



Research Paper

Identifying Antecedent and Posteriori of Human Capital Flight in Sports

Ali ShariatNejad¹, Ebrahim Souri², Abdollah Saedi³

1. Assistant Professor in Business Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
2. Assistant Professor in Mathematic, Faculty of Basic Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
3. PhD in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

Received: 13 November 2021

Accepted: 28 May 2022

Extended Abstract

Summary

In today's world, sports are no longer considered as an activity for the vitality and health of the individual's soul and spirit; rather, the political, economic, social, and cultural functions issues and their impacts on the international relations of governments require a different and more intelligent look at this phenomenon (1). The social and cultural effects of this phenomenon have made it more necessary to pay attention to it in such a way that the sports elites and champion athletes of any country are precious assets that should be preserved and developed. In fact, the well-known athletes at the national and global level become one of the famous symbols of their society, and that is cause of this reason that the developed countries, realizing this importance, try to use the capacity of their great and well-known athletes in the fields benefited in different ways (2). If these athletes are neglected or if there are no suitable conditions for their growth and development, the possibility of their country moving towards destinations that provide opportunities for them, it will not be impossible (3). Therefore, this work was conducted with the aim of identifying the antecedent and postoperative factors of human capital flight.

Introduction

The necessity and importance of paying attention to the issue of human capital migration is to the extent that this phenomenon, if it occurs, will have many consequences for the countries where the human capital migration is high. Among these consequences, we can mention the weakening of the country's championship status in the international and global arenas, the weakening of championship sports, the negative effects on public sports, the negative role modeling of the junior and teenage athletes, and the weakening of the country's sports leagues. The migration of human capitals in sports indicates a situation in which the capitals that are cultivated at great expense and during exploitation leave the country for various reasons and give many honors and titles to the other countries. The migration of human capital is not only specific to mathematics, physics or scientific fields but this phenomenon has also been seen abundantly in the field of sports in the recent years in the third world countries.

Methodology and Approach

This research work was a descriptive one in terms of practical purpose and the data collection method. In terms of research strategy, this research work was a research mixed with an exploratory approach, which was conducted with qualitative and quantitative study. Also in terms of the philosophical foundations of research, this research work is one of the comparative and inductive researches. In this research work, in the qualitative part, the antecedent and consequential factors of human capital migration in sports were studied, and then in the quantitative part, the importance and prioritization of these factors was determined using the fuzzy Dymetal method. The statistical population of the current



research work was the experts of the Ministry of Sports and university professors in the field of management, as experts using the theoretical sampling method and based on the principle of theoretical adequacy, 25 of them were considered as the research sample. Regarding the reason for choosing the statistical population, it is necessary to explain that in the selection of people, factors of familiarity with the concept should have been considered in a theoretical and practical way. Therefore, in terms of familiarity with the concept theoretically and theoretically, the university professors and in terms of practical knowledge of the subject, the experts of the Ministry of Sports were selected. Also the data collection tool in the qualitative part is a semi-structured interview that has 7 questions focusing on the causes of human capital migration, its contexts, intervening factors in human capital migration, the consequences of this phenomenon, its social and economic effects, the solutions to prevent the migration of human capitals and strategic measures to prevent the migration of human capitals in sports. In order to analyze the validity of the data collection tool in the qualitative part, the content method and theoretical validity and inter-coder reliability were used, which showed the approval of these two indicators. Also the data collection tool in the quantitative section was a questionnaire that was sent to the experts as an email. The validity and reliability of the data collection tool in the quantitative part was relative content validity (CVR) and reliability with the Cronbach's alpha method. In this research work, the content analysis method with the coding approach and Atlas.ti software were used to analyze the data in the qualitative part. Also for the quantitative analysis, the fuzzy Dimetal method was used.

Results and Conclusion

The findings indicate that appropriate conditions in post-escape work situations, expectation of more growth opportunities, progress and excellence, and higher salaries in competing positions are the antecedent factors in human capital flight. Also weakening the position of national sports and strengthening rival countries, the decline of championship sports in the world and international arenas, and the negative role models of adolescents and non-athletes are among the most important are the consequences of human capital flight in sports. It is obvious that the phenomenon of human capital flight in sports has been intensified in the recent years. The factors such as poor facilities, lack of clear vision, lack of material and spiritual support in the country of origin, working conditions, and high wages in destination countries are increasingly contributing to this. Undoubtedly, ignoring the phenomenon of escaping human capital in the field of sports can weaken the position of national sports, reduce its prestige, decline championship sports, and create a wave of lack of motivation. The results of this research work are divided into two parts, qualitative and quantitative, according to its nature. In the qualitative part of the research work, a set of factors related to the phenomenon of human capital migration in sports has been identified using a qualitative study and coding method. These factors include the decline of championship sports in the world and international arena, negative role models for teenagers and young athletes, creating a wave of lack of motivation among young athletes, suitable working and job conditions in work positions after immigration, tendency to modern life, lack of material and spiritual support of human capital, weakening professional leagues of various sports, creating a wave of negative feelings among sports people, weakening the status of national sports and strengthening rival countries using enemies to attack the country's sports, facilities weakness of the origin and extensive organization of the destination, disappointment and the absence of a clear horizon and perspective, higher salaries and wages in competitive positions, the reduction of national prestige in the field of sports, fueling the anonymity of athletes, the deterioration of the popularity and acceptability of athletes. Depletion of sports from human capital, waste of material resources and budget of the Ministry of Sports and waiting for the opportunity to grow, progress and excel more in the competitive position. Also the results of the qualitative part of the research work include the division and prioritization of these



components in the form of two categories of antecedent and causal factors and consequential factors. Therefore, the factors, suitable work and job conditions in work situations after migration, trend towards modern life, lack of material and spiritual support for human capital, weak facilities of the origin and extensive organizations of the destination, despair and the absence of a clear horizon and vision, higher salaries and wages in competing positions, the expectation of the opportunity for growth, advancement and excellence in competing positions are considered as factors that influence the phenomenon of human capital migration.

Keywords: Human Capital Flight, Migration of Athletes, Leaving Country by Experts, Fuzzy Dematel method.

Ethical Considerations: Compliance with Research Ethical Guidelines. In this study, the research articles that observed ethical points were used and an attempt to clearly report the results of previous studies with no bias. Honesty and fidelity have also been observed in the analysis of texts and citations

Funding: This study received no funding from public, commercial, or nonprofit organizations.

Authors' Contributions: All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

Conflicts of interest: The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgement: We thank all those who helped us in this study.

References

1. Hafner M, Phillips W, Pollard J, Deshpande A, Whitmore M, Millard F, Subel S. Estimating global economic benefits of physically active populations over 30 years (2020–2050), *The British Journal of Sports Medicine*. 2020; 54(24):1482-1487.
2. Drewes M, Daumann F, Follert F. Exploring the sports economic impact of COVID-19 on professional soccer, *Soccer and Society*. 2021; 22(3):125-137.
3. Skinner J, Smith A C T. Introduction: sport and COVID-19: impacts and challenges for the future, *European Sport Management Quarterly*. 2021; 21(3):323-332.

To cite this article:

Shariat Nejad A, Sourì, E, Saedi A. Identifying Antecedent and a Posteriori of Human Capital Flight in Sports. *Mudiriyyat-i manabi-i insani dar varzish (Human Resource Management in Sport)*. 2022; 9(2):433-456. <http://dx.doi.org/10.22044/shm.2022.11298.2399>

Corresponding Author: **Ali Shariat Nejad**

E-mail: shariat.al@lu.ac.ir





شناسایی عوامل پیشایندی و پسایندی مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش

علی شریعت نژاد^۱، ابراهیم سوری^۲، عبدالله ساعدی^۳

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

۲. استادیار گروه ریاضی، دانشکده علوم پایه، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

۳. دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل پیشایندی و پسایندی مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش انجام شد.

روش شناسی: این پژوهش در زمره تحقیقات آمیخته با رویکرد کیفی و کمی است که از نظر هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری اطلاعات پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر خبرگان بودند که متشکل از اساتید دانشگاه و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی و براساس اصل کفایت نظری ۲۵ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند. ابزار گردآوری داده در بخش کیفی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که برای بررسی قابلیت اعتبار آن از روایی نظری و پایایی درون کدگذار و میان کدگذار استفاده شد؛ همچنین ابزار گردآوری داده در بخش کمی پرسشنامه بود که روایی و پایایی آن با روش اعتبار محتوا و پایایی بازآزمون تأیید شد. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش کدگذاری و نرم افزار اطلس تی و برای تحلیل کمی از روش دیمتل فازی بهره گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشانگر آن است که شرایط کاری و شغلی مناسب در موقعیت‌های کاری بعد از مهاجرت، انتظار فرصت رشد، پیشرفت و تعالی بیشتر و حقوق و دستمزد بالاتر در موقعیت‌های رقیب، به عنوان عوامل پیشایندی و تضعیف جایگاه ورزش ملی و تقویت کشورهای رقیب، افول ورزش قهرمانی در عرصه جهانی و بین المللی والگوپذیری منفی نوجوانان و نونهالان ورزشکار از مهمترین پسایندهای مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش بودند.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش بیانگر آن است که پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش در سالیان اخیر شدت یافته است؛ لذا عواملی همچون امکانات ضعیف، عدم وجود چشم انداز روشن، عدم حمایت‌های مادی و معنوی از ورزشکاران، شرایط کاری و حقوق و دستمزد بالا در کشورهای مقصد بیش از پیش به این امر دامن زده است. بدون شک بی‌توجهی به پدیده مهاجرت سرمایه انسانی در حوزه ورزش می‌تواند به تضعیف جایگاه ورزش ملی، کاهش پرستیژ آن، افول ورزش قهرمانی و ایجاد موج بی‌انگیزگی در جامعه منجر شود.

واژه‌های کلیدی: مهاجرت سرمایه‌های انسانی، مهاجرت ورزشکاران، ترک کشور توسط نخبگان، روش دیمتل فازی.

نویسنده مسئول: علی شریعت نژاد

تلفن: ۰۹۱۶۶۷۶۰۳۶۳

E - mail: shariat.al@lu.ac.ir



مقدمه

در دنیای کنونی، ورزش دیگر یک فعالیت برای شادابی و سلامت روح و روان فرد تلقی نمی‌شود؛ بلکه کارکردهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حتی تأثیرگذاری آن در روابط برون مرزی دولت‌ها، می‌طلبد که نگاهی متفاوت‌تر و هوشمندانه‌تر به این پدیده داشت (۱). تأثیراتی که این پدیده از نظر اجتماعی و فرهنگی دارد، ضرورت توجه به آن را دوجندان ساخته، به نحوی که نخبگان ورزشی و ورزشکاران قهرمان هر کشور سرمایه‌های گران‌بهایی هستند که باید در جهت حفظ و رشد آن‌ها کوشید. در واقع ورزشکاران نام‌آور در سطح ملی و جهانی به یکی از نمادهای معروف جامعه خود تبدیل می‌گردند و به همین دلیل است که کشورهای توسعه یافته با درک این مهم تلاش می‌کنند از ظرفیت ورزشکاران بزرگ و شناخته شده خود در حوزه‌های مختلف بهره‌مند شوند (۲). در صورتی که این ورزشکاران مورد بی‌مهری قرار گیرند یا شرایط مناسب در جهت رشد و پیشرفت آن‌ها وجود نداشته باشد، احتمال آن که کشورشان را به سمت مقاصدی که فرصت‌ها را برای آن‌ها مهیا می‌سازد، دور از ذهن نخواهد بود (۳). علی‌رغم همه مزایا و منافع که یک ورزشکار برای جامعه به ارمغان می‌آورد، بی‌توجهی و بی‌تدبیری مسئولان در عرصه ورزش می‌تواند زمینه‌ساز مهاجرت اینگونه سرمایه‌ها از کشور گردد. مهاجرت سرمایه انسانی^۱ حرکت افراد ماهر و واجد شرایط از کشورهای فقیر و در حال توسعه به کشورهای توسعه یافته است (۴). مهاجرت سرمایه انسانیشان دهنده جنبشی از افراد با قابلیت و باتوانایی‌های منحصر به فرد همانند ورزشکاران و نخبگان است که برای شغل بهتر و آینده مطمئن‌تر تلاش می‌کنند (۵). به عبارتی منظور از مهاجرت سرمایه‌های انسانی، ورزشکاران حرفه‌ای، قهرمانان سنین پایه و متخصصان ورزشی هستند که به خاطر شرایط نامطلوب یک کشور به کشور دیگر می‌روند. از این رو با توجه به آنچه گفته شد، مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش یک پدیده مخرب بوده که اثرات زیانباری برای هر کشور و ورزش آن دارد.

