



فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۸، شماره ۲۹، زمستان ۹۷

مفهوم و ابعاد انگیزاننده‌های مهاجرت داوطلبانه متخصصان صنعت نفت با تأکید بر نقش و کارکردهای مدیریت منابع انسانی: رویکردی سیاستی^۱

محمد نوروزی، محمد جوادی^۲

چکیده

مهاجرت متخصصان از صنایع راهبردی و کلیدی کشور یکی از دغدغه‌های اصلی اندیشمندان و سیاست‌گذاران در سطوح عالی است که به صورت خاص، صنعت نفت کشور، آسیب‌های فراوانی از این موضوع دیده است. از آنجا که تلاش برای واکاوی ابعاد این مسئله و سعی در کاهش انگیزه‌های مهاجرت داوطلبانه متخصصان از کشور بسیار ضروری است، در پژوهش حاضر، ضمن مفهوم‌پردازی و بررسی ابعاد انگیزاننده‌های مهاجرت داوطلبانه متخصصان در صنعت نفت کشور، با تأکید بر نقش و کارکردهای مدیریت منابع انسانی، این عوامل رتبه‌بندی شده‌اند. بر این اساس، پس از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و طراحی مدل نهایی، اعتبارسنجی مدل براساس نظر متخصصان حوزه منابع انسانی انجام شد و پرسش‌نامه نهایی که به صورت مقایسات زوجی تدوین شده بود توسط ده نفر از متخصصان نفتی مهاجرت کرده از کشور، تکمیل گردید. براساس نتایج پرسش‌نامه‌ها که با روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) تجزیه و تحلیل شد، از میان سه عامل مؤثر در انگیزه - یعنی شخصیت، نوع شغل بین‌المللی و ویژگی جمعیتی - عامل شخصیت به عنوان مهم‌ترین عامل و از میان چهار هدف انگیزشی

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۰۸
۲. دکترای مدیریت قراردادهای بین‌المللی نفت و گاز و عضو مرکز رشد دانشگاه امام صادق (ع)؛ رایانامه: md.noruzi@gmail.com
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت بازرگانی با تخصص منابع انسانی، دانشگاه امام صادق (ع)؛ رایانامه: m.javadi1373@gmail.com



— یعنی پیشرفت شغلی، تغییر زندگی، انگیزه مالی و ماجراجویی — عامل پیشرفت شغلی بالاترین رتبه و اولویت را کسب کرد. توصیه‌های سیاستی به منظور مدیریت فضای مهاجرت متخصصان در کشور، در بخش پایانی مقاله ارائه شده‌اند.

کلیدواژه‌ها: مهاجرت، مهاجرت نخبگان، مهاجرت متخصصان، صنعت نفت، مدیریت منابع انسانی، تحلیل سلسله مراتبی (AHP).

۱. مقدمه و بیان مسئله

دسترسی و برخورداری از نیروی کار ماهر برای رشد اقتصادی سازمان‌ها، شهرها و نواحی، بسیار مهم و حیاتی است. مهاجرت مغزها یا نخبگان یکی از مقولاتی است که طی دهه‌های گذشته در جریان تأمین نیروی انسانی متخصص کشورهای توسعه یافته و از دست رفتن همین نیروها از کشورهای در حال توسعه مؤثر بوده است و این امر تا جایی پیش رفته است که برخی از کشورها، راهبردهای متنوع تشویقی و تبلیغی برای جذب نیروهای متخصص و توانمند سایر کشورها به کار می‌گیرند.^۴ عموم مطالعات صورت گرفته درباره فرار مغزها و مهاجرت نخبگان مربوط به متخصصان علمی و دانشگاهی است و کمتر مطالعه‌ای پیرامون مهاجرت متخصصان فنی صورت گرفته است. بررسی اجمالی برخی از این پژوهش‌ها نشان می‌دهد کشورهای مقصد، با راهبردهای گسترده‌ای، به دنبال جذب این نیروها هستند و از این رهگذر از سرمایه‌گذاری‌های پایه‌ای کشورهای مبدأ بهره‌برداری و منافع اساسی آن را برداشت می‌کنند. ایران، به سبب برخورداری از نیروهای توانمند علمی و فنی فراوان، همواره یکی از کشورهای مورد توجه برخی از کشورهای توسعه یافته بوده و متأسفانه، مهاجرت نخبگان علمی و دانشگاهی به امری عادی در فرایند دانشگاهی کشور تبدیل شده است. از نظر مهاجرت متخصصان فنی، هم فقر دانشی و هم فقر داده‌ای وجود دارد و نمی‌توان قضاوت دقیقی از آن داشت اما مشاهدات و بررسی‌های استقرایی، نشان‌دهنده حجم قابل تأملی از این افراد است و در میان مدت، زمینه آسیب‌زایی و خلأهای تخصصی را در کشور مهیا خواهد کرد. البته ناگفته نماند که آمارهای بانک جهانی، کاهش حجم مهاجرت از ایران را نشان می‌دهد.^۵

با وجود اهمیت فراوان جذب متخصصان فنی، عدم تمرکز مطالعاتی بر راهبردهای جذب مهاجران داوطلب به عنوان استخر جانشین سرمایه انسانی تعجب‌آور است، چرا که نسبت به انواع دیگر مهاجران، سهم بیشتری از نیروی کار بین‌المللی را تشکیل می‌دهند (Myers and

4. <https://www.qp.com.qa/en/Careers/Pages/CurrentVacancies.aspx>

به عنوان نمونه: درخواست برای جذب متخصصان ایرانی صنعت پتروشیمی. قطر پترولوم، متخصصان ایرانی صنعت پتروشیمی با سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال کار را با پیشنهاد حقوق ماهانه ۱۲ هزار دلاری استخدام می‌کند.

5. yon.it/xFCFA



(Pringleb, 2005). از آنجا که این سهم بیشتر، منجر به افزایش احتمال قرار گرفتن شخص مناسب در سازمان می‌شود، این افراد به عنوان منابع و ذخایر قابل توجهی از دانش، مهارت فنی، تجربه و مهارت‌های جانبی محسوب می‌شوند (Jackson et al, 2005). مهاجران داوطلب به همان اندازه که مهارت تکنیکی زیادی دارند، دارای اعتماد به نفس زیاد، انعطاف‌پذیری بالا و سازگاری مطلوب هستند که آن‌ها را برای به دست آوردن شغلی مناسب در کشور میزبان توانمند می‌سازد (Inkson et al, 1997). همچنین می‌توانند اثربخشی و کارایی سازمانی خود را به وسیله توانایی‌هایشان بهبود بخشند، چرا که آن‌ها هم در سطح محلی و هم در سطح بین‌المللی دارای تجربه کاری هستند. توانمند شدن در جذب این کارکنان ماهر، می‌تواند کمک قابل توجهی در ارتقای مزیت رقابتی در حوزه منابع انسانی استراتژیک کند (Delery and Shaw, 2001).

مهاجرت متخصصان در برخی از صنایع حیاتی کشور، نظیر صنعت نفت، که یکی از پیمان‌های اصلی توسعه در ایران است، اهمیت مضاعفی می‌یابد و واکاوی ابعاد آن جهت کاهش حجم مهاجرت داوطلبانه و تبدیل آن به فرایندی معکوس که علاوه بر بازگشت مهاجران، زمینه جذب متخصصان سایر کشورها را ایجاد کند، می‌تواند موضوع پژوهش‌های تخصصی باشد که البته مستلزم مطالعات چندرشته‌ای و چندبعدی است.

هدف این پژوهش تبیین دقیق‌تر مفهوم و ابعاد مهاجرت داوطلبانه متخصصان در صنعت نفت کشور با تأکید و تمرکز بر نقش و کارکردهای مدیریت منابع انسانی است؛ لذا در بخش بعدی پژوهش حاضر، پس از توضیح روش و سازوکار پیاده‌سازی آن در مقاله، چارچوبی نظری-مفهومی ارائه می‌شود. در بخش سوم، ضمن مروری بر ادبیات موضوع و پیشینه نظری مهاجرت داوطلبانه متخصصان، تعاریف عملیاتی برخی از مفاهیم ارائه می‌گردد. در بخش چهارم مقاله، به صورت تخصصی، مهاجرت متخصصان در صنعت نفت بررسی و علاوه بر بیان ملاحظات اقتصادی، به برخی از ملاحظات انسانی-اجتماعی آن نیز اشاره می‌شود. در بخش پنجم، مدل استخراجی این پژوهش و اعتبارسنجی آن بیان می‌شود. تجزیه و تحلیل نهایی و ملاحظات سیاستی پیرامون موضوع پژوهش، در بخش ششم مقاله ارائه می‌شود. بخش پایانی پژوهش نیز به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری اختصاص دارد.

۲. روش پژوهش

این پژوهش بارویکرد ترکیبی انجام شده است؛ لذا به منظور گردآوری داده‌ها، پس از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی پژوهش‌های پیشین، تیم پژوهش یکی از مدل‌های نوین و مورد اتکا را به عنوان چارچوب اولیه برای تبیین مفهوم و ابعاد مهاجرت داوطلبانه متخصصان، با توجه به نقش



و کارکردهای مدیریت منابع انسانی، انتخاب کرد و پس از آن با کمک یک گروه مشاورهای نخبگانی، متشکل از ۵ نفر از اعضای هیئت علمی متخصص حوزه مدیریت منابع انسانی، با استفاده از ابزار پرسش نامه نیمه ساختاریافته، نظرات گروه مذکور را دریافت کرد. این امر با هدف توسعه مدل براساس رویکردهای ارزشی و بومی که قابلیت انطباق بیشتری با شرایط کشور داشته باشد، صورت گرفت. ملاحظه‌های بیان شده از منظرهای مختلف روان‌شناسی اجتماعی، انگیزش و رفتار، ارزیابی عملکرد و... طرح شدند که بر غنا و دقت نظر هر چه بیشتر مدل اولیه افزود و زمینه توسعه مدل را فراهم ساخت. لازم به ذکر است بررسی علل مهاجرت نخبگان در سایر پژوهش‌ها و شناسایی مؤلفه‌های آن، که در بخش دیگری از پژوهش به آن پرداخته می‌شود، در بازطراحی مدل اولیه بسیار مهم و مؤثر بود. پیاده‌سازی این مدل در بستر صنعت نفت کشور در گام پایانی پژوهش پیگیری شد که بر همان اساس، توصیه‌های سیاستی ارائه گردید.

