

بررسی روش‌های جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص در مناطق محروم از دیدگاه متخصصان خوزستان

سعید رجایی پور^{*}، پیمان یارمحمدزاده^{**}، حسنعلی بختیار نصر آبادی^{*} و پوران جعفری نژاد^{***}

^{*} گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

^{**} دانشجوی دکتری دانشگاه اصفهان

^{***} کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی روش‌های جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص در مناطق محروم و نگهداشت آنان از دیدگاه اساتید دانشگاه، عوامل آموزشی و کارشناسان نیروی انسانی استان خوزستان بوده است. سوالات پژوهش بر مبنای تاثیر مولفه‌های عوامل زیستی - رفاهی، تبعیض و بی‌عدالتی، نیازهای فردی، جو سازمانی و عوامل اقتصادی بر جلوگیری از مهاجرت نیروهای متخصص، تنظیم و مورد بررسی قرار گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه‌های دولتی و آزاد و همچنین کارکنان آموزشی و اداری استان خوزستان در سال 84، به تعداد 51676 نفر می‌باشد. حجم نمونه پس از مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس جامعه، 355 نفر برآورد شد که این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای متناسب با حجم جامعه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه 28 سوالی محقق ساخته، دارای پنج خرده‌مقیاس بوده که براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شد و ضریب پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ 0/87 به دست آمد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی شامل درصد، انحراف معیار و میانگین و آمار استنباطی شامل آزمون t تک متغیره و آزمون تحلیل واریانس چند متغیره و t^2 هتلینگ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که میانگین نظرات پاسخگویان در زمینه

تأثیر امکانات زیستی - رفاهی، عدم تبعیض و بی عدالتی، رفع نیازهای فردی، جو سازمانی مناسب و رفع نیازهای اقتصادی بیش از سطح متوسط می‌باشد. در آمارهای توصیفی مربوط به راهکارهای موثر در عدم مهاجرت نیروهای انسانی متخصص به ترتیب جو سازمانی با 24/13 درصد، نیازهای فردی با 21/35 درصد، تبعیض و بی عدالتی با 19/41 درصد، امکانات زیستی و رفاهی با 19/04 درصد و عوامل اقتصادی 18/64 درصد را داشتند که بالاترین میانگین مربوط به جو سازمانی و کمترین مربوط به عوامل اقتصادی بود. بنابراین پاسخگویان معتقد بودند که فراهم نمودن جو سازمانی مطلوب و سالم نسبت به چهار خرده مقیاس دیگر، بیشترین تأثیر را در جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص دارد و عامل اقتصادی در این زمینه تأثیر کمتری دارد. بین نظرات پاسخگویان براساس سمت آنان نیز تفاوت معنی داری مشاهده نشد. **واژه های کلیدی:** مهاجرت، مدیریت منابع انسانی، مناطق محروم، نیروی انسانی

Study of the Measures of Preventing Expert Manpower Immigration from Underprivileged Areas Based on the Viewpoints of Khoozestan Experts

S. Rajaeepur^{*}, P.Yarmohammadzadeh^{}, H. Bakhtiar Nasrabadi^{*} and P. Jaafarinejad^{***}**

^{*}Department of the school of Education, University of Isfahan

^{**}Ph.D. candidate of Educational Administration

^{***}M.A. of Educational Planning

Abstract

The aim of the present research is to explore the preventive methods in order to sustain expert man power in underprivileged areas and prevent their immigration from the viewpoint of university faculty members and the staff of educational system of khoozestan. Hence, the five questions of this project are based on life-welfare factors, discrimination and injustice, personal needs, economical factors and organizational atmosphere were provided.

The research method is descriptive and of survey type. The population of the subjects consists of all faculty members of the state and Azad universities, and also of the teaching and managerial staff of Khoozestan province in the academic year 83-84; the subject population mounts to 51676 people who were randomly selected and provided a sample of 355. The instrument used was a researcher made questionnaire

with 28 questions and 5 subscales, the reliability of which was estimated as 0.87. The statistics used included percentage, standard deviation, mean, one factor t, two ways ANOVA and Hotelling t^2 .

The results showed that mean difference between respondents concerning life-welfare factors, discrimination and injustice, personal needs, economical needs and organizational atmosphere was higher than average. The effective strategies to prevent the immigration of expert man power were accordingly as follows: Organization atmosphere 24. 13 %, personal needs 21. 35 %, segregation and injustice 19. 41% , welfare 19.4% and social factors 18. 64%. The respondents believed that providing suitable organizational atmosphere, in comparison with other factors, was the most effective in the prevention of immigration of expert man power. No significant difference was observed among the respondents as far as their professional position was concerned.

Key Words: manpower, immigration, human resource management, underprivileged areas.

محسوب می‌شود. کارشناسان توسعه براین باورند که فقط فراهم بودن سرمایه، انتقال تکنولوژی و انجام طرح‌های عمرانی ضامن توسعه اقتصادی - اجتماعی پایدار نیست، بلکه وجود نیروی انسانی متخصص، مدیریت کارآمد و سیستم‌ها و روش‌های مطلوب، شرایط لازم جامعه ای است که از درون و در ارتباط متقابل و منطقی با محیط خارج خود، از نظر توسعه بخواد زاینده و پایدار بماند. رفع نیازهای بشر مستلزم ترکیب و به کارگیری بهینه و پایدار عوامل مختلف اعم از انسانی و فیزیکی می‌باشد و کیفیت استفاده و به کارگیری از عوامل مختلف در میزان درجه رفع نیازها، تقویت بنیه مادی و معنوی منابع انسانی سازمان‌ها و نیز توسعه جوامع بشری موثر است.