ضرورت و اهمیت پرداختن به موضوع مهاجرت سرمایه‌های انسانی تا آن‌جا است که این پدیده در صورت وقوع، تبعات فراوانی را برای کشورهایی که مهاجرت سرمایه‌های انسانی در آن‌ها زیاد است به بار می‌آورد که از جمله آن می‌توان به تضعیف جایگاه قهرمانی کشور در عرصه‌های بین‌المللی و جهانی، تضعیف ورزش قهرمانی، اثرات سوء بر ورزش همگانی، الگوپذیری منفی ورزشکاران نوپایه و نوجوان و تضعیف لیگ‌های ورزشی کشور اشاره نمود. مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش بیانگر وضعیتی است که طی آن سرمایه‌هایی که با هزینه‌های بسیار پرورش می‌یابند و هنگام بهره‌برداری به دلایل مختلف از کشور خارج می‌شوند و برای کشورهای دیگر کوله‌باری از افتخارات و عناوین را هدیه می‌دهند. مهاجرت سرمایه‌های انسانی فقط مختص ریاضیات، فیزیک و یا رشته‌های علمی نیست، بلکه این پدیده در حوزه ورزش نیز طی سال‌های اخیر در کشورهای جهان سوم به وفور رویت می‌شود. مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش کشور، طی یک دهه اخیر رشد فراوانی داشته است و در این چند سال، سی و هشت ورزشکار حرفه‌ای و مدال‌آور در رشته‌های جودو، تکواندو، تیراندازی، کشتی، ژیمناستیک و سایر رشته‌ها به کشورهای دیگر پناهنده شده‌اند (۶). این مسئله بیانگر آن است که ورزشکارانی که در این مرز و بوم و با هزینه و سرمایه این آب و خاک پرورش یافته‌اند، در عرصه‌های بین‌المللی و جهانی با پرچم دیگر کشورها به میدان ورزشی می‌آیند و برای آن‌ها کسب مقام می‌کنند. با بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش مشخص شد که پژوهش‌هایی همچون حسینی و همکاران (۲۰۲۰) و باقری (۲۰۱۹) در این باب انجام شده است (۷)، ولی پژوهش‌های مذکور عوامل کلان در مهاجرت و فرار ورزشکاران را مورد بررسی قرار داده‌اند، در حالی که پژوهش حاضر به شکل موردی و در سطح خرد و به صورت توأمان عوامل پیشایندی و پسایندی را مورد تحلیل و بررسی قرار داده است. در واقع، پژوهش‌های پیشین به صورت مجزا به علل و عوامل یا پیامدهای فرار و مهاجرت ورزشکاران در سطح کلان اشاره داشته‌اند، در حالی که این پژوهش به صورت توأمان عوامل پیشایندی و پسایندی را در سطح خرد مورد تحلیل و بررسی قرار داده است؛ لذا با توجه به شرح مسئله صورت گرفته، پژوهش

1. Human Capital Flight



حاضر بر آن است تا مجموعه‌ای از عوامل پیشایندی که در حقیقت عوامل اثرگذار بر پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش هستند را در کنار عوامل پسایندی که مؤلفه‌های اثرپذیر و پیامدهای پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش می‌باشند را شناسایی نماید. از این رو سوال اصلی پژوهش حاضر آن است که عوامل پیشایندی و پسایندی مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش کشور کدامند؟

تئوری سرمایه انسانی، نظریه جدید قرن بیستم نیست؛ در واقع اسمیت^۱ (۱۷۷۶) در کتاب ثروت ملل، مبنای آنچه را بعدها به‌عنوان نظریه سرمایه انسانی شناخته شد، پی ریزی کرد؛ اما تقریباً تا دو قرن پس از انتشار ثروت ملل، علم اقتصاد تا حد زیادی از ایده‌ها و بینش‌های اسمیت غافل ماند و به جای سرمایه انسانی، تمرکزش را بر نقش زمین، ساعات و تعداد نیروی کار و سهام سرمایه به عنوان عوامل کلیدی در دستیابی به رشد اقتصادی معطوف ساخت. از دهه ۱۹۶۰، ظهور نظریه سرمایه انسانی به‌طور رسمی، مباحث آموزش و اهمیت آن در دستیابی به رشد اقتصادی مورد توجه قرار گرفت و هزینه در آموزش به جای مصرف به عنوان سرمایه‌گذاری تعبیر شد و مفهوم نرخ بازده سرمایه‌گذاری در آموزش به عنوان سنج اقتصاد به کار رفت (۷) و عنوان شد، سرمایه‌گذاری در آموزش، کسب مهارت و سلامت جسمانی که یک نوع سرمایه‌گذاری غیر مالی و غیر فیزیکی به شمار می‌آید، می‌تواند منجر به انباشت سرمایه انسانیشود. انباشت سرمایه انسانی از طریق افزایش نوآوری در فرآیند تولید و بالا بردن سرعت انطباق با فناوری‌های موجود بر بهره‌وری کل عوامل و در نتیجه رشد اقتصادی اثر می‌گذارد (۸). چن و لین^۲ (۲۰۰۶) سرمایه انسانی را به عنوان سرمایه‌گذاری‌های انجام شده توسط سازمان در استعدادها و فناوری‌هایی که منجر به مزیت رقابتی شده و ارزشمند و منحصربه‌فردند و باید از تیررس شرکت‌های دیگر حفظ شوند، تعریف می‌کنند (۹). سرمایه انسانی به طور مشخص به عنوان مرکزی برای جمع‌آوری منابع و قابلیت‌ها است به این دلیل که رقابت و عملکرد شرکت بستگی به مشخصات سرمایه انسانی دارد. فواید سرمایه انسانی فراتر از بازده شخصی است و بر سایر افراد و نسل‌های دیگر نیز اثرگذار خواهد بود. در نهایت می‌توان گفت که سرمایه انسانی مجموعه‌ای از دانش، شایستگی، نگرش و رفتار متعلق به یک فرد است که منبع اصلی بهره‌وری وی تلقی می‌گردد (۱۰).

مهاجرت سرمایه انسانی حرکت افراد ماهر و واجد شرایط از کشورهای فقیر و در حال توسعه به کشورهای توسعه یافته است (۴). مهاجرت سرمایه انسانی، نشان دهنده جنبشی از افراد تحصیل کرده، مدیران، متخصصان، دانشمندان، محققان، تکنسین‌ها و کارآفرینان و شرکت‌ها و استارت‌آپ‌های آنها است که برای آینده مطمئن تر به کشورهای دیگر نقل مکان می‌کنند (۵). ادبیات مربوط به مهاجرت سرمایه انسانی طی ۶۰ سال گذشته، از مرحله اولیه کارهای پژوهشی تا نظریه اقتصاد جدید مهاجرت منابع انسانی، از رویکرد ملی گرایانه تا بین الملل گرایی علاقه اقتصاددانان، جامعه شناسان یا مردم‌شناسان، جغرافی‌دانان و مورخان را به خود جلب کرده است (۱۱). مهاجرت نخبگان یا به روایتی سرمایه‌های انسانی تراژدی غم‌انگیزی است که کشورهای جهان سوم با این مشکل دست به گریبان هستند، سرمایه‌هایی که هزینه‌های هنگفتی بابت بارور شدن آنها صرف می‌شود و در نهایت دو دستی تقدیم کشورهای توسعه یافته می‌گردد (۱۲). استفاده از واژه سرمایه برای انسان نشان دهنده دانش، تخصص، مهارت و تجربه در وجود وی است. مسلماً عدم توجه به دانش و تجربه فرد در یک کشور، نبود زیرساخت‌ها و یا قوانین و مقررات دست و پاگیر، نه تنها محرک خروج فرد خواهد بود؛ بلکه اگر چاره‌ای برای آن اعمال نشود، کشور شاهد مهاجرت استارت آپ‌ها و سرمایه‌گذاری‌های افراد به سایر کشورها نیز خواهد بود. براین اساس در مطالعه مهاجرت سرمایه‌های انسانی، می‌توان اذعان داشت این سرمایه به بهایی ارزان در خدمت قدرت‌های صنعتی قرار می‌گیرد (۱۳). مهاجرت سرمایه‌های انسانی تنها مختص به دانشمندان و نخبگان علمی نیست، بلکه در ورزش نیز موضوعیت دارد. این مسئله دارای علل و عوامل متعددی است. در این زمینه باقری

1. Smith
2. Chen and Lin



(۲۰۱۹) در پژوهش خود عوامل اقتصادی همچون دسترسی به فرصت‌های شغلی بهتر و تفاوت وضعیت رفاهی کشور مبدأ و مقصد، مهم‌ترین دلایل مهاجرت ورزشکاران یاد می‌کند (۱۴). حسینی و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اولویت بندی عوامل موثر بر مهاجرت ورزشی ورزشکاران تیم های ملی به این ترتیب است: مدیریتی، اجتماعی، سیاسی، روان شناختی، فرهنگی و اقتصادی (۱۵)؛ همچنین لاو و کیم^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان مهاجرت ورزشکاران در ایالات متحده آمریکا؛ گونه‌ای جدیدی از مهاجرت، به این نتیجه رسیدند که تمایلات شخصی ورزشکاران را به عنوان مهمترین عامل مهاجرت ورزشی می‌دانند (۱۶). همچنین آگرگارد^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان شناسی مهاجران ورزشکار؛ یک نوع شناسی فرا ملی به این نتیجه رسیدند که تنوع فرهنگی، اقلیمی و اجتماعی در مهاجرت ورزشکاران عواملی تعیین کننده هستند (۱۷). ممالک جهان سوم در داخل مرزهای جغرافیایی خود از آن چنان توان لازم برای پاسخگویی به نیازها و ورزشکاران و نخبگان ورزشی خود برخوردار نیستند و همین امر اشتیاق آنها را برای خروج به سمت آینده‌ای بهتر دو چندان می‌کند (۱۸). مهاجرت سرمایه‌های انسانی روز به روز شکاف بین کشورهای توسعه یافته و توسعه نیافته را عمیق تر می‌کند و باعث می‌شود که جریان رشد و توسعه در کشورهای عقب مانده همچنان در حالت رکود باقی بماند (۱۹). در تعریفی دیگر می‌توان گفت که مهاجرت سرمایه‌های انسانی به معنای خروج ژن‌های باهوش و متفکر از مرزهای علمی یک کشور است. از این رهگذر معضلات جبران‌ناپذیری در تمام ابعاد (اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) بر کشور تحمیل می‌شود که سال‌ها آن را عقب می‌راند و مانع از رشد و بالندگی‌اش می‌شود (۲۰). به دیگر سخن از دست دادن افراد تحصیل کرده می‌تواند با کمبود ظرفیت نهادی در جذب و کاهش سرمایه‌های فکری و نابرابری در توسعه همراه باشد (۲۱). در خصوص علل مهاجرت این افراد باید گفت که صحبتی‌ها و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان بررسی مهاجرت متخصصان ایرانی به دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته به این نتیجه رسیدند که از مهمترین عوامل می‌توان به سیاست‌های تشویقی و مالی بسیار مناسب این کشورها اشاره کرد (۲۲). جواد زاده (۲۰۱۵) در تحقیقی تحت عنوان علل اجتماعی مهاجرت نخبگان ایرانی بیان کرد که بین طبقه اجتماعی و مهاجرت رابطه معناداری وجود ندارد، رابطه بین سبک زندگی ایرانی و مهاجرت معکوس بوده و بین ساخت اجتماعی ایران و مهاجرت نخبگان رابطه مستقیمی وجود ندارد (۲۳)؛ همچنین اندرسون و پوپگو^۳ (۲۰۲۱) اذعان داشتند که مهاجرت سرمایه انسانی از کشور رشد و بالندگی اقتصادی آن را کاهش می‌دهد (۱۱). تافازوا و گودری^۴ (۲۰۲۱) در پژوهش خود به مسأله مهاجرت سرمایه‌های انسانی در بخش بهداشت و سلامت زیمباوه پرداختند. ضعف حقوق و دستمزد و شرایط کار نامطلوب همراه با کمبود تجهیزات محافظت شخصی در مراکز درمانی در برابر کووید ۱۹ از جمله دلایل ذکر شده برای مهاجرت سرمایه‌های انسانی در دوران کووید در کشور زیمباوه بود. نبود بسترهای لازم، وجود یأس و ناامیدی، بیکاری و دلایل بسیاری دیگر منجر می‌شود که سرمایه‌های انسانی ایده‌ها و آینده خود را دور از وطن جستجو کنند (۲۴). ایران نیز از جمله کشورهایی است که مهاجرت سرمایه‌های انسانی به وفور در آن دیده می‌شود. طی چند سال گذشته پدیده خروج سرمایه‌های انسانی به مشکلی شوم برای جامعه تبدیل شده است، آن هم خروجی بدون بازگشت برای چندین هزار نخبه و مغز متفکر که کشور به آن‌ها نیاز دارد و زیان هنگفت مالی، اجتماعی، فرهنگی را بر ایران عزیزمان تحمیل می‌کند. کاملاً بدیهی است که مهاجرت سرمایه‌های انسانی چندین برابر درآمدهای نفتی و حتی جنگ میان ایران و عراق به اقتصاد کشور لطمه زده است. عوامل متعددی وجود دارند که مهاجرت سرمایه‌های انسانی را تشدید می‌کند. این عوامل می‌تواند شامل عوامل درون‌زا (عوامل سیاسی، اقتصادی، عدم شایسته‌سالاری، بیکاری، عدم اختصاص بودجه، سیستم آموزشی ضعیف)؛ عوامل برون‌زا (جهانی شدن، حقوق و دستمزد مکفی، فناوری‌های