به منظور اولویت‌بندی علل مهاجرت نخبگان اجرایی از صنعت نفت به کشورهای دیگر، پس از تشکیل درخت تصمیم (سطح شاخصه‌ها و گزینه‌ها)، از روش تحلیل سلسله مراتبی استفاده شد. در توضیح این روش باید گفت، فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) در آغاز برای تصمیم‌گیری‌های انفرادی در یک محیط متلاطم و فازی ارائه و سپس در دهه هشتاد میلادی به چگونگی استفاده از آن در تصمیم‌گیری‌های گروهی پرداخته شد. استفاده از AHP در تصمیم‌گیری‌های گروهی باعث می‌شود که نه تنها مزایای فنون تصمیم‌گیری گروهی حفظ شود، بلکه معایب آن‌ها نیز (همانند سرعت، هزینه و تک‌فکری) برطرف گردد. این روش یکی از معروف‌ترین زیرمجموعه‌های فنون (MADM) است که اولین بار توسط توماس ال. ساعتی عراقی‌الاصل در دهه ۱۹۷۰م ابداع گردید. این روش می‌تواند زمانی که فضای تصمیم‌گیری با چند گزینه رقیب و معیار تصمیم‌گیری روبه‌رو است، استفاده شود. اساس این روش، بر مقایسات زوجی نهفته است. تصمیم‌گیرنده، با فراهم آوردن درخت سلسله مراتب تصمیم، عوامل مورد مقایسه و گزینه‌های رقیب در تصمیم را نشان می‌دهد؛ سپس برخی مقایسات زوجی انجام می‌گیرد. این مقایسات وزن هر یک از شاخص‌ها و معیارها را در راستای گزینه‌های رقیب مشخص می‌سازد. در نهایت، منطق AHP ماتریس‌های حاصل از مقایسات زوجی را با همدیگر تلفیق می‌کند تا تصمیم بهینه حاصل شود (آذر و رجب‌زاده، ۱۳۸۹: ۱۰۰).

اهمیت AHP علاوه بر ترکیب سطوح مختلف سلسله مراتب تصمیم و در نظر گرفتن



عوامل متعدد، در محاسبه نرخ سازگاری (CR)^۶ است. این نرخ در واقع سازگاری مقایسات را مشخص می‌کند. این سازوکار نشان می‌دهد که تا چه اندازه می‌توان به اولویت‌های جداول ترکیبی اعتماد کرد. به عبارت دیگر، در روش AHP به پاسخ‌دهنده اجازه داده می‌شود که در ساده‌ترین شکل، نظر خود را در خصوص مقایسه شاخص‌ها و گزینه‌ها اعلام کند. پاسخ‌دهنده ممکن است در برخی مواقع در ترجیحات مختلف - که براساس نسبت استوار است - نسبت‌های دقیق را رعایت نکند. مثلاً اگر عامل A و B را یکسان بداند و عامل B را ۳ برابر C ترجیح دهد، پس لزوماً براساس قواعد نسبت‌ها، A را باید ۳ برابر C ترجیح دهد. هر عددی غیر از عدد ۳ به معنی ناسازگاری است و باید با توجه به میزان ناسازگاری، در خصوص قابل قبول بودن و مستند دانستن یا ندانستن پاسخ‌ها تصمیم لازم گرفته شود.

تجربه نشان داده است در صورتی که نرخ سازگاری کوچک‌تر یا مساوی یک‌دهم باشد، قابل قبول است و پاسخ‌های داده شده سازگار می‌باشد. مثلاً اگر CR برابر صفر بود، در این صورت پاسخ‌ها کاملاً سازگارند. اما اگر CR بزرگ‌تر از یک‌دهم باشد، نرخ سازگاری در حد قابل قبولی نیست و پاسخ‌های مربوط به آن ماتریس نمی‌توانند ملاک تصمیم‌گیری قرار گیرند. در این حالت باید تلاش کرد که به کمک پاسخ‌دهنده، ماتریس‌های ناسازگار را به حد معتدل رساند یا این که شیوه آنالیز را تغییر داد. به منظور تلفیق داده‌های به دست آمده می‌توان از روش‌های گوناگون بهره گرفت؛ یک روش، استفاده از تحلیل سلسله‌مراتبی گروهی است و روش دیگر استفاده از میانگین هندسی داده‌های به دست آمده است (آذر و مومنی، ۱۳۸۹: ۱۰۵).

در این روش، عناصر تصمیم در هر خوشه به نسبت اهمیت آن‌ها نسبت به یک عامل کنترلی، به صورت زوجی با یکدیگر مقایسه شده و نسبت به میزان اهمیتشان در تحقق هدف تعیین شده، عامل‌بندی می‌شوند. پرسش‌نامه مقایسات زوجی، که به صورت ماتریسی ارائه شده‌اند، می‌بایست براساس طیف ساعتی (یک نهم تا ۹) تکمیل شوند (نوروزی، ۱۳۹۰: ۸۸). به عبارت دیگر، اگر مولفه A بر مولفه B بیاندازه مرجح باشد در ترجیح سطر به ستون عدد ۹ و به تبع، B به A یک نهم درج خواهد شد. نحوه ارزش‌گذاری هر یک از اعداد در جدول ۱ ارائه شده است. همان‌گونه که بیان شد، پس از استخراج انگیزه‌های مؤثر بر مهاجرت نخبگان اجرایی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و اخذ نظرات مکتوب خبرگان و متخصصان این حوزه، مدل بومی آن در صنعت نفت تهیه گردید و نسبت به اولویت‌بندی عوامل مذکور اقدام شد.

7. Consistency Rate

جدول ۱. نحوه ارزش‌گذاری اعداد براساس طیف ساعتی

۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
بی‌اندازه مرجح	بسیار تا بی‌اندازه مرجح	ترجیح بسیار قوی	قویاً تا بسیار قوی مرجح	قویاً مرجح	نسبتاً تا قویاً مرجح	نسبتاً مرجح	یکسان تا نسبتاً مرجح	ترجیح یکسان

عوامل شناسایی‌شده، در قالب ماتریس‌های زوجی، در اختیار تعدادی از متخصصان نفتی که از کشور مهاجرت کرده بودند قرار گرفت که وضعیت جمعیت‌شناختی آنان در ادامه پژوهش بیان می‌شود. پس از جمع‌آوری ماتریس‌های تکمیل‌شده توسط خبرگان، این اطلاعات وارد نرم‌افزار Super Decisions گردید و اولویت‌بندی نهایی انجام شد که نتایج آن در جدول‌های ۴ تا ۷ نمایش داده شده است. ضمن اینکه نرخ سازگاری (CR) تمامی ماتریس‌های به دست آمده در وضعیت مطلوب و استاندارد قرار داشتند که نشان از توانایی و صلاحیت تکمیل‌کنندگان پرسش‌نامه‌های مذکور داشت. به منظور تلفیق نظرات و مقایسات زوجی خبرگان پژوهش، از میانگین هندسی استفاده گردید که روش استاندارد برای این امر تلقی می‌گردد.

۳. چارچوب نظری - مفهومی

با توجه به قربات‌های مفهومی و تلقی‌های گوناگون از عبارات واحد، در ابتدا برخی از واژگان کلیدی مورد استفاده در این پژوهش مرور می‌شود و پس از آن، با تأکید بر مفهوم «مهاجرت»، ابعاد آن تشریح می‌شود. بررسی مدل‌ها و رویکردهای مختلف در بررسی و علت‌کاوی امر مهاجرت، موضوع قسمت آخر این بخش است.

الف. مفاهیم و واژگان کلیدی

مهاجران داوطلب. اینکسون^۸ و همکارانش در ۱۹۹۷م اولین کسانی بودند که تجربه کار خارجی داوطلبانه را مطرح کردند. آن‌ها به رابطه مستقیم بین مفهوم شغل بدون مرز و مهاجران داوطلب اشاره کردند (Inkson et al, 1997). «مهاجران داوطلب» افرادی هستند که به طور داوطلبانه مکان خود را به یک کشور خارجی تغییر می‌دهند بدون اینکه از جایی حمایت شوند و یا کمک بگیرند. این افراد با شرایط قراردادی کشور میزبان استخدام می‌گردند. در واقع، مهاجران داوطلب افراد فعالی هستند که مسیر شغلی خود را بسیار فعالانه کنترل می‌کنند و در

8. Inkson



فضایی فعالیت می‌کنند که نمایندگی شخصی ظهور و بروز بالایی دارند (Farndale et al, 2014) این تعریف اولاً بیان می‌کند که مهاجران داوطلب خودشان شغل و مسیر شغلی خود را انتخاب می‌کنند و ثانیاً کمتر شخص یا شرکتی را به عنوان وکیل و نماینده خود برای مذاکرات و انجام تشریفات شغلی می‌پذیرند. مهاجران داوطلب، تمام هزینه‌های ترک وطن و هزینه‌های پس از آن مانند هزینه‌های محل اقامت، پشتیبانی خانوادگی، ویزا و مراقبت‌های پزشکی را خودشان تقبل می‌کنند (Andresen and Biemann, 2010) و برای تأمین این مخارج از جای دیگری مانند سازمان‌ها و بورسیه‌ها و ... کمک نمی‌گیرند. گفتنی است که ادبیات موجود در زمینه مشاغل بین‌المللی عمدتاً بر شیوه‌های سنتی متمرکز شده و این در حالی است که ادبیات حوزه مهاجرت هنوز در مراحل اولیه پیشرفت خود به سر می‌برد (Ceric and J. Crawford, 2016). به عبارت دیگر ادبیات موجود در فضای علمی به دلیل اینکه مهاجرت متخصصان و شکل‌گیری مشاغل بین‌المللی امری نوظهور است، هنوز به اندازه سایر ادبیات حوزه اشتغال در منابع انسانی، رشد و نمو نداشته است.

