نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
دوره ششم، بهار ۱۴۰۱، شماره اول، صفحات ۸۱ تا ۸۷

پژوهشی

ریشه‌ها و راهکارهای مسئله مهاجرت نخبگان در ایران

رضا ملک‌پور افشار[۱]، علی‌اکبر حق‌دوست[۲]، رضا دهنویه[۳]، رضا شیخ‌زاده[۴]، سیدمیثم موسوی[۵]، پروین رضایی[۶]، ریحانه سلجوقی[۷]، مریم مکی[۸]، سمیه نوری حکمت[۹*]

۱. استاد پاتولوژی، مرکز تحقیقات مدیریت و رهبری آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۲. استاد اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات مدل‌سازی در سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۳. استاد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده‌پژوهی در سلامت دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۴. کارشناس ارشد مهندسی نرم افزار، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۵. استادیار سیاستگذاری سلامت، مرکز تحقیقات مدیریت و رهبری آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۶. استادیار علوم تربیتی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان
۷. کارشناس ارشد آمار حیاتی، مرکز تحقیقات مدیریت و رهبری آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۸. کارشناس ارشد بهداشت محیط، مرکز تحقیقات مدیریت و رهبری آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۹. *نویسنده مسئول: دانشیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و رهبری آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران، snhekmst@gmail.com

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۱۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۱۷

چکیده

زمینه و هدف: مسئله مهاجرت نخبگان علمی، پدیده‌ای است که از چند دهه پیش، ابعاد آن گسترده‌تر شده است. این مسئله در کشور ایران نیز در حال تبدیل شدن به یک بحران می‌باشد. با توجه به اهمیت حفظ و نگهداری نیروهای نخبه در کشور در این مطالعه برآنیم تا به ارائه راهکارهایی به منظور جلوگیری از این بحران بپردازیم.

روش: در این مطالعه کیفی، با استفاده از سامانه نظر جمع، نظرات خبرگان و صاحبنظران در خصوص مسئله مهاجرت نخبگان دریافت و تحلیل شد. برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری، تحلیل محتوا و نرم افزار Maxqda استفاده شد.

یافته‌ها: پیام‌های کلیدی در سه طبقه اصلی علل مهاجرت نخبگان، پیامدهای مهاجرت نخبگان و راهکارهای مدیریت مهاجرت نخبگان تقسیم شد. تحلیل داده‌ها به استخراج سه طبقه اصلی شامل علل مهاجرت نخبگان با ۲ زیرمقوله عوامل دافعه کشورهای مبدأ و عوامل جاذبه کشورهای مقصد، پیامدهای مهاجرت نخبگان با ۲ زیرمقوله تهدیدها و فرصت های مهاجرت نخبگان، راهکارهای مهاجرت نخبگان با ۶ زیر مقوله شناخت دقیق مسئله، اصلاح نظام پرورش و حمایت از نخبگان، استقرار و تقویت نظام نوآوری، اصلاح نظام اداری و شایسته‌سالاری، ارتقای جایگاه و حفظ کرامت نیروی انسانی، عهد سیاست‌گذاران کلان منجر شد.

نتیجه‌گیری: نخبگان به دلیل مسائل دافعه در کشور و جاذبه‌های زیاد در کشور مقصد به مهاجرت گرایش پیدا کرده‌اند. از سیاست‌گذاران انتظار می‌رود تا برای پیشگیری و مدیریت روند مهاجرت نیروهای متخصص، برنامه‌ها و قوانینی شفاف درخصوص مدیریت و رفع موانع ماندگاری نخبگان و تقویت جاذبه‌ها تدوین کنند.

کلیدواژه‌ها: جاذبه، عوامل دافعه، فرار مغزها، مهاجرت

مقدمه

ایران به‌عنوان یکی از کشورهای درحال‌توسعه دارای جمعیت جوان که بخش قابل‌توجهی از آن شامل جوانان در حال تحصیل و همچنین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌باشد ؛ با مشکلات خاص خود در زمینه رسیدگی به امور حرفه‌ای متخصصان، از جمله خروج درصدی از این متخصصان به خارج به منظور ارتقاء شرایط تحصیلی و حرفه‌ای خود روبه‌روست (۱). این روند خروج تحصیل کردگان علمی که در اصطلاح، «مهاجرت نخبگان» یا به عبارت بدبینانه‌تر فرار مغزها نامیده می‌شود در سالیان اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است به طوری که براساس آمار سالنامه مهاجرتی ایران، تعداد دانشجویان ایرانی در خارج از کشور درسالیان اخیر روند صعودی داشته و از ۱۹ هزار دانشجو در سال ۲۰۰۳ میلادی به ۵۶ هزار دانشجو در سال ۲۰۱۸ رسیده است(۲). همچنین بر اساس آمار غیر رسمی، مهاجرت داوطلبانه نیروی متخصص تحصیلکرده و نیروی کار ماهر در سه سال گذشته منجر به خروج بیش از چهار هزار پزشک و ۳۰۰ هزار نفر با مدارک فوق لیسانس و دکترا شده است. درحالی‌که آمار دقیقی از مهاجرت متخصصان در دست نیست؛ اما در