1. Love and kim
2. Agergaard
3. Adeosun and Popogbe
4. tefazwa and Goudri



جدید، استانداردهای بالای زندگی؛ عوامل تکانشی (پیشرفت حرفه‌ای، شرایط اقتصادی و اجتماعی مطلوب، کاهش بوروکراتیک) و عوامل کششی (ثبات سیاسی، امنیت شغلی، کیفیت زندگی، رفاه و آسایش) باشد (۲۵).

درک دلایل خروج سرمایه‌ها از کشور و تصمیم برای مهاجرت به کشور دیگر در درک مهاجرت سرمایه‌های انسانی بسیار مهم است. عدم دسترسی به فرصت‌های سرمایه‌گذاری و نبود زیرساخت‌ها در کشور مبدأ و وجود این عوامل در کشورهای مقصد سناریویی است که مهاجرت سرمایه‌های انسانی را تشویق می‌کند؛ زیرا کشور مقصد فرصت‌هایی را برای فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی آنها فراهم می‌آورد (۲۶). پژوهش‌های صورت گرفته در سرتاسر جهان نشانگر وجود این پدیده بوده و دلایل متفاوتی برای این پدیده وجود دارد. نتایج پژوهش آتماکا^۱ (۲۰۲۰) در کشور ترکیه حکایت از آن دارد که تعداد زیادی از نخبگان تحصیل کرده و دانشجویی به دلیل عدم اعتماد به کشور خود، نبود استانداردهای استخدامی مبتنی بر شایستگی و نگرانی در مورد عدم حمایت دولت از کارگران و محققان، تمایل به خروج از کشور را دارند (۱۲). پوپگو و اندرسون (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای نشان دادند که افزایش نرخ بیکاری در جامعه منجر به مهاجرت سرمایه‌های انسانی در جامعه می‌گردد (۱۱). دوتون و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش خود به موضوع مهاجرت سرمایه‌های انسانی در سوریه در فاصله زمانی ۲۰۰۴-۲۰۱۳ پرداختند و بیان داشتند که در این فاصله به علت شرایط نامساعد داخلی روسیه و جنگ‌های داخلی مهاجرت سرمایه‌های انسانی از این کشور افزایش یافته است. یافته‌های جلالی (۲۰۱۷) نیز نشان داد که فقدان شغل مناسب، قوانین و مقررات بوروکراتیک و حقوق پایین از جمله انگیزاننده‌های اصلی خروج مهندسان و پزشکان پاکستان از کشور است (۴). فو^۳ (۲۰۱۷) نیز در مطالعه‌ای بیان داشت که تنوع فرهنگی، استانداردهای بهتر زندگی و حقوق متفاوت از جمله دلایل مهاجرت سرمایه‌های انسانی از کشور مالزی است (۲۷). در خصوص جمع بندی مبانی نظری و پیشینه پژوهش لازم به توضیح است که مفهوم مهاجرت سرمایه‌های انسانی یک مفهوم جدید است که در زمان انجام پژوهش‌های اندکی در این باب انجام شده است. البته پژوهش‌هایی نزدیک به هدف پژوهش حاضر، همچون حسینی و همکاران (۲۰۲۰) و باقری (۲۰۱۹) انجام شده است، ولی پژوهش‌های مذکور عوامل کلان در مهاجرت و فرار ورزشکاران را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ همچنین وجه افتراق دیگر پژوهش حاضر با پژوهش‌های قبلی آن است که این پژوهش دایره گسترده تری از سرمایه‌های انسانی متشکل از ورزشکاران حرفه‌ای، قهرمانان سنین پایه و متخصصین ورزشی را بررسی نموده است، در حالی که پژوهش‌های پیشین بیشتر مسئله فرار ورزشکاران حرفه‌ای را بررسی کرده‌اند؛ لذا با توجه آنچه که گفته شد، سوال اصلی پژوهش حاضر آن است که عوامل پیشابندی و پسابندی مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش کدامند؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات در زمره پژوهش‌های توصیفی بود. این پژوهش از نظر استراتژی تحقیق، از نوع تحقیقات آمیخته با رویکرد اکتشافی بود که با مطالعه کیفی و کمی انجام شده است؛ همچنین این پژوهش از نظر مبانی فلسفی تحقیق، از جمله پژوهش‌های قیاسی استقرایی است. در این پژوهش در بخش کیفی مطالعه عوامل پیشابندی و پسابندی مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش صورت گرفته و پس از آن در بخش کمی با روش دیمتل فازی میزان اهمیت و اولویت‌بندی این عوامل مشخص شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارشناسان وزارت ورزش و جوانان و اساتید دانشگاه در رشته مدیریت هستند که به عنوان خبرگان با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری و براساس اصل کفایت نظری ۲۵ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند. در خصوص چرایی انتخاب جامعه آماری لازم به توضیح است که باید در انتخاب افراد، دو عامل آشنایی با مفهوم به صورت نظری و عملی در نظر گرفته می‌شد. از این رو به لحاظ آشنایی با مفهوم از

1. Atmaca
2. Dotun
3. Foo



حیث نظری اساتید دانشگاه و از لحاظ اشراف بر موضوع به صورت عملی، کارشناسان وزارت ورزش و جوانان انتخاب شدند. لازم به ذکر است که این پژوهش از نظر بازه زمانی در سال ۱۳۹۹ انجام شده است؛ همچنین ابزار گردآوری داده در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته است که دارای ۷ سوال با محوریت علل مهاجرت سرمایه‌های انسانی، زمینه‌های آن، عوامل مداخله‌گر در مهاجرت سرمایه‌های انسانی، پیامدهای این پدیده، آثار اجتماعی و اقتصادی آن، راهکارهای جلوگیری از مهاجرت سرمایه‌های انسانی و اقدامات راهبردی برای ممانعت از مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش بود؛ همچنین با توجه به نیمه ساختاریافته بودن مصاحبه برای دستیابی به داده‌های مفیدتر، علاوه بر پرسش‌های پژوهش، سوالات دیگری مطرح شد که خبرگان به آنها پاسخ گفتند. از نظر مدت زمان انجام، این مصاحبه‌ها در زمان ۳۰ تا ۴۰ دقیقه‌ای با مصاحبه‌شوندگان انجام شد. با توجه به شرایط کرونایی و رعایت پروتکل‌ها این مصاحبه‌ها به صورت تلفنی با مشارکت کنندگان در پژوهش انجام شد و محقق پس از نوشتن متن مصاحبه‌ها آن‌ها را تحلیل نمود. برای بررسی قابلیت اعتبار ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی از روش محتوایی و روایی نظری و پایایی درون کدگذار و میان کدگذار استفاده شد که نشان از تأیید این دو شاخص داشت. در روش محتوایی از پنج نفر از اساتید مدیریت که با مفهوم اصلی پژوهش آشنایی داشتند، درخواست شد که نظر خود را در مورد این که تا چه میزان سوالات مصاحبه همه جنبه‌های سازه موردنظر مفهوم را مورد سنجش قرار می‌دهد، ابراز نمایند. با توجه به آن که نظر این افراد مبنی بر ضروری بودن همه سوالات بود، روایی ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی تأیید شد. به علاوه برای سنجش پایایی مصاحبه از روش درون کدگذار و میان کدگذار استفاده شد. در خصوص پایایی درون کدگذار و میان کدگذار باید اشاره داشت که پایایی میان کدگذار اشاره به سازگاری و توافق میان کدگذاران مختلف و پایایی درون کدگذار اشاره به سازگاری و ثبات در کدگذاری یک کدگذار در دو زمان متفاوت دارد؛ لذا در این پژوهش برای بررسی پایایی، هر دو روش مذکور مورد استفاده قرار گرفت. بدین صورت که با استفاده از روش درون کدگذار، محقق بعد از توزیع مجدد مصاحبه‌ها بین خبرگان مشترک، داده‌های مصاحبه را کدگذاری نمود و مجدداً میزان ثبات نتایج را مورد بررسی قرار داد که این امر حکایت از توافق و سازگاری میان دو کدگذاری انجام شده داشت. به این صورت که در مرحله اول ۹۵ کد و در مرحله دوم ۸۷ کد مشترک شناسایی شد. با توجه به این که ضریب توافق در پایایی درون کدگذار ۰/۹۱ بوده است، می‌توان ادعا نمود که از نظر شاخص پایایی درون کدگذار مصاحبه پژوهش حائز پایایی لازم است؛ همچنین در ارتباط با پایایی میان کدگذار باید گفت که نمونه‌ای از متون برای کدگذاری به فرد خبره دیگری داده شد و نتایج کدگذاری وی با کدگذاری محقق مقایسه شد، نتیجه اینکه از ۹۵ کدی که توسط محقق برای ۲ مصاحبه شماره اول و دوم تعیین شده بود، تعداد ۷۹ کد با کدهای تعریف شده برای این دو مصاحبه توسط کدگذار دوم، مشترک بودند که در حدود ۰/۸۳ توافق بین دو کدگذاری وجود داشت و این موضوع نشانگر توافق بالای کدگذاری‌های انجام شده بود. از این رو می‌توان ادعا نمود که از نظر پایایی میان کدگذار نیز مصاحبه پژوهش دارای پایایی لازم است؛ همچنین ابزار گردآوری داده در بخش کمی، پرسشنامه بود که به صورت ایمیلی برای خبرگان ارسال شد. روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی روایی اعتبار محتوایی نسبی (CVR) و پایایی با روش آلفای کرونباخ بود که نشان از تأیید روایی و پایایی پرسشنامه‌ها داشت. در این خصوص لازم به ذکر است که در روایی اعتبار محتوایی نسبی، از نظرات ۱۰ نفر از خبرگان استفاده شد و اهداف آزمون برای خبرگان توضیح داده شد و تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سوالات بیان و سپس از آنها درخواست شد تا هریک از سوالات را بر اساس طیف سه بخشی، ضروری است؛ مفید است ولی ضرورتی ندارد و ضروری نیست، طبقه بندی نمایند. سپس تعداد پاسخ به هر طبقه در فرمول قرار داده شد و ضریب روایی اعتبار محتوایی نسبی برابر با ۰/۶۸ بود که با توجه به جدول لاوشه نشانگر روایی مطلوب پرسشنامه است؛ همچنین در خصوص پایایی پرسشنامه باید گفت که بر اساس روش آلفای کرونباخ این میزان برابر با ۰/۷۶ بود که نشان از مناسب بودن پایایی آن دارد. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل

محتوا با رویکرد کدگذاری و نرم افزار اطلس.تی^۱ استفاده شد؛ همچنین برای تحلیل کمی از روش دیمتل فازی بهره گرفته شد که شرح کامل این روش به صورت زیر است.