فصله روانی. موقعیت‌هایی نظیر هویت اجتماعی، نگرش‌ها و پیشداوری در شکل‌گیری ماهیت روانی-اجتماعی نقش دارند. وقتی عناصر فوق متوازن و هماهنگ نباشند، عملکرد ماهیت روانی-اجتماعی تغییر می‌کند، زیرا نظم درونی و بیرونی فرد به هم می‌خورد و در نتیجه باعث تعارض و ضعف پیوستگی فرد با جامعه خواهد شد. وقتی چنین وضعیتی پیش آید، فرد، احساس یگانگی با دیگر افراد جامعه را ندارد و این به معنای احساس فصله روانی-اجتماعی است (دهقان‌هامانی، ۱۳۹۰: ۱۳).

ب. مهاجرت

حال که بر اصلی‌ترین مفاهیم مورد استفاده در این پژوهش تفاهم شد، با توجه به هدف این پژوهش، مفهوم «مهاجرت» با دقت نظر بیشتری واکاوی می‌شود. مهاجرت از جمله واژگانی است که تعاریف متعددی از آن شده و معمولاً پژوهشگران و اندیشمندان مختلف، بسته به رویکرد خاص خود و متناسب با موضوع، تعاریف مختلفی از این مفهوم را ارائه کرده‌اند؛ برای نمونه، دهخدا و معین به تعریف لغوی این واژه پرداخته‌اند و یا شاه‌آبادی، اسماعیلی و قلی‌پور (۱۳۸۵) با اضافه کردن واژه‌نخبگان به مهاجرت، سعی در ارائه تعریفی تخصصی‌تر در این حوزه داشته‌اند. در جدول ۲ به برخی از این موارد اشاره شده است. لازم به ذکر است عموم تعاریف ارائه شده، با رویکرد مهاجرت نخبگان و متخصصان نوشته شده است.



جدول ۲. برخی از مفهوم‌پردازی‌ها و تعاریف «مهاجرت» با تأکید بر مهاجرت نخبگان و متخصصان

پدیدآور(ان)	تعریف مهاجرت	ملاحظات
دهخدا	ترک کردن دوستان و خویشان و خارج شدن از نزد ایشان یا فرار از ولایتی به ولایت دیگر از ظلم و تعدی (ناظم الاطباء). بریدن از جایی به دوستی جایی دیگر. (یادداشت مؤلف). ترک دیار گفتن و در مکان دیگر اقامت کردن (دهخدا، ۱۳/۱۳۷۳: ۱۳۷۳)	
شاه‌آبادی و دیگران	ترک وطن نیروی انسانی متخصص و نخبه (شاه‌آبادی، کریم کشته و محمودی، ۱۳۸۵)	احصای عوامل مؤثر بر فرار مغزها در ایران
معین	از موطن خود به جایی دیگر انتقال کردن، هجرت گزیدن (معین، ۴/۱۳۶۳: ۴۴۵۷)	
سعدی و دیگران	حرکت‌های مداوم و وسیع مردم از مناطق محروم به کانون‌های خدمات و قطب‌های رشد (سعدی، بهرامی و افشارکهن، ۱۳۹۳).	دلایل مهاجرت روستاییان به شهرها در بخش جوکار شهرستان ملایر در استان همدان
اسماعیلی	مهاجرت نخبگان به این معناست که جامعه به دانش و تخصص نخبگان خود نیاز دارد ولی این نیروها، مهاجرت دائمی یا نیمه دائمی را به کشورهای دیگر ترجیح می‌دهند (اسماعیلی، ۱۳۸۵).	پرداختن به مفهوم مهاجرت نخبگان
شاه‌آبادی و جامعه‌بزرگی	مهاجرت نخبگان به فرایندی گفته می‌شود که در آن «متخصصان و نخبگان یک کشور به خاطر مشکلات علمی، اقتصادی، فناوری، سیاسی، کمبود امکانات پژوهشی، رفاهی و ناتوانی جامعه در استفاده از تخصص و توان اطلاعاتی آنها، برای کسب تجربه، پیشرفت‌های علمی، دستمزدهای بالا، منزلت، رفاه اجتماعی، آزادی فکری بیشتر و دسترسی به منابع علمی جدیدتر و متنوع‌تر، به سوی جوامعی کوچ می‌کنند که به نظر آنها شرایط علمی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و امنیتی بهتری دارد و می‌توانند تخصص و توان علمی خود را برای پیشرفت در جامعه به کار گیرند (شاه‌آبادی و جامعه‌بزرگی، ۱۳۹۲).	



پدیدآور(ان)	تعریف مهاجرت	ملاحظات
امینی و برومند	جابه‌جایی جمعیت زمانی مهاجرت محسوب می‌شود که فرد محل زندگی و کار دائمی خود را ترک و مکان جدیدی برای کار و زندگی انتخاب کند (امینی و برومند، ۱۳۹۴).	واکاوی علل و انگیزه‌های مهاجرت و گریز جمعیت از روستا
قلی‌پور و دیگران	مهاجرت نخبگان را، مهاجرت دائم یا بلندمدت افراد ماهر که هزینه زیادی صرف آموزش آن‌ها در کشور شده است، تعریف می‌کنند. در این تعریف، مغز به هر نوع مهارت، شایستگی یا ویژگی اطلاق می‌شود که به عنوان یک دارایی بالقوه در نظر گرفته شده است. فرار نیز دلالت بر نرخ خروج بیش از حد نرمال و مطلوب این مغزها دارد. ترکیب این دو بر مهاجرت قابل ملاحظه افراد با استعداد و آموزش دیده به کشورهای توسعه یافته دلالت دارد (قلی‌پور، فتاحی و پیران نژاد، ۱۳۸۶).	بررسی اثرهای ادراک عدالت اجتماعی بر مهاجرت نخبگان
توکل و عرفان منش	افراد دارای استعداد علمی، اقتصادی، مدیریتی، فکری یا سیاسی با توجه به شرایط محیط اجتماعی و ... اقدام به مهاجرت دائمی یا موقت از کشور خود می‌کنند. ... سازمان ملل مهاجرت بیش از یکسال به خارج از کشور را به منزله «مهاجرت بین‌المللی» تعریف کرده است (توکل و عرفان منش، ۱۳۹۳).	
شاه‌آبادی و پوران	«مهاجرت مغزها» انتقال بین‌المللی منابع رادر شکل سرمایه انسانی معرفی می‌کند. یعنی مهاجرت افراد با تحصیلات نسبتاً بالا از کشورهای در حال توسعه و توسعه‌نیافته به کشورهای توسعه یافته (شاه‌آبادی و پوران، ۱۳۸۸).	هدف این مطالعه بررسی اثر مهاجرت مغزها بر رشد اقتصادی ایران بوده است.
حری و دیگران	مهاجرت نیروی انسانی ماهر و تحصیل کرده به خارج (حری، جلائی و حمزه‌نژاد، ۱۳۹۴)	این مطالعه به بررسی تأثیر فرار مغزها بر تولید و تجارت خارجی ایران به تفکیک بخش‌های اقتصادی پرداخته است.



پدیدآور(ان)	تعریف مهاجرت	ملاحظات
رحمانی و دیگران	واژه فرار مغزها اولین بار جهت توصیف مهاجرت دانشمندان و مهندسين بریتانیایی به ایالات متحده به کار برده شد و از آن پس به مهاجرت افراد با استعداد و متخصص از کشوری به کشور دیگر اطلاق می شود. ... به هر حال تعاریفی که از فرار مغزها ارائه می شود در حال تغییر است و اصطلاحات جدیدی نیز مانند تبادل مغزها و اتلاف مغزها به ادبیات مرتبط با این موضوع اضافه شده است (رحمانی و مظاهری ماربری، ۱۳۹۳).	این مطالعه به بررسی تأثیرات مثبت و منفی مهاجرت بر انباشت سرمایه انسانی و رشد اقتصادی کشورهای در حال توسعه پرداخته است.

پ. نقش و کارکردهای مدیریت منابع انسانی

با توجه به تأکید این پژوهش بر نقش و کارکردهای مدیریت منابع انسانی، در این بخش توضیحاتی اجمالی از مفاهیم مطرح در این زمینه ارائه می شود:

سیدنقوی و پوربرخورداری (۱۳۹۱) معتقدند که نقش مدیریت منابع انسانی طوری تغییر یافته است که کارکردهای مدیریت منابع انسانی را از زمینه‌هایی با تأثیر ناچیز و یک سری فعالیت مستقل، به سمت منبع مزیت رقابتی پایدار در سطح جهانی تبدیل کرده و با به کارگیری مفهوم استراتژیک، مجموعه‌ای از استراتژی‌ها، ارزش‌ها، اهداف و برنامه‌ها را در راستای تحقق اهداف استراتژیک سازمان هماهنگ می کند. آن‌ها همچنین معتقدند که کارکردهای منابع انسانی شامل سه حوزه ذیل است: ۱) زیرسیستم گردش افراد که شامل کارمندیابی و انتخاب کارکنان، جابه‌جایی و ارتقای کارکنان (توسعه و تقویت مسیر شغلی)، آموزش و توسعه منابع انسانی و امنیت شغلی می شود؛ ۲) زیرسیستم ارزیابی عملکرد و پاداش که شامل ارزیابی عملکرد، تعیین حقوق، دستمزد و پاداش‌ها می شود؛ ۳) زیرسیستم روابط با کارکنان که شامل روابط صنعتی و رابطه با کارکنان و طراحی فرآیند کار، مدیریت فرهنگی و مشارکت کارکنان می شود.

