



رصدخانه مهاجرت ایران

ویژیت
جاب

بررسی وضعیت مهاجرت از منظر کارکنان و کارفرمایان

| آذر ۱۴۰۱ |

۳	مقدمه
۳	نگاهی بر نتایج مهم پیمایش
۴	نمونه آماری پیمایش
۷	تمایل به مهاجرت
۱۶	وضعیت تصمیم و اقدام به مهاجرت
۲۷	انگیزه های تمایل به مهاجرت

مقدمه

مهاجرت کارکنان در بخش‌های مختلف کسب و کار، یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که سازمان‌ها اعم از سازمان‌های دولتی، خصوصی و نیمه خصوصی با آن مواجه‌اند. برای آگاهی از وضعیت پدیده مهاجرت در سازمان‌های کشور، پیمایشی با همکاری مشترک رصدخانه مهاجرت ایران وابسته به پژوهشکده سیاستگذاری دانشگاه شریف و جاب ویژن در اردیبهشت ۱۴۰۱ صورت گرفته است که در گزارش پیش رو نتایج این پیمایش ارائه شده است.

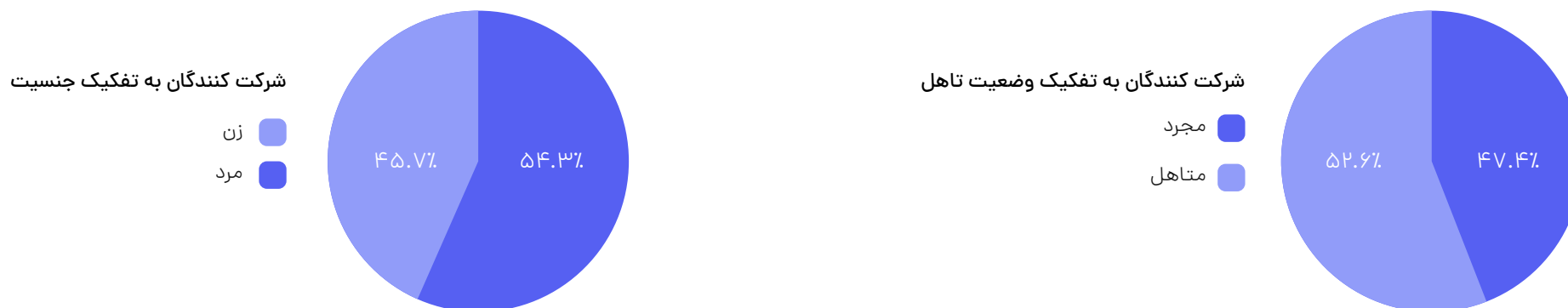
نگاهی بر نتایج مهم پیمایش

- به طور کلی ۷۷٪ از شاغلین در بخش‌های مختلف کسب و کار، اعلام کرده‌اند که تمایل زیاد یا خیلی زیاد به مهاجرت دارند.
- از میان افراد متمایل به مهاجرت، ۷۹٪ اعلام کرده‌اند که تصمیم به مهاجرت گرفته‌اند که از این میان ۴۸٪ فعلاً اقدامی انجام نداده‌اند، ۲۲٪ برای مهاجرت برنامه‌ریزی کرده‌اند و ۹٪ اقدامات عملی لازم جهت مهاجرت را انجام داده‌اند.
- تصمیم به مهاجرت به تفکیک جنسیت یا وضعیت تاهل تفاوت چندانی نداشته است.
- تصمیم به مهاجرت در میان کارکنان و مدیران میانی بیش از مدیران ارشد بوده است، اما با این وجود درصد افرادی که برای مهاجرت برنامه‌ریزی و اقدام کرده‌اند در سطوح سازمانی بالا بیشتر بوده است.
- تصمیم به مهاجرت در میان فعالان بخش خصوصی و نیمه خصوصی بیش از بخش دولتی و بخش عمومی بوده است.
- در شهر تهران در مقایسه با سایر شهرهای بزرگ و شهرستان‌ها، درصد بالاتری از شاغلین برای مهاجرت برنامه‌ریزی و اقدام عملی انجام داده‌اند.
- تصمیم و اقدام برای مهاجرت در میان شاغلین در سازمان‌های بزرگ، بیشتر از شاغلین در سازمان‌های کوچک بوده است.

- نوسان قیمت ارز، تورم و شرایط اقتصادی، دغدغه آینده فرزندان، شیوه حکمرانی و رویکردهای سیاسی و شرایط تحریم ایران از عوامل اصلی تمایل افراد به مهاجرت می‌باشند.
- ۴۶/۲٪ افراد متمایل به مهاجرت، تصمیم به عدم بازگشت دارند و ۴٪ افراد فعلا تصمیم مشخصی برای بازگشت نگرفته‌اند.
- به طور کلی وضعیت مهاجرت به تفکیک‌های مختلف تفاوت‌چندانی با یکدیگر نداشته است که نشان دهنده‌ی همه گیر شدن تمایل به مهاجرت در تمامی افراد سازمان‌ها و وارد شدن کشور به فاز توده وار مهاجرت است.

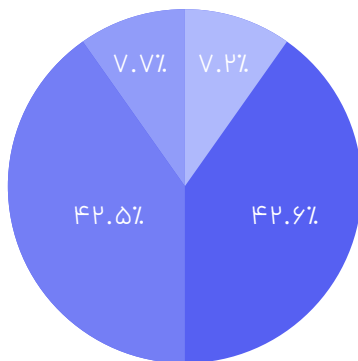
نمونه آماری پیمایش

در این پیمایش بیش از ۶ هزار نفر از فعالین در کسب و کارهای کشور شرکت کرده‌اند که در بخش‌های مختلف اقتصادی مشغول به فعالیت بوده‌اند. ویژگی‌های شرکت کنندگان در پیمایش به شرح زیر بوده است.



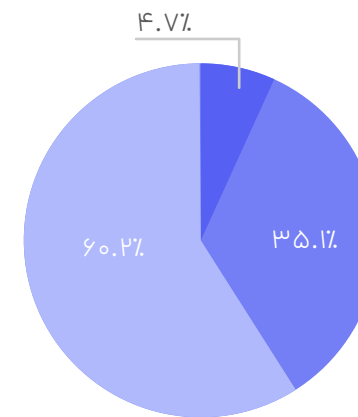
شرکت کنندگان به تفکیک تحصیلات

- دکتری
- کارشناسی ارشد
- کارشناسی
- پایین تر از کارشناسی



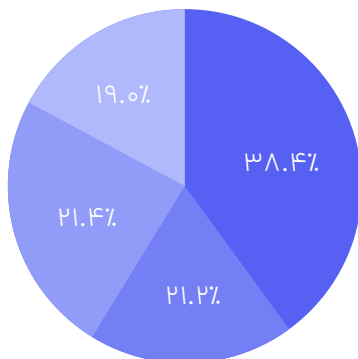
شرکت کنندگان به تفکیک سطوح سازمانی

- مدیران ارشد و کارفرمایان
- مدیران میانی
- کارکنان



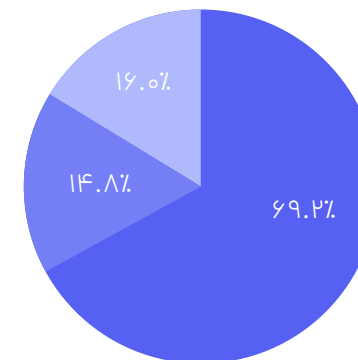
شرکت کنندگان به تفکیک سابقه شغلی

- بیش از ۱۰ سال
- ۱۰ - ۷ سال
- ۴ - ۶ سال
- ۱ - ۳ سال



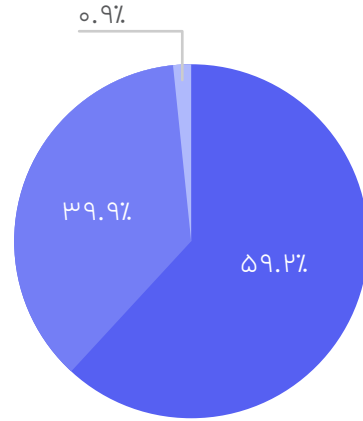
شرکت کنندگان به تفکیک شهر محل استقرار سازمان

- شهر تهران
- شهرهای بزرگ
- سایر شهرها/ سایر شهرستان ها



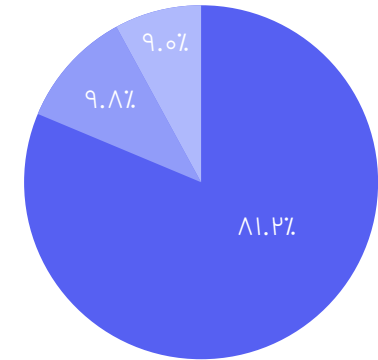
شرکت کنندگان به تفکیک بخش اقتصادی

- صنعت یا تولید
- خدمات یا مشاوره
- کشاورزی

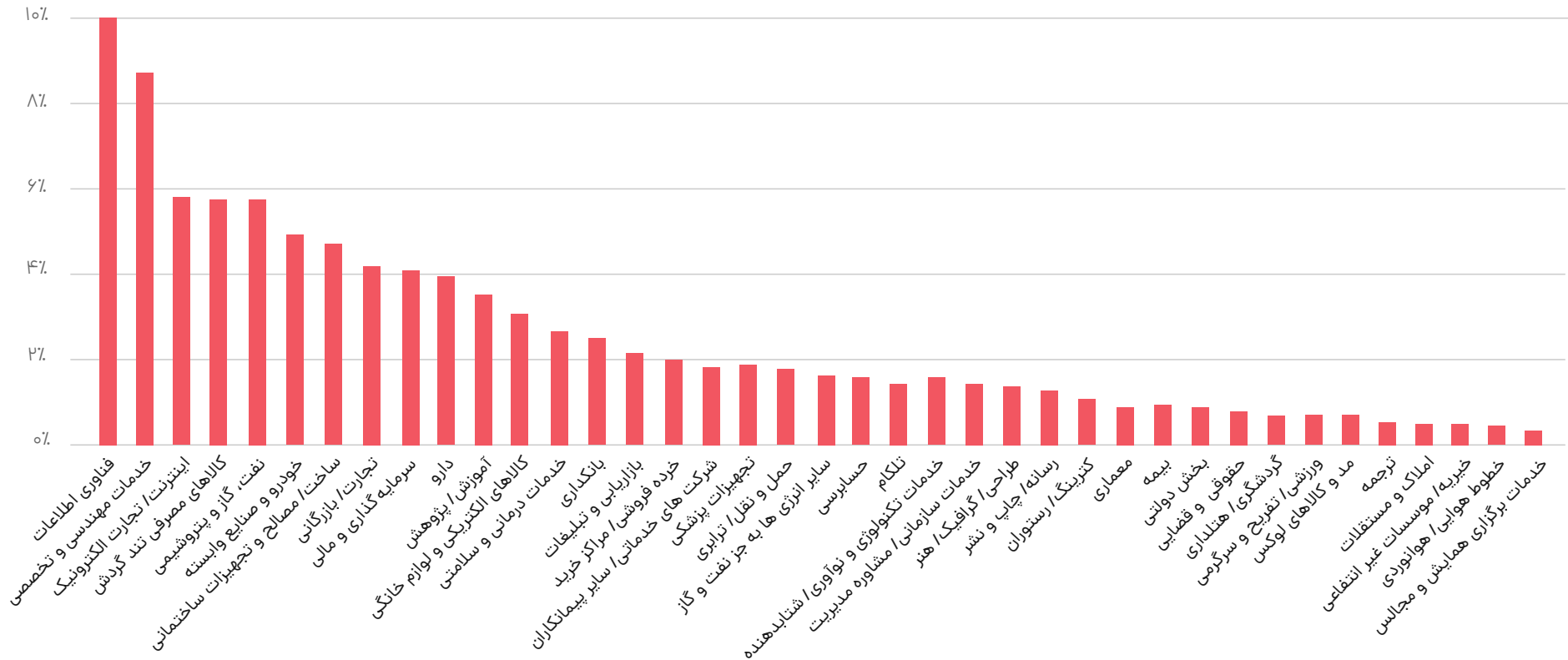


شرکت کنندگان به تفکیک بخش فعالیت

- بخش خصوصی
- نیمه خصوصی
- بخش عمومی یا دولتی



شرکت کنندگان به تفکیک حوزه فعالیت سازمان محل کار



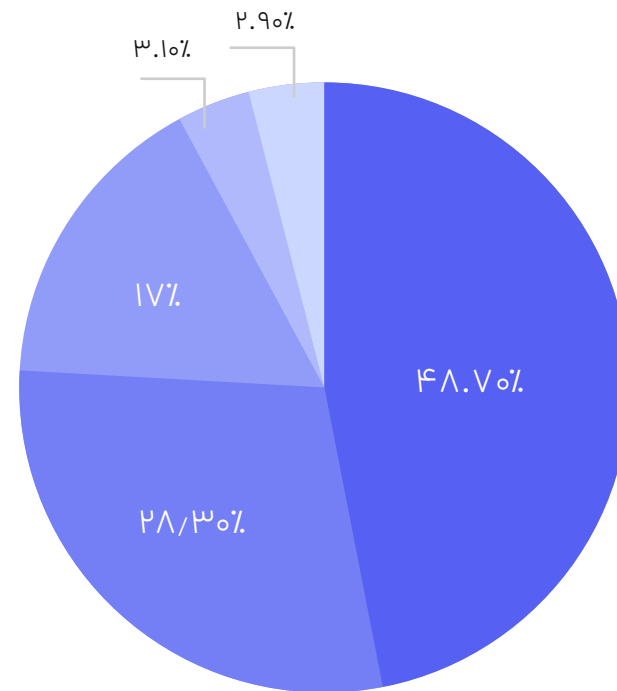


تمایل به مهاجرت

از شرکت کنندگان در این پیمایش پرسیده شده است «تمایل شما برای مهاجرت از کشور چه میزان است؟» برای تحلیل وضعیت تمایل به مهاجرت از پاسخ این سوال استفاده شده است.