روش دیمتل فازی: روش دیمتل فازی یک تکنیک آماری بر اساس مقایسه‌های زوجی و از ابزارهای تصمیم‌گیری بر مبنای تئوری گراف است. این روش ممکن است، تأیید کننده روابط میان متغیرها و یا محدود کننده روابط در یک روند توسعه ای و نظام مند باشد. به عبارت دیگر، این تکنیک با بررسی روابط متقابل بین معیارها، میزان تأثیر و اهمیت آن‌ها را به صورت امتیاز عددی مشخص کرده و معین می‌سازد که عوامل علت و معلولی در ارتباط با یک مفهوم کدامند.

گام اول: انتخاب گروهی از خبرگان: گام اول در روش دیمتل فازی تشکیل گروهی از خبرگان دارای اطلاع و تجربه کافی در مورد موضوع، برای جمع آوری داده به منظور حل مسئله است.

گام دوم: در این گام، ضمن مشخص کردن معیارهای استاندارد به منظور مقایسه معیارها با یکدیگر از ۵ عبارت کیفی استفاده شده است که نام این عبارات و مقادیر فازی معادل آنها در جدول ۱، نشان داده شده است.

جدول ۱. مقادیر فازی عبارت کلامی

Table 1. Fuzzy values of verbal expressions

مقدار فازی	عبارت کلامی
(۱،۱،۱)	بدون تأثیر
(۴،۳،۲)	تأثیر کم
(۶،۵،۴)	تأثیر متوسط
(۸،۷،۶)	تأثیر زیاد
(۹،۹،۸)	تأثیر خیلی زیاد

گام سوم: تشکیل ماتریس مستقیم ارتباط اولیه: بعد از جمع آوری نظرات خبرگان معادل فازی هر یک از پاسخها جایگزین می‌شود که بدین ترتیب ماتریس ارتباط مستقیم اولیه فازی تشکیل می‌شود.

$$Z = (l_{ij}, m_{ij}, u_{ij}) Z = \begin{matrix} C_1 C_1 \\ C_2 C_2 \\ \vdots \vdots \\ C_3 C_3 \end{matrix} \begin{bmatrix} 0 & Z_{12} & \cdots & Z_{1n} \\ Z_{21} & 0 & \cdots & Z_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ Z_{n1} & Z_{n2} & \cdots & 0 \end{bmatrix},$$

گام چهارم: محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم نرمال شده: در این گام از طریق فرمول نرمال سازی استفاده می‌شود که مقیاس‌های فاکتورها را به مقیاس‌های قابل مقایسه تبدیل می‌کند.

$$a_{ij} = \sum_{j=1}^n z_{ij} = \left(\sum_{j=1}^n l_{ij}, \sum_{j=1}^n m_{ij}, \sum_{j=1}^n u_{ij} \right), r = \max_{1 \leq i \leq n} \left(\sum_{j=1}^n a_{ij} \right)$$

بنابراین ماتریس X ماتریس فازی روابط مستقیم نرمال شده نامیده می‌شود.

$$X = \begin{bmatrix} X_{11} & X_{12} & \cdots & X_{1n} \\ X_{21} & X_{22} & \cdots & X_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ X_{m1} & X_{m2} & \cdots & X_{mn} \end{bmatrix} \text{ and } X_{ij} = \frac{z_{ij}}{r} = \left(\frac{l_{ij}}{r}, \frac{m_{ij}}{r}, \frac{u_{ij}}{r} \right)$$

گام پنجم: محاسبه ماتریس روابط کل: بر اساس این بخش، ماتریس T روابط کل بین زوجها را منعکس می کند که به صورت زیر محاسبه می شود.

$$T = \begin{bmatrix} t_{11} & t_{12} & \cdots & t_{1n} \\ t_{21} & t_{22} & \cdots & t_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ t_{m1} & t_{m2} & \cdots & t_{mn} \end{bmatrix} \text{ and } t_{ij} = (l_{ij}^{\prime\prime}, m_{ij}^{\prime\prime}, u_{ij}^{\prime\prime})$$

$$[l_{ij}^{\prime\prime}] = X_l \times (I - X_l)^{-1}, [m_{ij}^{\prime\prime}] = X_m \times (I - X_m)^{-1}, [u_{ij}^{\prime\prime}] = X_u \times (I - X_u)^{-1}$$

گام ششم: به دست آوردن مجموع سطرها و ستون های ماتریس T: در این گام به دست آوردن مجموع سطرها (R) و ستون های (D) ماتریس روابط کل فازی است. مجموع سطرها و ستون ها با توجه به فرمول های زیر محاسبه می شود.

$$R = (R_i)_{n \times 1} = \left[\sum_{i=1}^n T_{ij} \right]_{n \times 1}$$

$$C = (C_i)_{1 \times n} = \left[\sum_{i=1}^n T_{ij} \right]_{1 \times n}$$

گام هفتم: دیفازی کردن مقادیر R+D و R-D و ترسیم نمودار علت و معلولی: بر اساس این گام، کلیه مقادیر به دست آمده R+D و R-D اعدادی فازی هستند که برای به دست آوردن نمودار علت و معلولی باید آنها را با فرمول زیر دیفازی کنیم.

$$BNP_{ij} = \frac{u_{ij} - l_{ij} + m_{ij} - l_{ij}}{3} + l_{ij}$$

گام هشتم: تعیین ارزش آستانه و جدول بین زیر عاملها: در این گام جهت به دست آوردن جدول روابط بین زیرعامل ها باید ارزش آستانه محاسبه شود. تنها روابطی که مقادیر آنها در ماتریس دیفازی T از مقدار آستانه بزرگتر باشد، در جدول نمایش داده خواهد شد. بعد از آن که شدت آستانه تعیین شد، تمامی مقادیر ماتریس دیفازی T که کوچکتر از آستانه باشد صفر شده، یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی شود.

یافته ها

ویژگی های پنل خبرگان در این پژوهش مشتمل بر بررسی ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان است که در جدول ۲ نشان داده شده است. یافته های جمعیت شناختی مؤید آن است که بیشترین مشارکت کنندگان از نظر جنسیت آقایان بوده اند؛ همچنین از نظر سابقه کاری دامنه ۱۱ تا ۲۰ سال بیشترین بازه سابقه کاری را تشکیل داده و از نظر فراوانی مدرک تحصیلی، ۱۳ نفر از مشارکت کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند؛ همچنین مشارکت کنندگان متشکل از نه نفر از اساتید دانشگاه و ۱۶ نفر کارشناس وزارت ورزش و جوانان بودند.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پنل خبرگان

Table 2. Expert Panel Demographic Features

ویژگی‌ها	فراوانی
جنسیت	مرد ۱۹
	زن ۶
سابقه کاری	۱۰ سال و کمتر از آن ۶
	۱۱ تا ۲۰ سال ۱۰
	بالاتر از ۲۰ سال ۹
مدرک تحصیلی	کارشناسی ۳
	کارشناسی ارشد ۱۳
	دکتری ۹
شغل	اساتید ۹
	کارشناسان ۱۶

رویکر کیفی در پژوهش حاضر مبتنی بر روش تحلیل محتوا بود که با استفاده از مصاحبه با خبرگان داده‌های مورد نظر که مشتمل بر شناسایی عوامل پیشایندی و اثرگذار بر پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش هستند، به همراه عوامل پسایندی و اثرپذیر از این پدیده شناسایی شدند. کدگذاری انجام شده بر مبنای سه مرحله کدگذاری به صورت تم‌ها و کدهای باز، مقولات میانی و مقولات اصلی انجام شده است. در خصوص نحوه کدگذاری و استخراج داده‌های کیفی لازم به ذکر است که با استفاده از روش کدگذاری و شناسایی تم‌ها، مقولات میانی و مقولات اصلی، پیشایندها و پسایندهای موثر در مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش شناسایی شد. در این رابطه، مصادیقی از مصاحبه‌های انجام شده به شرح زیر مورد اشاره قرار گرفته است. در خصوص عوامل پیشایندی مشارکت‌کننده A08 بیان داشته که:

"مهاجرت سرمایه‌های انسانی که اخیراً در ورزش کشور شدت بیشتری پیدا کرده، علل یا به قول شما پیشایندهای زیادی دارد؛ ولی اگر بخواهم مهمترینش را برای شما بگویم، عوامل اقتصادی و معیشتی و حقوق و دستمزد و پاداش این افراد است. بسیاری از ورزشکاران ما مثل کشتی یا جودو که مقام آور هستند، از این نظر در مضیقه هستند. حالا شما مقایسه کن با فوتبال. فقط این قشر خوب هستند، بقیه ورزشکاران وضعیت شان خوب نیست".

همانطور که مشاهده می‌شود، مشارکت‌کننده فوق، به کدهای حقوق، دستمزد، پاداش و معیشت به عنوان عوامل پیشایندی اشاره داشته است؛ همچنین در ارتباط با عوامل پسایندی مشارکت‌کننده A21 اشاره داشته که:

"این مسئله یعنی مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش برای کشورمان آثار و پیامدهای بسیار دارد که نباید ساده از کنار آن گذر کرد. پیامدهای زیان‌آوری که می‌تواند واقعاً منجر به نابودی ورزش قهرمانی یک کشور بشود. اگر این پدیده مکرراً در طی چند سال اتفاق بیفتد، مثل همین چندسالی که دیدیم اتفاق افتاد، ورزش قهرمانی کشور، لیگ‌های ورزشی و حتی می‌توانم بگویم، ورزش در سطح ورزش همگانی لطامات زیادی می‌خورد.".

همان گونه که مشاهده می‌شود، این مشارکت‌کننده کدهای تضعیف ورزش قهرمانی و لیگ‌های حرفه‌ای کشور و لطمه وارد شدن به ورزش همگانی را بیان نموده است؛ لذا با بررسی نظرات همه مشارکت‌کنندگان، شرح کامل کدگذاری به صورت جدول زیر است.