مقدمه

امروزه نیروی انسانی، به ویژه نیروی متخصص و ماهر در توسعه جامعه نقش اساسی را ایفا می‌کنند اگر به دقت ثروت‌های ملی جامعه - ای را مورد مطالعه قرار دهیم با دو نوع منابع سرمایه ای مواجه می‌شویم سرمایه مادی و سرمایه انسانی، در این بین وجود سرمایه انسانی آموزش دیده و متخصص است که سرمایه مادی را به کار می‌اندازد و فقدان و کمبود آن سبب اتلاف و رکود سرمایه مادی گردیده و تولید و باز تولید رو به افول می‌گذارد (نراقی، 1383، ص 250).

از آنجا که منابع انسانی به عنوان یک عامل استراتژیک هر سازمانی تلقی شده، لذا اعمال مدیریت برای یک منبع استراتژیک امری ضروری

امروزه سازمان‌ها به سبب توسعه و گسترش فعالیت‌های اقتصادی و صنعتی ناگزیر از تدارک، حفظ و اداره یک نیروی انسانی پرتوان در مقیاس بزرگ و متنوع می‌باشند. نیروی انسانی ماهر و خودکفا به عنوان مهمترین عامل پویایی اجتماعی متحول و پیشرفته به شمار می‌رود. جوامع مختلف بشری بنا به خصوصیات و مختصات طبیعی محیط زیست خود احتیاج به توسعه و گسترش زمینه‌هایی در بازار کار و تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر را دارند و از این طریق است که آنها می‌توانند با بکار گماشتن افراد متخصص به تمدنی عقلانی و منطقی دست یابند (پرهیزکار، 1382، ص 16).

در این رابطه برای تامین نیروی انسانی مورد نیاز، طراحی و اجرای برنامه‌های نوین و جامع و نیز شناخت مشکلات و معضلات موجود ضروری می‌باشد از جمله مسایل مطرح در این خصوص مهاجرت و تمایل به انتقال نیروی انسانی متخصص و کارآزموده از مناطق محروم است که این مهاجرت‌ها می‌تواند نتیجه توزیع نابرابر جمعیت در ارتباط با امکانات طبیعی، عدم توزیع متناسب اعتبارات عمرانی منطقه‌ای، تفاوت امکانات شغلی و سایر امکانات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی در نواحی مختلف کشور باشد.

مهاجرت¹، ادامه منطقی توزیع، ترکیب نهایی و جابه جایی جمعیت در مکان جغرافیایی است که مهمترین شکل تحرک مکانی جمعیت قلمداد می‌شود. مهاجرت امری تصادفی و آنی نیست که به یکباره روی دهد بلکه این عمل فرایندی پیچیده است که بر پایه سلسله مراتبی از ارزشها انجام می‌شود. زمانی که وضعیت موجود نتواند کمترین نیازهای فرد را بر آورده سازد فرد با جابجایی سعی می‌کند به دنبال رفع این نیازها باشد

مهاجرت در تمام ادوار تاریخی و تحولات جوامع وجود داشته و در برخی از مراحل تکامل اجتماعی آن اهمیت بسزایی پیدا کرده است. دوره انتقال جامعه از نظام‌های ماقبل صنعتی به نظام مبتنی بر صنعت شاهد حرکت‌های جمعیتی کلان از مناطق روستایی به نقاط شهری و از سرزمین‌های کم توسعه به مناطق توسعه یافته بود که در بسیاری از جوامع این جا به جایی‌ها مشکلات حادی پدید آورده تا آنجا که مهاجرت از حالت پدیده اجتماعی خارج و به یک مساله و معضل اجتماعی تبدیل شده است. در حقیقت مهاجرت اغلب اوقات در نتیجه عدم وجود تعادل‌های منطقه‌ای در سطوح ناحیه‌ای است اگر مهاجرت‌ها برنامه‌ریزی نشده صورت گیرد، خود موجب بروز عدم تعادل‌های شدیدتر و عمیق‌تر خواهد شد که

1 - migration

دیگر سخن تغییرات و تحولات اجتماعی و اقتصادی، در بستر جغرافیایی خود تحت تاثیر سیاست‌های ملی، موجب جابه‌جایی جمعیت‌ها شده و همین حرکات و جابه‌جایی‌ها به نوبه خود دگرگونی‌هایی را در اوضاع و احوال اقتصادی به وجود می‌آورد و رفتارهای جمعیتی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را در نواحی مهاجر فرست و مهاجر پذیر تحت تاثیر قرار می‌دهد (جوان، 1380، ص 315).

