

برآورد میزان تمایل، تصمیم و اقدام به مهاجرت در سرمایه انسانی حوزه سلامت نتایج پیمایش کشوری ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲

دکتر علی اکبر حقدوست، دکتر رضا ملکپور افشار، دکتر اعظم بذرافشان، دکتر زهره خشنود، دکتر پروین رضایی





السلامة
الرحمن الرحيم

مقدمه

مهاجرت نیروی انسانی متخصص در حوزه‌ی سلامت، پدیده‌ای جهانی است که در سالیان اخیر رشد قابل توجهی داشته است. بر اساس گزارش سازمان بهداشت جهانی، ۳/۲ میلیون نفر از پرستاران شاغل در ۸۶ کشور دنیا، مهاجر هستند^(۱). با توجه به افزایش تقاضا در بخش سلامت در کشورهای توسعه یافته، پیش بینی می شود نرخ مهاجرت به این کشورها تا سال ۲۰۳۰ افزایش یابد^(۲). کشورهای در حال توسعه به عنوان مهمترین مبدا بسیاری از مهاجرت ها در حوزه سلامت محسوب می شوند، به طوری که کشور هند بیشترین نرخ مهاجرت پزشکان و پرستاران را به خود اختصاص داده است. در این میان، ایران نیز در زمره کشورهای است که با مشکل مهاجرت نیروی انسانی در حوزه سلامت مواجه است. البته مهاجرت نیروی انسانی متخصص از ایران سابقه طولانی دارد به طوری که اولین گزارشات رسمی به دهه ۴۰ برمی گردد. مهاجرت نیروی انسانی متخصص پدیده‌ای جهانی است که تحت تاثیر عوامل مختلف داخلی و خارجی قرار گرفته و دچار افت و خیزهای فراوان در گذر زمان می شود. هرچند، این روند خروج تحصیل کردگان علمی که در اصطلاح، "مهاجرت نخبگان" یا نیروی انسانی با کیفیت بالا نامیده می شود در سالیان اخیر روند صعودی داشته است، به طوری که تعداد دانشجویان ایرانی شاغل به تحصیل در کشورهای خارجی از ۱۹ هزار نفر در سال ۲۰۰۳ میلادی به ۶۶ هزار و ۷۰۱ دانشجو در سال ۲۰۲۰ رسیده است^(۳). همچنین بر اساس آمار غیررسمی، مهاجرت داوطلبانه‌ی نیروی متخصص تحصیل کرده و نیروی کار ماهر در سه سال گذشته منجر به خروج بیش از هفت هزار پزشک از کشور شده است.

مهاجرت نیروی انسانی با کیفیت در بخش سلامت از معضله‌های جدی در امر آموزش و بهره برداری از دانش نیروهای علمی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران است که پیامدهای متعدد کوتاه مدت و بلندمدت بر بخش سلامت خواهد داشت. تاثیر مستقیم این متخصصین بر سلامت جامعه و ناکارآمدی خدمات سلامت به جامعه به تبع مهاجرت آن‌ها، پدیده‌ای است که حتی در سطحی ترین نگاه نمی توان منکر آن شد. اما چرا یک متخصص یا کارشناس حوزه‌ی سلامت پس از طی مراحل سخت کنکور و سال‌های متممادی درس خواندن قصد مهاجرت می کند؟ چه دلایلی پشت این تصمیم مهم قرار دارد؟ برای پاسخ به این سوالات، اساسی ترین راه، بررسی موضوع از دیدگاه فرهیختگان جامعه و شاغلین حوزه سلامت است. بر این اساس، در ادامه تلاش می شود تا نتایج جدیدترین پیمایش‌های انجام گرفته در خصوص مهاجرت نیروی انسانی حوزه سلامت ارایه شود.

به منظور بررسی میزان مهاجرت و عوامل موثر بر فعالیت نیروی انسانی حوزه‌ی سلامت، دو مطالعه پیمایشی در تابستان ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ انجام شد. در این مطالعه، با استفاده از شبکه‌های اجتماعی، لینک پرسشنامه در بین گروه‌های دانشجویی، اعضای هیات علمی، کارکنان و شاغلین حوزه بهداشت و درمان کشور توزیع گردید. گزارش حاضر یافته‌های مربوط به ۹۰۰ پرسشنامه تکمیل شده توسط دانشجویان و شاغلین حوزه بهداشت و درمان از سراسر ایران را شامل می شود.