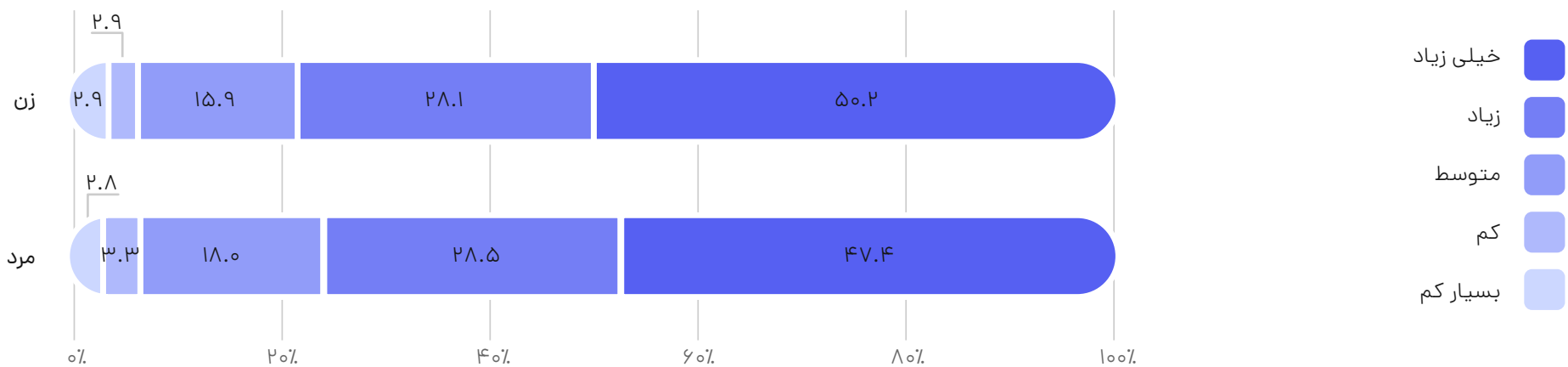
- ۴۸/۷٪ افراد تمایل بسیار زیاد به مهاجرت داشته‌اند و ۲۸/۳٪ از افراد تمایل زیاد به مهاجرت داشته‌اند. (مجموعاً ۷۷٪ اعلام کرده‌اند که تمایل زیاد یا خیلی زیاد به مهاجرت دارند).
- تنها ۶٪ از پاسخگویان تمایل کم یا خیلی کم به مهاجرت داشته‌اند.

میزان تمایل به مهاجرت در کل نمونه



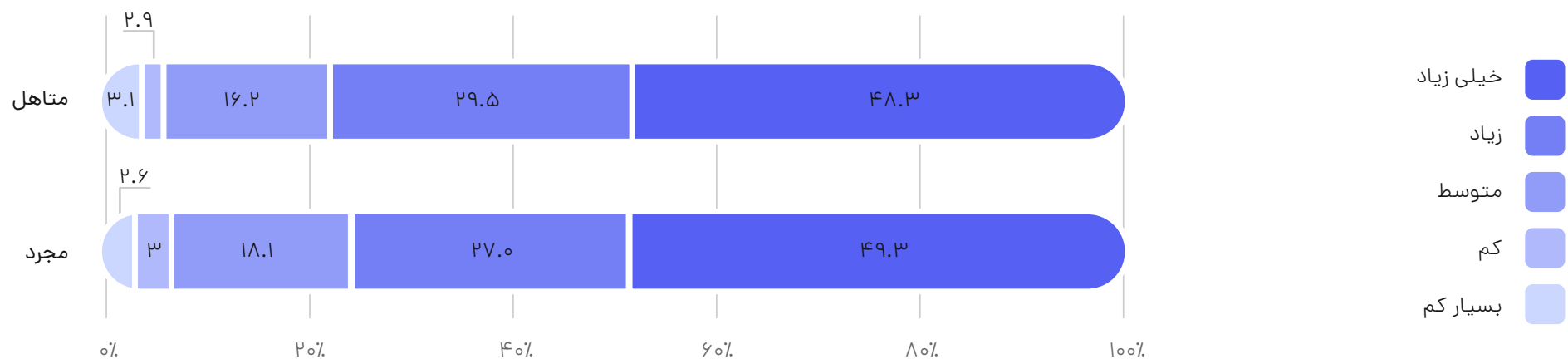


● تمایل خیلی زیاد به مهاجرت در میان زنان ۵۰٪ و در میان مردان ۴۷٪ بوده است.



میزان تمایل به مهاجرت به تفکیک جنسیت

● تمایل به مهاجرت در میان افراد مجرد و متاهل به ترتیب ۴۹٪ و ۴۸٪ بوده است.

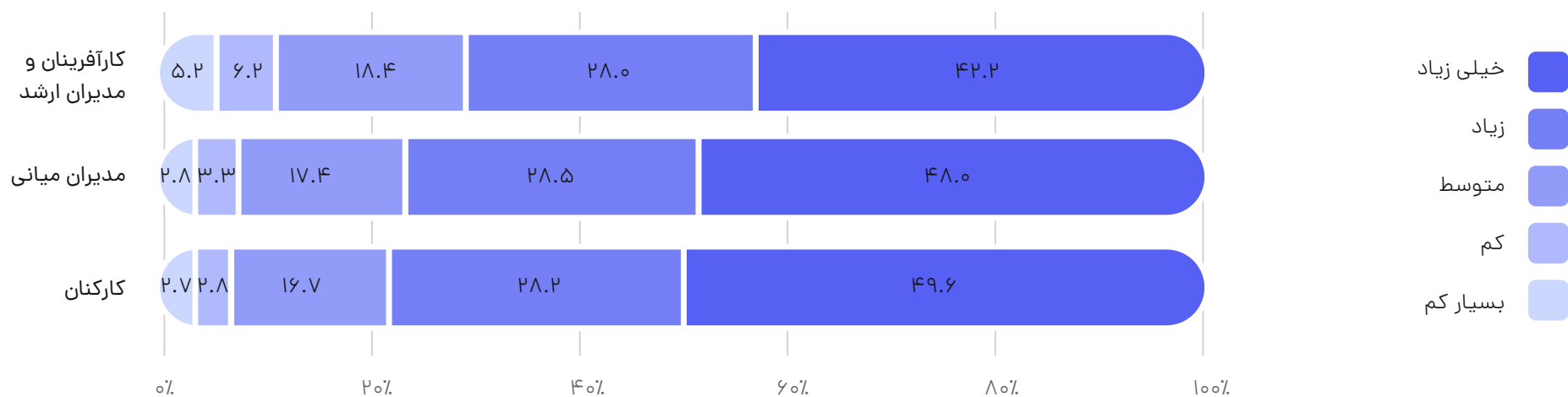


میزان تمایل به مهاجرت به تفکیک وضعیت تاهل

به طور کلی همانطور که مشاهده می شود تفاوت معناداری در میزان تمایل به مهاجرت با توجه به ویژگی های مختلف پاسخ دهندگان وجود نداشته است.



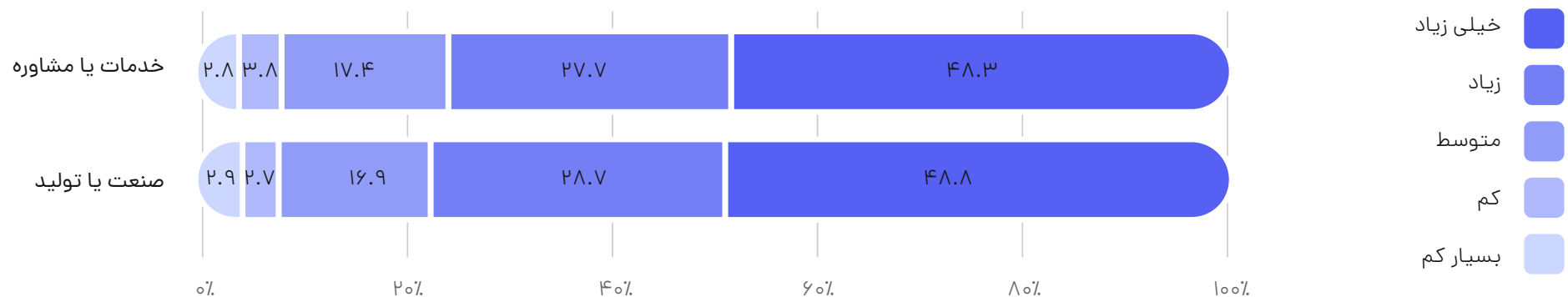
بررسی وضعیت تمایل به مهاجرت به تفکیک تحصیلات نشان می‌دهد، تمایل به مهاجرت در میان فارغ‌التحصیلان دکتری اندکی کمتر از سایر گروه‌ها بوده است اما به طور کلی تفاوت چندانی در بین سطوح مختلف تحصیلی وجود نداشته است.



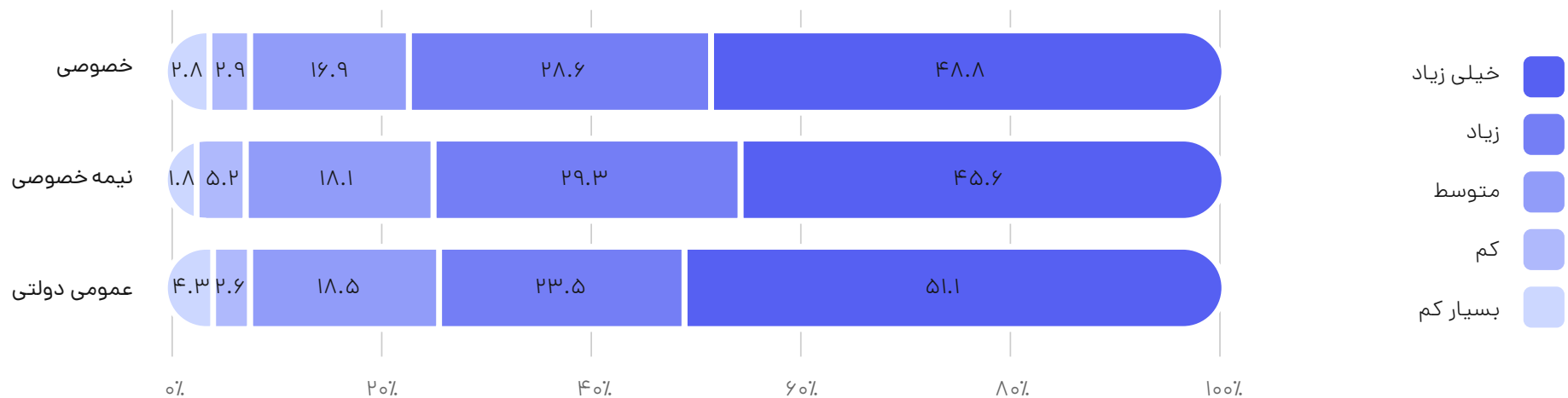
میزان تمایل به مهاجرت در سطوح سازمانی

تمایل به مهاجرت با افزایش سطح سازمانی افراد، اندکی کمتر شده است، اما به طور کلی تفاوت چندانی میان سطوح سازمانی مختلف، وجود نداشته است.

