

## مطالعه چند موردی پیامدهای مهاجرت متخصصان به خارج از کشور در مشهد\*

نیما رحمانی قنایزباف<sup>۱</sup>، نوح منوری<sup>۲</sup>\*

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۷ تاریخ تایید: ۱۴۰۵/۰۳/۰۹)

چکیده

این پژوهش به بررسی پیامدهای مثبت و منفی مهاجرت متخصصان در سه حوزه فنی-مهندسی، حوزه بهداشت و سلامت، و حوزه علوم انسانی در سطح سه سازمان و محیط کاری مشخص در شهر مشهد می‌پردازد. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه عمیق و شیوه تحلیل داده‌ها تحلیل مضمون است. یافته‌ها نشان می‌دهد مهاجرت متخصصان منجر به کاهش بهره‌وری و اثربخشی، افزایش هزینه‌های جایگزینی نیرو، اختلال در انتقال دانش، کاهش رضایت شغلی و افزایش تمایل به مهاجرت در میان نیروهای باقی‌مانده شده است. همچنین تلقی مهاجرت به‌مثابه موفقیت، کاهش تعلق سازمانی و شکل‌گیری روابط کاری ناپایدار از دیگر آثار فرهنگی و نهادی این پدیده است. با این حال، در برخی موارد، سازمان‌ها با بهبود نظام مستندسازی و انتقال دانش، سطحی از تاب‌آوری را ایجاد کرده‌اند. نتایج این پژوهش ضرورت بازنگری در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی و توسعه ظرفیت‌های درون‌سازمانی برای مواجهه با پیامدهای مهاجرت را برجسته می‌سازد.

کلیدواژه‌ها: مشهد، فرار مغزها، مهاجرت نخبگان، منابع انسانی، نیروهای کار

Doi: 10.22034/jsi.2025.2045998.1749

\* مقاله علمی پژوهشی؛

۱ کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. [nimarahmani13@gmail.com](mailto:nimarahmani13@gmail.com)

۲ استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

[monavary@ut.ac.ir](mailto:monavary@ut.ac.ir)

مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره بیست و پنجم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۳، ص ۳۱-۵

## مقدمه و طرح مسأله

مهاجرت نخبگان، پدیده‌ای است که با شرایط توسعه‌ای و رفاهی کشور مرتبط است و به این سبب پرداختن به پیامدهای این پدیده در سطوح متفاوت ضروری است. مفهوم فرار مغزها<sup>۱</sup> توسط انجمن سلطنتی بریتانیا برای اشاره به مهاجرت مهندسان، متخصصان، پزشکان و دانشمندان ایجاد شد (آسرس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). لغت‌نامه کمبریج<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) این اصطلاح را اینگونه تعریف می‌کند: «وضعیتی که در آن تعداد زیادی از افراد تحصیل کرده و بسیار ماهر، کشور خود را ترک می‌کنند تا در کشور دیگری زندگی و کار کنند که در آن حقوق و شرایط بهتر است». برطبق نظر چیمانکر<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) فرار مغزها عبارت است از جابجا شدن مجموعه‌ای تخصصی از افراد از کشوری به کشوری دیگر، معمولاً برای دستمزدهای بالاتر یا برای کیفیت استاندارد زندگی.

در دهه‌های اخیر ایران جزو مهاجرپرست‌ترین کشورهای جهان به ویژه در زمینه مهاجرت متخصصان بوده است. هرچند آثار بسیاری در خصوص مهاجرت نخبگان در ایران منتشر شده اما درصد بالایی از این پژوهش‌ها بیشتر به بررسی علل و زمینه‌های این پدیده پرداخته‌اند؛ از جمله مثلاً: قانع‌راد ۱۳۸۳؛ سیدمیرزایی ۱۳۸۳؛ میرترابی و خاوری‌نژاد ۱۳۹۳؛ دهقان و همکاران ۱۴۰۰؛ مفتخری و همکاران ۱۴۰۰؛ عبدالهی و رضایی ۱۴۰۱؛ محسنی و اویسی ۱۴۰۲؛ صادقی جعفری و شینی ۱۴۰۲؛ اخباری‌فرد و همکاران ۱۴۰۳. همچنین اکثر تحقیقات انجام شده با موضوع پیامدهای مهاجرت به جنبه منفی مهاجرت نخبگان در سطح کلان پرداخته‌اند؛ که از آن جمله‌اند: تائب ۱۳۸۷؛ شاه‌آبادی و جامه‌بزرگی ۱۳۹۲؛ خداخواه ۱۳۹۹؛ شکیباراد و همکاران ۱۴۰۰.

این در حالی است که فهم جامعه‌شناختی از پیامدهای مهاجرت مستلزم توجه به واحدهای مشخص اجتماعی و زمینه‌های نهادی و فرهنگی متنوعی است که در آن مهاجرت رخ می‌دهد و اثرات آن بروز می‌یابد. بدین ترتیب، یک خلأ مهم در ادبیات موجود، فقدان مطالعاتی است که پیامدهای مهاجرت را در سطوح خردتر نظیر سازمان‌ها، نهادهای حرفه‌ای، یا جوامع محلی و در بسترهای خاص نهادی و جمعی بررسی کنند. افزون بر این، رویکرد پیشینی به مهاجرت نخبگان به‌مثابه پدیده‌ای صرفاً منفی، امکان تحلیل پیچیدگی‌ها و چندلایگی این فرایند را محدود می‌کند

1 Brain Drain

2 Asres

3 Cambridge Dictionary

4 Chimanikire

و ضرورت پژوهش‌هایی را برجسته می‌سازد که بدون پیش‌فرض‌های ارزشی، به تحلیل پیامدهای متنوع مهاجرت در بسترهای عینی و متکثر بپردازند.

از این رو، این پژوهش به قصد ایجاد حداکثر تنوع در حوزه‌های تحت تأثیر مهاجرت سه میدان متمایز را انتخاب کرده است؛ حوزه فنی-مهندسی، حوزه بهداشت و سلامت، و حوزه علوم انسانی و مسأله را در سطح سه سازمان و محیط کار مشخص در شهر مشهد مورد مطالعه قرار داده است. پرسش اصلی تحقیق این است که «پیامدهای (مثبت یا منفی) مهاجرت متخصصان در سه حوزه فنی-مهندسی، بهداشت و سلامت، و علوم انسانی در سطح سازمان و محیط کار در شهر مشهد چیست؟»

### مرور دیدگاه‌های نظری

در این تحقیق به تبیین مهاجرت نمی‌پردازیم و پیامدهای آن را مد نظر داریم. بنابراین مرور نظری این تحقیق را نیز محدود به دیدگاه‌هایی کرده‌ایم که پیامدها و تبعات این پدیده را بررسی می‌کنند. نظریه سرمایه انسانی<sup>۱</sup>: نظریه سرمایه انسانی، یکی از چارچوب‌های تحلیلی تأثیرگذار در فهم رفتارهای مرتبط با آموزش، اشتغال و مهاجرت نیروهای متخصص است. در این دیدگاه، مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های افراد نوعی «سرمایه» تلقی می‌شوند که همچون سرمایه‌های فیزیکی، قابلیت سرمایه‌گذاری، بهره‌برداری و انباشت دارند (بکر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). برطبق این رویکرد، افراد برای ارتقاء موقعیت اقتصادی و شغلی خود، در فعالیت‌هایی نظیر آموزش، یادگیری در حین کار، یا مهاجرت به محیط‌های کاری جدید سرمایه‌گذاری می‌کنند تا بازدهی بالقوه خود را افزایش دهند. به بیان دیگر، سرمایه انسانی به عنوان کالایی قابل مبادله در بازار کار در نظر گرفته می‌شود که افراد آن را در پاسخ به فرصت‌ها و مشوق‌های اقتصادی عرضه می‌کنند (شولتز<sup>۳</sup>، ۱۹۶۱). از منظر این نظریه، مهاجرت متخصصان می‌تواند به عنوان تلاشی عقلانی در جهت بیشینه‌سازی بازدهی سرمایه انسانی در محیط‌های کاری و نهادی مناسب‌تر تبیین شود. نیروهای ماهر، در جست‌وجوی شرایطی هستند که در آن سرمایه انسانی‌شان با ارزش‌گذاری بالاتری مواجه شود و فرصت تحقق ظرفیت‌های تخصصی و حرفه‌ای بیشتری برایشان فراهم باشد

1 Human Capital Theory

2 Becker

3 Schultz

(جاستد<sup>۱</sup>، ۱۹۶۲). مهاجرت، در این تحلیل، نه صرفاً یک واکنش به نارضایتی‌های محیط مبدا، بلکه بخشی از مسیر طبیعی انباشت و بهره‌برداری از سرمایه انسانی در سطح فردی تلقی می‌شود. با این حال، باید توجه داشت که نظریه سرمایه انسانی عمدتاً در سطح تحلیل فردی یا خرد توسعه یافته است و در نتیجه کمتر به زمینه‌های نهادی، فرهنگی و ساختاری تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری‌های مرتبط با مهاجرت توجه داشته است. همین محدودیت، ضرورت ترکیب این چارچوب با رویکردهای نهادی‌تر و جامعه‌شناختی‌تر را برجسته می‌سازد.