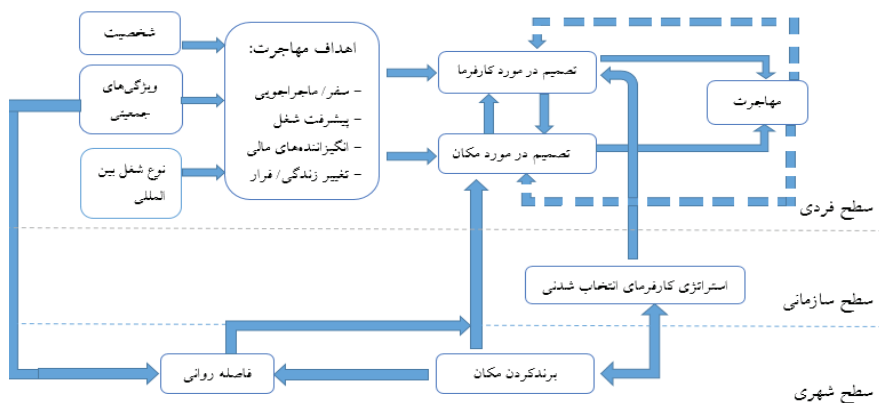
از سوی دیگر، صحت و دیگران ضمن سنجش رابطه خلق و انتقال دانش با کارکردهای منابع انسانی، به حقوق و دستمزد، آموزش، ارزیابی عملکرد، کار تیمی و کارمندیابی به عنوان کارکردهای منابع انسانی اشاره می کنند (صحت، صادقی و آشنا، ۱۳۹۴). در مطالعات دیگری کارکردهای منابع انسانی را مسیر شغلی، آموزش، امنیت کارکنان، حقوق و مزایا، توسعه شغلی، پاداش خدمات، ارزیابی عملکرد، مشارکت کارکنان و... در نظر گرفته‌اند (بهرامی و دیگران، ۱۳۸۹). ضمن اینکه، برخی اندیشمندان تحت عنوان استراتژی‌های کارکردی منابع انسانی، از استراتژی‌های جذب کارکنان، مدیریت عملکرد، توسعه منابع انسانی، پاداش و روابط کارکنان نام می‌برند (اصغری صارم، مقیمی و منوریان، ۱۳۹۱).



ت. مهاجرت متخصصین فنی در صنایع

تاکنون پژوهش‌های گوناگونی با رویکرد بررسی فرار مغزها و نخبگان صورت گرفته است که هر چند بر غنای این موضوع افزوده ولی در مقام عمل به سبب محدودیت رویکردی و موضوعی، از جهاتی قابل تطبیق با موضوع مهاجرت نیروی انسانی متخصص از صنایع بالغ و نوپای کشور نظیر صنعت نفت و گاز، فولاد، فناوری اطلاعات و... نیست که طبیعتاً تبیین این مقوله، پژوهش و سعی مجدد می‌طلبد. این بخش از مقاله به علت کاوی مهاجرت متخصصان در صنایع کشور می‌پردازد و می‌کوشد مدل مربوط به این مسئله را توسعه دهد. یادآوری این نکته ضروری است که مدل حاضر با تأکید بر نقش و کارکردهای مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته و توسعه یافته است. در مدل مورد بررسی جهت تبیین علل و عوامل مؤثر بر انگیزه مهاجرت متخصصین، با مبنای قرار دادن مدل کریک^۹ و کراوورد^{۱۰} (۲۰۱۶)، تغییرات و اصلاحات لازم جهت توسعه و بومی‌سازی این مدل برای تشریح فرایند مهاجرت نخبگان و متخصصان از صنایع کشور صورت گرفته است.

همان‌گونه که مشخص است، الگوی اولیه این مدل در سه سطح فردی، سازمانی و شهری به بررسی تأثیر عوامل مختلف در تصمیم به مهاجرت پرداخته است. در سطح فردی سه عامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، شخصیت و نوع شغل بین‌المللی از انگیزاننده‌های مهم متخصصان هستند. مطالعات مختلف تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی را بر انگیزه مهاجران داوطلب به مهاجرت نشان داده است، ضمن اینکه به طور خاص، رابطه‌ای بین انگیزه مهاجران داوطلب و سن و مرحله شغلی آن‌ها، وجود دارد. مهاجران داوطلب جوان با دلایل مالی، فرصت‌های شغلی، تغییرات زندگی و ماجراجویی (به عنوان مهم‌ترین دلیل) برانگیخته می‌شوند. دلایل مهاجران داوطلب مسن و با تجربه حرفه‌ای تغییر می‌یابد و آن‌ها با منافع اقتصادی و مالی، تجارب جدید و همچنین با ایمنی، راحتی و آسایش برانگیخته می‌شوند. وضعیت خانواده، شغل شریک و تحصیلات فرزندان، همگی جزء عوامل اثرگذار بر انگیزه مهاجران داوطلب است. البته نباید از عامل جنسیت به عنوان یکی دیگر از عوامل جمعیت‌شناختی غافل شد چرا این عامل می‌تواند بر جابه‌جایی یک فرد اثر بگذارد.



شکل ۱. انگوی اولیه فرایند مهاجرت مهاجران داوطلب^{۱۱}

تورن^{۱۲} (۹۰۰۲) نشان داد که زنان بیشتر به وسیله مسافرت، فرهنگ و ارتباطات برانگیخته می‌شوند در حالی که مردان به وسیله شغل و حرفه و انگیزاننده‌های اقتصادی، کیفیت زندگی و محیط سیاسی، برانگیخته می‌شوند. زنان ممکن است تحرک فیزیکی کمتری داشته باشند. مردان ممکن است جابه‌جایی روانی کمتری را به علت انتظارات اجتماعی و انطباق با نقش‌های کار سنتی داشته باشند بنابراین آن‌ها از لحاظ جسمی جابه‌جایی دارند.

دیگر عامل انگیزشی شخصیت است. همان‌طور که تابور و میلفونت^{۱۳} (۱۱۰۲) شناسایی کردند، ویژگی‌های شخصیتی خاصی وجود دارد که می‌تواند یک فرد را در معرض مهاجرت داوطلبانه قرار دهد. این (ویژگی‌ها) مرتبط است با جستجوی تجدید، تغییرپذیر بودن، تحمل بالای ریسک و ابهام، بردباری و محافظه‌کاری. بریسکو،^{۱۴} هال^{۱۵} و فراتسچی دیمات^{۱۶} (۶۰۰۲) نشان دادند که مهاجران داوطلب دارای شخصیتی فعال، به دنبال تجارب جدید، متمرکز بر یادگیری و چالشی هستند.

«شغل» به عنوان منبع بعدی جابه‌جایی مهاجران داوطلب معرفی شده است. مهاجران داوطلب در مشاغل مختلفی در سازمان‌های خارجی با دستمزد محلی قرار می‌گیرند. محققان چندین گروه از مهاجران داوطلب را بر مبنای مشاغلشان احصاء کرده‌اند: دانشگاهیان، مهندسان

۱۱. برگرفته از: J. Crawford & Ceric, Attracting SIEs: Influence of SIE motivation on their location and employer decisions 2016

12. Thorn

13. Tabor and Milfont

14. Briscoe

15. Hall

16. Frautschy De Muth



و مدیران. عموماً مهاجران داوطلب به دنبال شغل «بدون مرز» هستند. شغل بدون مرز، مستقل از چینه‌ش مشاغل سنتی است و بر پایه هر یک از دو ویژگی، جابه‌جایی فیزیکی (کارفرمایان، مشاغل، کشورها) و روانی (امکانات جابه‌جایی در ذهن کارکنان) شکل می‌گیرد. سه شایستگی شغلی لازم برای مشاغل بدون مرز عبارت‌اند از: ۱- انگیزش و تشخیص (چرایی)، ۲- مهارت‌ها و تخصص (کاربلد بودن) و ۳- شبکه‌های شغلی و شهرت حرفه‌ای (یعنی شناخت افراد) (Ceric and J. Crawford, 2016).

چهار محرک برای تصمیم به مهاجرت احصاء شده است که این چهار دسته عبارت‌اند از: مسافرت/ماجراجویی، پیشرفت شغلی، محرک‌های مالی و تغییر زندگی/فرار. براساس این اهداف مهاجرت، مهاجران داوطلب می‌توانند به چهار دسته متمایز تقسیم شوند که عبارت‌اند از: جهانگرد (اکتشاف کننده)،^{۱۷} پول‌دوست،^{۱۸} معمار^{۱۹} و پناهنده^{۲۰}. ویژگی جهانگردان (اکتشاف کننده‌ها) عبارت است از: تمایل به ماجراجویی، سفر و تجربه یک فرهنگ جدید. ویژگی پول‌دوستان معمولاً بر سودهای مالی و اقتصادی متمرکز می‌شود. معماران بیشتر بر آینده شغلی خود متمرکز شده‌اند و پناهندگان به دلیل فرار از وضعیت فعلی (برای نمونه بازسازی محل کار) و یافتن زندگی شخصی و حرفه‌ای بهتر، برانگیخته می‌شوند. طبق نظریه هدف-گذاری، اهداف آگاهانه عمل را تحت تأثیر قرار می‌دهند و با هدف‌گذاری^{۲۱} می‌توان افراد را برانگیخت (رضائیان، ۱۳۹۰: ۵۱۲). این نظریه بیانگر آن است که هر یک از این اهداف چهارگانه موجب انگیزش چهارگروه فوق‌الذکر خواهد بود.

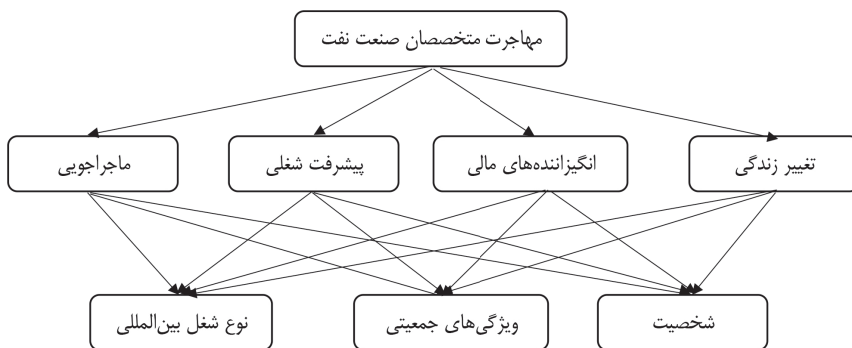
انگیزش در سطح فردی نیازمند دو مرحله میانی است تا انگیزه مهاجران داوطلب به مهاجرت تبدیل شود؛ آن دو مرحله عبارت است از: جستجوی یک کار بین‌المللی و انتخاب یک محل مطلوب. هر یک از این دو عامل می‌تواند علاوه بر عوامل فردی، متغیری در ایجاد تصمیم مهاجرت به عنوان متغیر میانی یا مستقل تلقی شود.

به دلیل اینکه مهاجران داوطلب در مقابل توسعه شغل خودشان مسئول‌اند، نه تنها مکان زندگی و سکنی خود را تغییر می‌دهند بلکه امکان دارد در مورد تعویض و تغییر سازمان‌های خود نیز دست به تصمیم بزنند. بر مبنای این واقعیت، راهبرد «کارفرمای انتخاب شدنی» به عنوان یک راهبرد مناسب و مهم جهت جذب مهاجران داوطلب در نظر گرفته شده است. این راهبرد در قسمت چارچوب نظری مفهومی تحقیق به طور کامل مورد بحث قرار گرفت.