1) World Health Organization, State of the world's nursing report, 2020.

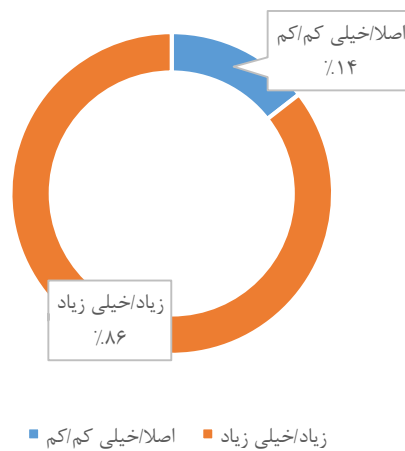
2) Eurostat 2006, available from: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10_a64_e&lang=en.

۳) سالنامه مهاجرتی ایران، ۱۴۰۱

برآورد میزان تمایل، تصمیم و اقدام به مهاجرت در سرمایه انسانی حوزه سلامت

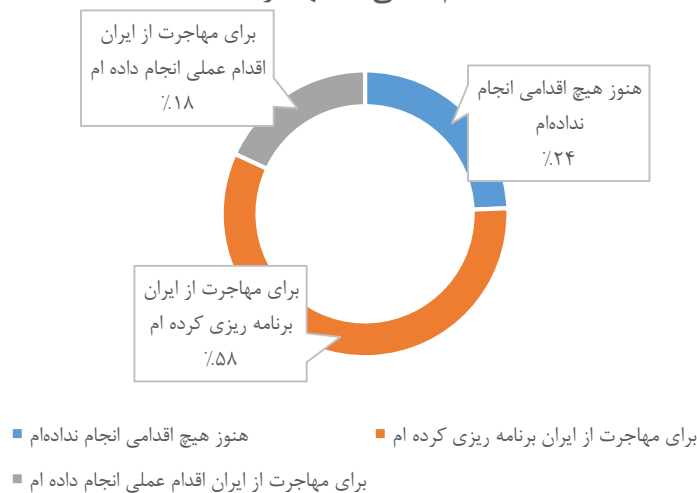
بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، بیش از ۶۵ درصد افراد در یک سال گذشته به مهاجرت فکر کرده و در صورتی که هیچ مانعی برای مهاجرت وجود نداشته باشد، ۷۵ درصد از افراد اقدام به مهاجرت می‌کنند. ۸۶ درصد از افراد شرکت‌کننده در این مطالعه، میل زیاد و بسیار زیاد به مهاجرت داشتند (نمودار ۱) به طوری که ۶۲ درصد از این افراد، حتی حاضر به اشتغال به کارهای غیرتخصصی و سطح پایین‌تر در کشور مقصد می‌باشند. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، بیش از نیمی از افراد برای مهاجرت برنامه‌ریزی کرده و ۱۸ درصد برای مهاجرت اقدام عملی انجام داده‌اند (نمودار ۲).

تمایل به مهاجرت از ایران



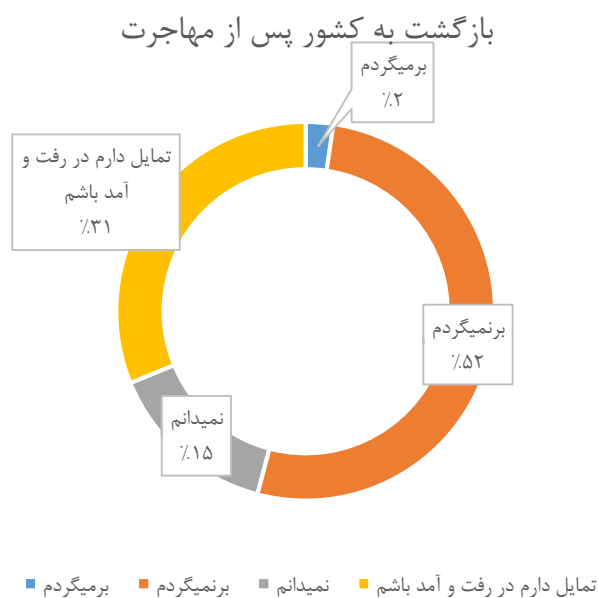
نمودار ۱- وضعیت تمایل به مهاجرت در نیروی انسانی حوزه سلامت (دانشجویان و شاغلین) در سال ۱۴۰۲

