

بررسی عوامل روان‌شناختی اجتماعی مؤثر بر تمایل اعضا هیئت علمی دانشگاه‌های شهر تهران به مهاجرت به خارج

علیرضا محسنی تبریزی*

ماندانا عدل☆

مقاله حاضر براساس بخشی از اطلاعات مأخوذ از پیمایش «اعضا هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با هدف بررسی عوامل روانی-اجتماعی مؤثر بر تمایل اعضا هیئت علمی به مهاجرت به خارج از کشور» تدوین و تنظیم شده است. با استفاده از روش پیمایش و تکنیک پرسشنامه، اطلاعات مورد نیاز گردآوری شده است. جامعه آماری تحقیق را کلیه اعضا هیئت علمی رسمی شاغل در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تشکیل می‌دهد. نمونه آماری تحقیق ۱۲۰ نفر عضو هیئت علمی است که براساس قواعد تعیین حجم نمونه و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق و نیکویی برازش مدل نظری نشان می‌دهد که تمایل به مهاجرت به‌طور معکوس با رضایت شغلی، احساس امنیت شغلی، احساس رضایت از زندگی، درجه مشارکت سیاسی-اجتماعی، سال‌های اشتغال در دانشگاه و عوامل مداخله‌گر رابطه دارد. همچنین تمایل به مهاجرت به‌طور مستقیم با وضعیت اجتماعی-اقتصادی، عوامل دافعه و عوامل جاذبه همسته است. نتایج حاصله از کاربرد رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر نشان می‌دهد که متغیرهای رضایت شغلی، مشارکت اجتماعی-سیاسی، عوامل جاذبه، سال‌های اشتغال در دانشگاه و عوامل مداخله‌گر به عنوان تعیین‌کننده‌ترین عوامل تأثیرگذار بر انگیزش به مهاجرت اعضا هیئت علمی مطرح‌اند. این متغیرها حدود ۴۵ درصد از کل تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. واژگان کلیدی: مهاجرت نیروی متخصص، انگیزش به مهاجرت، رضایت شغلی، اکتیویسم، عوامل دافعه، عوامل جاذبه، عوامل مداخله‌گر، SES.

مقدمه

مهاجرت‌های بین‌المللی، به‌ویژه مهاجرت متخصصان و نیروهای کارآزموده و ماهر در همهٔ جُزف، مشاغل و آفرینندگی‌ها در چند دههٔ گذشته، و عمدتاً بعد از جنگ جهانی دوم، در زمره موضوعات تحقیقی و تدقیقی محققان و از مسایل مورد توجه و علاقه دولت‌ها و سیاستمداران بوده است. این موضوع همچنین یکی از مسایل اصلی در پویایی جمعیت محسوب می‌شود. علی‌الخصوص بررسی علل تحرکات جمعیتی در شکل مهاجرت‌های بین‌المللی از موضوعات مورد علاقه جمعیت‌شناسان و متخصصین علم دموگرافی است.

اصطلاح مهاجرت نخبگان، همهٔ اندیشمندان، دانشمندان، متخصصان، صنعت‌گران، هنرمندان، مخترعان، مکتشفان و نوآوران از تئورسین‌ها، علمای ریاضیات و فیزیک، پزشکان و جراحان مبرّز، مهندسان برجسته، اساتید ممتاز دانشگاه‌ها تا نقاشان، آهنگ‌سازان، هنرپیشگان سینما، نویسندگان، خوانندگان، فیلم‌سازان، پیکرتراشان، کارگردانان، کارگران ماهر و سایر اربابان حرف و مشاغل و اهالی علم و ادب و هنر را در بر می‌گیرد. اصطلاح «فرار مغزها»^۱ نیز، که مترادف با «مهاجرت نخبگان» به کار می‌رود، مبین نوعی اجبار در کوچ و مهاجرت نیروی کار، تولید و آفرینندگی متخصص و متبحر از سرزمین مألوف (مبدأ) به جامعه میزبان (مقصد) است. «فرار مغزها» در حالی ناظر بر خروج مغزها و نیروها است که اولاً کشور به وجود آنان نیازمند است، ثانیاً کشور توان حفظ و نگهداشت آنان را ندارد و ثالثاً کشور فاقد امکان جذب سایر نخبگان و متخصصان است.

ریشه‌های تاریخی فرار مغزها به دوره‌های تاریخی کهن بر می‌گردد. در این زمینه افسانه‌هایی نقل شده است مبنی بر این‌که چگونه عطش به کسب معارف و دانش‌ها، انسان‌های نیمه افسانه‌ای و خداگونه چون «آدم»^۲، «پرومته»^۳ و دیودلوس^۴ را به دنبال عدم توافق با قدرت‌های حاکمه زمان خود وادار به مهاجرت کرد. به همین ترتیب، «یهوه»^۵، «ژئوس»^۶ و «مینوس»^۷ در میان قدرتمندان نخستین افرادی بودند که به خاطر دانش مهاجرت کردند (هرمه^۸ ۱۳۵۱: ۱۰). در میان اقوام باستان نیز یونانیان از نخستین مللی محسوب می‌شوند که کوشیدند اندیشمندان سایر ملل و سرزمین‌ها را جلب کنند. «آکادمی» افلاطون و «لوکسیون»^۹ ارسطو و

1. Brain Drain
3. Promethof
5. Yahova
7. Minos
9. Lyceum

2. Admete
4. Didnasos
6. Zeus
8. Hermete

مرکز علمی اسکندریه که در دوزخ حکومت بطالسه^۱ حدود ۳۰۰ سال پیش از میلاد مسیح ایجاد شد و سپس توسط حکام مصر ادامه یافت از مهم‌ترین مراکز جذب، پرورش و توسعه و تولید علما، اندیشمندان، دانشمندان و خردمندان در آن دوران بود (عدل ۱۳۸۵: ۱۰).

جریان حرکت مغزها در گذشته دور عمدتاً به صورت «تبادل مغزها»، «چرخش مغزها» و «یا گردش مغزها» بوده است.

موج اولیه مهاجرت متخصصان که بعدها عنوان فرار مغزها را به خود گرفت زیر فشار دو نیروی اصلی در دهه پنجاه میلادی آغاز شد. نیروی برون ران، که دلیلش محدودیت‌ها و تنگنایهای اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی بود و دیگر نیروی به خودخوان، که همانا جذابیت گوناگون غرب بود (رئیس‌دانا ۱۳۷۰: ۴۰).

عده‌ای از صاحب‌نظران (بکر^۲ ۱۹۷۳؛ ویکس^۳ ۱۹۹۹؛ تودارو^۴ ۱۳۷۰؛ برتل و هولی میلد^۵ ۲۰۰۰) بر این عقیده‌اند که اصطلاح فرار مغزها به دوره پس از جنگ جهانی دوم برمی‌گردد. زمانی که نوع تازه‌ای از شکاف میان کشورهای پیشرفته و کشورهای عقب مانده پدیدار شد و دور تازه‌ای از بهره‌برداری امکانات و منابع عقب‌مانده مطرح شد.

فرار مغزها از ایران نیز با تأخیر نه چندان زیاد نسبت به کشورهای کم‌توسعه آغاز شد. در زمان فتحعلیشاه و محمد شاه، به موازات توسعه روابط ایران و اروپا، به تدریج پای محصلین ایرانی به اروپا باز و اعزام دانشجویان به خارج به صورت جدی‌تر دنبال شد.

پس از شکست ایران در جنگ با روسیه، به همت عباس میرزا، اولین گروه دانشجویان به خارج اعزام شدند. عمده‌ترین هدف عباس میرزا جذب تکنولوژی نظامی برای افزایش توان دفاعی کشور بود. عده‌ای دیگر از دانشجویان نیز برای آموزش علوم زمان به اروپا رفتند. میرزا جعفر خان مشیرالدوله (مهندس‌الممالک) و میرزا صالح شیرازی از این دسته‌اند. (آدمیت ۱۳۵۵: ۴). پس از این دوره در سال ۲۷۵ ق (۱۸۵۸ م.) اولین گروه نسبتاً منسجم و با برنامه که ۴۶ نفر بودند به فرانسه اعزام شدند. ایشان همگی از فارغ‌التحصیلان دارالفنون بودند و در رشته‌های طب، مهندسی، توپخانه، سواره نظام، نجوم، نقاشی و نظایر آن به تحصیل مشغول شدند اما، قبل از پایان کار خویش، با دخالت سفارت روس به ایران فرا خوانده شدند زیرا بیم آن می‌رفت که جمهوری پرست و بی‌دین شوند (آدمیت، ۱۳۶۰).

تا حدود ۴۰ سال بعد یعنی تا سال ۱۳۱۵ ق (۱۸۹۸ م.) دیگر کسی به اروپا فرستاده نشد.

1. Betalesa

2. Becker

3. Weeks

4. Todaro

5. Brettie & Hollifield

عدهٔ معدودی هم که می‌رفتند با سرمایهٔ شخصی خودشان بود. گروه بعدی در سال ۱۳۲۹ ق (۱۹۱۱ م.) پس از تصویب قانون اعزام محصل به خارج در وزارت علوم به خارج رفتند. در این سال حدود ۳۰ تن برای آموزش در رشته‌های معلمی، سواره نظام، پیاده نظام، توپخانه، مهندسی نظام، ابریشم‌بافی، فلاحت، مهندسی راه و صنایع و شیمی به اروپا اعزام شدند. پس از این دوره به دلیل وجود بحران‌های شدید مالی، دیگر دولت قادر به اعزام محصل به خارج نشد (آدمیت ۱۳۶۳).

اوایل دههٔ پنجاه میلادی را باید آغاز دورهٔ جدید انتقال متخصصین به خارج از کشور به حساب آورد. به‌طور مشخص، پس از کودتای سال ۱۹۵۳ (۲۸ مرداد ۱۳۳۲) و تحکیم روابط ایران و آمریکا، دور تازه‌ای از روابط بین دو کشور در ایران شروع شد. در این دوران اعزام محصل به کشورهای خارجی و آمریکا به‌طور منظم و جدی آغاز شد و رشد اقتصادی یکی از سمت‌گیری‌های خود را متوجه تربیت متخصصان کرد تا دوام و رشد برنامهٔ صنعتی تأمین شود.

پس از اصلاحات ارضی و تغییر جهت اقتصادی به سمت صنایع مصرفی و وابستگی به سرمایه‌های آمریکایی و اروپایی در سال ۱۹۶۳ (۱۳۴۲) جریان ارتباط آموزشی با آمریکا شدت یافت. در دههٔ شصت میلادی، سیاست جذب متخصص از سوی ایالات متحده ادامه یافت و ایران را نیز بی‌نصیب نگذاشت (عدل ۱۳۸۵: ۱۲).