جدول ۳. کدگذاری داده‌های کیفی

Table 3. Coding of qualitative data

ردیف	مقولات اصلی	مقولات میانی	تم‌ها و کدهای باز
۱	شرایط کاری و شغلی مناسب	شرایط کاری شرایط شغلی شرایط زندگی	وضعیت اشتغال، وضعیت کار، شرایط شغلی، امکانات رفاهی، امنیت شغلی بهتر، شرایط زندگی مناسب تر، آینده شغلی بهتر، فرصت سرمایه گذاری بهتر، فرصت‌های کاری بهتر.
۲	حقوق و دستمزد بالاتر در موقعیت‌های رقیب	حقوق بالاتر درآمد بیشتر پاداش‌های ورزشی مناسب تر	دستمزد بیشتر، درآمد بهتر، پاداش‌های بالاتر، درآمد سرانه بالاتر کشورهای همسایه، شرایط مالی بهتر فراهم شده، ترغیب و تحریک مالی از سوی دیگر کشورها.
۳	گرایش به زیست مدرن	مدرنیزه شدن ورزش فضای زندگی مدرن ورزش و اثرات مدرنیته	تمایل به داشتن زندگی مدرن و جدید، استفاده از مزایای مدرنیته در ورزش، بهره مندی از شرایط زندگی مدرن تر، فضاهای ورزشی مدرن، روش‌های مدیریتی مدرن در ورزش، امکانات مدرن و جدید در ورزش.
۴	تلاش برای کسب جایگاه بهتر	تعالی فردی جایگاه ورزشی بهتر توسعه ورزشی و فردی	تمایل به توسعه در ورزش، کسب جایگاه ورزشی بهتر، کسب عناوین قهرمانی بهتر، بهره‌مندی از جایگاه قهرمانی بالاتر، استفاده از ظرفیت‌های ورزشی کشور مقصد، بهبود شرایط خود، تلاش در جهت تعالی فردی.
۵	عدم حمایت مادی و معنوی	عدم حمایت مادی عدم حمایت معنوی انتظار پشتیبانی و حمایت	تفاوت میان انتظارات ورزشکاران و حمایت مادی، تفاوت میان انتظارات ورزشکاران و حمایت معنوی، تشویق و انگیزه بخشی ورزشکاران، انتظار پشتیبانی وزارت ورزش، حمایت از ورزشکاران، پاسخگویی به دغدغه‌های مادی و معنی آن‌ها.
۶	موج احساسات منفی در بین اهالی ورزش	وجود احساسات منفی ناامیدی از شرایط کنونی کم انگیزه شدن ورزشکاران	شرایط کشور و ناامیدی ورزشکاران، ایجاد حس منفی نسبت به ورزشکاران، بی انگیزگی ورزشکاران، بی تحرکی ورزشکاران، کاهش شور و حرارت ورزشی، کاهش شور و نشاط جمعی در میان اهالی ورزش.
۷	لیگ‌های حرفه‌ای ضعیف	تضعیف لیگ‌های حرفه‌ای خروج ورزشکاران از لیگ‌ها تهی شدن لیگ‌ها از ورزشکاران صاحب نام	ضعیف شدن لیگ‌های انواع رشته‌ها، کم شدن تمایل جامعه برای پیگیری لیگ‌ها، خارج شدن ورزشکاران صاحب نام، کاهش کیفیت ورزشی و حرفه‌ای لیگ‌ها، کاهش سرمایه گذاری بخش خصوصی در لیگ‌های ورزشی.
۸	امکانات ضعیف مبدأ	شرایط تمرینی نامناسب امکانات ورزشی ضعیف تاخیر در افتتاح پروژه‌های جدید	امکانات نامناسب، شرایط نامطلوب تمرینی، افتتاح نشدن پروژه‌های ورزشی، کاهش کیفیت زیرساخت‌های ورزشی، وضعیت نامطلوب باشگاه‌های ورزشی، وضعیت نامطلوب ورزشگاه‌ها، سرانه پایین اماکن ورزشی نسبت به جمعیت.
۹	عدم وجود چشم انداز روشن	چشم انداز مبهم اعتقاد به نداشتن آینده روشن اعتقاد به بهتر نشدن شرایط آینده	نبود آینده روشن، نداشتن افق دید امید بخش، الهام بخش نبودن شرایط آینده، اعتقاد به بهتر نشدن شرایط آینده، چشم انداز مبهم و غیر شفاف، ناامیدی نسبت به آینده.
۱۰	انتظار رشد و پیشرفت بیشتر	تمایل به رشد بیشتر تمایل به پیشرفت ترقی مسیر ورزشی	تمایل به ترقی بیشتر، امید به تعالی در مسیر ورزشی فردی، تمایل به رشد و پیشرفت، فراهم کردن شرایط رشد در کشورهای دیگر، مقایسه ورزشکاران میان کشور خود و دیگران، امید به توسعه مهارت‌های ورزشی و قهرمانی.

ردیف	مقولات اصلی	مقولات میانی	تم‌ها و کدهای باز
۱۱	تضعیف جایگاه ورزش ملی	سبقت گرفتن رقبای ورزشی جا ماندن از توسعه ورزش ملی نزول جایگاه ورزش در مسابقات جهانی و المپیک	تزلزل جایگاه ورزش در مسابقات جهانی و منطقه‌ای، نزول رتبه کشور در مسابقات المپیک، جا ماندن از رقبای ورزشی کشور، ممانعت از توسعه ورزش ملی، تضعیف رتبه ورزشی کشور.
۱۲	استفاده معاندین جهت ضربه زدن به ورزش کشور	ایجاد خوراک رسانه‌ای برای معاندین دامن زدن به دلایل ایران ستیزی معاندین تبلیغات منفی معاندین علیه کشور	ایجاد دست‌آویزهای موردنظر معاندین، خوراک‌های رسانه‌ای معاندین، ایجاد فرصت کینه توزی برای معاندین، ایجاد شرایط ایران ستیزی، تبلیغات علیه کشور، ضربه زدن به کشور، تخریب وجه کشور در جهان.
۱۳	افول ورزش قهرمانی	تضعیف جایگاه ورزش ملی در جهان تضعیف جایگاه ورزش ملی در منطقه عدم وجود انگیزه قهرمانان برای فعالیت در کشور	تضعیف ورزش قهرمانی در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی، نزول جایگاه ورزش قهرمانی کشور در منطقه و جهان، اثرات سوء بر ورزشکاران قهرمان پارالمپیک، افول ورزش حرفه‌ای.
۱۴	کاهش پرستیژ ملی	نزول رتبه ورزش ملی در رشته‌های مختلف کاهش منزلت ورزشی کشور ناتوانی در رقابت با کشورهای همتراز	کاهش اعتبار ورزشی کشور، نزول رتبه ورزشی کشور، لطمه خوردن به منزلت ورزشی کشور، تزلزل در شاخص‌های ورزشی کشور، ناتوانی در رقابت با کشورهای همسایه، سبقت گرفتن کشورهای همتراز از نظر ورزشی.
۱۵	دامن زدن به بی‌هویتی ورزشکاران	دوگانگی هویتی ورزشکاران از بین رفتن هویت ملی ورزشکاران تأثیرات منفی بر هویت جمعی ورزشکاران	احساس بی‌هویتی ورزشکاران مهاجر، دوگانگی هویتی مهاجران، تضعیف هویت جمعی ورزشکاران، بی‌اعتباری هویتی، نام و نشان دوگانه ورزشکاران مهاجر.
۱۶	خداشه‌دار شدن محبوبیت ورزشکاران	کاهش محبوبیت ورزشکاران در جامعه کاهش مقبولیت قشر ورزشی بازخور منفی جامعه به ورزشکاران	وارد شدن خداشه به مقبولیت ورزشکاران، بازخور منفی نسبت به این قشر، کاهش مقبولیت ورزشکاران، اثرات سوء در ورزش قهرمانی و همگانی، کاهش محبوبیت امر ورزش.
۱۷	الگوپذیری منفی نوجوانان و نونهالان	تأثیر منفی بر ورزشکاران نوپا به الگوپذیری منفی اثر منفی گروه مرجع	الگوپذیری منفی جامعه، اشاعه الگوهای رفتاری منفی در میان نوجوانان ورزشکار، تأثیرات منفی ورزشکاران به عنوان گروه‌های مرجع، الگوپذیری غلط، ترویج رفتارهای منفی در میان ورزشکاران اثرپذیر مانند ورزشکاران نوپا.
۱۸	تهی شدن ورزش از سرمایه انسانی	ورزش بدون قهرمان بی‌روح شدن ورزش قهرمانی بی‌میلی جامعه نسبت به پیگیری ورزش	بی‌روح شدن ورزش، کاهش سرمایه‌های انسانی، خروج ورزشکاران صاحب‌نام، عدم تمایل جامعه برای پیگیری ورزش، تهی شدن ورزش از قهرمانان، ورزش بدون سرمایه انسانی.
۱۹	ایجاد موج بی‌انگیزگی	ایجاد شرایط یاس و ناامیدی تخفیف تحرک لازم در میان جوانان برای ورزش کم‌انگیزه شدن ورزشکاران	اشاعه موج بی‌انگیزگی در میان دیگر ورزشکاران، ایجاد یاس و ناامیدی، کم‌رغبت شدن ورزشکاران، بی‌میلی نسبت به ورزش کردن، خانه نشین شدن ورزشکاران، همه‌گیر شدن تنبلی و رخوت در میان ورزشکاران.
۲۰	اتلاف منابع مادی و بودجه ورزش	تضییع بیت‌المال هدر رفت سرمایه کشور اتلاف بودجه وزارت ورزش	اتلاف منابع مادی، هدررفت بودجه، از بین رفتن بیت‌المال، از بین رفتن سرمایه مادی کشور، تحمیل ضررهای مالی به کشور، زیان منابع و اتلاف هزینه‌های انجام شده.

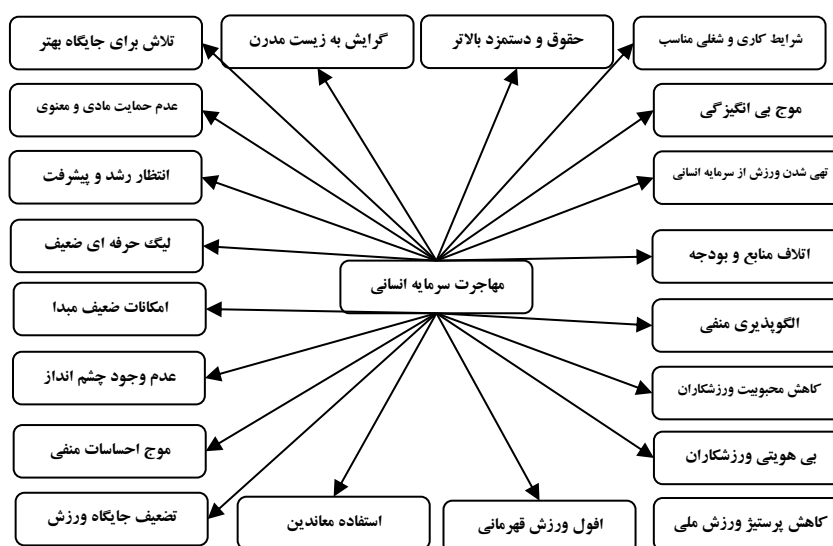
با توجه به کدگذاری انجام شده، شرح کامل عوامل شناسایی شده و تعداد کدهای مورد اشاره خبرگان به صورت جدول ۴ است.

جدول ۴. عوامل موثر در مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش

Table 4. Effective factors in the migration of human capital in sports

ردیف	علل مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش	فروانی	ردیف	پیامدهای مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش	فراوانی
۱	شرایط کاری و شغلی مناسب	۱۹	۱۱	تضعیف جایگاه ورزش ملی	۲۱
۲	حقوق و دستمزد بالاتر در موقعیت‌های رقیب	۱۷	۱۲	استفاده معاندین جهت ضربه زدن به ورزش کشور	۸
۳	گرایش به زیست مدرن	۶	۱۳	افول ورزش قهرمانی	۱۹
۴	تلاش برای کسب جایگاه بهتر	۱۵	۱۴	کاهش پرستیژ ملی	۱۶
۵	عدم حمایت مادی و معنوی	۱۸	۱۵	دامن زدن به بی‌هویتی ورزشکاران	۱۳
۶	انتظار رشد و پیشرفت بیشتر	۱۴	۱۶	خدشه‌دار شدن محبوبیت ورزشکاران	۱۷
۷	لیگ‌های حرفه‌ای ضعیف	۱۲	۱۷	الگوپذیری منفی نوجوانان و نونهالان	۱۴
۸	امکانات ضعیف مبدأ	۱۸	۱۸	تهی شدن ورزش از سرمایه انسانی	۱۶
۹	عدم وجود چشم انداز روشن	۱۱	۱۹	ایجاد موج بی‌انگیزگی	۱۸
۱۰	موج احساسات منفی در بین اهالی ورزش	۹	۲۰	اتلاف منابع مادی و بودجه ورزش	۱۶

خروجی نرم افزار به صورت شکل ۱ است.