- 17. Explorer
- 18. mercenary
- 19. Architect
- 20. Refugee
- 21. Goal-setting

سومین سطح مدل، سطح کلان یا همان سطح شهری است. به موازات تصمیم به مهاجرت، مهاجران داوطلب نیاز به تصمیم در مورد مکان جدید خود دارند. این تصمیم می‌تواند به واسطهٔ برند مکان تحت تأثیر قرار بگیرد. برند مکان، مفهومی نسبتاً جدید است که از برند محصولات و نظریه‌های بازاریابی گرفته شده است و در برنامه‌ریزی عمومی شهری استعمال می‌گردد. برند مکان بازتاب رویکردها و راهبردهای بازاریابی شهری بر مدیریت کردن هویت شهری است. هویت محل، نگرش‌ها، ادراکات و رفتارهای مشتریان (مثل بازدید از یک مکان) را نشان می‌دهد و این هویت براساس عناصر ذیل بنا شده است: تصویر محل، مادیات (مثل ساختمان‌ها، میدان‌ها و...)، موسسات (مثل دادگاه‌ها، سازمان‌ها و...)، روابط (طبقات، جنسیت، تولید) و مردم و آداب و رسوم آن‌ها (مثل سنت‌ها و...). در این مدل بر برند مکان به عنوان استراتژی ساخت تصویر تمرکز شده است که مشخصهٔ مکان (فیزیکی، احساسی، اجتماعی، نمادین و تجربی) را با ادراک‌های مهاجران داوطلب از کیفیت و ارزش این مشخصه‌ها، مرتبط می‌سازد (Ceric and J. Crawford, 2016).

براساس مدل فوق و توضیحاتی که داده شد، درخت تصمیم به صورت زیر رسم می‌شود. یادآوری می‌شود که در ترسیم درخت تصمیم همهٔ عوامل انگیزانندهٔ مهاجرت در نظر گرفته نشده بلکه تنها عواملی مد نظر قرار گرفته است که نقش و کارکردهای منابع انسانی در آن دخیل است.



شکل ۲. درخت تصمیم از میان عوامل انگیزانندهٔ مهاجرت با در نظر گرفتن نقش و کارکردهای منابع انسانی

۴. تجزیه و تحلیل نهایی انگیزاننده‌های مهاجرت داوطلبانهٔ متخصصان در صنعت نفت کشور

توسعهٔ مدل براساس استانداردهای مورد نظر انجام گرفت و اعتبارسنجی‌های لازم انجام شد. پیاده‌سازی مدل توسعه یافته در صنعت نفت کشور به عنوان اقدامی دیگر در این پژوهش مد نظر



بود. در این بخش، براساس درخت تصمیم حاصل از مطالعات پیشین و بررسی های کارشناسی حاصل از گروه کانونی و نظرسنجی از خبرگان، رتبه بندی عوامل باروش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) انجام گردید. همان گونه که گفته شد، در طراحی مدل علاوه بر مطالعات کتابخانه ای و بررسی مدل های موجود، از گروه کانونی استفاده شد و پس از آن به منظور تأیید مدل، از نظرات مکتوب و تأییدی خبرگان و متخصصان حوزه منابع انسانی نسبت به مدل طراحی شده استفاده گشت. در رتبه بندی عوامل به متخصصان مهاجرت کرده از کشور مراجعه گردید که دشواری های فراوانی در یافتن این افراد و جلب اعتماد و تمایلشان جهت تکمیل پرسش نامه های مقایسات زوجی وجود داشت که پس از ماه ها پیگیری انجام گرفت. اطلاعات جمعیت شناختی تکمیل کنندگان پرسش نامه ها به صورت زیر است.

- اطلاعات جمعیت شناختی

خبرگان مشارکت کننده در این پژوهش شامل ۱۰ نفر متخصص مهاجر صنعت نفت که همگی آنها مرد و در شاخه های فنی مهندسی بوده اند، می شود. مقصد مهاجرت ۲۰ درصد این متخصصان، موسسات برنامه ریزی نفتی؛ ۲۰ درصد، دانشگاه ها و پژوهشگاه های نفتی و ۶۰ درصد باقی مانده شرکت های عملیاتی نفتی است. پراکندگی سنی و مدت زمان مهاجرت خبرگان مشارکت کننده در جدول ۳ نمایش داده می شود.

جدول ۳. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه بررسی شده

وضعیت		اطلاعات جمعیت شناختی
۱ نفر	زیر ۵ سال	مدت زمان مهاجرت
۱ نفر	۵-۱۰ سال	
۸ نفر	بالای ۱۰ سال	
۱ نفر	زیر ۳۰ سال	سن
۲ نفر	۳۰ تا ۴۰ سال	
۲ نفر	۴۰ تا ۵۰ سال	
۵ نفر	۵۰ تا ۶۰ سال	

- نرخ سازگاری جداول

همان گونه که در قسمت روش تحقیق بدان اشاره شد، در جدول ۴ نرخ سازگاری تکنیک عوامل موجود در درخت تصمیم محاسبه شده است که فاصله فراوان این نرخ با عدد

یک‌دهم نشان از خبرگی پاسخ‌دهندگان دارد و نتایج به دست آمده را قابل اتکا می‌کند.

جدول ۴. نرخ ناسازگاری عوامل موجود در درخت تصمیم

ردیف	جدول	نرخ سازگاری	نتیجه
۱	مهاجرت متخصصان	۰/۰۲۸۹	مورد تأیید
۲	ماجر اجویی	۰/۰۲۹۴	مورد تأیید
۳	پیشرفت شغلی	۰/۰۰۶۳	مورد تأیید
۴	انگیزاننده مالی	۰/۰۲۴۶	مورد تأیید
۵	تغییر زندگی	۰/۰۰۲۷	مورد تأیید

- رتبه‌بندی عوامل

از میان اهداف انگیزاننده مهاجرت، پیشرفت شغلی (با وزن ۰/۴۳) نسبت به تغییر زندگی (با وزن ۰/۳۱)، انگیزاننده‌های مالی (با وزن ۰/۲۱) و ماجراجویی (با وزن ۰/۰۵) از اهمیت بیشتری برای مهاجرت متخصصان برخوردار است. جدول ۵ نشان‌دهنده رتبه‌بندی اهداف انگیزاننده مهاجرت با استفاده از نظر خبرگان مهاجر از صنعت نفت مرتب شده است.

جدول ۵. رتبه‌بندی اهداف انگیزاننده مهاجرت

رتبه	نمره ایده‌آل	نمره استاندارد	نمره	اهداف مهاجرت
۱	۱/۰۰۰۰	۰/۴۳۳۹	۰/۴۳۳۹	پیشرفت شغلی
۲	۰/۷۱۳۵	۰/۳۰۹۶	۰/۳۰۹۶	تغییر زندگی
۳	۰/۴۸۵۸	۰/۲۱۰۸	۰/۲۱۰۸	انگیزاننده مالی
۴	۰/۱۰۵۴	۰/۰۴۵۸	۰/۰۴۵۸	ماجر اجویی

در بین عوامل مؤثر در انگیزاننده‌های مهاجرت که با روش مذکور وزنده‌ی و رتبه‌بندی شده‌اند، عامل شخصیت (با وزن ۰/۲۹) نسبت به نوع شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۱۴) و ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۰۷) از اهمیت و تأثیر بیشتری در مهاجرت متخصصان برخوردار است. عوامل مؤثر بر انگیزاننده‌های مهاجرت و رتبه‌بندی آن‌ها به لحاظ اهمیت در جدول ۶ نشان داده شده است.



جدول ۶. رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر انگیزاننده‌های مهاجرت

رتبه	نمره ایدها	نمره استاندارد	نمره	عوامل مؤثر در انگیزاننده‌های مهاجرت
۱	۱/۰۰۰۰	۰/۵۸۰۶	۰/۲۹۰۳	شخصیت
۲	۰/۴۷۷۸	۰/۲۷۷۴	۰/۱۳۸۷	نوع شغل بین‌المللی
۳	۰/۲۴۴۵	۰/۱۴۲۰	۰/۰۷۱۰	ویژگی جمعیتی

از آنجا که اهداف انگیزاننده‌های مهاجرت با عوامل مؤثر در انگیزاننده‌های مهاجرت طبق مدل مذکور جمعاً بر روی انگیزه مهاجرت متخصصان تأثیر می‌گذارند، تقابل این دو دسته از عوامل انگیزاننده با روش AHP منتج به این شد که دو گان ماجراجویی-شخصیت (با وزن ۰/۶۵) نسبت به پیشرفت شغلی-شخصیت (با وزن ۰/۶۳)، تغییر زندگی-شخصیت (با وزن ۰/۵۷)، انگیزاننده‌های مالی-شخصیت (با وزن ۰/۴۸)، انگیزاننده‌های مالی-نوع شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۴۱)، تغییر زندگی-نوع شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۳۲)، پیشرفت شغلی-نوع شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۱۹)، ماجراجویی-نوع شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۱۹)، پیشرفت شغلی-ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۱۸)، ماجراجویی-ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۱۶)، انگیزاننده‌های مالی-ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۱۱) و تغییر زندگی-ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۱۱) از نظر متخصصان مهاجر صنعت نفت اهمیت بیشتری دارد. خلاصه این گزارش در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. خلاصه نتایج عوامل مؤثر در انگیزاننده‌ها و اهداف انگیزاننده

ویژگی جمعیتی	نوع شغل بین‌المللی	شخصیت	
۰/۱۸	۰/۱۹	۰/۶۳	پیشرفت شغلی
۰/۱۱	۰/۳۲	۰/۵۷	تغییر زندگی
۰/۱۱	۰/۴۱	۰/۴۸	انگیزاننده مالی
۰/۱۶	۰/۱۹	۰/۶۵	ماجراجویی

۵. بحث و تحلیل یافته‌های پژوهش

هاولت^{۲۲} و رامش^{۲۳} (۱۹۹۵) معتقدند که دانشگاهیان با استفاده از دانش و تخصص خود و

22. Howlett

23. Ramesh



با رعایت بی طرفی سیاسی، راهکارهایی عملی در مورد مشکلات ارائه می دهند و می توانند با تحلیل و نقد دائمی تأثیر زیادی در خط مشی ها و سیاست های عمومی داشته باشند. شاید مهم ترین تأثیرات پژوهش حاضر، ارائه پیشنهادهایی در مرحله دستورگذاری^{۲۴} برای خط مشی گذاران است. هاوالت و همکاران (۲۰۰۹) دستورگذاری را از مراحل پیش تصمیم گیری و نخستین و حساسترین مرحله از چرخه رسمی سیاست گذاری می دانند که به شیوه پیدا شدن یا نشدن مسائل، آن چنان که شایسته توجه حکومت باشد، می پردازد.

