



نسل جوان جامعه، در چشم انداز خود چه می بیند که مهاجرت را در اولویت آینده اش قرار می دهد؟ چرا علی دایی و عادل فردوسی پور بدون شغل مانده اند؟

چرا برخی افراد مهاجرت می کنند و چرا برخی دیگر مهاجرت نمی کنند؟ علی دایی و عادل فردوسی پور را می توان به نوعی جزو افرادی تلقی کرد که دچار «اثر یأس» یا Discourage Effect شده اند. اثر یأس در ادبیات اقتصاد کار به این معنی است که افرادی به دلیل عدم یافتن شغل مناسب برای خود از جست و جوی شغل ناامید می شوند و دیگر در پی یافتن شغل نخواهند بود.

البته که علی دایی و عادل فردوسی پور نه بیکار هستند و نه غیرفعال؛ اما انتظار می رود فردی که قهرمان ورزشی یک کشور است و رکورد دومین گلزن برتر دنیا را دارد و علاوه بر آن مدارج عالی دانشگاهی را نیز طی کرده است و همچنین از شواهد و قرائن بسیاری برمی آید که دغدغه بهبود اوضاع و احوال کشور، حداقل در زمینه تخصصی خود را دارد، در جایگاهی فراتر از کسب و کارهای شخصی فعال باشد. به همین ترتیب انتظار می رود عادل فردوسی پور نیز که بیش از دو دهه محبوب ترین برنامه ورزشی را خلاقانه طراحی، مدیریت و اجرا کرد، برای ادامه حرفه تخصصی خود مورد استقبال قرار بگیرد و برای حضور او در تلویزیون ملی فرش قرمز پهن شود. اما آنچه مشاهده می کنیم، آن است که هر دو فرد محبوب ما از کار تخصصی خود دور مانده اند و طی گفت و گو با یکدیگر اذعان می دارند که «چشم انداز» امیدوارکننده ای برای فعالیت وجود ندارد. از این روست که بیان شد این دو جزو افرادی هستند که از ادامه حرفه تخصصی خود در جایگاهی که انتظارش می رود، دچار یأس شده اند. علی دایی و عادل فردوسی پور نمادی هستند از بسیاری دیگر از متخصصان

که در جایگاه خود قرار ندارند و از اثرگذاری دور نگه داشته شده‌اند. بسیاری از متخصصان در زمینه‌های مختلف که برای دور ماندن آنها از جایگاه‌های اثرگذار، تلاش نظام‌یافته‌ای برای تخریب، هتک حرمت و برچسب‌زدن به آنها صورت می‌گیرد و به این وسیله به حاشیه رانده می‌شوند. در مقابل شاهد آن هستیم که افرادی با کمترین دانش و تجربه و بدون دستاوردی روشن در یک زمینه تخصصی مشخص به بالاترین جایگاه‌های سیاستگذاری رسیده‌اند. این وارونگی در جایگاه فرزندان و نادانان، تصویرگر چشم‌اندازی است که دانشجویان و متخصصان بالقوه امروز از جایگاه آینده خود در جامعه ایران مشاهده می‌کنند؛ چشم‌اندازی که با جایگاه مورد انتظار آنها در کشور خود یا جایگاهی که در کشوری دیگر می‌توانند به دست بیاورند، فاصله زیادی دارد.

دانیل کانمن ۱ و آموس تورسکی ۲ بینش‌های نظریه چشم‌انداز را اولین بار در مقاله ۱۹۷۹ خود مطرح کرده‌اند که از آن زمان تاکنون این نظریه در شاخه اقتصاد رفتاری توسعه یافته و همچنین برای توضیح فرآیند تصمیم‌گیری مهاجرت مورد استفاده گسترده قرار گرفته است. این نظریه بیان می‌کند تصمیم افراد برای مهاجرت نتیجه تعدیل انتظارات درباره چشم‌انداز آینده است. افرادی که بالقوه شرایط مهاجرت را دارند، به طور مداوم چشم‌انداز عمومی اقتصادی، از جمله وضعیت بیکاری و دستمزد را با نقاطی مرجع مقایسه و ارزیابی می‌کنند و انتظارات خود را از آینده بهنگام می‌کنند. این نقاط مرجع می‌تواند مقایسه شرایط امروز با گذشته یا وضعیت فردی در یک کشور دیگر با شرایط مشابه باشد. در واقع آنان ارزش انتخاب گزینه مهاجرت را که تابعی از فاصله چشم‌انداز آتی با نقاط مرجع مورد نظر آنها است، پیوسته ارزیابی می‌کنند و اگر فاصله چشم‌انداز آینده با نقاط مرجع، دچار انحرافات بزرگی شود، پروژه مهاجرت یا فعال می‌شود یا لغو می‌شود (به تعویق می‌افتد).