شکل ۱. خروجی نرم افزار

Figure 1. Software output

در این پژوهش، پرسشنامه دارای ۲۰ گویه یا همان عوامل موثر بر مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش بوده است. به منظور تبیین شدت اثر عوامل، این پرسشنامه حالت ماتریس ۲۰ در ۲۰ دارد که خبرگان هریک از عوامل را در مقایسه با ویژگی‌های دیگر از نظر شدت اثرگذاری مطابق با روش بیان شده امتیازدهی می‌کنند. نتایج در ماتریس روابط مستقیم (M) به شرح جدول فوق جمع آوری شده است. در پژوهش حاضر جهت تحلیل پرسشنامه دیمتال فازی، ابتدا میانگین حسابی پاسخ‌های مربوط به هر عامل جهت اجتماع پاسخ‌های خبرگان محاسبه شد. سپس با توجه به مقادیر فازی جدول زیر ماتریس روابط مستقیم فازی به صورت (L, M, U) به دست آمد که در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. ماتریس روابط مستقیم فازی

Table 5. Fuzzy direct relations matrix

ماتریس روابط	۱	۲	۳	۱۸	۱۹	۲۰
۱	(۰, ۰, ۰)	(۴/۵, ۵, ۵)	(۸, ۹, ۹)	(۴, ۵, ۶)	(۴, ۵, ۶)	(۷, ۸, ۸/۵)
۲	(۲, ۳, ۴)	(۰, ۰, ۰)	(۳, ۴, ۵)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)
۳	(۵, ۶, ۷)	(۴, ۵, ۶)	(۰, ۰, ۰)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)
...
۱۸	(۴, ۵, ۶)	(۴, ۵, ۶)	(۴, ۵, ۶)	(۰, ۰, ۰)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)
۱۹	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۰, ۰, ۰)	(۸, ۹, ۹)
۲۰	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۰, ۰, ۰)

سپس برای نرمال کردن داده‌ها ابتدا با توجه به رابطه موجود در مرحله چهارم دیمتل فازی، جمع هر سطر محاسبه و سپس هر داده تقسیم بر مقدار ماکسیم آنها شد. در جدول زیر ماتریس نرمال شده مقادیر آمده است:

جدول ۶. ماتریس نرمال شده

Table 6. Normalized matrix

	۱	۲	۳	۱۸	۱۹	۲۰
۱	(۰, ۰, ۰)	(۰/۰۲۹, ۰/۰۲۹)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)	(۰/۰۲۹, ۰/۰۳۵)	(۰/۰۲۹, ۰/۰۳۵)	(۰/۰۴۷, ۰/۰۵)
۲	(۰/۰۱۷, ۰/۰۲۳)	(۰, ۰, ۰)	(۰/۰۲۳, ۰/۰۲۹)	(۰/۰۴۰, ۰/۰۴۶)	(۰/۰۴۶, ۰/۰۴۹)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)
۳	(۰/۰۳۵, ۰/۰۴۱)	(۰/۰۲۳, ۰/۰۲۹)	(۰, ۰, ۰)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)
...
۱۸	(۰/۰۲۹, ۰/۰۳۵)	(۰/۰۲۳, ۰/۰۲۹)	(۰/۰۲۳, ۰/۰۲۹)	(۰, ۰, ۰)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)
۱۹	(۰/۰۴۱, ۰/۰۴۷)	(۰/۰۴۱, ۰/۰۴۷)	(۰/۰۳۵, ۰/۰۴۷)	(۰/۰۴۱, ۰/۰۴۷)	(۰, ۰, ۰)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)
۲۰	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)	(۰/۰۵۲, ۰/۰۵۲)	(۰, ۰, ۰)

بعد از نرمال سازی، ماتریس روابط کل بین زوج‌ها (T) به صورت جدول ۷ محاسبه می‌شود.

جدول ۷. ماتریس روابط کل بین زوج ها (T)

Table 7. Matrix of total relations between (T)

T	۱	۲	۳	۱۸	۱۹	۲۰
۱	(.۰/۱۶۱، .۰/۵۱۲)	(.۰/۱۴۳، .۰/۲۰۶)	(.۰/۱۵۹، .۰/۲۱۹)	(.۰/۱۴۶، .۰/۲۲۸)	(.۰/۱۴۸، .۰/۱۹۶)	(.۰/۱۷۴، .۰/۲۲۶)
۲	(.۰/۱۰۹، .۰/۱۷۳)	(.۰/۱۰۳، .۰/۱۶۳)	(.۰/۱۲۰، .۰/۱۸۳)	(.۰/۱۴۵، .۰/۲۲۵)	(.۰/۱۴۷، .۰/۱۹۴)	(.۰/۱۶۶، .۰/۲۲۴)
۳	(.۰/۱۲۸، .۰/۱۹۲)	(.۰/۱۳۳، .۰/۲۰۱)	(.۰/۰۹۹، .۰/۱۵۹)	(.۰/۱۵۸، .۰/۲۳۳)	(.۰/۱۶۰، .۰/۲۰۳)	(.۰/۱۶۹، .۰/۲۲۸)
....
۱۸	(.۰/۱۰۳، .۰/۰۵۸)	(.۰/۱۱۲، .۰/۱۱۷)	(.۰/۱۰۸، .۰/۱۷۰)	(.۰/۰۸۷، .۰/۱۵۸)	(.۰/۱۳۹، .۰/۱۸۲)	(.۰/۱۴۵، .۰/۲۰۳)
۱۹	(.۰/۱۳۶، .۰/۲۰۹)	(.۰/۱۴۸، .۰/۲۲۶)	(.۰/۱۴۲، .۰/۲۱۷)	(.۰/۱۵۲، .۰/۲۳۴)	(.۰/۱۱۵، .۰/۱۶۶)	(.۰/۱۷۳، .۰/۲۴۳)
۲۰	(.۰/۱۷۳، .۰/۲۷۳)	(.۰/۱۸۷، .۰/۲۵۵)	(.۰/۱۸۱، .۰/۲۴۵)	(.۰/۱۹۴، .۰/۲۷۶)	(.۰/۱۹۶، .۰/۲۳۸)	(.۰/۱۵۶، .۰/۲۱۸)

بعد از ماتریس روابط کل بین زوج ها (T)، ماتریس دیفازی شده روابط کل به صورت جدول ۸ محاسبه می شود:

جدول ۸. ماتریس دیفازی شده روابط کل

Table 8. Difuzzy matrix of total relations

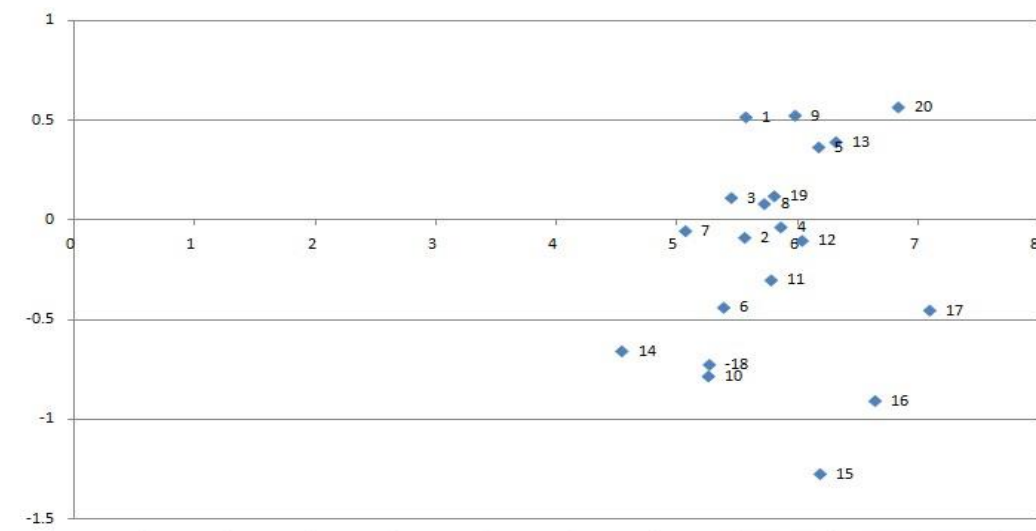
دیفازی	۱	۲	۳	۱۸	۱۹	۲۰	R
۱	.۰/۱۰۴۶۲۶	.۰/۱۴۴۳	.۰/۱۵۹۵۸۸۰/۱۵۱۲۷۶	.۰/۱۴۴۵۰۳	.۰/۱۷۳۱۹۹	۳/۰۴۶۴۷۴
۲	.۰/۱۱۲۴۲۱/	.۰/۱۰۵۵۳۶	.۰/۱۲۲۷۹۱۰/۱۵۰۶۶۶	.۰/۱۴۴۲۹۹	.۰/۱۶۵۲۳۵	۲/۷۳۹۶۴۶
۳	.۰/۱۳۱۲۲۱	.۰/۱۳۶۲۸۹	.۰/۱۰۲۲۵۹۰/۱۶۲۳۸۳	.۰/۱۵۶۱۳۳	.۰/۱۶۸۱۸۸	۲/۷۸۴۳۲
....
۱۸	.۰/۱۰۷۶۱۲	.۰/۱۱۶۵۷۲	.۰/۱۱۱۹۰۴۰/۰۹۳۷۴۶	.۰/۱۳۷۴۶۵	.۰/۱۴۶۳۵۱	۲/۲۷۵۳۵۱
۱۹	.۰/۱۴۱۲۷۴	.۰/۱۵۳۰۳۶	.۰/۱۴۶۹۲۱۰/۱۶۰۴۸۲	.۰/۱۱۴۰۱۳	.۰/۱۷۴۷۴۴	۲/۹۶۶۷۶۹
۲۰	.۰/۱۷۳۱۲	.۰/۱۸۷۵۵۳	.۰/۱۸۰۰۱۶۰/۱۹۶۱۶۸	.۰/۱۸۸۴۵۱	.۰/۱۵۳۶۵۷	۳/۷۰۳۴۵۶
D	۲/۵۳۰۵۱۵	۲/۸۲۷۶۸۲	۲/۶۷۲۴۷۸	۲/۹۹۹۵۵۷	۲/۸۴۶۴۳۶	۳/۱۳۷۶۶۸	

مقادیر R+D و R-D در جدول ۹ ارائه شده است. در این جدول، R (جمع عناصر هر سطر) نشانگر میزان تأثیرگذاری آن عامل بر پدیده مورد مطالعه است. بر این اساس، عوامل پیشایندهی موثر بر مهاجرت سرمایه های انسانی در ورزش براساس نتایج R مشخص می شود؛ همچنین جمع عناصر ستون (D) برای هر عامل نشان دهنده میزان تأثیر پذیری آن از پدیده مورد مطالعه است. بر این اساس عوامل پسایندهی و اثرپذیر از مهاجرت سرمایه های انسانی در ورزش براساس نتایج D مشخص می شود.

جدول ۹. مقادیر R+D و R-D
Table 9. R + D and R-D values

۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	-
۵/۲۶۶۸	۵/۹۸۵۳	۵/۷۳۰۰	۵/۰۷۶۷	۵/۳۹۳۲	۶/۱۸۱۶	۵/۸۶۶۷	۵/۴۵۶۷	۵/۵۶۷۳	۵/۵۷۶۹	R+D
-۰/۷۸۲	۰/۵۲۴	-۰/۰۸۱۳	-۰/۰۵۴۶	-۰/۴۳۸۲	۰/۳۶۵۱	-۰/۰۳۵۷	-۰/۱۱۱۸	-۰/۰۸۸	۰/۵۱۵۹	R-D
۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	-
۶/۸۴۱۱	۵/۸۱۳۲	۵/۲۷۴۹	۷/۱۰۲	۶/۶۴۸۷	۶/۱۹۲۸	۴/۵۴۸۱	۶/۳۲۴۸	۶/۰۴۳۵	۵/۷۸۶۷	R+D
۰/۵۶۵۷	-۰/۱۲۰۳	-۰/۷۲۴۲	-۰/۴۵۲۲	-۰/۹۰۵۵	-۱/۲۷۱۷	-۰/۶۵۶۳	۰/۳۹۰۷	-۰/۱۰۳	-۰/۳۰۱	R-D

R+D (بردار برتری) بیانگر مجموع تأثیر گذاری و تأثیر پذیری عامل مورد نظر است و R-D (بردار ارتباط) بیانگر اثر گذاری هر عامل بر پدیده مورد بررسی است؛ به عبارت دیگر اگر $R - D > 0$ باشد، عامل یا معیار تأثیر گذار و پیشابندی است و متغیر علت محسوب می‌شود و اگر $R - D < 0$ باشد، عامل یا معیار تأثیر پذیر بوده و پسابند و متغیر معلول محسوب می‌شود؛ لذا با توجه به آنچه گفته شد، در پژوهش حاضر عوامل، شرایط کاری و شغلی مناسب در موقعیت‌های کاری بعد از مهاجرت، گرایش به زیست مدرن، عدم حمایت مادی و معنوی از سرمایه‌های انسانی، امکانات ضعیف مبدأ و تشکیلات گسترده مقصد، ناامیدی و عدم وجود افق و چشم انداز روشن، حقوق و دستمزد بالاتر در موقعیت‌های رقیب، انتظار فرصت رشد، پیشرفت و تعالی بیشتر در موقعیت رقیب به عنوان عوامل پیشابندی و اثر گذار بر پدیده مهاجرت سرمایه انسانی محسوب می‌شوند؛ همچنین عوامل، افول ورزش قهرمانی در عرصه جهانی و بین المللی، الگوپذیری منفی نوجوانان و نونهالان ورزشکار، ایجاد موج بی انگیزگی در میان ورزشکاران نوپایه، تضعیف لیگ‌های حرفه‌ای ورزش‌های گوناگون، اتلاف منابع مادی و بودجه وزارت ورزش و جوانان، ایجاد موج احساسات منفی در بین اهالی ورزش، تضعیف جایگاه ورزش ملی و تقویت کشورهای رقیب، استفاده معاندین جهت ضربه زدن به ورزش کشور، کاهش پرستیژ ملی در عرصه ورزش، دامن زدن به بیهوشی ورزشکاران، خدشه دار شدن محبوبیت و مقبولیت ورزشکاران، تهی شدن ورزش از سرمایه انسانی به عنوان عوامل پسابندی و مجموعه‌ای از عوامل شناسایی شده‌اند که از پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی تأثیر می‌پذیرند؛ همچنین، روابط علی و معلولی عوامل شناسایی شده با پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی به شرح شکل ۲ است.