اقدام عملی به مهاجرت



نمودار ۲- وضعیت اقدام به مهاجرت در نیروی انسانی حوزه سلامت (دانشجویان و شاغلین) در سال ۱۴۰۲

بیش از نیمی از مشارکت کنندگان، قصد مهاجرت به کشورهای توسعه یافته را داشتند. تمایل به مهاجرت در میان ۳۰ درصد از مشارکت کنندگان تا حدی بالا بود که حاضر به مهاجرت به هر کشوری بودند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد بیش از نیمی افراد تمایلی به بازگشت به کشور پس از مهاجرت ندارند و نزدیک به یک سوم افراد تمایل دارند بین کشور خود و مقصد در رفت و آمد باشند (نمودار ۳).

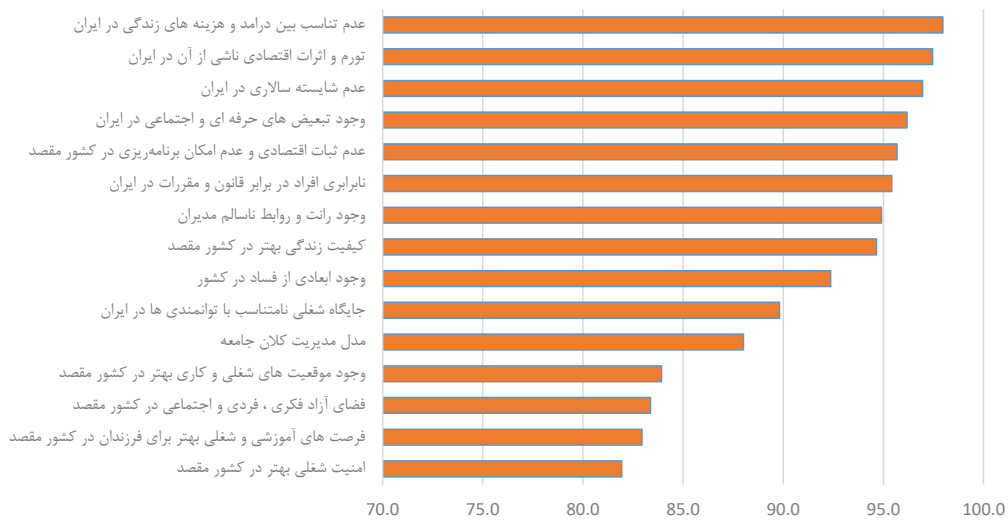


نمودار ۳- وضعیت تمایل بازگشت به کشور پس از مهاجرت در نیروی انسانی حوزه سلامت (دانشجویان و شاغلین) در سال ۱۴۰۲