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.22034/6.1.11]

بخش سلامت میزان تمایل به مهاجرت پزشکان و پرستاران بسیار قابل تأمل است و شواهد نشان می‌دهد حدود نیمی از پزشکان تمایل به مهاجرت دارند(۳). همچنین در سال‌های اخیر، سن اقدام به مهاجرت کاهش یافته است. شواهد نشان می‌دهد پزشکانی که قصد مهاجرت دارند در سال‌های اولیه پس از فارغ‌التحصیلی به مهاجرت اقدام می‌کنند(۴). مهاجرت پزشکان در ایران پدیده‌ای با سابقه و قدیمی است؛ اما روند و شتاب اخیر آن بسیار قابل توجه شده است(۳، ۵).

مهاجرت نخبگان سلامت یکی از معضل‌های جدی در امر آموزش و بهره‌برداری از دانش این نیروهای علمی در کشور است که پیامدهای متعدد کوتاه‌مدت و بلندمدتی برای آن درنظر گرفته می‌شود. تأثیر مستقیم آن بر سلامت جامعه و ناکارآمدی خدمات سلامت، پدیده‌ای است که حتی در سطحی‌ترین نگاه نیز نمی‌توان منکر آن شد؛ اما چرا یک متخصص با کارشناس حوزه سلامت پس از طی مراحل سخت کنکور و سال‌های متمادی درس خواندن قصد مهاجرت می‌کند؟ چه دلایلی پشت این تصمیم مهم قرار دارد؟ آیا می‌توان برای این موضوع چاره‌ای اندیشید؟ چه گام‌هایی را باید برای کاهش بار منفی مهاجرت بر جامعه برداشت؟ زوایای پنهان این پدیده مهم اجتماعی چه هستند؟ برای پاسخگویی به این سوالات و سوالات دیگر درباره این موضوع، اساسی‌ترین راه، بررسی موضوع از دید فرهیختگان جامعه است.

بر همین اساس، مطالعه حاضر به بررسی زوایای مختلف مسئله مهاجرت نخبگان، پیامدها و شناسایی راهکارهای مدیریت این مسئله با رویکرد جمع سپاری می‌پردازد.

روش

روش جمع‌آوری داده‌های این مطالعه به صورت کیفی و از نوع تحلیل محتوا بود. ابزار جمع آوری داده‌ها، مصاحبه ساختارمند با خبرگان آشنا با مسئله مهاجرت نخبگان بود. برای انتخاب خبرگان و صاحبنظران از روش نمونه گیری هدفمند استفاده شد.

معیارهای انتخاب خبرگان برای شرکت در مصاحبه عبارت بود از:

- تجربه کار کارشناسی، مدیریتی و یا سیاست‌گذاری در زمینه مهاجرت نخبگان؛
- سابقه انجام پژوهش و مطالعات مشابه در داخل کشور؛
- عضویت در گروه آموزش و اخلاق فرهنگستان علوم پزشکی.

تعریف نخبگان در مطالعات مختلف، متفاوت بوده؛ اما اغلب افراد تحصیلکرده در سطوح بالا به عنوان معیار عملیاتی نخبگی دانسته شده است. این مطالعه هم ضمن پذیرش این تعریف، به‌طور عمده از متخصصان سه دسته فوق، که به عنوان هیئت علمی مشغول به کار بوده‌اند استفاده کرده است.

داده‌ها با استفاده از سامانه نظرجمع و دریافت نظرات در قالب متن نوشتاری و فایل صوتی جمع‌آوری شد. ابتدا طی تماس تلفنی با متخصصان، دلایل، ضرورت و اهداف مطالعه توضیح داده شد و در صورت موافقت، پیوند سامانه برای ایشان فرستاده شد.

سؤالات شامل علل و عوامل مؤثر بر مهاجرت نخبگاه، پیامدها و راهکارهای مدیریت آن بود. مفاهیم کلیدی و روندهای آن‌ها مشخص و برای اطمینان از تحلیل داده‌ها، تحلیل توسط دو تحلیل‌گر انجام شد. در موارد عدم اتفاق نظر از تحلیل‌گر سوم کمک خواسته شد. برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری و نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی Maxqda استفاده شد.

یافته‌ها

پیامدهای مهاجرت نخبگان با ۲ زیرمقوله تهدیدها و فرصت‌های مهاجرت نخبگان، راهکارهای مهاجرت نخبگان با ۶ زیر مقوله شناخت دقیق مسئله، اصلاح نظام پرورش و حمایت از نخبگان، استقرار و تقویت نظام نوآوری، اصلاح نظام اداری و شایسته‌سالاری، ارتقای جایگاه و حفظ کرامت نیروی انسانی، عهد سیاست‌گذاران کلان منجر شد. تحلیل نظرات در سامانه جمع‌سپاری در قالب ۳ بخش دلایل مهاجرت نخبگان، پیامدهای مهاجرت نخبگان و راهکارهای مدیریت مهاجرت نخبگان ارائه شده‌اند.