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود، پیشرفت شغلی (با وزن ۰/۴۳۳۹) اهمیت بیشتری در اهداف مهاجرت دارد که سیاست گذاران منابع انسانی در صنعت نفت می توانند با استفاده از روش هایی نظیر نقشه فردی پیشرفت شغلی یا احترام به افراد متخصص در محل کار برای این هدف مهاجرت افراد متخصص، برنامه ریزی کنند؛ اما به نظر می رسد یکی از مشکلات اصلی عرصه سیاست گذاری اختلاف ادراک مدیران سیاست گذار با کارکنان متخصص و مستعد است. به طوری که شهوازیان و مرتضوی (۱۳۹۲) در پژوهشی، ضمن مصاحبه با ۲۰ نفر از مدیران عالی صنایع مختلف از جمله صنعت نفت، به این نتیجه رسیدند که پر تکرارترین کلیدواژه در این مصاحبه ها افزایش حقوق و دستمزد بود، در حالی که در این پژوهش انگیزاننده های مالی جایگاه سوم را در میان نمونه، به خود اختصاص داده بود و عامل پیشرفت شغلی که در این پژوهش، اول بود در پژوهش مذکور جایگاهی بهتر از هشتم و نهم نداشت. لذا با توجه به مقایسه نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر و پژوهشی که شهوازیان و مرتضوی (۱۳۹۲) انجام داده اند، اختلاف ادراکی میان مدیران سیاست گذار با کارکنان متخصص و مستعد پررنگ تر می نماید.

بعد از التفات به این اختلاف ادراکی میان سیاست گذاران و کارکنان متخصص مهاجر، یکی از راهکارها این خواهد بود که فاصله ادراکی موجود به حداقل کاهش یابد. همچنین می توان جهت استفاده از تجربه سایر شرکت های بزرگ نفتی در مسئله پیشرفت شغلی از به گزینی استفاده کرد. بررسی تجارب برخی از شرکت های پیشرو نفتی جهت به گزینی می تواند در این زمینه راهگشا باشد. برای نمونه، شرکت توتال^{۲۵} جهت به گزینی، از سال ۲۰۰۵، دانشگاهی برای جذب نخبگان تأسیس کرده است تا نخبگان این صنعت با تمرکز کافی از جهت علمی و اطمینان خاطر نسبت به آینده شغلی خود در رشته تخصصی مورد نیاز این شرکت به تحصیل بپردازند یا در اقدامی دیگر می توان به سیاست دیگری از شرکت توتال با رویکرد مسیر شغلی گردشی اشاره کرد (جهت مطالعه بیشتر پیرامون سیاست های منابع انسانی

24. Agenda setting

25. Total



این شرکت می‌توان به وب سایت شرکت توتال مراجعه کرد).

نمونه دیگر، سیاست‌های شرکت آرامکو^{۲۶} است که برای نمونه در سال ۱۳۹۱ برای حدود دو هزار نفر از دانش‌آموزان مستعد کمک هزینه تحصیلی فراهم کرده است (ابراهیمی بلانی و شهپاز مرادی، ۱۳۹۱). سنجری و دیگران (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی تحت عنوان «تحلیل رابطه بین مدیریت استعداد و ارتقای عملکرد کارکنان نخبه: مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران» به این عامل پرداخته و ضمن تأیید نقش پیشرفت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل نگهداشت نیروی نخبه در جهت توسعه استعداد نخبگان به بررسی روش‌های این کار می‌پردازد: ۱- مریگیری و نظارت بر شغل، ۲- برگزاری جلسه با کارکنان برای بررسی مسائل جاری، ۳- چرخش شغلی، ۴- انتصاب نیروهای وظیفه‌ای و ۵- پروژه‌های ویژه فرد و... .

گذشته از پیشرفت شغلی به عنوان مهم‌ترین عامل مورد توجه متخصصان مهاجرت کرده، تغییر زندگی (با وزن ۰/۳۰۹۶) به عنوان دومین عامل مهم از نظر این متخصصان ارزیابی شده است. افرادی که رضایت کافی را از وضع زندگی فردی یا کاری خود ندارند، به خاطر فرار از وضعیت فعلی (برای نمونه، بازسازی محل کار یا بازسازی محیطی مناسب‌تر برای خانواده و...) و به دلیل یافتن زندگی شخصی و حرفه‌ای بهتر، برانگیخته می‌شوند (Ceric and J. Crawford, 2016). در اظهار نظری مشابه، ریچاردسون^{۲۷} و مک‌کنا^{۲۸} (۲۰۰۲)، معتقدند که علت این مهاجرت برای تغییر زندگی، فرار از وضعیت منفی شغلی یا خستگی ادراکی از کشور مقصد است که در این صورت مهاجران، مهاجرت را به عنوان فرصتی برای تغییر می‌بینند. سلمر^{۲۹} و لاورینگ^{۳۰} (۲۰۱۳) در مطالعه خود بر روی مهاجران ۶۰ کشور به ۳۵ دانشگاه ۵ کشور اروپای شمالی به این نتیجه رسیدند که عامل تغییر زندگی به وضوح اثر منفی بر روی انطباق‌پذیری شغلی^{۳۱} و کارایی دارد.

با توجه به این مطالعات، باید اشاره کرد که نقش و کارکرد مدیریت منابع انسانی در قبال دومین اولویت از اهداف مهاجرتی این است که ابتدا شاخص‌های رضایت شغلی را برای متخصصان تأمین کند تا از عللی که ریچاردسون و مک‌کنا (۲۰۰۲) برای این هدف مهاجرتی ذکر کردند، جلوگیری شود و به صورت ریشه‌ای، فرد ادراک منفی نسبت به کار خود نداشته باشد و وضعیت موجود را نامطلوب درک نکند. این شاخص‌ها می‌تواند مربوط به

26. Saudi Aramco
27. Richardson
28. McKenna
29. Selmer
30. Lauring
31. Work adjustment



محتوای خود شغل باشد و یا مربوط به ساختار شغل در شرکت به لحاظ شرایط کنترل، پاسخگویی، سرپرستی و... و همچنین می‌تواند مربوط به شأن و جایگاه بیرونی شغل باشد. در وهله بعدی مدیر منابع انسانی می‌تواند همان‌طور که سلیم و لاورینگ (۲۰۱۳) اشاره کردند، به صورت اختصاصی شیوه‌های مذکور انطباق شغلی را به کار بندد و متناسب با این دسته از متخصصان از شیوه‌های مذکور کمک بگیرد.

از سوی دیگر، بر مبنای جدول ۶، عامل شخصیت (با وزن ۰/۲۹) مهم‌ترین عامل انگیزاننده است. پژوهش‌های زیادی به تأثیر عامل شخصیت در شکل‌گیری نگرش‌های اجتماعی و سیاسی پرداخته‌اند و این عامل را یکی از مهم‌ترین عوامل معرفی کرده‌اند. برای نمونه، گایگو و پارادوس-پرادو (۲۰۱۳) پژوهشی بر روی نمونه بزرگی از مردم آلمان انجام دادند که تأثیر برخی از عوامل شخصیتی را در نگرش به مهاجرت تأیید کرده است. پژوهش‌های دیگری دو ویژگی گشودگی در برابر تجربه و سازگاری را به عنوان مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده مهاجرت معرفی می‌کنند (Ekehammar and Akrami, 2003; Sibley and Duckitt, 2008). با توجه به اجماع بین تحقیقات پیشین و پژوهش حاضر بر نقش و اهمیت عامل شخصیت در انگیزه افراد برای مهاجرت، لازم است سیاست‌گذاری در عرصه جذب، انتخاب و استخدام نیروی انسانی در صنعت نفت، دارای انعطاف باشد و بتواند حداقل چند سناریو برای افراد متمایز پیشنهاد دهد. چرا که سیاستی که همه افراد را با هر ویژگی شخصیتی مشمول یک حکم می‌داند، طبعاً دارای نقیصه‌های فراوانی است. پس در نظر گرفتن بسته‌های سیاستی منعطف در به کارگیری نیروهای متخصص می‌تواند در این عامل مانع مهاجرت سرمایه انسانی گردد.

همچنین طبق جدول ۶، به عنوان دومین عامل انگیزاننده مهاجران برای مهاجرت از دید متخصصان مهاجر، می‌توان به انواع شغل‌های بین‌المللی (با وزن ۰/۱۳) اشاره کرد. مهاجران داوطلب در مشاغل مختلفی در سازمان‌ها مشغول به کار می‌شوند. ماهیت مشاغل بین‌المللی (یعنی سنتی یا بدون مرز) بر نوع مهاجرت بین‌المللی اثرگذار است (Andresen, AlAriss, and Walther, 2012). عموماً مهاجران داوطلب به دنبال شغل بدون مرز هستند. شغل بدون مرز، مستقل از چینش مشاغل سنتی است و بر پایه هر یک از دو ویژگی، جابه‌جایی فیزیکی (کارفرمایان، مشاغل، کشورها) و روانی (امکانات جابه‌جایی در ذهن کارکنان) شکل می‌گیرد (Ceric and Crawford, 2016). مشاغل بدون مرز در محیط پرتلاطم امروزی مشوق جابه‌جایی، انعطاف و توسعه شبکه‌ها و دانش است و مسئولیت شغل یک فرد را به خود او واگذار می‌کند. این مشاغل با ساختارهای اقتضایی سازمان هماهنگ است و متخصصان را برای ویژگی‌های شغلی قرن جدید آماده می‌کند (Cartwright, Cooper and Inkson, 2009).