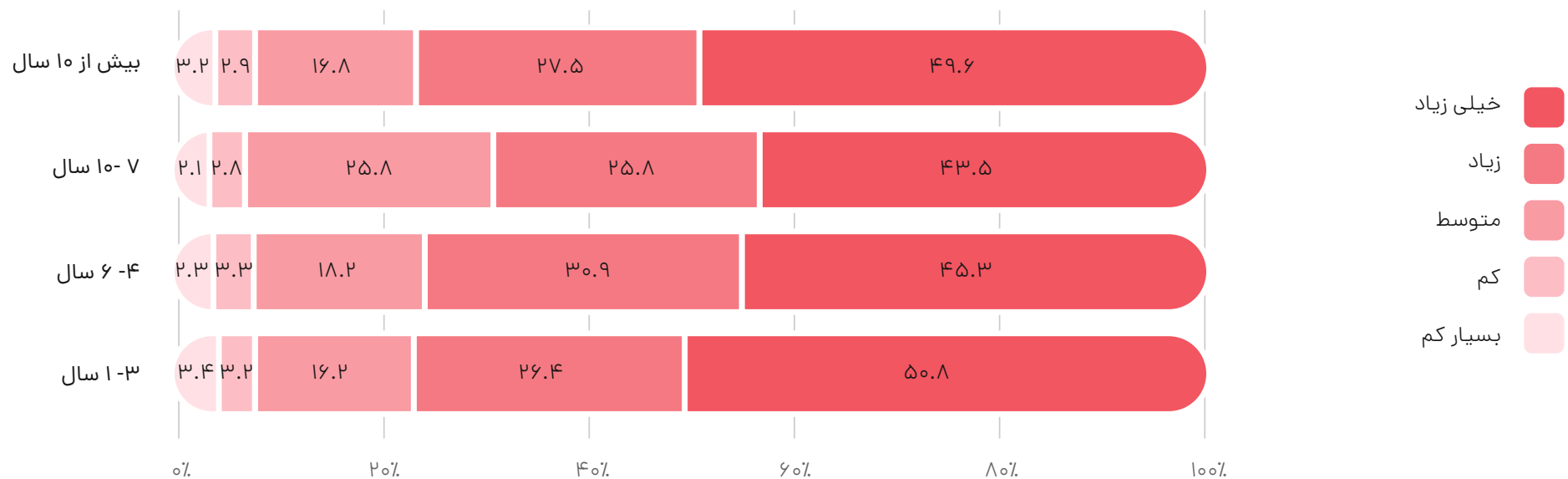
در ادامه وضعیت تمایل به مهاجرت به تفکیک نوع سازمان، تجربه شغلی، بخش اقتصادی، محل استقرار سازمان و اندازه سازمان نشان داده شده است. تمایل به مهاجرت خیلی زیاد در عمده گروه‌ها بیش از ۴۵٪ بوده است و در برخی از ۵٪ نیز فراتر رفته است. تمایل به مهاجرت خیلی کم زیر ۵٪ و بین ۱/۸٪ تا ۴/۳٪ متغیر بوده است.



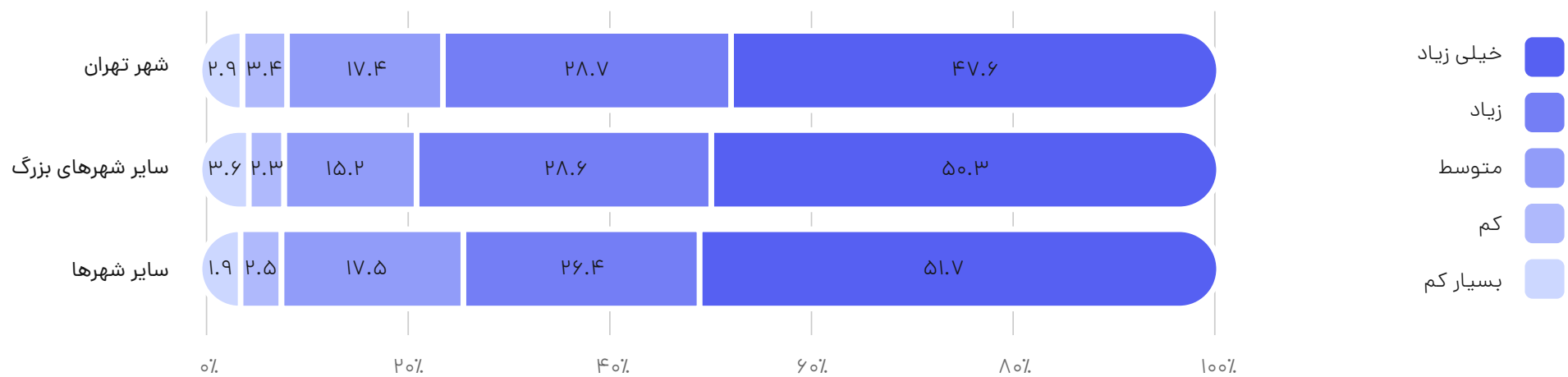
وضعیت به مهاجرت به تفکیک بخش اقتصادی



وضعیت تمایل به مهاجرت به تفکیک نوع سازمان محل فعالیت

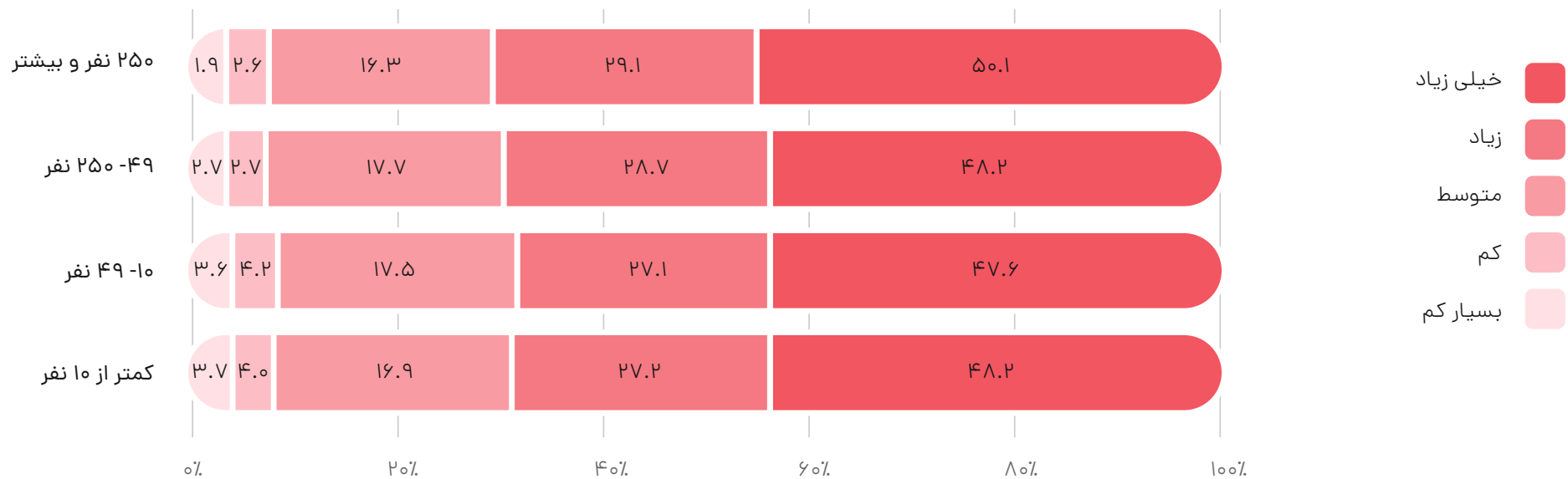


وضعیت تمایل به مهاجرت به تفکیک سابقه شغلی



وضعیت تمایل به مهاجرت به تفکیک محل استقرار سازمان

* سایر شهرهای بزرگ شامل اصفهان، مشهد، تبریز، کرج، اهواز می‌باشد.



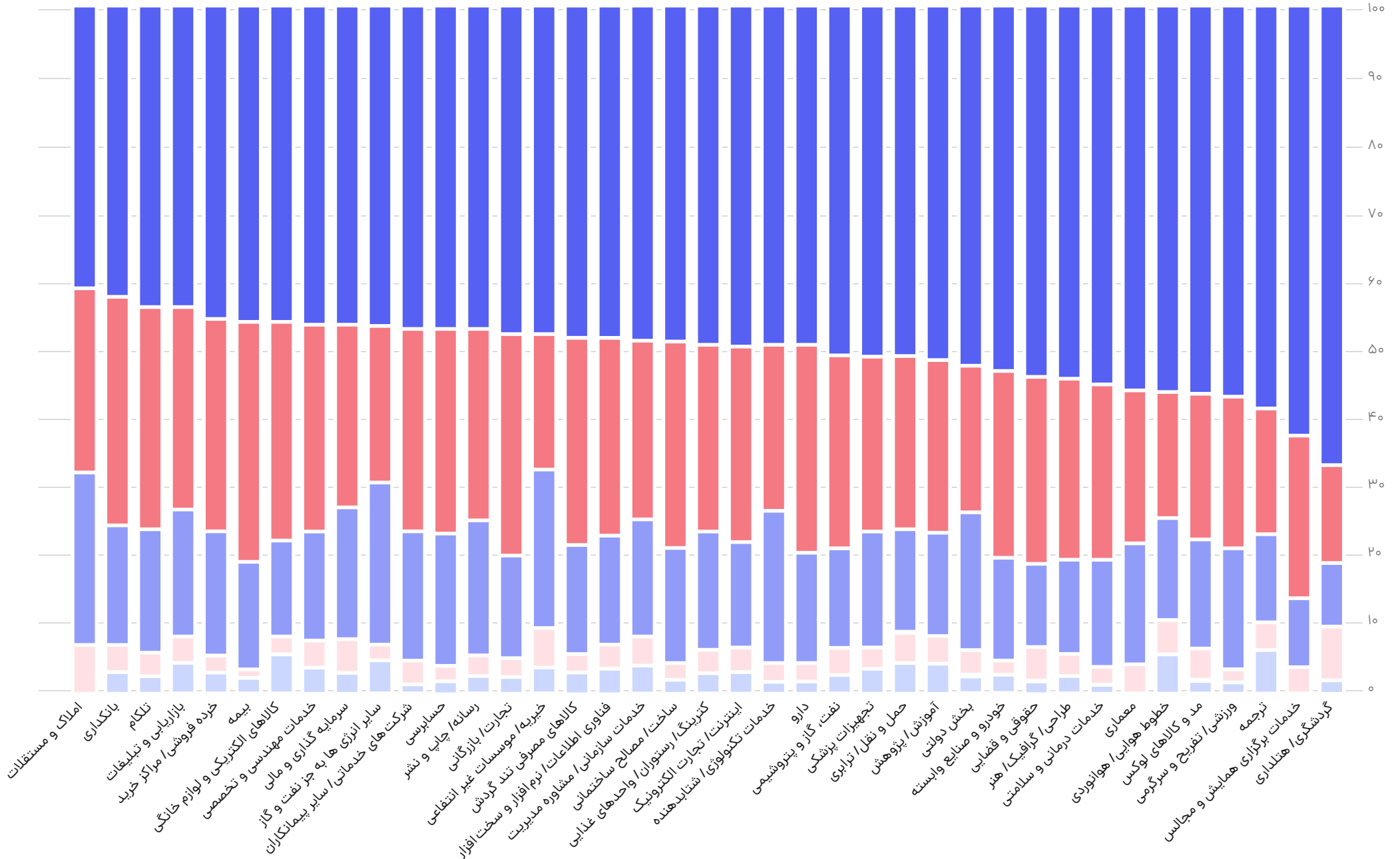
وضعیت تمایل به مهاجرت به تفکیک اندازه سازمان

همانطور که ملاحظه می‌شود تمایل به مهاجرت به تفکیک‌های مختلف تفاوت معناداری ندارد که نشان دهنده‌ی همه گیر شدن تمایل به مهاجرت در تمامی افراد سازمان‌ها و مواجهه‌ی کشور با فاز توده وار مهاجرت است.



وضعیت تمایل به مهاجرت به تفکیک حوزه‌های شغلی

خیلی زیاد (Dark Blue) زیاد (Red) متوسط (Light Blue) کم (Pink) بسیار کم (Very Light Blue)