دلایل مهاجرت نخبگان

عوامل دافعه کشورهای مبدأ

عوامل اجتماعی

در این حوزه مقوله‌های بی‌ثباتی و احساس ناامنی، افت حس تعلق به سرزمین، کاهش آزادی‌های اجتماعی، وجود فرهنگ مهاجرت و عدم اطمینان نسبت آینده اشاره شد.

عوامل اقتصادی

بخش مهمی از مشکلات اقتصادی ناشی از وضعیت کلی اقتصادی کشور است؛ اما بخش مهم‌تر آن ناشی از این است که مانند بسیاری از کشورهای پیشرفته، یک متخصص به صورت خاص دیده نمی‌شود.

عوامل سازمانی و اداری

نبود شایسته‌سالاری، فشارهای شغلی وتحصیلی، تنگناهای نظام پژوهش و آموزش، حاکمیت روابط بجای ضوابط و ضعف در مدیریت نخبگان اشاره شد.

«شفاف نبودن قوانین موجود» و «عدم وجود برنامه صحیح در جهت به‌کارگیری این افراد» از عوامل ضعف سیستم‌ها در جذب و به‌کارگیری متخصصان محسوب می‌شود.

عوامل سیاسی

«عدم ارتباط مستمر با مراکز علمی خارج از کشور» و «بی‌توجهی به

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.22034/6.1.11]

اعزام اعضای هیئت علمی به دوره‌های آموزشی خارج از کشور و عدم اعطا بورس کوتاه‌مدت» در مهاجرت متخصصان به ویژه اعضای هیئت علمی علوم پایه تأثیرگذار است.

علاوه بر ضعف شایسته‌سالاری در مدیریت نیروهای نخبه جامعه، فرصت‌های نابرابر و به عنوان یک اصل نهادینه شده در تمام حوزه‌های زندگی افراد، باعث آزار و اذیت نخبگان جامعه هم شده است.

عوامل جاذبه کشورهای مقصد

شرایط ویژه کشورهای مقصد و استقبال ایشان مورد اشاره قرار گرفته است.

در کل، ساختارهای اجتماعی و اقتصادی کشورهای مقصد نیز در جذب نخبگان تأثیرگذار است. جهانی شدن باعث می‌شود افراد بیش از قبل، شرایط کشور و جامعه محلی خود را با سایر جوامع مقایسه کنند.

همچنین «شرایط اقتصادی بهتر در کشور مقصد، استفاده بهتر و بیشتر از توان فکری و علمی این افراد در کشور مقصد (مورد حمایت قرار گرفتن و دیده شدن)، امید بیشتر به زندگی، رفاه و آسایش، فراهم بودن بسترهای بهتر برای تحقیق و توسعه»، «احترام عمومی بیشتر و درآمد بالاتر در مقایسه با بسیاری مشاغل دیگر، چه دوران تحصیل چه بعد از آن وکیفیت زندگی و امکاناتی که ازایران به مراتب بهتر است»، از جذابیت‌های کشورهای مقصد برای مهاجرت به شمار می رود.

پیامدهای مهاجرت نخبگان

پیامدهای مهاجرت نخبگان شامل تهدیدهای مهاجرت نخبگان و فرصت‌های مترتب بر آن بود. مقوله‌هایی نظیر از دست رفتن نیروهای انسانی باکیفیت، هدر رفت منابع آموزشی، عقب ماندگی در رقابت بین‌المللی و تشدید احساس یأس و ناامیدی، تهدیدهای مهاجرت نخبگان بودند.

از دست رفتن نیروهای انسانی باکیفیت

جایگزینی افراد ناشایست، افت سطح علمی دانشگاه‌ها و افت ذخیره ژنتیک کشور مهم‌ترین محورهای این بخش بودند.

«حذف فرصت‌های برنامه‌ریزی درازمدت» به دلیل تخصصی بودن نوع کار از آسیب‌های دیگر مهاجرت متخصصان به شمار می‌رود.

هدر رفت منابع آموزشی

برای تربیت یک متخصص به ویژه در حوزه آموزش پزشکی، به دلیل سال‌های زیاد تربیت متخصصان از یکسو و امکانات و تجهیزات آموزشی از سوی دیگر، هزینه‌های زیادی به سیستم آموزشی تحمیل می‌شود. «اتلاف سرمایه انسانی و مالی» و «افزایش هزینه آموزش نیروی انسانی» هم به دلیل کمبود نیروی متخصص و هم به دلیل آموزش افراد احتمالاً با ضریب هوشی پایین‌تر، از نتایج مهاجر متخصصان است.

چالش‌ها برای نظام سلامت

افت کیفیت خدمات بهداشت و درمان و تشدید نابرابری سلامت مهم‌ترین محورهای این مقوله بودند.

مهاجرت نخبگان حیطه پزشکی، موجب تضعیف سیستم بهداشتی و درمانی در ارائه خدمات شده که در خط اول جامعه و مردم آسیب می‌بینند.

