

بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر
از شهرستان لارستان
(مورد مطالعه: شهر لار)

عادل ابراهیمی لویه^۱، فاطمه مهندس^۲

چکیده

بی‌شک نیروی انسانی متخصص و ماهر از عوامل توسعه هر جامعه‌ای است. به‌گونه‌ای که این عامل درصدر سایر عوامل قرار گرفته و جوامعی به توسعه دست یافته‌اند که از نیروی انسانی متخصص بهره برده‌اند. تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل تأثیرگذار بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر از شهر لار انجام گرفته است. روش تحقیق، توصیفی و علی-مقایسه‌ای است و در زمره پژوهش‌های کاربردی و کمی قرار دارد. جامعه آماری شامل نیروی متخصص و ماهر شهر لار است. نمونه مورد

۱. دکترای جامعه‌شناسی، استادیار گروه علوم اجتماعی موسسه آموزش عالی البرز قزوین (نویسنده مسئول)

ebrahimi.louyeh@gmail.com

۲. کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی fth.mohandes@gmail.com

بررسی به شیوه گلوله‌برفی برابر با ۱۰۰ نفر برآورد شده است. به منظور تعیین گروه شاهد (کنترل) تعداد ۱۰۰ نفر از متخصصان مهاجرت‌نکرده نیز انتخاب شده‌اند. ابزار و تکنیک گردآوری داده‌ها، پرسشنامه می‌باشد. اعتبار ابزار از طریق اعتبار سازه تعیین گردیده و پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، به دست آمده است. تحلیل تشخیصی و تحلیل رگرسیون لجستیک اسمی دووجهی نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه مهاجرت با متغیرهای فرصت‌های قابل دسترس، ساختارهای سنتی، منزلت اجتماعی و رضایتمندی از زادگاه معنی‌دار است اما تأثیر باور به مهارت بیشتر نیروی غیربومی و هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم بر مهاجرت متخصصان معنی‌دار نبوده است. از نتایج مطالعه چنین برمی‌آید که با فراهم کردن فرصت‌ها و امکانات، رعایت حرمت و منزلت اجتماعی متخصصان، ایجاد رضایت و رفع نیازهای آنان و مهیا نمودن زندگی عاری از قیود و سنت‌ها می‌توان از وقوع پدیده مهاجرت نیروی متخصص و ماهر تاحدودی پیشگیری کرد یا حتی منجر به بازگشت آنان شد.

کلمات کلیدی

مهاجرت نیروی متخصص و ماهر، فرصت‌های قابل دسترس، باور به مهارت نیروی غیربومی، هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم، ساختارهای سنتی، منزلت اجتماعی، رضایتمندی از زادگاه.

مقدمه

مهاجرت انسان‌ها به سرزمین‌های دیگر، یک پدیده تاریخی است و قدمتی به بلندای حیات بشری دارد (احمدی، ۱۳۹۰: ۶۳). اگرچه تاریخچه پیدایش مهاجرت چندان روشن نمی‌باشد اما در اینکه این پدیده اجتماعی از دیرباز در جوامع آدمی جریان داشته است، شکی نیست. زیرا همواره هنگامی که انسان‌ها، شرایط زندگی را در محیط خود نامساعد می‌یابند، جهت دستیابی به منافع جدید زندگی به مهاجرت اقدام می‌کنند (جمشیدی‌ها، عنبری، ۱۳۸۳: ۴۴). به عبارت دیگر می‌توان چنین گفت که خوی و خصلت انسان‌ها بدان گونه است که برای رفاه حال خود دست به هر اقدامی زده و گاه به قصد یافتن آرامش و سعادت در جایی دیگر خانه و کاشانه خود را ترک می‌کنند (ذولقدر، ۱۳۷۷: ۱۰). بنابراین انسان مهاجرت را به عنوان بهترین راه برای انطباق با شرایط بی‌ثبات اجتماعی و طبیعی و کسب فرصت‌های جدید برای زندگی آسان‌تر برگزید (جمشیدی‌ها، عنبری، ۱۳۸۳: ۷۰). هرچند پدیده مهاجرت نشانی از پویایی جامعه است (اکبریور سراسکانرود، نوربخش، ۱۳۹۰: ۱۲۸)؛ اما این جابه‌جایی‌ها با آنچه امروز تحقق می‌یابد کاملاً متفاوت است. از آنجایی که در گذشته رشد جمعیت و در نتیجه جابه‌جایی انسان‌ها در مقیاس بسیار کوچک‌تری صورت می‌گرفت، تأثیر این جابه‌جایی‌ها بر ساختار اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی مناطق مهاجر فرست و مهاجر پذیر چندان قابل ملاحظه نبوده و حتی امری کاملاً طبیعی و بعضاً مفید تلقی می‌شد اما با انتقال جامعه از نظام‌های ماقبل صنعتی

به نظام مبتنی بر صنعت، شاهد حرکت‌های جمعیتی کلان از سرزمین‌های کم توسعه به مناطق توسعه یافته می‌باشیم که در بسیاری از جوامع، شکل حادی پیدا می‌کند و از حالت پدیده اجتماعی به صورت مسئله اجتماعی تبدیل می‌شود (تقوی، ۱۳۷۴: ۱۴۴). بنابراین مهاجرت به خودی خود نه تنها پدیده‌ای مضر نیست، بلکه می‌تواند جهت ارتقای کشور مبدأ مفید واقع شود. اما زمانی که مهاجرت نخبگان و متخصصان به گونه‌ای باشد که ارتباط شغلی و عملی آنان به طور کامل با حوزه مبدأ قطع شود، به عنوان یک پدیده منفی و مسئله اجتماعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

بیان مسئله

در طرح مسئله مهاجرت نخبگان و متخصصان و بررسی آن لازم است چند نکته مورد توجه قرار گیرد:

اول، آن که مهاجرت نخبگان و متخصصان، مسئله‌ی سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی است. از این رو در بررسی این پدیده باید به سیاست‌های آموزشی و علمی کشور، نظام اجتماعی و اقتصادی و فن‌آوری توسعه نیز توجه کرد.

دوم، آن که مهاجرت به خصوص مهاجرت نخبگان و متخصصان حاصل اقتصاد بازار آزاد و ایجاد نوعی بازار بین‌المللی برای دستیابی به مهارت‌های تخصصی است.

سوم، آن که مهاجرت نخبگان و متخصصان غیر از دلایل درونی کشور (به طور کلی حوزه مبدأ) به مسائل خاص کشورهای مقصد (به طور کلی حوزه مقصد) نیز ارتباط دارد.

چهارم، آن که مهاجرت نخبگان و متخصصان برای حوزه مبدأ همواره و از همه جهات مسئله آفرین نیست. زیرا در حالی که مشکل کمبود نیروی انسانی متخصص و تقبل سرمایه انسانی را پیش می‌آورد ولی از مشکلات جمعیتی اشتغال و نیز بحران‌های سیاسی و اجتماعی جامعه مبدأ می‌کاهد (شهبازی، ۱۳۸۶).

طبق آخرین گزارش سازمان ملل، روند مهاجرت در سراسر دنیا رو به افزایش است. آخرین بررسی‌ها نشان می‌دهد، ۲۳۲ میلیون نفر از مردم جهان یعنی حدود ۳ درصد کل جمعیت دنیا، در کشور زادگاه خود زندگی نمی‌کنند. در سال ۲۰۰۲ میلادی، آمار جهانی مهاجران بالغ بر ۱۷۵ میلیون نفر بوده است. ۱۷ درصد از جمعیت کانادا، ۱۱ درصد در فرانسه، ۱۷ درصد در سوئیس و ۱۱ درصد از جمعیت ایالات متحده را مهاجران تشکیل می‌دادند. یک دهه قبل از آن، و در سال ۱۹۹۰ این میزان برابر با ۱۵۴ میلیون نفر گزارش شده است (دمنی و مکنیکل، ۲۰۰۳). آمار سال ۲۰۱۲ نشان می‌دهد

که در مدت ۲۲ سال، ۷۸ میلیون نفر به تعداد کسانی که موطن خود را ترک کرده‌اند، افزوده شده است. بنابراین مهاجرت پدیده‌ای است که در سراسر دنیا مشاهده می‌شود و نه تنها خاص کشورهای در حال توسعه نیست، بلکه کشورهای توسعه‌یافته نیز با آن مواجه هستند. اما مهاجرت برای این دو گروه از جوامع، پیامدهای متفاوتی به همراه دارد (جوهری، سراج‌زاده، ۱۳۸۴: ۵۶) و متأسفانه مهاجرت در جوامع جهان‌سومی عوارضی نه‌چندان شبیه جامعه غرب را پدید آورده است (ذوالقدر، ۱۳۷۷: ۱۲). در کشورهای پیشرفته خلأ ناشی از خروج نیروهای متخصص توسط مهاجران کشورهای در حال توسعه جبران‌پذیر است، اما این نقصان در کشورهای در حال توسعه به شکل نسبتاً پایدار باقی می‌ماند (جوهری، سراج‌زاده، ۱۳۸۴: ۵۴).