علاوه بر ماهیت مشاغل بین‌المللی انواع آن نیز می‌تواند مورد توجه واقع شود. در یکی از مطالعاتی که در این زمینه صورت گرفته است، مشاغل بین‌المللی در سه دسته مدیران، مهندسان و پزشکان تقسیم‌بندی می‌شود (Ceric and J. Crawford, 2016). با توجه به نوع شغل بین‌المللی می‌توان سیاست‌ها و تکنیک‌های مختلفی را جهت برنامه‌ریزی برای سرمایه‌های انسانی چه در سطح ملی، چه در سطح راهبردی و چه در سطح عملیاتی ایجاد کرد. این طبیعی است که برای مدیران متخصص نوعی از ملاک‌ها و سیاست‌های منابع انسانی کارایی دارد و برای مهندسان متخصص و پزشکان نوع دیگری از این سیاست‌ها کاربرد دارد.

جدول شماره ۸ خلاصه‌ای از مهم‌ترین راهکارهای پیشنهادی را جهت جلوگیری از مهاجرت متخصصان به خارج از کشور با توجه به نتایج تحلیل‌ها و اطلاعات حاصل از این پژوهش ارائه می‌دهد. همان‌گونه که مشخص است با توجه به نگاه سیستمی موجود در رفتارهای انسانی و سازمانی، اصلاح برخی از رویه‌های موجود و اعمال برخی از توصیه‌های سیاستی و اجرایی، به رفع بیش از یک ضعف می‌انجامد.

جدول ۸. توصیه‌های سیاستی و اجرایی مبتنی بر عوامل با اولویت

عامل دارای اولویت	توصیه سیاستی	توصیه برای مدیریت اجرایی
هدف انگیزاننده پیشرفت شغلی	<ul style="list-style-type: none"> ✓ عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی. ✓ دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ گردش شغلی ✓ کاستن فاصله ادراکی مدیر و کارمند (از طریق تکنیک‌هایی مثل پنجره جو-هری و ...)
هدف انگیزاننده تغییر زندگی	<ul style="list-style-type: none"> ✓ تأمین شاخص‌های مناسب رفاهی برای محیط زندگی و کار ✓ ایجاد سیاست‌های عادلانه بر مبنای عدالت رویه‌ای و توزیعی 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ پیاده‌سازی راهکارهای عین‌سازی شغلی ✓ ایجاد نظام جبران خدمات عادلانه ✓ ایجاد تعادل بین شغل و زندگی شخصی
عامل انگیزاننده شخصیت	<ul style="list-style-type: none"> ✓ شخصی‌سازی نظام جذب و ارتقا ✓ جایگزینی شیوه‌های جذب و استخدام سنتی با شیوه‌های نظام‌مند علمی 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ایجاد کانون ارزیابی در نظام جذب و ارتقا برای برگزاری علمی‌تر نسبت به گزینش سنتی



✓ ایجاد فضای رقابتی بین‌المللی و نه‌محلی برای جذب متخصصان خارجی و تحریک متخصصان داخلی برای کار در داخل کشور	✓ اصلاح نظام شرکتی در ایران جهت پذیرش نیروهای بین‌المللی ✓ پرداختن به محرک‌های تشویقی برای سه‌گروه مدیران، پزشکان و مهندسان خارجی جهت کار در ایران	عامل انگیزاننده مشاغل بدون مرز
---	---	-----------------------------------

۶. نتیجه

در اختیار داشتن نیروی کار متخصص را می‌توان یکی از عوامل تأثیرگذار در رشد اقتصادی و یکی از الزامات تحقق اقتصاد مقاومتی دانست، لذا مهاجرت متخصصان به ویژه از صنایع راهبردی کشور، فرایند رشد اقتصادی را با مشکل مواجه می‌کند. شناسایی عوامل انگیزاننده برای مهاجرت و همچنین مدیریت این امر، بسیار ضروری است. همان‌طور که اشاره شد محققان دانشگاهی بازیگران مستقلی هستند که به منظور تأثیرگذاری بر خط مشی عمومی و سیاست‌گذاری به پژوهش می‌پردازند.

در نوشتار حاضر سعی شد که محققان این وظیفه دانشگاهی خود را ایفا کنند؛ لذا با استفاده از یک مدل نوین مورد اتکاء که عوامل انگیزاننده مهاجرت متخصصان را با تأکید بر نقش و کارکرد منابع انسانی احصاء می‌کند، به رتبه‌بندی این عوامل جهت مدیریت بهترشان پرداخته شد تا از طریق این رتبه‌بندی، دستور کار تبیین مسئله یا مشکل به دستور کار پیشنهادی تبدیل گردد (الوانی و شریفزاده، ۱۳۹۴: ۶۹). در نتیجه از میان عوامل و مسائل انگیزاننده متخصصان برای مهاجرت، اولویت‌بندی تصمیم‌گیری AHP مطابق با نظر متخصصان مهاجرت کرده استفاده شد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، نتایج رتبه‌بندی مذکور نشان داد که از میان اهداف انگیزاننده مهاجرت، پیشرفت شغلی (با وزن ۰/۴۳) نسبت به تغییر زندگی (با وزن ۰/۳۱)، انگیزاننده‌های مالی (با وزن ۰/۲۱) و ماجراجویی (با وزن ۰/۰۵) اهمیت بیشتری برای مهاجرت متخصصان دارد. همچنین در میان عوامل مؤثر در انگیزاننده‌های مهاجرت که با روش مذکور وزندهی و رتبه‌بندی شد، عامل شخصیت (با وزن ۰/۲۹) نسبت به نوع شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۱۴) و ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۰۷) از اهمیت و تأثیر بیشتری در مهاجرت متخصصان برخوردار است که نتایج آن در جدول ۶ مورد اشاره قرار گرفته است. در نهایت نیز تلاقی میان اهداف انگیزاننده و عوامل مؤثر بر انگیزش نشان داد که، دوگان ماجراجویی-شخصیت (با وزن ۰/۶۵) نسبت به پیشرفت شغلی-شخصیت (با وزن ۰/۶۳)، تغییر زندگی-شخصیت (با وزن ۰/۵۷)، انگیزاننده‌های مالی-شخصیت (با وزن ۰/۴۸)، انگیزاننده‌های مالی-نوع شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۴۱)، تغییر زندگی-نوع شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۳۲)، پیشرفت شغلی-نوع



شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۱۹)، ماجراجویی-نوع شغل بین‌المللی (با وزن ۰/۱۹)، پیشرفت شغلی-ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۱۸)، ماجراجویی-ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۱۶)، انگیزاننده‌های مالی-ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۱۱) و تغییر زندگی-ویژگی جمعیتی (با وزن ۰/۱۱) از نظر متخصصان مهاجر صنعت نفت اهمیت بیشتری دارد.

در پایان باید گفت از آنجا که اقدامات مؤثر توسط سیاست‌گذاران نیازمند فهم عمیق از پدیده‌هاست، نتایج چنین پژوهش‌هایی که امر مهاجرت متخصصان را از دیدگاه مهاجرت‌کنندگان تجزیه و تحلیل کرده و سعی در مدل‌سازی این پدیده براساس نقش و کارکردهای مدیریت منابع انسانی از این منظر داشته است به سیاست‌گذاران کمک می‌کند که علاوه بر شناخت بیشتر پدیده مورد نظر، در مقام تجویز نیز دستورالعمل‌های اثربخش‌تری ارائه کنند، هر چند پدیده مهاجرت نیز مانند بسیاری از پدیده‌های انسانی امری پیچیده است که جز با پژوهش‌های گسترده میدانی میان‌رشته‌ای امکان شناخت آن وجود ندارد اما با توجه به اینکه مدیریت، نظام تعیین اولویت‌هاست، همان‌طور که اشاره شد، مهم‌ترین دست‌آورد پژوهش حاضر مهیا کردن پیشنهادهایی برای مرحله در دستورگذاری حوزه خط‌مشی است که می‌توان به عدالت محوری در حوزه در دستورگذاری و جاری‌سازی عدالت رویه‌ای و توزیعی در نظام‌های مختلف منابع انسانی در سطح کلان اشاره کرد که با توجه به اولویت‌بندی عوامل مهاجرت می‌تواند نقشی مبنایی در آن داشته باشد.

کتابنامه

ابراهیمی بلانی، مهدی و سعید شهباز مرادی. ۱۳۹۱. «بررسی تطبیقی ابزارهای توسعه منابع انسانی در شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های پیشرو». ماهنامه اکتشاف و تولید [نسخه الکترونیکی].

دوره ۸، شماره ۹۲. صص ۹-۱۲. قابل دسترس در:

http://ekteshaf.nioc.ir/browse.php?a_id&186=sid&l=slc_lang=fa

آذر عادل و رجبزاده علی. ۱۳۸۹. تصمیم‌گیری کاربردی (رویکرد MADM)، تهران: نگاه دانش.

آذر عادل و مومنی منصور. ۱۳۸۹. آمار و کاربردهای آن در مدیریت، تهران: سمت.

اسماعیلی، مهدی. ۱۳۸۵. «پیرامون مهاجرت نخبگان». راهبرد توسعه. شماره ۵ (بهار). صص ۱۳۷-۱۸۲.

اصغری صارم، علی، سید محمد مقیمی و عباس منوریان. ۱۳۹۱. «شناسایی موانع تدوین استراتژی‌های

کارکردی منابع انسانی». چشم‌انداز مدیریت دولتی [نشریه الکترونیکی]. دوره ۳. شماره ۹ (بهار).

صص ۹۱-۱۱۶. قابل دسترس در: <http://1o2.ir/o3bkz>

«آمار و جزئیات جدید از وضع کارمندان و نیروی انسانی در صنعت نفت ایران». ۱۳۹۴. پارانف

[پایگاه اینترنتی]. قابل دسترس در:

<https://paraf.ir/statistics-details-situation-employees-human-resources-irans-oil-in->

dustry [۱۳۹۴/۷/۱۵].