زمانی که از امور مربوط به حفظ و نگهداری کارکنان در یک سازمان و یا در یک منطقه و جامعه بحث می‌شود لازم است ابعاد گوناگون و پیچیده‌ای که نیازها و تمایلات فردی، گروهی و سازمانی را به وجود می‌آورد و نیز تفاوت‌های فردی و گروهی در تعبیر از شرایط کار با کیفیت و مناسب مورد توجه قرار گیرد و انسانها با تمام ابعاد وجودشان در ارتباط با نوع کار و زندگی اجتماعی خود مورد مطالعه و دقت نظر قرار گیرند.

به طور کلی عوامل بازدارنده از مهاجرت منابع انسانی در سازمانها و مناطق مختلف به دو دسته زیر تقسیم می‌شوند:

1- عوامل برونزا، که بیشتر در رابطه با بهداشت، تندرستی و حفظ سلامت جسمی کارکنان است مانند اقدامات بهداشتی، خدمات

متعاقب خود مهاجرت‌های بعدی را نیز به دنبال خواهد داشت.

جامعه‌شناسان و نیز اقتصاددانان معمولاً در تبیین پدیده مهاجرت از عوامل، دافعه داخلی و جاذبه خارجی استفاده می‌کنند و معتقدند که افراد بیشتر تحت تاثیر عوامل جذب کننده نقاط مهاجر پذیر (مقصد) و عوامل دفع کننده نقاط مهاجر فرست (مبدأ) اقدام به مهاجرت می‌کنند که بیان مقصد و مبدأ به تفاوت‌های زیادی در سطوح مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مربوط شده و عامل عمده‌ای در مهاجرت افراد به آن نقاط است. در کل مواردی مانند تحصیلات، تأهل، تغییر مشاغل، و فرصتهای شغلی یا منابع درآمدی، تنوع و تعدد مشاغل، مهارت‌های ویژه، انتقال شغلی، بازنشستگی، مرگ و ابستگان، خدمت سربازی، بلایای طبیعی، هجوم و نفوذ بیگانگان و در پی آن آواره‌گی، مراقبت‌های خاص پزشکی، توقیف یا حبس، تبعید، فشارهای سیاسی، نژادی و مذهبی، ناسازگاری اجتماعی، علاقه به سیاحت، وازده‌گی اجتماعی، حرکت‌های اجباری و... را می‌توان به عنوان دلایل و انگیزه‌های مهاجرت برشمرد.

در مجموع اثرات عوامل جمعیتی بر روی عوامل اقتصادی، اجتماعی و تاثیرات متقابل آنها، می‌تواند انگیزه مهاجرت را به صورت مهاجرت‌های داخلی و خارجی تبیین نماید. به

درمانی و رفاهی، ایمنی حفاظتی و امنیتی، تربیت بدنی و جسمی.

2- عوامل درونزا، که شامل مواردی مانند تقویت روحیه و حفظ شئون و کرامت انسانی کارکنان است که بیشتر جنبه روانی، معنوی، ارزشی و اعتقادی دارند (میرسپاسی، 1383).

در این پژوهش با توجه به ضرورت و اهمیت بررسی این معضل و تاثیرات نامطلوب و مخربی که مهاجرت بر توسعه مناطق مبدا در ابعاد مختلف بخصوص در بنیاد توسعه فرهنگی، اقتصادی می‌گذارد انجام شده است. مهاجرت باعث تشدید عدم تعادل در جهت توزیع نیروی انسانی فعال در مناطق جغرافیایی می‌شود که این امر عدم تعادل موجود در بخش‌های مختلف اقتصادی را نیز تشدید می‌کند چرا که برنامه ریزی‌های رشد و توسعه اقتصادی نمی‌تواند به رسالت حقیقی خود یعنی ایجاد تعادل میان نقاط مختلف جغرافیایی کشور در رابطه با امکانات بالقوه آنها و تعادل بین بخش‌های مختلف اقتصادی با توجه به ظرفیت و توانایی‌های اقتصادی، اجتماعی، انسانی آنها جامه عمل بپوشاند و به تحقق شعار عدالت اجتماعی نزدیکتر شود (جوان، 1380، ص 378). مهاجرت باعث کاهش ساکنان منطقه مهاجر فرست نه تنها از نظر کاهش نفرات بلکه از لحاظ نیروی انسانی ماهر و متخصص می‌شود و ساختار اجتماعی و موازنه گروه‌های جنسی و سنی را نیز دگرگون

می‌کند. مهاجرت نیروها باعث یک سری مشکلات و سرخوردگی‌های فرهنگی می‌شود که جبران این قبیل مشکلات هزینه بر و زمان بر می‌باشد. انتقال نیروها و تشدید این مهاجرت‌ها به هر دلیلی که باشد باعث عدم ثبات در شرایط اطمینان‌بخش برای نیروی انسانی در کوتاه مدت و بلند مدت در منطقه می‌شود (احمدی، 1380، ص 10). چون سازمان‌های مختلف نمی‌توانند با درخواست انتقال کلیه متقاضیان موافقت کنند و یا حداقل زمانی طول خواهد کشید تا فرد شرایط انتقال را کسب کند، لذا این مساله ممکن است باعث نارضایتی و کاهش انگیزه نیروها جهت انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله شود (سواری، 1382، ص 14).

