

# طراحی و استقرار سامانه نظر جمع در گروه آموزش فرهنگستان علوم پزشکی به همراه تحلیل جمع سپاری مسئله مهاجرت نخبگان



<https://ams.nazarejam.ir>

مجری: دکتر رضا ملک پور افشار

همکاران: دکتر رضا دهنویه، دکتر سمیه نوری حکمت، دکتر پروین رضایی

مشاور طرح: دکتر علی اکبر حقدوست



فرهنگستان علوم پزشکی  
جمهوری اسلامی ایران



پژوهشکده آینده پژوهی  
در سلامت

## فهرست مطالب

۴	طراحی و راه اندازی سامانه نظر جمع .....
۴	مقدمه .....
۵	اهداف مطالعه .....
۵	مطالعات داخلی .....
۶	مطالعات خارجی .....
۷	اهمیت جلب مشارکت حداکثری در اسناد بالادستی کشور .....
۹	محیط برنامه نویسی و قابلیت های نرم فزاری .....
۱۰	ماژولهای عمومی بهینه شده برای سایت .....
۱۱	آدرس سامانه .....
۱۲	چرخه طرح سوال و بازخورد در سامانه .....
۱۲	پنل کاربری .....
۱۳	پاسخگویی به سوالات .....
۱۴	لیست نظرات .....
۱۵	درخواست ایجاد پرسش جدید .....
۱۵	کارگروه های مشارکت کننده .....
۱۶	بخش ارتباط با ما در راستای پاسخگویی نیازهای کاربران .....
۱۷	فهرست منابع بخش اول .....
۱۹	تحلیل جمع سپاری مسئله مهاجرت نخبگان .....
۱۹	مقدمه .....
۲۱	مرور اجمالی سیاست های کشورهای مختلف در زمینه مهاجرت نخبگان .....
۲۱	آمریکا .....
۲۱	آلمان .....
۲۱	فرانسه .....
۲۱	انگلیس .....
۲۲	کانادا .....
۲۲	استرالیا .....
۲۲	ژاپن .....
۲۲	آفریقا .....

۲۵	دلایل مهاجرت نخبگان
۲۵	۱ عوامل دافعه کشورهای مبدأ
۳۰	عوامل جاذبه کشورهای مقصد
۳۳	پیامدهای مهاجرت نخبگان
۳۳	تهدیدهای مهاجرت نخبگان
۳۸	فرصت های مهاجرت نخبگان
۴۰	راهکارهای مدیریت مهاجرت نخبگان
۴۰	شناخت دقیق مسئله
۴۰	اصلاح نظام پرورش و حمایت از نخبگان
۴۲	استقرار و تقویت نظام نوآوری
۴۳	اصلاح نظام اداری و شایسته سالاری
۴۴	ارتقای جایگاه و حفظ کرامت نیروی انسانی
۴۵	تعهد سیاستگذاران کلان
۳۵	راهکارهای کوتاه مدت، میانمدت و بلندمدت مدیریت مهاجرت نخبگان
۳۶	بحث و نتیجه گیری
۳۹	محدودیتها و پیشنهادات
۴۰	فهرست منابع بخش دوم

بخش اول  
طراحی و راه اندازی  
سامانه نظر جمع

## طراحی و راه اندازی سامانه نظر جمع

## مقدمه

فرهنگستان علوم پزشکی به عنوان بازوی علمی و مشورتی و اتاق فکر سلامت کشور در کنار وزارت بهداشت، نقش مهمی را در ارتقای سلامت جامعه بر عهده دارد (۱). گروه آموزش فرهنگستان علوم پزشکی در چارچوب رسالت کلی فرهنگستان، می‌کوشد با بهره‌گیری از ذخایر غنی فرهنگی و اسلامی و دانش روز و از طریق فعالیت‌های جمعی و جلب حمایت و تشویق دانشمندان برجسته، زمینه ارتقای سلامت آحاد جامعه و نیز گسترش مرزهای دانش آموزش علوم پزشکی را در کشور فراهم نماید. از اهداف کلان این گروه می‌توان به دیده بانی آموزش علوم پزشکی با همکاری نهادهای ذیربط و اظهار نظر کارشناسی و به موقع در مورد مسائل کلان و اساسی حوزه آموزش و تلاش برای ارتقاء جایگاه و منزلت آموزش پزشکی اشاره نمود.

پرواضح است که انجام مناسب وظایف تعریف شده برای این گروه و تحقق اهداف آن، جز با مشارکت گروه‌های مختلف ذینفع از جمله جامعه و صاحب‌نظران خارج از فرهنگستان، امکان پذیر نیست و در اهداف این گروه نیز بر کلماتی نظیر "جلب همکاری نهادهای ذیربط" و مشارکت با گروه‌های مختلف ذینفع تأکید شده است.

مشارکت در لغت به معنای درگیر شدن و شرکت نمودن در یک فعالیت است در تعریفی دیگر، مشارکت «درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیتهای گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به اهداف گروهی، یکدیگر را یاری دهند» (۲).

بطور کلی عمدتاً برنامه ریزی و ساختار پژوهش و توسعه در نظام بهداشتی درمانی کشور، سیستمی متمرکز و مبتنی بر مشارکت گروهی خاص است (۳) و جهت استفاده از نظرات گروه‌های مختلف ذینفع در تصمیم‌گیری‌ها و تولید شواهد تصمیم‌ساز، نیازمند اتخاذ سازوکارهای مشخصی هستیم که ضمن ایجاد بستر مناسب تبادل اطلاعات، از پایداری لازم برای ادامه همکاری مشترک نیز برخوردار باشد.

بخشی از این سازوکار ذکر شده به تهیه زیر ساخت‌های لازم و کانال‌های ارتباطی مناسب بر می‌گردد و بخش دیگر و البته مهمتر به تعریف فرایندهای مناسب، نوع و نحوه تعامل بین فرهنگستان و گروه‌های مختلف ذینفع مرتبط می‌شود. با توجه به تجربه راه‌اندازی سامانه نظر جمع در حوزه آموزش علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی در سطح منطقه ۸ آمایشی، به نظر می‌رسد که می‌توان از قابلیت‌های این سامانه برای ایجاد سازوکار مورد نیاز جهت ارتباط داخلی و بخصوص خارجی فرهنگستان با صاحب‌نظران و سایر ذینفعان استفاده نمود.

با توجه به احساس نیازی که به مشارکت خبرگان و صاحب‌نظران حوزه آموزش در منطقه ۸ آمایشی، سایت نظر جمع به آدرس [nazarejam.ir](http://nazarejam.ir) از سال ۱۳۹۷ با هدف ایجاد دسترسی به نظرات و ایده‌های افراد

(خبرگان و عموم مردم جامعه) برای حل مسائل و دغدغه های سلامت و حوزه های مرتبط با آن، در پژوهش شکرده آینده پژوهی کرمان ایجاد شده است و به نظر می رسد از قابلیت های این سامانه می توان در گروه آموزش فرهنگستان استفاده نمود. بدین منظور در این مطالعه، سعی شد از این سامانه برای دریافت نظرات صاحب نظران و ذینفعان دانشگاهی روی یکی از موضوعات اولویت دار گروه آموزش (مهاجرت نخبگان)، استفاده گردد. قطعاً دریافت این نظرات، موجب افزایش کیفیت تصمیمات و شواهد گروه آموزش خواهد گردید. در این مستند، گزارش اول پروژه در خصوص ویژگی های سامانه نظر جمع ارایه شده است.

#### اهداف مطالعه

- طراحی سامانه نظر جمع متناسب با نیازهای گروه آموزش فرهنگستان
- تهیه اطلاعات لازم در خصوص سئوالات اولویت دار گروه آموزش و ارسال برای ذینفعان دانشگاهی
- تعیین نظرات ذینفعان دانشگاهی در خصوص سئوالات اولویت دار گروه آموزش

#### مطالعات داخلی

صفریان (۱۳۹۹) مطالعه ای تحت عنوان شناسایی پیامدهای اصلی جمع سپاری فعالیت های سازمان شهرداری با رویکرد هوشمندسازی شهری انجام داده است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش ۳ نفر از مدیران سازمان های سازمان شهرداری شهر مشهد و ۳ نفر از اساتید و خبرگان دانشگاهی می باشند که به روش تمام شمار مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار پژوهش پرسشنامه است. نتایج مطالعه نشان داد که بر اساس تکنیک دلفی طبق نظر خبرگان ۸ عامل (جذب ایده، جذب سرمایه گذار، کاهش هزینه ها، تسهیل روند توسعه شهرها، اشتراک گذاری اطلاعات، غیرمتمرکز شدن سازمان، کاهش مراجعات مردم و بهبود کیفیت زندگی شهروندان) به عنوان پیامدهای اصلی جمع سپاری شناسایی گردیدند (۱).

حسینی (۱۳۹۹) مطالعه ای تحت عنوان فازی سازی: راهی برای اجماع نظر خبرگان انجام داده است. پژوهش حاضر یک روش دلفی است. بر این اساس ابتدا به معرفی و تشریح روش دلفی که از روشهای اجماع نظرات خبرگان می باشد پرداخته شد. سپس بیان کاربرد فازی سازی در روش دلفی پرداخته شد. و نحوه محاسبه و فرمول های محاسباتی آن بیان گردید. در مجموع به نظر می رسد استفاده از روش دلفی فازی میتواند مزایایی از قبیل کاهش تعداد بررسی های مورد نیاز، دستیابی به اثربخشی اقتصادی بالاتر در زمان و هزینه های لازم برای انجام نظر سنجی ها، و فرایند محاسبه ساده، رسیدگی به مشکلات تصمیم گیری چند سطحی، چند صفتی و چند راه حل، داشته باشد (۳).



غلام زاده و پیشوایی (۱۳۹۸) مطالعه ای تحت عنوان به کارگیری نوآوری باز و جمع سپاری در کیفیت بخشی آموزش الکترونیکی در مدارس انجام داده اند. پژوهش حاضر، تو صیفی - مقطعی است. نتایج مطالعه نشان داد که استفاده از تکنیک‌هایی چون نوآوری باز و جمع سپاری در تولید محتوا، انجا پروژه‌های مسئله محور و یا حل چالش‌های مدرسه از طریق فراگیران و پیوند آن با طراحی‌های آموزشی که در بستر سامانه‌های آموزش مجازی صورت می‌گیرد، همچنین استفاده از تکنیک‌های بازی وارسازی در ساختار سامانه آموزش مجازی، انگیزه فراگیران را به یادگیری افزایش خواهد داد(۴).

تجربه مجمع تشخیصی مصلحت نظام و سامانه نجم : نجم یا " نظام جمع سپاری مجمع " در واقع ابزار و سازوکار مجمع تشخیص مصلحت نظام برای بهره‌گیری از جمع سپاری در مأموریت‌های خویش است. مرکز مطالعات و بررسی‌های راهبردی مجمع تشخیص مصلحت نظام با استفاده از ظرفیت‌های داخلی خود، سامانه نجم را مبتنی بر تجربیات موفق بین‌المللی و داخلی، طراحی و قابل بهره‌برداری کرده است. این سامانه فرایندهای لازم برای مشارکت را در خود جای داده است و با ارائه دسترسی به اندیشکده ها و صاحب‌نظران، برخی موضوعات روز مأموریتی مجمع را در قالب "موضوعات جمع سپاری" با آن‌ها در میان می‌گذارد، اسناد و اطلاعات لازم را در اختیارشان قرار می‌دهد و با طرح سؤالات کلی، زمینه را برای اخذ نظرات آنان فراهم می‌کند. هرچند که شکل گیری نجم در سطوح ارشد تصمیم گیری نظام، رویدادی مثبت در راستای ارتقای مشارکت گروه های ذینفع در تصمیم گیری است منتهی به نظر می رسد این سامانه ها نیاز به پشتیبانی تخصصی و فنی توسط دستگاه های مختلف فعال نظیر فرهنگستان و وزارت خانه های مختلف دارند.

### مطالعات خارجی

ونگ او همکاران (۲۰۲۰) مطالعه ای تحت عنوان جمع سپاری در تحقیقات بهداشتی و پزشکی: یک مرور سیستماتیک انجام داده اند. این مطالعه یک مطالعه مرور سیستماتیک می باشد و نتایج آن نشان داد که از جمع سپاری برای بهبود سلامت در بسیاری از زمینه ها استفاده شده است. اگرچه جمع سپاری در بهبود نتایج رفتاری موثر است، اما برای درک تأثیرات آن بر نتایج و هزینه های بالینی، تحقیقات بیشتری لازم است. تحقیقات بیشتری در مورد جمع سپاری به عنوان ابزاری برای توسعه سیستم های هوش مصنوعی در پزشکی مورد نیاز است(۶).

ونگ و همکاران (۲۰۱۹) مطالعه ای تحت عنوان جمع سپاری افکار عمومی برای به اشتراک گذاشتن سوابق پزشکی در جهت پیشرفت علم انجام داده اند. این مطالعه یک مطالعه پیمایشی است که از پانل خبرگان که قبلاً منتشر شده بود استفاده گردید. اطلاعات با استفاده نظر سنجی عقیده مردم، بررسی گردید.

<sup>1</sup> Wang

<sup>2</sup> Weng

این مطالعه نشان داد که استفاده از سیستم تراک مکانیک آمازون یک روش مقرون به صرفه برای جمع آوری نظرات عمومی برای تحقیقات می باشد. اگرچه پاسخ دهندگان باید سواد رایانه ای داشته باشند تا بتوانن در جمع سپاری شرکت نمایند (۷).

متیوز و همکاران (۲۰۱۸) مطالعه ای تحت عنوان جمع سپاری گسترده در آموزش مشاغل بهداشتی: آنچه مربیان رادیوگرافی می توانند از سایر رشته ها بیاموزند انجام داده اند. این مطالعه یک مطالعه مروری می باشد. که اطلاعات با استفاده از جستجو در پایگاه از سال ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۸ گردآوری گردیده است. نتایج مطالعه نشان داد که جمع سپاری از طریق جستجوی راه حل جمعی از طریق شبکه بزرگی از کاربران فعال آنلاین با فعالیت های نوآورانه همراه است (۸).

وزنی (۲۰۱۸) مطالعه ای تحت عنوان کاربردهای جمع سپاری در سلامت: یک نمای کلی انجام داده است. نتایج این مطالعه نشان داد که جمع سپاری زمینه جدیدی است که بسیار مورد استفاده قرار گرفته و نوآورانه و سازگار است. به استثنای برنامه های نظارتی که در شرایط اضطراری و حوادث غیرمترقبه مورد استفاده قرار می گیرند، بیشتر موارد استفاده از جمع سپاری به صورت آزمایشی است. جمع سپاری این امکان را دارد که به سرعت مراقبت های بهداشتی را در دسترس جوامع و افراد بیشتر قرار دهیم و هزینه مراقبت های بهداشتی را کاهش دهیم (۹).