عوامل موثر بر مهاجرت نیروی انسانی در حوزه سلامت

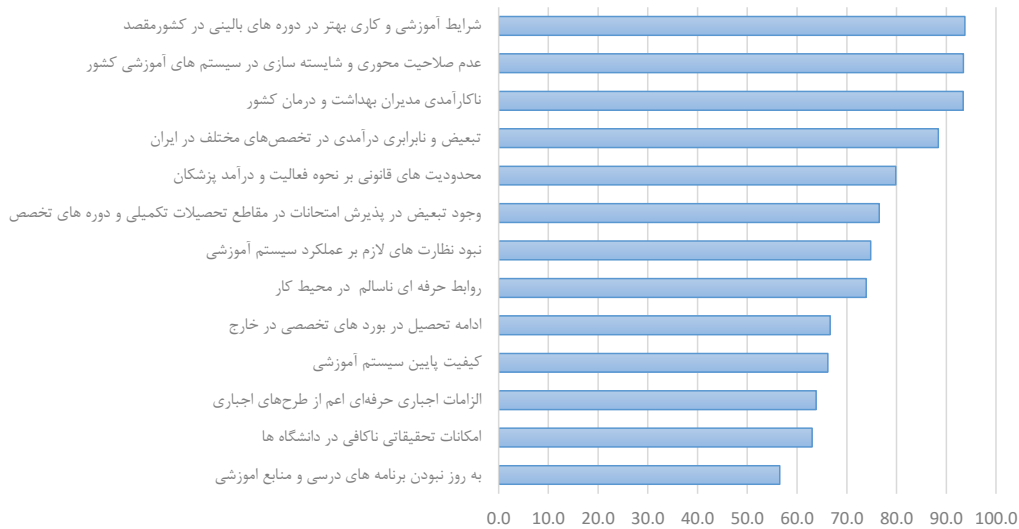
بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، دو دسته از عوامل مرتبط با مسائل حرفه‌ای و اقتصادی-اجتماعی بر مهاجرت و فعالیت نیروی انسانی حوزه سلامت تاثیرگذار است. در این بین نقش عوامل اقتصادی نظیر عدم تناسب بین درآمد و هزینه‌های زندگی، تورم و اثرات اقتصادی ناشی از آن، عدم ثبات اقتصادی و عدم امکان برنامه‌ریزی در کشور در افزایش انگیزه افراد برای مهاجرت بیشتر بوده است (نمودار ۴). شرایط آموزشی و کاری بهتر در کشورهای مقصد، عدم صلاحیت محوری و شایسته‌سالاری در کشور و ناکارآمدی مدیران در بخش بهداشت و درمان نیز به عنوان مهمترین عوامل حرفه‌ای تاثیرگذار بر مهاجرت نیروی انسانی در حوزه سلامت گزارش شده است (نمودار ۵).

عوامل اقتصادی-اجتماعی



نمودار ۴- عوامل اقتصادی-اجتماعی موثر بر مهاجرت نیروی انسانی حوزه سلامت (دانشجویان و شاغلین) در سال ۱۴۰۲

عوامل حرفه ای

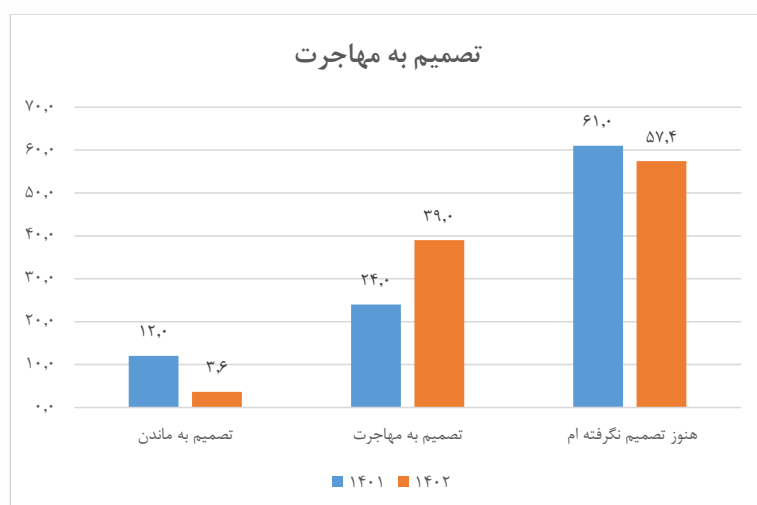
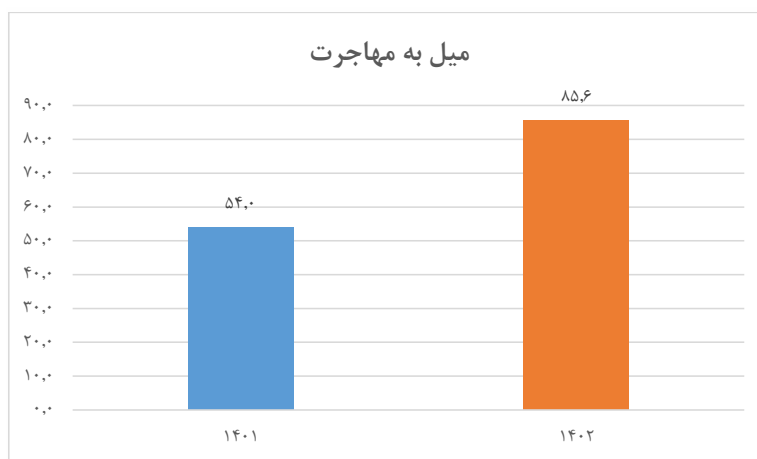