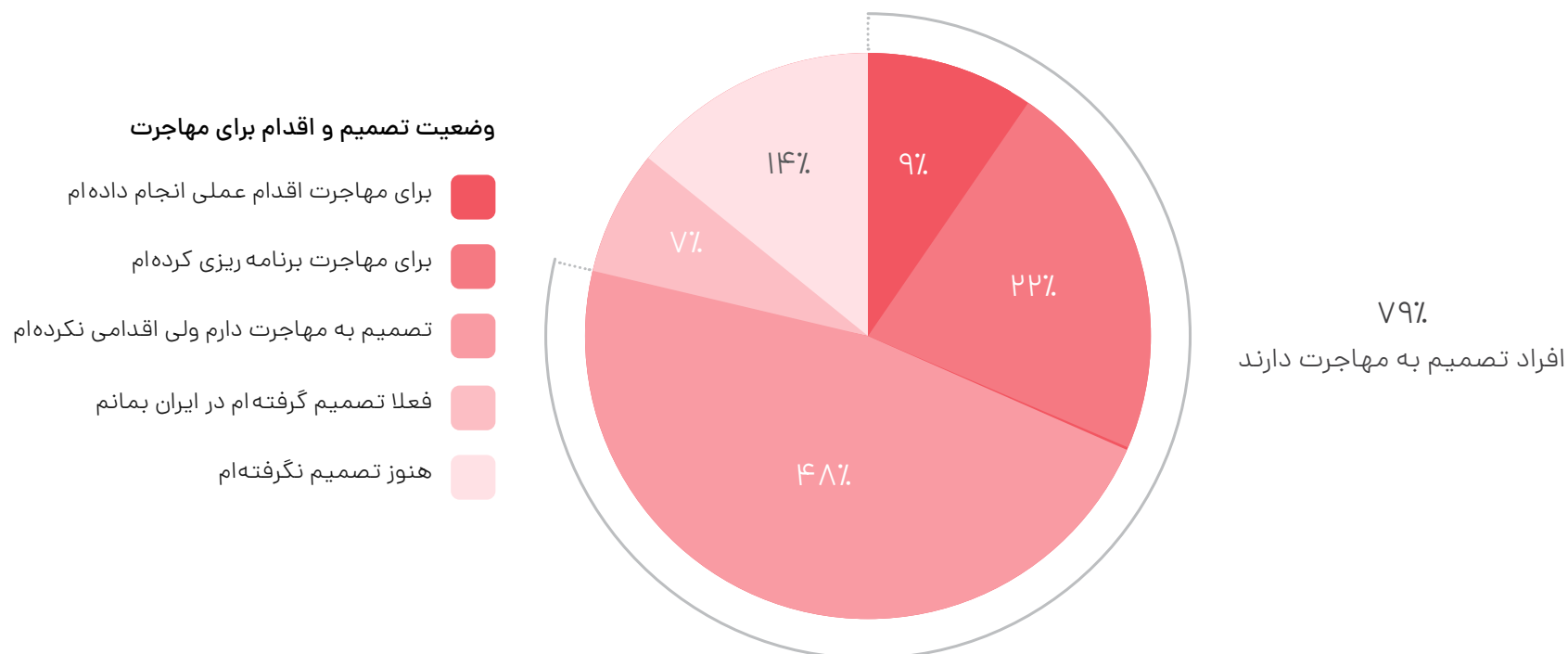




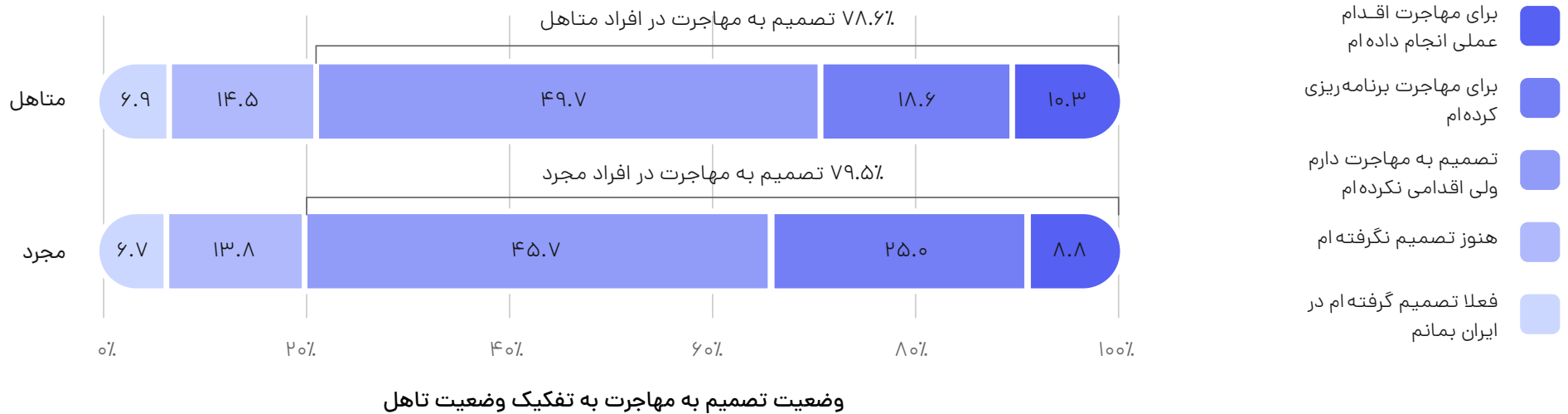
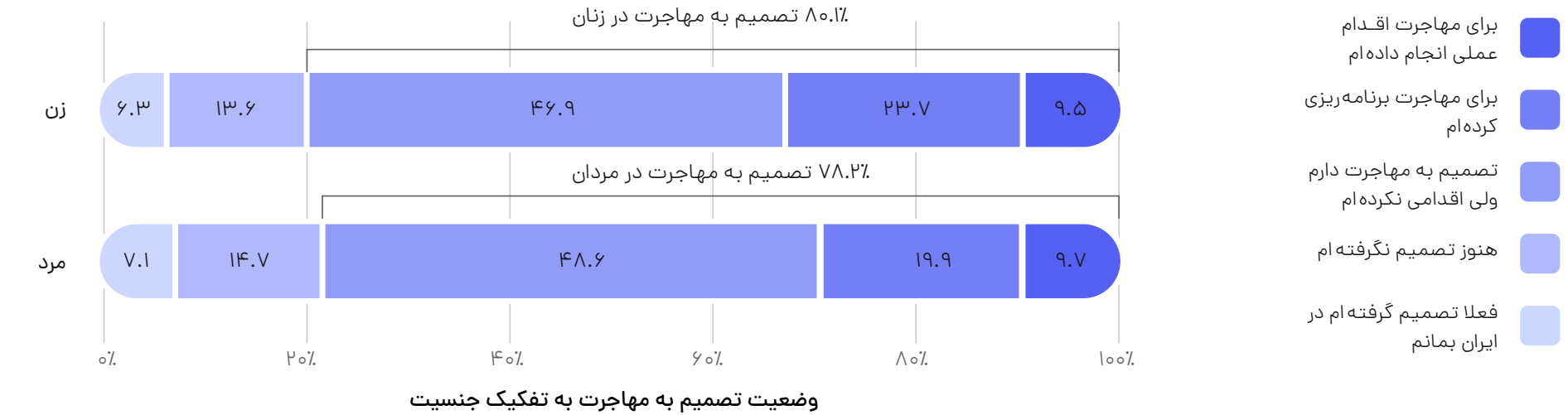
وضعیت تصمیم و اقدام به مهاجرت

در این پرسشنامه از افراد متمایل به مهاجرت (کسانی که تمایل به مهاجرت کم، متوسط، زیاد یا خیلی زیاد داشته‌اند) وضعیت تصمیم آن‌ها برای مهاجرت مورد پرسش قرار گرفته است.

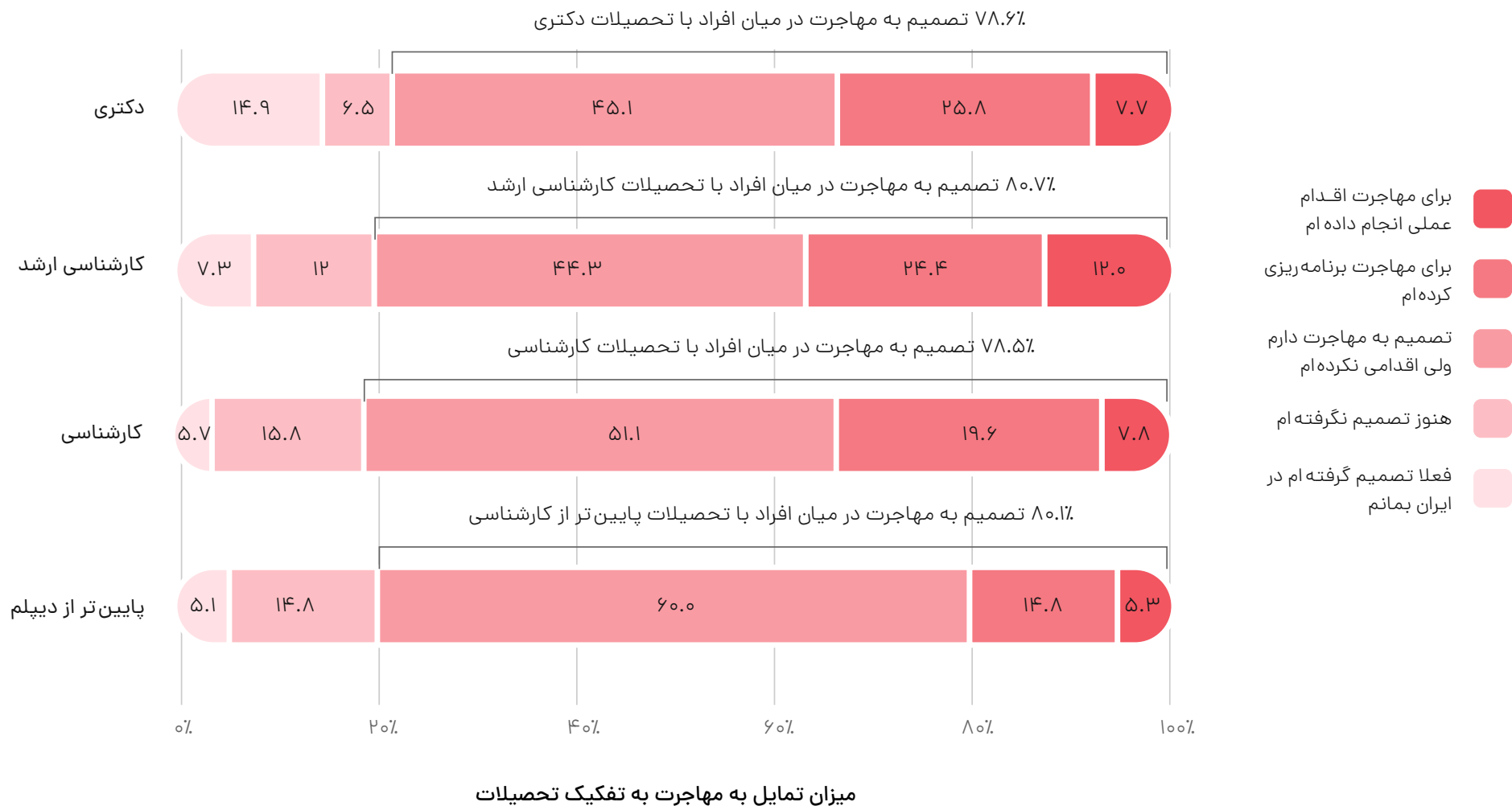
- ۷٪ از افراد متمایل به مهاجرت فعلا تصمیم دارند در ایران بمانند و ۱۴٪ هنوز تصمیم نگرفته‌اند.
- ۷۹٪ افراد متمایل به مهاجرت اعلام کرده‌اند که تصمیم به مهاجرت دارند.
- ۴۸٪ از افراد با وجود تصمیم برای مهاجرت هنوز اقدامی انجام نداده‌اند، ۲۲٪ آن‌ها برای مهاجرت برنامه ریزی کرده‌اند.
- تنها ۹٪ افراد هم تصمیم به مهاجرت داشته و هم اقدام عملی انجام داده‌اند.



تصمیم به مهاجرت به تفکیک جنسیت یا وضعیت تاهل تفاوت چندانی نداشته است.

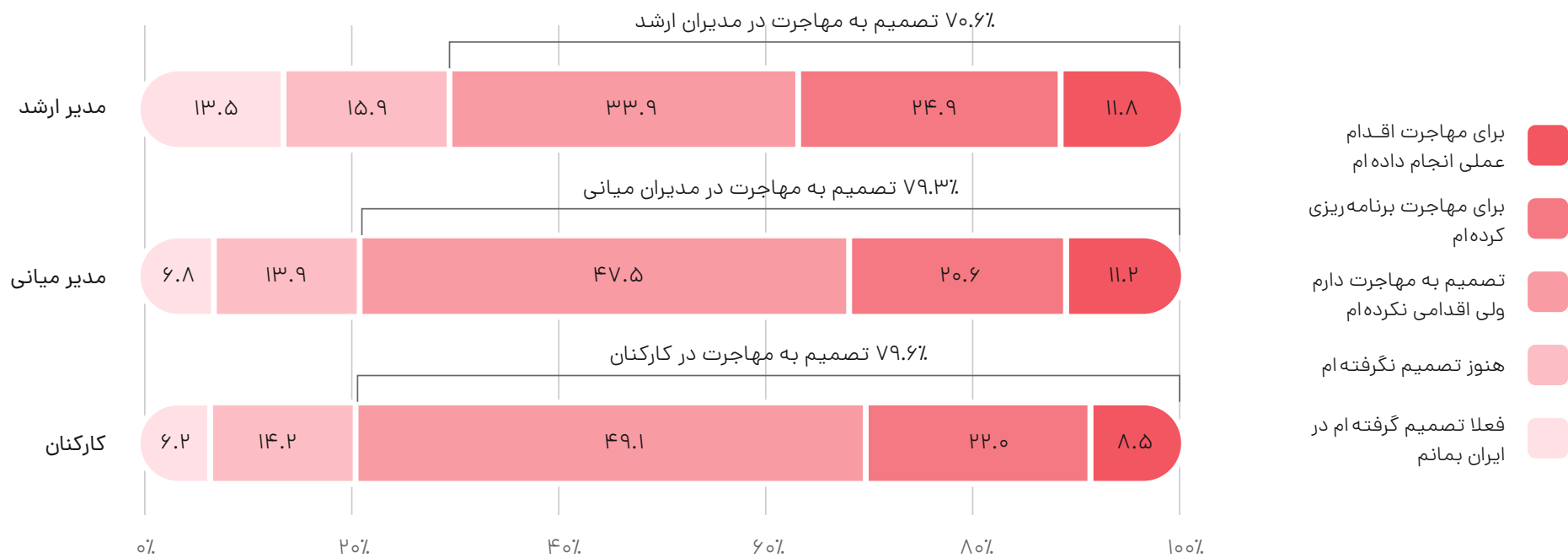


بررسی وضعیت تصمیم به مهاجرت به تفکیک تحصیلات نشان می‌دهد، درصد افرادی که فعلا تصمیم به ماندن دارند در میان فارغ التحصیلان دکتری بیشتر از سایر گروه‌هاست و اقدام و برنامه‌ریزی برای مهاجرت در میان فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد بالاتر از سایرین است. ولی به طور کلی تفاوت چندانی در بین سطوح مختلف تحصیلی وجود ندارد.