نظریه وابستگی به منابع<sup>۲</sup>: این نظریه که توسط ففر و سالانسیک<sup>۳</sup> (۱۹۷۸) مطرح شد، بر این پیش‌فرض استوار است که سازمان‌ها برای بقا، رشد و عملکرد خود، به منابعی نیاز دارند که اغلب در اختیار محیط بیرونی آن‌هاست. از این منظر، سازمان‌ها نه بازیگرانی کاملاً خودمختار، بلکه نهادهایی وابسته به کنشگران و ساختارهای بیرونی تلقی می‌شوند که بر دسترسی به منابع حیاتی تأثیر می‌گذارند. در این نظریه، منابع حیاتی می‌توانند شامل سرمایه مالی، اطلاعات، فناوری، یا نیروی انسانی ماهر باشند و سازمان‌ها کوشش می‌کنند از طریق راهبردهایی مانند ایجاد پیوندهای بین‌سازمانی، جذب شرکای راهبردی، یا توسعه سازوکارهای حکمرانی این وابستگی را مدیریت و کنترل کنند. در زمینه مهاجرت متخصصان، نظریه وابستگی به منابع امکان تحلیل وابستگی سازمان‌ها به نیروی انسانی تعلیم‌دیده و متخصص را فراهم می‌سازد. کارکنان ماهر، حامل منابع ناملموسی چون دانش تخصصی، تجربه، مهارت، شبکه‌های حرفه‌ای و اعتبار علمی هستند که نبود آن‌ها می‌تواند ظرفیت سازمان در تحقق اهدافش را مختل کند. همچنین، نظریه وابستگی به منابع بستر مناسبی برای تحلیل واکنش‌های سازمانی به این پدیده فراهم می‌آورد. سازمان‌ها ممکن است برای کاستن از آثار منفی مهاجرت، به تدوین استراتژی‌های جبرانی، مانند تربیت نیروی جایگزین، اصلاح ساختارهای تشویقی، ایجاد همکاری‌های بین‌سازمانی یا جذب منابع از خارج، روی آورند.

نظریه شبکه اجتماعی<sup>۴</sup>: در این رویکرد، شبکه به‌مثابه «نقشه‌ای از گره‌ها (افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها) و پیوندهای میان آن‌ها» تعریف می‌شود که از طریق آن اطلاعات، منابع و فرصت‌ها جریان می‌یابند (واسرمن و فاست<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴). روابط میان کنشگران، نه فقط از حیث وجود، بلکه از

1 Sjaastad

2 Resource Dependence Theory

3 Pfeffer & Salancik

4 Social Network Theory

5 Wasserman & Faust

نظر شدت، جهت و کیفیت نیز قابل بررسی‌اند. بر اساس این نظریه، موقعیت افراد در شبکه‌های اجتماعی تأثیر بسزایی بر دسترسی آنان به منابع، قدرت تأثیرگذاری، و کنش سازمانی دارد (برت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲). کاربرست نظریه شبکه در تحلیل سازمان‌ها این امکان را فراهم می‌سازد که فراتر از ساختارهای رسمی، به پویایی‌های روابط غیررسمی، الگوهای همکاری، و جریان‌های دانش و اطلاعات پرداخته شود. در زمینه مهاجرت متخصصان، خروج افراد کلیدی از سازمان می‌تواند ساختار شبکه‌ای روابط را دگرگون سازد؛ به‌ویژه هنگامی که این افراد نقش‌های محوری در اتصال بخش‌های مختلف سازمان ایفا کرده‌اند (گرانووتر<sup>۲</sup>، ۱۹۷۳). بنابراین، فرار مغزها نه تنها به معنای از دست رفتن سرمایه انسانی، بلکه به منزله گسست یا بازآرایی در معماری اجتماعی و دانشی سازمان قابل تحلیل است.

نظریه فرهنگ سازمانی<sup>۳</sup>: فرهنگ سازمانی یکی از مفاهیم بنیادین در فهم پویایی‌های درونی سازمان‌هاست که به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها، و شیوه‌های رفتاری مشترک میان اعضای سازمان اشاره دارد (شاین<sup>۴</sup>، ۱۹۸۵). این فرهنگ به مثابه یک نظام معنایی عمل می‌کند که جهت‌گیری‌ها، الگوهای ارتباطی و تفسیرهای مشترک از موقعیت‌های گوناگون را در سازمان شکل می‌دهد (هافستد<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۹۰). نظریه فرهنگ سازمانی تأکید دارد که این ویژگی‌ها نه تنها نقش تعیین‌کننده‌ای در نحوه اداره و عملکرد سازمان دارند؛ بلکه در مواجهه با بحران‌ها، تغییرات و چالش‌های محیطی، همچون مهاجرت نیروهای کلیدی، واجد اهمیت حیاتی هستند. بر این اساس مفهوم تاب‌آوری سازمانی<sup>۶</sup> به عنوان توانایی سازمان در تطبیق، بازیابی و بازسازماندهی خود در مواجهه با اختلال‌ها و تهدیدها، مورد توجه قرار گرفته است. تاب‌آوری نه صرفاً یک ویژگی ایستا، بلکه فرآیندی است که در بستر تعامل بین منابع محیطی، ساختارهای سازمانی و عوامل فرهنگی شکل می‌گیرد (لنگنیک‌هال و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). در زمینه مهاجرت متخصصان، می‌توان از نظریه فرهنگ سازمانی برای تحلیل این پرسش استفاده کرد که غیبت افراد کلیدی چگونه بر ارزش‌ها، هنجارها، و شیوه‌های رفتاری سازمان اثر می‌گذارد. مهاجرت نیروهای متخصص ممکن است منجر به تغییر در باورهای مشترک، تضعیف انسجام فرهنگی، یا

1 Burt

2 Granovetter

3 Organizational Culture Theory

4 Schein

5 Hofstede

6 Organizational Resilience

7 Lengnick-Hall

بازتعریف هویت سازمانی شود؛ به‌ویژه اگر این افراد حامل فرهنگ حرفه‌ای، شبکه‌های ارتباطی درون‌سازمانی و سرمایه اجتماعی بالایی بوده باشند.

برگرفته از دیدگاه‌های نظری بالا می‌توان مجموعه‌ای از مفاهیم حساسیت‌برانگیز را برای این تحقیق به دست آورد که مبنایی برای مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها می‌شود. در جدول ۱ خلاصه‌ای از رویکردهای اتخاذ‌شده و مفاهیم حساسیت‌برانگیز این پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. رویکردهای اتخاذ شده و مفاهیم حساسیت‌برانگیز برای مطالعه پیامدهای مهاجرت نخبگان

در سطح سازمانی

نظریه	ابعاد و مفاهیم اتخاذ شده
سرمایه انسانی	انسان ماهر و متخصص به مثابه کالا
	سرمایه‌گذاری اقتصادی برای نیروی متخصص
وابستگی به منابع	وابستگی به منابع داخلی و خارجی
	تأثیر منابع بر عملکرد سازمان
	اتخاذ استراتژی برای بقا سازمان
شبکه	گروه‌ها و روابط درون سازمانی
	الگوهای همکاری
	شبکه‌های ارتباطی
	انتقال دانش
فرهنگ سازمانی	تاب‌آوری سازمانی
	فرهنگ و هویت سازمانی

### روش تحقیق

برای تحلیل جامعه‌شناختی پیامدهای مهاجرت متخصصان، بررسی تجربی در سطح سازمان‌های مشخص و در بسترهای نهادی متفاوت، رویکردی ضروری به نظر می‌رسد. انتخاب سه سازمان متمایز در حوزه‌های دانشگاهی، فنی-مهندسی، و درمانی/بیمارستانی امکان آن را فراهم می‌کند که آثار مهاجرت نیروهای متخصص را در زمینه‌های متنوعی که هر یک منطق نهادی، الگوهای کنش و روابط سازمانی خاص خود را دارند، به‌طور تطبیقی مورد بررسی قرار گیرند. این سه حوزه نماینده سه قلمرو کلیدی از تولید دانش، فناوری و خدمات عمومی در جامعه هستند که هر یک به‌شدت به سرمایه انسانی متخصص وابسته‌اند و در عین حال از نظر ساختار سازمانی، مناسبات

قدرت، و نوع وابستگی به منابع بین‌المللی و داخلی، تفاوت‌های معناداری دارند. از این‌رو، مطالعه چندموردی بر مبنای این سه سازمان، نه تنها امکان شناسایی وجوه مشترک پیامدهای مهاجرت را فراهم می‌کند، بلکه به درک تفاوت‌ها و پویایی‌های زمینه‌مند آن نیز یاری می‌رساند. این رویکرد، امکان تحلیل لایه‌مندتر پیامدهای مهاجرت را فراهم می‌سازد و به جای تعمیم‌های کلی و کلان‌نگر، بر درک واقعیت‌های نهادی و سازمانی تکیه دارد. با توجه به چنین اهدافی از روش مطالعه چند موردی<sup>۱</sup> برای نیل به هدف‌های پژوهش استفاده شد که نوع توسعه‌یافته‌ای از مطالعه موردی<sup>۲</sup> است. در جدول ۲ سازمان‌های مورد مطالعه در این پژوهش مشخص شده است.

جدول ۲. سازمان‌های مورد بررسی

مورد مطالعه	حوزه
گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد	انسانی
بیمارستان قائم مشهد	پزشکی
پارک علم و فناوری مشهد: شرکت طهاقالب	فنی

با نمونه‌گیری هدفمند در هر سازمان افرادی از سطوح مختلف برای مصاحبه انتخاب شدند تا پوشش کاملی از مسائل سازمانی را در برگیرند. فرآیند نمونه‌گیری هدفمند و انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع داده‌ای ادامه یافت با همین معیار در نهایت با ۲۲ نفر مصاحبه صورت گرفت. جدول ۳ مشخصات اصلی هر یک از افراد مصاحبه‌شونده را نشان می‌دهد.