با آغاز انقلاب اسلامی در اواخر دههٔ ۱۳۵۰ (۱۳۵۷) تا ربع سوم دههٔ ۱۳۶۰ مهاجرت متخصصان به خارج از کشور در سه مرحله و تحت شرایط و اوضاع احوال متفاوتی صورت گرفته است (نراقی ۱۳۷۰: ۱۳-۱۵):

مرحلهٔ اول، در آستانهٔ انقلاب، یعنی ماه‌های پیش از بهمن ۱۳۵۷ را شامل می‌شود که قشر وسیعی از متخصصان شاغل در نهادهای دولتی، اغلب در گروه سنی بالا و با تجربه مطالعاتی از انقلاب‌های دنیا، آسان و سریع جذب جامعهٔ میزبان و مشغول کار شدند (نراقی همان).

مرحلهٔ دوم، که از بهمن‌ماه سال ۱۳۵۷ آغاز می‌شود و طی آن گروه‌های متعدد بر اثر عوامل و انگیزه‌های متفاوت و در مقاطع زمانی مختلف مهاجرت کردند. در ماه‌های اول پس از پیروزی انقلاب، به خاطر بروز ناآرامی‌ها و ناامنی‌های خیابانی، گروهی از ترس و وحشت با عجله و شتاب و بدون برنامه‌ریزی قبلی ایران را ترک گفتند (همان). این گروه، در واقع قشر دیگری از همان گروه اول بودند که روزهای پس از انقلاب را نتوانستند به درستی درک و پیش‌بینی کنند. اینان نیز اگرچه نه به‌سادگی گروه اول اما، در مدت کوتاهی، جذب جامعهٔ میزبان شدند. در همین

مرحله گروه سومی وجود دارد که حاصل (پاکسازی‌های) دوران اولیه انقلاب از دانشگاه‌ها و مؤسسات و ادارات دولتی است (همان).

مرحله سوم، که در آن دو عامل موجب شدت گرفتن مهاجرت متخصصان به خارج از کشور شد. عامل اول، بسته شدن دانشگاه‌ها و در فاصله کوتاهی از آن. عامل دوم که آغاز جنگ تحمیلی است (همان).

عامل اول موجب شد تا متخصصان جوانی که در اوایل انقلاب با اشتیاق فراوان به ایران برگشته و هر کدام در دانشگاه یا مؤسسه‌ای مشغول به کار شده بودند، چون هنوز به‌طور پیمانی یا ساعتی به تدریس اشتغال داشتند و به استخدام رسمی در نیامده بودند، با بسته شدن دانشگاه‌ها به‌راحتی همان چمدان دوران دانشجویی را بردارند و به کشور محل تحصیل خود بازگردند تا چه‌بسا با یافتن شغل جذب جامعه میزبان شوند (همان).

عامل دوم، جنگ تحمیلی، به تدریج و در بلندمدت (قریب به ۸ سال) موجب مهاجرت اقشار مختلف، از جمله متخصصان به‌ویژه پزشکان شد که مجبور بودند مدتی را در جبهه بگذرانند. «در این دوره حتی متخصصان بالقوه یعنی جوانانی که به سن خدمت نظام وظیفه رسیده بودند برای گریز از آن به طرق مختلف از کشور خارج شدند و در کشورهای اروپایی به تحصیل پرداختند و موفق به کسب تخصص شدند» (نراقی ۱۳۷۰: ۱۳-۱۵).

طرح و بیان مسئله

در طرح مسئله مهاجرت نخبگان و بررسی آن لازم است به چند نکته توجه کرد: اول آن‌که، مهاجرت نخبگان، مسئله سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی است. از این‌رو در بررسی این پدیده می‌باید به سیاست‌های آموزشی و علمی کشور، نظام اجتماعی و اقتصادی، فن‌آوری توسعه و تعهد نخبگان و متخصصان نیز توجه کرد. دوم آن‌که، مهاجرت نخبگان حاصل اقتصاد بازار آزاد و ایجاد نوعی بازار بین‌المللی برای دستیابی به مهارت‌های تخصصی است. سوم آن‌که، مهاجرت نخبگان غیر از دلایل درونی کشور (حوزه مبدأ) به مسایل خاص کشورهای مقصد نیز ارتباط دارد.

چهارم آن‌که، مهاجرت نخبگان برای کشور و دولت مبدأ همواره و از همه، جهات مسئله‌آفرین نیست. زیرا در حالی که مشکل کمبود نیروی انسانی متخصص و تقلیل سرمایه انسانی را پیش می‌آورد ولی از مشکلات جمعیتی اشتغال و نیز بحران‌های سیاسی و اجتماعی جامعه مبدأ می‌کاهد (شهبازی ۱۳۸۶: ۶-۱۲).

ایران نیز در زمره کشورهایی است که مهاجرت نیروهای متخصص آن در بالاترین حد قرار

دارد. اظهارات برخی مقامات رسمی کشور و برخی از حقوق‌دانان و همچنین مقامات سازمان ملل در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۱ مؤید این معنی است که به نمونه‌هایی از آن اشاره می‌شود: «تا ماه مه سال ۲۰۰۱، ۲۲۰,۰۰۰ نفر از بزرگان صنعت و تحصیل کرده‌های ایرانی کشور را ترک کردند»، «ایرانیان بیشترین متقاضیان پناهندگی در جهان‌اند»، «از هر پنج داوطلب پناهندگی در کشورهای اروپایی یک نفر ایرانی است»، «از سال ۱۹۷۹، ۴۲۰,۰۰۰ متخصص ایرانی به کشورهای غربی رفته‌اند»، در این سال‌ها ایران بالاترین نرخ مهاجرت را در جهان داشته است»، «ایران در زمره پنج کشوری است که بیشترین مهاجر را به کشورهای انگلستان، آمریکا، بلژیک، استرالیا، هلند و سوئد دارد (ایران، ۳۰ دسامبر ۲۰۰۱ و ۱۶ مه ۲۰۰۲ به نقل از عدل ۱۳۸۵: ۲). آمار متخصصان ایرانی خارج از کشور که مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم در سال ۱۳۸۰ منتشر کرده‌اند، نشان می‌دهد که در بین ۳۲ کشور، ایالات متحده آمریکا بیشترین تعداد از متخصصان ایرانی را جذب کرده است.

بر مبنای گزارش راهبرد (۱۳۷۲)، مهاجرت ایرانیان در ۱۹۷۹ شدت یافت و در سال ۱۹۸۱ به اوج رسید. براساس همین گزارش، ۹۰/۲ درصد جمعیت ایرانی مقیم ایالات متحده آمریکا طی سال‌های ۱۹۷۵ تا ۱۹۹۳ به این کشور وارد شده‌اند (راهبرد ۱۳۷۲: ۱۲۶ و ۱۲۷ به نقل از عدل همان: ۳). همچنین طبق سرشماری سال ۱۹۹۰ ایالات متحده آمریکا، عدۀ ایرانیان مقیم آن کشور در دهه ۹۰ دو برابر شده و در پایان دهه به ۲۲۶۱۲۳ نفر رسیده است (همان).

در سال ۱۹۷۶، ۷۷۸۰ پزشک در ایران بودند و شمار پزشکان ایرانی مقیم ایالات متحده آمریکا در همین سال یک‌پنجم شمار پزشکان مقیم ایران برآورد شده بود (کاینگز ۱۳۷۶: ۲۸ به نقل از عدل همان). همچنین شمار پزشکان ایرانی شاغل در ایالات متحده آمریکا از ۶۳۱ نفر در سال ۱۹۷۰ به ۲۲۲۹ نفر در سال ۱۹۷۳ رسید (همان: ۳۱).

به این ترتیب از نظر میزان مطلق جمعیت نیروی انسانی ماهر مهاجر، ایران در جمع کشورهای جنوب آسیا و خاورمیانه در رتبه‌هایی پس از مصر، هند، کره جنوبی و فیلیپین قرار دارد (شهبازی ۱۳۸۶: ۷).

ولی جامعه ما، به‌طور نسبی، در موقعیتی است که بازاندیشی واقع‌بینانه و مسئولانه را بسیار ضروری ساخته است. طبق آمارهای منتشر شده در ایالات متحده آمریکا (۱۹۹۸) درباره گستردگی فرار مغزها به کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱، ایران، کره جنوبی

1. Organization of Economic Co-Operation and Development (OECD)

و فیلیپین وضعیتی قابل تأمل دارند (شهبازی ۱۳۸۶: ۸). براساس این گزارش، شمار ایرانیانی که دارای تحصیلات دانشگاهی و مقیم کشورهای عضو این سازمان هستند، معادل ۲۵ درصد کل افراد دارای تحصیلات عالی است که در داخل ایران زندگی می‌کنند. این نسبت برای کره ۱۵ درصد، فیلیپین ۱۰ درصد، پاکستان ۷ درصد و هند ۲/۵ درصد است. باید افزود که اولاً، تعداد افرادی که موضوع فرار مغزها از هند و حتی فیلیپین قرار می‌گیرند، در مقایسه با کشور ما، به‌طور مطلق بیشتر است. به‌ویژه اگر افراد تحصیل کرده هندی مقیم بحرین، کویت، قطر و امارات متحده عربی را که عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه نیستند نیز به حساب آوریم، قطعاً نسبت‌هایی که در بالا گفته شد تغییر می‌کند (شهبازی همان).