با توجه به مطالب فوق، این پژوهش در صدد است، روش‌های جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص را در مناطق محروم بررسی و بر اساس نتایج حاصله به سئوالات زیر راهکارهایی را ارائه نماید:

1- تا چه میزان توجه به امکانات زیستی - رفاهی نیروهای متخصص موجب عدم مهاجرت آنان می‌شود؟

2- تا چه میزان جلوگیری از تبعیض و بی‌عدالتی باعث عدم مهاجرت نیروی انسانی متخصص می‌شود؟

و نیز منزلت اجتماعی از مهاجرت معلمین به دیگر استان‌ها جلوگیری می‌کند (ص 70).

گلگون (1379) در مقاله ای با عنوان «بهبود اوضاع اقتصادی و اشتغال از فرارمغزها جلوگیری می‌کند» نتیجه می‌گیرد که توجه به امر بهداشت روحی و روانی و نیازهای فردی نیز موجب جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص می‌گردد.

سواری (1382) تحقیقی با عنوان «بررسی علل افزایش تقاضای انتقال معلمین ادارات آموزش و پرورش اهواز به خارج از استان خوزستان» انجام داد. نتایج حاکی از این بود که: وجود آب و هوای نامناسب، هزینه‌های بالای زندگی، ناامنی استان، کمبود امکانات رفاهی و اقتصادی، وضعیت نامناسب بهداشت و درمان، عدم پرداخت به موقع حق التدریس و اضافه کار دبیران در مقایسه با دیگر استان‌ها از علل تقاضای انتقال می‌باشند.

برونینگ¹ (2001) در تحقیقی تحت عنوان «همکاری و یا مهاجرت دایمی نیروهای متخصص» چنین نتیجه می‌گیرد که فرآیند مهاجرت متخصصات و نیز چگونگی سازگار شدن آنها با شرایط جوامع کشورهای میزبان سه مرحله را شامل می‌شود که عبارتند از: آشنایی با مهاجرت، آماده شدن افراد برای شرکت در

3- تا چه میزان توجه به نیازهای فردی نیروی انسانی متخصص موجب عدم مهاجرت آنان می‌شود؟

4- تا چه میزان توجه به عوامل جو سازمانی مناسب موجب جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص می‌شود؟

5- تا چه میزان توجه به عوامل اقتصادی موجب جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص می‌شود؟

پیشینه تحقیق

نتایج تحقیقی که فاضلی (1372) در زمینه «عوامل موثر در مهاجرت تحصیل کردگان»، انجام داد نشان می‌دهد که رسیدن به محیط‌های اجتماعی مطلوب تر، انگیزه پیشرفت علمی، دستیابی به مشاغل مناسب تر، رسیدن به فرصت‌های بیشتر به منظور پیشرفت اقتصادی و مالی و نیازهای خانوادگی از جمله عوامل موثر بر مهاجرت تحصیل کردگان بوده است. آئینی (1373) در پژوهشی با عنوان: «مقایسه علل و انگیزه‌های درخواست انتقال معلمین از مناطق مختلف استان کردستان، به این نتیجه رسید که کاهش و حذف نابرابری‌های اقتصادی و ایجاد مراکز تخصصی درمانی و تفریحی مناسب، جاذبه‌های شغلی و نیز سطح درآمد و تنوع شغلی

1- Bruning

باید به تغییر محل اقامت معمولی فرد از مبدأ یا محل اقامت قبل از مهاجرت وی، به مقصد یا محل اقامت جدید بیانجامد (جوان، 1380، ص 316). در کل مهاجرت نوعی انتخاب است که از سوی مهاجر انجام می‌گیرد علل و انگیزه‌های این انتخاب هر چی باشد نتیجه ملموس آن تغییر اقامت فعلی فرد به یک محدوده دیگر است. با توجه به نبود تقاضای موثر جهت انتقال به داخل استان خوزستان و ناکارایی شیوه‌های ممانعت از خروج کارکنان، جایگزینی هرساله، هزینه‌های سنگین مالی را براستان تحمیل می‌کند و نیز وجود محدودیت‌های استخدامی باعث ایجاد فشار بر امر برنامه ریزی نیروی انسانی استان شده و این جا به جایی‌ها از نظر روانی آثار نامطلوبی بر سایر کارکنان موجود در استان می‌گذارد به نحوی که باعث تشدید این تقاضاها در سال‌های آتی می‌شود، بعلاوه اینکه فاصله گرفتن از زادگاه و بستگان و ورود به محیطی با جو فرهنگی جدید، از پیامدهای وضعیت مذکور می‌باشد که ممکن است در نیروهای انتقال یافته باعث ایجاد تنش و دوگانگی فرهنگی شود و به این ترتیب کارایی آنها را تحت تاثیر قرار دهد (آیینی، 1373، 20). در واقع با بررسی‌های انجام شده درباره مهاجرت نیروهای متخصص و کارآمد از استان خوزستان به دیگر نقاط و استان‌های با شرایط مناسب تر و نیز افزایش متقاضیان انتقال در سال‌های اخیر که به

مسافرت، ورود و سازگاری با محیط اجتماعی کشور جدید.

هامیلتون و فنزی¹ (2002) تحقیقی در زمینه عوامل موثر در مهاجرت انجام دادند که نتایج این تحقیق عواملی همچون مشکلات اقتصادی، دستیابی به محیط‌های اجتماعی مناسب تر، نیازهای فردی و شخصی و تلاش در جهت ارضای آنها، اشتغال در سازمان‌های بزرگتر، مطلوب بودن جو سازمان‌های بزرگ و رسیدن به تحصیلات عالی با بار علمی بیشتر را خاطر نشان نمودند.