ایران نیز از سایر کشورهای در حال توسعه مستثنی نیست و با پدیده مهاجرت روبه‌رو می‌باشد. وجود این پدیده در ایران، دارای سابقه تاریخی است و پدیده‌ای نیست که اخیراً شاهد آن باشیم (امین، ۱۳۹۱). در این خصوص، آمار موجود نشان می‌دهد که ایران در زمره کشورهایی است که مهاجرت نیروهای متخصص آن در بالاترین حد قرار دارد. براساس گزارش صندوق بین‌المللی پول، کشور ایران رتبه اول را در آمار مهاجرت نخبگان و متخصصان از میان ۹۱ کشور در حال توسعه یا توسعه‌یافته دنیا کسب کرده است. طبق گزارش صندوق بین‌المللی پول، سالانه حدود ۱۸۰ هزار ایرانی متخصص و تحصیل‌کرده به امید زندگی و یافتن موقعیت‌های شغلی بهتر از کشور خارج می‌شوند و رقم خروج ۱۸۰ هزار نیروی انسانی متخصص و کارآزموده از ایران به معنای خروج سالانه ۵۰ میلیارد دلار ارز از کشور است. اگر این آمار صحت داشته باشد باید گفت که از روند مهاجرت نیروی انسانی متخصص از کشور تقریباً معادل درآمد فروش نفت، زیان مالی و اقتصادی متحمل می‌شویم.

برخلاف آمارهایی که از مهاجرت در جهان و ایران ارائه شد، هیچ آمار دقیقی از مهاجرت نیروهای متخصص و ماهر در شهرستان لارستان - با مرکزیت لار - در دسترس نیست و در هیچ مرکزی به صورت رسمی ثبت نگردیده است. اما مشاهدات و عینیات همه حاکی از مهاجرت روزافزون سیل بزرگی از نیروی متخصص و ماهر به خارج از شهر لار می‌باشد. لازم به یادآوری است که شهر لار با توجه به قدمت و دارا بودن پیشینه درخشان شهرنشینی^۱، به توسعه و پیشرفت شایسته‌ی خود نرسیده است و نسبت به سایر شهرستان‌های کشور پیشرفت چندانی نداشته است. بنابراین می‌توان گفت در حالی ناظر بر خروج نیروی متخصص و ماهر از لار هستیم که این شهر افراد زیادی را در

۱ در تاریخچه شهر لار ابهامات زیادی وجود دارد و قدمت دقیق این شهر مشخص نمی‌باشد اما طبق منابع تاریخی موجود، قدمت شهر لار به بیش از دوهزار سال قبل می‌رسد. آثار تاریخی دوران اشکانیان، صفویه و قاجاریه موجود در شهر، گواهی بر پیشینه تاریخی شهر لار دارد. همچنین در قرون هشتم، نهم و دهم قمری سکه‌های مضراب شده در لار با نام تجاری سکه‌های لاری در بازارهای تجاری هندوستان و خلیج فارس رواج داشته است که بیانگر شکوه تمدن و رونق وضعیت تجاری لار کهن می‌باشد.

دامان خود پرورش داده است و اکنون که برای توسعه و آبادانی شهر، نیازمند وجود و خدمات فرزندان خود می‌باشد، آنان بنابر دلایلی تاب تحمل زندگی در سرزمین آبا و اجدادی خود را ندارند و سکونت در سایر شهرها یا کشورها را برای زندگی برگزیده‌اند.

اندیشه انسان‌های خلاق و با انگیزه گنجینه‌ای گران‌بهاست که در صورت توجه و بهره‌برداری درست از آن، توسعه پایدار حاصل خواهد شد. به دلیل نقش مهم عامل انسانی در پیشرفت هر منطقه، توجه به نیازها و تأمین نظر این قشر اهمیت زیادی دارد. چنانچه در نتیجه بی‌توجهی به نیروی انسانی متخصص و ماهر چنین ثروت عظیمی را به راحتی از دست دهیم، زیان حاصل جبران‌پذیر نیست و نتایج آن در تمام ابعاد توسعه شهری مشاهده خواهد شد. هدر رفتن هزینه آموزش، تضعیف رشد دانش، کاهش قابلیت جامعه برای کاربرد اندوخته‌های علمی در جهت حل مسائل و مشکلات، کاهش اندیشه‌های نو و خلاقانه، تضعیف موجودی سرمایه اجتماعی (اعتماد تعمیم‌یافته و احساس تعلق به جامعه) و تنزل توسعه اقتصادی، از جمله پیامدهای منفی مهاجرت نیروی متخصص و ماهر از شهر لار است که در صورت عدم رسیدگی به این مسئله، در آینده‌ای نه‌چندان دور گریبان این شهر را خواهد گرفت. علاوه بر این، هر مهاجرت موفقیت‌آمیزی می‌تواند انگیزه مهاجرت را در دیگران تقویت نماید.

حال مسئله اصلی در این مقاله بررسی میزان تفاوت نگرش نیروی متخصص و ماهر مهاجرت‌کرده و مهاجرت‌نکرده از وضعیت شهر لار و شناسایی مؤلفه‌ها و عوامل مختلف اثرگذار بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر می‌باشد. در مجموع هدف این است که دیدگاه‌های مختلف در بین نیروی متخصص و ماهر را بررسی نماید و سؤال اصلی این است که چرا شهر لار نمی‌تواند نیروی متخصص و ماهر خود را حفظ کند؟

روندهای تاریخی در ایران

روندهای تاریخی مهاجرت متخصصان به دوره‌های تاریخی برمی‌گردد. به‌طور کلی روند مهاجرت از کشور به دو دسته تقسیم می‌شود و هر کدام از این روندها به چند بخش تقسیم شده‌اند که در ذیل به ذکر آن‌ها پرداخته می‌شود.

الف) روند مهاجرت سرمایه انسانی قبل از انقلاب: مهاجرت سرمایه انسانی قبل از انقلاب نسبت به بعد از انقلاب از روند کندی برخوردار بود، این روند به چهار بخش تقسیم می‌شود.

۱) دوره آغازین مهاجرت سرمایه انسانی: این دوره با آغاز گسترش ارتباطات ایران با کشورهای اروپایی و آشنایی با موفقیت‌های علمی آن‌ها در زمان عباس میرزا و با اعزام شش نفر به خارج از کشور

آغاز شد. خروج افراد از کشور در این دوره از رشد کندی برخوردار بود. به طوری که تعداد دانشجویان اعزامی در سال ۱۲۵۰ در حداکثر میزان خود به ۸۴ نفر رسیده بود. تنوع کشورهای مقصد و نحوه انتخاب آن‌ها (دانشجویان)، عمدتاً ناشی از روابط دیپلماتیک و بازرگانی بوده است. به گونه‌ای که دو کشور فرانسه و انگلیس به عنوان اصلی‌ترین کشورهای طرف مبادلات ایرانی پذیرای این دانشجویان بودند.

۲) دوره دوم دوران تثبیت مهاجرت سرمایه‌داران: این دوران همراه با آغاز و تثبیت حکومت پهلوی در ایران همراه بود. در این دوران به دلیل وجود علاقه رژیم برای همسویی با غرب، شدت مهاجرت و اعزام دانشجو به کشورهای اروپایی افزایش یافت و به عنوان یک امر عادی برای رژیم درآمد (شعبانلو، ۱۳۸۰: ۳۲).

۳) دوران توقف مهاجرت سرمایه‌داران: این دوران مصادف با جنگ جهانی دوم و همراه با افزایش قیمت‌های نفت و درآمدهای حاصل از آن می‌باشد. در این دوران به دلیل به وجود آمدن درآمدهای بالای نفتی و اجرای طرح‌های عمرانی در کشور از یک طرف و بهبود روابط با کشورهای اروپایی از سوی دیگر باعث گردید روند اعزام دانشجو با شدت بیشتری انجام شود. در این دوران هم مقصد مهاجرت از کشورهای اروپایی به آمریکا تغییر یافت و هم ماهیت مهاجرت از صورت آمرانه تغییر یافت و افراد با هزینه‌های غیردولتی امکان ادامه تحصیل و مهاجرت به کشورهای خارجی را یافتند (طایفی، ۱۳۷۹: ۲۷).

در تحلیل روند مهاجرت سرمایه انسانی از ایران قبل از انقلاب، باید عنوان کرد که مهاجرت بیشتر به صورت آمرانه و با هزینه‌های دولتی و از سوی دولت سمت‌دهی می‌شدند و روند آن با افزایش درآمدهای نفتی و نفوذ بیگانگان در داخل کشور افزایش یافته است و به دلیل نیاز به نیروهای متخصص و تحصیل کرده، مهاجرت‌های انجام شده اغلب از انگیزه‌های غیراقتصادی برخوردار بودند.

ب) روند مهاجرت سرمایه انسانی بعد از انقلاب: روند مهاجرت پس از انقلاب به سه بخش قابل تقسیم است: دوران مهاجرت معکوس: این دوران مصادف با پیروزی انقلاب در کشور بود. در این دوران بسیاری از تحصیل کرده‌های مقیم خارج از کشور که به دلیل خفقان سیاسی دوران پهلوی از ایران مهاجرت کرده بودند، به کشور مراجعت کردند. این دوران، معکوس شدن روند مهاجرت سرمایه انسانی در کشور بوده است. دوران آغاز مجدد مهاجرت سرمایه انسانی: این دوران پس از سال ۱۳۶۰ و بروز مسائل و مشکلات مختلف، به ویژه جنگ تحمیلی عراق علیه ایران آغاز شد. در این دوران خروج و مهاجرت سرمایه انسانی از کشور، با شدت زیادی ادامه پیدا کرد. به حدی که تنها افراد تحصیل کرده و دانشجو را شامل نمی‌شد (همان، ۲۸). به طوری که در سال ۶۴-۱۳۶۲، ۹۸۱۳۹ نفر از