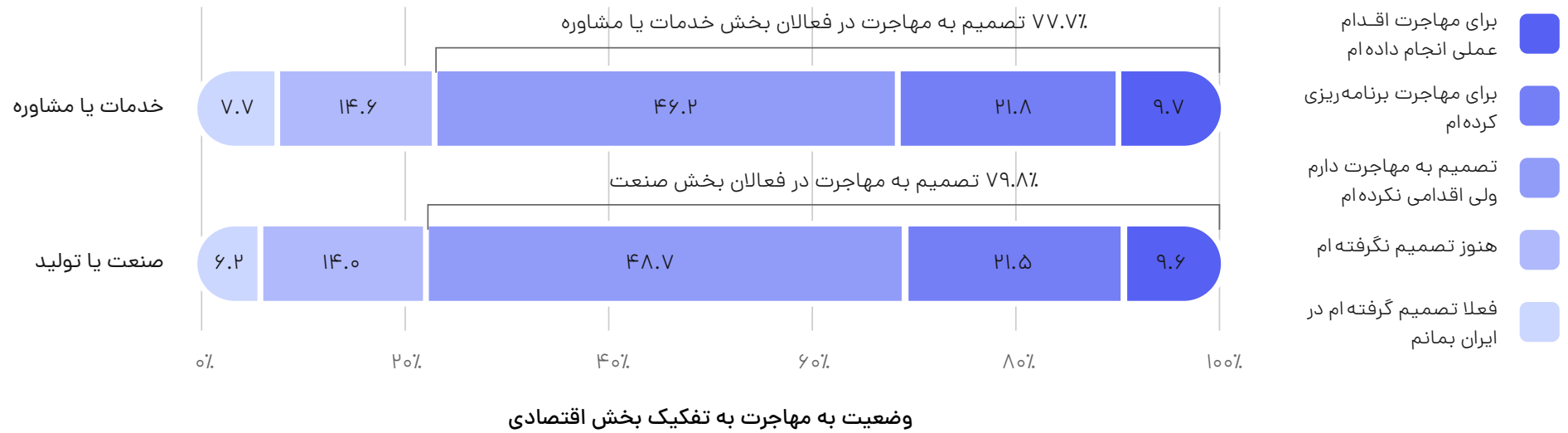
به طور کلی تصمیم به مهاجرت در میان کارکنان و مدیران میانی، بیشتر از مدیران ارشد بوده است، اما با این وجود درصد افرادی که برای مهاجرت برنامه ریزی و اقدام کرده‌اند در سطوح سازمانی بالاتر، بیشتر بوده است.



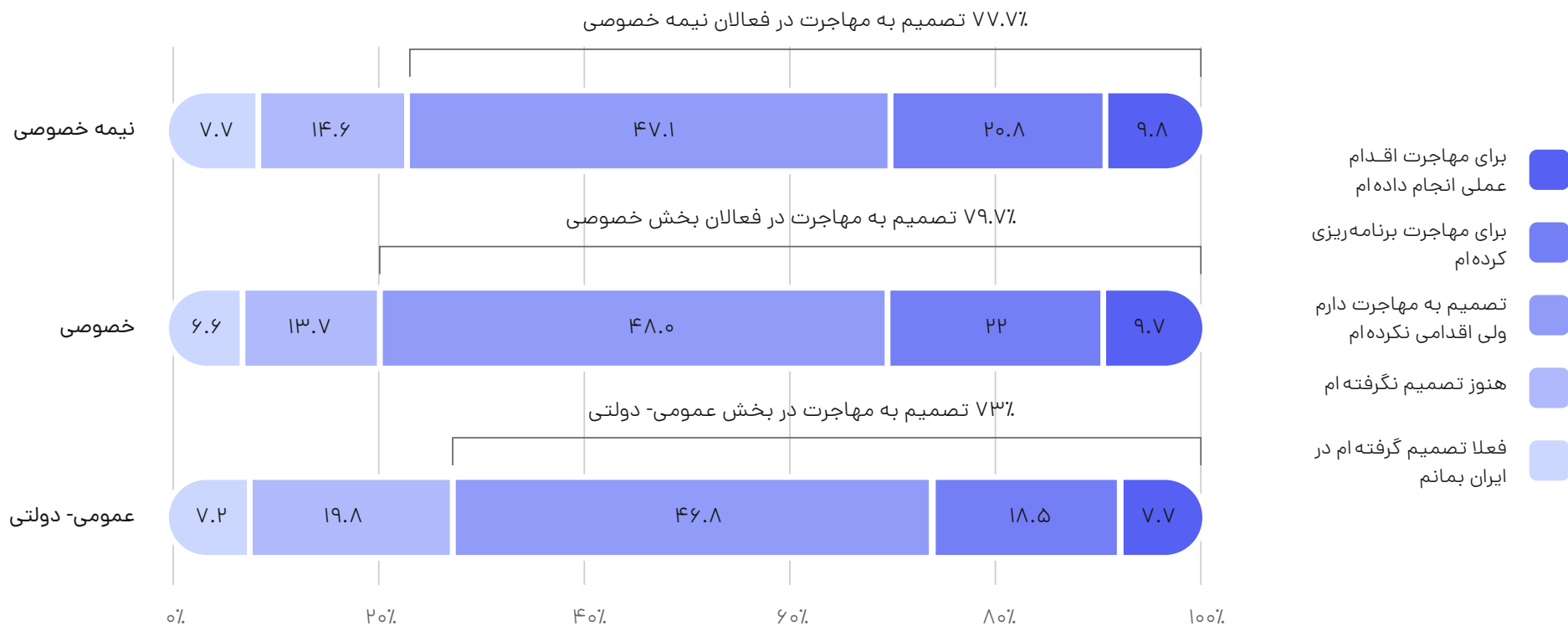
وضعیت تصمیم به مهاجرت به تفکیک سطوح سازمانی



تصمیم به مهاجرت در میان فعالان بخش صنعت و بخش خدمات یا مشاوره تفاوت چندانی با یکدیگر نداشته است.

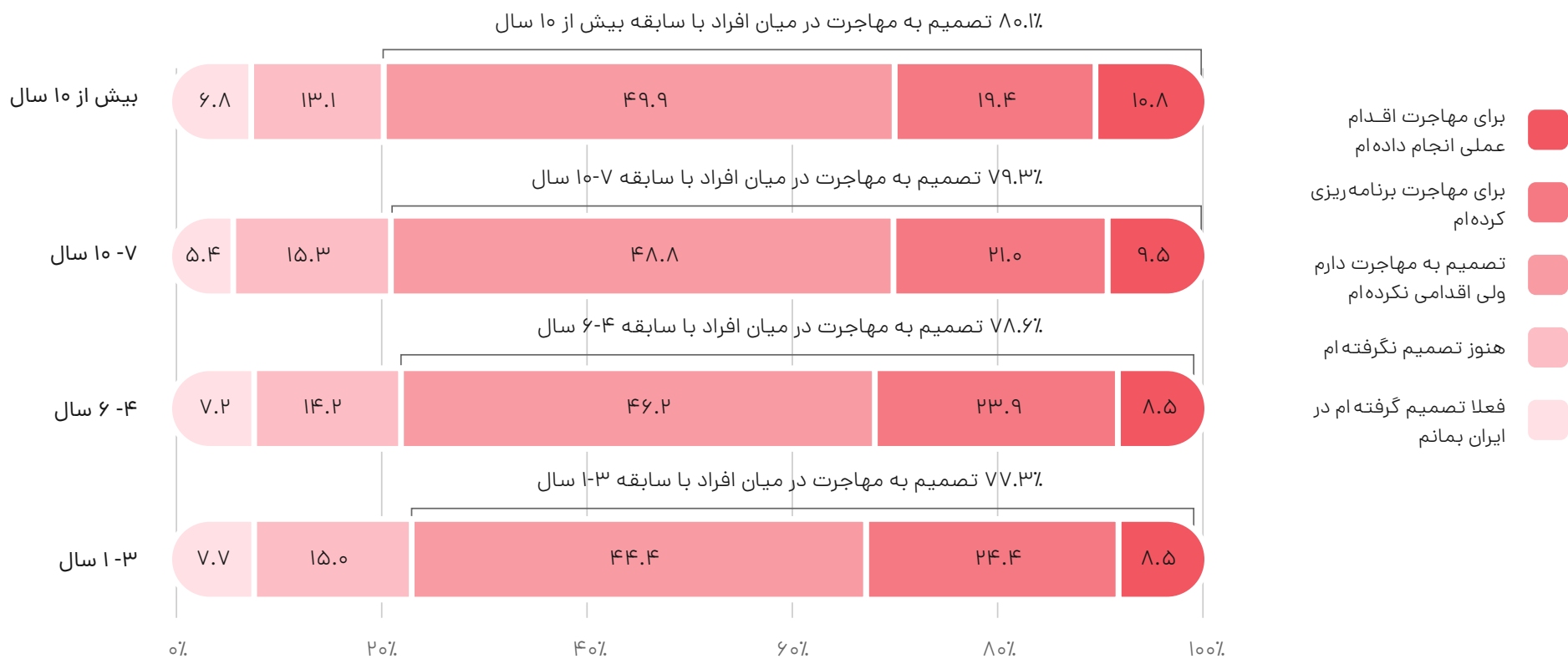


تصمیم به مهاجرت در میان فعالان بخش خصوصی بیش از سایر بخش‌ها بوده و درمیان فعالان در دولت و بخش عمومی کمتر و در حدود ۷۳٪ بوده است.



وضعیت به مهاجرت به تفکیک بخش اقتصادی

وضعیت تصمیم به مهاجرت در میان افراد با سابقه بیش از ۱۰ سال از سایر گروه‌ها بالاتر بوده ولی عدم اقدام برای مهاجرت نیز در میان آن‌ها بیشتر بوده است. این درحالی است که تصمیم برای مهاجرت در میان افراد با سابقه کاری ۱-۳ سال از سایر گروه‌ها کمتر بوده و برنامه‌ریزی آن‌ها برای مهاجرت از سایر گروه‌ها بیشتر است.



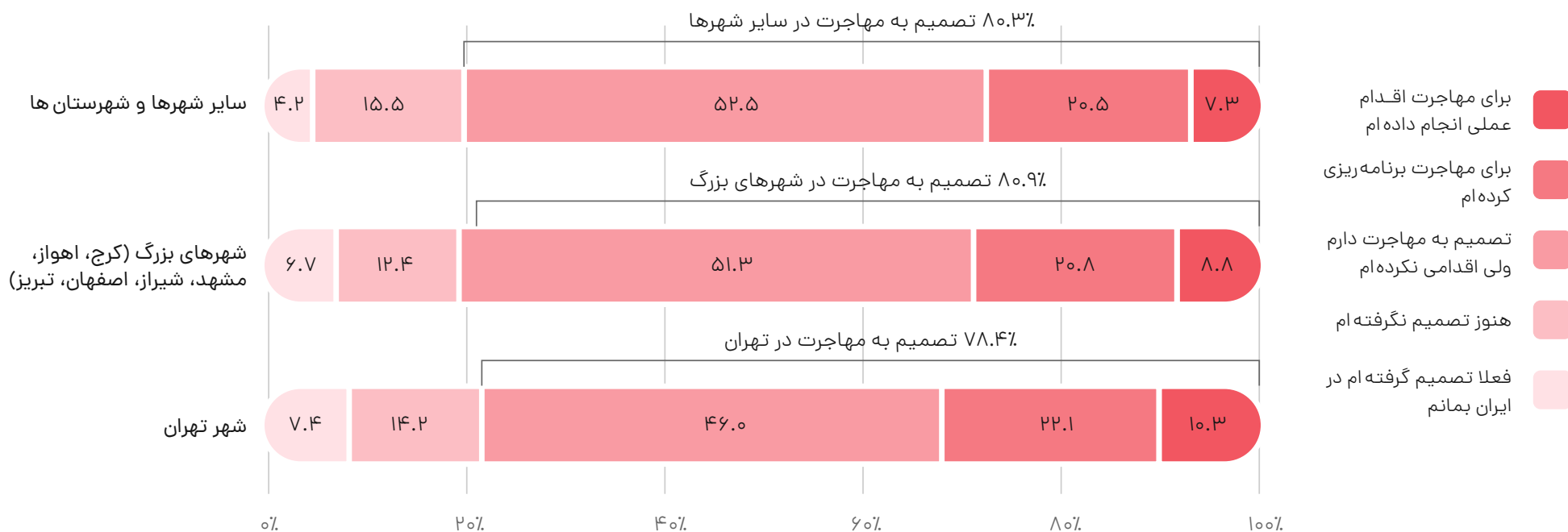
وضعیت تصمیم به مهاجرت به تفکیک سابقه شغلی

تصمیم به مهاجرت در میان شاغلین در سازمان‌های بزرگ، بیشتر و در حدود ۸۰٪ و در سازمان‌های کوچک با کمتر از ۱۰ نفر کارمند کمتر و در حدود ۷۶٪ بوده است. اقدام برای مهاجرت نیز در بین شاغلین در سازمان‌های بزرگ، بیشتر از سایر گروه‌ها و در حدود ۱۰٪ بوده است. همچنین درصد افرادی که فعلاً تصمیم به ماندن دارند در میان شاغلین در سازمان‌های کوچک، بیشتر و در حدود ۸٪ و در سازمان‌های بزرگ کمتر از سایر گروه‌ها و در حدود ۵٪ بوده است.