عقب‌ماندگی در رقابت بین‌المللی

رقابت و «حضور در مجامع بین‌المللی فرصت مناسبی برای ایجاد افق‌های جدید همکاری در دنیا فراهم می‌کند» که نیروی انسانی ضعیف و ناکارآمد این امکان را سلب می‌کند. در واقع وقتی که متخصصان یک جامعه مهاجرت می‌کنند، منافع آنها هم به کشور مقصد منتقل و باعث عقب افتادگی کشور مبدأ در رقابت بین‌المللی می‌شود.

تشدید احساس یأس و ناامیدی

ایجاد احساس یاس و ناامیدی در احاد جامعه، کاهش احساسات وطن‌دوستانه و چالش‌های الگوپذیری نسل جوان مهم‌ترین محورهای این مقوله بودند.

فرصت‌های مهاجرت نخبگان

مهاجرت متخصصان می‌تواند فرصت‌هایی را نیز برای جامعه مبدأ ایجاد کند چرا که عده‌ای از نخبگان مهاجر باعث انتقال علم به کشور و افزایش سطح سواد کشور می‌شوند.

راهکارهای مدیریت مهاجرت نخبگان

راهکارهای مورد توجه خبرگان را می‌توان در مقوله‌های شناخت دقیق مسئله، استقرار و تقویت نظام نوآوری، ارتقای جایگاه و حفظ کرامت نیروی انسانی و تعهد سیاست‌گذاران کلان، طبقه‌بندی کرد.

شناخت دقیق مسئله

بدون شناخت دقیق مسئله نمی‌توان برای آن برنامه‌ریزی کرد. بنابراین «ریشه‌یابی این مسئله با انجام تحقیقات نظام‌مند» در رأس کارهای قابل انجام برای این پدیده است.

اصلاح نظام پرورش و حمایت از نخبگان

با برنامه‌ریزی برای برگزاری کلاس‌های تقویت استعدادها و کارگاه‌های مهارتی می‌توان اصلاحاتی انجام داد.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.22034/6.1.11]

استقرار و تقویت نظام نوآوری

تقویت تعاملات بین‌المللی، ارتباط با دانشگاه‌های خارج از کشور، ارتباط با نخبگان ایرانی خارج از کشور، تقویت ارتباط دانشگاه و صنعت، اصلاحات نظام آموزش و اصلاح نظام اداری و شایسته‌سالاری مهمترین محورهای در مقوله نظام نوآوری بودند.

دانشگاه‌های مطرح بین‌المللی، از ظرفیت‌های اختصاصی‌ای برخوردارند که تعامل با آنها می‌تواند بخشی از تمایلات علم طلبی و روحیه پیشرفت اعضای هیئت علمی را اقناع کند.

اصلاح نظام اداری و شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری و توجه به تخصص و استعدادهای موجود در افراد، نقش بالاتری در جذب نیروی انسانی دارد؛ بنابراین باید از نظرات کارشناسی و فنی نیروهای کارآمد در تصمیم‌گیری‌های کلان و خرد استفاده شود. همچنین باید گروه‌های نخبگانی و اتاق‌های فکر با حضور استعدادهای جوان تشکیل شود تا بتوان از ظرفیت این گروه از افراد که سهم بالایی در مهاجرت دارند استفاده کرد.

ارتقای جایگاه و حفظ کرامت نیروی انسانی

اعتلای شأن اعضای هیئت علمی، تأمین رفاه دانشجویان، حمایت از شاغلان مناطق محروم و اصلاح نظام پرداخت مهمترین محورهای مقوله اعتلای جایگاه نیروی انسانی بود.

توجه به شأن یک عضو هیئت علمی باتوجه به صرف کسب دانش پس از گذران سال‌های متمادی از ابعاد متفاوتی برخوردار است.

شناسایی افراد برجسته و خبره در هر حیطه پزشکی و حمایت تمام و کمال از آنها در جهت رفاه مالی و نداشتن دغدغه‌های بی‌جا از موارد ذکر شده در توجه به شأن یک هیئت علمی دانشگاه است.

تعهد سیاست‌گذاران کلان

تقویت امید به آینده، پرهیز از راهکارهای تدافعی، غلط و الگو برداری از تجارب موفق بین‌المللی مفاهیمی بودند که در مقوله تعهد سیاست‌گذاران کلان دسته بندی شدند.