آمریکا تقاضای پناهندگی کردند. در سال ۱۳۸۰، بر اساس آمار سرشماری آمریکا، ۲۲۰۰۰۰ هزار نفر ایرانی در آمریکا ساکن بودند که ۷۷ درصد آن‌ها دارای تحصیلات دانشگاهی بودند (همان، ۲۹). دوران بحران مهاجرت سرمایه انسانی: این دوران پس از سال ۱۳۷۷ و با وقوع اتفاقات کوی دانشگاه تهران همراه بود. در این زمان با شکستن حرمت دانشگاه و دانشجو و تنزل منزلت اجتماعی دانشگاهیان، مهاجرت نیروهای متخصص با سرعت و شتاب بیشتری ادامه پیدا کرد. آمار موجود نشان می‌دهد در ۶ ماهه اول ۱۳۷۸، ۱۶۶۴ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های داخلی، آماده اعزام به خارج بودند، که نسبت به سال قبل ۲/۴ برابر شده بود (همان، ۳۰). جالب توجه این است که در این دوران تا حدودی با انتخاب آقای خاتمی به عنوان رئیس‌جمهور اصلاح‌طلب و به اصطلاح افزایش آزادی‌های سیاسی و مدنی در جامعه، مشاهده می‌شود که روند فرار مغزها شدت بیشتری پیدا کرده است. در افزایش میزان مهاجرت سال‌های پس از انقلاب، علاوه بر عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، علمی، سیاسی و فرهنگی نیز تأثیرگذار بوده‌اند. در پایان لازم است به فرار مغزها در دهه‌ی ۸۰، به خصوص در سال ۸۸ و بعد از آن نیز اشاره گردد. البته باید تأکید کرد که در هیچ دهه و زمانی آمار دقیقی از مهاجرت نخبگان و فرار مغزها وجود نداشته اما با نگاهی تیزبینانه به این مسئله، می‌بینیم که در سال‌های اخیر، کشور با موج جدیدی از مهاجرت نخبگان مواجهه کرده است. این در حالی است که آقای احمدی-نژاد به عنوان رییس‌جمهور آن دوره، نه تنها حاضر به پذیرفتن مهاجرت سیل عظیمی از نخبگان و متخصصان در این سال‌ها نیست، بلکه معتقد است که مهاجرت برای کسب علم و دانش روز امری عادی است و این مسئله را فرار مغزها نمی‌داند. این اظهارات و تأکید وی مبنی بر این که فرار مغزها تعبیر غلطی است، در شرایطی صورت می‌گیرد که بنا بر آخرین آمار منتشر شده در سال ۸۸، سالانه بین ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار نفر از ایرانیان تحصیل کرده برای خروج از ایران اقدام می‌کنند و طبق آمار صندوق بین‌المللی پول در همان سال، ایران از نظر فرار مغزها در بین ۹۱ کشور در حال توسعه و توسعه‌نیافته جهان در مقام نخست قرار دارد. در اواخر دهه ۸۰ به دلیل فضای سیاسی و اجتماعی و اقتصادی خاص، عدم توجه به نخبگان و نیز فاصله دولت با آنها و همچنین به دلیل اصرار دولت برای همراه کردن متخصصان با خود به نظر می‌رسد که نخبگان مهاجرت را ترجیح دادند. بعضی از این نخبگان نیز به دلیل تبدیل شدن به مخالفان دولتی، فاصله گرفتن با نظام و یا حتی فعالیت علیه نظام مهاجرت کرده‌اند (باشگاه خبرنگاران جوان، ۱۳۹۰).

چارچوب نظری

در مروری مبسوط بر مبانی نظری و نظریه‌های مرتبط با مهاجرت، بر نظریه‌ها و آرای بسیاری از صاحب‌نظران تکیه، و در تدوین مدل نظری و فرضیات تحقیق از آن‌ها استفاده شده است. در ذیل به اجمال به این نظریه‌ها اشاره می‌شود:

نظریه محرومیت نسبی^۱

منگالام و شوارز ولر در نظریه محرومیت نسبی بر این عقیده‌اند که مهاجران بر اساس سلسله‌مراتبی از ارزش‌ها یا هدف‌های بارزش برای مهاجرت تصمیم می‌گیرند. وقتی وضعیت اجتماعی موجود نتواند نیازهای فرد را در حداقل مقدار برآورده کند، افراد فکر حرکت به مکان‌های دیگر را که به نظر آنان شانس بهتری برای برآوردن نیازهای برآورده نشده و رفع محرومیت محسوس خود خواهند داشت؛ در سر می‌پروراندند (لهسایی‌زاده، ۱۳۶۸).

نظریه مبادله

پیتر بلاو در نظریه خود به مبادله فرد با جمع و مبادله بین گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی می‌پردازد. به نظر او در جریان این مبادله‌ها، پاداش‌های متقابلی از قبیل، پول، مقام و منزلت اجتماعی، ردوبدل می‌شود که اگر این پاداش‌ها کافی باشند، موجب تقویت پیوند بین فرد با گروه و یا گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی با یکدیگر و با کل جامعه می‌شود و اگر ناکافی باشند، موجب تضعیف این پیوند می‌گردند. از نظریه بلاو می‌توان دریافت که از جمله عوامل مؤثر بر پیوند فرد با جامعه، انجام فعالیت‌های بارزش و مفید برای جامعه و آگاهی مردم از این‌گونه فعالیت‌هاست. بنابراین اگر نیروی متخصص و ماهر به فعالیت‌هایی روی‌آورند که مردم از آن‌ها باخبر نباشند و یا احساس کنند آن فعالیت‌ها در نزد مردم بارزش، مفید و سودمند نیست، پیوندشان را با جامعه خود از دست می‌دهند و دست به مهاجرت می‌زنند (ترجمان، ۱۳۸۵: ۱۹).

نظریه اجتماعات پژوهشی

نظریه اجتماعات پژوهشی بیان می‌کند که دانش در یک فرآیند گروهی با شکل‌گیری مناسبات منحصربه‌فرد خلق و تولید می‌شود. این مناسبات از آنجاکه در پیوند با مجموعه‌های انسانی و تکنولوژیک خاص متولد می‌شوند، موجب می‌شود اجتماعات پژوهشی قابل مشابه‌سازی نباشند (ذاکر-صالحی، ۱۳۸۳: ۱۹۴). لذا نخبگان در صورت فقدان شکل‌گیری این مناسبات به سمت فضاها و

1 Relative Deprivation Theory

مجموع علمی بیرون کشانده می‌شوند تا هویت خود را حفظ و استمرار بخشند و در مکانی سکنی گزینند که با افراد هم‌عقیده و هم‌رتبه خود امکان تبادل نظر و مراوده داشته باشد (طایفی، ۱۳۷۸: ۱۹۴).

نظریه زیمل

از نظر زیمل انسجام گروهی قوی امکانی برای توسعه خصایص ویژه فرد به وجود نمی‌آورد. هرچه تعداد گروه بیشتر باشد و محیط وسیع‌تر، محدودیت‌های گروه کوچک کاهش می‌یابد. یعنی فرد از قید سنت و تعصب رها می‌شود. فردگرایی به معنی مثبت آن تنها در درون شهر رشد می‌کند و زیمل معتقد است که باعث رشد خلاقیت‌های انسان می‌شود. (ممتاز، ۱۳۹۲: ۱۲۰). در اینجا زیمل به مسئله بزرگی گروه توجه دارد و معتقد است بزرگی گروه رابطه مستقیم با کاهش نظارت غیررسمی بر رفتار فرد دارد. در محیط بزرگ شهر انسان فضای بیشتری برای خلاقیت و رشد در اختیار دارد. از دیدگاه زیمل گروه کوچک دشمن تاریخی رشد خلاقیت‌های فردی است. از دیدگاه زیمل روشنفکران نیز در شهرهای بزرگ همین وضعیت را دارند (همان، ۱۲۱).

نظریه قشربندی اجتماعی

و بر در نظریه قشربندی اجتماعی خود اظهار می‌دارد تفاوت در برخورداری از مالکیت اموال باعث به وجود آمدن طبقات اجتماعی - که گروه‌های منزلتی هستند - می‌شود، تقسیم نابرابر قدرت به تشکیل احزاب سیاسی می‌انجامد و درجات مختلف حیثیت منشأ پیدایش قشرهای اجتماعی با پایگاه‌های اجتماعی مشابه می‌گردد. با توجه به نظریه وبر می‌توان دریافت که اگر نیروی متخصص از مالکیت (مانند درآمد و ثروت) و قدرت کافی برخوردار نباشند؛ در گروه‌های منزلتی پایین‌تری قرار گرفته و منزلت اجتماعی‌شان افت خواهد کرد (ترجمان، ۱۳۸۵: ۱۵).

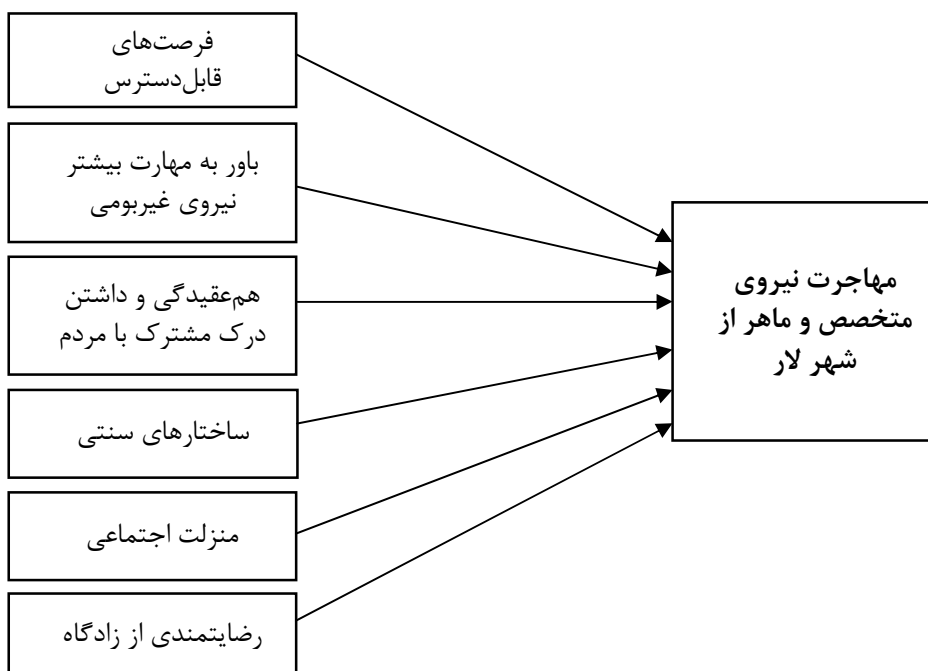
نظریه برابری

بر اساس نظریه برابری آدامز، هر فرد خصوصیات و قابلیت‌هایی چون تجربه و تبحر، تحصیلات، هوش، استعداد، سن و سوابق کاری (داده) را با خود به سازمان (یا محیط زندگی و فعالیت خود) می‌آورد و در مقابل انتظار دارد سازمان یا محیط بیرون نیز متناسب با این خصوصیات، مزایا و پاداش‌هایی همانند شغل، درآمد بیشتر، امکانات رفاهی، امکان رشد و پیشرفت و بهره‌مندی از تسهیلات و امتیازات مختلف (ستاده) را در اختیارش قرار دهد. چنانچه شخص احساس کند که بین داده و ستاده نوعی برابری و همپایگی موجود است، این امر در او احساس امنیت و آرامش و در نهایت رضایتمندی