وضعیت تصمیم به مهاجرت به تفکیک اندازه سازمان

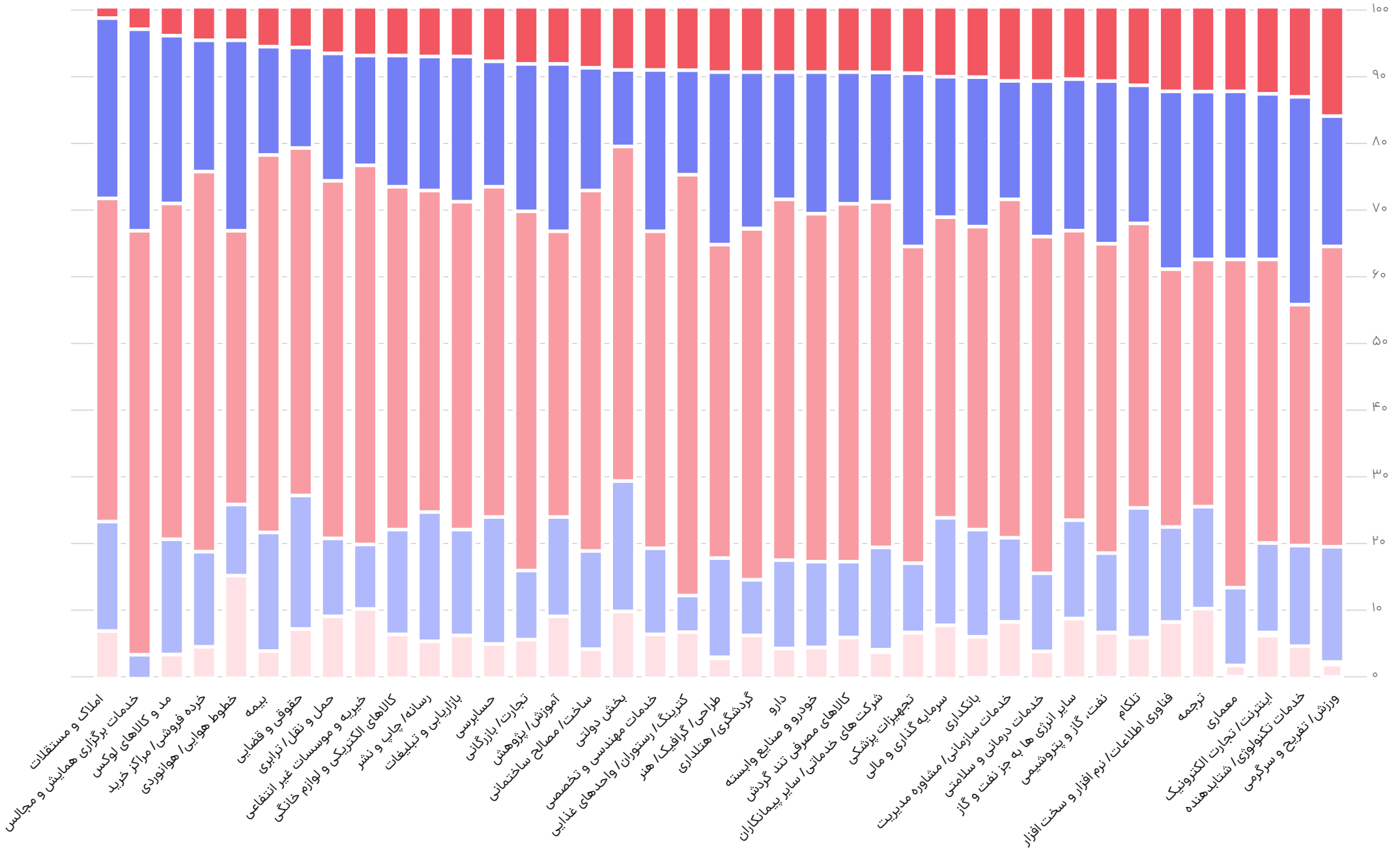
در شهر تهران در مقایسه با سایر شهرهای بزرگ و شهرستان‌ها، درصد بالاتری از شاغلین برای مهاجرت برنامه ریزی و اقدام عملی انجام داده‌اند. از طرفی درصد افرادی که فعلا تصمیم به ماندن دارند نیز، در تهران بیشتر از سایر شهرهای بزرگ و شهرستان‌ها بوده است.



وضعیت تصمیم به مهاجرت به تفکیک محل سازمان

تصمیم به مهاجرت به تفکیک حوزه های شغلی

تصمیم گرفته ام در ایران بمانم
هنوز تصمیم نگرفته ام
تصمیم به مهاجرت دارم ولی اقدامی نکرده ام
برای مهاجرت برنامه ریزی کرده ام
برای مهاجرت اقدام عملی انجام داده ام

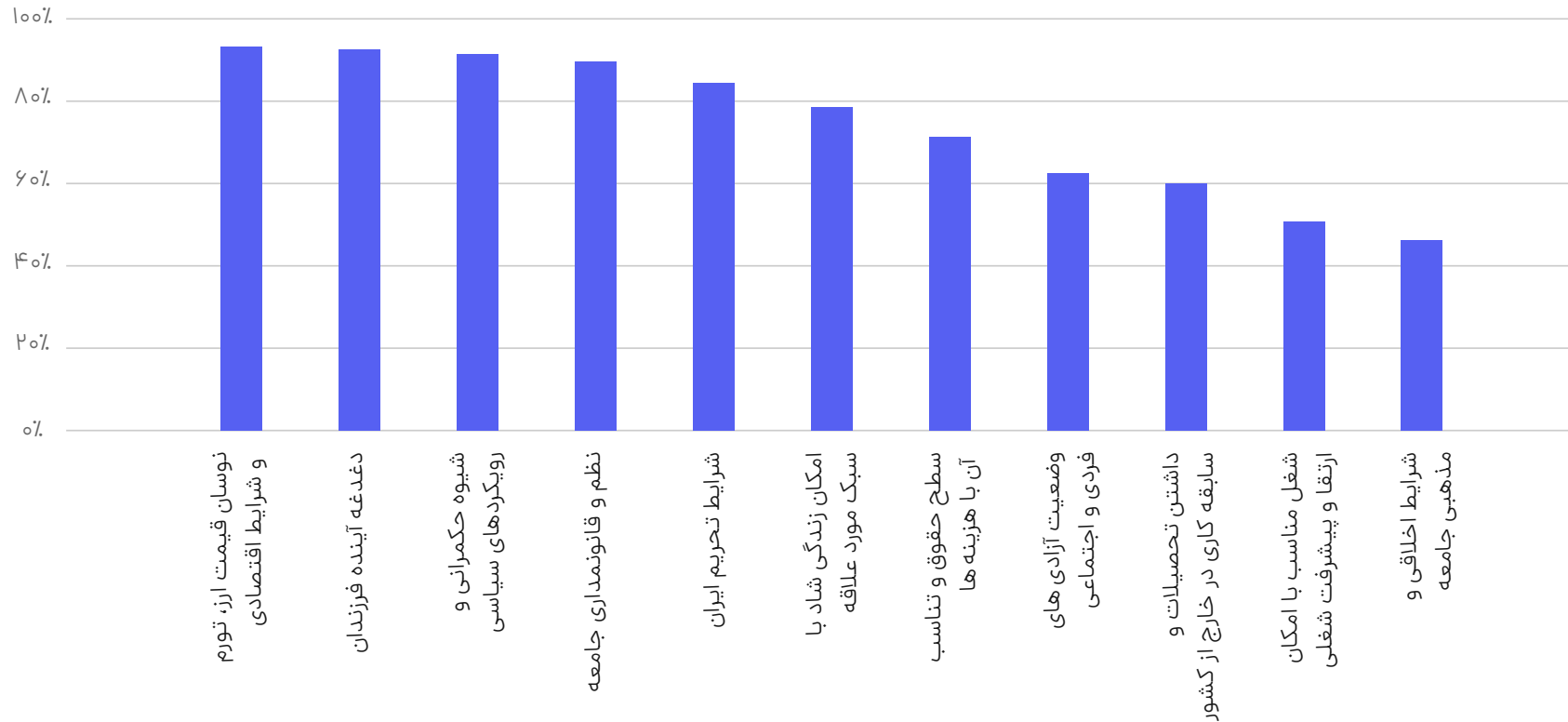




انگیزه‌های تمایل به مهاجرت

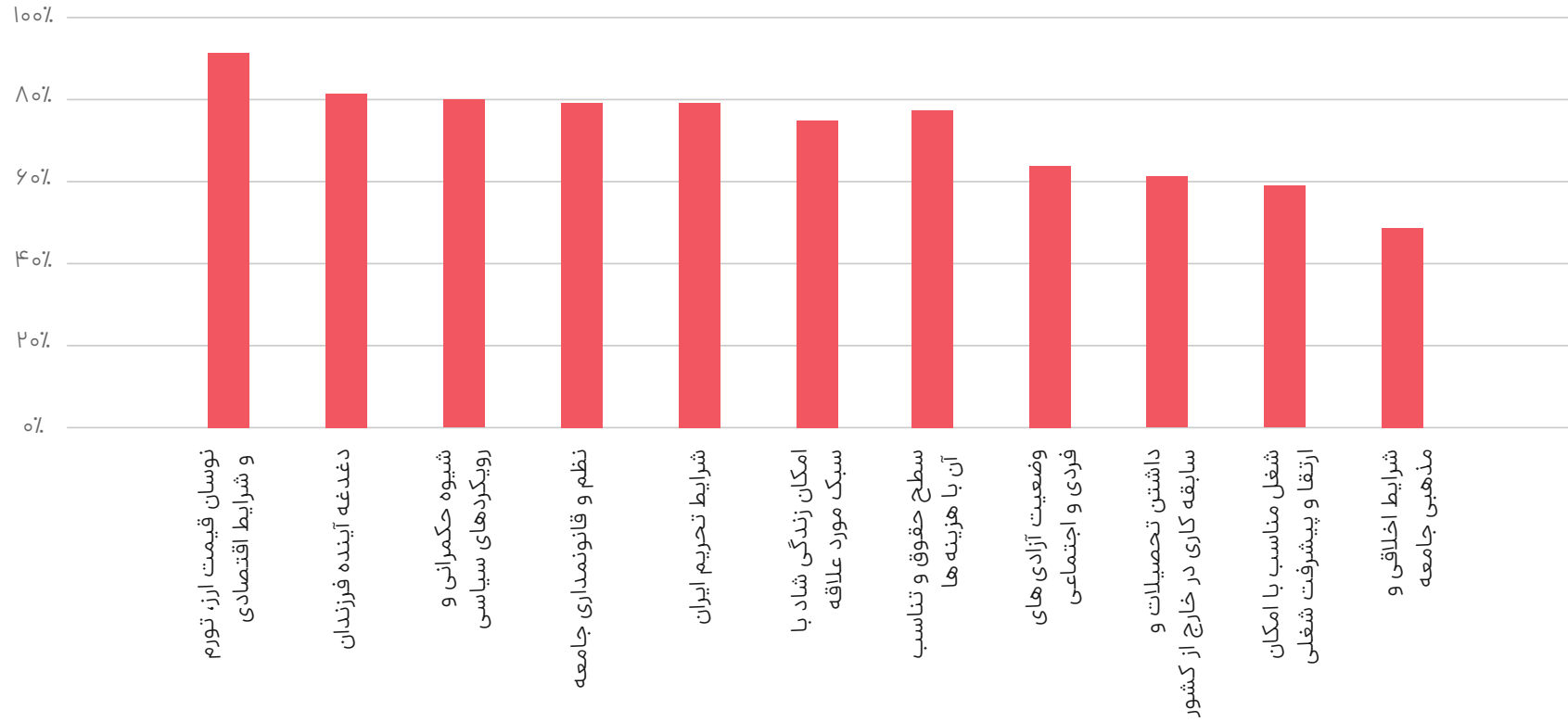
از شرکت‌کنندگان در خصوص ۱۲ عامل و اثر آن در تمایل به مهاجرت یا ماندن افراد به صورت همزمان پرسیده شده است. ۱۱ عامل از ۱۲ عامل مورد پرسش به طور متوسط در مهاجرت افراد تاثیر مثبت داشته است و تنها یک عامل حضور در کنار خانواده و دوستان از عوامل ماندن شمرده شده است. نوسان قیمت ارز، تورم و شرایط اقتصادی، دغدغه آینده فرزندان، شیوه حکمرانی و رویکردهای سیاسی و شرایط تحریم ایران از عوامل اول تمایل به مهاجرت افراد در گروه‌های مختلف کارکنان، مدیران میانی و مدیران ارشد بوده است. همچنین به طور کلی شدت اثر عوامل در میان مدیران میانی و کارکنان از مدیران ارشد و کارآفرینان بالاتر بوده است.