با وجود این، حجم نیروی انسانی ماهر ایرانی که در خارج زندگی می‌کنند به اندازه‌ای است که آگاهی از شمار دقیق آن‌ها، علت و چگونگی مهاجرت از کشور، نحوه زندگی آن‌ها در جامعه میزبان و میزان گرایش و دغدغه خاطر آن‌ها در مورد بازگشت، نیاز به مطالعه دقیق و واقع‌بینانه دارد (شهبازی همان ۱۰-۱۱). برای بیان اهمیت و ضرورت مسئله به برخی از آمارهای مرتبط اشاره می‌شود: بر پایه سرشماری سال ۱۹۹۰ ایالات متحده آمریکا، نزدیک به ۲۲۰۰۰۰ نفر خود را ایرانی‌الاصل معرفی کرده‌اند (پورسلطان ۱۳۷۴: ۱۲ تا ۱۶). گو این‌که به نظر برخی افراد، ممکن است جمعیت ایرانی ساکن آن کشور بسیار بیش از این میزان باشد. ولی به نظر پژوهشگران، هنگامی که داده‌های معتبر و رسمی دیگری در اختیار نداریم باید به همین آمارها اعتماد کنیم. در منبع مورد استفاده برآورد شده است که متجاوز از ۷۷ درصد ایرانی‌تباران ساکن ایالت متحده آمریکا تحصیلات دانشگاهی (بالاتر از مدرک دبیرستانی تا درجه دکتری) دارند. بر این پایه می‌توان گفت که نزدیک به ۱۷۰۰۰۰ نفر ایرانی دارای تحصیلات بالاتر مقیم ایالات متحده آمریکا، موضوع فرار مغزها قرار می‌گیرند (پورسلطان همان). در گزارش دفتر بین‌المللی کار^۱ آمده است که اگر سرمایه‌گذاری در کشورهای جهان سوم، برای پرورش هر یک نفر نیروی انسانی پرورش‌یافته‌ای که به آمریکا فرستاده می‌شود را (با نرخ ثابت سال‌های ۱۹۷۲-۱۹۷۴) حداقل ۲۰۰۰۰ دلار برآورد کنیم، سود آمریکا در آن سال از این بابت معادل ۶۴۶ میلیون دلار بوده است (همان: ۱۱) حال اگر بر پایه همین برآورد ثابت سال ۱۹۷۱ (بدون محاسبه نرخ تورم از آن زمان تاکنون) محاسبه کنیم، کشور ما به ازای ۱۷۰۰۰۰ نفر ایرانی تحصیل کرده‌ای که در ایالات متحده آمریکا هستند، مبلغی معادل ۳/۴ میلیارد دلار در آن کشور به صورت بلوکه شده دارد.

در گزارش‌های دیگر هم، شواهدی در این باره در اختیار داریم. به نظر برخی پژوهشگران ساکن ایران، شمار متخصصان ایرانی که در کشورهای خارجی (عموماً اروپای غربی، ایالات متحده و کانادا) مقیم و در مراکز علمی و پژوهشی آن‌ها مشغول کار هستند [حداقل در بعضی رشته‌ها] به دو برابر متخصصان [همان رشته] در داخل کشور می‌رسد (پورسلطان همان). برای نمونه، در رشته فیزیک، حدود ۴۰۰ فیزیکدان ایرانی در خارج از کشور به سر می‌برند که این رقم دو برابر فیزیکدانان داخل ایران است. تعدادی از این ۴۰۰ نفر، جزو فیزیکدانان برجسته و طراز اول جهان هستند. برخی از این متخصصان چندی نیز در مراکز علمی ایران کار کرده‌اند، اما مؤسسات توانایی جذب و نگهداری آن‌ها را نداشته‌اند (همان: ۱۲). بالأخره، در گزارش خبری اعلام شده است که نزدیک به ۷۰۰۰ پزشک ایرانی در ایالات متحده آمریکا زندگی می‌کنند که دست‌کم ۶۰۰۰ آن‌ها به کار پزشکی اشتغال دارند و بقیه به کارهایی به جز پزشکی مشغول‌اند یا دوران بازنشستگی خود را می‌گذرانند (همان: ۱۲). باید توجه داشت طبق سرشماری سال ۱۳۷۵ کل پزشکان شاغل در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی ایران ۲۰۲۰۵ نفر بوده که تعدادی از آن‌ها را پزشکان خارجی (هندی - بنگلادشی و پاکستانی و نظایر آن) تشکیل داده است (سالنامه آماری سال ۱۳۷۵ منتشر شده در ۱۳۷۶: ۵۷۵).

به این ترتیب، تعداد پزشکان ایرانی ساکن ایالات متحده نزدیک به ۳۰ درصد پزشکان داخل کشور بوده است. بدیهی است این رقم منهای پزشکان سرشناس و غیر سرشناس ایرانی است که در اروپای غربی و کانادا مقیم هستند (ارشاد ۱۳۸۰: ۴۷).

براساس آمار سازمان ملل در سال ۱۹۹۳، حدود ۲۴۰ هزار نفر ایرانی دارای تحصیلات عالی در آمریکا زندگی می‌کردند که از این تعداد ۱۸۶۲ نفر عضو هیئت علمی تمام وقت و حدود ۳۲۰۰ نفر عضو هیئت علمی نیمه‌وقت بوده‌اند. بیشتر اعضا هیئت علمی تمام وقت، رتبه علمی دانشجویی و استادی دارند. جالب این‌که تعداد اعضای هیئت علمی تمام وقت در کل مراکز آموزش عالی ایران با رتبه دانشجویی و استادی در سال ۱۳۷۵-۱۳۷۶ حدود ۱۹۰۰ نفر بوده است (ایران، بهمن ۱۳۸۰ به نقل از عدل ۱۳۸۵: ۴).

بنا به آمار مربوط به بانک اطلاعات علمی متخصصان دفتر خدمات مهاجرتی آمریکا و سازمان یونسکو، طی سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۷۷، ایالات متحده آمریکا از بابت نیروی انسانی متخصص و محققانی که وارد آن کشور شده‌اند، بیش از پنج میلیارد دلار از محل آموزش نیروهای متخصص خود صرفه‌جویی نموده است. در سال ۱۹۷۲، در مقابل ضرر معادل ۳۲۰ میلیون دلار آمریکا، که کشورهای در حال توسعه برای تحصیل مهاجران متحمل شده‌اند، کشور آمریکا ۸۸۳ میلیون دلار در هزینه‌های آموزشی صرفه‌جویی نموده است.

براساس اطلاعات موجود، کلیه ورودی‌های دانشگاه و مراکز آموزش عالی با رتبه دو رقمی (۱-۹۹)، در سال دوم ورود به دانشگاه، برای ادامه تحصیل پس از دوره کارشناسی، نامه‌ای از بهترین دانشگاه‌های دنیا با بهترین امکانات دریافت می‌کنند (شهبازی ۱۳۸۶: ۱۰-۱۱). قریب به ۹۰ نفر از ۱۲۵ نفر دانش‌آموزی که طی سه سال گذشته در المپیادهای مختلف علمی صاحب مقام شده‌اند، در یکی از بهترین دانشگاه‌های آمریکا تحصیل می‌کنند که امید به بازگشت آن‌ها به کشور بسیار ضعیف است (شهبازی همان).

به گفته رئیس سازمان ملی جوانان، از سال ۱۹۸۷ مجموعاً ۳۷۶ دانش‌آموز برای شرکت در مسابقات المپیاد اعزام شده‌اند که از این عده ۲۶۲ نفر (بیش از ۷۰ درصد) به کشور باز نگشته‌اند. وی دلیل این امر را فقدان کار مناسب در کشور اعلام کرده است (روزنامه ایران ۱۳۸۴/۸/۲۴ به نقل از عدل ۱۳۸۵: ۴).

آمار غیر رسمی هم بیانگر آن است که بالغ بر ۴ میلیون ایرانی خارج از کشور به سر می‌برند که بیشتر آنان به قصد یافتن فرصت‌های کاری مهاجرت کرده‌اند. در خبری در روزنامه انگلیسی زبان «خبرهای ایران»^۱ نیز آمده است که «شمار مهاجران ایرانی ۱۵۰۰۰۰ تا ۱۸۰۰۰۰ نفر در سال است.» (عدل همان ص ۴).

مقاله حاضر که براساس بخشی از نتایج حاصل از یک تحقیق پیمایشی، بر روی نمونه‌ای از اعضا هیئت علمی رسمی شاغل در دانشگاه‌های شهر تهران در سال ۱۳۸۵، تدوین شده است می‌کوشد با استفاده از رویکردی تلفیقی و در پرتو مبانی نظری و تجربی مربوط به مهاجرت نخبگان، به بررسی علل و انگیزه‌های روانی-اجتماعی مؤثر بر مهاجرت اعضا هیئت علمی به کشورهای خارج بپردازد.

اهداف تحقیق

هدف غایی و کلی از بررسی انگیزه مهاجرت اعضا هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به خارج از کشور و عوامل روانی-اجتماعی مؤثر بر آن، از یک سو، سنجش میزان تمایل بالقوه و رغبت‌های پنهانی این افراد به مهاجرت از طریق ساخت و اعمال ابزار اندازه‌گیری مطمئن و دقیق است و از سوی دیگر، بررسی تأثیرات برخی از عوامل و متغیرهای روانی-اجتماعی بر انگیزه‌ها و تمایلات این نیروها به مهاجرت به خارج از کشور، در پرتو چارچوب و مبانی نظری و تجربی تحقیق است.

مروری بر تئوری‌ها و تحقیقات مرتبط با موضوع

در مروری مبسوط بر مبانی نظری و تئوری‌های مرتبط با مهاجرت، به‌طور اعم، و مهاجرت نخبگان، به‌طور اخص، بر نظریه‌ها و آرا بسیاری از صاحب‌نظران تکیه و در تدوین مدل نظری و فرضیات تحقیق از آن‌ها استفاده شده است. در ذیل به اجمال به برخی از این نظریه‌ها اشاره می‌شود:

نظریهٔ راونشتاین^۱

نظریهٔ راونشتاین از قدیمی‌ترین نظریه‌ها در باب مهاجرت است. او با وضع قوانین جاذبه و دافعه در مهاجرت مدعی شد که عوامل جاذب اجتماعی، اقتصادی و فیزیکی فرد را به سوی مهاجرت ترغیب و تحریک می‌کند. در مقابل، شرایط نامطلوب اجتماعی و فیزیکی او را از سرزمین مألوف رانده و دفع می‌کند (ویکس^۲ ۱۹۹۹: ۲۳۸).

نظریهٔ اورت لی^۳

اورت لی متأثر از نظریهٔ راونشتاین، نظریه مهاجرت خود را تحت چهار دسته از عوامل اثرگذار مطرح می‌سازد:

۱. عواملی که به مبدأ مربوط است؛ ۲. عواملی که به مقصد مربوط است؛ ۳. موانع مداخله‌گر؛ ۴. عوامل شخصی.

لی در سایهٔ تحقیقات خود به دو نتیجهٔ کلی در باب مهاجرت دست یافت: اول آن‌که مهاجرت از سوی مهاجر گزینشی است. دوم آن‌که تمایل وافر به مهاجرت در مراحل مشخصی از چرخهٔ زندگی، در گزینش مهاجران مهم است (ویکس همان: ۲۴۰).

نظریهٔ مایکل تودارو

مدل تودارو فرض می‌کند که مهاجرت اساساً واکنشی است از سوی مهاجر نسبت به تفاوت درآمد مورد انتظار^۴ و درآمد واقعی در شهر و روستا (تودارو ۱۳۷۰: ۳۹۳). این مدل دارای ۴ خصوصیت اصلی به شرح زیر است:

۱. انگیزهٔ مهاجرت اساساً ملاحظات عقلانی اقتصادی سود و هزینه نسبی است و اگرچه عمدتاً مالی است اما در ضمن روانی هم هست.