از زندگی ایجاد می‌کند. اما در صورتی که نیروی متخصص نتواند روشی برای کاهش احساس نابرابری بیابد، ممکن است با تغییر یا انتقال به قسمت دیگر و یا به‌طور کلی ترک محل و مهاجرت، نابرابری را کاهش دهد (الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴: ۱۱۷).

مدل نظری تحقیق

به منظور بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر از شهر لار، مدل نظری که در ادامه آمده است؛ طراحی گردیده است.



فرضیات تحقیق

فرضیات تحقیق در پرتو مبانی نظری، چارچوب نظری مورد استفاده، مطالعات پیشین و مدل نظری تحقیق فورموله شده است. این فرضیات در قالب ۶ فرضیه تنظیم شده‌اند که عبارت‌اند از:

۱. به نظر می‌رسد، گروه تجربی^۱ بیشتر از گروه کنترل^۱ به اهمیت فرصت‌های قابل دسترس در

۱. در این تحقیق گروه تجربی عبارت است از نیروی متخصص و ماهر لاری که از شهر لار مهاجرت کرده‌اند.

- سرزمین میزبان تأکید کرده‌اند.
۲. به نظر می‌رسد، گروه تجربی بیشتر از گروه کنترل بر باور جامعه‌ی لار مبنی بر مهارت بیشتر نیروی غیربومی اعتقاد دارند.
۳. به نظر می‌رسد، در گروه تجربی کمتر از گروه کنترل هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم شهر لار به چشم می‌خورد.
۴. به نظر می‌رسد، گروه تجربی بیشتر از گروه کنترل از محصوریت در شهر لار برخوردارند.
۵. به نظر می‌رسد، گروه تجربی بیشتر از گروه کنترل بر پایین بودن منزلت اجتماعی خود در شهر لار اصرار می‌ورزند.
۶. به نظر می‌رسد، گروه تجربی بیشتر از گروه کنترل بر پایین بودن رضایتمندی از زندگی در شهر لار اصرار می‌ورزند.

روش‌شناسی تحقیق

روش مورد استفاده در این تحقیق، پیمایشی و از نوع علی-مقایسه‌ای است. همچنین تحقیق حاضر، از لحاظ ماهیت کمی، و از لحاظ هدف کاربردی است.

ابزار گردآوری اطلاعات: ابزار گردآوری داده‌ها عمدتاً پرسشنامه بود. مع‌الوصف در مواردی نیز از اطلاعات ثانویه، اطلاعات موجود و اسناد و مدارک نیز بهره گرفته شده است.

جامعه آماری، نمونه آماری و شیوه نمونه‌گیری: جامعه آماری شامل کلیه افراد متخصص و ماهر لاری است که متأسفانه آمار دقیقی از تعداد این افراد در دسترس نمی‌باشد. از آنجاکه یافتن این افراد به صورت یکجا دشوار بود، به منظور تعیین حجم نمونه از شیوه نمونه‌گیری گلوله‌برفی ۲ استفاده شده است. به این صورت که ابتدا محل معدودی از جمعیت هدف را پیدا کرده و سپس آن‌ها اطلاعات لازم درباره محل اعضای دیگر آن جمعیت را در اختیار ما قرار دادند. حجم نمونه برابر با ۱۰۰ نفر برآورد شده است. همچنین به منظور تعیین گروه کنترل (شاهد)، برابر با تعداد افراد متخصص و ماهر مهاجرت کرده، ۱۰۰ نفر از افراد متخصص و ماهر مهاجرت نکرده انتخاب شدند. از آنجا که متخصصان مهاجرت کرده بسیار پراکنده بوده و در سراسر ایران و بعضاً در خارج از ایران ساکن‌اند، لذا از پرسشنامه الکترونیکی استفاده گردید. این پرسشنامه در قالب لینک مستقیم طراحی شده و از طریق

۱. گروه کنترل عبارت است از نیروی متخصص و ماهر لاری که در شهر لار ساکن هستند.

رایانامه ۱ و شبکه‌های اجتماعی واتساپ ۲ و تلگرام ۳ در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. با استفاده از این نوع پرسشنامه، امکان دسترسی آنان به پرسشنامه بسیار راحت بوده و حتی قادر به پاسخگویی از طریق گوشی اندروید ۴ خود بودند. علاوه بر آن که نیازی به ارسال پاسخ پرسشنامه نبوده و پاسخ‌ها پس از پاسخگویی به پرسشنامه به صورت خودکار برای محقق ارسال شد. لازم به ذکر است جهت استانداردیزه کردن پرسشنامه، قبل از ارسال پرسشنامه نهایی، پرسشنامه مقدماتی ۵ در اختیار ۲۰ پاسخگوی خارج از جمعیت نمونه قرار گرفت. بعد از انجام اصلاحات و رفع نواقص پرسشنامه، پرسشنامه نهایی به صورت اینترنتی و از طریق لینک مستقیم زیر در اختیار ۲۰۰ نفر به عنوان جمعیت تحقیق قرار گرفت.

لینک مستقیم پرسشنامه

https://docs.google.com/forms/d/1koQmtywhdJup2Vb2UA69PzZK14IP4zimWOTA_D8c_D0M/viewform

ابزار سنجش و آزمون‌های آماری: در سنجش متغیرهای تحقیق، برآورد اعتبار ۶ و قابلیت اعتماد ۷ مقیاس‌ها و نیز در آزمون فرضیات از تکنیک‌ها و آماره‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی نظیر فراوانی، درصد، تحلیل تشخیصی ۸، همبستگی کانونی ۹ و رگرسیون لجستیک اسمی دووجهی ۱۰ استفاده شده است.

اعتبار و قابلیت اعتماد ابزار سنجش: جهت معتبر سازی ابزار تحقیق (پرسشنامه) با بهره‌گیری از تحقیقات قبلی، از چارچوب نظری کمک گرفته شده است (اعتبار سازه ۱۱). علاوه بر این، به مشاوره با خبرگان این زمینه نیز پرداخته شد و بدین منظور از نظرات اساتید در زمینه منطبق بودن محتوای سؤالات با ویژگی‌های مورد انتظار استفاده شده است (اعتبار صوری). برای محاسبه قابلیت اعتماد، با

-
- 1 Email
 - 2 WhatsApp
 - 3 Telegram
 - 4 Android
 - 5 Pre-test
 - 6 Validity
 - 7 Reliability
 - 8 Discriminate Analysis
 - 9 Canonical Correlation Analysis
 - 10 Binomial Logistic Regression = BLR
 - 11 Construct Validity

توجه به اینکه سؤالات پرسشنامه از نوع بسته و در مقیاس لیکرت تهیه شده بودند، از آزمون آلفای کرونباخ ۱ استفاده شد. این آزمون برای محاسبه قابلیت ابزارهایی که در سطح مقیاس لیکرت باشند مناسب است.

جدول شماره ۱. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر دسته از گویه‌ها

مقدار آلفای کرونباخ	تعداد گویه	نام دسته گویه
۰/۸۱۳	۱۱	فرصت‌های قابل دسترس
۰/۸۸۵	۴	باور به مهارت بیشتر نیروی غیربومی
۰/۸۷۲	۵	هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم
۰/۸۸۱	۷	ساختارهای سنتی
۰/۸۳۰	۸	منزلت اجتماعی
۰/۸۱۵	۱۶	میزان رضایتمندی از زادگاه

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

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی

متغیرهای جمعیت‌شناختی مهاجرت کرده: توزیع فراوانی و درصد نیروی متخصص و ماهر تحت مطالعه نشان می‌دهد که از بین افراد مهاجرت کرده ۷۶ درصد مرد و ۲۴ درصد زن هستند و اکثریت آنان متأهل (۶۹ درصد) می‌باشند. ۶ درصد از آنان کمتر از ۲۵ سال، ۶۹ درصد در سنین میانه‌ی ۲۵ تا ۳۵ سال، ۱۶ درصد در سنین بین ۳۶ تا ۴۶ سال و ۹ درصد نیز بیش از ۴۷ سال دارند. از لحاظ میزان تحصیلات، ۶ درصد در سطح کارشناسی، ۵۸ درصد در سطح کارشناسی‌ارشد و ۳۶ درصد در سطح دکتری و بالاتر هستند. ۶۸ درصد از دانشگاه دولتی، ۲۸ درصد از دانشگاه آزاد، ۶

درصد از دانشگاه پیام‌نور و ۵ درصد از دانشگاه‌های خارج از کشور فارغ‌التحصیل شده‌اند. از نظر شغل، ۳۰ درصد کارمند، ۲۶ درصد مهندس فنی و ۲۱ درصد مدرس و هیأت علمی دانشگاه و بقیه‌ی افراد در سایر مشاغل اشتغال دارند که به دلیل فراوانی کمتر از ۱۰ به آنها اشاره نگردیده است. از لحاظ میزان درآمد افراد مهاجرت کرده، ۳۳ درصد درآمد کمتر از دو میلیون تومان، ۴۷ درصد درآمد بین دو میلیون تا چهار میلیون تومان، ۷ درصد درآمد بین چهار میلیون و صد هزار تا شش میلیون تومان دارا می‌باشند. ۳ درصد از افراد به طور مساوی بین شش میلیون و صد هزار تا هشت میلیون تومان و بین هشت میلیون و صد هزار تا ده میلیون تومان درآمد دارند و ۷ درصد آنان دارای درآمد بیشتر از ده میلیون تومان می‌باشند.