شکل ۲. رابطه علت و معلولی
Figure 2. Cause and effect relationship

همان‌گونه که در شکل ۲ دیده می‌شود، عوامل شرایط کاری و شغلی مناسب در موقعیت‌های کاری بعد از مهاجرت، گرایش به زیست مدرن، عدم حمایت مادی و معنوی از سرمایه‌های انسانی، امکانات ضعیف مبدأ و تشکیلات گسترده مقصد، ناامیدی و عدم وجود افق و چشم انداز روشن، حقوق و دستمزد بالاتر در موقعیت‌های رقیب، انتظار فرصت رشد، پیشرفت و تعالی بیشتر در موقعیت رقیب به عنوان عوامل علی در پژوهش حاضر در نظر گرفته شده‌اند. در حقیقت این عوامل علل اصلی مهاجرت سرمایه‌های انسانی هستند؛ همچنین عوامل افول ورزش قهرمانی در عرصه جهانی و بین‌المللی، الگوپذیری منفی نوجوانان و نونهالان ورزشکار، ایجاد موج بی‌انگیزگی در میان ورزشکاران نوپایه، تضعیف لیگ‌های حرفه‌ای ورزش‌های گوناگون، ایجاد موج احساسات منفی در بین اهالی ورزش، تضعیف جایگاه ورزش ملی و تقویت کشورهای رقیب، اتلاف منابع مادی و بودجه وزارت ورزش، استفاده معاندین جهت ضربه زدن به ورزش کشور، کاهش پرستیژ ملی در عرصه ورزش، دامن زدن به بیهوشی ورزشکاران، خدشه‌دار شدن محبوبیت و مقبولیت ورزشکاران، تهی شدن ورزش از سرمایه انسانی به عنوان عوامل معلولی در پژوهش حاضر هستند. این عوامل به عنوان معلول و پیامدهای اصلی پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی محسوب می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مسائل مهمی که امروزه با توجه به شرایط خاص کشور دارای ضرورت و اهمیت فراوان است، پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی است. همیشه نقاط مختلف دنیا به خصوص کشورهای در حال توسعه و توسعه نیافته، نظاره‌گر خروج و یا به عبارتی مهاجرت سرمایه‌های انسانی است (۳۰). در حقیقت مهاجرت سرمایه انسانی یکی از معضلاتی است که نشانگر مشکلات ساختاری در حوزه سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی یک کشور است (۳۱). هر ساله کشورهای توسعه نیافته شاهد بروز پدیده مهاجرت سرمایه انسانی به سمت کشورهای توسعه یافته هستند. کشور ایران به عنوان کشوری استراتژیک و در حال توسعه با منابع عظیم و سرشار، از این قاعده مستثنی نیست و شدت خروج سرمایه‌های انسانی سال به سال و روز به روز بیشتر به چشم می‌خورد (۱۴). در چند سال اخیر، ورزش کشور در سطح اول خود شاهد خروج ورزشکارانی بوده است که گاه مدال آور المپیک و جهانی بوده‌اند. این پدیده به علت هزینه‌های مادی و معنوی فراوان، برای کشور و ورزش آن بسیار گران می‌آید و تبعات مخربی برای کشور و ورزش دارد. نتایج پژوهش در این بخش موید آن است که تضعیف جایگاه ورزش ملی و تقویت کشورهای رقیب، افول ورزش قهرمانی در عرصه جهانی و بین‌المللی و الگوپذیری منفی نوجوانان و نونهالان ورزشکار از مهمترین تبعات و پیامدهای مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش هستند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش اثرات منفی و جبران‌ناپذیری بر ورزش کشور داشته و حتی جامعه ورزشکاران به ویژه ورزشکاران نوپایه و نونهال را به شدت تهدید می‌کند، چرا که این دسته از ورزشکاران در مرحله الگوپذیری بوده و در صورت الگوبرداری از ورزشکارانی که کشور خود را به راحتی ترک می‌کنند، می‌توانند در آینده به پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی دامن بزنند. برای کشورهای مبدأ مهاجرت سرمایه انسانی، این پدیده یک اتفاق مهلک است، چرا که علاوه بر هزینه‌های آموزشی و رشد که برای این افراد پرداخت شده، کشورهای مبدأ از مواهب و مزایایی این سرمایه‌های ارزشمند محروم مانده و کشورهای دیگر از ماحصل و دست رنج آن‌ها بهره‌مند می‌شوند؛ لذا این پدیده برای این کشورها به عنوان یک مقوله دو سر باخت تلقی می‌شود.

نتایج این پژوهش، با توجه به ماهیت آن به دو بخش کیفی و کمی تقسیم می‌شود. در بخش کیفی پژوهش، مجموعه‌ای از عوامل مرتبط با پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش با استفاده از مطالعه کیفی و روش کدگذاری شناسایی شده است؛ لذا این عوامل عبارتند از، افول ورزش قهرمانی در عرصه جهانی و بین‌المللی؛ الگوپذیری منفی نوجوانان و نونهالان ورزشکار؛ ایجاد موج بی‌انگیزگی در میان ورزشکاران نوپایه؛ شرایط کاری و شغلی مناسب در موقعیت‌های کاری بعد از مهاجرت؛ گرایش به زیست مدرن؛ عدم حمایت مادی و معنوی از سرمایه‌های انسانی؛ تضعیف لیگ‌های حرفه‌ای ورزش‌های گوناگون؛ ایجاد موج احساسات



منفی در بین اهالی ورزش؛ تضعیف جایگاه ورزش ملی و تقویت کشورهای رقیب؛ استفاده معاندین جهت ضربه زدن به ورزش کشور؛ امکانات ضعیف مبدأ و تشکیلات گسترده مقصد؛ ناامیدی و عدم وجود افق و چشم انداز روشن؛ حقوق و دستمزد بالاتر در موقعیت‌های رقیب؛ کاهش پرستیژ ملی در عرصه ورزش؛ دامن زدن به بیهوشی ورزشکاران؛ خدشه‌دار شدن محبوبیت و مقبولیت ورزشکاران؛ تهی شدن ورزش از سرمایه انسانی؛ اتلاف منابع مادی و بودجه وزارت ورزش و انتظار فرصت رشد، پیشرفت و تعالی بیشتر در موقعیت رقیب؛ همچنین نتایج بخش کیفی پژوهش مشتمل بر تقسیم بندی و اولویت بندی این مؤلفه‌ها در قالب دو دسته از عوامل پیشایندی و علی و عوامل پسایندی و معلولی است؛ لذا عوامل، شرایط کاری و شغلی مناسب در موقعیت‌های کاری بعد از مهاجرت، گرایش به زیست مدرن، عدم حمایت مادی و معنوی از سرمایه‌های انسانی، امکانات ضعیف مبدأ و تشکیلات گسترده مقصد، ناامیدی و عدم وجود افق و چشم انداز روشن، حقوق و دستمزد بالاتر در موقعیت‌های رقیب، انتظار فرصت رشد، پیشرفت و تعالی بیشتر در موقعیت رقیب به عنوان عوامل پیشایندی و اثرگذار بر پدیده مهاجرت سرمایه انسانی محسوب می‌شوند. به عنوان کاربردهای عملی پژوهش، وزارت ورزش و جوانان و سازمان‌های تابعه می‌توانند از نتایج این پژوهش بالاخص در بخش عوامل پیشایندی استفاده کنند که عوامل موثر بر مهاجرت سرمایه انسانی در ورزش را شناسایی نموده است و بر اساس عوامل شناسایی شده در صورت وجود مسئله نسبت به رفع آن اقدام و در صورت لزوم، خط‌مشی‌ها و برنامه‌های خود را برای ممانعت از بروز این پدیده مخرب تدوین نمایند. بر اساس عوامل پیشایندی شناسایی شده در این پژوهش، وزارت ورزش و جوانان و سازمان‌های تابعه همچون ادارات ورزش و جوانان باید توجه داشته باشند که پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش به علل گوناگونی اتفاق می‌افتد که مهمترین آن‌ها حقوق و دستمزد بالاتر در موقعیت‌های رقیب، انتظار فرصت رشد، پیشرفت و تعالی بیشتر در موقعیت رقیب، امکانات ضعیف مبدأ و تشکیلات گسترده مقصد و شرایط کاری و شغلی مناسب در موقعیت‌های کاری بعد از مهاجرت هستند. در این باب باید افزود که این یک واقعیت انکارناپذیر است که در کشور بسیاری از ورزشکاران و مدال آوران المپیک و جهانی از نظر حقوق و دستمزد، در سطح بسیار پایینی قرار دارند. این مسئله تنها به ورزشکاران ختم نمی‌شود و مربیان آن‌ها نیز از این شرایط برخوردار هستند که در کنار مهاجرت ورزشکاران، کشور را ترک کنند. در حقیقت علاوه بر شرایط حقوق و دستمزد، بعضی از کشورهای سرمایه پذیر، فرصت رشد، پیشرفت و تعالی بیشتر، تشکیلات گسترده ورزشی و شرایط کاری و شغلی مناسب برای ورزشکاران دیگر کشورها را فراهم آورده تا به عنوان یک عامل کششی در مهاجرت سرمایه‌های انسانی نقشی مهم ایفا نمایند؛ همچنین عوامل، افول ورزش قهرمانی در عرصه جهانی و بین المللی، الگوپذیری منفی نوجوانان و نونهالان ورزشکار، ایجاد موج بی انگیزگی در میان ورزشکاران نوپایه، تضعیف لیگ‌های حرفه‌ای ورزش‌های گوناگون، ایجاد موج احساسات منفی در بین اهالی ورزش، تضعیف جایگاه ورزش ملی و تقویت کشورهای رقیب، اتلاف منابع مادی و بودجه وزارت ورزش و جوانان، استفاده معاندین جهت ضربه زدن به ورزش کشور، کاهش پرستیژ ملی در عرصه ورزش، دامن زدن به بی‌هویتی ورزشکاران، خدشه‌دار شدن محبوبیت و مقبولیت ورزشکاران، تهی شدن ورزش از سرمایه انسانی به عنوان عوامل پسایندی و مجموعه‌ای از عوامل شناسایی شده‌اند که از پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی تأثیر می‌پذیرند. در خصوص کاربردهای عملی پژوهش در بخش پسایندها و پیامدهای پدیده مهاجرت سرمایه انسانی در ورزش باید اشاره نمود که با رفتن سرمایه‌های انسانی، ورزش کشور از نظر قهرمانی در تورنمنت‌های بین المللی و جهانی تضعیف خواهد شد و کشورهایی که از این سرمایه ارزشمند بهره مند شده‌اند، جایگاه ورزشی خود را تقویت می‌نمایند. نمونه این امر در المپیک قبلی در رشته‌های جودو، تکواندو و تیراندازی مشاهده شد. پیامد مهم دیگری که در این باره وجود دارد، آن است که اثر منفی و جبران ناپذیر دیگری که مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش داشته، امکان الگوپذیری ورزشکاران نونهال و نوپایه از این دسته ورزشکاران است؛ چرا که ورزشکاران نونهال نوپایه در مرحله الگوپذیری بوده و در صورت الگوبرداری از ورزشکارانی که کشور خود را به راحتی ترک می‌کنند، می‌توانند در آینده به پدیده مهاجرت سرمایه‌های انسانی دامن بزنند. بر اساس آنچه گفته شد، چون بسیاری از انگیزه‌های شناسایی شده از