الگو برداری از تجارب موفق بین‌المللی

نگاهی به تجربیات موفق سایر کشورها در مدیریت اعضای هیئت علمی و نیز متخصصان و یا دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پزشکان طرحی، می‌تواند برای ایجاد رضایت شغلی در این اقشار مؤثر باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج تحلیل داده‌های این مطالعه، در بخش علل مهاجرت نخبگان، ۲ زیرمقوله شامل: عوامل دافعه کشورهای مبدأ و عوامل جاذبه کشورهای مقصد، استخراج شد. در تبیین این نتیجه می‌توان به نظریات مهاجرت جاذبه- دافعه اشاره کرد. نظریه دوری توماس (D. S. Thomas) در سال ۱۹۴۱ و نظریه اورت لی (Evert. Lee) در سال ۱۹۶۶ در تبیین دلایل مهاجرت، تئوری جاذبه– دافعه را وارد ادبیات مهاجرت کردند که مطالعه حاضر با این تئوری ها همخوانی دارد؛ اما نکته قابل توجه در تحلیل نتایج این مطالعه این بودکه درپاسخ به سوال دلایل مهاجرت متخصصان، عمده اظهاراتی که در ارتباط با دلایل مهاجرت در سامانه مطرح شده بودند مربوط به عوامل دافعه کشور بود و با توجه به اینکه پس از انجام مصاحبه‌های زیاد، داده‌ها به اشباع رسید؛ اما تعداد بسیار انگشت‌شماری از پاسخگویان به عوامل جاذبه کشورهای مقصد پرداخته بودند. این غلبه فاحش عوامل دافعه بر عوامل جاذبه، گویای این است که از دید صاحبنظران، آنقدر نقش عوامل دافعه پررنگ است که متخصصانی که واقعا به مهاجرت می‌اندیشند نه به دلیل جاذبه‌هایی که در کشور مقصد وجود دارد و نه به دلیل اختلاف معمولی یا کم این سطح از جذابیت‌ها در دو کشور مهاجرت می‌کنند؛ بلکه به دلیل بار سنگین عوامل دافعه کشور و به خاطر فرار از شرایط موجود در کشور مبدأ، مهاجرت می‌کنند.

مهاجرت پدیده‌ای چند بعدی است که دلایل متعددی بر آن مترتب است(۸-۶). یکی از دلایل اصلی مهاجرت نخبگان، مسائل اقتصادی است. مطالعات دیگر نیز دلایل متعددی را به عنوان دلایل اقتصادی مهاجرت نخبگان ذکر کرده است (۳, ۱۱-۱۴). مواردی از قبیل عدم تناسب دستمزد با نرخ تورم و هزینه‌های زندگی، ارزش پایین نرخ برابری با ارز پول کشور در مقایسه با سایر کشورها، بی ثباتی اقتصادی و نبود امید به آینده اقتصادی کشور از دلایل مهاجرت متخصصان به حساب می‌آیند (۹, ۱۳). درتبیین این دسته دلایل می‌توان اشاره کرد که عمده نظریات مهاجرت دلایل اقتصادی را در بطن خود مورد اشاره قرار داده‌اند.

علاوه بر دلایل اقتصادی، دلایل اجتماعی نیز در مهاجرت متخصصان نقش مؤثری ایفا می‌کنند. نتایج برخی مطالعات نشان داده است که تأثیر عوامل اجتماعی حتی پررنگ‌تر از عوامل اقتصادی است. دلایلی همچون احساس نیاز به امنیت اجتماعی، کیفیت زندگی بالاتر، امنیت و آزادی‌های اجتماعی بیشتر، تبعیض اجتماعی، بی توجهی به شأن و منزلت اجتماعی نخبگان، نبود شایسته‌سالاری در انتصابات، ملاک بودن رابطه به جای ضابطه در جامعه و پاسخگونبودن مسئولان، در تعدادی از مطالعات مورد توجه قرار گرفته است که در این مطالعه نیز مورد تأکید صاحبنظران قرار گرفتند (۳، ۸-۶، ۱۴-۱۲).

در تحلیل نتایج این مطالعه نیز به دفعات مشاهده شد که پاسخگو ابتدا به شأن اجتماعی و تغییر ارزش‌ها و افت جایگاه اجتماعی یک فرد تحصیلکرده و نخبه در جامعه اشاره می‌کرد و این نشان از اهمیت ویژه این امر داشت. این مسئله قابل انتظار بود. در تبیین این پدیده می‌توان اشاره

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.22034/6.1.11]

کرد که الگوی مهاجرت ایرانیان عمدتاً به کشورهای بسیار پیشرفته در جریان است و مطالعات نشان می‌دهد که وقتی مهاجرت از نوع جنوب به جنوب (مثل کشورهای افریقایی به افریقای جنوبی) یا شمال به شمال (مثل کانادا به امریکا) باشد دلایل اقتصادی بیشتر مطرح هستند و با توجه به شرایط اجتماعی و فرهنگی به‌طور نسبی مشابه، سهم دلایل و انگیزه‌های مرتبط با مسائل اجتماعی و سیاسی کمرنگ است. این در حالی است که الگوی مهاجرت متخصصان ایرانی جنوب به شمال است و نشان دهنده این است که در نگاه اول این دلایل غیر اقتصادی هستند که یک متخصص ایرانی را وادار به مهاجرت می‌کنند (۱۰، ۱۶-۱۵).

بخشی از دلایل مهاجرت مربوط به دلایل شغلی است. فرصت‌های شغلی کم در داخل کشور و بها ندادن به نوآوری و ابتکار در داخل کشور و عدم اطمینان نسبت به آینده شغلی و روشن نبودن مسیر ارتقای شغلی، از جمله این دلایل ذکر شده‌اند. مطالعات نشان می‌دهند عدم توجه به نظر نخبگان در اداره دانشگاه‌ها و جامعه و احساس عدم تاثیرگذار بودن در جامعه از دلایل مهاجرت نخبگان به شمار می‌رود. همچنین سیاست‌زدگی جامعه و به ویژه در محیط‌های علمی به این دلایل دامن می‌زند(۳, ۶, ۹-۸, ۱۶). کم توجهی به امر پژوهش و بی‌عدالتی در نظام آموزشی مبتنی بر سهمیه‌های گوناگون، به ویژه در تحصیلات تکمیلی، از دیگر دلایل مهاجرت متخصصان است (۳، ۶، ۱۳-۱۱).