۲. تصمیم به مهاجرت به تفاوت‌های مورد انتظار بین مزدهای واقعی در شهر و روستا

1. Ravenstein
3. Everett Lee

2. Weeks
4. Expected Earning

بستگی دارد و نه تفاوت‌های واقعی بین آن‌ها. تفاوت‌های مورد انتظار به وسیله واکنش متقابل دو متغیر، یعنی تفاوت‌های واقعی بین مزدهای شهری و روستایی و احتمال کسب موفقیت‌آمیز شغل در بخش شهری تعیین می‌شود.

۳. احتمال به دست آوردن شغل در شهر ارتباط معکوس با نرخ بیکاری شهری دارد.

۴. در صورت وجود اختلاف بسیار در درآمدهای مورد انتظار بین شهر و روستا، وجود نرخ‌های مهاجرت مازاد بر نرخ‌های رشد امکانات اشتغال شهری، نه تنها ممکن بلکه منطقی و محتمل است. بنابراین، نرخ‌های بالای بیکاری شهری، نتیجه اجتناب‌ناپذیر عدم تعادل جدی فرصت‌های اقتصادی بین مناطق روستایی و شهری اکثر کشورهای در حال توسعه است (همان ۳۹۶-۳۹۷).

الگوی ملی‌گرا

طرفداران این الگو معتقدند که سرمایه‌انسانی ماهر، جزء لاینفک توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور است و مهاجرت این سرمایه‌انسانی موجب می‌شود که اقتصاد کشورهای در حال توسعه به پایین‌تر از سطح حداقل مورد نیاز سرمایه‌انسانی ماهر تنزل نماید و با ایجاد خلأ در نیروی انسانی ماهر، موجبات کاهش تولید در کشور فراهم می‌شود و در نهایت برنامه‌های توسعه را به مخاطره می‌افکند. (عدل ۱۳۸۵: ۲۷).

الگوی بین‌المللی

در این الگو، به جای توجه به ساخت داخلی جامعه، به کشورهای توسعه یافته‌ای که کشورهای مبدأ به آن‌ها وابسته هستند، توجه می‌شود. به عبارت دیگر، در این الگو مشکل مهاجرت مغزها، در ارتباط با وابستگی کشورهای جهان سوم به کشورهای توسعه یافته دیده می‌شود (صالحی ۱۳۷۱: ۲۴).

نظریه سیستمی مهاجرت^۱

موبوگنج (۱۹۷۱)^۲، توس و کلینار (۱۹۷۷)^۳، مزناریک وناب (۱۹۸۱)^۴، ریچموند و ورما (۱۹۷۶)^۵ از مهم‌ترین صاحب‌نظران این مدل هستند. در این مدل، فرض اصلی آن است که

1. System Approach
3. Tos & Klinar
5. Richmond & Verma

2. Mabogunje
4. Meznarik & Knap

اتصال فیزیکی شرط کافی جهت ایجاد یک سیستم اجتماعی نیست و پدیده مهاجرت تنها براساس یک متغیر مورد بررسی و تحقیق قرار نمی‌گیرد، بلکه متغیرهای متعددی در ارتباط با یکدیگر و به‌طور متعادل در نظر گرفته می‌شوند (لهسایی‌زاده ۱۳۸۶: ۲۰۴).

متغیرهای مدل سیستمی عبارت‌اند از:

الف) خرده نظام اجتماعی شدن: ۱. سطح توسعه ناحیه‌ای که پاسخگو در آن رشد می‌کند؛ ۲. اندازه خانواده که پاسخگو در آن رشد می‌یابد، ۳. وجود زنجیره مهاجرت؛ ۴. سطح تحصیلات پدر و مادر؛ ۵. وابستگی به محل تولد و ۶. نوع احساس غربت (لهسایی‌زاده همان).
ب) خرده نظام نهادی: ۱. سطح صلاحیت پاسخگو؛ ۲. سطح تحصیل پاسخگو؛ ۳. دانش در مورد مقصد قبل از مراجعت به مبدأ؛ ۴. دانش در مورد مقصد بعد از مراجعت از مقصد؛ ۶. وضعیت تأهل؛ ۷. آیا همسر در مقصد با پاسخگو بوده است؟ ۸. شرکت در سازمان‌های خودگردان^۱ در مبدأ؛ ۹. عضویت در اتحادیه در مقصد؛ و ۱۰. تعداد کارگران استخدام شده در مؤسسه پاسخگو در مقصد (همان).

ج) خرده نظام مصرفی: ۱. تحصیل کالاهای مصرفی با دوام (اتومبیل، تلویزیون رنگی)؛ ۲. ساختن یک منزل در مبدأ؛ ۳. استخدام همسر در مقصد (همان).
د) متغیرهای تنظیمی: ۱. منطقه سکونت در مقصد قبل از مراجعت به مبدأ؛ ۲. انگیزه مراجعت به مبدأ؛ ۳. مدت اقامت در مقصد؛ ۴. متغیرهای جمعیتی جنس و سن (لهسایی‌زاده، همان).

نظریه محرومیت نسبی^۲

براساس این نظریه، زمانی که جامعه قادر به تأمین نسبی احتیاجات و نیازهای افراد نباشد، احتمال بروز رفتارهای جمعی افزایش پیدا می‌کند. یکی از این رفتارهای جمعی مهاجرت است که در شرایط محرومیت نسبی احتمال وقوع آن فزونی می‌گیرد. در شرایط محرومیت نسبی افراد برای رفع محرومیت‌های خویش از امکانات مادی و معنوی، اقدام به مهاجرت می‌کنند (لهسایی‌زاده ۱۳۶۸: ۳۶-۳۷).

نظریه تعیین‌کننده‌های ساختاری رفتار در سازمان و رضایت شغلی

موس کانتر (۱۹۹۲) رفتار اعضا در سازمان (محیط کار) را متأثر از تعیین‌کننده‌های ساختاری، نظیر فرصت شغلی^۳ و سازمانی، قدرت رهبری^۴ و میزان مشابهت نسبی نیروی کار از نظر

1. Self rule
3. Job opportunity

2. Relative Deprivation Theory
4. Leadership power

وضعیت اجتماعی^۱ می‌داند (موس کانتز ۱۹۹۲ به نقل از محسنی تبریزی ۱۳۷۶: ۴۱-۷۴). فرصت شغلی به مجموعه انتظارات، وضعیت‌ها و دورنمای آتی فرد در یک شغل یا سازمان و محیط کار اشاره می‌کند. فرصت شغلی (JO) با عواملی نظیر نرخ ترفیع شغلی، طول دوره پیشرفت و ترقی شغلی و صعود به شغل بالاتر، فرصت رقابت با دیگران، فرصت ارتقاء سطح دانش و مهارت و میزان پاداش دریافتی از سازمان مرتبط است (محسنی تبریزی همان). موس کانتز قدرت را ظرفیت^۲ و توان به حرکت در آوردن^۳ و استفاده^۴ از منابع^۵ تعریف می‌کند. ساختار قدرت، ظرفیتی برای فرد جهت عمل و فعالیت مؤثر در درون سیستم سازمانی، هم با خصوصیات شغلی رسمی و هم با عوامل غیر رسمی تعیین می‌کند. مشابهت نسبی نیز، از نظر وضعیت اجتماعی، اشاره به ترکیب اجتماعی افراد در وضعیت بالنسبه مشابه دارد. به عبارت دیگر، این‌که چه تعداد افراد با چه تیپ یا نوع اجتماعی نسبی در بخش‌های مختلف یک سازمان کار می‌کنند، نشانگر درجه یا میزان مشابهت نسبی آنان از نظر وضعیت اجتماعی در یک سازمان است.

از نظر موس کانتز (۱۹۹۲: ۲۹۸) نارضایتی در سازمان و محیط‌های کار با فرصت شغلی پایین، قدرت سازمانی پایین و بالأخره پایین بودن میزان مشابهت نسبی افراد سازمان از نظر وضعیت اجتماعی، مرتبط است. احساس نارضایتی در سطح فردی و افزایش آن در سطح جمعی، احساس ناامنی و عدم وابستگی به محیط کار را افزایش می‌دهد و زمینه را برای تغییر و تعویض محیط کار فراهم می‌سازد (محسنی تبریزی ۱۳۷۶: ۴۶).

مدل و چارچوب نظری تحقیق

مدل نظری تحقیق حاضر، مدلی ترکیبی و تلفیقی است که در پرتو نظریه‌ها و مطالعات انجام شده در باب مهاجرت و علت‌های آن، تنظیم و فرموله شده است. در باب تمایل به مهاجرت دو مدل نظری مورد توجه قرار گرفته است. در مدل اول انگیزش نیروی متخصص به مهاجرت به خارج از کشور، تابعی از پنج طبقه از عوامل جاذبه و دافعه در کشور مقصد، عوامل زمینه‌ای و جمعیتی، عوامل مداخله‌گر، نارضایتی شغلی و عوامل دافعه در کشور مبدأ در نظر گرفته شده است (شکل شماره ۱).

1. Properties for Social Composition (Relative Numbers of Socially Different People).

2. Capacity

3. Mobilize

4. Utilize

5. Resources



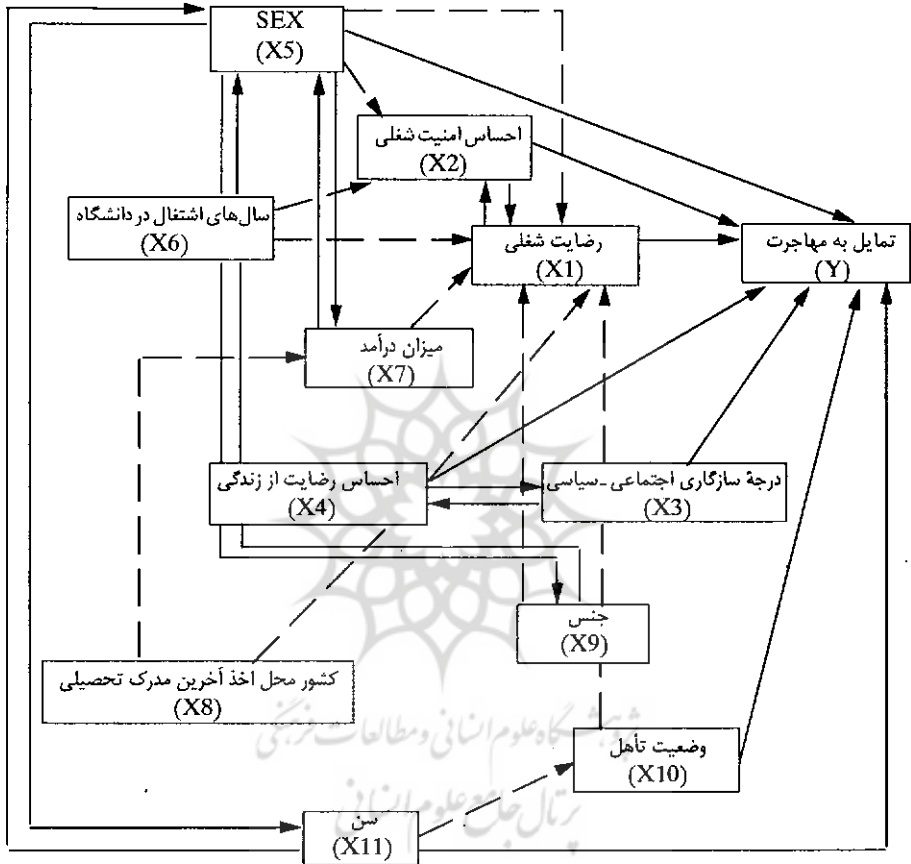
مدل نظری شماره ۱.