جدول ۳. مشخصات مشارکت‌کنندگان

تعداد/کد مشارکت‌کنندگان	حوزه سازمانی	جنسیت	سن	درآمد ماهانه
۱	بخش فنی و مهندسی	مرد	۳۵	بین ۳۰ تا ۴۰ میلیون تومان
۲	بخش فنی و مهندسی	زن	۲۵	۱۵ میلیون تومان
۳	بخش فنی و مهندسی	مرد	۵۰	بین ۴۰ تا ۵۰ میلیون تومان
۴	بخش فنی و مهندسی	مرد	۲۹	۱۲ میلیون تومان
۵	بخش فنی و مهندسی	زن	۲۸	۱۵ میلیون تومان
۶	بخش بهداشت و سلامت	مرد	۴۳	۱۸ میلیون تومان
۷	بخش بهداشت و سلامت	مرد	۲۳	۲ میلیون تومان

1 Multiple-Case Study

2 Case study

تعداد/کد مشارکت‌کنندگان	حوزه سازمانی	جنسیت	سن	درآمد ماهانه
۸	بخش بهداشت و سلامت	مرد	۲۵	۲,۵ میلیون تومان
۹	بخش بهداشت و سلامت	زن	۴۲	۱۲ میلیون تومان
۱۰	بخش بهداشت و سلامت	مرد	۶۰	۲۰ میلیون تومان
۱۱	بخش بهداشت و سلامت	زن	۴۵	۱۵ میلیون تومان
۱۲	بخش بهداشت و سلامت	مرد	۲۹	۱۲ میلیون تومان
۱۳	بخش بهداشت و سلامت	مرد	۵۰	۳۰ میلیون تومان
۱۴	بخش بهداشت و سلامت	مرد	۵۳	۴۰ میلیون تومان
۱۵	بخش علوم انسانی	مرد	۲۶	۱۰ میلیون تومان
۱۶	بخش علوم انسانی	مرد	۲۶	۹ میلیون تومان
۱۷	بخش علوم انسانی	مرد	۳۴	۲۰ میلیون تومان
۱۸	بخش علوم انسانی	مرد	۲۷	۲ میلیون تومان
۱۹	بخش علوم انسانی	زن	۳۲	۱۰ میلیون تومان
۲۰	بخش علوم انسانی	مرد	۶۵	۶۴ میلیون تومان
۲۱	بخش علوم انسانی	مرد	۲۶	۸ میلیون تومان
۲۲	بخش علوم انسانی	مرد	۴۴	۶۰ میلیون تومان

پس از تکمیل مصاحبه‌ها همه آنها تبدیل به متن و کدگذاری شدند. کدگذاری در سه مرحله انجام شد. مرحله اول استخراج عبارات‌های معنایی؛ مرحله دوم استخراج مضمون‌های اولیه؛ و مرحله سوم استخراج مضمون‌های نهایی. در این مرحله کدها به دو دسته کدهای مشترک و مختص هر سازمان تقسیم شد. در جدول ۴ صرفاً شمایی از برخی کدگذاری‌های این پژوهش به نمایش درآمده است.

جدول ۴. شمایی از مضمون‌یابی

مضمون نهایی	مضمون اولیه	عبارت‌های معنایی
دشواری‌های مرتبط با هدف‌ها و فرآیندهای سازمانی	کاهش اثربخشی و بهره‌وری	خروج این نیروها باعث می‌شود پروژه‌ها از نظر زمانی و اجرایی با مشکل مواجه شوند
		وقتی پرستارهای با تجربه کنار می‌روند و پرستارهای بی‌تجربه جایگزین می‌شوند، کیفیت خدمات پایین می‌آید
		به‌ویژه بازدهی علمی و شور و شوق در فضای دانشگاه کاهش می‌یابد

مضمون نهایی	مضمون اولیه	عبارت‌های معنایی
	هزینه‌ها و دشواری‌های جایگزینی نیرو	زمانی که یک نیرو می‌رود، برای استخدام و آموزش یک نیروی جدید هزینه و زمان زیادی لازم است
		سرپرست قبلی ما بسیار خلاق بود و پیدا کردن کسی با آن حجم از خلاقیت ممکن است سال‌ها طول بکشد
		در یک سال اخیر، ما چند پوزیشن خالی داشتیم که هنوز نتوانسته‌ایم پر کنیم

### یافته‌ها

در این قسمت به ارائه یافته‌ها و داده‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها می‌پردازیم.

#### دشواری‌های مرتبط با هدف‌ها و فرآیندهای سازمانی

کاهش اثربخشی و بهره‌وری: یکی از مضامین پرتکرار در تمام مصاحبه‌ها این بوده است که مهاجرت متخصصان معمولاً به کاهش کیفیت منابع انسانی در سازمان‌ها منجر می‌شود و جایگزین‌هایی با همان کیفیت به سادگی پیدا نمی‌شوند. خروج متخصصان، ضربه‌ای بزرگ به اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها وارد کرده است. داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که کاهش بهره‌وری در نظام مهندسی به وضوح در پیگیری پروژه‌های صنعتی نمایان است.

«خروج این نیروها باعث می‌شود پروژه‌ها از نظر زمانی و اجرایی با مشکل مواجه شوند و همزمان با آن، مشکلات مالی نیز به وجود می‌آید.» (مشارکت‌کننده ۱)

اگر واحد صنعتی نتواند پروژه‌های تعریف شده را در زمان مناسب تکمیل کند، مزیت رقابتی خود را نسبت به سایر واحدهای صنعتی از دست می‌دهد و بقای سازمان به خطر می‌افتد.

«مثلاً به کاری که اون آدم می‌تونست به هفته‌ای جمع کنه، شاید برای ما مثلاً یک ماه طول بکشه.» (مشارکت‌کننده ۵)

عدم حضور نیروی متخصص و ماهر در سازمان‌ها می‌تواند مانع از ایجاد موقعیت‌های شغلی جدید و پیشرفت‌های نوآورانه شود. اگر نیروی متخصصی در سازمان وجود داشته باشد، می‌تواند راهکارها و استراتژی‌های جدیدی برای تکمیل و تعریف پروژه‌ها ارائه دهد و در نتیجه، فرصت‌های شغلی متعددی ایجاد کند. اما در غیاب این نیروی متخصص، کارها به حالت تکراری در می‌آیند و خلاقیت و نوآوری در سازمان به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

«شخصی که نخبه و توانا است، می‌تواند باعث ایجاد مشاغل جدید در کنار خود شود. این افراد با توانمندی‌های خود می‌توانند مشاغل زیادی را ایجاد کنند و رفتن آن‌ها با توجه به نیازهای شرکت و حتی کشور، آسیب‌زاست.» (مشارکت‌کننده ۲)

در بخش پزشکی، با مهاجرت نیروی کار ماهر، نیروهای جایگزین معمولاً تجربه کمتری دارند که منجر به افزایش خطاهای پزشکی می‌شود.

«وقتی پرستارهای با تجربه کنار می‌روند و پرستارهای بی‌تجربه جایگزین می‌شوند، کیفیت خدمات پایین می‌آید... وقتی به شما ۱۲ بیمار می‌دهند، شما باید کار خود را سرسری انجام دهید. این باعث می‌شود بیمار به جای یک هفته، دو هفته در تخت بماند و دچار عوارض و عفونت‌های بیمارستانی شود.» (مشارکت‌کننده ۱۰)

«با رفتن هر شخص ممکن است تجربه‌ای جایجا شود که به درد یک بیمار می‌خورد.» (مشارکت‌کننده ۱۱)

در حوزه علوم انسانی نیز خروج متخصصان باعث کاهش کیفیت تحقیقات و آموزش عالی شده و تأثیر بزرگی بر این سازمان دانش‌بنیان به دلیل کاهش بهره‌وری آن گذاشته است.

«طبیعتاً وضعیت افرادی که در اینجا هستند بدتر می‌شود، به‌ویژه بازدهی علمی و شور و شوق در فضای دانشگاه کاهش می‌یابد.» (مشارکت‌کننده ۲۱)

هزینه‌ها و دشواری‌های جایگزینی نیرو: از منظر سازمانی، با عزیمت متخصصان، هزینه‌ها و دشواری‌های زیادی برای جایگزینی نیروها متوجه سازمان می‌شود.

«زمانی که یک نیرو می‌رود، برای استخدام و آموزش یک نیروی جدید هزینه و زمان زیادی لازم است... به‌ندرت پیش می‌آید که یک نیرو در یک ماه برود و دقیقاً در همان ماه نیرو جایگزین شود. معمولاً این روند یک یا دو ماه طول می‌کشد.» (مشارکت‌کننده ۹)

«زمانی که نیروی جدیدی به ما داده می‌شود، معمولاً او را در شیفت شب قرار نمی‌دهیم، زیرا تجربه کافی ندارد. مدیریت بیماران به تنهایی برای او دشوار است و تقریباً یک سال طول می‌کشد تا مهارت و تجربه لازم را کسب کند.» (مشارکت‌کننده ۶)

در شرکت فنی و مهندسی مورد مطالعه در این پژوهش، بر اساس اظهارات کارکنان، برای آموزش و پرورش نیروی متخصص زمان و هزینه مالی زیادی صرف می‌شود.

«زمانی که یک نیروی تازه فارغ التحصیل وارد محیط کار می‌شود، حداقل یک سال و نیم زمان نیاز دارد تا آماده شود... بخشی از وقت ما صرف جذب نیرو، مصاحبه و آموزش می‌شود که این خود هزینه‌ای برای شرکت به حساب می‌آید.» (مشارکت‌کننده ۱)

«در یک سال اخیر، ما چند سمت خالی داشتیم که هنوز نتوانسته‌ایم پر کنیم.» (مشارکت‌کننده ۳)

«مخصوصاً در حال حاضر که مهاجرت زیاد شده، نیروهایی که می‌آیند هیچ‌کدام مثل قبل نیستند. ما در اینجا بیشتر از دانشگاه‌های خوب فارغ التحصیل شده‌ایم، اما کسی که به این شرایط پاسخ دهد، کم است... سرپرست قبلی ما بسیار خلاق بود و پیدا کردن کسی با آن حجم از خلاقیت ممکن است سال‌ها طول بکشد.» (مشارکت‌کننده ۲)

اختلال در انتقال دانش: مهاجرت متخصصان منجر به اختلال در انتقال دانش در سازمان‌ها می‌شود.