این مطالعه با طرح سوال دوم، به پیامدهای مهاجرت متخصصان پرداخت. مهاجرت متخصصان فرایند توسعه کشورهای مبدأ را به خطر می‌اندازد(۵، ۱۹-۱۸). از نظر پیامدهای اقتصادی منفی مهاجرت برکشور مبدأ، هزینه تربیت یک نیروی متخصص به ویژه در رشته‌های پزشکی (با توجه به تعداد سال‌های تحصیل و ماهیت رشته) بسیار قابل توجه است(۶). همچنین حذف افراد تحصیل کرده جامعه بر فضای کلی اجتماعی جامعه تاثیرگذاراست.

موضوع رقیق شدن مغزها (Intellectual Dilution) یا افت کیفیت ذخایر ژنتیکی انسانی کشور یکی دیگر از پیامدهای مورد توجه مهاجرت نخبگان است(۲۰). مهاجرت انتخابی نخبگان اثری مخرب بر توسعه ملل می‌گذارد. بدیهی است که بار توسعه و پیشرفت جوامع بر دوش هوشمندان و نخبگان هر جامعه‌ای است. حال وقتی در یک جامعه شرایط به گونه‌ای باشد که نخبگان در گذر زمان آن را ترک می‌کنند، نه تنها خروج آنها به طور مستقیم جامعه را متاثر می‌کند؛ بلکه در دراز مدت، ذخیره ژنتیکی کشور را نیز فقیرتر می‌کند و در نسل‌های آتی، روند انتقال ضرایب بالای هوشی به «نسل‌های آینده» با اختلال مواجه می‌شود. این امر در مورد کشور اسکاتلند طی بیش از نیم قرن به دقت مطالعه شده است. توسعه دانش بشری بیش از هر چیز وابسته به نبوغ است و مهاجرت نخبگان منجر به از دست دادن نوابغ می‌شود.

برخی از کشورها برای بازگرداندن مهاجران خود از بهبود شرایط کشور و یا از راهکارهای دلگرم کننده، سود جسته‌اند (۵، ۱۲، ۱۶، ۲۲-۲۰). بهبود شرایط کاری باعث کاهش مهاجرت و یا بازگشت مهاجران می‌شود. همچنین دلایل خانوادگی دلیل مهمی برای بازگشت و یا عاملی قوی برای ماندن است(۸). با این حال، یافته‌های این مطالعه نشان داد سهم عوامل دافعه در کشور بسیار پررنگ‌تر از عوامل جاذبه سایر کشورها برای مهاجرت است، بنظر می‌رسد گزینه بازگشت در کوتاه مدت گزینه مؤثر و قابل اجرایی نبوده و مستلزم اصلاحات نظام اداری و اجتماعی باشد. مطالعاتی که بر روی مهاجرت مجدد خبرگان پس از یکبار برگشت به کشور انجام شده است نشان می دهد بازگشت بدون تمهیدات برای اصلاح اموری که باعث رانده شدن متخصصان شده است، فقط به هدر رفتن و سرخوردگی بیشتر نیروهای بازگشت کننده می‌انجامد (۱۳، ۲۲).

اگر چه در برخی مطالعات، مهاجرت نخبگان در همه موارد پدیده منفی و آسیب رسانی دانسته نشده است؛ اما به دلیل بحرانی بودن این مسئله در کشوری مانند ایران، الگوهای فایده رسان به نظر قابل تأمل نمی‌آیند. در الگوی چرخش نخبگان (Circulation model)، افراد بین کشور خود و کشور مقصد در چرخش رفت و برگشت هستند و در بازه‌های زمانی مختلف برای کار یا تحصیل در کشور مقصد حضور دارند و مجدداً به کشور خود باز می‌گردند و کشور مبدأ را از دانش، تجربه و سرمایه اقتصادی خود بهره‌مند می‌سازند؛ لذا یکی از راههای واقع بینانه‌تر مواجهه با پدیده مهاجرت نخبگان، گزینه پراکندگی است. گزینه پراکندگی در مهاجرت مورد تاکید بسیاری واقع شده است هر کشوری می‌تواند از متخصصان و مهاجران متخصص، بدون توجه به جایی که زندگی می‌کند، فواید خاصی را برگیرد؛ اما بر اساس نتایج این مطالعه، عوامل دافعه به گونه‌ای ایفای نقش می نند که جای زیادی برای استفاده از متخصصان خارج کشور به صورت چرخشی باز نمی‌ماند(۱).