نمودار ۵- عوامل حرفه ای موثر بر مهاجرت نیروی انسانی حوزه سلامت (دانشجویان و شاغلین) در سال ۱۴۰۲

همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش، تصمیم به مهاجرت افراد بیشتر تحت تاثیر هردو عوامل حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای دانسته شده؛ به گونه‌ای که تنها ۳ درصد از افراد تصمیم خود برای مهاجرت را کاملاً حرفه‌ای دانسته و حدود ۳۳ درصد افراد تصمیم خود را کاملاً تحت تاثیر عوامل غیرحرفه‌ای دانسته‌اند. همچنین مقایسه عوامل فردی با عوامل اجتماعی، اثر هر دو عامل فردی و اجتماعی را بیش از عوامل کاملاً فردی یا کاملاً اجتماعی دانسته‌اند.

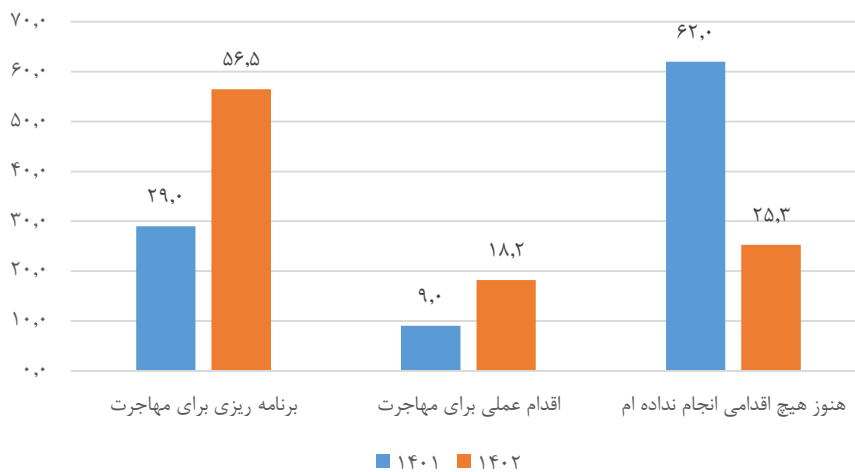
ارزیابی تطبیقی مهاجرت نیروی انسانی در حوزه سلامت در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، بیش از ۵۰ درصد از افراد شرکت‌کننده تمایل زیاد و بسیار زیاد به مهاجرت داشتند و میل به مهاجرت در بین دانشجویان و شاغلین حوزه سلامت وضعیت مشابهی داشت. همچنین میزان قابل توجهی از شرکت‌کنندگان برای مهاجرت برنامه‌ریزی کرده یا اقدام عملی انجام داده و برنامه زمانی مشخصی برای مهاجرت داشتند. یافته‌های این مطالعه نشان‌دهنده سیر فزاینده تمایل، تصمیم و اقدام به مهاجرت در سرمایه انسانی حوزه سلامت می‌باشد به طوری که میل به مهاجرت از ۵۴ درصد در سال ۱۴۰۱ به ۸۵ درصد در سال ۱۴۰۲ و تصمیم به مهاجرت از ۲۴ درصد به ۳۹ درصد افزایش یافته است (نمودار ۶). همچنین برنامه‌ریزی برای مهاجرت از ۲۹ درصد در سال ۱۴۰۱ به بیش از پنجاه درصد در سال ۱۴۰۲ افزایش یافته است (نمودار ۷).



نمودار ۶- روند میل به مهاجرت در نیروی انسانی حوزه سلامت (دانشجویان و شاغلین) در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲

اقدام عملی برای مهاجرت



نمودار ۷- روند اقدام به مهاجرت در نیروی انسانی حوزه سلامت (دانشجویان و شاغلین) در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