«نیروهای جوان باید در کنار نیروهای قدیمی‌تر قرار گیرند تا تجربه کسب کنند و به تدریج نیروهای بعدی را تربیت کنند. اما حالا که نیروهای با تجربه می‌روند و نیروهای قدیمی نیز بازنشسته می‌شوند، یک گپ بزرگ در انتقال دانش ایجاد می‌شود و تجربیات لازم منتقل نخواهد شد.» (مشارکت‌کننده ۱۰)

«اگر استادی برود، یک عرصه خالی از حضور افراد با تجربه ایجاد می‌شود. این تأثیر ممکن است در حد یک یا دو کلاس باشد، اما به نظر من همین نیز بسیار مؤثر است.» (مشارکت‌کننده ۱۵)

نبود نظام مستندسازی مناسب در سازمان باعث می‌شود که دانش و تجربیات افراد ثبت و منتقل نشود، و این موضوع در صورت مهاجرت این افراد، مشکلات بیشتری را ایجاد می‌کند.

«ما تلاش می‌کنیم با استفاده از داکيومنت‌ها و تجربه‌های موجود، مهارت‌ها را منتقل کنیم، اما خلاقیت را نمی‌توان به راحتی نوشت یا منتقل کرد. مثلاً یک کار را می‌توان به روش‌های مختلفی انجام داد و انتخاب روش بهینه فرایندی نیست که به سادگی مستند شود. ممکن است شرکت‌های بزرگ آمریکایی یا اروپایی در این زمینه موفق باشند، اما برای ما این کار دشوار است.» (مشارکت‌کننده ۱)

«دانش و تجربه‌ای که یک فرد کسب می‌کند، به طور کامل منتقل نمی‌شود و وقتی که او می‌رود، همه زحمات و یادگیری‌هایش با او از بین می‌رود.» (مشارکت‌کننده ۴)

سازمانی مثل دانشگاه باید بتواند تحقیقات و دانشی را که پژوهش‌ها را تکامل می‌بخشد در حافظه خود حفظ کند. این فرآیند به تسهیل کاربرد دانش و توزیع آن در فعالیت‌های آتی کمک می‌کند. اما مهاجرت نیروی متخصص در این فرآیند خلل ایجاد می‌کند.

«مشکلی که در انتقال دانش در علوم انسانی وجود دارد، نشان می‌دهد که دانشجویان تحت چه شرایطی تربیت می‌شوند و چگونه مشکلات دانشگاهی باعث اختلال در روند انتقال دانش می‌شوند.» (مشارکت‌کننده ۱۸)

### مسائل فرهنگی درون سازمان

فراگیر شدن ایده مهاجرت: نتایج به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که هر سه سازمان با چالش افزایش ایده مهاجرت مواجه هستند. اگرچه این فضا فقط ناشی از مهاجرت نیست اما مهاجرت متخصصان و نخبگان، این وضعیت را تشدید کرده و موجب افزایش تمایل به مهاجرت در کارکنان باقی‌مانده خواهد شد.

«اکثر کسانی که در حال حاضر پرستاری می‌خوانند، به‌ویژه آن‌هایی که در دانشگاه آزاد تحصیل می‌کنند، می‌گویند که فقط مدرک لیسانس را بگیرند و سپس طرح خود را بخرند و بروند.» (مشارکت‌کننده شماره ۱۱)

«بچه‌های اورژانس، به‌خصوص آن‌هایی که طرحی نیستند، اکثراً در شیف‌ها کتاب زبان در دست دارند و برای آزمون آیلتس مطالعه می‌کنند و حواسشان به مریض نیست.» (مشارکت‌کننده ۹)

«میل به مهاجرت بسیار بالا است و به نظر می‌رسد که این تمایل روز به روز و نسل به نسل افزایش می‌یابد. ورودی به ورودی افزایش پیدا می‌کند.» (مشارکت‌کننده ۱۶)

«سه یا چهار نفری که می‌شناسم از اینجا رفتند تا زبان بخوانند و به خارج بروند.» (مشارکت‌کننده ۳)

بی‌انگیزگی ناشی از تلقی مهاجرت به مثابه موفقیت: علاوه بر افزایش ایده مهاجرت میان کارکنان سازمان‌ها، تلقی از مهاجرت به عنوان موفقیت نیز در حال افزایش است و معمولاً ابراز نارضایتی، سرخوردگی و پشیمانی از عدم مهاجرت به چشم می‌خورد. بر اساس داده‌های مصاحبه‌های بخش فنی-مهندسی، میزان ناامیدی و پشیمانی از عدم مهاجرت میان کارکنان مشاهده می‌شود. افراد با مقایسه خود با دیگران و دستاوردهایشان پس از مهاجرت، احساس می‌کنند که در وضعیت موجود نمی‌توانند به پیشرفت برسند و از ماندن خود احساس پشیمانی می‌کنند.

«وقتی کسی با این همه تلاش و دانشی که به دست آورده، نمی‌تواند حتی رفاه متوسطی ایجاد کند و نمی‌بیند که آینده‌ای برایش وجود دارد، ناامید می‌شود... من پشیمانم که چرا ۱۰ سال پیش نرفتم... نگاه می‌کنم می‌بینم کسی هم‌سطح من بوده الان بعد از مهاجرت به کجا رسیده و من هنوز درجا می‌زنم.» (مشارکت‌کننده ۳)

«خب ما اینجا نیرویی داریم که الان دو سه ساله برنامه رفتن داره. وقتی که یک نفر برنامه رفتن داره اولویت یکش کار کردن نیست. اولویت اولش همیشه زبان خوندن، مقاله دادن، مکاتبه کردن. خب این تمرکز اینجا خیلی نکته مهمیه.» (مشارکت‌کننده ۱)

افزایش مهاجرت در میان کارکنان نظام پزشکی، آنان را به مقایسه شرایط خود با دیگر مهاجران وا داشته است. اظهارات مهاجران و روایت‌های آن‌ها درباره زندگی در کشور دیگر، به همراه شرایط دشوار زندگی در کشور خود، باعث شده که کارکنان احساس کنند با ترک وطن و مهاجرت به سرزمینی دیگر، می‌توانند به موفقیت و آرامش بیشتری دست یابند. این تصور منجر به آن می‌شود که افراد به مهاجرت به عنوان یک راه‌حل برای فرار از مشکلات فعلی بنگرند و در نتیجه، تعلق و تعهد کمتری نسبت به سازمان و کار خود احساس کنند.

«اینجا خیلی سختی داره. ببینین مثلاً در همین شرایط یک پرستار اونجا هم جذبش خیلی بالاست. کشورهای عربی خیلی خوب می‌گیرند/نقدر آگهی میدن که بیا با ۴۰ میلیون ما همه کاراتو می‌کنیم بیا برو اونجا سر کار. تازه مثلاً با کار کمتر از اینجا.» (مشارکت‌کننده ۱۱)

این مقایسه‌ها به وضوح نشان می‌دهد که کارکنان چگونه تحت تأثیر روایت‌های مثبت از زندگی در کشورهای دیگر، به مهاجرت به مثابه یک گزینه ایده‌آل فکر می‌کنند و دچار بی‌انگیزگی در کار فعلی خود می‌شوند.

«خواهرم با رفتنش، اولاً پشتکار اجباری پیدا کرده و ثانیاً در حال تولید علمی است که نمی‌توان گفت در سطح جهانی نیست و کارش قابل مشاهده است.» (مشارکت‌کننده ۱۸)

شکل‌گیری روابط کاری کوتاه‌مدت و کاهش تعلق: یکی از پیامدهای مهاجرت نخبگان در سازمان‌های فنی-مهندسی، شکل‌گیری روابط کاری کوتاه‌مدت است. این موضوع باعث می‌شود که سازمان‌ها نتوانند با آرامش به وظایف خود بپردازند و همواره باید سیاست‌هایی برای جایگزینی، مستندسازی اطلاعات و آموزش نیروی جدید اتخاذ کنند.

«ارزشمندترین چیزی که ما داریم، زمان است. زمان را مجموعه‌های صنعتی به عنوان سرمایه‌گذاری روی نیروی انسانی‌شان محسوب می‌کنند، اما بعد از یک یا دو سال، زمانی که شاکله اصلی پرسنل جدید شکل می‌گیرد، افراد مهاجرت می‌کنند.» (مشارکت‌کننده ۱)

«چارچوبی که به صورت نظام‌مند بخواند این ارتباط را برقرار کند، وجود ندارد.» (مشارکت‌کننده ۳)

یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند، از دست رفتن ارتباطات علمی و حرفه‌ای با متخصصان مهاجرت کرده است. خروج نیروهای کلیدی موجب قطع دسترسی به دانش و مهارت‌هایی می‌شود که این افراد در سازمان‌ها به دست آورده‌اند.

«آن کسی که می‌رود، مهارت را همین‌جا کسب کرده و کار صنعتی طوری نیست که با دو سه ساعت جلسه آنلاین بتوانیم چیزی به دست بیاوریم.» (مشارکت‌کننده ۵)

در حوزه پزشکی نیز، ارتباط‌ها اغلب به صورت فردی و غیررسمی باقی می‌ماند و تمرکز بر موضوع‌های غیرعلمی و مهاجرت است.

«با کسانی که رفتند، بیشتر صحبت‌ها حول این است که چطور رفتی تا من هم بروم.» (مشارکت‌کننده ۹)

در علوم انسانی نیز خروج متخصصان بیشتر به قطع ارتباط‌های علمی و حرفه‌ای منجر شده و تنها شبکه‌های دوستی حفظ می‌شوند.

«شبکه همکاری نه، ولی شبکه دوستی داشتیم، بیشتر ارتباطات دوستانه بود.» (مشارکت‌کننده ۲۲)

گاهی به علت شرایط زمینه‌ای، خروج متخصصان از سازمان همراه با ناراضی‌تی و خشم است و در نتیجه، این افراد از ادامه همکاری با سازمان پس از مهاجرت خودداری می‌کنند. این وضعیت بر کارکنان باقی‌مانده نیز تأثیر منفی دارد و کاهش تعهد و تعلق سازمانی را در پی دارد.