اصلاحات در ساختارهای اجتماعی و سیاسی کشور، اصلاح قوانین، تقویت شفافیت و پاسخگویی سیاست‌گذاران و مدیران، توسعه ظرفیت مشارکت مدنی، مهمترین راهکار برای مواجهه با پدیده مهاجرت نخبگان و کاهش آثار منفی آن برای کشور می‌باشد. اعتمادسازی، ایجاد ثبات سیاسی و اقتصادی و تقویت امید به آینده به خصوص در نسل جوان و در میان نخبگان، باعث تقویت احساس تعلق آنان به کشور و پذیرش مسئولیت در قبال آینده آن و کاهش تمایل نخبگان به مهاجرت می‌شود. همچنین توسعه روابط بین‌المللی، به ویژه در زمینه‌های علمی و فرهنگی، تقویت زیرساخت‌ها و تلاش برای کسب اعتبار بین‌المللی در حوزه‌های آموزشی و تحقیقاتی برای پذیرش دانشجویان و استادان بین‌المللی و ایجاد فرصت همکاری پژوهشگران ایرانی در تیم‌های تحقیقاتی بین‌المللی به دور از فضای امنیتی، نیاز نخبگان به تعامل با دنیای علمی را تا حدود زیادی مرتفع می‌کند.

با توجه به عوامل دافعه‌ای که به‌طور عمده به شرایط کلی کشور بر

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.22034/6.1.11]

می‌گردد، به نظر می رسد راهکارهای اساسی این حوزه علاوه بر زمان بر بودن به اختیاراتی در حد سطوح بالای سیاست‌گذاری کشور احتیاج دارد. بنابراین مواردی که به عنوان راهکارهای کوتاه مدت و میان مدت در این مطالعه ذکر شده در صورتی مؤثر واقع خواهند شد که تصمیم گیران و قانونگذاران به سرعت این پیش فرض را بپذیرند که مسئله مهاجرت متخصصان یک مسئله مهم، حساس و به سرعت پیشرونده است و برای مواجهه با آن، باید به شکل بسیار ویژه در اولویت قرار گرفته و به سرعت برای آن چاره‌ای اندیشیده شود.

محدودیت‌ها و پیشنهادها

یکی از اصلی‌ترین محدودیت‌های این مطالعه، بررسی دلایل سیاسی مهاجرت بود. دلایل سیاسی، ماهیتاً تورش پاسخگو دارند. به دلیل ملاحظات سیاسی، بسیاری از دلایل ناگفته باقی می‌ماند؛ اما برای دسترسی به بخش بیشتری از دلایل سیاسی پیشنهاد می‌شود مصاحبه‌های باز اکتشافی با متخصصان انجام شود.

محدودیت دیگر این مطالعه عدم ورود همه گروه‌های متخصصان در مطالعه می باشد. دلیل این امر هم به قابل شناسایی نبودن و قابل سنجش نبودن تمام دسته‌های متخصصان بر می‌گردد. این مطالعه در کنار نظریات دانشجویان، از نظرات اعضای هیئت علمی و مدیران دانشگاهی نیز استفاده کرده است.

با هدف تأمین محرمانگی اطلاعات، سامانه به گونه‌ای طراحی شد که انتشار نظرات برای سایر خبرگان منوط به اجازه صاحبنظر باشد و درغیراینصورت نظرات، تنها برای تیم تحلیلگر نمایش داده می‌شود. با این حال با توجه به اهمیت پرسش سوالات اکتشافی، پیشنهاد می‌شود مطالعات عمیق‌تری با شرایط مصاحبه حضوری برای فهم بیشتر زوایای مهاجرت نخبگان تدارک دیده شود.

Original

Causes and Solutions of the Brain Drain in Iran

Reza Malekpour Afshar[1], Ali-Akbar Haghdoost[2], Reza Dehnavieh[3], Reza Sheikhzadeh[4], Seyed Meysam Mousavi[5], Parvin Rezaei[6], Reyhaneh Seljooghi[7], Maryam Maki[8], Somayeh Nouri Hekmat[9*]

1. Professor of Pathology, Management and Leadership in Medical Sciences Research Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
2. Professor of Epidemiology, Modeling in Health Research Center, Institute for Futures Studies in Health Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
3. Professor of Health Services Management, Health Services Management Research Center, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
4. Master of Software Engineering, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
5. Assistant Professor of Health Policy, Management and Leadership in Medical Sciences Research Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
6. Assistant Professor of Educational Sciences, Hormozgan University of Medical Sciences
7. M.Sc. in Vital Statistics, Management and Leadership in Medical Sciences Research Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
8. M.Sc. in Environmental Health, Management and Leadership in Medical Sciences Research Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
9. ⁎**Corresponding Author**: Associate Professor of Health Services Management, Management and Leadership in Medical Sciences Research Center, Kerman University of Medical Sciences Kerman, Kerman, Iran, snhekmst@gmail.com

Abstract

Background: Brain drain is a phenomenon that has become more widespread in recent decades. This issue is gradually becoming a crisis in Iran. Considering the importance of maintaining the elites in the country, this study endeavors to offer solutions to manage this crisis.

Methods: In this qualitative study, the opinions of experts on the issue of brain darin were received and analyzed using a crowdsourcing system. Coding method, content analysis and Maxqda10.2 qualitative data analysis software were used to analyse data.