در مدل نظری دوم، تمایل اعضا هیئت علمی دانشگاه‌های کشور به مهاجرت به خارج متأثر از ۱۱ متغیر وضعیت اجتماعی-اقتصادی^۱، رضایت شغلی، احساس امنیت شغلی، درجه

1. Theoretical Model

2. Socio-Economic Status (SES)

سازگاری اجتماعی-سیاسی، احساس رضایت از زندگی، سال‌های اشتغال در دانشگاه، میزان درآمد، کشور محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی، جنس، وضعیت تأهل و سن فرض شده است (شکل شماره ۲).



مدل نظری شماره ۲.

فرضیات تحقیق

فرضیات تحقیق در پرتو مبانی نظری، مطالعات پیشین و مدل نظری تحقیق فرموله شده است. این فرضیات در قالب ۹ فرضیه و در رابطه با متغیرهای فردی و جمعیتی، عوامل دافعه در کشور مبدأ، عوامل جاذبه در کشور مقصد، عوامل مداخله‌گر، وضعیت اجتماعی-اقتصادی

(SES)، رضایت شغلی، احساس امنیت شغلی، احساس رضایت از زندگی، و مشارکت اجتماعی - سیاسی تنظیم شده‌اند. این فرضیات عبارت‌اند از:

گرایش به مهاجرت در اعضا هیئت علمی دانشگاه‌ها با متغیرهای زمینه‌ای سن، جنس، محل تولد، وضعیت تأهل، نوع مدرک تحصیلی، سال اخذ مدرک تحصیلی، محل اخذ مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، سابقه اشتغال و طول مدت اقامت در خارج از کشور مرتبط است.

گرایش به مهاجرت در نزد اعضا هیئت علمی تحت مطالعه، با هر یک از عوامل جاذبه در کشور مقصد رابطه معنی‌داری دارد.

گرایش به مهاجرت در نزد اعضا هیئت علمی تحت مطالعه، با هر یک از عوامل دفعه در کشور مبدأ رابطه معنی‌داری دارد.

تمایل اعضا هیئت علمی تحت مطالعه به مهاجرت به خارج از کشور، با هر یک از عوامل مداخله‌گر رابطه معنی‌داری دارد.

گرایش اعضا هیئت علمی تحت مطالعه به مهاجرت به خارج از کشور، با میزان رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری دارد.

تمایل اعضا هیئت علمی تحت مطالعه به مهاجرت به خارج از کشور، با وضعیت اجتماعی - اقتصادی مبدأ آنان، رابطه معنی‌داری دارد.

گرایش اعضا هیئت علمی تحت مطالعه به مهاجرت به خارج از کشور، با احساس امنیت شغلی آنان، رابطه معنی‌داری دارد.

گرایش اعضا هیئت علمی تحت مطالعه به مهاجرت به خارج از کشور، با احساس رضایت کلی آنان از زندگی، رابطه معنی‌داری دارد.

تمایل اعضا هیئت علمی تحت مطالعه به مهاجرت به خارج از کشور، با میزان مشارکت اجتماعی - سیاسی (اکتیویسم) آنان، رابطه معنی‌داری دارد.

تعریف مفهومی^۱ و عملیاتی^۲ متغیرهای تحقیق

تمایل به مهاجرت: تمایل^۳ نوعی گرایش یا آمادگی روانی، زمینه‌ای و سازمان یافته برای اندیشیدن، احساس، ادراک و رفتار کردن نسبت به یک موضوع شناختی است (بیرو ۱۳۶۶: ۲۲ به نقل از عدل ۱۳۸۵: ۷۹).

1. Conceptual definition

2. Operational definition

3. Tendency

جهت سنجش میزان تمایل به مهاجرت از طیف تعدیل شده رابینسون و شیور^۱ (۱۹۹۲) استفاده شده است. این طیف متشکل از ۱۲ گویه در فرم مقیاس لیکرت است. رضایت شغلی:^۲ براساس تعریف کمپیل^۳، که بر جنبه شناخت و آگاهی فرد نیز تأکید می‌کند، رضایت شغلی به این شکل تعریف می‌شود: «گرایش، تمایل یا حالت درونی شخص برای عکس‌العمل‌های ارزیابی‌کننده نسبت به یک موضوع معین که با احساس مطبوع یا نامطبوع فرد نسبت به آن موضوع (شغل) همراه است» (کمپیل ۱۹۷۶: ۳۱ به نقل از عدل ۱۳۸۵: ۴-۸۳). جهت سنجش میزان رضایت شغلی در جامعه مورد مطالعه از طیف استاندارد شده کرنل استفاده شده است. مقیاس رضامندی شغلی کرنل متشکل از ۵ گویه است که در فرم طیف لیکرت تنظیم گردیده است.

احساس رضایت از زندگی:^۴ مبین رضایت کلی فرد از جنبه‌ها و ابعاد مختلف زندگی است. این ابعاد مشتمل بر زندگی خانوادگی و زناشویی، زندگی حرفه‌ای و شغلی، دوستان و اوضاع اقتصادی و درآمد و کامیابی فرد در نیل به هدف‌ها و آرزوهای مورد انتظار فرهنگی در جامعه است.

جهت سنجش میزان رضایت از زندگی از طیف برادبرون و کاپلو ویتنر تعدیل شده ۸ گویه‌ای استفاده شد که در فرم مقیاس لیکرت تنظیم شده است. نمرات حاصله از این طیف در سه طبقه بالا، متوسط و پایین رتبه‌بندی شدند.

وضعیت اجتماعی-اقتصادی: (SES) نشانگر موقعیتی است که فرد در سلسله‌مراتب اجتماعی (قشربندی اجتماعی) احراز کرده است. این شاخص (تلفیقی است از: سطح تحصیلات، میزان درآمد و رتبه یا نمره منزلت شغلی (O.P.S)).^۵

مشارکت اجتماعی-سیاسی: مشارکت به مفهوم همکاری^۶، تمایل به شرکت در کار، امری یا فعالیتی و حضور در جمعی، گروهی و سازمانی جهت بحث و تصمیم‌گیری، چه به صورت فعال و چه به صورت غیر فعال، که در آن نقش و مسئولیت فرد چندان تعریف و مشخص نشده است (محسنی تبریزی ۱۳۷۵: ۹۲).

جهت سنجش میزان فعالیت و مشارکت اجتماعی-سیاسی در جامعه مورد مطالعه، از شاخص ۵ مقوله‌ای بیکر و به صورت تعدیل شده^۷ استفاده شده است.

1. Robinson & Shaver

2. Job satisfaction

3. Campbell

4. Life satisfaction

5. Occupational Prestigue Score

6. Collaboration

7. Modified

احساس امنیت شغلی: ^۱ در تعریف کانتر، به احساس فرد از ثبات و درجه بیشتر و ترفیع شغلی و نیز در دسترس بودن فرصت‌ها جهت ارتقاء سطح دانش و مهارت و میزان پاداش دریافتی از سازمان و بالأخره پایین بودن احتمال از دست دادن شغل مربوطه است. جهت سنجش میزان امنیت شغلی، از مقیاس تعدیل شده کانتر، متشکل از ۵ گویه در فرم مقیاس لیکرت، استفاده شده است.

روش تحقیق

با توجه به ماهیت موضوع و حجم جامعه آماری، از روش پیمایش، و از نوع پیمایش مقطعی ^۲، در تحقیق حاضر استفاده شده است.

تکنیک‌های گردآوری اطلاعات: ابزار و تکنیک‌های گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر عمدتاً پرسشنامه بود. مع الوصف در مواردی نیز از اطلاعات ثانویه، اطلاعات موجود و اسناد و مدارک و آمارهای رسمی نیز، بهره گرفته شده است.

جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری تحقیق را کلیه اعضا هیئت علمی تمام وقت در مراتب علمی استادیار، دانشیار و استاد در رشته‌های علوم انسانی، علوم پایه و فنی مهندسی شاغل به تدریس در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در جمع‌آوری اطلاعات تشکیل می‌دهد. براساس اطلاعات موجود، در سال تحصیلی ۱۳۸۳-۱۳۸۴ جمعاً ۱۸۱۴ نفر عضو هیئت علمی تمام وقت در مرکز آموزش عالی شهر تهران شاغل بوده‌اند.

نمونه آماری تحقیق شامل ۱۲۰ نفر عضو هیئت علمی است که براساس قواعد تعیین حجم نمونه ^۳ و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ^۴ انتخاب شده‌اند.

تکنیک و ابزار سنجش و آزمون‌های آماری: در سنجش متغیرهای تحقیق، برآورد اعتبار ^۵ و قابلیت اعتماد ^۶ مقیاس‌ها و نیز در آزمون فرضیات و تعیین نیکویی برازش ^۷ مدل نظری تحقیق، از تکنیک‌ها و آماره‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی نظیر فراوانی، درصد، تحلیل واریانس، تحلیل عاملی، رگرسیون چندگانه، آزمون‌های غیر پارامتریک و تحلیل مسیر استفاده شده است.