«عموماً آن‌هایی که رفتند، کسانی هستند که از قبل با افرادی در خارج از کشور در ارتباط بودند. رفتن آن‌ها معمولاً با ناراضی‌تی از شرایط و وضعیت همراه است و خیلی کم پیش می‌آید که پس از مهاجرت، ارتباطات علمی برقرار کنند. بنابراین این افراد به کلی قطع ارتباط می‌کنند، به جز با چند دوست که می‌خواهند آن‌ها را نیز به خارج بکشند. نوع رفتن آن‌ها بیشتر شبیه به فرار است، نه یک تعامل علمی که بعد از برگشت برقرار شود.» (مشارکت‌کننده ۲۲)

### مسائل مربوط به سرمایه انسانی

کمبود نیروی متخصص: کمبود نیروی متخصص از پیامدهای مهم مهاجرت نیروی انسانی ماهر است.

«ما تنها ۵ پرستار برای ۳۰ بیمار داریم و این وضعیت باعث ایجاد مشکلات جدی در مراقبت از بیماران می‌شود.» (مشارکت‌کننده ۵)

«ما کمبود نیرو داریم، هم بر اساس آمارها و هم احساس خود کادر درمان.» (مشارکت‌کننده ۱۰)  
برطبق نتایج مصاحبه‌ها، نیروهای جدیدی که به جای کارکنان مهاجرت کرده جذب می‌شوند، معمولاً تجربه و کیفیت کمتری دارند.

«شما یک نیروی صفر کیلومتر رو برسونی به یک نیروی با تجربه طول می‌کشه. یک مدتی طول می‌کشه که بفهمی سرنگ کجاست، پنبه و الکل کجاست. بتونیم مدیریت کنیم که اصلاً کدوم مریض کدوم تخته چه پزشکی میان ویزیت می‌کنند.» (مشارکت‌کننده ۱۱)  
«ضعیفن. چون اصلاً جایگزینش رو از کجا میارن؟ از پرستار و پزشکی که الان فارغ‌التحصیل شدن.» (مشارکت‌کننده ۷)

این نظرها نشان می‌دهد که کارکنان جدید نه تنها کم تجربه‌اند، بلکه زمان زیادی لازم است تا به سطح کیفی لازم برسند و این وضعیت به تداوم مشکلات سازمان کمک می‌کند.

«چون نیروی جدید به اندازه‌ای که بچه‌ها می‌رن تزریق نمی‌شه. نه تزریق می‌شه و نه شما اونقدری می‌تونن روی اون نیروی جدید حساب بکنی.» (مشارکت‌کننده ۱۰)

این کمبود نیروی باکیفیت و عدم توانایی سازمان در جایگزینی مناسب، بر کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران تأثیر می‌گذارد و در نهایت، به ناکارآمدی نظام بهداشت و درمان منجر می‌شود.

برطبق اظهارات کارکنان شرکت فنی-مهندسی طهاقالب نیز افزایش مهاجرت متخصصان منجر به کمبود نیروی متخصص در این سازمان شده است. این کمبود شامل نبود مهارت‌ها و نیازهای خاص نیز می‌شود.

«واقعیت این است که ما هم‌کنون با فقدان نیروی تخصصی مواجه هستیم؛ اگر کسی با مهارت‌های مورد نیاز ما پیدا شود، تحت هر شرایطی جذبش می‌کنیم...» «ما به دنبال نیروی الیتمی هستیم که بتواند نیازهای ما را پاسخ دهد، زیرا بسیاری از کارها را به دلیل نبود افراد مناسب انجام نمی‌دهیم.» (مشارکت‌کننده ۱)

«اغلب افرادی که می‌توانند بروند، از برترین همکاران ما هستند. معلوم است که نبود آن‌ها حس می‌شود.» (مشارکت‌کننده ۲)

«شرکت به دلیل دانشگاهی بودنش، مدرک را خیلی مهم می‌داند و اگر کسی مدرک خوبی نداشته باشد، استخدام نمی‌شود. مثلاً ما هنوز نتوانسته‌ایم یک متخصص پی‌ال‌سی پیدا کنیم... کسانی که می‌شناختم بیشتر از همکارانی بودند که از دانشگاه با هم بودیم و نبودشان واقعاً خلأ بزرگی است.» (مشارکت‌کننده ۴)

خروج نیروی متخصص در حوزه دانشگاهی و علوم انسانی، به‌ویژه استادان، پیامد مهمی به نام کاهش کیفیت تئوری و تجربی دانشجویان دارد. دانشگاه که وظیفه تربیت نیروی متخصص و متفکر برای رشد علمی را دارد، با فقدان استادان برجسته و باتجربه روبه‌رو می‌شود. این موضوع توانایی دانشگاه در تربیت دانشجویان و نیروی جایگزین مناسب را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

«اگر آصف بیات اینجا بود، سالی ۵۰ تا شاگرد حداقل از زیر دستش بیرون می‌ومد.» (مشارکت‌کننده ۱۶)

«دانشگاه‌های معتبرتری رو در جهان داریم به نسبت دانشگاه‌های کشور. مثلاً جامعه‌شناسی رو در پنسیلوانیا یا کلمبیا بخونی، خروجی بهتری داری تا اینکه بری دانشگاه تهران.» (مشارکت‌کننده ۱۵)

«برای سازمانی مثل دانشگاه آدم‌های شاخص خیلی مهم‌اند. مثلاً دکتر پیش‌قدم که سالی بالای ۲۰ تا مقاله بین‌المللی داشته، وقتی که می‌ره تأثیرات خاصی می‌ذاره.» (مشارکت‌کننده ۲۲)

«بسیاری از نخبه‌های علوم انسانی اگر در پژوهشگاه‌های داخلی کار می‌کردند، می‌تونستند خروجی‌های با کیفیت‌تری داشته باشند.» (مشارکت‌کننده ۱۷)

«شما ۱۰ تا پژوهش درست داشتید که می‌دادید به سمینارهای جهانی، حالا شده یکی. ۸ تا یا ۹ تا در مقدمه حذف می‌شن.» (مشارکت‌کننده ۱۶)

به نظر می‌رسد سامان دانش در علوم انسانی به هم ریخته است؛ به طوری که مشخص نیست از کجا می‌توان به حقیقت نزدیک شد و هر کسی می‌تواند ادعایی کند. همچنین، نبود متخصصان حرفه‌ای و تراز اول باعث شده تا بقیه به متخصصان حاشیه دانشگاه تبدیل شوند.

«احتمالاً در حوزه علوم انسانی، چه جامعه‌شناسی و چه رشته‌های دیگر، کمبود نیروی متخصص در حوزه آکادمیک وجود داره. افرادی که بتونن حوزه نظری را در علوم انسانی پیش

ببرند یا اصلاح کنند و پیوندی میان علوم انسانی و صنعت ایجاد کنند، کمتر دیده می‌شود.»  
(مشارکت‌کننده ۱۵)

«در همین دانشگاه فردوسی در خیلی از حوزه‌های جامعه‌شناسی، فرد متخصصی نمی‌بینیم.»  
(مشارکت‌کننده ۱۸)

«بحث کمبود متخصصان به تدریج تأثیر می‌ذارد. این ضعف به‌طور مداوم در حال افزایش است.»  
(مشارکت‌کننده ۲۰)

«وضعیت در سطح سازمانی به‌گونه‌ای است که دچار قحط‌الرجال شده‌ایم.» (مشارکت‌کننده ۱۷)  
فشار کاری بالا و کاهش رضایت شغلی: فشار کاری یکی از نتایج مهم مهاجرت متخصصان است و می‌تواند تأثیرات جدی بر کیفیت کار و سلامت روانی کارکنان بگذارد.  
«به خاطر کمبود نیروی انسانی، فشار بر روی ما بیشتر شده و به مشکلات مالی نیز دامن می‌زند.» (مشارکت‌کننده ۱)

«باید کمبود نیرو را با کار بیشتر پرسنل جبران کنیم، که این خود فشار بیشتری به کارکنان وارد می‌آورد.» (مشارکت‌کننده ۱۱)

«پزشکانی که می‌مانند، ساعت کاری‌شان بیشتر می‌شود و فشار روانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.» (مشارکت‌کننده ۷)

افزایش فشار کاری روی رضایت شغلی تأثیرگذار است.

«مقدمتاً از شرایط بد سازمان است که افراد اقدام به رفتن می‌کنند، نه اینکه به خاطر مهاجرت افراد شرایط سازمان حاد شود. فشار کاری، حقوق پایین، گذراندن سال‌های زیاد برای طرح و گذاشتن ضامن برای آغاز طرح، مشکلاتی هستند که باعث می‌شوند افراد متخصص به فکر رفتن باشند.» (مشارکت‌کننده ۱۴)

رضایت شغلی به عنوان نوعی برداشت ذهنی از شغل و کار فرد در سازمان، تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد. سایادین<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) این مفهوم را به دو سطح تقسیم می‌کند: اول، موقعیتی که فرد می‌تواند توانایی‌ها و استعدادهای خود را به ظهور برساند و دوم، محیط کار و شرایط شغلی، شامل میزان دستمزد، روابط کاری با همکاران، عدالت سازمانی و احساس ارزشمندی در سازمان. سازمان‌ها با فراهم کردن این دو سطح می‌توانند موجب پیشرفت فرد و سازمان شوند.