مسائل مالی و امکانات ورزشی نشست می‌گیرد، وزارت ورزش و جوانان و سازمان‌های تابعه باید حداکثر تلاش خود را برای برقراری حقوق سرمایه‌های انسانی، تامین معاش آنان، برنامه‌های بازنشستگی و برنامه‌های رفاهی این سرمایه‌های ارزشمند به کار گیرد تا کشور از این پدیده مخرب و زیانبار رهایی یابد. در این باره وزارت ورزش و جوانان با ارائه طرح حمایت از سرمایه‌های انسانی در ورزش با محوریت برقراری حقوق سرمایه‌های انسانی، تامین معاش آنان، برنامه‌های بازنشستگی و برنامه‌های رفاهی این قشر، می‌تواند گام بلندی در ممانعت از مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش بردارد. در خصوص وجوه اشتراک و افتراق یافته‌های پژوهش با دیگر پژوهش‌های صورت گرفته باید گفت که پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های باقری (۲۰۱۹) و حسینی و همکاران (۲۰۲۰) و جلالی (۲۰۱۷) همخوانی و مطابقت دارد (۴ و ۱۴ و ۱۵). وجه اشتراک پژوهش حاضر با پژوهش باقری (۲۰۱۹) در آن است که هر دو پژوهش دسترسی به فرصت‌های شغلی بهتر را عامل مهاجرت می‌دانند (۱۴)؛ همچنین پژوهش حاضر همچون پژوهش حسینی و همکاران (۲۰۲۰) عوامل مدیریتی را پیشایندهای بر مهاجرت ورزشکاران قلمداد می‌کند (۱۵). به علاوه و حقوق پایین و شرایط معیشتی نامناسب، مولفه‌ای است که جلالی (۲۰۱۷) همچون پژوهش حاضر به عنوان عامل اثرگذار در مهاجرت سرمایه‌های انسانی شناسایی نموده است (۴). در نهایت در باب وجه نوآوری پژوهش حاضر باید اشاره داشت که مفهوم مهاجرت سرمایه‌های انسانی یک مفهوم جدید است که در زمان انجام پژوهش و در داخل کشور پژوهشی یافت نمی‌شود که مبادرت به شناسایی این عوامل به صورت عوامل پیشایندهای و پسایندهای نموده باشد.

در خصوص پیشنهادات پژوهش لازم به ذکر است که نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که منشاء و اصلی‌ترین دلیل مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش کشور، مسائل مالی و مرتبط با حقوق و دستمزد و مشوق‌ها و حمایت‌های مالی و نبود امکانات است. بر این اساس پیشنهادات پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود.

یکی از مهمترین عوامل خروج و مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش مسائل مربوط به حقوق و دستمزد، آینده معیشتی، اشتغال و امکانات تمرینی و ورزش است. در این باره به وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که با ارائه تسهیلات بانکی مصوب در حوزه مسکن، اشتغال و ازدواج برای ورزشکاران مشمول به میزان بیشتر از افراد غیرورزشکار و ارائه تسهیلات زمین به ارزش معاملاتی و تسهیلات بانکی جهت احداث و تکمیل تأسیسات ورزشی به ورزشکاران المپیک و قهرمانان جهان، به این مسئله پاسخ گویند. همچنین به وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که عوامل عدم وجود فرصت پیشرفت و چشم‌انداز روشن، عدم حمایت مادی و معنوی، حقوق و دستمزد ورزشکاران، وجود اتمسفر نخبه ستیزی را که به عنوان عوامل تقویت‌کننده مهاجرت سرمایه‌های انسانی هستند را در خط مشی‌گذاری‌ها و سیاست‌گذاری‌های خود مدنظر قرار داده و این موارد را برای حل معضل مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش در نظر داشته باشند.

در کنار پیشنهاد فوق، در راستای بهبود وضعیت انگیزشی، روانی و مالی سرمایه‌های انسانی پیشنهاد می‌شود که وضعیت لیگ‌های حرفه‌ای کشور در رشته‌های ورزشی مختلف، توسط وزارت ورزش و جوانان و با حمایت از این لیگ‌ها به صورت دعوت از شرکت‌ها و حامیان مالی قوی برای حضور در لیگ‌های ورزشی و حرکت به سمت حرفه‌ای شدن باشگاه‌های ورزشی در رشته‌های مختلف در دستور کار قرار گیرد. با حرفه‌ای شدن لیگ‌های ورزشی و حضور حامیان مالی قوی علاوه بر رشد و اعتلای رشته‌های ورزشی مختلف، سرمایه زیادی توسط شرکت‌های اسپانسر به لیگ‌ها تزریق شده و این مهم انگیزه‌های مادی ورزشکاران برای حضور در کشور را بیش از پیش برآورده می‌سازد.

همچنین در راستای جلوگیری از مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش، پیشنهاد می‌شود که زمینه‌های اشتغال این ورزشکاران پس از دوره ورزشی و قهرمانی به عنوان یک تضمین و به صورت مصوبه هیات دولت عملیاتی شود. در این صورت ورزشکاران و قهرمانان می‌توانند آینده شغلی مناسبی برای خود تصویر کنند که از خروج آن‌ها از کشور ممانعت به عمل می‌آورد.

همچنین به وزیر ورزش و جوانان، معاونت قهرمانی ورزش و دیگر مدیران ارشد وزارت ورزش پیشنهاد می‌شود که با تشکیل یک کارگروه تخصصی به صورت مسئله محور به مشکلات این سرمایه‌های ارزشمند رسیدگی نمایند تا مهاجرت و خروج آن‌ها کاهش یابد.

در خصوص محدودیت‌های پژوهش باید اشاره داشت که کم بودن ادبیات پژوهش و تعداد محدود پژوهش‌های صورت گرفته در ارتباط با مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش به‌عنوان یکی از محدودیت پژوهش حاضر یاد می‌شود؛ همچنین به خاطر شرایط کرونایی و عدم وجود شرایط مناسب برای مصاحبه حضوری با اعضای نمونه دیگر محدودیت مهم پژوهش حاضر است.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر از مقالات پژوهشی که نکات اخلاقی را رعایت کرده بودند، استفاده شده است و تلاش شد تا در انتقال یافته‌ها و نتایج مطالعات پیشین، شفافیت لازم برای مخاطبان ایجاد گردد و در گزارش نتایج هیچ‌گونه سوگیری انجام نشود. صداقت و امانت‌داری نیز در تحلیل متون و استناددهی رعایت شده است.

حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر، مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

بر خود لازم می‌دانیم از تمامی کسانی که در انجام دادن این مطالعه ما را یاری نمودند، قدردانی و سپاسگزاری کنیم.

منابع

1. Hafner M, Phillips W, Pollard J, Deshpande A. Whitmore, M., Millard, F & Subel, Sh., Estimating the global economic benefits of physically active populations over 30 years (2020–2050), *The British Journal of Sports Medicine*. 2020; 54(24), 1482-1487.
2. Drewes M, Daumann F, Follert F. Exploring the sports economic impact of COVID-19 on professional soccer, *Soccer and Society*. 2021; 22(3):125-137.
3. Skinner J, Smith A. C. T. Introduction: sport and COVID-19: impacts and challenges for the future, *European Sport Management Quarterly*. 2021; 21(3), 323-332.
4. Jalali Q. M. Investigating Causes of Human Capital Flight of Doctors and Engineers from Pakistan, *Journal of Managerial Sciences*. 2017; 1(1), 86-93.
5. Buzzacchi L, Caviggioli F, Milone F, Scotti D. Impact and Efficiency Ranking of Football Managers in the Italian Serie A: Sport and Financial Performance. *Journal of Sports Economics*. 2021; 22, 744-776.
6. Shuaibu M, Oladayo P. Determinants of human capital development in Africa: a panel data analysis”, *Oeconomia Copernicana*. 2016; 7(4), 523-549.
7. Mujeeb U. An empirical investigation of the effects of brain drain on developing countries since 21st Century: A case of Afghanistan. *Journal Bus Fin Aff*. 2017. 6(2):2167-0234.
8. Li T, Wang Y. Growth Channels of Human Capital: A Chinese Panel Data Study. *China Economic Review*. 2018; 51: 309-322.



9. Chen H. M, Lin K. J. The measurement of human capital and effects on the analysis of financial statements. *International Journal of Management*. 2006; 20(4), 478-470.
10. Shahbaz M, Shafiullah M, Mahalik M. The dynamics of financial development, globalization, economic growth and life expectancy in Sub-Saharan Africa, *Australian Economic Papers*. 2019; 11(1):214-227.
11. Adeosun O T, Popogbe O O. Human capital flight and output growth nexus: evidence from Nigeria, *Review of Economics and Political Science*. 2021; 6(3):207-222.
12. Atmaca T. An Examination of Academically Successful Secondary School Students' Aspirations with Regard to Potential Human Capital Flight (Brain Drain), *International Journal of Contemporary Educational Research*. 2020; 3(1):280-299.
13. Mayer A, Malin S A, Olson-Hazboun S K. Unhollowing rural America? Rural human capital flight and the demographic consequences of the oil and gas boom, *Population and Environment*. 2018; 39:219–238
14. Bagheri H, GhavamSefat M, Hasili G. Identifying and prioritizing the factors affecting the migration of elite athletes in Iran. *Human Resource Management in Sports*. 2019; 6(2):77-105 **(persian)**
15. Hosseini Z, Honari H. Identifying the factors affecting the migration of elite athletes in Iran, *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2020; 7(1): 95-115 **(persian)**
16. Love A, Kim S. Sport Labor Migration and Collegiate Sport in the United States: A Typology of Migrant Athletes. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*. 2011; 4(1):90-104.
17. Agergaard S, Boutchelo V. The typology of athletic migrants revisited: *Transnational Women. Soccer and Transnational Migration*. 2014; first ed, London.
18. Zeeshan M, Ahmad G. Examining the impacts of human capital flight on economic growth: a case study of pakistan. *Review of Knowledge Economy*. 2020; 7(1):1-30.
19. Najimdeen B A, Durrani K, Tauhidi A. Human Capital Flight: Impact and Challenges on Economy, A Case of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy*. 2014; 5(1):43-51.
20. Becker, D. Brain drain in Syria's ancient capital: No Flynn Effect in Damascus, 2004–2013/14. *Personality and Individual Differences*. 2018; 125:10–13.
21. Docquier F, Croix D. Do brain drain and poverty result from coordination failures? In 2010 Meeting Papers. *Society for Economic Dynamics*. 2010; 440.
22. Shirkhani M, Bayazidi R. International Flow of Human Capital and Economic Development in Iran and Turkey. *Iranian Journal of International Politics*. 2019; 8(2):120-197. **(persian)**
23. Javadzadeh S. The social reason for the migration of Iranian elites to American universities, *Cultural Management*. 2015; 5(2):95-111. **(persian)**
24. Popogbe O O, Adeosun O T. Empirical analysis of the push factors of human capital flight in Nigeria. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences Emerald Publishing Limited*. 2020; 4(7):1-14.
25. Kasbaoui T, Nechad A. The human capital flight: the Moroccan case as supporting evidence. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*. 2017; 2(3):337-353.
26. Steinberg D. Resource shocks and human capital stocks – Brain drain or brain gain? *Journal of Development Economics*. 2017; 127:250–268.
27. Foo G. Quantifying the Malaysian brain drain and an investigation of its key determinants. *Malaysian Journal of Economic Studies*. 2017; 48:93-116.
28. Chou H-W, Chang H-H, Lin Y-H, Chou S-B. Drivers and effects of post-implementation learning on ERP usage. *Computers in Human Behavior*. 2014; 35: 267-277.
29. Chun D. Exploring connections: aspiration levels, culture and the resource based view. *Journal of Strategy and Management*. 2016; 9(2): 202-215.



30. Flabbi L, Gatti R A. Primer on Human Capital. Policy Research Working Paper, World Bank, Washington, DC. 2018; 32(3):1-35.
31. Liu C H. Creating competitive advantage: linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. International Journal of Hospitality Management. 2017; 66:13-23.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

شریعت نژاد، علی؛ سوری، ابراهیم و ساعدی، عبدالله. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل پیشاینده و پساینده مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۹(۲)، ۴۳۳-۴۵۶. <http://dx.doi.org/10.22044/shm.2022.11298.2399>