اعتبار و قابلیت اعتماد ابزار سنجش: در اعتبار سنجی ابزار اندازه‌گیری از بار عاملی و آلفای

1. Job Security

3. $n = \frac{p.q.t.2N}{Nd2 + p.q.t.2}$

5. Validity

7. Goodness of Fit

2. Cross-Sectional

4. Stratified Sampling

6. Reliability

کرونباخ استفاده شده است. جهت محاسبه قابلیت اعتماد ابزار سنجش و مقیاس‌های اندازه‌گیری از آلفای کرونباخ استفاده شده است. در جدول شماره (۱) نتایج این آزمون ارائه شده است:

جدول شماره ۱. محاسبه قابلیت اعتماد ابزار سنجش با استفاده از آلفای کرونباخ

نام متغیر	تعداد گویه‌های تأیید شده	آلفای پیش‌آزمون	حجم نمونه پیش‌آزمون	آلفای اصلاح شده	تعداد گویه‌های حذف شده	حجم نمونه
تمایل به مهاجرت	۸	۰/۷۸۹	۱۶	۰/۸۶۴	۳	۱۲۰
عوامل جاذبه	۴	۰/۸۸۳	۱۸	۰/۷۲۱	۰	۱۲۰
عوامل دافعه	۵	۰/۸۵۷	۱۸	۰/۷۸۱	۰	۱۲۰
عوامل مداخله‌گر	۳	۰/۷۹۹	۱۳	۰/۸۵۱	۳	۱۲۰
نارضایتی شغلی	۴	۰/۶۲۴	۱۸	۰/۷۲۱	۱	۱۲۰
امنیت شغلی	۵	۰/۶۹۳	۱۸	۰/۷۸۸	۰	۱۲۰
احساس رضایت از زندگی	۷	۰/۷۵۳	۱۶	۰/۸۱۳	۰	۱۲۰
فعالیت و مشارکت اجتماعی	۴	۰/۷۷۷	۱۸	۰/۷۹۹	۰	۱۲۰

اطلاعات مأخوذه از جامعه مطالعاتی از طریق نرم‌افزار SPSS پردازش و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها و نتایج

الف) نتایج توصیفی

خصوصیات فردی و جمعیتی: توزیع فراوانی و درصد اعضا هیئت علمی تحت مطالعه نشان می‌دهد که ۸۰ درصد این افراد مرد و ۲۰ درصد زن هستند. حدود ۱۰ درصد از آنان کمتر از ۴۰ سال، ۴۷ درصد در سنین میانه ۴۰ تا ۵۰ سال و حدود ۴۳ درصد نیز بیش از ۵۱ سال سن دارند. اکثریت آنان (۹۳ درصد) دارای منشأ شهری و قریب به ۸۶ درصد متأهل‌اند. به لحاظ رشته تحصیلی، حدود ۳۳ درصد در رشته‌های علوم انسانی، ۳۰ درصد در رشته‌های علوم پایه و حدود ۳۷ درصد نیز در رشته‌های فنی و مهندسی تحصیل کرده‌اند. حدود ۴۰ درصد دارای مدرک دکتری، ۵۳ درصد دارای مدرک دکتری تخصصی و حدود ۸ درصد نیز دارای مدرک فوق دکتری هستند.

از لحاظ مرتبه علمی، اکثریت جامعه مطالعاتی (۷۳ درصد) در مرتبه استادیاری، حدود ۲۲ درصد در مرتبه دانشیاری و حدود ۶ درصد نیز در مرتبه استادی قرار دارند. بالغ بر ۶۰ درصد آنان طی ۱۰ سال گذشته در دانشگاه استخدام شده‌اند.

توصیف متغیرهای تحقیق: حدود ۱۴ درصد از جامعه تحت مطالعه، براساس مقیاس سنجش میزان تمایل به مهاجرت به خارج از کشور، دارای تمایل کم، حدود ۵۵ درصد دارای تمایل متوسط و حدود ۳۱ درصد نیز دارای تمایل زیاد به مهاجرت به خارج از کشورند. براساس مقیاس تعدیل شده کرنل، حدود ۲۹ درصد دارای رضایت شغلی کم، ۵۳ درصد دارای رضایت شغلی متوسط و حدود ۱۸ درصد نیز دارای رضایت شغلی زیاد هستند. متقابلاً ۲۸ درصد احساس امنیت شغلی کم، ۵۸ درصد احساس امنیت شغلی متوسط و ۱۴ درصد نیز احساس امنیت شغلی زیاد داشته‌اند. ۴۲ درصد رضایت کمی از زندگی خود دارند، ۴۷ درصد تا حدودی از زندگی خود رضایت دارند و تنها ۱۱ درصد رضایت زیاد از زندگی خود را ابراز کرده‌اند. براساس شاخص بیکر، میزان مشارکت اجتماعی و سیاسی حدود ۴۷ درصد از پاسخگویان کم، حدود ۴۱ درصد متوسط و ۱۲ درصد نیز زیاد است. با توجه به نقش عوامل جاذبه در مهاجرت اعضا هیئت علمی به خارج از کشور، حدود ۲ درصد نقش این عوامل را کم، ۲۱ درصد این نقش را متوسط و حدود ۷۷ درصد آن را زیاد دانسته‌اند. در مقابل حدود ۳ درصد به نقش اندک عوامل دافعه کشور مبدأ در مهاجرت اشاره نموده‌اند. همچنین برای ۶۵ درصد این نقش متوسط و برای ۳۲ درصد نیز این نقش بالاست. بالأخره حدود ۱۲ درصد به نقش کم عوامل مداخله‌گر در مهاجرت اعضا هیئت علمی به خارج از کشور، اشاره کرده‌اند. ۵۳ درصد این نقش را متوسط و حدود ۳۵ درصد نیز آن را زیاد ارزیابی کرده‌اند.

نتایج آزمون فرضیات تحقیق: در جریان آزمایش فرضیات، دو فرضیه مربوط به رابطه طول مدت اقامت در خارج و سال اخذ مدرک تحصیلی با تمایل به مهاجرت معنی‌دار شناخته نشد و مورد تأیید قرار نگرفت. در مقابل، فرضیه‌های زیر به لحاظ آماری معنی‌دار شناخته و تأیید شدند. بر این اساس نتایج حاصله نشان می‌دهد:

- تمایل به مهاجرت، به‌طور معکوس، با رضایت شغلی پاسخگویان همبستگی دارد.
- تمایل به مهاجرت، به‌طور معکوس، با احساس امنیت شغلی پاسخگویان همبستگی دارد.

- تمایل به مهاجرت، به‌طور معکوس، با احساس رضایت از زندگی پاسخگویان همبستگی دارد.

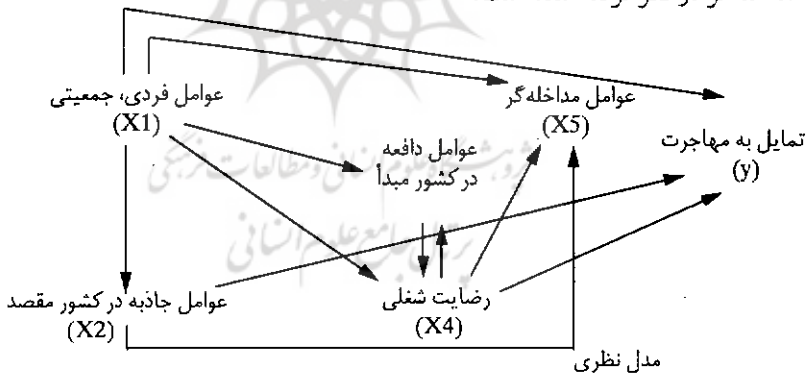
- تمایل به مهاجرت، به‌طور معکوس، با درجه مشارکت اجتماعی - سیاسی پاسخگویان همبستگی دارد.

- تمایل به مهاجرت، به‌طور معکوس، با سال‌های اشتغال در دانشگاه پاسخگویان همبستگی دارد.

- تمایل به مهاجرت، به‌طور مستقیم با عوامل دافعه در مبدأ پاسخگویان همبستگی دارد.
 - تمایل به مهاجرت، به‌طور مستقیم، با عوامل جاذبه در مقصد پاسخگویان همبستگی دارد.
 - تمایل به مهاجرت، به‌طور مستقیم، با وضعیت اجتماعی-اقتصادی (SES) پاسخگویان همبستگی دارد.

نیکویی برازش مدل نظری: در بررسی نیکویی برازش مدل‌های نظری تحقیق از تکنیک‌های پیشرفته آماری، نظیر تحلیل عامل^۱، رگرسیون چندگانه^۲ و تحلیل مسیر^۳، به منظور طبقه‌بندی متغیرها و سنجش تأثیرات جمعی و هم‌زمان متغیرهای مستقل (X) بر متغیرهای وابسته (Y) و نیز تحلیل روابط میان متغیرهای علی و تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم هر یک از آن‌ها در مدل نظری تنظیمی استفاده شده است.

تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای تحقیق: در تحقیق حاضر تمایل به مهاجرت، براساس مدل نظری تنظیمی و به منظور سنجش تأثیرات جمعی و هم‌زمان هریک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از طریق تحلیل رگرسیون چندگانه مورد آزمون قرار گرفته است.
 در سطح نظری، متغیر تمایل به مهاجرت تحت تأثیر ۵ متغیر ترکیبی نظیر عوامل فردی و جمعیتی، عوامل جاذبه در کشور مقصد، عوامل دافعه در کشور مبدأ، رضایت شغلی و عوامل مداخله‌گر در نظر گرفته شده است.