الوانی، سید مهدی و فتاح شریف‌زاده. ۱۳۹۴. فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی. چاپ ۱۴. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

امینی، عباس و ته‌مین‌ه برومند. ۱۳۹۴. «تبیین جامعه‌شناختی عامل مؤثر بر جمعیت‌گریزی در مناطق روستایی (مطالعه موردی: پادنا‌ی سفلی، سمیرم)». جامعه‌شناسی کاربردی [نسخه الکترونیکی]. دوره ۲۶. شماره ۱ (بهار). صص ۱۳۷-۱۵۴. قابل دسترس در:

http://journals.ui.ac.ir/article_18391_0.html

بهرامی، سوسن و دیگران. ۱۳۸۹. «رابطه چندگانه کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه‌فکری در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان». مطالعات مدیریت راهبردی، دوره ۱. شماره ۴ (زمستان). صص ۱۰۵-۸۷. قابل دسترس در: <http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?id=150523>

توکل، محمد و ایمان عرفان‌منش. ۱۳۹۳. «فراتحلیل کیفی مقالات علمی ناظر بر مسئله فرار مغزها در ایران». بررسی مسائل اجتماعی ایران [نسخه الکترونیکی]. دوره ۵. شماره ۱ (بهار و تابستان). صص ۴۵-۷۵. قابل دسترس در: https://ijsp.ut.ac.ir/article_53754_7250.html

حری، حمیدرضا، سیدعبدالمجید جلائی و نسیم حمزه نژاد. ۱۳۹۴. «بررسی تأثیر فرار مغزها بر تولید و تجارت خارجی ایران با استفاده از یک مدل تعادل عمومی قابل محاسبه». نظریه‌های کاربردی اقتصاد [نسخه الکترونیکی]. دوره ۲. شماره ۱ (بهار). صص ۴۴-۲۵. قابل دسترس در: http://eco.j.tabrizu.ac.ir/article_3802_650.html

دهخدا، علی‌اکبر. ۱۳۷۳. لغتنامه دهخدا. چاپ اول از دوره جدید. تهران: انتشارات و چاپ دانشگاه تهران

دهقان‌هامانی، مجید. ۱۳۹۰. بررسی فاصله‌روانی - اجتماعی بین مردم ایران و مهاجرین افغان و تأثیر آن بر جرایم ارتكابی افغان‌ها. پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام‌نور استان تهران. رحمانی، تیمور و مرضی‌مظاهری‌ماربری. ۱۳۹۳. «بررسی تأثیر مهاجرت بر انباشت سرمایه انسانی و رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه (۲۰۰۰-۱۹۷۵)». پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی [نسخه الکترونیکی]. دوره ۵. شماره ۱۷ (زمستان). صص ۶۱-۷۴. قابل دسترس در:

http://egdr.journals.pnu.ac.ir/article_1251_233.html

رضائیان، علی. ۱۳۹۰. مبانی سازمان و مدیریت. چاپ ۱۵. تهران: سمت. سعدی، حشمت‌الله، لیلا بهرامی و جواد افشارکهن. ۱۳۹۳. «علل مهاجرت روستاییان در استان همدان (شهرستان ملایر بخش جوکار)». مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد [نسخه الکترونیکی]. سال ۱۱. شماره ۱. صص ۵۳-۷۴. قابل دسترس در: <https://social.um.ac.ir/index.php/societal/article/view/13376>

سنجری، احمدرضا، علی‌اکبر علیزاده و مریم جوکار دهوی. ۱۳۹۳. «تحلیل رابطه بین مدیریت استعداد و ارتقای عملکرد کارکنان نخبه: مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران». فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. سال ۶. شماره ۲۲. صص ۱۰-۲۹. سیدنقوی، میرعلی و امین پوربرخورداری. ۱۳۹۱. «نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارآفرینی سازمان». فصلنامه منابع انسانی ناجا. دوره ۷. شماره



- ۲۸ (تابستان). صص ۷-۲۸. قابل دسترس در:
http://phr.jrl.police.ir/content.php?pagename=show_article&journal_id=28&request_id=2837
- شاه آبادی، ابوالفضل، محمد حسین کریم کشته و عبدالله محمودی. ۱۳۸۵. «بررسی عوامل مؤثر بر فرار مغزها (مطالعه موردی ایران)». *پژوهشنامه بازرگانی [نسخه الکترونیکی]*. دوره ۱۰. شماره ۳۹ (تابستان). صص ۳۹-۸۲. قابل دسترس در:
<http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?id=44307>
- شاه آبادی، ابوالفضل و آمنه جامه بزرگی. ۱۳۹۲. «تأثیر آزادی اقتصادی بر مهاجرت نخبگان از کشورهای منتخب G77 به ایالات متحده آمریکا». *پژوهشنامه بازرگانی*. دوره ۱۷. شماره ۶۷ (تابستان). صص ۱۵۳-۱۸۱. قابل دسترس
http://pajooreshnameh.itsr.ir/article_6319_0.html
- شاه آبادی، ابوالفضل و رقیه پوران. ۱۳۸۸. «اثر مهاجرت مغزها بر رشد اقتصادی (مورد مطالعه ایران)». *پژوهشنامه بازرگانی*. دوره ۱۳. شماره ۵۲ (پاییز). صص ۳۵-۶۴. قابل دسترس در:
<http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?id=98760>
- شهبازیان، سلاله و سعید مرتضوی. ۱۳۹۲. «شناسایی عوامل مؤثر در حفظ افراد مستعد از دیدگاه مدیران صنعت نفت و فعالان سایر صنایع». *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت [نسخه الکترونیکی]*. سال ۵. شماره ۱۸ (زمستان). صص ۱۰۷-۱۲۶. قابل دسترس در:
<http://www.noormags.ir/view/fa/magazine/number/60894>
- صحت، سعید، فرزانه صادقی و مصطفی آشنا. ۱۳۹۴. «بررسی نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی در خلق و تسهیم دانش». *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*. دوره ۵. شماره ۱۵. صص ۶۵-۸۴. قابل دسترس در:
<http://yon.ir/Hq16H>
- قلی پور، آرزین، مهدی فتاحی و علی پیران نژاد. ۱۳۸۶. «تأثیر عدالت اجتماعی بر مهاجرت نخبگان». *رهیافت [نسخه الکترونیکی]*. شماره ۴۰ (پاییز). صص ۳۵-۴۵. قابل دسترس در:
<http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=133255>
- معین، محمد. ۱۳۶۳. *فرهنگ فارسی*. تهران: موسسه انتشارات امیر کبیر وابسته به سازمان تبلیغات اسلامی
- هاولت، مایکل و ام رامش. ۱۹۹۵. *مطالعه خط مشی عمومی*. ترجمه عباس منوریان و ابراهیم گلشن. چاپ اول. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- هاولت، مایکل، ام رامش و آنتونی پرل. ۲۰۰۹. *مطالعه خط مشی عمومی: چرخه‌های خط‌مشی و زیرنظام‌های خط‌مشی*. ترجمه عباس منوریان و ابراهیم گلشن. چاپ اول. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Andresen, Maïke, Akram Al Ariss and Matthias Walther. 2012. Self-Initiated Expatriation Individual, Organizational, and National Perspectives, New York: Routledge.
- Biemann, Torsten and Maïke Andresen. 2010. "Self-initiated foreign expatriates versus assigned expatriates Two distinct types of international careers?" *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 25. Issue: 4. pp.430-448.
- Briscoe, panelJon P, Douglas T.Hall and Rachel L. Frautschy DeMuth, .2006. "Protean



- and boundaryless careers: An empirical exploration". *Journal of Vocational Behavior*, vol.69, Iss1. pp.30-47.
- Cartwright, Susan, Cary L. Cooper and Kerr Inkson. 2009. *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*, Oxford: Oxford University Press.
- Ceric, Arnela and Heather J. Crawford. 2016. "Attracting SIEs: Influence of SIE motivation on their location and employer decisions". *Human Resource Management Review*. vol 26. pp. 136-148. DOI:10.1016/j.hrmr.2015.10.001.
- Delery, John E and Jason D. Shaw. 2001. "The strategic management of people in work organizations: Review, synthesis, and extension". *Research in Personnel and Human Resources Management (Research in Personnel and Human Resources Management, Volume 20) Emerald Group Publishing Limited*, pp.165 - 197
- Farndale, Elaine, Avinash Pai, Paul Sparrow and Hugh Scullion. 2014. "Balancing individual and organizational goals in global talent management: A mutual-benefits perspective". *Journal of World Business*. vol 49, no. 2. pp. 204-214.
- Gallego, Aina, Sergi Pardos-Prado. 2013. "The Big Five Personality Traits and Attitudes towards Immigrants". *Journal of Ethnic and Migration Studies*. vol 40. Iss 1. pp 1-21.
- Inkson, Kerr, Micheal B. Arthur, Judith Pringle and Sean Barry. 1997. "Expatriate assignment versus overseas experience: Contrasting models of international human resource development". *Journal of World Business*. Vol 32, Iss 4 (Winter). pp. 351-368
- Jackson, D.J.R., Carr, S.C., Edwards, M., Thorn, K., Allfree, N., Hooks, J, Inkson, K. 2005. "Exploring the dynamics of New Zealand's talent flow". *New Zealand Journal of Psychology*. vol 34. Iss 2. pp 110-116.
- Myersa, Barbara, Judith K. Pringle. 2005. "Self-initiated foreign experience as accelerated development: Influences of gender". *Journal of World Business*. vol 40. Iss 4. pp 421-431.
- Richardson J and McKenna S. 2002. "Leaving and experiencing: why academics expatriate and how they experience expatriation". *Career Development International*. Vol 7. Issue 2. pp.67-78.
- Selmer, Jan and Jakob Lauring. 2013. "Cognitive and affective reasons to expatriate and work adjustment of expatriate academics". *International Journal of Cross Cultural Management*. Vol 13, Issue 2. pp.175-191.
- Tabor, Aidan S., and Milfont, Taciano L. 2011. "Migration change model: Exploring the process of migration on a psychological level". *International Journal of Intercultural Relations*. vol35. Iss 6. pp.818-832.
- Thorn, Kaye. 2009. "The relative importance of motives for international self-initiated mobility". *Career Development International*, Vol 14, Issue5. pp. 441-464.
- "OUR HR VISION, DESIGNED TO DELIVER THE RESOURCES NEEDED TO MANAGE INCREASINGLY COMPLEX PROJECTS". total website. available at: <https://www.total.com/en/jobseekers/human-resources-total/attractive-employer/our-hr-vision-designed-deliver-resources-needed-manage-increasingly-complex-projects?xtmc=hr&xtnp=1&xtrc=1>