### اهمیت جلب مشارکت حداکثری در اسناد بالادستی کشور

مشارکت حداکثری ذینفعان در تولید شواهد و تصمیم گیری ها در اسناد بالادستی مختلف کشور و نظام سلامت مورد تاکید قرار گرفته است. در بیانیه گام دوم انقلاب از جمله دستاوردهای انقلاب افزایش مشارکت مردمی ذکر گردیده و بر تقویت این موضوع مهم تاکید شده است.



### ۳ به اوج رسانیدن مشارکت مردمی و مسابقه‌ی خدمت‌رسانی

ثالثاً؛ مشارکت مردمی را در مسائل سیاسی مانند انتخابات، مقابله با فتنه‌های داخلی، حضور در صحنه‌های ملی و استکبارستیزی به اوج رسانید و در موضوعات اجتماعی مانند کمک‌رسانی‌ها و فعالیت‌های نیکوکاری که از پیش از انقلاب آغاز شده بود، افزایش چشمگیر داد. پس از انقلاب، مردم در مسابقه‌ی خدمت‌رسانی در حوادث طبیعی و کمبودهای اجتماعی مشتاقانه شرکت میکنند.

<sup>3</sup> Matthews

<sup>4</sup> Wazny



نقشه جامع علمی سلامت کشور، یکی از اسناد مهم حوزه علم و فناوری سلامت کشور و مورد تاکید فرهنگستان علوم پزشکی کشور بوده است. در جای جای این نقشه نیز بر اهمیت مشارکت گروه های مختلف از صاحب نظران و محققان تاکید شده است. از جمله در کارکرد تسهیل و ایجاد ارتباطات نظام ملی نوآوری در بخش سلامت به برقراری ارتباط موثر علمی بین پژوهشگران و سایر گروه ها، شبکه سازی جهت استفاده از قابلیت ها و ایجاد کریدورهای ارتباطی بین نخبگان از جمله موارد مورد تاکید نقشه علمی بخش سلامت کشور می باشد.

### تسهیل و ایجاد ارتباطات

۱. برقراری ارتباط موثر علمی پژوهشگران با یکدیگر با تمرکز بر حوزه های مختلف میان رشته ای مطرح در این نقشه و با ارایه کنندگان خدمات و مدیران،
۲. خوشه سازی دانشگاه های علوم پزشکی کشور با سه رویکرد استفاده از ظرفیت های استانی، تقسیم کار ملی و ملاحظات جغرافیایی،
۳. شبکه سازی جهت استفاده از قابلیت ها و امکانات مراکز تخصصی (دولتی و غیردولتی)،
۴. ایجاد کریدور ارتباط نخبگان با دانشمندان ایرانی مقیم خارج،

در اساسنامه فرهنگستان علوم پزشکی نیز بر بهره گیری از فعالیت های جمعی و جذب حمایت و تشویق دانشمندان، پژوهشگران، نخبگان و صاحب نظران کشور تاکید شده است.

سامانه  
نظر جمع

**بازوهای مشورتی فرهنگستان علوم پزشکی  
برای تصمیم گیری بهتر باشیم ...**

فراخوان مشارکت خبرگان، اساتید و دانشجویان کشور برای موضوع  
**مهاجرت نخبگان علوم پزشکی از کشور**

آدرس اینترنتی سامانه  
**<https://ams.nazarejam.ir>**

ایمیل دبیرخانه نظر جمع [info@nazarejam.ir](mailto:info@nazarejam.ir)

با ایجاد پروفایل در سامانه  
نظر جمع فرهنگستان علوم پزشکی و مشارکت در حل مسائل؛  
**به جمع تیم مشورتی فرهنگستان علوم پزشکی  
پیوندیم ....**

## محیط برنامه نویسی و قابلیت های نرم فزاری

- بستر نرم افزاری PHP
- ارائه انواع فرم ها
- ارائه ی سرویسهای وب و فرم های وب
- ارائه ی سرویس زبانهای سازگار با چارچوب PHP.
- استفاده از سئو در کلیه بخش های سامانه
- تعریف سطح دسترسی برای کاربران مرتبط
- امکان عضوگیری سامانه برای ارائه خدمات بیشتر به کاربران خاص
- امکان تعریف انواع پرسشنامه
- امکان ایجاد صفحات اختصاصی برای کاربران خاص
- امکان عضویت کاربران در خبرنامه آنلاین

- امکان ایجاد تالار گفتمان جهت ارتباط بیشتر کاربران
- نمایش گزارشات بصورت داشبورد و قابلیت خروجی با فرمت های PDF ، Word و ...

### ماژول های عمومی بهینه شده برای سایت

- امکان ایجاد انواع گروه های کاربری با قابلیت تعیین سطح دسترسی
- امکان ایجاد صفحات نامحدود و مدیریت آنها
- قابلیت تغییر رنگ و فونت قالب توسط مدیر سایت
- امکان تعریف و مدیریت ایمیل های اختصاصی سایت به تعداد نامحدود
- بهینه سازی برای موتورهای جستجو همراه با قابلیت بروزرسانی
- گالری تصاویر اختصاصی برای هر بخش
- امکان مدیریت بنرها با درج تعداد نامحدود و امکان اتصال به صفحات دلخواه
- امکان درج اخبار در وب سایت با امکان دسته بندی به صورت نامحدود
- امکان درج مقالات در وب سایت با امکان دسته بندی به صورت نامحدود
- امکان درج نظر در بخش های مورد نیاز توسط کاربران همراه با مدیریت و تأیید آن ها قبل از نمایش در سایت
- امکان لایک یا دیس لایک کردن بخش های دلخواه سایت توسط کاربران
- فرم تماس با ما با فیلدهای استاندارد با قابلیت اتصال به ایمیل مدیر سایت
- سیستم ویژه نمایش محتوا با قابلیت لود بر اساس حرکت، جهت سازگاری با سیستم های تلچ و حداکثر سرعت در بارگذاری
- موتور جستجوی هوشمند داخلی به صورت لایو با قابلیت پیشنهاد
- ماژول آمار بازدید سایت و همچنین صفحات
- امکان افزودن زبان های دلخواه در هر زمان
- کنترل پنل بسیار پیشرفته با کاربری آسان
- امکان طراحی فرم توسط ماژول فرم ساز با قابلیت اتصال به پروفایل کاربران برای دریافت اطلاعات

- امکان تولید خبرنامه آنلاین و ارسال به کاربران
- امکان ایجاد انواع منوها (تب منو، مگا منو، منو بازشو، آکاردئون و...)

## آدرس سامانه

کاربران می توانند با مراجعه به آدرس اینترنتی سامانه <https://ams.nazarejam.ir> به صورت آنلاین از تمامی امکانات در هر مکان و زمان استفاده نمایند.

The screenshot shows the Nazarejam website interface. At the top, there is a navigation bar with the logo and menu items: 'پایه به سوالات مهم آموزش علوم پزشکی با خرد جمعی', 'مشاوره اصلی', 'درباره ما', 'سوالات', 'مشارکت کنندگان', and 'ارتباط با ما'. Below the navigation bar is a banner for 'فراخوان مشارکت' (Call for Participation) for a survey on migration. The main content area features three cards for survey questions: 'راهکارهای مدیریت مهاجرت نخبگان' (3 questions), 'ریشه‌ها و دلایل مهاجرت نخبگان' (112 questions), and 'تأثیرات (فرصتها، تهدیدها) مهاجرت نخبگان' (112 questions). Below these cards are two large boxes showing '3 تعداد کل سوالات' and '112 تعداد کل مشارکت'. At the bottom, there are three steps: 'گام سوم: تحلیل دیدگاه‌ها و تدوین گزارش', 'گام دوم: دریافت دیدگاه صاحب نظران', and 'گام اول: طرح مساله و کارشناسی آن'. The footer contains contact information and a disclaimer: 'تمامی حقوق مادی و معنوی سایت متعلق به فرهنگستان علوم پزشکی می باشد'.

## چرخه طرح سوال و بازخورد در سامانه



## پنل کاربری

این پنل برای ارائه خدمات متناسب با هر کاربر و سطح دسترسی های تعریف شده ایجاد و کاربران می توانند با نام کاربری و رمز عبور خود به این محیط دسترسی داشته باشند.



## پاسخگویی به سوالات

بخش سوالات سامانه از چند قسمت: فرم درج نظرات، فایل صوتی راهنمای سوالات و منابع اطلاعاتی مورد نیاز تشکیل شده است، در این بخش کاربران دیدگاه های خود را ثبت نموده و در پایان می توانند سایر دیدگاه ها را مشاهده نمایند، لازم به ذکر است کاربران می توانند در هر زمان دیدگاه ارسالی خود را ویرایش نمایند.

The screenshot displays the 'Nazar Jameh' website interface. At the top, there is a navigation bar with the logo of the University of Medical Sciences, Hamedan, and the text 'پاسخ به سوالات مهم آموزش علوم پزشکی با خود جمع'. Below this, there are links for 'صفحه اصلی', 'درباره ما', 'سوالات', 'مشارکت کنندگان', 'ارتباط با ما', and 'پل کاربری'. The main content area is titled 'سوالات' and features a question: '۳ سؤال کلیدی در زمینه مهاجرت نخبگان'. The question asks: 'پدیده مهاجرت نخبگان چه تأثیرات مهمی (تهدید و فرصت) برای نظام سلامت (در کوتاه مدت و بلندمدت) به همراه دارد؟'. Below the question, there are options for 'بله', 'خیر', and 'متن نظر'. A video player is embedded below the question, titled 'توضیح سوال را گوش کنیم', with a video titled 'میزان مهاجرت'. The video content discusses the migration of experts, mentioning that while it is a loss for the country, it is a gain for the host country. It also notes that the migration of experts is a global trend, and the host country should take advantage of this trend to attract experts. The video ends with a call to action: 'اطلاعات بیشتر'. Below the video player, there are three buttons: 'دریافت فایل صوتی سوال', 'دریافت منابع', and 'اطلاعات بیشتر'. At the bottom, there is a section titled 'اطلاعات بیشتر' with a list of links and text related to migration of experts.





## درخواست ایجاد پرسش جدید

در پنل کاربران امکان طرح سوال جدید برای کاربران سطح اول دیده شده است که بر اساس آن می توانند سوالات کلیدی خود را برای کارشناسان سایت ارسال نمایند تا بررسی شده و برای دریافت نظرات روی سامانه قرار گیرد.

The screenshot shows a web form titled "طرح سوال جدید" (New Question) on the "نظر جمع" (Nazar Jami) website. The form is set against a dark blue background. At the top, there is a navigation bar with the university logo on the left and several menu items on the right: "صفحه اصلی", "درباره ما", "سوالات", "مشارکت کنندگان", and "ارتباط با ما". Below the navigation bar, the main heading "طرح سوال جدید" is centered. Underneath the heading, there is a small red text link "طرح سوال جدید". The form itself is a light gray box with several input fields: "ایمیل" (Email), "شماره تماس" (Phone Number), and "عنوان سوال" (Question Title). Below these is a large text area for "توضیحات" (Comments/Question Content). At the bottom right of the form, there is a "فایل پیوست" (File Upload) section with a "Browse" button and a "ارسال" (Submit) button. A small disclaimer at the bottom of the page reads: "تمامی حقوق مادی و معنوی سایت متعلق به فرهنگستان علوم پزشکی می باشد."

## کارگروه های مشارکت کننده

- گروه آموزش فرهنگستان علوم پزشکی
- گروه علمی فلسفه، اخلاق و علوم زیستی فرهنگستان علوم پزشکی
- اعضای هیئت علمی
- سایر صاحب نظران

- دانشجویان
- عموم مردم

## بخش ارتباط با ما در راستای پاسخگویی نیازهای کاربران

کاربران و سایر بازدیدکنندگان سایت مسائل و مشکلات خود را در این بخش از طریق راه های ارتباطی دیده شده مطرح می نمایند.

The screenshot shows the 'ارتباط با ما' (Contact Us) page. At the top, there is a navigation bar with links: 'صفحه اصلی', 'درباره ما', 'سوالات', 'مشارکت کنندگان', and 'ارتباط با ما'. The main content area is divided into two columns. The left column contains a contact form with the following fields: 'ایمیل\*' (Email), 'شماره تماس\*' (Phone Number), 'عنوان سوال\*' (Question Title), 'توضیحات' (Details), and 'فایل پیوست' (Attach File) with a 'Browse' button. A blue 'ارسال' (Send) button is at the bottom of the form. The right column displays contact information for 'سامانه نظر جمع' (Nazarejameh System), including phone number (+98 21 31325402), email (info@nazarejam.ir), and operating hours (Monday to Friday, 8 AM to 15:00). The footer contains a copyright notice: 'تمامی حقوق مادی و معنوی سایت متعلق به دانشگاه علوم پزشکی تهران می باشد.'

## فهرست منابع بخش اول

- ۱- حقدوست علی اکبر، دهنویه رضا، رشیدی محمد، مهرالحسنی محمدحسین، نوری حکمت سمیه. سیاستگذاری آینده نگر در بخش سلامت کشور؛ جایگاه و چارچوب پیشنهادی. دومین همایش ملی آینده پژوهی؛ دانشکده مدیریت دانشگاه تهران ۱۳۹۲.
- ۲- ضرابی المیرا. فریدپهرانی سایه. رویکرد مشارکت جویانه در نوسازی و بهسازی بافت های فرسوده شهری. معماری و شهرسازی آرمان شهر. ۱۳۸۸، ۲(۲): ۳۹-۴۶
- ۳- دانش دهکردی نوشین. طیبی سید جمال الدین. مطالعه تطبیقی برنامه ریزی و ساختار پژوهش و توسعه در سیستم های بهداشتی درمانی کشورهای پیشرفته و ارای الگو برای ایران. فصلنامه مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، سال پنجم شماره دوازدهم سیزدهم ۱۳۸۱ صص ۵-۱۴
- ۴-Safarian M. Identifying the main consequences of crowdsourcing the activities of the municipal organization with the urban intelligence approach. Fifth International Conference on Management, Accounting and Economic Development 2020.
- ۵-Hoseiny SA. Fuzzy sazi: A way to reach a consensus of experts. Third National Conference on Management and Fuzzy Systems; Ivan Ki University 2020.
- ۶-Gholamzadeh Z, Pishvaei M. Applying open innovation and outsourcing in the quality of e-learning in schools. 5th National Conference on Applied Research in Management and Accounting 2019.
- ۷-Wang C, Han L, Stein G, Day S, Bien-Gund C, Mathews A, et al. Crowdsourcing in health and medical research: a systematic review. Infectious diseases of poverty. 2020;9(1):8.
- ۸-Weng C, Hao T, Friedman C, Hurdle J. Crowdsourcing Public Opinion for Sharing Medical Records for the Advancement of Science. Studies in health technology and informatics. 2019;264:1393-7.
- ۹-St John-Matthews J, Newton PM, Grant AJ, Robinson L. Crowdsourcing in health professions education: What radiography educators can learn from other disciplines. Radiography (London, England : 1995). 2019;25(2):164-9.
- ۱۰-Wazny K. Applications of crowdsourcing in health: an overview. Journal of global health. 2018;8(1):010502.
- ۱۱-Christensen C, Redd D, Lake E, Shipman JP, Aiono H, Altizer R, Jr., et al. Doodle Health: A Crowdsourcing Game for the Co-design and Testing of Pictographs to Reduce Disparities in Healthcare Communication. AMIA Annual Symposium proceedings AMIA Symposium. 2017;2017:585-94.
- ۱۲-McCoy AB, Wright A, Krousel-Wood M, Thomas EJ, McCoy JA, Sittig DF. Validation of a Crowdsourcing Methodology for Developing a Knowledge Base of Related Problem-Medication Pairs. Applied clinical informatics. 2015;6(2):334-44.