میزان اثر عوامل در تمایل به مهاجرت در میان مدیران ارشد و کارآفرینان



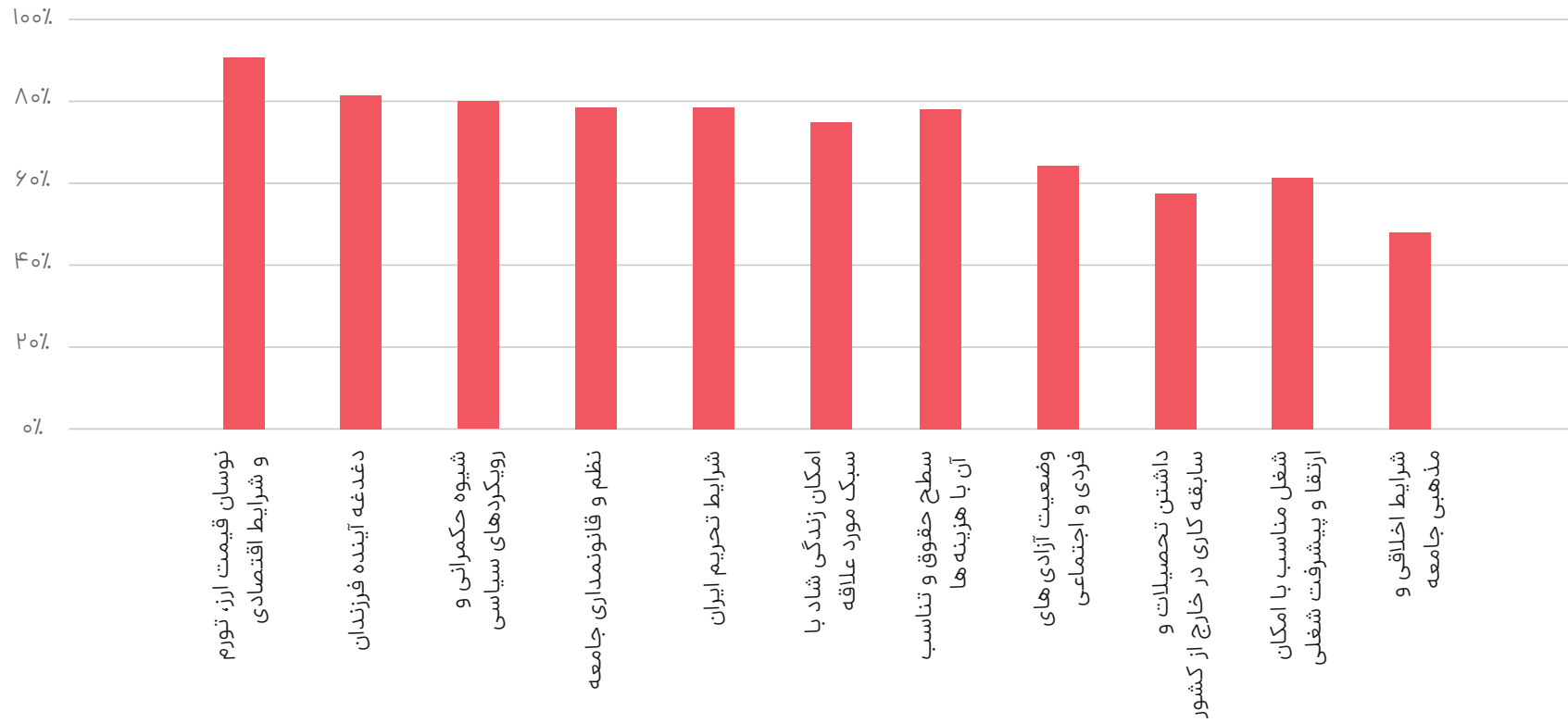


میزان اثر عوامل در تمایل به مهاجرت در میان مدیران میانی



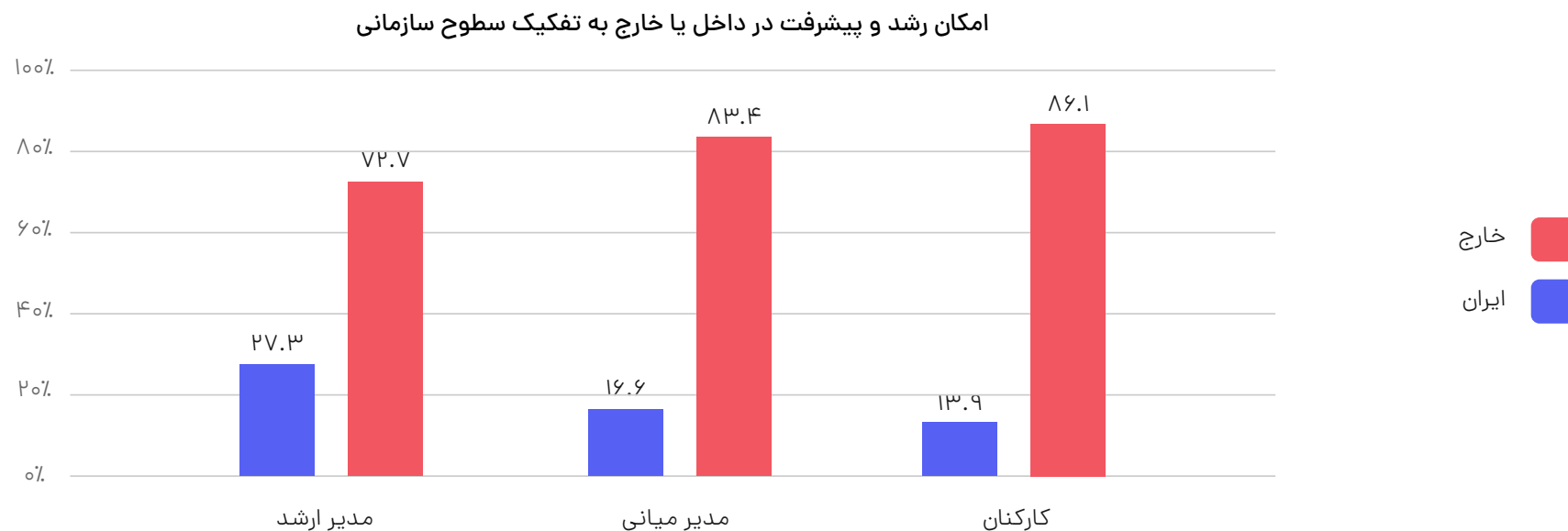


میزان اثر عوامل در تمایل به مهاجرت در میان کارکنان



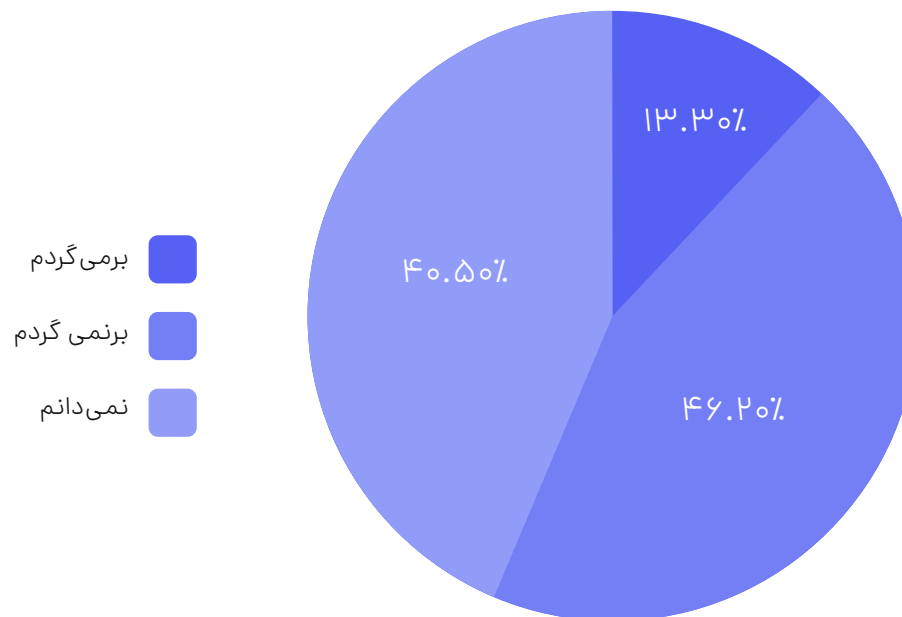
وضعیت رشد و پیشرفت فردی در داخل یا خارج از کشور

در پاسخ به سوال « به عنوان یک فرد فعال در بازار کار ایران امکان رشد و پیشرفت را برای خود در ایران بیشتر می‌دانید یا خارج از کشور؟ » به طور کلی ۸۴/۵٪ شرکت‌کنندگان امکان رشد و پیشرفت خود را در خارج از کشور بیش از داخل میسر دانسته‌اند. تحلیل در سطوح سازمانی نشان می‌دهد مدیران ارشد بیش از مدیران میانی و کارکنان امکان رشد در داخل را میسر می‌دانند.



تمایل به بازگشت پس از مهاجرت

از افراد متمایل به مهاجرت در مورد قصد آنها برای بازگشت پس از مهاجرت پرسیده شده است. ۱۳/۳٪ تصمیم به بازگشت و ۴۶/۲٪ تصمیم به عدم بازگشت دارند. ۴۰/۵٪ افراد نیز گزینه نمی‌دانم را انتخاب کرده‌اند.

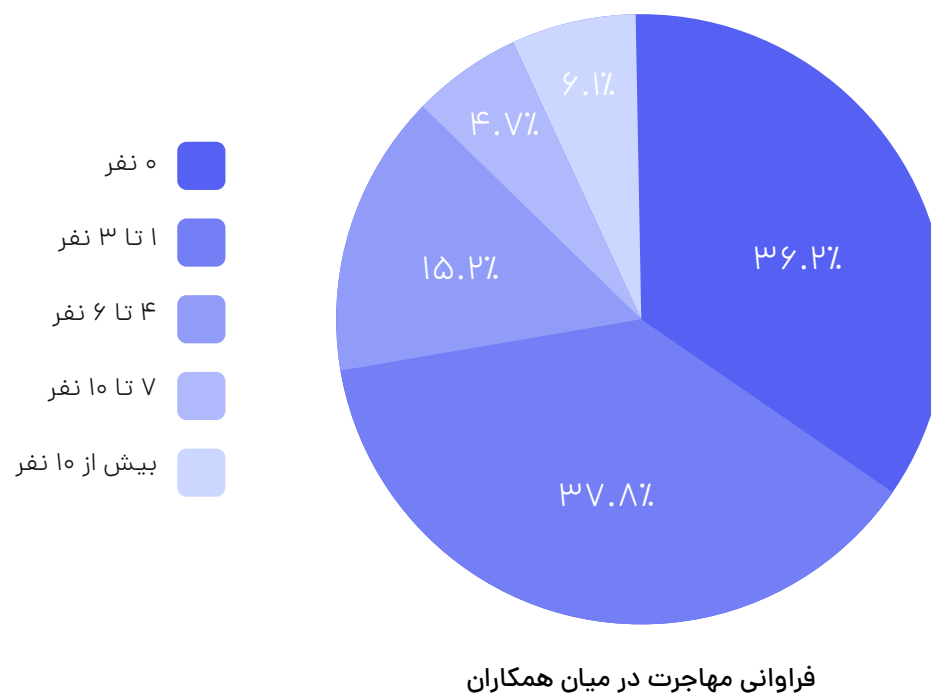


تمایل افراد به بازگشت پس از مهاجرت

مهاجرت در سازمان

● وضعیت مهاجرت در دوسال گذشته در سازمان‌ها

پاسخ افراد به سوال «چه تعداد از همکاران خود را به دلیل مهاجرت در دوسال گذشته از دست داده‌اید؟» نشان می‌دهد ۳۶/۲٪ افراد اظهار کرده‌اند فردی از همکارانشان مهاجرت نکرده است. ۳۷/۸٪ از افراد اظهار کرده‌اند که ۱-۳ نفر از همکارانشان را در دو سال گذشته به دلیل مهاجرت از دست داده‌اند. همچنین ۱۵/۲٪ از افراد ۴ تا ۶ نفر، ۴/۷٪ از افراد ۷ تا ۱۰ نفر و ۶/۱٪ از افراد بیش از ۱۰ نفر از همکارانشان مهاجرت کرده‌اند.