اما آنچه قدرت توضیح‌دهندگی این نظریه را متمایز می‌کند، عدم تقارن ترجیحات افراد نسبت به ریسک‌ها یا رخدادهای مثبت و منفی است. نااطمینانی و ریسک عواملی مهم در فرآیند تصمیم‌سازی برای مهاجرت هستند؛ زیرا اطلاعات افراد درباره آینده ناقص است و پاسخ به این سوال که آیا مهاجرت موفقیت‌آمیز خواهد بود یا به شکست منتج می‌شود تا

حد زیادی به شرایطی بستگی دارد که از قبل ناشناخته هستند. مهاجرت را می‌توان مانند یک پروژه سرمایه‌گذاری در نظر گرفت که تصمیم درباره تحقق این پروژه بر اساس اطلاعات و چشم‌انداز آینده صورت می‌گیرد. بنابراین ریسک و نااطمینانی جزئی جدایی‌ناپذیر از فرآیند تصمیم‌سازی مهاجرت است. در اینجا است که بحث عدم تقارن ریسک‌های مثبت و منفی در ترجیحات افراد مطرح می‌شود. بر اساس تئوری چشم‌انداز که بر پایه مطالعات اقتصاد رفتاری شکل گرفته است، افراد جامعه آن میزانی که از زیان دوری می‌کنند، بیش از اشتیاق آنها برای سودی معادل است و این باعث می‌شود افراد ریسک‌های بالاتری را برای جلوگیری از ضرر بپذیرند تا کسب سودی معادل. کانمن و تورسکی دریافتند که افراد عموماً ارزش کاهش نرخ بیکاری را از ۱۰ درصد به ۵ درصد بیشتر از افزایش نرخ اشتغال از ۹۰ درصد به ۹۵ درصد می‌دانند؛ اگرچه هر دو عملاً یکسان هستند. این عدم تقارن ترجیحات افراد برای ارزش‌گذاری ریسک و بازده معادل، چارچوبی فراهم می‌کند که توضیح‌دهنده فعال شدن گزینه مهاجرت در شرایطی است که چشم‌انداز آینده نامطلوب‌تر می‌شود و افراد بیشتری تصمیم به ترک وطن خود می‌گیرند. درحالی‌که در شرایطی که چشم‌انداز آینده بهتر می‌شود میزان کاهش تمایل به مهاجرت به همان میزان کاهش نمی‌یابد.

از سوی دیگر، پژوهش درباره محرک‌های مهاجرت اغلب این سوال مرتبط را نادیده می‌گیرد که چرا مردم با وجود چشم‌اندازها و فرصت‌های ناامیدکننده مشابه، مهاجرت نمی‌کنند. نظریه چشم‌انداز توضیح ساده‌ای برای این پدیده دارد: سوگیری نسبت به حفظ وضعیت موجود. همان‌طور که اشاره شد، ضررگریزی وجه غالب رفتار افراد در جوامع مختلف را شکل می‌دهد و بر همین مبنا هزینه‌های انتقال از یک وضعیت به وضعیتی دیگر ممکن است دچار بیش‌برآوردی (Over-estimation) باشد. به همین ترتیب هر چقدر که افراد زمان بیشتری را در یک شغل، حرفه، کشور یا هر زمینه اجتماعی-فرهنگی دیگر سپری کرده باشد، احتمال کمتری وجود دارد که مهاجرت را برگزینند حتی اگر از نظر عینی سودمند باشد. به همین دلیل است که با افزایش سن و تجربه کاری، احتمال مهاجرت کاهش می‌یابد.

همچنین بر مبنای همان رفتار ضررگریزی یا به عبارتی بیزاری بیشتر از زیان، در مقایسه با

اشتیاق نسبت به سودی معادل، افراد برای آنچه دارند، ارزش بیشتری نسبت به آنچه می‌توانند داشته باشند، قائل هستند. بنابراین ارزش‌گذاری افراد در خصوص دستاوردهای ناشی از مهاجرت، کمتر از ارزش‌گذاری آنها نسبت به ضررهای هم‌اندازه ناشی از مهاجرت فرض می‌شود. در نهایت، کانمن و تورسکی استدلال می‌کنند که افراد نسبت به پیامدهای منفی که نتیجه اقداماتشان است، احساس پشیمانی بیشتری دارند تا درباره پیامدهای منفی مشابه ناشی از بی‌عملی‌هایشان. بنابراین مهاجران بالقوه، بیشتر به گزینه عدم مهاجرت متمایل هستند؛ حتی اگر در صورت ماندن، احتمال ضرر و زیان بیشتر به نظر برسد. اینها دلایلی هستند که سبب می‌شود یک سوگیری نسبت به وضعیت موجود و تمایل به حفظ وضعیت شناخته‌شده وجود داشته باشد، در مقایسه با حرکت به سمت یک وضعیت ناشناخته.

اما ممکن است این دلایل، با افزایش شکاف بین چشم‌انداز و وضعیت مرجع، دچار دگرگونی شود؛ به‌ویژه آنکه این شکاف ناشی از یک ناامیدی پس از امیدواری باشد! شرایطی را تصور کنید که یک کارفرما به کارمندی که یک مهاجر بالقوه است، اطلاع می‌دهد که در چند ماه آینده به دلیل بهبود شرایط تجاری یک افزایش حقوق در راه است. اما طی دو سه ماه آتی فرد متوجه می‌شود که برنامه افزایش دستمزد لغو شده؛ زیرا تغییر مثبت در چشم‌انداز اقتصادی حادث نشده است. اکنون یک سناریوی جایگزین را در نظر بگیرید که به آن کارمند چیزی درباره افزایش دستمزد گفته نشده است. در یک آزمایش ۹۴ درصد از شرکت‌کنندگان سناریوی دوم را به سناریوی اول ترجیح داده‌اند و در سناریوی دوم احتمال بیشتری وجود دارد که کارمند پروژه مهاجرت طی ماه‌های آتی را عملی کند. این نشان می‌دهد که افراد گزینه مهاجرت را پس از ناامید شدن انتظارات برآورده نشده با احتمال بیشتری محقق می‌کنند، نسبت به موقعیتی جایگزین که هیچ اطلاعاتی درباره چشم‌انداز مثبت اقتصادی گزارش نشده باشد.

Amos Tversky -۲