متغیرهای جمعیت‌شناختی مهاجرت نکرده: از بین افراد مهاجرت نکرده ۵۸ درصد مرد و ۴۲ درصد زن هستند و اکثریت آنان متأهل (۷۳ درصد) می‌باشند. ۱ درصد از آنان کمتر از ۲۵ سال، ۶۷ درصد در سنین میانه‌ی ۲۵ تا ۳۵ سال، ۲۱ درصد در سنین بین ۳۶ تا ۴۶ سال و ۱۱ درصد نیز بیش از ۴۷ سال دارند. از لحاظ میزان تحصیلات، ۲۹ درصد در سطح کارشناسی، ۴۸ درصد در سطح کارشناسی‌ارشد و ۲۳ درصد در سطح دکتری و بالاتر هستند. ۴۴ درصد از دانشگاه دولتی، ۴۳ درصد از دانشگاه آزاد، ۹ درصد از دانشگاه پیام‌نور، ۲ درصد تربیت معلم و ۲ درصد از دانشگاه‌های خارج از کشور فارغ‌التحصیل شده‌اند. از نظر شغل، ۳۶ درصد کارمند، ۲۰ درصد پزشک و پیراپزشک، ۱۵ درصد مدرس و هیأت علمی دانشگاه، ۱۲ درصد مهندس فنی و بقیه‌ی افراد در سایر مشاغل اشتغال دارند که به دلیل فراوانی کمتر از ۱۰ به آنها اشاره نگردیده است. از لحاظ میزان درآمد افراد مهاجرت نکرده، ۵۹ درصد درآمد کمتر از دو میلیون تومان، ۲۱ درصد درآمد بین دو میلیون تا چهار میلیون تومان، ۷ درصد درآمد بین چهار میلیون و صد هزار تا شش میلیون تومان، ۲ درصد بین شش میلیون و صد هزار تا هشت میلیون تومان، ۶ درصد بین هشت میلیون و صد هزار تا ده میلیون تومان و ۵ درصد آنان دارای درآمد بیشتر از ده میلیون تومان می‌باشند.

متغیرهای مستقل: برای توصیف متغیرهای مستقل از مقدار میانگین استفاده شده است. میانگین اهمیت به فرصت‌های قابل دسترس در افراد مهاجرت کرده (۵۴/۵۹) بیشتر از افراد مهاجرت نکرده از شهر لار (۵۵/۶۹) می‌باشد. طبق میانگین به دست آمده، افراد مهاجرت نکرده (۱۰/۵۹) بیشتر از افراد مهاجرت کرده (۱۲/۱۰) معتقدند که جامعه‌ی لار برای مهارت نیروی غیربومی ارزش بیشتری قائل می‌باشد. میانگین متغیر هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم، در بین افراد مهاجرت کرده (۷/۹۱) بیشتر از افراد مهاجرت نکرده (۹/۸۹) می‌باشد. همچنین میزان میانگین گریز از ساختارهای سنتی در بین افراد مهاجرت کرده (۲۵/۰۹) بیشتر از افراد مهاجرت نکرده (۱۵/۶۴) است. و

نیز میانگین تأکید بر متغیر برخورداری از منزلت اجتماعی در افراد مهاجرت کرده (۲۸/۵۹) بیشتر از افراد مهاجرت نکرده (۱۷/۸۵) است. و میزان رضایتمندی از زادگاه نیز در بین افراد مهاجرت کرده (۴۵/۴۵) کمتر از افراد مهاجرت نکرده (۱۸/۵۷) می باشد.

ب) یافته‌های تحلیلی

تحلیل تشخیصی و همبستگی کانونی: به منظور تعیین همبستگی کانونی و نیز نقش هریک از متغیرهای مستقل در تبیین تفاوت بین دو گروه افراد مهاجرت کرده و مهاجرت نکرده، نتایج حاصل از تحلیل تشخیصی و تحلیل همبستگی کانونی در جدول زیر ارائه و تفسیر گردیده است.

جدول شماره ۲. نتایج تحلیل تشخیصی و همبستگی کانونی

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	ضریب تشخیصی	همبستگی کانونی
فرصت‌های قابل دسترس	مهاجرت نیروی متخصص و ماهر	۱/۱۶	۰/۷۱۵
باور به مهارت بیشتر نیروی غیربومی		۰/۳۰	۰/۲۸۰
هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم		۰/۳۹	۰/۲۹۲
ساختارهای سنتی		۰/۴۱	۰/۳۰۲
منزلت اجتماعی		۰/۶۶	۰/۴۲۷
رضایتمندی از زادگاه		۰/۵۳	۰/۳۶۱
همبستگی کانونی کل		۰/۶۶۹	

همبستگی کانونی ۱ بین متغیرهای مستقل تحقیق و مهاجرت برابر ۰/۶۶۹ است. هرچه مقدار این همبستگی برای یک متغیر به (۱) نزدیک‌تر باشد، نقش آن متغیر در تابع تشخیصی مهم‌تر است. این مقدار به ما کمک می‌کند تا به مفید بودن هر متغیر در تابع تشخیصی پی ببریم. همبستگی بین متغیرهای مستقل تحقیق و مهاجرت نشان‌دهنده‌ی وجود رابطه‌ی قوی با تابع می‌باشد. براساس جدول فوق به ترتیب میزان متغیرهای فرصت‌های قابل دسترس، منزلت اجتماعی، رضایتمندی از

همبستگی کانونی درست همانند همبستگی پیرسون تفسیر می‌شود. در تحلیل تشخیصی، همبستگی کانونی رابطه بین ^۱ مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل و یک متغیر وابسته را بررسی می‌کند.

زادگاه، ساختارهای سنتی (۰/۷۱۵، ۰/۴۲۷ و ۰/۳۰۲/۳۶۱) رابطه‌ی قوی با تابع دارند. متغیرهای باور به مهارت بیشتر نیروی غیربومی و هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم (۰/۲۸۰ و ۰/۲۹۲) نیز دارای رابطه با تابع می‌باشند. با توجه به ضرایب تشخیصی ۱ سهم و نقش هریک از متغیرهای مستقل شامل فرصت‌های قابل دسترس، باور به مهارت بیشتر نیروی غیربومی، هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم، ساختارهای سنتی، منزلت اجتماعی و رضایتمندی از زادگاه به ترتیب برابر با ۱/۱۶، ۰/۳۰، ۰/۳۹، ۰/۴۱، ۰/۶۶ و ۰/۵۳ است. این ضرایب نشان می‌دهد که هرچه مقدار آن برای یک متغیر بزرگ‌تر باشد سهم آن متغیر در مدل به عبارتی در تفکیک گروه‌ها از همدیگر بیشتر است. طبق نتایج این جدول، متغیرهای فرصت‌های قابل دسترس و ساختارهای سنتی بیش‌ترین نقش را در کل تابع تشخیصی دارند.

تحلیل رگرسیون لجستیک اسمی دووجهی: به‌منظور پیش‌بینی احتمال وجود یا عدم وجود یک صفت در متغیر وابسته‌ی اسمی دووجهی براساس مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل از تحلیل رگرسیون لجستیک اسمی دووجهی استفاده می‌شود. این تحلیل بر رابطه‌ی علی بین متغیرهای مستقل چندگانه و متغیر وابسته‌ی واحد تأکید دارد. در جریان تحلیل رگرسیون لجستیک اسمی دووجهی، ۴ متغیر در سطح $\alpha = 0.05$ در معادله باقی ماندند و معنی‌دار شناخته شدند. این متغیرها و همچنین مقدار کای اسکور، ضریب تعیین نیجل کرک ۲ و درصد صحیح در جدول شماره (۳) آمده‌اند.

۱ تفسیر ضرایب تشخیصی دقیقاً همانند ضرایب بتا (β) در تحلیل رگرسیون خطی است.

جدول شماره ۳. رگرسیون لجستیک اسمی دوجوهی احتمال مهاجرت نیروی متخصص و ماهر

متغیرهای مستقل	ضریب رگرسیون	والد	درجه آزادی	معناداری	نسبت بختها EXP(B)
فرصت‌های قابل دسترس	-۰/۹۰۱	۷/۷۴	۱	۰/۰۰۵	۰/۹۰
باور به مهارت بیشتر نیروی غیربومی	۱/۵۴۸	۱/۴۵	۱	۰/۲۱	۲/۶
هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم	-۰/۵۱۹	۱/۹	۱	۰/۹۹	۰/۱۳
ساختارهای سنتی	۳/۱۶۲	۲۷	۱	۰/۰۴۱	۰/۶۰
منزلت اجتماعی	-۰/۴۵۷	۰/۰۴۲	۱	۰/۰۰۱	۰/۸۷
رضایتمندی از زادگاه	-۰/۸۴۶	۳۲	۱	۰/۰۱۹	۰/۶۸
کای اسکور	۲۲/۶۹				
ضریب تعیین نیجل کرک	۰/۷۴۷				
درصد صحیح	۸۹/۵				

همان‌طور که مشاهده می‌شود، نتایج اجمالی معادله رگرسیون لجستیک اسمی دوجوهی، متغیر وابسته را با توجه به ضرایب رگرسیون (ضریب تعیین جهت رابطه)، آزمون والد (آزمون معنی‌داری حضور متغیر مستقل در معادله)، میزان معنی‌داری آزمون والد، نسبت بخت‌ها (ضریب تأثیر متغیر مستقل)، کای اسکور، ضریب تعیین نیجل کرک و درصد صحیح می‌توان به شرح زیر ارائه داد:

متغیر فرصت‌های قابل دسترس تعیین‌کننده‌ترین عامل تأثیرگذار بر پیش‌بینی احتمال وضعیت مهاجرت است که به‌طور منفی و معکوس با مهاجرت نیروی متخصص و ماهر رابطه دارد ($B = -0.901$). همچنین این متغیر به میزان 0.90 بر متغیر وابسته تأثیر دارد ($Exp(B) = 0.90$) بدین معنی که به ازای یک واحد افزایش در فرصت‌های قابل دسترس، احتمال مهاجرت افراد به میزان 0.90 کاهش پیدا خواهد کرد. این متغیر در سطح معنی‌داری نیز از نظر آماری تأیید شده است.

متغیرهای منزلت اجتماعی با ارزش نسبت بخت‌های 0.87 و رضایتمندی از زادگاه با ارزش نسبت بخت‌های 0.68 به ترتیب دومین و سومین متغیرهای تأثیرگذار در احتمال وقوع مهاجرت هستند. به

دلیل منفی بودن مقدار ضریب رگرسیون و کوچک‌تر بودن آن از یک، این دو متغیر نیز تأثیر منفی و معکوس بر مهاجرت دارند ($B = -0.457, -0.846$). همچنین هر دو متغیر با 0.95 اطمینان در سطح معنی‌داری از نظر آماری تأیید شده‌اند و قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارند. لذا ساختارهای ساختارهای سنتی، از آنجا که مقدار ضریب رگرسیون بیشتر از یک و مثبت می‌باشد، لذا ساختارهای سنتی تأثیر مستقیم و مثبتی بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر دارند. متغیر ساختارهای سنتی با مقدار نسبت بخت‌های 0.60 کمترین اثر را بر پیش‌بینی متغیر وابسته دارد. بدین معنی که به ازای یک واحد افزایش در میزان ساختارهای سنتی، احتمال مهاجرت افراد به میزان 0.60 افزایش پیدا خواهد کرد. مقدار سطح معنی‌داری این متغیر ($P < 0.05$) بیانگر رد فرضیه صفر (H_0) مبنی بر عدم وجود رابطه می‌باشد. بنابراین متغیر ساختارهای سنتی نیز قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری دو متغیر باور به مهارت بیشتر نیروی غیربومی و هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم بیشتر از 0.05 است، لذا رابطه آن‌ها با مهاجرت معنادار و قابل تعمیم به جامعه آماری نیست. از این رو فرضیه صفر (H_0) تأیید می‌شود.

براساس جدول شماره (۳) مقدار آماره‌ی کای‌اسکور که به منظور تعیین اثرگذاری متغیرهای مستقل و رابطه آن با متغیر وابسته مورد استفاده قرار گرفته، برابر $22/69$ و سطح معناداری برابر 0.02 است. با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده کمتر از 0.05 ($P < 0.05$) است می‌توان با 0.95 اطمینان بر معناداری تأثیر متغیرهای مستقل و رابطه آن با مهاجرت حکم کرد. به عبارتی تأثیر متغیرهای مستقل و رابطه آن با مهاجرت قابل تعمیم به جامعه آماری است. ضریب تعیین نیجل کرک برابر با 0.747 است و بیانگر آن است که 0.747 از واریانس مهاجرت توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود و مابقی سهم سایر متغیرهاست. درصد صحیح کل نیز بیانگر آن است که این مدل تا چه درصد کل افراد را به درستی از یکدیگر تفکیک کرده است. طبق جدول، این مدل $89/5$ درصد افراد را به درستی از یکدیگر تفکیک کرده است.

استنتاج کلی و پیشنهاد

این تحقیق با هدف بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر از شهر لار انجام گرفت. در طی تحقیق دو گروه افراد مهاجرت کرده و مهاجرت‌نکرده انتخاب و سپس به بررسی میزان هریک از متغیرهای مستقل و نیز تفاوت معناداری این متغیرها به عنوان عوامل مؤثر شناسایی شده در دو گروه افراد مهاجرت کرده و مهاجرت‌نکرده پرداخته شد. و در نهایت نقش و سهم هریک از عوامل، در تبیین تفاوت بین دو گروه متخصصان مهاجرت کرده و مهاجرت‌نکرده از شهر لار مورد

بررسی قرار گرفت. برای بررسی تأثیرات فوق می‌توان نتیجه‌گیری‌های موجود را به دو قسمت اصلی تقسیم کرد. در ابتدا به بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی متخصصان مهاجرت کرده و مهاجرت‌نکرده پرداخته و سپس به بررسی میزان وقوع مهاجرت خواهیم پرداخت. در پایان نیز اشاره‌ای به ارتباط این دو با یکدیگر خواهیم داشت.

الف - رابطه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و مهاجرت نیروی متخصص و

ماهر

مهم‌ترین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در این تحقیق عبارتند از جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، نوع دانشگاه، شغل و درآمد فرد. در این بخش نگاهی به تأثیر هر کدام از این متغیرها بر میزان مهاجرت خواهیم داشت. متغیر جنسیت با توجه به نمودارهای فصل قبل، بیشترین تأثیر را در میان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دارد. به‌طور مشخص، مردان بیشتر از زنان مهاجرت می‌کنند. به عبارتی میزان مهاجرت در مردان بیش از ۳ برابر زنان است که این خود نشان از تأثیر بالای جنسیت در این قضیه دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین جنسیت و میزان مهاجرت نیروی متخصص و ماهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. در مورد متغیر سن به عنوان یکی دیگر از متغیرهای جمعیت‌شناختی و نگاهی به نمودارهای مرتبط با آن می‌توان دریافت که اگرچه مهاجرت در تمامی بازه‌های سنی وجود دارد اما بیشترین تأثیر مربوط به بازه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال است. این رده‌ی سنی که شامل نیروی جوان، فعال، کارآمد و جویای پیشرفت هستند، با مهاجرت به کلان‌شهرها یا خارج از کشور در پی آمال و اهداف خود می‌باشند. بنابراین می‌توانیم اینگونه نتیجه‌گیری کنیم که بین میزان سن و مهاجرت نیروی متخصص و ماهر نیز رابطه معنادار وجود دارد. تا اینجا می‌توان گفت که متغیرهای جنسیت و سن بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر تأثیرگذار هستند.

وضعیت تأهل نیز تأثیر قابل توجهی بر میزان مهاجرت نیروی متخصص و ماهر دارد. به‌طور مشخص، افراد متأهل بیشتر از مجردها مهاجرت می‌کنند. به عبارتی میزان مهاجرت در افراد متأهل ۲ برابر افراد مجرد است و این بیانگر تأثیر بالای وضعیت تأهل بر میزان مهاجرت است. بنابراین می‌توان بر وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین وضعیت تأهل و مهاجرت حکم داد.

متغیر میزان تحصیلات نیز به عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در این تحقیق، مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به فراوانی به دست آمده، رابطه‌ی منطقی بین سطح تحصیلات و میزان مهاجرت وجود دارد. به‌طوری‌که با بالا رفتن میزان تحصیلات، میزان مهاجرت متخصصان افزایش می‌یابد. بنابراین بین این دو متغیر نیز رابطه معنی‌دار وجود دارد. در مورد متغیر نوع دانشگاه

و با توجه به نمودار آن می‌توان دریافت بیشترین میزان مهاجرت مربوط به فارغ‌التحصیلان دانشگاه دولتی است. بنابراین می‌توان به معنی‌دار بودن رابطه نوع دانشگاه و میزان مهاجرت نیز پی برد. در مورد متغیرهای درآمد و شغل باید با تأمل بیشتری به توصیف فراوانی‌ها پرداخت. طبق آمار توصیفی رابطه‌ای منطقی بین میزان درآمد و مهاجرت نیروی متخصص وجود دارد. اما همانطور که می‌دانیم رابطه بین میزان درآمد و مهاجرت نیروی متخصص و ماهر را می‌توان یک رابطه کاذب به حساب آورد. چراکه اکثر جمعیت متخصص در سطح تحصیلات عالی (کارشناسی ارشد و دکتری به بالا) هستند. به همین علت است که میزان درآمد در بین افراد مهاجرت‌کرده بالاتر از افرادی است که مهاجرت نکرده‌اند. بنابراین نمی‌توان به یقین گفت که بین این دو متغیر رابطه معنی‌دار وجود دارد. متغیر دیگری که در این بین جلب توجه می‌کند فراوانی مورد نظر در متغیر اشتغال است. قشر تحصیلکرده با بیشترین میزان مهاجرت در صدر قرار دارند. کاملاً واضح است که بالا بودن میزان مهاجرت در قشر تحصیلکرده با قضیه میزان تحصیلات در ارتباط است. به عبارت ساده‌تر، چون افراد تحصیلکرده بسیار بیشتر از سایرین به دنبال یافتن شغل متناسب با رشته تحصیلی و شأن و مقام قابل توجه هستند، بیشتر مهاجرت می‌کنند. در نتیجه مهاجرت بیشتر با قضیه میزان تحصیلات مرتبط است تا نوع شغل. بنابراین با بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جمعیت مورد انتظار در این تحقیق، به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای اشتغال و مهاجرت با توجه به سطح و میزان تحصیلات ارتباط وجود دارد.

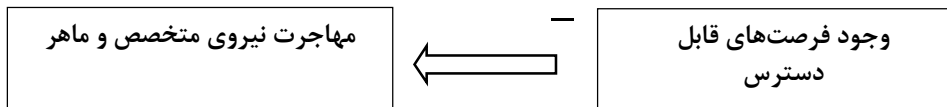
در یک جمع‌بندی کلی و با توجه به متغیرهای مورد بحث در زمینه جمعیت‌شناختی می‌توان گفت که جنسیت و تأهل تأثیر زیادی بر میزان مهاجرت دارند. از سوی دیگر متغیر میزان تحصیلات با توجه به تأثیر به‌سزایی که در میزان درآمد و انتخاب شغل متناسب با رشته تحصیلی دارد؛ بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر مؤثر می‌باشد.

ب) رابطه عوامل شناسایی شده و مهاجرت نیروی متخصص و ماهر

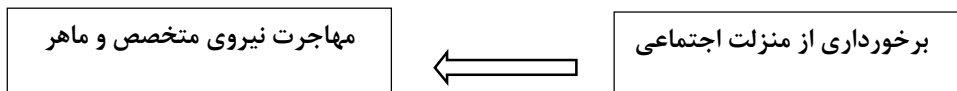
سرمايه‌های انسانی ارزشمندترین منابع برای تحول، پویایی و پیشرفت یک جامعه محسوب می‌شوند و در این میان متخصصان ساکناندار حرکت‌های انسانی و محرک توسعه می‌باشند. بنابراین تلاش در جهت شناخت عوامل مهاجرت، اولین گام در جهت توسعه و پیشرفت هر جامعه است. در این تحقیق برخی از عوامل مؤثر بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر شناسایی و رابطه‌ی آن با وقوع پدیده‌ی مهاجرت سنجیده شده است. متغیرهای مورد اشاره در این تحقیق عبارت‌اند از فرصت‌های قابل دسترس، باور جامعه به مهارت بیشتر نیروی غیربومی، هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم، ساختارهای سنتی، منزلت اجتماعی، رضایتمندی از زادگاه که در فصل قبل به همبستگی

آماري اين متغيرها و رابطه آن با مهاجرت مورد سنجش قرار گرفته است که نتايج حاصل را به‌طور خلاصه مي‌توان به صورت زير تشریح کرد:

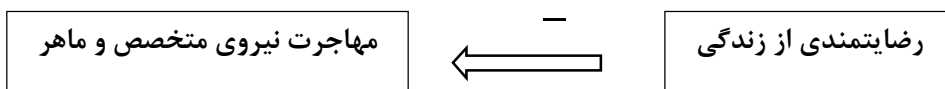
الف- فرصت‌های قابل دسترس به عنوان قوی‌ترین عامل بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر تأثیرگذار است. به‌طوری که دستیابی به امکانات و فرصت‌ها به عنوان یکی از عوامل مهاجرت یا عدم مهاجرت متخصصان می‌تواند مؤثر باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تلاش در جهت رفع کمبودها و تأمین امکانات و تسهیلات مورد نیاز متخصصان می‌تواند در کاهش مهاجرت آنان تأثیرگذار باشد. لذا بین فرصت‌های قابل دسترس و مهاجرت نیروی متخصص و ماهر رابطه معنادار وجود دارد. این بدان معنی است که میزان مهاجرت در بین متخصصانی که به فرصت‌های قابل دسترس در سرزمین میزبان تأکید بیشتری داشته‌اند، بیشتر است و بالعکس.



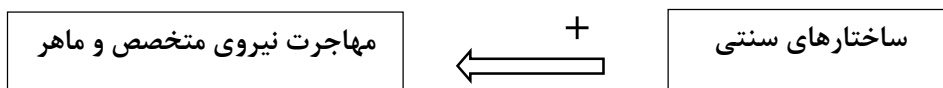
ب- منزلت اجتماعی به عنوان دومین عامل پس از فرصت‌های قابل دسترس در مهاجرت نیروی متخصص و ماهر تأثیرگذار است. اگر منزلت اجتماعی را به عنوان یکی از شاخصه‌های مهاجرت متخصصان در نظر بگیریم می‌توان گفت که منزلت اجتماعی در مهاجرت یا عدم مهاجرت نیروی متخصص و ماهر مؤثر است. پس بین برخورداری از منزلت اجتماعی و مهاجرت نیروی متخصص و ماهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. یعنی میزان مهاجرت در بین متخصصانی که بر برخورداری از منزلت اجتماعی اصرار بیشتری می‌ورزند، بالاتر است و بالعکس.



ج- رضایتمندی از زندگی نیز به عنوان یکی از عوامل شناسایی شده، رابطه منفی با مهاجرت نیروی متخصص و ماهر دارد. از همین‌رو رضایت داشتن از زادگاه می‌تواند میزان مهاجرت متخصصان را کاهش دهد. پاسخگويانی که احساس رضایت بیشتری نسبت به زادگاه خود دارند، همچنان در شهر خود ساکن بوده و مهاجرت نکرده‌اند.



د- متغیر ساختارهای سنتی نیز به عنوان آخرین عامل مؤثر بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر شناخته شده است. طبق این متغیر گریز از ساختارهای سنتی می‌تواند میزان مهاجرت متخصصان را افزایش دهد. بنابراین متخصصانی که خود را در محصوریت ساختارهای سنتی می‌بینند، بیشتر از سایر متخصصان اقدام به مهاجرت نموده‌اند.



ه- دو متغیر باور جامعه به مهارت بیشتر نیروی غیربومی، هم‌عقیدگی و داشتن درک مشترک با مردم نیز تأثیر خاصی بر مهاجرت نیروی متخصص و ماهر نداشته و می‌توان گفت که بین این سه مؤلفه و میزان مهاجرت متخصصان رابطه معنی‌دار وجود ندارد. بالاخره در تحلیل رگرسیون اسمی دووجهی برای مشخص نمودن معادله‌ای که بتوان با آن متغیر وابسته (مهاجرت نیروی متخصص و ماهر) را پیش‌بینی کرد به معادله‌ای با متغیرهای فرصت-های قابل دسترس، ساختارهای سنتی، منزلت اجتماعی، رضایتمندی از زادگاه دست یافتیم که نهایتاً ۷۴ درصد ($R^2 = 0.747$) ضریب نیجل کرک (تغییرات متغیر وابسته از طریق این معادله تبیین شد).

پیشنهادات جهت نگهداشت و جذب نیروی متخصص و ماهر شهر لار

یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که برای مقابله با پدیده مهاجرت نیروی متخصص و ماهر باید راه‌کارهایی را در جهت حل یا بهبود مشکلات و کاستی‌های مختلف اندیشید؛ به‌طوری‌که بتوان ایشان را متقاعد ساخت در زادگاه خود بمانند و تخصص خود را در جهت توسعه و رشد آن به‌کار گیرند. در این قسمت با توجه به دلایل شناسایی شده و اظهار نظر متخصصان در پاسخگویی به سؤالات باز، راه‌کارهایی ارائه خواهد شد.

راه‌های حفظ نیروی متخصص و ماهر

برای حفظ متخصصانی که تصمیم به مهاجرت دارند، باید انگیزه‌های روانی و مشوق‌های لازم برای ماندن ایجاد شود. این مشوق‌ها را می‌توان به شیوه‌های گوناگون ارائه کرد. پیشنهاد ما برای حفظ متخصصان به شرح زیر است:

- ایجاد احساس مفید بودن در متخصصان.
- افزایش نقش و مشارکت آنان در امور کلیدی شهر.
- حفظ حرمت و منزلت اجتماعی متخصصان از سوی مردم و مسئولین.

- حمایت مسئولین شهر از متخصصان و ارائه‌ی پاداش‌های شخصی.
- تقویت روحیه فداکاری و مردم دوستی به‌ویژه در میان متخصصان جوان شهر.
- ترویج روحیه ادای احترام در بین همگان در سطح شهر.
- توسعه شهر و تلاش برای نزدیک شدن به استاندارهای زندگی ایده‌آل متخصصان.

راه‌های جذب نیروی متخصص و ماهر

۱- طبق نظر متخصصان لاری، عمده‌ی نگرانی آنان مسائل مربوط به اشتغال است. چرا که اشتغال‌زایی صحیح، ارمغان‌هایی همچون درآمد کافی، شأن و منزلت اجتماعی والا و در نهایت رفاه نسبی به همراه دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود اقدامات زیر در جهت ایجاد فرصت‌های شغلی انجام گیرد.

- ایجاد اشتغال از طریق جذب سرمایه‌گذاری دولتی و احداث صنایع مادر.
- دعوت از سرمایه‌گذاران لاری‌مقیم کشورهای حوزه‌ی خلیج فارس و احداث خط‌های تولید و در نهایت ایجاد مشاغل تخصصی که نیازمند افراد تحصیل‌کرده و متخصص می‌باشد.
- استفاده از موقعیت ترانزیتی لار و استفاده از پتانسیل‌های موجود در شهر، جهت ایجاد مشاغل مرتبط با صدور کالا به خارج از کشور.

۲- همان‌طور که می‌دانیم مهاجرت چه به اختیار و برای کسب نان و نام بیشتر و چه برای گریز از شرایط، مسئله‌ای انتخابی و گزینشی است. در همه حال، طبق اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر، مهاجرت حق مسلم فرد انسان‌ها است. لذا نمی‌توان از متخصصان که با هر انگیزه‌ای شهر و دیار خود را ترک کرده‌اند، خرده گرفت و انتظار بازگشت داشت. بنابراین حال که از برگشت مهاجرین متخصص عاجزیم، می‌توان از راهبرد متفاوتی تبعیت کرد. راهبرد بازگشت فکرها، احتمال عدم بازگشت را مسلم می‌پندارد. اما معتقد است که متخصصان مهاجرت کرده براساس علاقه‌ی خود به زادگاه و همچنین به دلیل وابستگی‌های فرهنگی و خانوادگی حاضر به اشتراک‌گذاری عقایدشان هستند. از این طریق متخصصان مهاجر می‌توانند بدون حضور فیزیکی در توسعه و آبادانی شهر سهیم باشند. از طرفی می‌توان با چاپ نشریات دوره‌ای و همچنین از طریق گردهمایی‌های مجازی، متخصصان را از اوضاع شهر لار مطلع نمود و با پتانسیل‌های شهر آشنا کرد و خواستار تمرکز آنان بر قابلیت‌های موجود در لار شد. متخصصان می‌توانند از طریق برنامه‌های جامع و متمرکز توسعه و همفکری با مسئولین شهر، ایده‌های خلاقانه‌ی خود را جهت رشد و توسعه‌ی شهر لار بیان نمایند.

در انتها در جدول شماره ۵، پیشنهادات ارائه شده از سوی نیروی متخصص و بومی شهر لار جهت جذب و حفظ متخصصان که حاصل از استخراج سوال باز است؛ ارائه می‌شود:

جدول شماره ۵ پیشنهادات نیروی متخصص و ماهر لاری جهت جذب و نگهداشت

متخصصان شهر لار

پیشنهادات و راه‌کارها			
افراد مهاجرت نکرده		افراد مهاجرت کرده	
فراوانی	طبقات پاسخها	فراوانی	طبقات پاسخها
۲۵	افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، شهری، پزشکی، مطالعاتی و ...	۱۵	افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، شهری، پزشکی، مطالعاتی و ...
۱۷	استفاده از ایده و خلاقیت متخصصان جوان	۱۱	استفاده از ایده و خلاقیت متخصصان جوان
۱۵	حفظ حرمت و منزلت متخصصان	۱۱	حفظ حرمت و منزلت متخصصان
۱۱	ایجاد فرصت‌های شغلی و تخصصی با حقوق مکفی	۱۰	ایجاد فرصت‌های شغلی و تخصصی با حقوق مکفی
۱۰	اولویت قرار دادن نیروی بومی	۱۰	توسعه علم، فرهنگ، صنعت و تجارت
۷	سرمایه‌گذاری و بسترسازی‌های لازم جهت تولیدات بیشتر	۶	اولویت قرار دادن نیروی بومی
۷	حذف چارچوب‌های خشک و ارتقای سطح فرهنگ	۳	انتصاب مسئولین شایسته و کاردان
۶	تلاش در جهت به‌روز رسانی و توسعه‌ی شهر
۳	زیباسازی ظاهری شهر
۳	جایگزینی ضوابط به‌جای روابط

منابع

- احمدی، فخرالدین (۱۳۹۰). آموزش عالی و مهاجرت نخبگان در ایران. مجله پژوهشنامه، ۸ : ۳۹ - ۷۲.
- اکبریور سراسکانرود، محمد و نوربخش، سید مرتضی (۱۳۹۰). راهبردهای مقابله با مهاجرت‌های روستا - شهری با استفاده از فن سوات (بررسی موردی دهستان کوهسار شهرستان هشتروند). مجله توسعه روستایی، ۲: ۱۲۷ - ۱۴۲.
- امین، حسن (۱۳۹۱). مهاجرت‌های ایرانیان. مجله حافظ، ۹۸ : ۱۵ - ۱۶.
- پورقاضی، شیوا، جانعلی‌زاده چوبدستی، حیدر و علیوردی‌نیا، اکبر (۱۳۹۳). بررسی جامعه‌شناختی تمایل به برون‌کوچی نخبگان علمی. راهبرد فرهنگ، ۲۵ : ۱۵۳ - ۱۷۸.
- ترجمان، فریبا (۱۳۸۵). بررسی علل و عوامل پدیده فرار مغزها. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه اصفهان.
- تقوی، نعمت‌الله (۱۳۷۴). مبانی جمعیت‌شناسی. چاپ سوم، تهران: چاپ چهر.
- جانمردی، مهوش (۱۳۸۸). مطالعه جامعه‌شناختی پدیده مهاجرت نخبگان در ایران از سال ۱۳۳۲ تا ۱۳۸۵. پیک نور، ۲۷: ۱۲۷ - ۱۴۱.
- جمشیدی‌ها، غلامرضا و عنبری، موسی (۱۳۸۳). تعلقات اجتماعی و اثرات آن بر بازگشت مهاجرین افغانی. نامه علوم اجتماعی، ۲۳ : ۱ - ۶۸.
- جهانگیری، جهانگیر، حاتمی، علی و فتاحی، سجاد (۱۳۹۱). بررسی عوامل مرتبط با گرایش دختران تحصیل کرده به مهاجرت به خارج از کشور مطالعه موردی دانشجویان دختر مراجعه کننده به مراکز اعزام به خارج دانشجو شهر شیراز. مجله زن و جامعه، ۲: ۵۵ - ۸۰.
- حبیب‌پور گتایی، کرم و صفری شالی، رضا (۱۳۹۱). راهنمای جامع کاربرد spss در تحقیقات پیمایشی. چاپ پنجم، تهران: نشر لویه.
- ذاکر صالحی، غلامرضا (۱۳۸۳). دانشگاه ایرانی: درآمدی بر جامعه‌شناسی آموزش عالی. تهران: انتشارات کویر.
- ذوالقدر، حسین (۱۳۷۷). مهاجرت : عوامل اقتصادی، اجتماعی و پیامدهای آن در شهر الوند. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن .
- رضوی، محمدرضا و عطاللهی، لیلی (۱۳۸۶). گرایش دانشجویان غیر تهرانی به شهر تهران پس از فارغ‌التحصیلی و عوامل مؤثر بر آن. مجله مطالعات جوانان، ۸ و ۹ : ۱۳۵ - ۱۴۸.

- زاهدی، محمدجواد، لهسایی‌زاده، عبدالعلی و نوروزی قطب‌آبادی، وحیدرضا (۱۳۸۷)، بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان فوق‌لیسانس و بالاتر از آموزش و پرورش شهر شیراز. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز (ویژه‌نامه جمعیت و توسعه)، ۱: ۱۲۹-۱۵۹.
- زنجانی، حبیب‌الله (۱۳۸۰). مهاجران. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- سراج‌زاده، سید حسن و جواهری، فاطمه (۱۳۸۴). جلای وطن: بررسی عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان به مهاجرت به خارج از کشور. مجله زبان و ادبیات فارسی، ۵۰ و ۵۱: ۵۳-۸۸.
- شعبانلو، رحیم (۱۳۸۰). بررسی گرایش دانشجویان به مهاجرت از کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- شهبازی، مظفرالدین (۱۳۸۶). بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر گرایش نخبگان علمی به مهاجرت. پایان‌نامه دکتری جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- طالبی‌زیدی، عباس‌علی و رضایی، جمشید (۱۳۸۸). بررسی علل مهاجرت نخبگان دانشگاهی از مازندران طی سال‌های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۰. فصلنامه مدیریت، ۱۶: ۵۷-۹۰.
- طایفی، علی (۱۳۷۸). فرار مغزها یا شکار مغزها. مجله ایران امروز، ۱۴: ۱۰۰-۱۲۳.
- طایفی، علی (۱۳۷۹). بررسی اجمالی وضعیت سرمایه انسانی (دبیرخانه کمیسیون مهاجرت سرمایه انسانی). فصلنامه پیک‌نور، ۱۱: ۲۷-۴۰.
- طایفی، علی (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی فرار مغزها. چاپ اول، تهران: نشر روزآمد.
- لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۶۸). نظریات مهاجرت. شیراز: انتشارات نوید.
- ممتاز، فریده (۱۳۹۲). جامعه‌شناسی شهری. چاپ هشتم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- مورهد و گریفین، آر (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: رشد.
- باشگاه خبرنگاران جوان، ۱۳۹۰، بنوسیم فرار مغزها، بخوانیم: مهاجرت ایرانیان به همه جای دنیا!!
- پایگاه خبری تحلیلی صحبت، ۱۳۹۳، لارستان و مهاجرت بین‌الملل: کاهش روند مهاجرت نیروی کار ایرانیان به کشورهای شش‌گانه همکارای خلیج فارس، <http://sohbatnews.ir/post.php?id=10120>، ۲۶ خرداد.

- Benedict, O. H. & W. I. Ukpere. (2012). Brain Drain and Africal Development: Any Possible Gain from the Drain?. African Journal of Business Management. Vol. 6. No. 7. pp .2421-2428

- Lee, E, A Theory of Migration, the Determinants of Emigration (1999).
- Demny, P and Mcnicoll, G, (2003). Encyclopedia of population, New York: Thomson.
- Lee, E. & M. Moon (2013). Korean Nursing Students' Intention to Migrate Abroad. Nurse Education Today, In Press.
- Ngoma, A. L. & N. W. Ismail. (2013). The Determinants of Brain Drain in Developing Countries. International Journal of Social Economics. Vol. 40. Iss: 8. pp.744-754 28.
- Ribeiro, J. S.; C. Conceição; J. Pereira; C. Leone; P. Mendonça; M. Temido; C. P. Vieira, G. Dussault. (2013). Health Professionals Moving to... and from Portugal. Health Policy & In Press