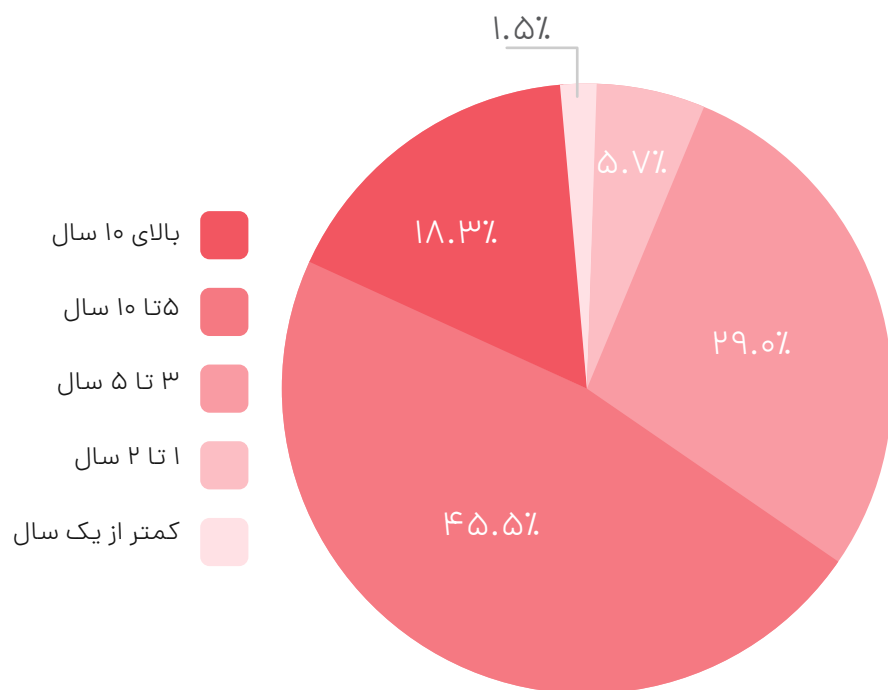


● وضعیت استخدام افراد جدا شده از سازمان به دلیل مهاجرت

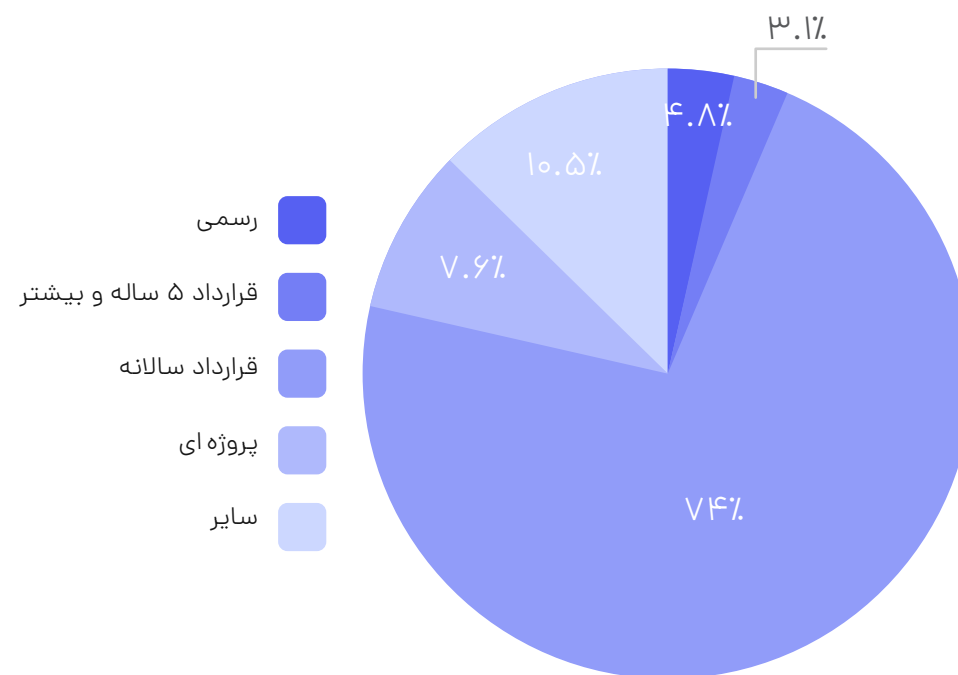
عمده افراد جدا شده از سازمان به دلیل مهاجرت قرارداد سالانه کاری داشته‌اند.

● سابقه کار افراد جدا شده از سازمان به دلیل مهاجرت

۴۵/۵٪ از افراد جدا شده از سازمان به دلیل مهاجرت سابقه شغلی ۵-۱۰ سال داشته‌اند.



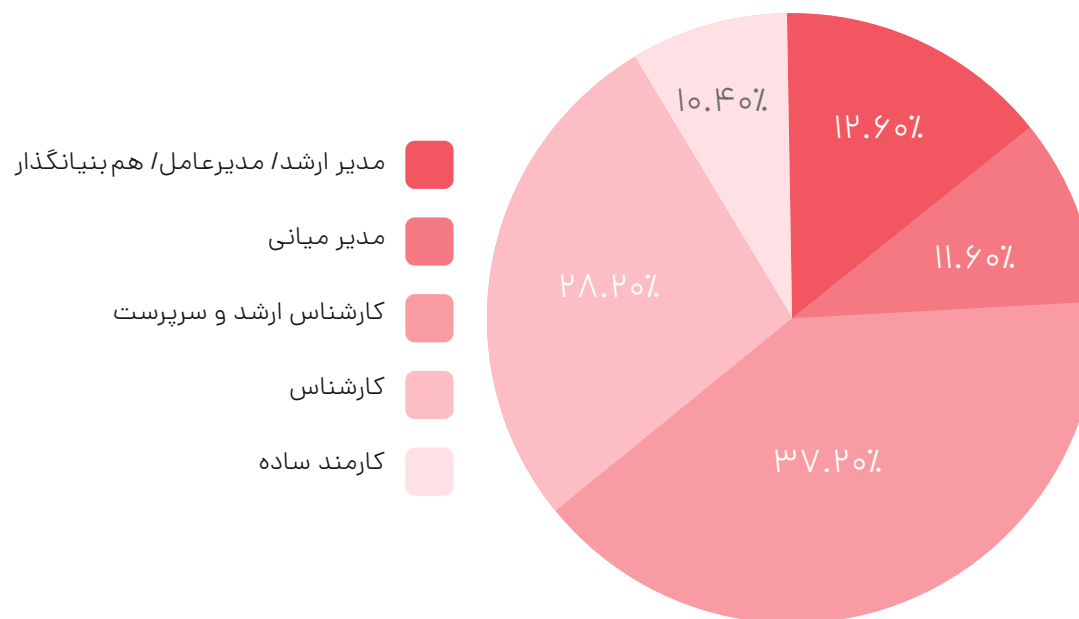
سابقه کار افراد جدا شده از سازمان



نوع قرارداد افراد جدا شده از سازمان به دلیل مهاجرت

● سطوح سازمانی افراد جدا شده از سازمان به دلیل مهاجرت

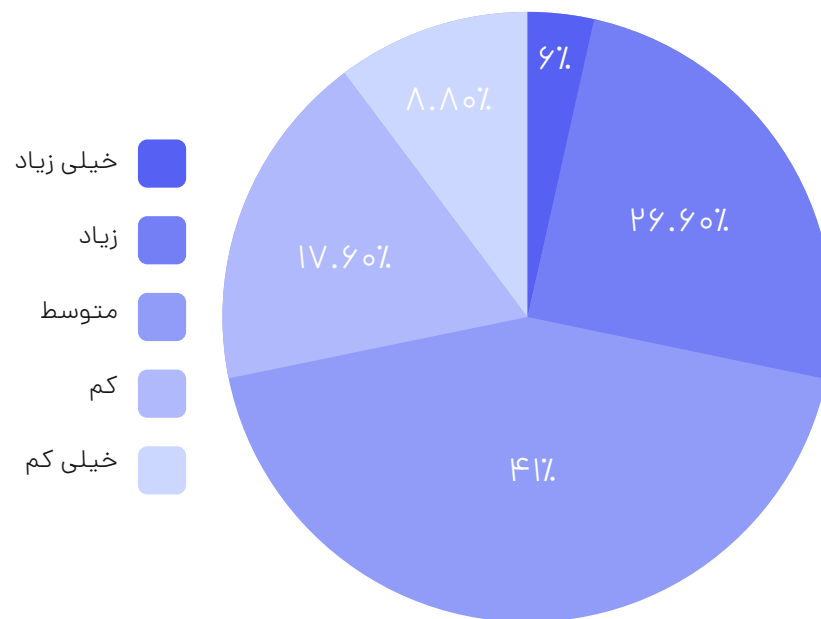
در سوالی از افراد پرسیده شده سمت افراد جدا شده از سازمان به دلیل مهاجرت را تعیین نمایند. کارشناسان و کارشناسان ارشد بیشترین درصد را دارند که البته به دلیل تعداد بیشتر آنان در هرم هر سازمان و در کل نیروی کار، مهاجرت انجام شده از میان آن‌ها نیز بیشتر است.



سطوح سازمانی افراد جدا شده از سازمان به دلیل مهاجرت

● میزان مواجهه سازمان با چالش در اثر مهاجرت کارکنان

از نظر ۴۱٪ مدیران چالش‌های ایجاد شده برای سازمان در اثر مهاجرت نیروی کار متوسط بوده، این درحالیست که ۲۶/۶٪ آن‌ها با چالش‌های زیاد و ۶٪ با چالش‌های خیلی زیادی مواجه شده‌اند.

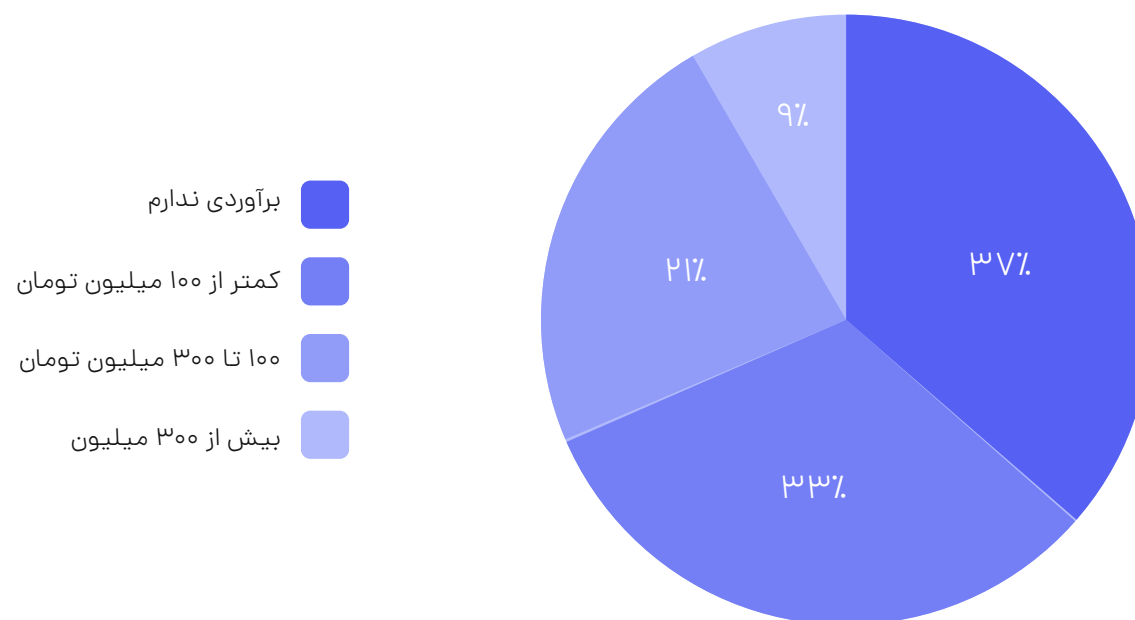


چالش ایجاد شده برای سازمان در اثر مهاجرت کارکنان



● متوسط هزینه تحمیل شده به سازمان در اثر مهاجرت سرمایه انسانی

هزینه‌های تحمیل شده به سازمان در اثر مهاجرت و جدا شدن افراد از سازمان شامل موارد متعددی همچون، خروج دانش ضمنی کارکنان، تغییر در برنامه‌های توسعه محصول، هزینه آموزش و جایگزینی نیروی جدید می‌شود. از جمله هزینه‌های قابل محاسبه، هزینه آموزش و جایگزینی نیروی جدید است که عمده مدیران (۳۷٪) برآوردی از میزان هزینه جایگزینی افراد مهاجرت کرده در سازمان خود نداشته‌اند. ۳۳٪ از مدیران هزینه جایگزینی هر فرد را به طور متوسط کمتر از ۱۰۰ میلیون تومان برآورد کرده‌اند، ۲۱٪ از مدیران هزینه‌ای بین ۱۰۰ تا ۳۰۰ میلیون و ۹٪ بیش از ۳۰۰ میلیون برای جایگزینی فردی که در اثر مهاجرت از سازمان جدا شده است تخمین زده‌اند.



هزینه متوسط جایگزینی هر نیروی حرفه‌ای مهاجر از منظر مدیران

جیب ویژن