### پیامدهای اجتماعی و ملی ادراک شده

اگرچه پرسش‌های ما در این پژوهش در سطح سازمان بوده اما در میان پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان اشارات پرتکراری به پیامدهای مهاجرت در سطح جامعه و سطح ملی شد. ما آنها را نه به عنوان واقعیت اجتماعی بلکه به مثابه پیامدهای ادراک شده توسط مشارکت‌کنندگان در این پژوهش گزارش می‌کنیم. یکی از این موارد «کاهش ذخایر فرهنگی» و خروج شخصیت‌های فرهنگی و ملی است. از سویی می‌توان گفت که انسان‌های اهل ادبی که رفتند بخشی از ادبیات این کشور را از دست می‌دهند و هم چنین با مهاجرت نیروی متخصص و متفکر، ذخیره تمدنی و فرهنگی‌ای که می‌توانستند بسازند و عموم مردم از آن منتفع شوند از بین خواهد رفت.

«با مهاجرت نخبگان علوم انسانی یک سری ارزش‌های تمدنی از این خاک میره. کسانی که می‌تونن باشن تو این خاک و یک سری تجارب و اندوخته‌هایی حالا مثلاً در حوزه تمدنی ایران رو دوش این‌ها بوده.» (مشارکت‌کننده ۱۷)

به تبع چنین امری، فرهیختگی عمومی نیز کاهش می‌یابد. همانگونه که اشاره شد، نیروی انسانی متخصص می‌تواند نقش پررنگی در غنای فرهنگی و ادبی داشته باشد. حال زمانی که با کمبود این نیروی متخصص روبه‌رو هستیم به این معنا است که تولیدات فرهنگی ما نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. اساساً تولیدات فرهنگی، ادبی و حتی پژوهشی در قالب، کتاب، سخنرانی‌ها، مقاله‌ها و غیره می‌توانند در دسترس عموم مردم قرار گیرند. با مرور زمان این تولیدات وارد فضای فرهنگی جامعه می‌شود، دست به دست بین مردم می‌چرخد و بارها خوانده یا مورد مشاهده قرار می‌گیرند. همچنین این شرایط می‌تواند باعث رشد تفکر انتقادی، چگونگی فکر کردن، افزایش استفاده از استدلال‌های منطقی و همچنین فرهیختگی عمومی جامعه شود. اما با خروج نیروی انسانی متخصص و متفکر این وضعیت دچار اختلال خواهد شد.

«رسته نخبه‌های فرهنگی رو من به دو سطح تقسیم می‌کنم یک سطحی که در تولید ادبیات فارسی یعنی متون فارسی کوشا هستند و صاحب ایده‌اند. این‌ها مطالعاتی که می‌کنند و مفاهیمی که تولید می‌کنند و نشر می‌دهند باعث فرهیختگی عمومی جامعه می‌شه. یعنی این ادبیات درز پیدا می‌کنه یا نشست پیدا می‌کنه به حوزه عمومی.» (مشارکت‌کننده ۱۸)

به تبع خروج افراد صاحب‌نظر، فضای دانشگاهی نیز فضایی سرد، ناامیدانه و کم‌بهره می‌شود. زمانی که با نظامی بسته روبه‌رو هستیم که ارتباط چندانی با دیگر بخش‌های جامعه ندارد،

مهاجرت یا میل به مهاجرت در نیروی متخصصش افزایش یافته و سیاست‌هایی برای جایگزینی افراد ندارد و یا اگر هم سیاستی را اعمال می‌کند با معیار اشتباهی همچون سهمیه یا رانت و یا معیارهای ایدئولوژیکی همراه است، و نابسامانی‌ها تشدید می‌شود. بنابراین دانشجو نیز در این فضا با ناامیدی و سرخوردگی مواجه می‌شود و انگیزه خود را از دست می‌دهد. بنابراین فضای دانشگاه‌ها دانشجویان و متخصصان دیگر را به سمت مهاجرت سوق می‌دهند و از سویی دیگر با تهی شدن این فضا از افراد متخصص این وضعیت بدتر می‌شود.

«دانشجوها می‌گن آقا فلان جا بریم، خارج بریم، فلان دانشگاه بریم. همش همه دنبال اینن که مهاجرت کنن همه دنبال اینن که برن فلان جا کار پیدا کنن، استخدام بشن، شغل پیدا کنند، درس بخونن. همه دنبال همین حرفان دیگه.» (مشارکت‌کننده ۲۰)

### پیامدهای مثبت در سطح سازمان‌ها

همانطور که در طرح مسأله اشاره شد ما در این پژوهش بر روی همه پیامدها از جمله پیامدهای مثبت مهاجرت گشوده بودیم و در میان پرسش‌هایمان آنها را مطرح می‌کردیم. اما فقط به معدودی پیامد مثبت دست یافتیم. اول «ایجاد نظام ثبت اطلاعات علمی» است. در واقع مهاجرت منجر به ایجاد احساس نیاز به ایجاد نظامی شده است که اطلاعات علمی و رویه‌های سازمان را ثبت و ضبط کند؛ بنابراین شرکت‌ها و سازمان‌های متفاوت مستقل‌تر عمل خواهند کرد و با رفتن یک نیرو خللی در برنامه‌ها و هدف‌های خود حس نخواهند کرد. همچنین باید به «بهبود نظام انتقال دانش» اشاره کرد. زمانی که سازمانی بتواند اطلاعات علمی و رویه‌های سازمانی خود را به خوبی مستند و حفظ کند در نتیجه می‌تواند آن را به کارکنان جدید و کم‌تجربه‌تر منتقل کند تا آنها بتوانند به رسیدن سازمان به هدف‌ها و برنامه‌هایش کمک کنند. همزمان با مهاجرت نیروی متخصص و قطع پیوند انتقال دانش و ایده از فردی به فرد دیگر، سازمان‌ها احساس خلاء می‌کنند زیرا باید هزینه بسیاری چه به لحاظ اقتصادی و چه به لحاظ زمانی بپردازند تا بتوانند دانش و ایده‌ای که ثبت نشده را برگردانند و به آن دست یابند. بنابراین باید نظامی طراحی کنند تا ایده‌ها، رویه‌ها و دانش موجود در سازمان در وهله اول ثبت و در وهله بعدی در سطح سازمان منتقل شود.

شرکت فنی-مهندسی طاهاقالب از آن دسته سازمان‌هایی است که نظام مستندسازی اطلاعات علمی را به دلیل مهاجرت بالای کارکنان خود، ایجاد کردند بنابراین نیروی تازه وارد با

صرف زمان کمتری می‌تواند جایگزین شود. از سوی دیگر نیز به دلیل ثبت رویه‌ها و ایده‌ها، پروژه‌های این شرکت با صرف زمان کمتری پیش می‌رود و به پیشبرد هدف‌های سازمانی و افزایش بهره‌وری کمک شایانی می‌کند.

«ما بحث مدیریت دانش داریم، مستند می‌کنیم که نفر بعدی که میاد بتونه با مطالعه کردن یه بخشی از این مسیر رو بره.» (مشارکت‌کننده ۱)

«کلاً شرکت ما خیلی وابسته به افراد نیست. حتی اگه تا ماه‌ها مدیرمون هم نباشه روال کار ادامه پیدا می‌کنه چون سعی می‌کنیم شرکت‌مدار باشیم و همه چی قاعده‌ای داشته باشه که کسی که تازه وارد میشه بدونونه که چه کارهایی باید انجام بده روال انجام کارها به چه صورته که چیزی قفل نشه.» (مشارکت‌کننده ۲)

«تمام سعیمون رو کردیم که تا جایی که میشه همه چیز ثبت بشه. اون هم نه فقط به خاطر مهاجرت کردن افراد. گروه‌ها جابجا میشن یا یه پروژه‌ای الان انجام میشه و بعد مثلاً سه سال بعد دوباره لازمه که انجام بشه. ولی خب باز هم همیشه یه چیزایی می‌مونه هرچقدر هم که تلاش کنیم.» (مشارکت‌کننده ۴)

همزمان با ایجاد نظام مستندسازی اطلاعات علمی، انتقال دانش نیز در شرکت مزبور با سرعت بالاتری انجام می‌شود. در حقیقت مستندسازی اطلاعات علمی و نظام انتقال دانش دو روی یک سکه هستند. به این لحاظ این شرکت فنی-مهندسی با ایجاد نظام ثبت اطلاعات علمی قادر است فرآیندها و روال‌های سازمان را به کارکنان جدید و کم‌تجربه بیاموزد. به نظر می‌رسد این شرکت توانسته تا حد قابل قبولی این مسأله را رعایت کرده و این گونه تاب‌آوری سازمانی و بهره‌وری خود را افزایش دهد.

«وقتی کسی می‌خواد بره تو شرکت ما شده حتی از سال قبلش خبر میده مثلاً الان ما یکی از همکارانمون در بخش کنترل کیفیت هستند که این بنده خدا از پارسال خبر داده که من دیگه از عید ۱۴۰۳ نمیام خب این باعث میشه ما به فکر جایگزینش باشیم یا کسی که نزدیک بهش باشه کسی رو بیاریم که بیاد بیشتر کارای ایشون رو یاد بگیره.» (مشارکت‌کننده ۲)

البته همانطور که در بخش‌های قبلی آمد، به‌رغم وجود چنین نظامی برای مستندسازی باز هم مهاجرت متخصصان تأثیر قابل توجهی در اثربخشی و بهره‌وری سازمان دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش نه به قصد مرور یافته‌های کلان و ملی پیشین، بلکه به قصد کنکاشی زمینه‌مند در محیط‌های مشخص کاری و سازمانی پیرامون تبعات مهاجرت طراحی شد. از این رو، ادای سهم این مقاله، نه فقط در مطالعات مهاجرت بلکه همچنین در مطالعات حوزه کار و سازمان نیز قابل شناسایی است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مهاجرت متخصصان نه فقط یک پدیده فردی یا ملی، بلکه پدیده‌ای سازمانی و نهادی است که در سطوح خرد و میانی پیامدهای متنوع و بعضاً ناهمگون به جا می‌گذارد. به خلاف تصور رایج که مهاجرت را صرفاً به مثابه «فرار مغزها» با تبعات منفی در سطح کلان تحلیل می‌کند، این مطالعه نشان می‌دهد که آثار مهاجرت متخصصان در سطح سازمانی واجد پیچیدگی و چندلایگی است.

بدون آنکه تعمیم ناروایی از نتایج این پژوهش داشته باشیم، این مقاله -در سطح سازمان‌های مورد مطالعه- نشان می‌دهد که از سویی، مهاجرت منجر به کاهش سرمایه انسانی، اختلال در انتقال دانش، فرسایش شبکه‌های اجتماعی و ایجاد بی‌انگیزگی و عدم تعلق در میان نیروهای باقی‌مانده می‌شود. این پدیده در سازمان‌های دانشگاهی و درمانی و فنی به صورت کاهش کیفیت آموزش، خدمات عمومی و توان اجرایی قابل مشاهده است. از این نظر باید اشاره کرد که مهاجرت، فراتر از تأثیرات مستقیم بر نیروی کار، به شکل‌گیری فضای ذهنی جدیدی در میان کارکنان منجر شده است؛ جایی که مهاجرت به مثابه موفقیت تلقی می‌شود و میل به ترک سازمان به صورت فراگیر در آمده است. یافته‌ها، همچنین به پیامدهای فرهنگی، اجتماعی و تمدنی مهاجرت (البته بنا بر ادراک مشارکت‌کنندگان) اشاره دارند که از جمله آن‌ها می‌توان به کاهش فرهیختگی عمومی و تضعیف تولیدات فکری و علمی در سطح ملی اشاره کرد. از سوی دیگر، برخی سازمان‌ها به واسطه تجربه این بحران، اقدام به ایجاد سازوکارهایی چون مستندسازی، ارتقاء نظام انتقال دانش و برنامه‌ریزی برای جایگزینی نیروها کرده‌اند که می‌توان آن را به منزله شکل‌گیری نوعی تاب‌آوری سازمانی قلمداد کرد.

نتایج پژوهش حاضر در برخی ابعاد با یافته‌های دیگر مطالعات انجام‌شده در این حوزه هم‌راستاست و در برخی موارد تفاوت‌هایی مشاهده می‌شود. به طور مثال، یافته مبنی بر کاهش قابلیت نوآوری سازمان‌ها در پی مهاجرت نیروی متخصص با نتایج پژوهش شاه‌آبادی و جامه‌بزرگی (۱۳۹۲) که مهاجرت نخبگان را مؤثر بر کاهش نوآوری در کشورهای اسلامی دانسته‌اند، هماهنگ است. همچنین نتایج پژوهش تائب (۱۳۸۷) در خصوص تأثیر منفی

مهاجرت بر تولید نیازهای جدید، با یافته پژوهش حاضر قابل مقایسه است؛ با این تفاوت که در سطح سازمانی همچنان با نیازها و مهارت‌های جدید مواجه می‌شویم، گرچه نوع پاسخ‌گویی به این نیازها تغییر می‌کند.

در پژوهش خسروی و همکاران (۱۳۹۸) نیز مانند تحقیق حاضر، به نقش مثبت حفظ ارتباط‌های علمی و کاری با مهاجران در انتقال دانش و گسترش ایده‌ها اشاره شده است. مطالعه شکیب‌اراد و همکاران (۱۴۰۰) نیز که به صورت میدانی از طریق گفت‌وگو با خود نخبگان انجام شده، در زمینه افت کیفیت کاری ناشی از مهاجرت، نتایجی مشابه با پژوهش حاضر دارد؛ هرچند تفاوت رویکردها - یکی سازمان‌محور و دیگری فردمحور - مشهود است.

مطابق با نتایج خداخواه (۱۳۹۹)، مهاجرت نخبگان منجر به جذب افراد با کیفیت پایین‌تر در سازمان‌ها شده و کمبود نیروی ماهر در سطح سازمانی را تشدید کرده است. همچنین یافته‌های سیدمیرزایی (۱۳۸۳) در رابطه با نقش فشارهای سیاسی، ناامنی و تبعیض اقتصادی در مهاجرت نخبگان، تأییدی است بر نتایج پژوهش حاضر در حوزه علوم انسانی.

در مقاله رمضانی و همکاران (۱۳۸۷)، عامل شایسته‌سالاری به مثابه متغیری کلیدی در ماندگاری یا مهاجرت نخبگان معرفی شده است؛ مفهومی که در تحقیق حاضر نیز تحت عنوان عدالت سازمانی بررسی شده و بر تصمیم مهاجرت تأثیرگذار تشخیص داده شده است. نهایتاً، پژوهش سبزواری و ذوالقدر (۱۳۹۵) نیز با تأکید بر عواملی چون کاهش منزلت استادان، بی‌توجهی به پژوهش و نبود آزادی بیان، با یافته‌های این پژوهش هم‌راستا بوده و نشان‌دهنده نقش این عوامل به‌عنوان هم‌علت و هم معلول مهاجرت نخبگان است.

یافته‌های پژوهش حاضر در برخی ابعاد با مطالعات بین‌المللی نیز هم‌راستا است. مثلاً، نتایج رویز و وارگاس سیلوا<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که مهاجرت نیروی ماهر موجب برهم‌خوردن تعادل در بازار کار و کاهش سطح مهارت در کشور مبدأ می‌شود؛ پدیده‌ای که در پژوهش حاضر به شکل افت بهره‌وری و کاهش کیفیت نیروی جایگزین در سطح سازمانی مشاهده شد. همچنین، گروسمن و استادلمن<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) و اوککه<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) با تأکید بر تأثیر شرایط اقتصادی و تفاوت دستمزدها، به نقش مهاجرت در افزایش بهره‌وری کشور مقصد و تضعیف توان تولید در کشور مبدأ اشاره کرده‌اند؛ مسأله‌ای که در مصاحبه‌های این پژوهش نیز با تأکید بر خروج سرمایه

1 Ruiz & Vargas-Silva

2 Grossmann & Stadelmann

3 Okeke

انسانی و نبود سیاست جایگزینی طرح شده است. مطالعات ابوراشد<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) و وونگ و ویپ<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) نیز با تمرکز بر آثار فرار مغزها، به تأثیر منفی آن بر رشد اقتصادی، آموزش و تشکیل سرمایه انسانی پرداخته‌اند که این نتایج در تحلیل‌های نظری پژوهش حاضر و کاهش کیفیت آموزشی در دانشگاه‌ها انعکاس یافته است. نهایتاً، انگوما و اسماعیل<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) نیز در تأکید بر پیامدهای بلندمدت مهاجرت نخبگان، از افت ظرفیت توسعه‌ای کشور مبدأ سخن گفته‌اند؛ موضوعی که در سطح سازمانی، به شکل تضعیف فرهنگ حرفه‌ای و اختلال در انتقال دانش بازتاب یافته است.

در پایان باید به «عوامل تشدیدکننده و زمینه‌ای» نیز اشاره کرد که از خلال مصاحبه‌های این پژوهش به دست آمد و منظور از آن عواملی است که تأثیر منفی مهاجرت را تشدید می‌کند. یکی از این عوامل ضعف یا نبود نقش‌آفرینی دولت است؛ چه در سیاست‌گذاری مستقیم در جهت حفظ و نگهداری نیروهای انسانی و چه به طور کلی شکل دادن به محیطی امن و رفاهی در جامعه. بنا به یافته‌ها، به نظر می‌رسد بیشتر مهاجرت‌ها در حوزه‌های مختلف از نوع «فرار» باشد. بنا به اظهارات افراد در هر سه سازمان، تصور آینده‌ای مبهم از لحاظ شغلی، اجتماعی و اقتصادی از سویی و فشار کاری بالا به جهت مهاجرت نیروی کار سازمان از سوی دیگر باعث شده است که کارکنان درجه پایینی از تمرکز بر وظایف سازمانی را تجربه کنند. مورد دیگر «شرایط پیشینی بد سازمان‌ها» (مستقل از مهاجرت) است. بنا به اظهارات افراد در هر سه سازمان، این‌گونه نتیجه‌گیری می‌شود که سازمان‌ها با یک فضای بد پیشینی مواجه‌اند و خالی شدن سازمان از نیروی انسانی این شرایط را تشدید می‌کند. در هر سازمان عوامل متفاوتی بر روی بهره‌وری اثرگذار است، اما به‌طور کلی مواردی مانند عدم مدیریت صحیح در جهت کارایی و عدالت سازمانی، فشارهای سیاسی و مسائل اقتصادی باعث ایجاد خلل در کار سازمان‌ها شده و نتوانسته‌اند به درستی هدف‌های خود را پی‌گیری کنند. مورد دیگر «فقدان ایده‌ها و برنامه‌های جانشین‌پروری» است. براساس یافته‌های پژوهش، همه سازمان‌ها با مشکلات مبنایی در نظام جانشین‌پروری خود مواجه هستند. بنا به اظهارات افراد، به نظر می‌رسد که اراده‌ای قوی بر تربیت نیروی متخصص جایگزین در سازمان‌ها وجود ندارد. همچنین سازمان‌های مختلف با نوعی بی‌اهمیتی نسبت به کم شدن منابع انسانی خود برخورد می‌کنند و مسائل مربوط به معیارهای

1 Abu-Rashed

2 Wong & Yip

3 Ngoma & Ismail

جایگزینی که اغلب رانتهی و ایدئولوژیکی است، باعث روی کار آمدن افراد کم‌کیفیت‌تر در سازمان‌ها شده است. مورد آخر «مسائل مربوط به آموزش عالی و دانشگاه» است. این بخش شامل عدم ارتباط دانشگاه با بخش‌های دیگر جامعه و افت کیفیت آموزش عالی می‌شود که از خلال مصاحبه‌های افراد در این پژوهش به دست آمده است. پیوند دانشگاه و جامعه یا به بیان دیگر، نقش دانشگاه در ایفای کارکردهای مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و همچنین تأثیرپذیری آن از نهادهای اجتماعی، مسأله‌ای است که در مباحث متأخر علوم اجتماعی به آن پرداخته می‌شود. اهمیت بیش از پیش دانش در عصر جامعه فراسنعتی، اطلاعاتی و شبکه‌ای به افزایش نقش و جایگاه دانشگاه‌ها به مثابه برترین نهاد مولد دانش منجر شده است.

برای جمع‌بندی تحلیلی و نظری یافته‌ها، می‌توان با تکیه بر چارچوب‌های مفهومی ارائه‌شده در این پژوهش، مهاجرت متخصصان را در سطحی ساختاری‌تر بازفهم کرد. از این منظر می‌توان گفت مهاجرت متخصصان را نباید صرفاً در قالب کاهش کمی نیروهای انسانی دید، بلکه باید آن را به‌مثابه برهم‌خوردن تعادل درونی میان هدف‌ها، منابع، روابط و هنجارهای سازمانی تحلیل کرد. شواهد میدانی این پژوهش نشان می‌دهند که سه سطح نهادی - شامل سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی، و شبکه‌های دانشی - به‌طور هم‌زمان و در پیوندی متقابل دچار اختلال شده‌اند. نظریه سرمایه انسانی روشن می‌سازد که متخصص مهاجر، نه صرفاً یک نیروی شاغل، بلکه حامل ظرفیت‌هایی از جنس دانش، تجربه، و سرمایه‌گذاری نهادی است که با خروج او، این مجموعه نیز از دست می‌رود. در عین حال، نظریه وابستگی به منابع توضیح می‌دهد که چرا سازمان‌هایی که وابسته به بودجه‌های دولتی و تصمیم‌های متمرکزند، فاقد انگیزه و توان لازم برای جان‌نشین‌پروری و نگهداشت نیروی انسانی هستند و در قبال از دست‌رفتن نیروهای کلیدی، واکنشی خنثی یا حتی تسهیل‌گر دارند. همچنین، نظریه شبکه نشان می‌دهد که مهاجرت نه فقط حذف یک کنشگر، بلکه فروپاشی مجموعه‌ای از پیوندهای دانشی و ارتباطی است که استمرار کارکرد سازمان را تهدید می‌کند. در نهایت، از منظر نظریه فرهنگ سازمانی، دیده می‌شود که خروج متخصصان در فضایی رخ می‌دهد که در آن پویایی، تخصص و خلاقیت نه تنها تقویت نمی‌شوند، بلکه در برخی موارد با بی‌توجهی یا سرکوب مواجه‌اند. همه این موارد نشان می‌دهند که مهاجرت متخصصان صرفاً پدیده‌ای جمعیتی یا اقتصادی نیست؛ بلکه نشانه‌ای از بحران نهادی در سازمان‌های ایرانی است که باید آن را در سطحی ساختاری‌تر تحلیل کرد.

## منابع

- اخباری فرد، امیرحسین و شیرزادی، رضا و سلطانی، فخرالدین (۱۴۰۳). بررسی وضعیت مهاجرت طی سال‌های پس از انقلاب و عوامل مؤثر بر تشدید آن. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۶(۲): ۱۷۷-۱۹۶. <https://sanad.iau.ir/fa/Journal/jisds/Article/821030>
- تائب، سعید (۱۳۸۷). مهاجرت نخبگان: شکست روند توسعه. *سیاست خارجی*، ۲۲(۱): ۱۷-۳۸. خداخواه، امیر (۱۳۹۹). تأثیر مهاجرت بر آینده توسعه اقتصادی و اجتماعی ایران. *مطالعات علوم اجتماعی*، ۶(۴): ۷۶-۸۹. <http://www.uctjournals.com/farsi/index.php/archive-socials?layout=edit&id=214>
- خسروی، احمدعلی و خسروی، سعید و منصوری بیدکانی، مهدی و سلطانی، میر (۱۳۹۸). مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصت‌ها و چالش‌ها برای سیاست‌گذاران. *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۲(۶): ۸-۱۸. <https://edcbmj.ir/article-1-2330-fa.html>
- دهقان، حسین و صادقی، احمد و کرمانی، مهدی (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تعلق ملی برگرایش به مهاجرت خارج از کشور. *پژوهش‌های جامعه‌شناختی*، ۱۵(۲): ۹۷-۱۲۴. <https://sanad.iau.ir/Journal/soc/Article/867717?culture=fa>
- سیدمیرزایی، محمد (۱۳۸۳). نگاهی به پدیده فرار مغزها. *نامه پژوهش فرهنگی*، ۸(۹): ۸۱-۹۸. شاه‌آبادی، ابوالفضل و جامه‌بزرگی، آمنه (۱۳۹۲). تأثیر مهاجرت نخبگان بر عرضه نوآوری (رهیافت پانل دیتا). *علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱۰(۲): ۱۴۹-۱۷۰. [https://social.um.ac.ir/article\\_39022.html](https://social.um.ac.ir/article_39022.html)
- شکیباراد، صابری و ثابت (۱۴۰۰). بر ساخت اجتماعی مهاجرت بین‌المللی نخبگان و پیامدهای توسعه‌ای آن به شیوه پژوهش زمینه‌ای. *توسعه اجتماعی ایران*، ۱۴(۱): ۱۶۷-۱۸۷. <https://sanad.iau.ir/Journal/jisds/Article/821188>
- صادقی جعفری، جواد و شینی، پگاه (۱۴۰۲). بررسی تمایل به مهاجرت از ایران و عوامل مؤثر بر آن (مورد مطالعه: دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان). *مطالعات اجتماعی ایران*، ۱۷(۲): ۲۹-۵۶. <https://doi.org/10.22034/jss.2024.2004302.1778>
- عبدالهی، عادل و رضایی، مریم (۱۴۰۱). تمایل به مهاجرت از ایران و عوامل مؤثر بر آن: نتایج تحلیل ثانویه پیمایش سرمایه اجتماعی در سال ۱۳۹۷. *مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم اجتماعی*، ۱۴(۴): ۱۵۹-۱۸۷. <https://doi.org/10.22035/isih.2022.4600.4549>
- قانع‌راد، محمدمبین (۱۳۸۳). توسعه ناموزون آموزش عالی: بیکاری دانش‌آموختگان و مهاجرت نخبگان. *رفاه اجتماعی*، ۴(۱۵): ۱۶۹-۲۰۸. <https://refahj.uswr.ac.ir/article-1-1909-fa.html>

محسنی، علی و اویسی، اسماعیل (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی و راهکارهای حل مسأله مهاجرت نخبگان در ایران. *مطالعات علوم اجتماعی*، ۹(۲): ۹۵-۱۰۹.

<http://www.uctjournals.com/farsi/index.php/archive-socials?layout=edit&id=264>

مفتخری، جعفری، ابونوری، و نادمی (۱۴۰۰). تأثیر متغیرهای نهادی بر فرار مغزها در کشورهای در حال توسعه مطالعه موردی کشورهای منطقه منا. *رفاه اجتماعی*، ۲۱(۸۳): ۳۰۷-۳۴۸.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17358191.1400.21.83.5.2>

میرترابی، سعید و خاوری‌نژاد، سعید (۱۳۹۳). علل مهاجرت نخبگان از ایران از منظر اقتصاد سیاسی بین‌الملل (با تأکید بر دهه ۱۳۸۰). *تحقیقات سیاسی و بین‌المللی*، ۶(۱۹): ۱۹۹-۲۳۴.

<https://sanad.iau.ir/Journal/pir/Article/1012278>

Abu-Rashed, J., & Slottje, D. J. (1991). A Theoretical Analysis of the Beneficial Effects of the Brain-Drain Phenomenon. *Canadian Journal of Development Studies*, 12(2), 357-366.

<https://doi.org/10.1080/02255189.1991.1.2005924>

Asres, A. (2016). "Impact of Brain Drain on Sub-Saharan Africa". *the Reporter*, www.thereporterethiopia.com, 10 Dec. 2016, www.thereporterethiopia.com/3042/.

Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.

Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Harvard University Press.

Cambridge Dictionary (2016). "Brain Drain" Retrieved July 4th, 2017 from *Cambridge Dictionary*. Cambridge. Canada.

Chimankire D. P. (2005). Brain drain: Causes, and Economic Consequences for Africa. *African Association For Public Administration Management*, 27th AAPAM Annual Roundtable conference, Zambezi Sun Hotel, Livingstone, Zambia, 5th – 9th December.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. <https://www.jstor.org/stable/2776392>

Grossmann, V., & Stadelmann, D. (2013). Wage effects of high-skilled migration: International evidence. *World Bank Economic Review*, 27(2), 297-319.

Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.

Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a Capacity for Organizational Resilience through Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 21(3): 243-255.

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>

Ngoma. A. & Ismail, N. (2013). The impact of brain drain on human capital in developing countries. *South African journal of economics*, 81(2): 211-224.

Okeke, N. (2013). Brain Drain: Do Economic Conditions "Push" Doctors Out Of Developing Countries?, *Social Science And Medicine*, 98: 169-178.

<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.09.010>

Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row. <https://ssrn.com/abstract=1496213>

- Ruiz, I., & Vargas-Silva, C. (2015). The Labor Market Impacts Of Forced Migration. *American Economic Review*, 105(5): 581–586. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.p20151110>
- Saiyadain M. (2003). *Organisational Behaviour*. Mcgraw-Hill Education (India) Ltd.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Sjaastad, L. A. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70(5), 80–93. <http://www.jstor.org/stable/1829105>
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and Applications*. Cambridge University Press. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/CBO9780511815478>
- Wong, K. & Yip, C. (1999). Education, Economic Growth, and Brain Drain. *Journal of Economic Dynamics and Control*, Vol. 23: 699-726. <https://ssrn.com/abstract=128028>