در جریان تحلیل رگرسیون چندگانه، ۵ متغیر در سطح $\alpha = 0/05$ در معادله باقی ماندند و معنی‌دار شناخته شدند. این متغیرها در جدول شماره (۲) آمده‌اند:

1. Factorial Analysis
3. Path Analysis

2. Multiple Regression

جدول شماره ۲. متغیرهای مؤثر بر تمایل به مهاجرت در تحلیل رگرسیون چندگانه

Sig	T	ضریب رگرسیون استاندارد شده Beta	عوامل تبیین‌کننده
.۰۰۰	۴/۰۶۵	-۰/۳۳۱	رضایت شغلی
.۰۰۱۴	۲/۴۹۷	-۰/۲۰۵	مشارکت اجتماعی
.۰۰۱۱	۲/۵۸۴	۰/۲۰۳	عوامل جاذبه
.۰۰۰۸	۲/۶۹۷	-۰/۱۹۴	سال‌های اشتغال در دانشگاه
.۰۰۴۵	۲/۰۲۷	-۰/۱۴۶	عوامل مداخله‌گر
$R = ۰/۷۶۳$		$R^2 = ۰/۴۵۲$	

در تحلیل رگرسیون چندگانه از روش گام به گام^۱ استفاده شده است. همان‌طوری که مشاهده می‌شود، نتایج اجمالی معادله رگرسیون، متغیر وابسته را با توجه به ضرایب بتا (ضریب تأثیر متغیر مستقل)، R (ضریب همبستگی رگرسیون چند متغیره)، R^2 (ضریب تعیین)، T (آزمون معنی‌داری حضور متغیر مستقل در معادله) و Sig T (میزان معنی‌داری) می‌توان به شرح زیر ارائه داد:

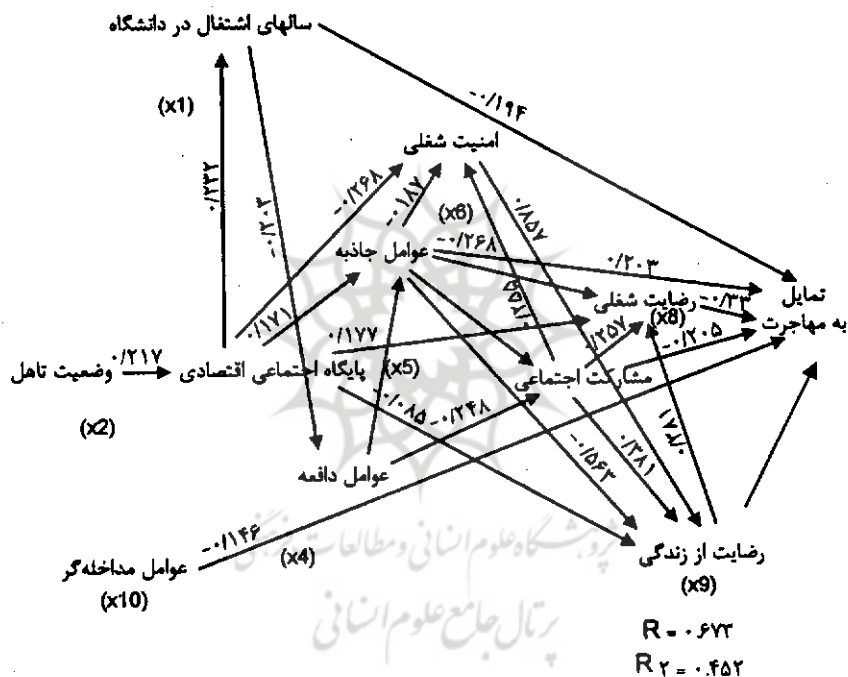
متغیر رضایت شغلی تعیین‌کننده‌ترین عامل تأثیرگذار بر تمایل به مهاجرت تحت مطالعه است که به‌طور معکوسی با درجه تمایل به مهاجرت رابطه دارد. این متغیر به میزان ۳۳ درصد ($Beta = 0/331$) بر متغیر وابسته تمایل به مهاجرت تأثیر داشته و در سطح معنی‌داری از نظر آماری تأیید شده است.

سپس به ترتیب متغیرهای مشارکت اجتماعی با ارزش بتا ۲۰ درصد، عوامل جاذبه با ارزش بتا ۲۰ درصد، سال‌های اشتغال در دانشگاه با ارزش بتا ۱۹ درصد، و عوامل مداخله‌گر با ارزش بتا ۱۴ درصد قرار دارند.

علاوه بر بررسی میزان تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته و تعیین میزان کل تغییرات در جامعه مورد مطالعه که توسط مجموع متغیرهای مستقل بیان می‌شود، با رسم دیاگرام تحلیل مسیر، اثرات مستقیم و غیر مستقیم هر یک از متغیرهای علت (X) را بر روی متغیرهای معلول (Y) بررسی و از این طریق میزان متناسب بودن مدل را ارزیابی کرده‌ایم. براساس نتایج حاصله از مدل تبیینی تحلیل مسیر تمایل به مهاجرت، می‌توان استدلال کرد

1. Stepwise

که این متغیر متأثر از عوامل مختلفی است که در شبکه‌ای از روابط علی با یکدیگر و به صورت مرکب و مجتمع قرار دارد و ۴۵ درصد کل تغییرات آن توسط مجموع متغیرهای مستقل (X) بیان می‌شود. در این مدل متغیرهای رضایت شغلی، عوامل جاذبه، سال‌های اشتغال در دانشگاه و عوامل مداخله‌گر، بر متغیر وابسته (تمایل به مهاجرت) تأثیر می‌گذارند. در این مدل، تمایل به مهاجرت بازتابی از تأثیرات متقابل متغیرهای علت و منتج از مجموع بازخوردهای این عوامل است. براساس (R^2) که مجموع تأثیرات علت را نشان می‌دهد، متغیرهای فوق ۴۵ درصد ($R^2 = 0/452$) کل تغییرات تمایل به مهاجرت را تبیین می‌کنند.



استنتاج کلی و پیشنهاد

با توجه به تأثیرات عوامل جمعیتی و فردی، نتایج به دست آمده مبین آن است که کسانی که مدرک خود را اخیراً گرفته‌اند، یعنی افرادی که دارای سابقه چندانی در فعالیت علمی، از زمانی که به طور رسمی عضو هیئت علمی شده‌اند، نگرش قوی‌تری نسبت به مهاجرت دارند. توجه این است که این افراد نیروهای جوان و فعالی‌اند که با فراهم شدن زمینه و شرایط در کشورهای پیشرفته امکان مهاجرت بیشتری برای آن‌ها وجود دارد. در حالی که

افرادی که مدت زیادی از خدمت آن‌ها در کشور مبدأ می‌گذرد به راحتی حاضر به ترک وطن نیستند. از طرف دیگر، به دلیل رقابت کشورهای پیشرفته بر سر به دست آوردن نیروی متخصص جوان، کمتر به آن‌ها توجه می‌شود.

براساس نظریه لی برخی عوامل فردی در شروع مهاجرت تأثیر دارند و آن را آسان یا به تعویق می‌اندازند. برخی از این عوامل در تمامی دوران زندگی فرد کم و بیش ثابت هستند، حال آن‌که عوامل دیگر مربوط به دورانی خاص هستند و از یک مرحله به مرحله دیگر تغییر می‌کنند. یافته‌های تحقیق صحت این مدعا را نشان داده است.

با عنایت به عوامل دافعه (عوامل پیوسته با ناحیه مبدأ، براساس نظریه مهاجرت اورت لی) ضمن آزمون رابطه متغیرهای درآمد کم، بی‌ثباتی سیاسی، عدم امنیت و نظام آموزشی اداری نا کارآمد با متغیر وابسته تمایل به مهاجرت، نتایج حاصله مبین رابطه معنی‌دار این متغیرها با متغیر وابسته است. به عبارت دیگر، نتایج حاصله ناظر بر این نتیجه‌گیری است که براساس نظرات پاسخگویان، شرایط اجتماعی داخلی از جاذبه مطلوب و کافی برای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تحت مطالعه برخوردار نیست.

در مورد رابطه میان عوامل جاذبه (عوامل پیوسته با ناحیه مقصد) با تمایل متخصصان به مهاجرت به خارج از کشور نیز، نتایج تحقیق حاضر مؤید رابطه معنی‌دار میان متغیرهای شایسته‌سالاری، تسهیلات و امکانات پژوهشی بهتر، فضای آزاد فکری، فرصت‌های تحصیلی مطلوب‌تر برای فرزندان و امکانات پژوهشی بهتر، فضای آزاد فکری، فرصت‌های تحصیلی مطلوب‌تر برای فرزندان و امکانات و شرایط بهتر زندگی و تمایل به مهاجرت است. از این منظر، نتایج تحقیق از فرضیه راونشتاین و اورت لی که «عوامل جاذب اجتماعی، اقتصادی و فیزیکی افراد را به سوی مهاجرت جلب و عوامل نامطلوب و نامساعد اجتماعی، اقتصادی و فیزیکی آنان را از سرزمین مألوف خویش دفع می‌کنند» حمایت می‌کنند.

با عنایت به عوامل مداخله‌گر نیز، که براساس نظریه اورت لی با شاخصه‌های تعهد و میزان ارتباط با خارج از کشور سنجیده شده است، نتایج تحقیق نشان داد هرچه میزان تعهد اعضا هیئت علمی اعم از تعهد ملی، مذهبی و یا سیاسی افزایش می‌یابد، از میزان تمایل آنان به مهاجرت به خارج از کشور کاسته می‌شود. از این منظر، می‌توان گفت که تعهد ارتباطی قوی با آرمان‌ها، میثاق‌ها و اهداف فردی دارد، به طوری که هرچه آرمان‌ها قوی‌تر، میثاق‌ها عمیق‌تر و اهداف فردی متعالی‌تر می‌شود، تعهدات افراد به همان اندازه افزون‌تر می‌شود. بدین ترتیب همان‌طور

که برخی از جامعه‌شناسان کارکردگرا چون مرتن^۱ (۱۹۵۸)، پارسنز^۲ (۱۹۶۲)، گمسون^۳ (۱۹۸۶) و نظریه‌پردازان شخصیت‌نظیر مید^۴ (۱۹۷۳)، مانیس^۵ (۱۹۷۵) و روزنبرگ^۶ (۱۹۸۱) باور دارند، تعهد در مقوله فرهنگ جای دارد و به‌زعم کلمن^۷ (۱۹۶۱) یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی است که در فرایند جامعه‌پذیری افراد و از طریق آژانس‌ها و نهادهای اجتماعی‌کننده نظیر خانواده، مدرسه، دین و نظایر آن آموخته و نهادینه می‌شود.

از عوامل مداخله‌گر دیگر که با مهاجرت رابطه مستقیم دارد فاصله است. به‌زعم اورت لی فاصله هم به معنای فاصله فیزیکی و مکانی و هم به مفهوم فاصله فرهنگی، ایدئولوژی و اجتماعی است. در فاصله فیزیکی و مکانی سخن از بعد مسافت، زمان و هزینه سفر است، حال آن‌که فاصله اجتماعی دلالت بر فاصله میان باورها، گرایشات، سلیق، اعتقادات، انتظارات و رفتارها دارد. به اعتقاد لی این بُعد از فاصله است که مبدأ و مقصد را از یکدیگر متمایز و مجزا می‌سازد. یافته‌های تحقیق نیز مؤید رابطه معنی‌دار میان فاصله اجتماعی و تمایل به مهاجرت است. پاسخگویانی که بنا به شرایط، عوامل و تجارب گوناگون اعم از تعدد ارتباط، زندگی، تحصیل، پیوند فامیلی و تعلقات شخصی، تجانس در سبک‌های زندگی، ذائقه و سلیقه فردی، تجربه شخصی و نظایر آن احساس دوری و فاصله بیشتری نسبت به سرزمین مألوف و بالعکس تعلق و دلبستگی و آفری به سرزمین مقصد دارند، تمایل به مهاجرت در آنان قوی‌تر است.