Results: Key results were classified into three main categories: causes of brain drain, its consequences and management strategies. Data analysis lead to extraction of three main categories including: 1) causes of elite migration with two subcategories of repulsive factors of origin and gravity of destination countries; 2) consequences of elite migration with 2 subcategories of elite migration threats and elite migration opportunities; and 3) elite migration strategies with six subcategories of accurate problem recognition, reforming the nurturing system and supporting the elites, establishing and strengthening the system of innovation, reforming the administrative system and meritocracy, promoting the status and dignity of human resources, fulfilment of the obligationof macro-policymakers.

Conclusion: Elites tend to migrate due to repulsion of the country of origin and multiplicity ofattractions in the destination country. Policymakers in various fields are expected to develop clear programs and laws to manage and eliminate retention of elites and strengthen attractions to prevent the brain drain.

Keywords: Attractions, Brain Drain, Emigration and Immigration, Repulsion Factors

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.22034/6.1.11]

منابع

1. Azadi P, Mirramezani M, Mesgaran MB. Migration and brain drain from Iran. Stanford Iran 2040 Project; 2020.
2. Iran Migration Observatory. Iran Migration Outlook 2020.Tehran: Sharif Policy Research Institute; 2020.
3. Ala Aldini F, Fatemi R, Ranjbaran Jahromi H, Feyzzadeh A, Ardalan A, Hosseinpoor A.R, et al. The inclination to immigration and the related factors among Iranian physicians. Hakim 2006; 8(3): 9-15.[In Persian]
4. Pericin I, Mansfield G, Larkin J , Collins C. Future career intentions of recent GP graduates in Ireland: a trend analysis study. BJGP Open 2018; 2(1): bjgpopen18X101409.
5. Askari H, Cummings J T. brain drain, Reverse Transfer of Technology. translator Majid Mohammadi. Tehran: ghatre; 1996.
6. Dohlman L, DiMeglio M ,Hajj J, Laudanski K. Global Brain Drain: How Can the Maslow Theory of Motivation Improve Our Understanding of Physician Migration? Int J Environ Res Public Health 2019; 16(7).
7. Rezaei P, Dortaj F. Elite migration, a phenomenon for reflection: Kerman University of Medical Sciences; 2011.
8. Gouda P, Kitt K, Evans DS, Goggin D, McGrath D, Last J, et al. Push and stay factors affecting Irish medical student migration intentions. Ir J Med Sci 2017; 186(1): 25-31.
9. Mohamed M A, Abdul Talib A N. Push–pull factors influencing international return migration intentions: a systematic literature review. Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy 2020; 14(2): 231-246.
10. Botezat A, Ramos R. Physicians' brain drain-a gravity model of migration flows. Globalization and Health 2020; 16(1): 1-13.
11. Pinto da Costa M, Moreira C, Castro-de-Araujo LFS, Da Silva FM, Dos Santos RA. Migration of Junior Doctors: The Case of Psychiatric Trainees in Portugal. Acta Med Port 2021; 34(7-8): 533-540.
12. Ghanbar A. Iranian experts to investigate the causes of immigration to America. Research project in 1995. the Institute of Development Studies Institute of Social Sciences HaCS.
13. Zakersalehi GH.R. National and cross-sectoral document "Preparation of onditions for the preservation and optimal use of elites".Institute for Research and Planning in Higher Education; 2004. [In Persian]
14. Salmani D, Taleghani G, Taatian A. Perception of social justice implication in brain drain management in Iranian educational institutions. Education, business and society: Contemporary Middle Eastern issues 2011; 4(1): 19-32.
15. Entezarkheir M. Why is Iran experiencing migration and brain drain to Canada. USA: University of Waterloo Publication; 2005.
16. Torbat AE. The brain drain from iran to the united states. The Middle East Journal 2002; 52(2): 272--295.
17. Rezaie P, Dortaj F. Investigating the reasons for elite migration from the perspective of faculty members of Kerman universities. . Quarterly Journal of Research in Educational Systems 2012; 6(19): 147-166. [In Persian]
18. Muula AS. Is there any solution to the "brain drain" of health professionals and knowledge from Africa? Croatian Medical Journal 2005; 46(1): 9-21.
19. Simunovic V, Sonntag H-G, Horsch A, Dorup J, Nikolic J, Verhaaren H, et al. Temptation of academic medicine: Second alma mater and" shared employment" concepts as possible way out? Croat Med J 2004; 45(4): 378-383.
20. Adovor E, Czaika M, Docquier F, Moullan Y. Medical brain drain: how many, where and why? Journal of Health Economics 2021; 76: 102409.
21. Kelo M, Wochter B, Academic Cooperation A. Brain drain and brain gain: Migration in the European Union after enlargement. Academic Cooperation Association; 2004.
22. Iredale R. Balancing the benefits and costs of skilled migration in the Asia-Pacific region. international organization for migration world migration; 2005. Availabe at: http://www iom int/documents/ publication/wmr_sec02 pdf

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.22034/6.1.11]