بخش دوم  
تحلیل جمع سپاری  
مسئله مهاجرت  
نخبگان

## تحلیل جمع سپاری مسئله مهاجرت نخبگان

## مقدمه

"جمع سپاری" واژه ای است که اولین بار توسط جف هو و مارک رابینسون در سال ۲۰۰۶ به عنوان یکی از رویکردهای حل مسئله با استفاده از نظرات طیف وسیعی از افراد، معرفی شده است (۱). در واقع جمع سپاری به معنی همکاری گروهی از مردم در حل یک مسئله و یا انجام گروهی یک کار یا وظیفه برای یک فرد یا سازمان می باشد. دو ویژگی مهم جمع سپاری عبارتند از: اعلان همگانی و فراخوان به مردم و دسترسی به شبکه گسترده ای از افراد که توانایی مشارکت در این فعالیت جمعی را داشته باشند (۲). جمع سپاری یکی از راه های جلب همکاری های گسترده علمی نیز محسوب می شود که در سال های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران، برنامه ریزان و سیاست گذاران در حوزه آموزش را نیز به خود جلب نموده است. بر اساس یافته های شواهد موجود، همکاری های علمی بین گروه وسیعی از متخصصان در قالب "جمع سپاری" در مقایسه با نظرخواهی از مدیران اجرایی، می تواند موجب تولید ایده های باکیفیت تر علمی شود (۳). همچنین، در مقایسه با سایر روش های موجود، جمع سپاری سریع تر و ارزان تر بوده (۴-۶) و می تواند حجم وسیعی از اطلاعات از تعداد زیادی از مردم را گردآوری کند (۷). جمع سپاری همچنین یک روش پژوهشی انعطاف پذیر بوده که می تواند در با هدف کشف حقایق علمی یا آگاهی رسانی عمومی مورد استفاده قرار گیرد (۸).

کاربرد "جمع سپاری" در علوم پزشکی در سالیان اخیر رشد قابل ملاحظه ای داشته است. به طوری که شواهد بسیاری در خصوص استفاده از رویکرد "جمع سپاری" در تشخیص، مراقبت، تغذیه، بهداشت عمومی و محیط، ژنتیک، روانشناسی و آموزش علوم پزشکی منتشر شده است (۲، ۷). همچنین شواهدی از کاربرد جمع سپاری در طراحی برنامه های درسی، سیاست گذاری های کلان آموزشی و حل مسائل آموزشی وجود دارد که موید نقش موثر جمع سپاری در استفاده از دانش و خرد جمعی در حوزه آموزش می باشد (۹-۱۱). بر این اساس، در مطالعه حاضر، استفاده از راهبرد جمع سپاری در حل یکی از مهمترین مسائل اولویت دار در آموزش پزشکی کشور، مهاجرت فارغ التحصیلان علوم پزشکی، معرفی می شود.

ایران به عنوان یکی از کشورهای دارای جمعیت جوان که بخش قابل توجهی از آن شامل جوانان در حال تحصیل و همچنین فارغ التحصیلان دانشگاهی می باشد از جمله کشورهای در حال توسعه است که با مشکلات خاص خود در زمینه رسیدگی به امور حرفه ای متخصصان روبروست و از این رو چه در گذشته و چه در زمان حال با خروج درصدی از این متخصصان به خارج به منظور ارتقاء شرایط تحصیلی و حرفه ای خود روبروست (۱۲). این روند خروجی تحصیل کردگان علمی که در اصطلاح، «مهاجرت نخبگان» یا به عبارتی بدبینانه تر فرار مغزها نامیده می شود در سالیان اخیر رشد قابل ملاحظه ای داشته است به طوری که براساس آمار سالنامه مهاجرتی ایران، تعداد دانشجویان ایرانی در خارج از کشور در سالیان اخیر روند صعودی داشته و از تراز ۱۹ هزار دانشجو در سال ۲۰۰۳ میلادی به تراز ۵۶ هزار دانشجو در سال ۲۰۱۸ رسیده است (۱۳). 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. مهاجرت نخبگان یکی از معضله‌های جدی در امر آموزش و بهره‌برداری از دانش نیروهای علمی در کشور است که پیامدهای متعدد کوتاه مدت و بلند مدتی برای آن در نظر گرفته می‌شود. 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 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 دلایل 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 پیرامون این موضوع، اساسی ترین راه، بررسی موضوع از دید فرهیختگان جامعه است. بر این اساس، هدف از پژوهش حاضر، بررسی زوایای مختلف مساله مهاجرت فارغ التحصیلان دانشگاه‌های علوم پزشکی و شناسایی راهکارها و موانع موجود با استفاده از راهبرد جمع‌سپاری می‌باشد.

## مرور اجمالی سیاست های کشورهای مختلف در زمینه مهاجرت نخبگان

### آمریکا

یکی از دلایل جذب متخصصین به کشور آمریکا نظام اقتصاد مبتنی بر دانش می باشد. ایالت متحده نسبت به کشورهای دیگر تعداد بیشتری از دانشجویان مسلمان را به خود جذب می کند. این کشور قوانین خود را بر مبنای جذب متخصصین تدوین کرده است. قوانین مهاجرت در نقاط مختلف ایالات متحده آمریکا نیز متفاوت است. این قوانین به دلیل کمبود نیروی کار در آمریکا و به منظور برطرف کردن نیازهای رشد اقتصادی آمریکا است. سیاست های دولت آمریکا شامل سیاست های جذب مهاجرین متخصص و پذیرفتن استعداد های خارجی جهت اشتغال به کار در این کشور می باشد. مبنای تدوین این مقررات را می توان دیدگاه مسئولین این کشور به جایگاه سرمایه ای متخصصین دانست.

### آلمان

صنعت مبتنی بر دانش از عمده ترین دلایل جذب متخصصین به این کشور محسوب می شود. آلمان به آهستگی از سیاست های بسته به سیاست های باز تغییر جهت داده است. هم اکنون تلاش می کند تا موقعیت خود را به وسیله ترفیع قوانین و سیاست های مربوط به مهاجرت ارتقا بخشد. آلمان در راستای تسهیل پذیرش مهاجر، ابتکار عمل کارت سبز که کار و زندگی را در آن کشور آسان می کند در پیش گرفته است. این کار باعث جذب متخصصین زیادی از سایر کشورها به این کشور شده است.

### فرانسه

فرانسه در تامین نیروی متخصص خود از خارج از کشور به نسبت ایالات متحده و آلمان و انگلیس عقب مانده است. قوانین و سیاست های مذکور به تنهایی نتوانسته است در جذب متخصصین به این کشور موثر باشد. علی رغم وجود قانون جذب متخصصین، بازار کار نامطلوب، نبود استخدام های انعطاف پذیر و پایین بودن حقوق دریافتی تاحدی تاثیر این قوانین را کمرنگ کرده است.

### انگلیس

یکی از مهمترین اقدامات این کشور در جذب متخصصین، اعطای جواز کار است که به مهاجرت متخصصین کمک کرده است. این کشور از برنامه ودیعه خوش آمد گویی نیز به منظور جلب همکاری متخصصین استفاده کرده است.

## کانادا

از مهمترین دلایل مهاجرت متخصصین به کانادا، تنوع فرهنگی این کشور بدون سوگیری های خاص است. قانون مهاجرتی ۱۹۶۲ کانادا، تبعیض ملی و نژادی را از بین برده و تنوع مهاجرت را افزایش داده است.

## استرالیا

سیاست چند فرهنگی یکی از سیاست های مهم این کشور برای جذب متخصصین است. استرالیا به منافع قابل اکتساب از طریق جذب متخصصین اذعان دارد. این کشور استراتژی های ملی خود را در جهت کاهش ضررها و افزایش منافع مهاجرت متخصصین سازگار می کند. قوانین استرالیا به طور قابل ملاحظه ای بر ورود نیازمندی های این کشور در زمینه های اقتصادی و اجتماعی متمرکز می باشد که به طور خاص در مقابل جذب نیروهای متخصص انعطاف نشان می دهد.

## ژاپن

مکانیزم ایجاد مشاغل مبتنی بر دانش و جذب نخبگان و متخصصین در مشاغل جدید اقتصادی به نظام انکوباتوری معروف است که واکنشی به ناکارآمدی بازار در ایجاد صنایع نوین بوده است. با شکل گرفتن مفهوم نظام ملی نوآوری، انکوباتورها به عنوان یکی از عناصر اصلی این نظام و نقطه اتصال جریان دانش به بازار و جریان مالی شناخته شدند.

کارکرد انکوباتورها در رشد و توسعه کشورها حائز اهمیت است و ویژگی عمده این صنایع جدید نسبت بسیار بالای نیروهای دانش آموخته به کل نیروهای مشغول کار، سهم بالای هزینه های تحقیق و توسعه از فروش سالانه و ارزش افزوده بالا نسبت به سرمایه گذاری انجام شده است. این برنامه ها نقش مهمی در ماندگاری متخصصین داخل کشور و کاهش نرخ مهاجرت ایفا کرده و متخصصین از سایر کشورها را به خود جذب می کند.

## آفریقا

مشکل مهاجرت متخصصین در برخی از کشورهای آفریقایی به میزانی است که گاهی از آن به عنوان مرگ کشورها یاد می شود. در کشورهای آفریقایی گاهی به جای جذب نیروهای متخصص بهتر است از ربودن یا قاپیدن مغزها سخن بگوییم.

آنچه مسلم است مقابله با پدیده مهاجرت متخصصین در کشورهای آفریقایی را نمی توان موفقیت آمیز دانست و اقدامات بسیار منفعلانه هستند. کشورهای آفریقایی به شدت از پدیده فرار مغزها رنج می برند و برای بازگشت متخصصین به راههای ساده ای همچون تحریک حس وطن دوستی آنها متوسل می گردند.

تحلیل پاسخ های  
خبرگان به مسئله  
مهاجرت نخبگان

## دلایل مهاجرت نخبگان

### ۱.۱. عوامل دافعه کشورهای مبدأ

#### ۱.۱.۱. عوامل اجتماعی

##### ۱.۱.۱.۱. بی ثباتی و احساس ناامنی

در جامعه ای که اساساً توسعه نیافته است عدم ثبات و احساس ناامنی می تواند در مهاجرت متخصصین تاثیرگذار باشد.

"عدم ثبات فکری بزرگترین ترس الان پزشکان و دندانپزشکان هست، هر روز به قانون جدید هر روز به قیمت جدید هر روز به تعرفه جدید و هر روز به مالیات جدید که همه باعث عقب رفتن می شود نه پیشرفت"

"با این وضعیت نمی توان برنامه ریزی کرد مثلاً من بگم الان این مقدار درآمد دارم با این مقدار پس انداز می توانم تا ۵ سال آینده متجهیزات مطب بخرم و تا ۵ سال دیگه هم مطب بخرم و به زندگی نرمال از نظر مسکن و ماشین و تامین مالی در این ۱۰ سال داشته باشم ولی با مهاجرت میتوان گفت ۱۰ سال بعد در چه موقعیتی می توانم باشم از این همه استرس و سردرگمی رها میشی."

##### ۱.۱.۱.۲. افت حس تعلق به سرزمین

احساس انزوا، ناامیدی از ایفای نقش موثر برای ارتقای کشور و عدم امکان خودشکوفایی، باعث کاهش سرمایه اجتماعی و حس تعلق به سرزمین می شود که یکی از دلایلی است که مورد توجه تعداد زیادی از صاحب نظران قرار گرفته است:

"رفتارهای غیر علمی و غیر اکادمیک برخی از مدیران در اداره کشور و دانشگاه و نادیده گرفتن نخبگان از سوی مسوولین"

"عدم توجه و احترام به تفکر و پیشنهادات (متخصصین) و یک جانبه گری در تصمیمات"

"حذف و نامحرم شمردن برخی از نیروهای موجود ( تقسیم افراد به خودی و غیر خودی)، و مشارکت ندادن غیر خودی ها در فرآیندهای تصمیم گیری"

"عدم استفاده از نخبگان در سطوح مدیریتی کشور" و یا "نادیده گرفتن نخبگان توسط مسئولان"

##### ۱.۱.۱.۳. آزادی های اجتماعی

"آزادی های اجتماعی و سیاسی و فردی افراد" باید حفظ شود.



"تصمیم‌های بی‌پایه و اساس در مورد زندگی شخصی مردم توسط دولت‌ها" آزادی‌های آنها را به خطر انداخته و موجبات مهاجرت آنها را فراهم می‌کند.

#### ۱.۱.۱.۴. وجود فرهنگ مهاجرت

"در بین نخبگان جو فرهنگی مهاجرت از قدیم الایام وجود داشته که با توجه به فضای ناامیدی کنونی حاکم بر جامعه و نبود چشم‌انداز روشن در مورد آینده، این جو تقویت شده است"

"معمولا گروه‌هایی که در طول زندگی برای رسیدن به هدفهایشان تلاش مستمری دارند و اعتقاد به ساخت آینده توسط خودشان را دارند، کمتر شرایط نامساعد جبری را پذیرا می‌باشند لذا با تفکر ساخت مجدد آینده در کنار امتیازات اجتماعی مقصد، دست به تصمیم و تغییر بزرگی می‌زنند.

متأسفانه در سال‌های اخیر، کشور عزیزمان، شاهد تغییرات زیادی در همه حوزه‌ها بوده که همراه شدن پاندمی کرونا با مسائل گریبانگیر قبلی، اتمام حجتی بود بر تصمیم‌گیری بعضی از افرادی که پتانسیل مهاجرت را داشتند" پاندمی کرونا پدیده‌ای جهانی بود اما با تبعات کاملا متفاوت، بنابراین بر اساس شرایط کشورهای مختلف، شکل جدیدی از جامعه را به مردم آن جامعه و حتی مردم جهان نشان داده است. لذا بخش قابل توجهی از کادر درمان با رویکرد تغییر پذیری تصمیم به مهاجرت را گرفتند"

#### ۱.۱.۱.۵. عدم اطمینان نسبت آینده

گاهی در کشوری عوامل دافعه برای مهاجرت وجود دارد اما امید به آینده بهتر هم وجود دارد. اما "عدم امید به اصلاح جامعه"، "عدم امید به بهبود شرایط فرهنگی و اجتماعی متناسب با انتظارات یک انسان" و "عدم توجه به سرمایه‌های عظیم کشور برای آیندگان و چشم‌انداز یک کشور بدون فرهنگ هنر اقتصاد و آموزش بر پایه علم و شواهد علمی" می‌تواند یک متخصص را به مهاجرت ترغیب کند: "تا الان خیلی‌ها امیدوار بودن که بهار بیاید ولی الان با این اوضاع که هیچ‌کس به فکر تازه‌کارها نیست امید می‌مانده"

"شفاف یا مشخص نبودن حقوق فردی و قوانین موجود، به منظور برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت و بلند مدت نخبگان

در نهایت، کم‌رنگ شدن امید و انگیزه نخبگان و به دنبال آن، ترس از آینده و عدم توانایی در متصور شدن آینده‌ای روشن" و "عدم امید به آینده شغلی و جایگاه اجتماعی متناسب با تلاش و هزینه‌های صرف شده در رسیدن به موقعیت تحصیلی کنونی" برای متخصصین جوانتر و "عدم امید به آینده فرزندان" برای متخصصین پیشکسوت‌تر،

## ۱.۱.۲. عوامل اقتصادی

بخش مهمی از مشکلات اقتصادی ناشی از وضعیت کلی اقتصادی کشور می باشد اما بخش مهم تر این مشکل ناشی از این است که مانند بسیاری از کشورهای پیشرفته، یک متخصص به صورت خاص دیده نمی شود:

"سقوط مداوم ارزش پول ملی و تورم مستمر که نوعی فقر دایم را با خود دارد"، "افزایش قابل توجه هزینه های زندگی، نبود رفاه و آسایش و شرایط سخت کاری گروه پزشکی و شرایط سخت ارتقای شغلی و پیشرفت تحصیلی مهمترین دلایل مهاجرت نیروی متخصص و با کیفیت است. متأسفانه شرایط اقتصادی باعث شده است که نخبگان در تامین نیازهای اولیه نظیر موقعیت شغلی متناسب با تحصیلات، امنیت شغلی، درآمد و ... با مشکل مواجه باشند"

"عدم دریافت مناسب حقوق با توجه به شرایط اقتصادی و تورم حاکم در جامعه"، "مشکلات اساسی در تأمین مالی نخبگان و شرایط سخت اقتصادی حاکم بر جامعه" از یکسو و "متناسب نبودن دستمزد نخبگان با کارایی و ارزش کاری آنها"، "عدم توجه به دانشجویان مقاطع بالا به ویژه رزیدنت ها و دکترای تخصصی از نظر مالی و "عدم تناسب درآمد کادر درمانی با انتظارات آنان" از مشکلات این دسته شمرده می شود.

مسئله مشکلات اقتصادی یک عضو هیئت علمی یا متخصص حوزه سلامت به اندازه ای است که حتی امکان اداره یک زندگی ساده یا متوسط هم وجود ندارد: "عدم توجه به تقاضاهای ابتدایی این قشر در کشور" باعث مهاجرت متخصصین شده است.

"متأسفانه با مالیات فراوان و حقوقهای ناچیز کلاس کاری و پرستیژ شغلی افراد در جامعه از بین رفته و فرد قادر به تامین زندگی و یک رفاه متوسط هم نیست حتی در بالاترین شغل ها و مخصوصاً در نیروهای استخدامی های جدید". "کمبود برخی از امکانات و تسهیلات رفاهی لازم برای یک زندگی ساده و سالم" در مشکلات اولیه این قشر تحصیل کرده دیده می شود.

## ۱.۱.۳. عوامل سازمانی و اداری

### ۱.۱.۳.۱. نبود شایسته سالاری

"مشاهده تبعیض و سنگ اندازی ها در روند استخدام و پس از استخدام" و "وجود سیستم های عقیدتی در گزینش که حالت تفتیش عقاید را ایجاد می کند. شخص شایسته عملکرد خود را با کار، تحقیق، تلاش؛ و... نشان می دهد. اما وجود گزینش های خاص باعث می شود تا فرصت به افراد ضعیف تر یا حتی فریبکار داده شود تا جایگزین توانمندا شوند".

"بی توجهی به شرایط نخبگان اعم از شرایط تحصیل و ارتقا در رشته های تخصصی و در اختیار قراردادن امکانات به افراد بصورت رابطه نه ضابطه و شایستگی" و "عدم توجه به لیاقت افراد برای شغل ها و توجه به پارتی و...! انگیزه افراد را کاهش میدهد که در کشور خدمت کنند".

### ۱.۱.۳.۲. فشارهای شغلی و تحصیلی

"متأسفانه زندگی قشر علمی فقط و فقط شده استرس، تکالیف و انتظارات بالا از شغل افراد علمی، بدون داشتن وجهه و پرستیژ قدیمی در آن شغل"، "نخبگان از این همه فشار و جایگاه نداشتن فراری اند. از قضاوت شدنهای غیرمنصفانه".

"فشارهای روانی در طول تحصیل" نیز برای دانشجویان به ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی قابل توجه است.

### ۱.۱.۳.۳. تنگناهای نظام پژوهش

"سیاستگذاری نادرست در امور تحقیقاتی و آموزش ی"، و "کمبود های مالی، آزمایشگاهی، آموزشی و تحقیقاتی و توزیع نامناسب امکانات" از دلایل مرتبط با پژوهش دانسته شده است.

### ۱.۱.۳.۴. تنگناهای نظام آموزشی

"از علت های مهاجرت میتوان به عدم توجه و عدم وجود امکانات کافی اشاره کرد. همچنین باید به موانع موجود در راه علم و رشد در زمینه ی تحصیلی هم اشاره نمود"

"پایین آمدن سطح کیفی دانشگاه ها، کمبود تجهیزات و امکانات روتین و ساده دانشگاهی، عدم رعایت قوانین و رشد نامتوازن و بی کیفیت دانشگاهها"، "نبود عدالت و نگاه یکسان به فارغ التحصیلان در مقطع تحصیلات تکمیلی"، پذیرش بی رویه و مازاد بر نیاز دانشجویان در رشته ها، "تبعیض آموزشی و پذیرش افراد به توان علمی پایین تحت عنوان سهمیه ها"، "توزیع ناعادلانه بودجه های آموزشی و پژوهشی و درمانی در سطح دانشگاههای علوم پزشکی" از سایر تنگناهای مربوط به نظام آموزشی است.

### ۱.۱.۳.۵. حاکمیت روابط بجای ضوابط

"ضعف اجرایی و مدیریتی کشور که در تمام لایه های مدیریتی نفوذ و کشور را به حالت بی قانون شبیه کرده است" و "ضعف نظارت و بازرسی و فساد اداری که باعث شده است حق در مقام ناحق قرار گیرد"، "نبود

نظارت صحیح بر عملکرد نیرو کارآمد و غیر کارآمد و استفاده از سیستم های تشویق و تنبیه"، "فراهم نبودن بستر کار به دلیل وجود موانع از بالا دست"، "عدم تمایل مسئولین برای حل مشکلات و شاید مهم نبودن این امر برای آنها"، "پرشدن جایگاه های مدیریتی توسط افراد جاه طلب نه دلسوز برای تصمیم گیری صحیح" و "تسلط سیستمهای مدیریتی مشکلداری بر پزشکان" از عوامل مدیریتی مهاجرت متخصصین برشمرده شده است.

عدم توجه به متخصصین و به ویژه متخصصین جوان توسط نظام اداری حاکم نیز مزید بر علت است: "در همه ی برنامه ریزی ها جامعه را به فرد ۵۰ ساله فرض میکنند که میتونه هر طوری شده گلیم خودش رو از آب بیرون بکشه ولی به جوان بخواد بدون پشتوانه پدر و مادر یا به سرمایه باد آورده از صفر شروع کنه امکان ندارن، غیرممکن هست از صفر یعنی بتونه اجاره مسکن و مایحتاج زندگی و هزینه رفاه و تفریح رو دربیاره و بتونه وام مطب و تجهیزات رو هم بده".

"با احترام به تجارب و زحمات تمام پیشکسوتان ولی متاسفانه شاهد حضور برخی از این عزیزان در سازمان ها به عنوان مانع رشد جوانان با استعداد و توانمند و پرانرژی هستیم که موجب ناامید شدن جوانان و سرکوب گری آن ها شده لذا فرد جوان به دنبال مکانی دیگر که تو سعه دهنده و رشد دهنده وی باشد به سمت مهاجرت روانه می گردد."

#### ۱.۱.۳.۶. ضعف در مدیریت نخبگان

"شفاف نبودن قوانین موجود" و "عدم وجود برنامه صحیح در جهت بکارگیری این افراد" از ضعف سیستم ها در جذب و بکارگیری متخصصین محسوب می شود.

#### ۱.۱.۴. عوامل سیاسی

##### ۱.۱.۴.۱. محدودیت در تعاملات بین المللی

"عدم ارتباط مستمر با مراکز علمی خارج از کشور" و "بی توجهی به اعزام اعضای هیأت علمی به دوره های آموزشی خارج از کشور و عدم اعطا بورس کوتاه مدت" در مهاجرت متخصصین به ویژه اعضای هیئت علمی علوم پایه تاثیر گذار است.

##### ۱.۱.۴.۲. تبعیض و فرصت های نابرابر

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

"وجود رانت های استخدامی و آموزشی" و "وجود سیستم سهمیه ها. ( سهمیه ها که بزرگترین خطای آموزشی تاریخ ایران است باعث شده تا عدالت آموزشی نابود شود. ) این سهمیه که نوع نامطلوب دیگران تحت عنوان سهمیه هیات علمی هم اضافه شده است هر چه سریعتر حذف شود به نفع کشور است."

"تفاوت بسیار بین جایگاه های علمی، برای مثال بین درآمد در رشته های علوم پایه و بالینی تفاوت بسیار است و این در حالی است که در کشور های دیگر سطح درآمد این دو گروه این قدر تفاوت ندارد."

## ۱.۲. عوامل جاذبه کشورهای مقصد

### ۱.۲.۱. شرایط کشورهای مقصد

در کل ساختارهای اجتماعی و اقتصادی کشورهای مقصد نیز در جذب نخبگان تاثیرگذار است. همچنین عصر ویژگی های ارتباطات و اطلاعات خود مشوق و زمینه ساز میل افراد به جابجایی و مهاجرت است. همچنین جهانی شدن باعث می شود افراد بیش از قبل، شرایط کشور و جامعه محلی خود را با سایر جوامع مقایسه کنند و

"بررسی محتوای رسانه های اجتماعی و نظرات مهاجرین خارج از کشور اغلب بیانگر این واقعیت است که شرایط اجتماعی و اقتصادی بهتر و امنیت روانی یکی از علل رشد مهاجرت به کشورهای غربی در سالیان اخیر بوده است."

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" و "احترام عمومی بیشتر و درآمدی بالاتر نسبت به بسیاری مشاغل دیگر، چه دوران تحصیل چه بعد از آن و کیفیت زندگی وامکانات که از ایران به مراتب بهتر است"، از جذابیت های کشورهای مقصد برای مهاجرت به شمار می رود.

### ۱.۲.۲. استقبال کشورهای مقصد

"امتیازات مادی و معنوی اعطا شده از سوی کشورهای مقصد و مهاجر پذیر" به نخبگان در این زمینه تاثیرگذار است. علاوه بر شرایط کلی بهتر در جوامع مقصد، این کشورها نخبگان و متخصصین را به شکل خاص مورد توجه قرار می دهند. "در همین شرایط بسیاری از کشورها حتی کشورهای حاشیه خلیج فارس برای این گروه از نخبگان فرش قرمز پهن می کنند تا جوان تحصیل کرده اطمینان داشته باشد که حداقل شرایط بهتری از نظر شغل و درآمد و طبقه اجتماعی را دارد."

"ممکن است بیرون از ایران هم خبری نباشه ولی تبلیغات زیاد هست. از طرفی بعضی مسائل جزئی در جوامع غربی رعایت می شه که اینجا هم قانون هست ولی مورد توجه قرار نمی گیره که همین ها باعث جذابیت کشورهای دیگه برای مهاجرت می شه".



پیامدهای  
مهاجرت نخبگان

## پیامدهای مهاجرت نخبگان

## ۱.۳. تهدیدهای مهاجرت نخبگان

## ۱.۳.۱. ازدست رفتن نیروهای انسانی باکیفیت

## ۱.۳.۱.۱. جایگزینی افراد ناشایست

"کاهش مدیران باسواد در آینده مدیریتی کشور" و "کاهش نیروهای مدیر نخبه در سطوح مدیریتی کشور و افتادن مملکت دست بی سوادان" هم از نتایج مهاجرت متخصصین به شمار می رود: "نیروهای اهل تلاش و ریسک کن دارن میرن، تهدیدی بیشتر از این؟!"

"در کوتاه مدت ممکن است مشکلات ناشی از خروج یا مهاجرت نخبگان کمتر خود را نشان دهد. اما در طولانی مدت باعث کاهش کیفیت تحقیقات و همچنین آموزش در حوزه سلامت می گردد و این امکان وجود خواهد داشت افرادی که از لحاظ پژوهشی و آموزشی که به نسبت توان کمتر داشته در جایگاه نابجا قرار گرفته و هرچه بیشتر باعث افت کیفیت آموزش و تحقیقات شوند. البته چنین افرادی معمولاً برای حفظ جایگاه خود در پی کاهش توان دیگر افراد و بخش ها نیز هستند و به فکر توسعه فکری و علمی مجموعه خود نمی باشند، چرا که ماندگاری آنها در گرو عدم توسعه و افزایش توانایی در حوزه مربوطه و دیگر حوزه ها خواهد بود."

"حذف فرصت های برنامه ریزی درازمدت" به دلیل تخصصی بودن نوع کار از آسیبهای دیگر مهاجرت متخصصین به شمار می رود.

"نیروی متخصص و با کیفیت ارزشمندترین سرمایه هر نظام و مهمترین عامل رشد و توسعه در نظر گرفته می شود. نیروی انسانی متخصص ماحصل سال ها تلاش و هزینه نظام آموزشی کشور است که می تواند با مدیریت و حکمرانی خوب، موجبات توسعه کشور را فراهم کند"

"از آنجاییکه یکی از مهم ترین منابع ثروت کشور ها، منابع انسانی آن کشور به ویژه متخصصین و نخبگان آن کشور می باشد، با مهاجرت این سرمایه ها عملاً اصلی ترین ابزار توسعه را از دست خواهیم داد و با از دست دادن این ابزار و هدف اصلی توسعه، به تدریج شاهد کاهش چشمگیر رفاه و رشد اقتصادی خواهیم بود. این کاهش منجر به رخداد مشکلات و معضلات متعدد در تمامی امور به خصوص نظام سلامت می شود، بطوریکه با گذشت زمان، آسیب پذیری بخش اعظمی از جامعه تشدید خواهد شد تا جایی که ممکن است دیگر مقابله با این آسیب ها و رفع آن ها امکانپذیر نباشد"

با مهاجرت "تولید سرمایه های جدید انسانی و خلاقیت نظام سلامت به دنبال کاهش تنوع اندیشه ها و یک دست شدن افکار و اندیشه ها در بین نیروهای موجود، به خطر خواهد افتاد" و این امر در روند کلی توسعه تاثیرگذار خواهد بود.

"از طرف دیگر سرمایه های فکری که این افراد با خود از کشور می برند به شدت بر توازن فکری-علمی به عنوان بازوهای رشد کشور در حیطه سلامت تاثیر منفی خواهد گذاشت". "تاثیر بلند مدت (این مهاجرتها) که فاجعه آور برای یک جامعه می باشد از دست دادن نیروی انسانی کارآمد (است) که تاثیر بر همه امور فرهنگی اجتماعی اقتصادی و سیاسی و ضعف همه جانبه در کشور خواهد داشت".

### ۱.۳.۱.۲. افت سطح علمی دانشگاه ها

"در صورت عدم وجود نخبگان در سیستم های تصمیم گیری، آموزشی و ... پرورش نیروهای جوان برای آینده دچار خدشه می گردد". "ضعیف پتانسیل های فکری کشور" در دانشگاهها، "کاهش سطح علمی دانشگاهی خصوصا سطح هیات علمی"، سطح دانشگاهها را تنزل می دهد. "با خارج شدن افراد متخصص مجبور به استفاده از نیروهایی میشویم که برای آن جایگاه کارآمد نیستند".

"فقدان نیروهای قوی و توانمند بر قدرت سیاست گذاری و تربیت نیروی توانمند تاثیر جدی خواهد داشت".

در بعد دانشجویان ورودی هم مسئله قابل توجه است: "خلا خروج نیروی انسانی متخصص و با کیفیت با افزایش ورودی دانشگاه ها و پذیرش دانشجو جبران می شود. اتفاقی که در سالیان اخیر به طور فزاینده ای رشد داشته است، پذیرش داوطلبان با رتبه های پایین تر در دانشگاه های تراز اول کشور در سال های آینده، موجب بروز بحران های بعدی خواهد شد. در واقع پیامد بعدی خروج نیروی متخصص و با کیفیت، جایگزین شدن نیروی انسانی، با سطح علمی پایین تر است که تبعات نگران کننده بیشتری به همراه خواهد داشت و به مرور زمان موجب تسریع روند خروج نیروی متخصص، دلسردی و ناامیدی در قشر تحصیلکرده و متخصص خواهد شد."

### ۱.۳.۱.۳. افت ذخیره ژنتیک کشور

"تاثیر بلند مدت مهاجرت متخصصین، کاهش ضریب هوشی، نیروی با مهارت و با سواد در کشور" و "افت ذخیره ژنتیک کشور و کاهش توان ذهنی و فکری جامعه می باشد".

"در بلند مدت، جامعه تعداد قابل تاملی از افراد قابل اطمینان و با سواد و مخصوصا پرتلاش را از دست خواهد داد"

"خروج نخبگان از کشور موجب تغییر ژنوم سالم کشور و تغییرات اپی ژنیک جدی در نسل های اتی کشور خواهد شد"

### ۱.۳.۲. هدر رفت منابع آموزشی

برای تربیت یک متخصص به ویژه در حوزه آموزش پزشکی، به دلیل سالهای زیاد تربیت متخصصین از یکسو و امکانات و تجهیزات آموزشی از سوی دیگر، هزینه های زیادی به سیستم آموزشی تحمیل می شود. "در دراز مدت، ازدست رفتن سرمایه های اقتصادی (هزینه نظام آموزش برای پرورش یک نفر کادر درمان، برگشتی نداشته)" قابل توجه است.

"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 IQ پایین تر، از نتایج مهاجر متخصصین است

### ۱.۳.۳. چالشها برای نظام سلامت

#### ۱.۳.۳.۱. افت کیفیت خدمات بهداشت و درمان

"تأثیرات خروج نیروی انسانی متخصص و کارآمد در حوزه نظام سلامت که با سلامت عموم جامعه در ارتباط مستقیم است، به مراتب بیشتر و عمیق تر (از سایر متخصصین است.

.... با خروج نسبت قابل ملاحظه ای از استعداد ها و متخصصان علوم پزشکی از کشور، در کوتاه مدت کیفیت ارائه خدمات پزشکی و مراقبت های بهداشتی تحت تاثیر قرار میگیرد. همزمان با افزایش سن جمعیت، بروز بیشتر بیماری های مرتبط با سالمندی و نیاز بیشتر به خدمات بستری، نیاز به نیروی متخصص ماهر افزایش می یابد. در حالی که با خروج نیروی انسانی در وهله اول، نابرابری در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی بروز پیدا می کند. توزیع ناعادلانه و نامتوازن نیروی انسانی موجب افزایش بار مراجعان به مراکز درمانی در مراکز استان ها و شهرهای پرجمعیت می شود. کاهش بهره وری و تاب آوری نظام سلامت در برابر بحران های پیش رو یکی دیگر از عواقب خروج نیروی انسانی باکیفیت از نظام سلامت است."

مهاجرت نخبگان حیطة پزشکی، موجب تضعیف سیستم بهداشتی و درمانی در ارائه خدمات شده که در خط اول جامعه و مردم آسیب می بیند"

و افت کیفیت خدمات، نارضایتی از نظام سلامت را به دنبال خواهد داشت.

"در درازمدت همچنین با توجه به کاهش سطح IQ کلی پزشکان، کاهش کیفیت خدمات پزشکی ارابه شده به مردم اتفاق خواهد افتاد."

"تحت تاثیر قرار گرفتن کیفیت خدمات که تا دیروز توسط این افراد به جامعه ارائه می شد ولی حالا حضور این افراد در بلند مدت در صورت عدم چاره اندیشی به شدت بر ابعاد نظام سلامت تاثیر خواهد گذاشت."

در حوزه بالین نیز همین گونه است: "مهاجرت افراد متخصص باعث کمبود نیرو در زمینه درمان میشود و جایگزینی افراد نامتخصص که در قالب دوره های کوتاه آموزش میبینند (جذب کمک پرستار که در بخش ها کار های پرستاری انجام میدهند) و وارد بالین میشوند کیفیت درمان را کاهش داده و جان انسان ها را در معرض خطر میگذارد."

### ۱.۳.۳.۲. تشدید نابرابری سلامت

کمبود متخصصین عرصه سلامت از یکسو و کاهش کیفیت نیروها در درازمدت از سوی دیگر باعث می شود که همه مردم نتوانند از خدمات سلامت استفاده کنند. "افزایش نابرابری سلامت و خالی ماندن مستمر مناطق محروم" از اصلی ترین پیامدهای درازمدت مهاجرت متخصصین است.

### ۱.۳.۴. عقب ماندگی در رقابت بین المللی

رقابت و "حضور در مجامع بین المللی فرصت مناسبی برای ایجاد افق های جدید همکاری در دنیا فراهم می کند"

که نیروی انسانی ضعیف و ناکارآمد این امکان را سلب می کند. در واقع وقتی که متخصصین یک جامعه مهاجرت می کنند، منافع آنها هم به کشور مقصد منتقل می شود.

"صرف هزینه برای پرورش استعداد های علمی و اخلاقی و در نهایت به علت عدم توان استفاده از آنها، این افراد در کشورهای دیگر خدمت کرده و باعث پیشرفت آنها شوند."

"تقویت سایر کشورها با استفاده از نخبه ای که برای او هزینه نکرده اند ولی می توانند آنرا بکارگیری کنند" و "استفاده از پتانسیل نخبگان ایرانی در جهت توسعه کشورهای بیگانه" باعث عقب افتادگی در رقابت بین المللی می شود.

"با مهاجرت متخصصین، برنامه ریزی کشورهای مقصد برای جذب متخصصین جدی تر هم می شود: "تنها مزیت خروج نخبگان و عدم بازگشت تنها نشان دادن توان علمی و تحقیقاتی نخبگان کشور به دیگر کشورها خواهد بود و این خود باعث می شود دشمنان در جهت هر چه بیشتر خروج بیشتر این افراد برنامه ریزی و سیاستگذاری کنند، زیرا آنها خواستار کشوری پیشرفته و مستقل نیستند."

### ۱.۳.۵. تشدید احساس یاس و ناامیدی

" کاهش سطح امید به آینده، مهاجرت نخبگان نه تنها از جایگاه خود فرد برای کشور خوب نیست، بلکه به دلیل تاثیرگذاری این افراد و الگو بودن آنها برای خانواده ها و دیگر مردم، خسارت جبران ناپذیری به نیروهای جوان تر در ابعاد علمی و آموزشی می شود."

#### ۱.۳.۵.۱. ایجاد احساس یاس و ناامیدی در احاد جامعه

مهاجرت متخصصین عمومی "تاثیر منفی توأم با ایجاد ناامیدی بر افکار جامعه" می گذارد. "حس ناامیدی در سایر مشاغل و حرفه هایی که ممکن است فقط مشاهده گران باشند (مشاغل مرتبط مانند تولید کنندگان لوازم ...) نیز از آثار مهاجرت متخصصین است.

"بی انگیزی در نیروهای آینده برای پیشرفت"، "پایین آمدن حس رقابت در جامعه و بالا رفتن رقابت در خروج از کشور"، و "تضعیف روحیه افرادی که به هر دلیل مهاجرت نمی کنند و احساس جاماندگی دارند" همچنین "ایجاد موج ناامیدی نسبت به اصلاح امور در بین نخبگان و کسانی که به هر دلیل از مهاجرت بازمانده اند از تاثیرات مهاجرت بر سایر نخبگان است.

#### ۱.۳.۵.۲. کاهش احساسات وطن دوستانه

در درازمدت مهاجرت متخصصین باعث "تخریب شاخص ارزشمند ملی گرایی و میهن دوستی" و "کاهش دلبستگی به کشور" در جامعه می شود.

#### ۱.۳.۵.۳. چالشهای الگوپذیری نسل جوان

در تاثیر کوتاه مدت مهاجرت میتوان به عدم انگیزه تحصیل سایر افراد در دانشگاه های علوم پزشکی کشور و ترغیب آنها به مهاجرت اشاره کرد

"تاثیر کوتاه مدت بصورت جو ناامیدی در جامعه و تاثیر بر دیگر افراد جامعه" و "ایجاد یاس و ناامیدی در دانشجویان در حال تحصیل و پزشکان جوان" اشاره کرد.

از سوی دیگر وقتی که الگوهای قالا احترام نسا جوان دانشگاهی مهاجرت کنند به مرور شاهد مشکل در الگو سازی و الگوپذیری و وجود الگوهای چند بعدی برای نسل جوان در دانشگاهها خواهیم بود. "کاهش الگوهای نسل جوان" در دراز مدت باید مورد توجه قرار گیرد.

#### ۱.۴. فرصت های مهاجرت نخبگان

مهاجرت متخصصین می تواند فرصتهایی را نیز برای جامعه مبدأ ایجاد کند: "برقراری روابط بین المللی با سایر کشورها به واسطه مهاجرین ایرانی" و "آشنایی با علوم و فنون روز و در اختیار گذاردن آنها در صورت بازگشت به ایران (درازمدت)".

البته مهاجرت فرصت نیز محسوب میشود چرا که عده ای از نخبگان مهاجر باعث انتقال علم به کشور و افزایش سطح سواد کشور میشوند "بعلاوه نخبگان می توانند در مسیر تعاملات بین دو کشور باعث رشد و بالندگی داخلی شوند (در صورت حمایت)".

نکته ای که در مورد فرصتهای ایجاد شده توسط مهاجرت متخصصین حائز اهمیت است این است که: "فرصتش برا جامعه در صورتی هست که این فرد با دانش جدیدی که آموخته بخواند برگردد و به جامعه خدمت رسانی کند". و یا اصلاً مایل به ارتباط با ایران و جامعه علمی داخل باشد. این مسئله در مورد ایران صدق نمی کند: "در بلند مدت در صورتی که نخبگان به کشور بازگردند (که البته برنخواهند گشت)، می توانند به مسیر پیشرفت کشور در نظام سلامت کمک کنند"

راهکارهای مدیریت  
مهاجرت نخبگان



## راهکارهای مدیریت مهاجرت نخبگان

### ۱.۵. شناخت دقیق مسئله

بدون شناخت دقیق مسئله نمی توان برای آن برنامه ریزی کرد. "اولین قدم برای مدیریت صحیح این پدیده اجتماعی، پذیرش واقعیت از سوی مدیران و سیاست گزاران در کشور است. خروج نیروی انسانی متخصص یک تهدید جدی برای توسعه کشور است و خلاء خروج این حجم از نیروی انسانی متخصص و فنی، به راحتی قابل جبران نخواهد بود. لذا برای مدیریت این پدیده، نیاز به برنامه ریزی های بلند مدت وجود دارد. هیچ راهکار کوتاه مدتی موثر نیست. برنامه ریزی برای توسعه نیازمند سالها تحقیق و بررسی است تا موانع و ساز و کارهای مدیریت یک پدیده اجتماعی مثل مهاجرت شناسایی شود."

"بزرگترین راهکار: وجود اطلاعات دقیق و درست از کمیت مهاجرین و کیفیت مهاجران و دلایل مهاجرت با نظام رصد اطلاعاتی قوی، راه اندازی سامانه های جامع اطلاع از وضعیت فارغ التحصیلان رشته های مختلف علوم پزشکی و تعامل مستمر با آنان، استفاده از اطلاعات مهاجرین و فارغ التحصیلان در سیاستگذاری های کلان نظام آموزشی و درمانی و توزیع نیروها و آگاه نمودن و حساس نمودن مسوولان عالیرتبه نظام به پدیده فرار مغزها در جهت اتخاذ راهکارهای مناسب و عملیاتی سازی آنهاست"

بنابراین "ریشه یابی این مسئله با انجام تحقیقات سیستماتیک" در رأس کارهای قابل انجام برای این پدیده است.

### ۱.۶. اصلاح نظام پرورش و حمایت از نخبگان

#### ۱.۶.۱. شناخت و جذب نخبگان

برای استعدادیابی اصولی تمام سازمانهای آموزشی از سنین پایین تر باید این دغدغه را داشته باشند. مثل مدارس و حتی سنین قبل از مدرسه:

"برای بلند مدت حتما نیاز است از مدارس استعدادهای درخشان شروع کرد که متاسفانه در کل کشور به جز تهران مشهد اصفهان و تبریز به وضع بسیار اسفناکی رسیده اند که بنده معتقدم کاملا عمدی بوده و هیچ برنامه ریزی صحیح در حال حاضر برای پرورش این استعدادها وجود ندارد مگر خانواده های ثروتمند که از عهده کلاسهای گران قیمت المپیاد و کنکور و ... برآیند. که با برنامه ریزی برای برگزاری کلاسهای تقویت استعدادها و کارگاههای مهارتی میتوان اصلاحاتی انجام داد."

"توجه به نیازهای این افراد از قبیل نیازهای مالی و نیازهای مرتبط با پژوهش و تحقیق و فراهم آوردن زیرساخت های لازم"

### ۱.۶.۱.۱. تعریف نخبگی

"در ابتدا پیشنهاد می گردد واژه نخبه تعریف گردد، بطور مثال فردی که در خارج از کشور تحصیل کرده است نخبه است؟ آیا فردی که که تعدادی مقاله منتشر کرده است نخبه است؟ آیا کسی که معدل بالا دارد نخبه است؟ و سوالات دیگر، به نظر ابتدا باید در این خصوص هم تصمیم گیری شود و حداقل بطور کوتاه مدت از خروج نخبگان واقعی جلوگیری شود، گرچه خروج هر ایرانی که به هر دلیل و نارضایتی باشد پسندیده و مورد تایید نیست. چون ایران برای تمامی ایرانیان است."

### ۱.۶.۱.۲. جذب نخبگان

"برای برنامه کوتاه مدت، [باید] توجه اصلی به .... برنامه ریزی بهتر برای اوقات دانشجویان نخبه و امکانات برای این دانشجویان در نظر گرفت"

باید "شرایط رفاهی بهتری برای متخصصان و نیروی کار جوان در نظر گرفته شود تا امکان بروز استعدادها و شکوفایی آنها فراهم شود. بکارگیری نیروی های متخصص جوان در پست های مدیریتی و ستادی در کنار نیروی با تجربه می تواند فرصت های بی نظیری برای رشد و توسعه فردی و سازمانی باشد"

"از آنجاییکه مهمترین علت مهاجرت نخبگان را می توان وجود مشکلات اقتصادی دانست، پیشنهاد می شود با جذب متخصصین و نخبگان در مشاغل مهم و مرتبط با تخصص آنها، علاوه بر توجه به نظرات و ایده های علمی، تخصصی و خلاقانه آنها و همچنین اطمینان خاطر دادن به آنها بابت دستیابی به آینده ای روشن، زیر ساخت هایی مهیا و فراهم شود تا فرد نخبه در شغل خود بتواند با آزادی عمل و اطمینان بیشتری تخصص خود را بکار گیرد و آنها اجرایی کند و در کنار آن با متناسب سازی حقوق و مهارت فرد نخبه انگیزه بیشتری ایجاد شود برای ماندن فرد نخبه و به دنبال آن پیشرفت روزافزون فردی و جمعی."

مشکلات مربوط به استخدام هم باید مورد توجه قرار گیرد. "شرایط جذب نیروی متخصص جوان بازنگاری شود". "فراهم آوردن شرایط مناسب برای کار و مشارکت آنها در سطح کلان"، "تضمین آینده شغلی با جذب و بکارگیری نیروهای متخصص"، "وجود کانون های مشاوره نخبگان در کنار مراکز مدیریتی" باید مورد توجه قرار گیرد. "کمبود نیروها در بخش ها غوغا میکند ولی همچنان استخدامی در کمترین تعداد ممکن است"

## ۱.۷. استقرار و تقویت نظام نوآوری

### ۱.۷.۱. تقویت تعاملات بین المللی

#### ۱.۷.۱.۱. ارتباط با دانشگاههای خارج از کشور

دانشگاههای مطرح بین المللی، از ظرفیتهای اختصاصی ای برخوردارند که تعامل با آنها می تواند بخشی از تمایلات علم طلبی و روحیه پیشرفت اعضای هیئت اقلان کند. این امر می تواند " می تواند موجب تقویت انگیزه و علاقمندی نیروی کار در داخل کشور شود".

باید "امکان ادامه تحصیل، فرصت تحصیلی در خارج از کشور و ارتباط با دانشگاه های خارج از کشور تسهیل شود تا بتوان از ظرفیت های علمی دانشگاه های معتبر خارج از کشور به نحو مناسبی استفاده کرد".

"برگزاری دوره های آموزشی مشترک با متخصصان خارج از کشور، انتقال تجربیات و انجام پژوهش های مشترک در مرزهای دانش"، "امکان تحصیل رایگان در دانشگاه های برتر دنیا و بازگشت به کشور، ارتباط دانشگاه های علوم پزشکی با دانشگاه های برتر دنیا"، "سهیم شدن اساتید در تعاملات با دانشگاه های خارجی، حمایت از بورسهای و فرصت مطالعاتی اساتید" از راهکارهای این حوزه دانسته شده است.

#### ۱.۷.۱.۲. ارتباط با نخبگان ایرانی خارج از کشور

استفاده از ظرفیت نخبگان مهاجرت نموده به منظور انتقال تجربیات آنان و به روز نمودن علم متخصصین داخلی و استفاده در جهت انجام پژوهش های بین المللی " و " استفاده از مشارکت بیشتر این افراد در حوزه های مختلف نظام سلامت " در این زمینه مفید است.

### ۱.۷.۲. تقویت ارتباط دانشگاه و صنعت

" شریک دانستن بخش نخبه ی علوم پزشکی در پیشرفت صنعت و اقتصاد کشور و ارزش گذاری بر این شراکت خردمندانه " می تواند از زوایای مختلف، راهکاری برای حل این مسئله محسوب شود.

دغدغه های پژوهشی از دغدغه های لاینفک یک عضو علمی در دانشگاه است. "تسهیل فرآیند های پژوهشی و آموزشی برای افراد علاقه مند و نخبه در جهت توسعه سیستم بهداشتی درمانی و تمرکز برای پرورش نسل بعدی پزشکان و اساتید دانشگاه"، "ایجاد مسیر هموار جهت رشد و پژوهش علمی"، "افزایش بودجه تحقیقاتی"، "ارزش گذاری به نوآوری ها"، "اختصاص منابع مالی برای گروه های حساس و پر اهمیت در جهت بهبود وضعیت تحصیل و پژوهش " از راهکارهایی است که در حوزه پژوهش می تواند برای پیشگیری از مهاجرت مفید باشد.

### ۱.۷.۳. اصلاحات نظام آموزش

نظارت بر آموزش، پرهیز از نگاه پزشکی محوری، موزش کاربردی و بومی‌گزینی از توصیه‌های شرکت کنندگان در جمع‌سپاری به شمار می‌رود: "برای برنامه کوتاه مدت توجه اصلی به برنامه‌های دانشکده‌ها و نظارت بیشتر بر آموزش انجام شود."

"عدالت آموزشی"، "از بین رفتن نگاه پزشکی محوری و پزشکی‌سالاری در نظام آموزشی بهداشتی و سلامتی کشور و ارزش‌گذاری به تمام اقشار تحصیل‌کرده و نخبه‌ی پزشکی، "رفع تبعیض بین اقشار مختلف تحصیل‌کرده و ارجح نهادن قشری بر دیگری که موجب سرخوردگی و بروز یاس و دل‌سردی در بین دانشجویان و نخبگان علوم پزشکی می‌شود"، "شرایط تحصیل درمقاطع بالا بهتر و شیفتهای شب معقول و آموزش درست غیر پادگانی،" و "اجرای عدالت و جلوگیری از تبعیض و وارد آوردن فشارهای روانی در نظام آموزشی و در طی تحصیل" از اقداماتی است که در حوزه آموزش پیشنهاد شده است.

"بومی‌گزینی ظرفیت‌های علوم پزشکی و توزیع عادلانه نیروها با هدف تطابق بهتر سطح انتظار و توقعات فرد با واقعیات (بالتبع فارغ‌التحصیلی که زاده شهرهای بزرگتر است حاضر نیست در شهرهای کوچکتر شاغل به کار و آرایه خدمات گردد و سطح انتظارات او با واقعیات تطابق نداشته و نتیجه اش مهاجرت می‌شود)" "پذیرش و تربیت دانشجوی بر اساس نیاز کشور" و "فراهم‌سازی بستر تحصیل کاربردی و سپس زمینه‌ی مناسب تحقیق و آموزش" باید مورد توجه قرار گیرد.

### ۱.۸. اصلاح نظام اداری و شایسته‌سالاری

اصل شایسته‌سالاری در حوزه‌های مختلف کاری، آموزشی و ... باید مورد توجه قرار گیرد. از جمله: "حذف سهمیه‌ها و ارزش‌گذاری به‌ازمون‌های استخدامی" و "اجرای عدالت و جلوگیری از تبعیض و وارد آوردن فشارهای روانی در جذب و استخدام نیروها و نیز پس از استخدام نیروها".

"شایسته‌سالاری و توجه به تخصص و استعداد‌های موجود در افراد نقش بالاتری در جذب نیروی انسانی داشته باشد. از نظرات کارشناسی و فنی نیروهای کارآمد در تصمیم‌گیری‌های کلان و خرد استفاده شود. 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 شود".

"حذف و کاهش سیستم‌های گزینشی طولانی فعلی و بررسی عملکرد فرد در مقام کاری به عنوان ملاک ارزیابی و ارزشیابی" باید مورد توجه قرار گیرد. "جهت ارتقا امکانات و حقوق افراد تدبیری بی‌اندیشید و برای کار در این حیطه صلاحیت علمی افراد را در نظر بگیرید نه صلاحیت ظاهری و نسبت‌های خانوادگی".

"تقویت سندیکاهای شغلی و حرفه‌ای با رعایت اصل مدیریت دوره‌ای و محدودیت دوره انتخاب افراد به دو دوره برای جلوگیری از ایجاد رانت و باندهای مافیایی" از پیشنهادهای این حوزه است.

## ۱.۹.۱. ارتقای جایگاه و حفظ کرامت نیروی انسانی

### ۱.۹.۱.۱. اعتلای شان اعضای هیات علمی

توجه به شان یک عضو هیئت علمی که پس از گذران سالهای متمادی که صرف کسب دانش کرده است از ابعاد متفاوتی برخوردار است. یک عضو هیئت علمی نباید انقدر درگیر چگونگی گذران روزمره زندگی و رفع نیازهای اولیه خود و خانواده باشد که این مسئله به یک دغدغه قابل تامل برای وی تبدیل شود. این مسئله در شان وی نیست از طرف دیگر در نحوه مدیریت کردن یک عضو هیئت علمی هم باید به شان و جایگاه وی توجه شود. عضو هیئت علمی یک کارگر یا کارمند سطوح پایین سازمانی نیست که نحوه مدیریت کردن وی به شکل مدیریت عملیاتی باشد.

"ارزش نهادن به اعضای هیئت علمی"، "توجه به معیشت و تامین مسکن متناسب با شأن اساتید"، "کاهش ساعت کاری اعضای هیات علمی"، "شناسایی افراد برجسته و خبره در هر حیطه پزشکی و حمایت تمام و کمال از آنها در جهت رفاه مالی و نداشتن دغدغه های بی جا" از موارد ذکر شده در توجه به شان یک هیئت علمی دانشگاه است.

اعضای هیئت علمی و متخصصین حوزه سلامت از نیروهای متخصصی به شمار می روند که وقت و زندگی خود را صرف اعتلای سلامت جامعه کرده اند و نگاه بی مهر نسبت به آنها در جامعه می تواند آنها را دلسرد کرده و به مهاجرت آنها بیانجامد. به نظر می رسد بخشی از جامعه بدون توجه به شرایط یک هیئت علمی و یا تخصص متخصصین، آگاهانه یا ناآگاهانه سعی در تخریب این قشر دارند.

"مبارزه با مافیای پزشکی" و "تمرکز هدفدار رسانه ها در تخریب پزشکان" می تواند به بهبود این نگاه کمک کند.

### ۱.۹.۱.۲. تامین رفاه دانشجویان

حل مشکلات معیشتی دانشجویان به ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی، باید مورد توجه قرار گیرد. "برای شروع لازم است تا فضای نظام سلامت از نظر روانی بهبود یابد. وضعیت شغلی و روانی دانشجویان رزیدنتی، دکتری تخصصی از نظر کیفی بهبود یابد" و "همکاری فشرده و صمیمانه مسئولین با نمایندگان دانشجویان برای رفع مشکلات" صورت پذیرد

### ۱.۹.۱.۳. حمایت از شاغلین مناطق محروم

بدیهی است شرایط زندگی در مناطق محروم سختی های خاص خود را دارد "بهبود کیفیت زندگی افراد در مناطق کمتر برخوردار یا پاداش های مالی و..." می تواند در حمایت از این شاغلین موثر باشد.

با وجود رضایت نسبی متخصصان، پزشکان عمومی از جایگاه شغلی و اقتصادی مناسب برخوردار نیستند. "اهمیت و جایگاه پزشک عمومی و خانواده کمتر از متخصص نیست".

#### ۱.۹.۴. اصلاح نظام پرداخت

پرداخت به پز شکان عمومی باید اصلاح شود. "راه حل کوتاه مدت: اصلاح ظاهری قانون طرح پز شکان که حسابی از شون کار بخوان ولی واقعا حسابی هم پول بدن نه اینکه بیگاری بکشن که چیزی جز افسردگی و تنفر نسبت".

"معافیت مالیاتی" هم در این زمینه بی تاثیر نیست.

برای خدمات سلامت باید "تعرفه واقعی" تدوین شود. "توجه به تورم در تعیین تعرفه ها" مهم است: "تعرفه های نظام پزشکی فقط وقت تلف کردن مدیران هست و کوسی تبعیت از این اعداد خنده دار در ویزیت ساده نمیکند".

به ازای همه سالهای صرف شده برای تحصیل علم و سختی های گذرانده شده "حقوق هیئت علمی باید به مراتب از بقیه مشاغل بالاتر باشد"

همچنین تدابیری مانند "حذف مالیات بر درآمد نخبگان برای چند سال اول خدمت که هنوز توان مالی وجود ندارد" می تواند موثر باشد.

#### ۱.۱۰. تعهد سیاستگذاران کلان

تعهد سیاستگذاران کلان کشور و توجه به مسئله مهاجرت نخبگان بعنوان یکی از مسئله راهبردی کشور که نیازمند مداخله مبتنی بر شواهد علمی و برنامه ریزی دقیق دارد، مورد توجه تعداد زیادی از صاحب نظران قرار گرفته است. در این زمینه برخی متخصصان معتقدند: "صلاح مملکت خویش خسروان دانند" و "چو دانی و پرسی سواست خطاست".

"پاسخ در تغییرات اساسی ارکان حاکمیت است و قابل بحث نمی باشد. تا زمانیکه حاکمیت علم قانون بر اساس شواهد علمی ایجاد نشود و حسب سلیقه شخصی افراد و نه شواهد علمی اداره مملکت باشد، قطعاً تغییری اتفاق نخواهد افتاد و مهاجرت ادامه خواهد داشت".

"فقط کافی است که سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری در حوزه سلامت و نیز علم و فناوری بدون کم و کاست اجرا شود. متأسفانه جناح های مختلف در مجلس و دولت و ... علیرغم موارد مصرح در این سیاستها، بر اجرای دیدگاههای شخصی خود اصرار می ورزند"

"تا زمانی که مسائل علمی در حاشیه و تحت تاثیر مسائل دیگر باشد نمیتوان به بهبود امیدوار بود، باید این مسئله به طور ریشه ای حل شود و تا زمانی که مشکلات معیشتی و مالی همه اقشار حل نشود حتی بالا بردن دستمزد با توجه به نرخ تورم روزافزون هیچ گره ای را نمی گشاید".

بر اساس گام دوم بیانیه انقلاب اسلامی در این زمان بایستی جوان گرایی را یک از محورهای اصلی توسعه و پیشرفت کشور قرار داد و به نخبگان فضای رشد کافی داده شود تا بتوانند در آینده با کسب تجارب غنی و متنوع مدیران لایقی برای نسل بعد باشند.

#### ۱.۱۰.۱. تقویت امید به آینده

نبود امید به آینده، از دلایل مهاجرت متخصصین دانسته شده و از همین رو از نظر متخصصین، تقویت امید به آینده در حوزه های مختلف، می تواند در مواجهه با پدیده مهاجرت موثر باشد.

"از آنجاییکه مهمترین علت مهاجرت نخبگان را می توان وجود مشکلات اقتصادی دانست، پیشنهاد می شود با جذب متخصصین و نخبگان در مشاغل مهم و مرتبط با تخصص آنها، علاوه بر توجه به نظرات و ایده های علمی، تخصصی و خلاقانه آن ها و همچنین اطمینان خاطر دادن به آن ها بابت دستیابی به آینده ای روشن، زیر ساخت هایی مهیا و فراهم شود تا فرد نخبه در شغل خود بتواند با آزادی عمل و اطمینان بیشتری تخصص خود را بکار گیرد و آنرا اجرایی کند و در کنار آن با متناسب سازی حقوق و مهارت فرد نخبه انگیزه بیشتری ایجاد شود برای ماندن فرد نخبه و به دنبال آن پیشرفت روزافزون فردی و جمعی".

"باید جامعه از حالت رکود و بی انگیزگی خارج شود که در حال حاضر به مسائل مالی در سطح وسیع کشور وابسته است".

"جوانان و نخبگان اگر احساس نمایند در کشور خودشان تمام لوازم رشد و خدمت مهیا شده است احتمالا کمتر به فکر مهاجرت خواهند افتاد".

"امید آفرینی عملیاتی در سطح جامعه با بهبود شاخص های اقتصادی کلی و مقابله اصولی با بنگاه های خبری مروج ناامیدی در داخل و خارج" می تواند باعث تقویت امید به آینده و جلوگیری از مهاجرت متخصصین شود.

#### ۱.۱۰.۲. پرهیز از راهکارهای تدافعی و غلط

"قطعا اقدامات عجولانه و بدون پشتوانه علمی مانند بستن مالیات و ... که در اخبار شنیده می شود، جهت جلوگیری از خروج نخبگان نه تنها موثر نبوده بلکه در برخی موارد انگیزه مهاجرت را بیشتر می کند. پس لازم است در محیطی سالم و باز و دیدن واقعیت ها و بدون هیچگونه تعصب و سوگیری در این خصوص تدبیر شود".

"شاید قوانین سختگیرانه برای خروج نیروی متخصص در ابتدای امر بتواند روند خروج را کندتر کند اما هرگز نمی تواند مشکل را حل کند چه بسا خود موجب بروز مشکلات دیگری شود".

"مطمئناً سخت کردن شرایط خروج از کشور نمیتواند راه گشا باشد. مثل این است که بجای درمان درد برای همیشه از مسکن استفاده کرد".

برخی معتقدند "متأسفانه این مشکل قابل حل نیست. چونکه شرایط مملکت روز به روز بدتر می‌شود و میل به مهاجرت بیشتر و بیشتر" بنابراین انجام هیچ کاری را در این حوزه موثر نمی‌دانند.

### ۳.۱.۱۰. الگو برداری از تجارب موفق بین المللی

در همه نظامهای دنیا، قشر متخصصین حوزه سلامت، از اهمیت اجتماعی و توجه اقتصادی برخوردارند. نگاهی به تجربیات موفق سایر کشورها در مدیریت اعضای هیئت علمی و نیز متخصصین و یا دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پزشکان طرحی، می‌تواند برای ایجاد رضایت شغلی در این اقشار موثر باشد. "ببینید سیستم امریکا و انگلیس ویا استرالیا چطور برای رزیدنت ها برنامه ریزی میکنه و با حقوقشون چطور میتونن زندگی کنن، در کانادا بالاترین درآمد برای پزشک متخصص و فوق تخصص هست و وکلای بسیار قوی دارند و به ندرت کسی میتواند سوشان (آنها را مورد پیگیری قضایی قراردهد) کند".

مدیران و برنامه ریزان "حداقل در زمینه علوم پزشکی نگاهی به بقیه کشورها بیندازید تا تدبیر و مدیریت نیروی انسانی در شرایط حاد و اهمیت به کادر درمان را از آنها بیاموزید".

در ادامه راهکارهای مدیریت مهاجرت نخبگان در دوره های زمانی کوتاهمدت، میانمدت و بلندمدت طبقه بندی شده و در قالب **جدول ۱** ارائه شده است.



## جدول ۱- راهکارهای کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت مدیریت مهاجرت نخبگان

راهکارهای کوتاه مدت	راهکارهای میان مدت	راهکارهای بلندمدت
<p>کمک به ترمیم دریافتی های اقتصادی متخصصین از طرقی مانند اصلاح دریافت مالیات این مشاغل</p> <p>دادن اختیار و قدرت عمل بیشتر به دانشگاهها برای اعمال عوامل انگیزشی در سطوح دانشگاه</p> <p>تدارک تمهیدات مالی و حمایتی برای دوره های کوتاه مدت اعضای هیئت علمی در کشورهای مختلف توسط دانشگاهها</p> <p>اولویت بخشی به فعالیتهای نوآورانه در مقیاسی که در حوزه اختیار سازمانها یا دانشگاهها می باشد</p> <p>حساس کردن مدیران در سطوح مختلف نسبت به گستردگی و تبعات پدیده</p>	<p>تعریف دقیق مسئله و تعیین مقیاس های احراز نخبگی</p> <p>تعیین بانک اطلاعاتی نخبگان کشور</p> <p>اصلاح نظام پرداخت به اعضای هیئت علمی و پزشکان طرحی (فارغ از کلیت جامعه) بر اساس شان آنها</p> <p>کاهش بروکراسی و فرایندهای مستهلک سازمانی جذب و ارتقای متخصصین</p> <p>تدارک حلقه های ارتباطی نخبگان با تصمیم گیران از طریق اتاقهای فکر دانشگاهها یا کانونهای مشاوره نخبگان در واحدهای مدیریتی</p> <p>تقویت واحدهای ارتباط با صنعت و افزایش کیفیت و اثربخشی فعالیتهای آنها</p> <p>تقویت روحیه همکاری بین وزاری مختلف در راستای استفاده مشترک از امکانات و ظرفیت های اقتصادی رفاهی، علمی و اندیشه ای همدیگر</p> <p>تقویت سندیکاهای شغلی و حرفه ای</p> <p>تدارک شرایط کاری و استخدامی بهتر برای متخصصین جوان</p> <p>تعامل بیشتر و عهد تفاهم نامه های مشترک بین دانشگاههای داخل و خارج با محوریت فعالیتهای مشترک</p> <p>بازنگری در قوانین مربوط به سهمیه ها</p> <p>پرهیز از شعار و لزوم کمک به توسعه کشور در سطوح سیاسی، اجتماعی و اقتصادی توسط همه سطوح سازمانی مدیریتی</p> <p>توجه به معضلات آموزشی و تلاش در راستای بهبود فضای آموزشی</p> <p>جهت دهی به سیاستهای کلان صدا و سیما و نهادهای فرهنگ ساز برای کاهش فرهنگ غریبگی اجتماعی و ترویج شعار "ایران برای همه ایرانیان"</p> <p>انجام و حمایت از پروژه های پژوهشی برای شناخت زوایای دقیق مهاجرت ، لزوم گزارش علمی به سیاستگذاران</p>	<p>حل مشکلات معیشتی جامعه به ویژه از طریق سیاستهای کلان کشور</p> <p>ایجاد فرهنگ ارزش مداری علم از طرق مختلف</p> <p>تعهد مدیران کلان کشور به مداخله مبتنی بر شواهد در امور مربوط به مهاجرت متخصصین</p> <p>تدارک قوانین برای حمایت بیشتر از متخصصین مناطق محروم</p> <p>تاکید بر تربیت دانش آموزان و حتی سنین قبل از مدرسه برای پرورش روحیه مشورت پذیری در مدیران آینده کشور</p> <p>حمایت و افزایش بودجه های تحقیقاتی دانشگاهها</p> <p>تمهید تدابیر قانون گذاری برای استفاده از نخبگان در اداره کشور</p> <p>حرکت به سمت توسعه یافتگی همه جانبه کلیت جامعه</p> <p>تلاش در راستای کاهش فشار بر قشر متخصص در همه سطح مدیریتی به ویژه سطوح بالای مدیریتی</p>

## بحث و نتیجه گیری

در حالیکه آمار دقیقی از مهاجرت متخصصین در دست نیست اما در بخش سلامت میزان تمایل به مهاجرت پزشکان و پرستاران بسیار قابل تامل است و شواهد نشان می دهد حدود نیمی از پزشکان تمایل به مهاجرت دارند (۱۴). همچنین در سالهای اخیر سن اقدام به مهاجرت کاهش یافته است. شواهد نشان می دهد پزشکانی که قصد مهاجرت دارند در سالهای اولیه پس از فارغ التحصیلی به مهاجرت اقدام می کنند (۱۵). شواهد نشان می دهد مهاجرت پزشکان در ایران پدیده ای با سابقه و قدیمی است اما روند و شتاب اخیر آن بسیار قابل توجه است (۱۴، ۱۶).

مهاجرت پدیده چند بعدی است که دلایل متعددی بر آن مترتب است (۱۷-۱۹). قبل از تحلیل نتایج، توجه به یک نکته ضروری است و آن اینکه ابعاد متفاوت این پدیده، مرزهای کاملاً مشخصی نداشته و در مطالعات این حوزه، به دلیل همپوشانی موضوعی، نمی توان دسته بندی واضحی از دلایل ایجاد کننده ارائه کرد. به عنوان مثال وقتی که از شان اجتماعی یک متخصص صحبت می شود بخشی از آن مربوط به عدم دریافتی متناسب با تحصیلات فرد است که دلیلی اقتصادی است و با نگاهی دیگر می توان آن را به احساس تبعیض و نبود عدالت، منتسب کرد.

یکی از دلایل اصلی مهاجرت، مسائل اقتصادی است؛ مطالعات دلایل متعددی را به عنوان دلایل اقتصادی مهاجرت نخبگان ذکر کرده است (۱۴، ۱۷، ۲۰-۲۲)؛ مواردی از قبیل عدم تناسب دستمزد با نرخ تورم و هزینه های 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 متخصصین به حساب می آیند (۱۷، ۲۱).

علاوه بر دلایل اقتصادی، دلایل اجتماعی نیز در مهاجرت متخصصان نقش موثری ایفا می کنند که حتی نتایج برخی مطالعات نشان داده است که تاثیر عوامل اجتماعی پررنگ تر از عوامل اقتصادی است. دلایلی همچون احساس نیاز به امنیت اجتماعی، کیفیت زندگی بالاتر، امنیت و آزادی های اجتماعی بیشتر، تبعیض اجتماعی، ضعف شأن و منزلت اجتماعی نخبگان در داخل کشور، نبود شایسته سالاری در انتصابات داخل کشور، ملاک بودن رابطه به جای ضابطه در جامعه و پاسخگونی نبودن مسئولین، در تعدادی از مطالعات مورد توجه قرار گرفته است که در این مطالعه جمع سپاری نیز مورد تاکید صاحب نظران قرار گرفتند (۱۴، ۱۷-۱۹، ۲۳-۲۶).

بخشی از دلایل مهاجرت مربوط به دلایل شغلی است؛ فرصتهای شغلی کم در داخل کشور و بهاندادن 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 شده اند. مطالعات نشان می دهند عدم توجه به نظر نخبگان در اداره دانشگاهها و جامعه و احساس عدم تاثیرگذار بودن در جامعه از دلایل مهاجرت نخبگان به شمار می رود. همچنین سیاست زدگی جامعه و به ویژه محیطهای علمی به این دلایل دامن می زند (۱۴، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۷). کم توجهی به امر پژوهش

و بی عدالتی در نظام آموزشی مبتنی بر سهمیه های گوناگون، به ویژه در تحصیلات تکمیلی، از دیگر دلایل مهاجرت متخصصین محسوب می شوند (۱۴، ۱۷، ۲۱، ۲۲).

مطالعات نشان می دهد که وقتی مهاجرت از نوع جنوب به جنوب (مثل کشورهای افریقایی به افریقایی جنوبی) یا شمال به شمال (مثل کانادا به امریکا) باشد دلایل اقتصادی بیشتر مطرح هستند و با توجه به شرایط اجتماعی و فرهنگی نسبتاً مشابه، سهم دلایل و انگیزه های مرتبط با مسائل اجتماعی و سیاسی کم رنگ است. این در حالی است که الگوی مهاجرت متخصصین ایرانی جنوب به شمال است و نشان دهنده این است که در نگاه اول این دلایل غیر اقتصادی هستند که یک متخصص ایرانی را به مهاجرت وادار می کنند (۲۱، ۲۸، ۲۹). تحلیل یافته های جمع سپاری هم نشان داد عمده اظهاراتی که در ارتباط با دلایل مهاجرت در سامانه مطرح شده بودند مرتبط با عوامل دافعه کشور بود و تنها چند صاحب نظر به موضوع جاذبه کشورهای مقصد پرداخته بودند. این حالت غلبه عوامل دافعه بر عوامل جاذبه نیز موید نقش دغدغه های اجتماعی در تصمیم گیری برای مهاجرت است.

مهاجرت نخبگان پیامدهایی نیز در بر دارد. مهاجرت متخصصین فرایند توسعه کشورهای مبدا را به خطر می اندازد (۱۶، ۳۰، ۳۱). از نظر پیامدهای اقتصادی منفی مهاجرت بر کشور مبدا، هزینه تربیت یک نیروی متخصص خصوصاً در رشته های پزشکی (با توجه به تعداد سال های تحصیل و ماهیت رشته) بسیار قابل توجه است (۱۷). زیرا حذف انسانهای تحصیل کرده جامعه بر فضای کلی اجتماعی جامعه تاثیر گذار است.

موضوع رقیق شدن مغزها<sup>۵</sup> یا کاهش افت کیفیت ذخایر ژنتیکی انسانی کشور یکی دیگر از پیامدهای مورد توجه مهاجرت نخبگان است (۳۲). مهاجرت انتخابی نخبگان اثری مخرب بر توسعه ملل می گذارد. بدیهی است که بار توسعه و پیشرفت جوامع بر دوش هوشمندان و نخبگان هر جامعه ای است. حال وقتی در یک جامعه شرایط به گونه ای باشد که نخبگان در گذر زمان آن را ترک می کنند، نه تنها خروج آنها مستقیماً جامعه را متاثر می کند، بلکه در دراز مدت، ذخیره ژنتیکی کشور را نیز فقیرتر می کند و در نسل های آتی، روند انتقال ضرایب بالای هوشی به «نسل های آینده» با اختلال مواجه می شود. 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 می شود.

با شناسایی علل و پیامدهای مهاجرت نخبگان، لازم است راهکارهای مواجهه با این پدیده نیز مورد توجه قرار گیرد. سخت کردن قوانین مهاجرت مثل پرداخت هزینه های تحصیل می تواند میزان مهاجرت متخصصین را کمتر کند ولی همانطور که در جمع سپاری نیز خبرگان تاکید کردند، راهکارهای تدافعی در بلندمدت نمی توانند موثر واقع شوند.

برخی از کشورها برای بازگرداندن مهاجرین خود از بهبود شرایط کشور و یا از راهکارهای دلگرم کننده، سوخته اند (۱۶، ۲۳، ۲۵، ۲۷، ۳۳-۳۵). بهبود شرایط کاری باعث کاهش مهاجرت و یا بازگشت مهاجرین می

<sup>5</sup> Intellectual Dilution

شود. همچنین دلایل خانوادگی دلیل مهمی برای بازگشت و یا عاملی قوی برای ماندن است (۱۹). با این حال، با توجه به اینکه یافته های این جمع سپاری نشان داد سهم عوامل دافعه در کشور بسیار پرزنگ تر از عوامل جاذبه سایر کشورها برای مهاجرت است، بنظر می رسد با گزینه بازگشت در کوتاهمدت گزینه موثر و قابل اجرایی نباشد. 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 متخصصین شده است، فقط به هدر رفتن و سرخوردگی بیشتر نیروهای بازگشت کننده می انجامد (۲۴، ۲۵، ۳۵).

مهاجرت نخبگان در همه موارد پدیده منفی و آسیب رسانی نیست. در برخی از مطالعات به الگوهای مختلف مهاجرت نخبگان اشاره شده است. از آن جمله می توان به الگوی چرخش نخبگان اشاره کرد. در این الگو افراد بین کشور خود و کشور مقصد در چرخش رفت و برگشت است و در بازه های زمانی مختلف برای کار یا تحصیل در کشور مقصد حضور دارد و مجدداً به کشور خود بازمی گردد و کشور مبدا را از دانش، تجربه و سرمایه اقتصادی خود بهره مند می سازد. لذا یکی از راههای واقع بینانه تر مواجهه با پدیده مهاجرت نخبگان، گزینه پراکندگی است. گزینه پراکندگی در مهاجرت مورد تاکید بسیاری واقع شده است هر کشوری می تواند از متخصصین و مهاجرین متخصص، بدون توجه به جایی که زندگی می کنند، فواید خاصی را بر گیرد. گزینه عدم بازگشت متخصصین، هم گزینه قابل توجهی است. ارتباط درست با متخصصین مهاجرت کرده و ایفای نقش واسطه توسعه توسط آنها، حتی بدون بازگشت ایشان نیز می تواند در نهایت به کشور مبدا سود برساند (۱).

در پایان لازم به ذکر است 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 می باشد. اعتمادسازی، ایجاد ثبات سیاسی و اقتصادی و تقویت امید به آینده خصوصاً در نسل جوان و در میان نخبگان، باعث تقویت احساس تعلق آنان به کشور و پذیرش مسوولیت در قبال آینده آن و کاهش تمایل نخبگان به مهاجرت می شود.

همچنین توسعه روابط بین المللی، خصوصاً در زمینه های علمی و فرهنگی، تقویت زیرساخت ها و تلاش برای کسب اعتبار بین المللی در حوزه های آموزشی و تحقیقاتی برای پذیرش دانشجویان و اساتید بین المللی و ایجاد فرصت همکاری پژوهشگران ایرانی در تیم های تحقیقاتی بین المللی به دور از فضای امنیتی، نیاز نخبگان به تعامل با دنیای علمی را تا حدود زیادی مرتفع می کند.

با توجه به عوامل دافعه ای که عمدتاً به شرایط کلی کشور برمی گردد، به نظر می رسد در کوتاه مدت و میان مدت اقدام قابل توجهی را نمی توان انجام داد و عمده راهکارهای اساسی این حوزه علاوه بر زمان بر بودن به اختیاراتی در حد سطوح بالای مدیریتی کشور از جمله قانون گذاری ها احتیاج دارد. بنابراین مواردی که به عنوان راهکارهای کوتاه مدت و میان مدت در این مطالعه ذکر شده در صورتی قابلیت انجام دارد که سازمانها

<sup>6</sup> Circulation model

به سرعت این پیش فرض را بپذیرند که مسئله مهاجرت متخصصین 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 پیشنهادات

یکی از اصلی ترین محدودیتهای این مطالعه، بررسی دلایل سیاسی مهاجرت است. دلایل سیاسی، ماهیتا تورش پاسخگو دارند. به دلیل ملاحظات سیاسی بسیاری از دلایل ناگفته باقی می ماند و پژوهشگر تنها قادر است که برخی از این دلایل را از متن دلایل دیگر، نظیر دلایل اجتماعی، استخراج نماید. اگر چه این بایاس به دلیل ماهیت این دلایل است و اصولا اجتناب ناپذیر است اما برای دسترسی به بخش بیشتری از دلایل سیاسی پیشنهاد می شود مصاحبه های باز اکتشافی با متخصصین انجام شود.

محدودیت دیگر این مطالعه عدم ورود همه دسته های متخصصین در مطالعه می باشد. دلیل این امر هم به قابل شناسایی نبودن و قابل سنجش نبودن تمام دسته های متخصصین برمی گردد. این مطالعه در کنار نظریات دانشجویان، از نظرات اعضای هیئت علمی (به عنوان ارزشمندترین افراد تحصیلکرده) استفاده کرده است. دیدگاه این مطالعه این است اعضای هیئت علمی هم به دلیل تحصیلات بالا و هم به دلیل تاثیرگذاری در روند تربیت سایر متخصصین، از ارزش سرمایه ای بالاتری نسبت به سایر تحصیلکردگان برخوردارند و بنابراین نظرات آنها می تواند از موثرترین نظرات این حوزه به شمار آید.

## فهرست منابع بخش دوم

۱. Howe J. The rise of crowdsourcing. J Wired magazine. ۲۰۰۶;۱۴(۶):۴-۱
۲. Bow HC, Dattilo JR, Jonas AM, Lehmann CU. A crowdsourcing model for creating preclinical medical education study tools. J Academic Medicine. ۲۰۱۳;۸۸(۶):۷۰-۷۶۶
۳. Brabham DC. Crowdsourcing as a model for problem solving: An introduction and cases. J Convergence. ۲۰۰۸;۱۴(۱):۹۰-۷۵
۴. Ranard BL, Ha YP, Meisel ZF, Asch DA, Hill SS, Becker LB, et al. Crowdsourcing—harnessing the masses to advance health and medicine, a systematic review. J Journal of general internal medicine. ۲۰۱۴;۲۹(۱):۲۰۳-۱۸۷
۵. Brabham DC. The myth of amateur crowds: A critical discourse analysis of crowdsourcing coverage. J Information, Communication Society. ۲۰۱۲;۱۵(۳):۴۱۰-۳۹۴
۶. Luan H, Law J. Web GIS-based public health surveillance systems: a systematic review. J ISPRS International Journal of Geo-Information. ۲۰۱۴;۳(۲):۵۰۶-۴۸۱
۷. Wazny K. Applications of crowdsourcing in health: an overview. J Journal of global health. ۲۰۱۸;(۱)۸
۸. Swan M. Crowdsourced health research studies: an important emerging complement to clinical trials in the public health research ecosystem. J Journal of medical Internet research. ۲۰۱۲;۱۴(۲):e۱۹۸۸
۹. Créquit P, Mansouri G, Benchoufi M, Vivot A, Ravaud PJomIr. Mapping of crowdsourcing in health: systematic review. J Journal of medical Internet research. ۲۰۱۸;۲۰(۵):e۹۳۳
۱۰. Chan TM, Thoma B, Lin M. Creating, curating, and sharing online faculty development resources: the medical education in cases series experience. J Academic Medicine. ۲۰۱۵;۹۰(۶):۹-۷۸۵
۱۱. See C. Crowdsourcing in medical education: a visual example using anatomical henna (۷۲۱,۲۳). J The FASEB Journal. ۲۰۱۴;۲۸:۷۲۱,۲۳
۱۲. Azadi P, Mirramezani M, Mesgaran MB. Migration and brain drain from Iran. J Stanford Iran. ۲۰۲۰;۳۰-۲۰۴۰:۱
۱۳. Iran Migration Observatory. Iran Migration Outlook ۲۰۲۰. Sharif Policy Research Institute; ۲۰۲۰
۱۴. F A. The inclination to immigration and the related factors among Iranian physicians. Hakim. ۲۰۰۶;۸(۳):۱۵-۹
۱۵. Pericin I, et al., Future career intentions of recent GP graduates in Ireland: a trend analysis study. BJGP Open, ۲۰۱۸. ۲(۱): p. bjgpopen۱۸X.۱۰۱۴۰۹
۱۶. Askari H, Cummings, J T. (۱۹۹۶). brain drain, Reverse Transfer of Technology. translator Majid Mohammadi. Tehran; ghatre: .۵
۱۷. Dohlman L, DiMeglio M, Hajj J, Laudanski K. Global Brain Drain: How Can the Maslow Theory of Motivation Improve Our Understanding of Physician Migration? International journal of environmental research and public health. ۲۰۱۹;(۷)۱۶
۱۸. Rezaei P ,Dortaj. F. Elite migration, a phenomenon for reflection: Kerman University of Medical Sciences; ۲۰۱۱
۱۹. Gouda P, Kitt K, Evans DS, Goggin D, McGrath D, Last J, et al. Push and stay factors affecting Irish medical student migration intentions. Irish Journal of Medical Science (۱۹۷۱-). ۲۰۱۷;۱۸۶(۱):۳۱-۲۵
۲۰. 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. ۲۰۲۰
۲۱. Botezat A, Ramos R. Physicians' brain drain-a gravity model of migration flows. Globalization and Health. ۲۰۲۰;۱۶(۱):۱۳-۱
۲۲. 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 medica portuguesa. ۲۰۱۹

- ۲۳ Ghanbar A. Iranian experts to investigate the causes of immigration to America. Research project in ۱۹۹۵the Institute of Development Studies Institute of Social Sciences HaCS.
- ۲۴ فراستخواه م. سند فرابخشی حفظ و استفاده ی بهینه از نخبگان. تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی؛ ۱۳۸۳.
- ۲۵ org. YSBDInipAfwa.
- ۲۶ Taefi AItcoastrtoosmRP, Institute of Research and Planning in Higher Education, Ministry of Science, Research and Technology.
- ۲۷ Parvin R, Fataneh D. Investigating the reasons for elite migration from the perspective of faculty members of Kerman universities. . Quarterly Journal of Research in Educational Systems. ۲۰۱۲;۶(۱۹):۴۷-۱۶۶
- ۲۸ Entezarkheir M. Why is Iran experiencing migration and brain drain to Canada. USA: University of Waterloo Publication. ۲۰۰۵
- ۲۹ Torbat a. The brain drain from iran to the united states. the middle east jurnal. ۲۰۰۲;۵۶(۲):۹۵-۲۷۲
- ۳۰ Muula AS. Is there any solution to the "brain drain" of health professionals and knowledge from Africa?. . Croatian Medical Journal. ۲۰۰۵;۴۶(۱):۹-۲۱
- ۳۱ 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? Croatian medical journal. ۲۰۰۴;۴۵(۴):۸۳-۳۷۸
- ۳۲ Adovor E, Czaika M, Docquier F, Moullan Y. Medical brain drain: how many, where and why? Journal of Health Economics. ۲۰۲۱;۷۶:۱۰۲۴۰۹
- ۳۳ Kelo M, Wächter B, Academic Cooperation A. Brain drain and brain gain: Migration in the European Union after enlargement: Academic Cooperation Association; ۲۰۰۴
- ۳۴ pdf SRBDtBCAfsueindCP.
- ۳۵ Iredale R. Balancing the benefits and costs of skilled migration in the Asia-Pacific region. international organization for migration world migration: costs and benefits of international migration [http://www.iom.int/documents/publication/wmr\\_sec\\_۰۲pdf](http://www.iom.int/documents/publication/wmr_sec_۰۲pdf). ۲۰۰۵