در باب متغیر رضایت شغلی نیز که با نشانگرهای رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از فرصت پیشرفت و ترقی در کار، رضایت از همکاران، رضایت از سرپرستی و علاقه به شغل از طریق مقیاس کرنل سنجدیه شد، نتایج حاصله مبین آن است که همبستگی معنی‌داری میان رضایت شغلی و تمایل به مهاجرت وجود دارد. مع الوصف رابطه میان دو متغیر معکوس است. این بدان معنی است که افرادی که رضایت شغلی بیشتری دارند، تمایل کمتری به مهاجرت نشان می‌دهند و بالعکس.

احساس امنیت شغلی نیز که با شاخص‌ها و مؤلفه‌های حقوق مکفی، رقابتی بودن شغل، احساس فرصت پیشرفت شغلی، و علاقه به شغل سنجدیه شد، با تمایل به مهاجرت به‌طور معکوسی همخوانی و ارتباط دارد، به‌طوری که هرچه احساس امنیت شغلی پاسخگویان بیشتر

1. Merton
3. Gamson
5. Mannis
7. Collman

2. Parsons
4. Mead
6. Rosenberg

می‌شود از میزان تمایل آنان به مهاجرت به خارج کاسته می‌گردد. احساس رضایت از زندگی نیز با آزمون متغیرهای رضایت از موفقیت شغلی، رضایت از وضعیت تأهل، رضایت از محیط زندگی و روابط اجتماعی و رضایت از فرزندان در ارتباط با متغیر وابسته سنجیده و مشخص شد که رابطه معنی‌داری میان تمامی متغیرها با متغیر وابسته وجود دارد. بدین معنی که هرچه بر میزان احساس رضایت از زندگی افزوده شود تمایل به مهاجرت کاهش می‌یابد.

مشارکت اجتماعی - سیاسی یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر تمایل نسبت به مهاجرت متخصصان است که متغیرهای اعتماد سیاسی، مشارکت سیاسی، سازگاری هنجاری (همنوايي) و عضویت در احزاب در این ارتباط مورد آزمون قرار گرفتند و کلیه این متغیرها رابطه‌شان با تمایل به مهاجرت تأیید شد. یعنی هر چه از میزان مشارکت اجتماعی کاسته شود، تمایل به مهاجرت افزایش می‌یابد.

بالأخره در تحلیل رگرسیون چندگانه برای مشخص نمودن معادله‌ای که بتوان با آن متغیر وابسته (تمایل به مهاجرت) را پیش‌بینی کرد به معادله‌ای با متغیرهای رضایت شغلی، مشارکت اجتماعی، عوامل جاذبه، سال‌های اشتغال در دانشگاه و عوامل مداخله‌گر دست یافتیم که نهایتاً ۴۵ درصد ($R^2 = 0/452$) تغییرات متغیر وابسته از طریق این معادله تبیین شد.

در مجموع، آن‌چه که براساس نتایج تحقیق و از باب ارائه راهکارهای مداخلاتی و به منظور کاهش نرخ آماری مهاجرت نیروی متخصص به خارج از کشور می‌توان ارائه داد، ناظر بر این جهت‌گیری منطقی است که توسط صاحب‌نظرانی نظیر کوربلت (۲۰۰۴)، تویلر (۱۹۹۴)، می‌یر و براون (۱۹۹۹) و دیگران توصیه شده است. در این جهت‌گیری ضمن توجه به شرایط کنونی ملی و بین‌المللی، بر رویکردی ترکیبی تأکید است که در آن مدل جاذبه - دافعه و مدل حفظ آمادگی در روند جهانی شدن، به‌طور تلفیقی و به منظور بهره‌مندی مؤثر از چرخش مغزها، مورد توجه قرار می‌گیرد.

ارکان اصلی این جهت‌گیری ناظر بر اهداف زیر است:

۱. تقویت جاذبه‌های اجتماعی و شغلی در کشور برای نیروهای متخصص و کاهش عوامل دافعه موجود از طریق ایجاد و توسعه زیرساخت‌های لازم، تدوین قوانین حمایتی مؤثر و بسط فعالیت‌های فرهنگی نافع.

۲. بهبود و تقویت روند چرخش مغزها از طریق تسهیل و توسعه ارتباطات و مناسبات علمی - بین‌المللی.

۳. تلاش به منظور نیل به جایگاه مناسب علمی کشور در روند جهانی شدن از طریق ایجاد، توسعه و تقویت زیرساخت‌های علمی لازم. نیل به اهداف فوق‌الذکر نه تنها به کاهش عوامل دافعه موجود در مسیر جذب و به‌کارگیری سرمایه‌های انسانی متخصص می‌انجامد، بلکه می‌تواند به جریان ظرفیت‌سازی^۱ در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و فنی کمک کند و زمینه را جهت تبدیل پدیده فرار مغزها به روند سازنده گردش مغزها فراهم سازد.

منابع

- ارشاد، فرهنگ (۱۳۸۰) «مبانی نظری فرار مغزها»، نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، شماره ۵.
- ابراهیم‌آبادی، حسین (۱۳۷۹) مهاجرت نخبگان، معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم و تحقیقات. آدمیت، فریدون (۱۳۵۵) «ایدئولوژی نهضت مشروطه»، تهران: پیام، ۴.
- آدمیت، فریدون (۱۳۶۰) «شورش بر امتیازنامه رژی»، تهران: پیام، ۷.
- آدمیت، فریدون (۱۳۶۳) «فکر دموکراسی اجتماعی در نهضت مشروطه ایران»، تهران: پیام.
- آراسته‌خو، محمد (۱۳۸۱) فرهنگ اصطلاحات علمی-اجتماعی، تهران: چاپخش، صص ۸۴۶-۸۴۷.
- بیرو، آلن (۱۳۶۶) فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، انتشارات کیهان، تهران.
- تودارو، مایکل (۱۳۷۰) توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران: سازمان برنامه و بودجه، چاپ پنجم.
- دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۸۰) «بررسی وضعیت متخصصین ایرانی خارج از کشور»، در: نوروز، ۳ تیر.
- پورسلطان، کرامت (۱۳۷۴) «ایرانیان کارآفرین در امریکا»، گزارش شماره ۵۶، مهرماه.
- منصوری، رضا (۱۳۷۲) «آیا و چگونه توسعه علمی ایران امکان‌پذیر است؟»، سیاست علمی و پژوهشی، شماره ۳.
- رئیس‌دانا، فریبرز (۱۳۷۰) «بازگشت متخصصان و جنبه‌های اقتصادی-اجتماعی و سیاسی آن»، جامعه سالم، شماره ۲، صص ۳۹-۴۵.
- شولتز، دوان (۱۳۷۸) نظریه‌های شخصیت، ترجمه یوسف کریمی و دیگران، تهران: ارسباران.
- شهبازی، مظفرالدین (۱۳۸۶) «بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر گرایش نخبگان علمی به مهاجرت»، پایان‌نامه دکتری جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- صالحی، فروزنده (۱۳۷۱) «مروری بر پدیده فرار مغزها و علل و عوامل مترتب بر آن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- عدل، ماندانا (۱۳۸۵) «بررسی علل انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی تهران به مهاجرت به خارج از کشور»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران، استاد راهنما دکتر محسنی تبریزی.
- عسگری و دیگران (۱۳۷۶) فرار مغزها، ترجمه مجید محمدی، تهران: نشر قطره.

- فوجادی، غلامعلی (۱۳۷۰) «فرار معزها و اثرات آن در کشورهای جهان سوم»، سمینار برنامه‌ریزی و توسعه، تهران.
- کامینگز، آر و دیگران (۱۳۷۶) *فرار مغزها*، ترجمه مجید محمدی، تهران، نشر قطره.
- کرلینجر، فرد، ان (۱۳۷۷) *میانی پژوهش در علوم رفتاری*، ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی‌زند، جلد اول - دوم، تهران: انتشارات آوای نور.
- گیدنزا، آنتونی (۱۳۷۷) *پیامدهای مدرنیت*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: نشر مرکز.
- لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۶۸) *نظریات مهاجرت*، شیراز: انتشارات نوید، چاپ اول.
- مازلو، ابراهام (۱۳۷۶) *انگیزش و شخصیت*، ترجمه احمد رضوانی، مشهد: آستان قدس رضوی.
- مرکز آمار ایران (۱۳۷۶) *سالنامه آماری ۱۳۷۵*، تهران.
- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۷۶) «بررسی علل ناآرامی، ناامنی، احساس نارضایتی و منازعات کارگری در محیط‌های صنعتی کشور»، گزارش تحقیقی وزارت کشور.
- نراقی، احسان (۱۳۵۰) *جامعه جوانان و دانشگاه*، ترجمه منوچهر ارشاد، تهران: انتشارات فرانکلین.
- هرمه، گی (۱۳۵۱) «مهاجرت مغزها»، ترجمه خلیل هراتی در: *نگین*، شماره ۹۱-۹۲، صص ۴-۲۱.

- Brettell Caroline B. & Hollifield Games F. (2000) *Migration Theory*, Routhledge London.
- Cheng, Luice & Yang Philip Q. (1998) "Global Interaction, Global Inequality, and Migration of the Highly Trained to the United States", *International Migration Review*, Vol. 32, No. 3, pp. 626-653.
- Campbell, H. J. (1973) *The Pleasure Areas*, London: Eyre Methuen.
- Corbett, John & Ravenstein E. J. (2009) "The Laws of Migration", University of California, Santa Barbara. OnLine: <http://www.csiss.org/classics/content/90>
- Herzberg, Frediric, B. Mausner & Snyderman (1989) *The Motivation to Work*, second edition, New York, John Wielej & Sons Inc.
- Maslow, Abraham (1973) "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, Guly, pp. 370-396.
- Meyer, J. B. & Meroy Brown (1999) "A New Approach to the Brain Drain", Online: <http://www.unesco.org/meyer.htm>.
- Moss Kanter, Rosabeth (1992) *Men & Weman of the Corporation*, New York, Basic Book Inc.
- Revision Notes on Migration (2002) Online: [www.revision-notes. Co.Uk/revision/171.html](http://www.revision-notes.Co.Uk/revision/171.html).
- Robinson. p. John & Shaver. R. Philip. (1992) "Measures of Social Psychological Attitudes", Survey Research Center, Institute for Social Studies & Research "U. of M., U.S.A.

Tobler, Waldo (1995) "Migration: Ravenstein, Thornwaite, and Beyond", Geography Department, University of California, Santa Barbara, presented at the 1994 San Francisco meeting of the Association of American Geographers.

Weeks, John R. (1999) *Population, An Introduction to Concepts and Issues*, Santiago: Wadsworth Publishing Company.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی