرزند ندارند در برابر ۵۲٪ افرادی که والد هستند). به همین ترتیب، افراد مجرد نیز نسبت به افراد متأهل تمایل بیشتری برای کار کردن در کشور خارجی دارند (۶۵٪ در برابر ۵۱٪). در میان شرکت‌کنندگان، ۶۱٪ از مردان به مهاجرت شغلی تمایل دارند، در حالی که ۵۳٪ از زنان به کار در کشور خارجی فکر می‌کنند. در نهایت، ۶۱٪ از افرادی که در دههٔ سوم زندگی خود هستند به مهاجرت شغلی علاقه‌مندند. این در حالی است که تنها ۴۴٪ از افراد ۶۰ سال به بالا خواهان کار در کشور خارجی هستند. از آنجایی که شرکت‌کنندگان در این نظرسنجی جوان هستند و بیشترشان خود را به عنوان

کارجو معرفی می کنند (در جهت رسیدن به خواسته هایشان انعطاف پذیر هستند)، ممکن است میزان ۵۷٪ تمایل به مهاجرت شغلی در کشورهایی غیر آمریکایی کمی اغراق آمیز باشد. با این حال، این کارمندان جوان هستند که با توانایی های به روز، استقامت جسمی و فکری و شوق به یادگیری، نظر شرکت های چندملیتی را به خود جلب می کنند (ایران تلنت، ۱۳۹۷).

ب) ارزیابی مهاجرت نخبگان

ارزیابی بند الف در مورد همه مهاجرین بوده است، اما در مورد نخبگان باید گفت که خروج افراد ماهر و تحصیل کرده تنها مختص کشورهای در حال توسعه نمی باشد و پدیده ای رایج در میان همه کشورهاست. وضعیت مهاجرت نخبگان در برخی از کشورها به شرح زیر است:

۱. روسیه: طبق محاسبه اداره آمار دولتی روسیه، در سال ۲۰۱۳ بیش از ۱۸۶ هزار نفر این کشور را ترک کردند. این رقم پنج برابر کسانی است که در سال ۲۰۱۱ از روسیه مهاجرت کرده بودند. گزارشی از سازمان ملل متحد نشان می دهد که در سال ۲۰۱۳ حدود ۴۰ هزار شهروند روسی درخواست پناهندگی کرده اند که در مقایسه با سال ۲۰۱۲ حاکی از یک افزایش ۷۰ درصدی است (ویکیپدیا، ۲۰۱۳).

۲. بریتانیا: در ۱۰ سال گذشته، بیش از ۱،۱ میلیون نفر دارای مدرک دانشگاهی، انگلستان را ترک کرده اند. این تعداد اگرچه در بین کشورهای عضو OECD به مراتب بزرگترین است، اما به دلیل هجوم زیاد مهاجران ماهر خارجی، انگلیس را تحت تأثیر قرار نداده است. در مطالعه ای تعداد نخبگان مهاجر بریتانیایی طی سال ۲۰۱۰-۲۰۱۱ میلادی ۱۴۷۳ نفر قید شده است. (Arslan et al, 2014)

۳. مالزی: مالزی به دلیل فرار مغز با مشکلات رو به رشدی روبرو است، زیرا کارشناسان دارای تحصیلات عالی، شغلی با درآمد بسیار بهتر در نزدیکی سنگاپور پیدا می کنند.

۴. چین: در سال ۲۰۰۹، حدود ۴۲۱۰۰۰ دانش آموز چینی تصمیم به ادامه تحصیل در خارج از کشور گرفتند. به خودی خود، این یک خبر خوب است، زیرا افراد دانش جدیدی را

کسب می‌کنند که می‌توانند برای دیگران به خانه برگردند. متأسفانه، بازگشت اتفاق نمی‌افتد، زیرا جوان‌های چینی تمایل دارند در کشورهای میزبان خود بمانند و زندگی خود را در آنجا ادامه دهند. در مطالعه‌ای تعداد نخبگان مهاجر چینی طی سال ۲۰۱۰-۲۰۱۱ میلادی ۱۵۲۹ نفر قید شده است. (Arslan et al, 2014)

۵. یونان: این کشور همیشه سهم خود از افرادی را که برای کار، کشور را ترک کرده‌اند، داشته است. از زمانی که بحران بدهی در سال ۲۰۰۸ منفجر شد، وضعیت نگران‌کننده شده است. در حدود سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۳ حدود ۳۵۰,۰۰۰ نفر یونان را ترک کرده‌اند. ۳٪ از کل جمعیت فقط در ۳ سال به خارج از کشور رفته‌اند. تعداد ۳۵۰۰۰ پزشک یونانی در آلمان مشغول به کار هستند. با توجه به اینکه تحصیلات دانشگاهی در یونان رایگان است، به نظر می‌رسد حداقل بخشی از پول کمکی که آلمان برای تسویه بدهی ارائه داده است پرداخت شده است (insidermonkey, 2015).

۶. پرتغال: وضعیت مهاجرت متخصصان حوزه بهداشت و پزشکی در کشور پرتغال نشان می‌دهد که از اوایل دهه ۱۹۹۰ کشور پرتغال مقصد مهاجرت متخصصان حوزه مراقبت‌های بهداشتی از دیگر نقاط جهان بوده است، اما این وضعیت در حال حاضر تغییر کرده و به جای اینکه این متخصصان به کشور پرتغال عزیمت کنند، متخصصان پرتغالی از این کشور مهاجرت می‌کنند. علت این امر عمدتاً به عواملی چون جستجو برای فرصت‌های اشتغال بهتر و کسب فرصت‌های توسعه حرفه‌ای است و برخی از مهاجرت‌های حوزه پزشکی کشور پرتغال مثل دانش‌آموختگان رشته پرستاری و دندان‌پزشکان به دلیل یافتن شغل، دستمزدهای پایین در حوزه‌های دولتی و خصوصی، سنگینی حجم کار، پاداش غیرمتناسب با عملکرد و دورنمای شغلی ضعیف صورت می‌گیرد (ریبیارو همکاران، ۲۰۱۳).

۷. آمریکا: در مطالعه‌ای تعداد نخبگان مهاجر آمریکایی طی سال ۲۰۱۰-۲۰۱۱ میلادی ۵۹۸ نفر قید شده است. (Arslan et al, 2014). از سوی دیگر طبق آمار بنیاد علوم آمریکا از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۳ میلادی، ۲۸۹۵۰۰۰۰ نفر در زمینه مهندسی و علم در بازار کار آمریکا وجود داشته است که از این تعداد ۵۱۷۹۰۰۰ هزار نفر مهاجر بوده‌اند. (NSF, 2018). صندوق بین‌المللی پول در گزارش سال ۱۹۹۸ میلادی تعداد ایرانیان با تحصیلات

دانشگاهی در آمریکا را ۱۰۵ هزار نفر ذکر کرده بود. اداره آمار آمریکا تعداد ایرانیان در این کشور را در سال ۲۰۱۷ میلادی، ۳۹۵۴۲۹ نفر تخمین زده است (Censusbureau, 2019). حدوداً نیمی از آن‌ها تحصیل کرده (نخبه) و حدود ۹۰۰۰ نفر از آنان پزشک و جراح‌اند.

۸. فرانسه: در مطالعه‌ای تعداد نخبگان مهاجر فرانسوی طی سال ۲۰۱۰-۲۰۱۱ میلادی ۶۱۹ نفر قید شده است. (Arslan et al, 2014)

۹. هند: در مطالعه‌ای تعداد نخبگان مهاجر آمریکایی طی سال ۲۰۱۰-۲۰۱۱ میلادی ۲۲۳۹ نفر قید شده است. (Arslan et al, 2014)

۱۰. فیلیپین: در مطالعه‌ای تعداد نخبگان مهاجر فیلیپینی طی سال ۲۰۱۰-۲۰۱۱ میلادی ۱۵۴۵ نفر قید شده است. (Arslan et al, 2014)

۱۱. کره جنوبی: در مطالعه‌ای تعداد نخبگان مهاجر کره جنوبی طی سال ۲۰۱۰-۲۰۱۱ میلادی ۸۱۱ نفر قید شده است. (Arslan et al, 2014)

۱۲. کانادا: به لحاظ مهاجرت بسیاری از ایرانیان به کانادا در سال‌های اخیر به این کشور (که بخشی از آن به دلیل سیاست‌های ضد مهاجرت دونالد ترامپ رئیس‌جمهور آمریکا بوده است) بخش کانادا به تفصیل ذکر می‌گردد:

سیاست جذب نخبگان در آمریکا به ویژه در دهه اخیر و پیگیری نیروی کار در صنایع کلیدی باعث شده که تا سال ۱۳۸۵ پنج برنده جایزه نوبل در کانادا و ۳۰ درصد دانشمندان برجسته این کشور در زمینه تکنولوژی به آمریکا مهاجرت کنند (اسماعیلی، ۱۳۸۵). در مطالعه‌ای تعداد نخبگان مهاجر کانادایی طی سال ۲۰۱۰-۲۰۱۱ میلادی ۵۶۱ نفر قید شده است. (Arslan et al, 2014). در دهه‌های اخیر مهاجرت معکوس شروع شده است. در کانادا مهاجران بخش عظیم و پویای جمعیت را تشکیل می‌دهند. کل جمعیت مهاجر به کانادا بالغ بر ۶ درصد جمعیت است که در شهرهای زیادی از جمله کلگری پراکنده‌اند و به دلیل همین پراکندگی وضعیت مهاجرت به شهرهای مختلف کانادا از تفاوت‌هایی برخوردار است. مثلاً نتایج تحقیقی در سال ۲۰۰۹ وضعیت مهاجرت زنان به این شهر را به صورت زیر نشان می‌دهد

(به‌طور طبیعی این وضعیت تا حدودی در مورد مردان مهاجر هم صدق می‌کند؛ البته این امر مستلزم تحقیقی مستقل است):

۱. اکثریت قابل توجهی از زنان مهاجر به کلگری از لحاظ وضعیت مهاجرت، در وضعیت "اقامت دائم" قرار دارند (۴۰ درصد) و ۲۸ درصد از پاسخگویان در وضعیت شهروندی و فقط ۲ درصد در وضعیت توریستی قرار دارند. هم‌چنین حدود ۳۴ درصد از زنان مهاجر به دلیل تحصیلات همسرشان، ۳۲ درصد به دلایل فرهنگی- اجتماعی، حدود ۱۴ درصد به دلیل تحصیلات خودشان؛ ۸ درصد به دلیل تحصیل فرزندان‌شان و عوامل شغلی و ۴ درصد به دلایل سیاسی به کلگری مهاجرت کرده‌اند.

۳. از نظر رضایت از مهاجرت به کلگری، ۳۶ درصد از زنان مهاجر در حد زیاد، ۳۰ درصد در حد متوسط، ۲۴ درصد در حد خیلی زیاد، ۸ درصد در حد کم و ۲ درصد اصلاً، از مهاجرت به کانادا رضایت دارند. ۷۴ درصد زنان مهاجر در کانادا شاغل و ۲۶ درصد غیر شاغل می‌باشند.

۴. سازمان‌ها و مؤسسات کانادایی، معمولاً مدارک تحصیلی ایران را قبول ندارند (حتی مدارک تحصیلی کشورهای اروپایی، آمریکا، یا حتی سایر استان‌های کانادا در استانی دیگر به دشواری قابل قبول است). لذا فرد مجبور است مجدد درس بخواند، یا بعضی واحدهایی را که مورد قبول نیست، در دانشگاه دوباره بگذراند تا مدرک تحصیلی‌اش مورد قبول واقع شود. این دوره آموزشی برای افرادی که می‌خواهند در رشته تخصصی خود کار کنند، ضروری است.

۵. عدم آمادگی برای پذیرش مشاغل در بدو ورود و نداشتن اجازه کار مانع از اشتغال زنان ایرانی مهاجر می‌شود. پیدا کردن کار مناسب با حقوق مکفی جنبه حیاتی دارد؛ زیرا پیدا کردن کار با مشکلاتی همراه است. در کانادا به خارجی که تخصص کمی داشته باشد، با اکراه کار می‌دهند، اما اگر شخص در کارش تخصص داشته باشد، معمولاً بی‌چون‌وچرا پذیرفته می‌شود. برای پیدا کردن کار، فرد باید تجربه کاری داشته باشد؛ اما تجربه کار در خارج از کانادا، چندان مفید واقع نمی‌شود و باید در خود کانادا تجربه کاری داشت. داشتن حداقل شش ماه تجربه کاری ضروری است. برای کسب تجربه در کانادا، بهتر است فرد مهاجر پس از کسب معلومات و گذراندن دوره‌های آموزشی به دنبال کاری با حداقل دستمزد بگردد

تا بتواند تجربه بیاموزد. بسته به این که استعداد و مهارت فرد در چه حدی است از سه ماه تا شش سال طول می کشد تا فرد تحصیلاتش را تکمیل نماید و کاری پیدا کند. در صورتی که فردی «تاپ» باشد، یعنی علاوه بر تسلط بر زبان، در کارش برجسته باشد یا به نوعی شناخته شده باشد و به نحوی بتواند مهارت‌های بالای خود را به طریق ارائه دهد که صاحبان سازمان‌ها را متقاعد کند، ممکن است بتواند در همان هفته‌های اول یا ماه‌های اول کار پیدا کند. در غیر این صورت، در حالت عادی برای اکثر افراد متوسط، کاریابی متناسب با مدارک تحصیلی مدتی طولانی نیاز دارد.

۶. اگر شخص موقع مهاجرت، هزینه چند سال گذران زندگی خود را (مثلاً از قرار ماهی دو هزار دلار کانادا) همراه داشته باشد، می‌تواند با آرامش خاطر به کسب معلومات و تجربه کاری بپردازد. در غیر این صورت مجبور است به کارهای سطح پایین و کم درآمد تن در دهد که همین ممکن است او را از دست یافتن به تحصیل و تجربه کاری باز دارد.

۷. کسب و کار و تحصیلات و تجربه کاری، منوط به تسلط به زبان انگلیسی (فرانسه) است. زبان، مهم‌ترین وسیله ارتباط فرهنگی است، میزان درک افراد از فرهنگ و جامعه و اعضای آن به میزان تسلط به زبان آن جامعه بستگی دارد - ایرانیان از نظر میزان تسلط به زبان طیف وسیعی را تشکیل می‌دهند، افراد باسوادتر با تحصیلات عالی آشنایی بیشتر به زبان دارند. این که چه تعداد ایرانی به چه میزانی به زبان تسلط دارند، بستگی به نوع مهاجرین، سیاست مهاجرت و پناهنده‌پذیری کانادا در زمان‌های مختلف دارد. مثلاً طبق آمار، تعداد مهاجران ایرانی با مدرک دیپلم یا کمتر در دهه ۱۹۹۰ افزایش یافته است؛ لذا می‌توان گفت که مهاجران ایرانی اخیر آشنایی کمتری به زبان دارند. چون در این باره آمار رسمی در دست نیست لذا فقط می‌توان به این قبیل نشانه‌های غیرمستقیم استناد کرد. آن‌هایی که آشنایی کمتری نسبت به زبان دارند، الزاماً درکشان از جامعه کانادا ضعیف‌تر و ارزیابی آن‌ها از این جامعه در مجموع نامطلوب‌تر و منفی‌تر است. افرادی که دارای تحصیلات دانشگاهی هستند و در زمینه تخصصی خود به کار مشغول‌اند نه تنها می‌توانند از مواهب فرهنگی جامعه کانادا بهتر استفاده کنند بلکه نسبت به این کشور نظر مثبت‌تری نیز دارند. (فقط آن‌هایی که زبان خوب بلدند می‌توانند از مجله، کتاب، فیلم، گالری، موزه، تئاتر و ... استفاده کنند). آشنایی با زبان کمک می‌کند که فرد در زمینه تخصصی خود، کار پیدا کند.

آن‌هایی که در این مقوله می‌گنجند موفق‌ترین افراد هستند؛ زیرا آن‌ها هم در حرفه خود مشغول به کارند و هم به خاطر تسلط به زبان می‌توانند ارتباطات بهتری برقرار کنند و عناصر فرهنگی جامعه را بهتر و بیشتر درک کنند. افرادی که دارای تحصیلات دانشگاهی هستند، اما تسلط کافی به زبان ندارند، نمی‌توانند در رشته تخصصی خود کار پیدا کنند؛ و اگر هم موفق به پیدا کردن شوند، هرگز موفق نمی‌شوند به نحو احسن استعدادها و معلومات خود را در معرض نمایش بگذارند؛ و اگر فرد در زمینه کاری خودش برجسته نباشد، نمی‌تواند جای پای برای خود باز کند. به قول فردی که مقیم کانادا است: کسی که نتواند استعدادهایش را نشان دهد به ته خط می‌افتد. این مصداق ایرانیانی است که استعداد و مهارت دارند اما زبان گویا برای ابراز ندارند. هم‌چنین سن مهاجر می‌تواند در موفقیت و چگونگی زندگی او، تعیین‌کننده باشد. ه) وقتی فرد کار پیدا کرد باید سخت بکوشد تا کاری را که پیدا کرده از دست ندهد و انجام این کار آسان‌تر از پیدا کردن خود کار نیست.

۸. سن از چند لحاظ روی زندگی و موفقیت فرد مهاجر اثر می‌گذارد: میزان تسلط به زبان در موفقیت فرد تعیین‌کننده است و سن روی یادگیری زبان اثر مستقیم دارد، اصولاً یادگیری و تطبیق با محیط با افزایش سن مشکل‌تر می‌شود زیرا که عادات و خلیقات شکل گرفته به آسانی قابل تغییر نیست، از آن جایی که کسب تجربه مستلزم زمان است، جوان‌ترها بیشتر وقت و فرصت دارند تا در محیط جدید تجربیاتی بیاموزند، در حالی که مسن‌ترها فرصت زیادی برای صبر کردن، آزمون و خطا و ایجاد ارتباطات لازم را ندارند، بالاخره با افزایش سن، امکان داشتن خانواده و بچه یا بچه‌ها بیشتر می‌شود و فرد در قبال خانواده‌ای مسئولیت بیشتری نسبت به مجردها (که اغلب جوان هستند) پیدا می‌کند. بدین ترتیب امکان سرمایه‌گذاری و صرف وقت، روی کار، شغل و تحصیل کمتر شده و به همان نسبت امکان موفقیت کمتر می‌شود.

۹. یکی دیگر از عوامل مهم و تأثیرگذار، تأهل یا مجرد و نیز داشتن بچه است. اصولاً برای زنان مهاجر داشتن بچه هزینه‌بر است و مانع کار کردن مادر می‌شود، نگهداری و پرستاری از او مشکلات مادر را شدیدتر می‌کند؛ نگهداری از فرزندان خردسال به دلیل گرانی هزینه‌های مهدکودک دشوار است؛ بچه‌های خردسال (قبل از ورود به مدرسه) نیازمند مراقبت بیشتری هستند و اگر بچه نوجوان باشد، ممکن است بر مشکلات خانوادگی بیفزاید؛ در صورت جدایی

احتمالی زن و شوهر، وجود بچه موجب بروز اختلالات روانی و سایر مشکلات می‌شود که کمترین نتیجه منفی آن، اتلاف وقت و پول است. (مه‌دوی و سلماسی، ۱۳۸۸).

بخشی از خسارت‌های اقتصادی مهاجرت هم‌وطنان

آمار دقیقی از ثروت ایرانیان در سراسر جهان در دست نیست. بر اساس تحقیقات مقدماتی به عمل آمده از سوی مرکز پژوهش‌های مجلس، ثروت ایرانیان مقیم خارج در سال ۱۳۸۶ حدود ۱۳۰۰ میلیارد دلار و ثروت ایرانیان مقیم آمریکا به تنهایی بالغ بر ۹۰۰ میلیارد دلار بوده است. این برآورد در سال ۱۳۹۴ به حدود ۳ تا ۴ هزار میلیارد دلار افزایش یافته که حدود ۱۰ برابر تولید ناخالص داخلی ایران و نزدیک به ۴ برابر کل درآمدهای نفتی ایران در طول یکصد سال گذشته است. تخمین زده می‌شود که در آمریکا ثروتی که توسط ایرانیان خارج از کشور مدیریت می‌شود، بیش از ۲ هزار میلیارد دلار است. فقط در سال ۱۳۹۰ ایرانیان ساکن آمریکا حدود ۴۰۰ میلیارد دلار در خارج از ایران سرمایه‌گذاری کرده‌اند که تقریباً معادل تولید ناخالص داخلی ایران است (فایننشال تریبون، ۲۰۱۶) علاوه بر کشورهای صنعتی آمریکا و اروپا، سرمایه ایرانیان مهاجر به سوی کشورهای در حال توسعه نیز سرازیر شده است. مقصد بخش بزرگی از سرمایه‌های خارج شده از ایران، کشورهای حوزه خلیج فارس بوده و امارات متحده عربی، کویت، قطر و عمان سهم بالایی از سرمایه‌های ایرانیان مهاجر را جذب کرده‌اند. در سال ۲۰۱۳ حدود ۸۰ هزار شرکت ایرانی در دوبی حضور داشته‌اند و هزاران ایرانی در بخش مسکن و بورس دوبی سرمایه‌گذاری کرده‌اند. مالزی، ترکیه، ارمنستان و گرجستان از دیگر کشورهایی هستند که در سال‌های اخیر سرمایه ایرانیان مهاجر و حتی قسمتی از پس‌اندازهای داخل ایران را جذب کرده‌اند؛ ولی کشور ایران که برای تسریع آهنگ رشد و توسعه به این سرمایه‌ها نیازمند است، بهره‌ای از سرمایه‌های کلان مهاجران ندارد. (خبربان، ۱۳۹۹)

گزارش بانک جهانی

بانک جهانی در گزارشی نشان می‌دهد که علیرغم فریب ارائه دستمزدهای بالاتر و با این که جریان تجارت و سرمایه‌گذاری جهانی در این مدت به صورت نمایانی گسترش یافته است،

اما نرخ دستمزد مهاجران به عنوان بخشی از جمعیت جهانی بیش از پنج دهه بدون تغییر باقی مانده است. بین سال‌های ۱۹۶۰ و ۲۰۱۵، سهم مهاجران در جمعیت جهانی بین ۲,۵ تا ۳,۵ درصد در نوسان بوده است. نکات برجسته یافته‌های کلیدی گزارش شامل موارد زیر است:

- جریان مهاجرت به دلیل موقعیت و شغل بسیار متمرکز است.
- در حال حاضر، ۱۰ کشور، مقصد برتر ۶۰ درصد از حدود ۲۵۰ میلیون مهاجر بین‌المللی در جهان را تشکیل می‌دهند.
- با کمال تعجب، سطح مهاجرت با بالا رفتن سطح مهارت افزایش می‌یابد.
- ایالات متحده، انگلیس، کانادا و استرالیا میزبان تقریباً دو سوم مهاجران دارای تحصیلات عالی هستند.
- ۸۵ درصد از همه برندگان جایزه نوبل علوم که در اوج استعداد هستند، به ایالات متحده مهاجرت کرده‌اند.
- سطح تحصیلات زنان خصوصاً در کشورهای در حال توسعه به سرعت در حال افزایش است، اما رشد فرصت‌های شغلی محدود است. در نتیجه، زنان تحصیل کرده دانشگاهی از کشورهای کم درآمد و متوسط، بیشترین گروه در بین مهاجران به کشورهای پردرآمد هستند.
- تعداد مهاجران بین‌المللی همچنان متوسط باقی مانده است، اما مهاجران غالباً در همان مکان‌ها به انواع مشاغل می‌رسند. سیاست‌های بهتر می‌تواند این انتقال‌ها را به گونه‌ای مدیریت کند که مزایای بلندمدت را برای شهروندان و مهاجران تضمین کند.

جمع‌بندی

در کشور ما طی سال‌های گذشته مسئله مهاجرت نخبگان روند صعودی را نشان می‌دهد، در آسیب‌شناسی این مسئله عوامل مختلفی مانند نبود فرصت و امکان برابر در کنار کم‌توجهی به نخبگان مورد اشاره قرار گرفته که موجب شده هر ساله بخشی از آن‌ها بار سفر بسته و راهی دیگر کشورها شوند. بر این اساس لزوم مدیریت نخبگان و استفاده از آن‌ها امری گریزناپذیر است. در این مقاله برای بررسی ماهیت مهاجرت؛ به مواردی مانند مهاجرت از مبدأ؛ کشور مقصد (میزبان)؛ نخبگان؛ نظریه‌های نخبگان؛ تفاوت مهاجرت نیروی کار با نخبگان؛ مروری بر مهاجرت نخبگان در جهان و مهاجرت نخبگان در برخی از کشورها

پرداخته شده و سپس ارزیابی از مهاجرت نخبگان به ۱۲ کشور بخصوص کانادا ارائه شده است. بخشی از خسارت‌های اقتصادی مهاجرت هم‌وطنان و گزارش بانک جهانی نیز بخش نهایی مقاله را تشکیل می‌دهد.

منابع

ابیلی، خدایار، رشیدی، محمدمهدی (۱۳۸۸)، مطالعه وضعیت موجود توسعه منابع انسانی با تأکید بر الزامات توانمندسازی. تهران: فصلنامه مدیریت، سال سوم، شماره ۹. رشیدی، محمدمهدی و همکاران (۱۳۹۸). مدیران با استعداد ساخته می‌شوند متولد نمی‌شوند. چاپ اول. انتشارات سیدآقا اصفهان.

"IMF research economist Enrica Detragiache and U.S. Bureau of Labor Statistics economist William J. Carrington in the IMF's quarterly magazine, Finance and Development (v. ۳۶, n. ۲(July ۱۹۹۹)". Archived from the original on ۳۱-۰۸-۲۰۰۹. Retrieved .۲۱-۱۲-۲۰۱۱

Frances Harrison (January ۸, ۲۰۰۷). "Huge cost of Iranian brain drain". BBC News. Archived from the original on March ۲۹, ۲۰۱۲. Retrieved April ۲۲, ۲۰۰۸.

"Clarification On The 'Brain Drain.'". Rferl.org. ۱۲-۰۴-۲۰۰۴. Archived from the original on ۲۶-۰۵-۲۰۱۱. Retrieved .۳۱-۰۳-۲۰۱۱

"Iran Faced With Growing Brain Drain: Report". payvand.com. Archived from the original on ۲۵-۰۴-۲۰۱۷. Retrieved .۰۳-۰۶-۲۰۱۲