پیرل² (2004) تحقیقی در زمینه «عوامل موثر بر مهاجرت تحصیل کرده‌ها» انجام داده است که نتایج حاصله عبارتند از: عدم وجود امکانات و تجهیزات لازم به منظور ارتقای علمی، مشکلات خانوادگی و میل به پیشرفت در اعضای خانواده (فرزندان)، نیازهای فردی از قبیل انگیزه پیشرفت علمی و در نهایت پیشرفت مالی و اقتصادی از جمله عوامل موثر در مهاجرت تحصیل کردگان بوده است.

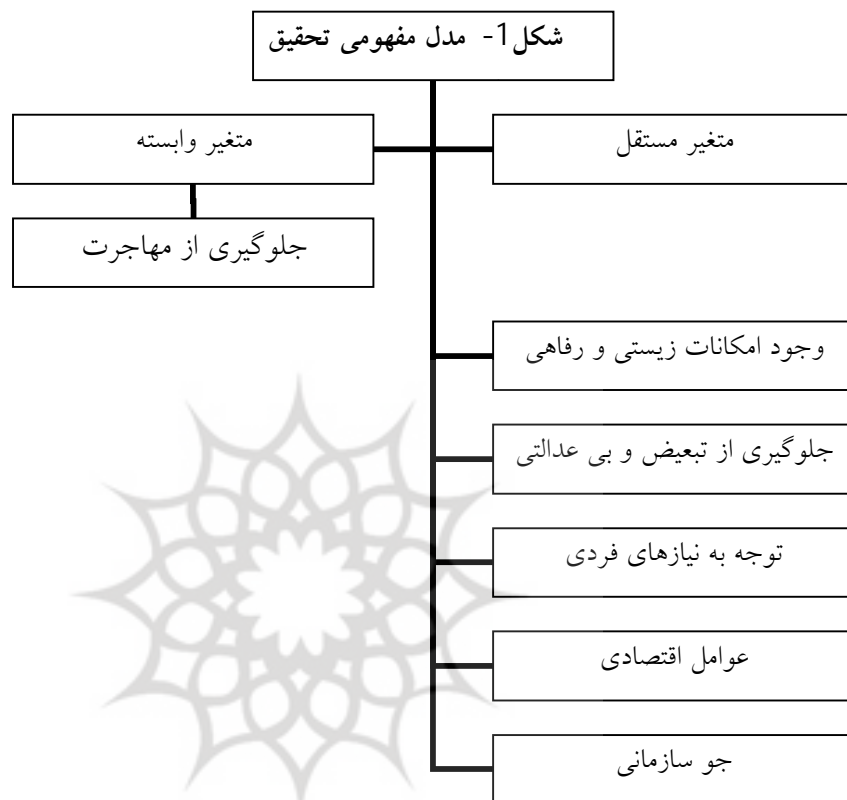
چارچوب مفهومی تحقیق

در علوم اجتماعی مهاجرت به شکلی از تحرک جغرافیایی یا مکانی گفته می‌شود که بین دو واحد جغرافیایی انجام می‌گیرد. این تحرک

1 - Humilton and Fenzei

2 - Pearl

عنوان زنگ خطری برای پیشرفت و توسعه استان می‌باشد، بررسی شیوه‌های جلوگیری از مهاجرت و نگهداشت نیروهای متخصص و کارآمد ضروری می‌باشد. شکل (1) مدل مفهومی پژوهش و متغیرهای آن را نشان می‌دهد که بر مبنای آنها فرضیات پژوهش مطرح شده است.



- 4- بین ایجاد جو سازمانی مناسب و جلوگیری از مهاجرت نیروهای متخصص رابطه وجود دارد.
- 1- بین وجود امکانات زیستی - رفاهی و جلوگیری از مهاجرت نیروهای متخصص رابطه وجود دارد.
- 2- بین نبود تبعیض و بی عدالتی سازمانی و جلوگیری از مهاجرت نیروهای متخصص رابطه وجود دارد.
- 3- بین توجه به نیازهای فردی نیروی انسانی و جلوگیری از مهاجرت نیروهای متخصص رابطه وجود دارد.
- 4- بین ایجاد جو سازمانی مناسب و جلوگیری از مهاجرت نیروهای متخصص رابطه وجود دارد.
- 5- بین میزان توجه به عوامل اقتصادی و جلوگیری از مهاجرت نیروهای متخصص رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش کمی از نوع پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه‌های دولتی (512 نفر) و دانشگاه‌های آزاد

(445 نفر) و همچنین کارکنان آموزشی (34499 نفر) و اداری (16220 نفر) استان خوزستان در سال 84 بوده که مجموع آنها 51676 نفر می باشد. حجم نمونه پس از مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس جامعه، 355 نفر بوده که با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای متناسب با حجم جامعه آماری 17 نفر اعضای هیات علمی، 220 نفر اعضای کادر آموزشی و 118 نفر اعضای کادر اداری انتخاب و مورد پژوهش قرار گرفتند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه 28 سوالی محقق ساخته و دارای پنج مولفه بوده است که بر اساس طیف لیکرت و در مقیاس (بسیار زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و بسیار کم) تنظیم شده بود. ضریب پایایی آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ 0/87 به دست آمد و برای تعیین روایی پرسشنامه ها از نظرات اساتید صاحب نظر در زمینه علوم تربیتی، علوم اجتماعی، مدیریت و اقتصاد بهره گرفته شد. داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی و آزمون t تک متغیره، آزمون تحلیل واریانس چند متغیره و آزمون t^2 هتلینگ به وسیله نرم افزار آماری $SPSS^1$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته های پژوهش

یافته های پژوهش با توجه به سؤال ها و فرضیه ها در دو قسمت تنظیم شده است:

الف) یافته ها بر اساس سؤالهای تحقیق

1- statistical package for social science

طبق نتایج جدول (1) میانگین نظرات گروه نمونه در زمینه وجود امکانات زیستی - رفاهی، جلوگیری از تبعیض و بی عدالتی، توجه به نیازهای فردی، جو سازمانی و عوامل اقتصادی برای جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص بزرگتر از میانگین فرض شده (3) بوده است. علاوه بر این در تمام مولفه ها، t مشاهده شده در سطح 0/05 نیز تفاوت میان نظرات گروه نمونه و میانگین فرض شده را معنی دار نشان می دهد.

طبق نتایج جدول (2) اثر تعاملی پاسخگویان در زمینه راهکارهای موثر بر جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص و سمت آنها معنادار نمی باشد. بنابراین راهکارهای موثر بر جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص تحت تاثیر سمت پاسخگویان قرار ندارد. ضریب تعیین نیز نشان می دهد که از کل پراکندگی موجود در نظرات پاسخگویان در مورد راهکارهای موثر بر جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص، 0/20 مربوط به تاثیر سمت پاسخگویان بوده است.

طبق نتایج جدول (3) بالاترین میانگین مربوط به جو سازمانی و کمترین مربوط به عوامل اقتصادی بوده است. بنابراین پاسخگویان معتقدند فراهم نمودن جو سازمانی مطلوب و سالم نسبت به چهار خرده مقیاس دیگر، بیشترین تاثیر را در جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص دارد و عامل اقتصادی در این زمینه تاثیر کمتری را نشان داده است.

جدول 1- نتایج آزمون t تک متغیره مقایسه میانگین نظرات گروه نمونه در زمینه مولفه‌های پژوهش

سئوالات	مولفه ها	میانگین فرض شده	میانگین	انحراف معیار	T تک متغیره	سطح معناداری
سؤال اول	وجود امکانات زیستی - رفاهی	3	4/03	0/91	47/89	0/001
سؤال دوم	جلوگیری از تبعیض و بی عدالتی	3	4/04	0/86	5/39	0/001
سؤال سوم	توجه به نیازهای فردی	3	3/91	0/88	37/9	0/001
سؤال چهارم	جو سازمانی	3	4/03	0/88	53/88	0/001
سؤال پنجم	عوامل اقتصادی	3	3/94	0/91	39/34	0/001

جدول 2- نتایج آزمون واریانس چند متغیره تفاوت میانگین نظرات پاسخگویان بر اساس سمت

شاخصهای آماری سمت	میانگین	انحراف معیار	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	ضریب f	ضریب تعیین	توان آزمون	سطح معناداری
اعضای هیات علمی	20/24	0/45	150/55	18/82	1/07	0/20	0/51	0/38
کادر آموزشی	20/3	0/26						
کادر اداری	20/97	0/17						

جدول 3- نتایج آزمون t^2 هتلینگ، رتبه بندی مؤلفه‌ها

راهکارها	میانگین	انحراف معیار	میان	واریانس
جو سازمانی	24/13	6/60	23	43/59
نیازهای فردی	21/35	4/67	20	21/89
تبعیض و بی عدالتی	19/41	2/93	20	8/56
زیستی - رفاهی	19/04	3/25	19	10/58
اقتصادی	18/64	1/87	19	3/50

فرضی اول: طبق جدول (1) یافته‌ها در زمینه

فرضیه مذکور نشان می‌دهد که توجه به امکانات

زیستی - رفاهی نیروی انسانی متخصص موجب

(ب) یافته‌ها بر اساس فرضیه‌های تحقیق

جلوگیری از مهاجرت آنان می‌شود و t مشاهده شده در این زمینه در سطح ($p=0/001$) معنی دار بوده است. از نظر پاسخگویان، فراهم نمودن تسهیلات لازم برای تامین مسکن، تامین آب آشامیدنی مناسب و سالم و بهداشتی، ایجاد تعاونی‌های مصرف، اعطای وام با نرخ بهره کم و بازپرداخت طویل‌المدت، تامین تسهیلات لازم برای مسافرت‌های تفریحی، زیارتی و علمی می‌تواند از مهاجرت نیروی متخصص جلوگیری کند. به واقع خصلت انسان رسیدن به آسایش، رفاه و آرامش است و در صورت عدم وجود

چنین شرایطی امکان دارد مهاجرت نماید. از گذشته تاکنون انسان در زمانی که شرایط محیط خود را نامناسب احساس کرده، برای رسیدن به شرایط محیطی بهتر اقدام به کوچ کرده است.

فرضیه دوم: بر اساس جدول (1)، از نظر پاسخگویان از بین بردن تبعیض و بی‌عدالتی در منطقه و شایسته‌سالاری از جمله عواملی است که می‌تواند از مهاجرت نیروی انسانی متخصص جلوگیری کند. t مشاهده شده نیز نظرات مذکور را در سطح ($p=0/001$) معنی دار نشان می‌دهد. رفع تبعیض در گزینش و انتصاب‌ها در سازمان، حذف نگاه جنسیتی به افراد در به‌کارگیری و انتصاب آنها، ترفیع شغلی نیروهای متخصص براساس شایسته‌سالاری، عدم توجه به فامیل‌گرایی و توزیع عادلانه منابع درآمدی و اعتبارات عمرانی استان به تمامی شهرهای آن می‌تواند از مهاجرت نیروی متخصص جلوگیری کند.

فرضیه سوم: طبق یافته‌های مندرج در جدول (1) از نظر پاسخگویان، توجه به نیازهای فردی نیروی انسانی متخصص از جمله راهکارهای جلوگیری از مهاجرت آنها می‌باشد t مشاهده شده نیز نظرات مذکور را در سطح ($p=0/001$) مورد تایید قرار می‌دهد. فراهم نمودن امکانات آموزشی و وسایل ایاب و ذهاب مناسب، مهیا نمودن امکانات خاص پزشکی و درمانی، احترام و تکریم به شان و شخصیت انسانی افراد برقراری سیستم تشویق و قدردانی نسبت به زحمات و خدمات افراد و توجه به تغذیه، سلامت و ایمنی افراد، می‌تواند موجب بالا رفتن اعتماد به نفس افراد و احساس نشاط و شادابی در آنها شود.

فرضیه چهارم: بر اساس جدول (1) از نظر پاسخگویان، سالم‌سازی جو سازمانی و مطلوب نمودن آن از جمله راهکارهای اساسی به منظور جلوگیری از مهاجرت نیروی متخصص به حساب می‌آید. t مشاهده شده در این زمینه در سطح ($p=0/001$) معنی دار بوده است. فراهم نمودن زمینه مشارکت نیروهای متخصص در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و ایجاد مدیریت مشارکتی توجه به رشته‌های تخصصی و شایستگی‌های حرفه‌ای افراد در موقع تقسیم وظایف، توجه به سابقه و تجربه افراد در واگذاری سمت، تامین ثبات، امنیت شغلی و استفاده از منابع اطلاعاتی و فناوری اطلاعات به منظور افزایش اطلاعات شغلی، می‌تواند از مهاجرت نیروی متخصص جلوگیری کند.

(1373)، احمدی (1380)، سواری (1382)، گلگون (1379) و بهاری (1382) در داخل کشور همسو می‌باشند. در پژوهش‌های مذکور، عدم وجود امکانات رفاهی، تفریحی، حقوقی و بهداشتی از جمله عوامل موثر بر مهاجرت گزارش شده که برای جلوگیری از مهاجرت افراد باید شرایط مذکور در منطقه فراهم گردد.

وجود تبعیض و بی‌عدالتی همیشه در نزد انسان‌ها منفور و ناپسند بوده است و جلوگیری از تبعیض و ناعدالتی موجب آسایش روانی افراد می‌شود. وارویک و ویس¹ (2003) معتقدند «افراد تلاش می‌کنند تا توانایی‌های آنها بالفعل گشته و تا آنجا که امکان دارد از این توانایی‌ها برای رسیدن به ارتقای علمی و شغلی و اجتماعی استفاده می‌کنند. بنابراین در صورتی که احساس کنند، تلاش آنها بدون نتیجه است و در محیط به استعداد و توانایی آنها توجه نمی‌شود و افراد نالایق‌تر به امکانات پیشرفت و رسیدن به درجات بالاتر دسترسی دارند، احساس ناتوانی در تغییر شرایط و محیط موجب گریزان شدن آنها از محیط مذکور می‌شود». بر همین اساس محیط‌های تبعیض‌گونه که در آن عدالتی وجود ندارد با گذشت زمان، می‌تواند موجب نابودی خود شوند. یافته‌های پژوهش حاضر، با یافته‌های پژوهش احمدی (1380) و سواری (1382) همسومی باشد. در پژوهش‌های مذکور، از بین رفتن منزلت اجتماعی و نبودن سیستم تشویق و احترام مطلوب در سازمان‌ها، از جمله عوامل موثر در مهاجرت نیروهای انسانی گزارش شده است.

فرضیه پنجم: آنگونه که از نتایج جدول (1) بر می‌آید، توجه به عوامل اقتصادی و مالی از جمله راهکارهای جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص به شمار می‌آید، t مشاهده شده نیز نظرات مذکور را در سطح ($p=0/001$) مورد تایید قرار می‌دهد. افزایش مبلغ حق زیست در مناطق محروم و پرداخت بن‌های نقدی و غیرنقدی از جمله راهکارهای جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص محسوب می‌گردد.

نتیجه‌گیری

نیروی انسانی یکی از منابع اقتصادی ارزشمند هر کشوری است که می‌تواند در کنار سایر منابع پویایی، رشد و توسعه اقتصادی را موجب گردد. بر اساس نتایج حاصل از نظرات پاسخگویان، تاثیر تمام متغیرهای پژوهش از جمله امکانات زیستی - رفاهی، عدم تبعیض و بی‌عدالتی، رفع نیازهای فردی، جو سازمانی مناسب و رفع نیازهای اقتصادی در جلوگیری از مهاجرت نیروی انسانی متخصص در مناطق محروم استان مورد تایید قرار گرفته است. بر اساس نتایج به دست آمده مربوط به راهکارهای موثر در عدم مهاجرت نیروهای انسانی متخصص، بالاترین تاثیر مربوط به جو سازمانی و کمترین تاثیر مربوط به عوامل اقتصادی بود.

عدم وجود امکانات رفاهی، تفریحی و بهداشتی از عوامل اساسی مهاجرت نیروهای انسانی محسوب می‌گردد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته پژوهش آیینی (1373)، فاضلی

1 - Warwick & Weiss

مثبت گذاشته و در آنان احساس تعلق به وجود آورد.

اندیشمندان علم مدیریت معتقدند، امروزه، سازمان‌ها برای رسیدن به رشد و توسعه نیاز به بازسازی محیط‌های خود دارند، سازمان‌های گذشته شرایط و محیط مناسبی را برای رشد و استعداد کارکنان به وجود نمی‌آوردند ولی در جوامع امروزی با توجه به رشد سریع تکنولوژی و فناوری نیاز است که سازمان‌ها، جو و شرایط خود را تغییر داده و با سالم سازی آن، شرایط فعالیت و پویایی کارکنان را مهیا سازند. جو سازمانی مناسب از جمله مهم ترین عوامل در بوجود آوردن احساس تعهد، تعلق و رضایت نسبت به سازمان و شغل در کارکنان است (باور²، 2000).

بنابراین وقتی افراد در سازمان احساس ناامنی کنند و نتوانند به آرامش روانی دست یابند، زمینه‌های نارضایتی در آنان فراهم خواهد شد. در این شرایط، جدایی از سازمان یکی از راه حل‌های آنان می‌باشد. فراهم نمودن جو سازمانی سالم و مطلوب می‌تواند از خارج شدن افراد از سازمان جلوگیری کند. لیبارسکی (2001) معتقد است، باید شرایط سازمان‌ها را طوری تغییر داد تا در آن افراد احساس آسایش و آرامش کنند. این احساس به دنبال خود نشاط و شادابی را به وجود می‌آورد. وجود چنین متغیرهایی موجب احساس تعلق و رضایت کارکنان را فراهم خواهد نمود. بنابراین نشاط و شادابی موجبات ماندگاری بیشتر افراد را در سازمان خواهد شد.

مطالعات نشان می‌دهد که افراد در محیط‌های شاداب و پرنشاط، احساس آرامش روانی بیشتری دارند و وظایف شغلی خود را به طرز مطلوب تری انجام می‌دهند. در این شرایط کارکنان احساس مفید بودن می‌کنند و از ابتکار و خلاقیت خود با تمام توان برای پیشبرد اهداف سازمان استفاده می‌کنند (لیبارسکی¹، 2001). بنابراین فراهم نمودن محیطی که موجب افزایش شان و منزلت اجتماعی افراد متخصص گردد، می‌تواند از مهاجرت آنها جلوگیری نماید. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش آیینی (1373) و سواری (1382) همسو می‌باشد. در پژوهش‌های مذکور، توجه به شان و منزلت اجتماعی از جمله عوامل موثر بر مهاجرت افراد گزارش شده است. در این پژوهش‌ها گزارش گردید که هرچقدر به منزلت و شان اجتماعی افراد در سازمانها بیشتر توجه شود و افراد در سازمان خود از احترام و ارزش بیشتری برخوردار باشند، میل به خارج شدن از سازمان و مهاجرت به اجتماعات دیگر، کمتر خواهد بود. در پژوهش‌های پیرل (2004) و هامپلتون و فنزی (2001) نیز نیازهای فردی از جمله عوامل موثر بر مهاجرت افراد محسوب شده است که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد. به طور کلی توجه به شخصیت انسانی افراد، بالا بردن شان و منزلت آنها و احترام و تکریم، احساس خوب بودن و مفید بودن را در انسان به وجود می‌آورد. همین مساله روان شناختی می‌تواند بر تصمیم افراد در ماندن در سازمان‌های خود تاثیر

² -Bower

¹ - Librosky

1- فراهم نمودن تسهیلات مربوط به خرید مسکن با توجه به حجم گسترده تراکم سازی در سال‌های اخیر.

2- فراهم نمودن امکانات لازم برای سفرهای تفریحی - زیارتی و علمی به طور مستمر به منظور افزایش رغبت ماندن نیروهای متخصص در استان.

3- سالم سازی جو سازمانی در ادارات استان.

4- توجه به حقوق، مزایا و امکانات شغلی نیروهای متخصص.

5- برگزاری جشنواره‌هایی به منظور تقدیر و تشکر از زحمات نیروهای متخصص استان، توسط مسئولین و برنامه ریزان به منظور معرفی افراد نمونه و توانمند و ایجاد انگیزه در افراد.

6- توجه به افزایش سطح امنیت اجتماعی استان با تکیه بر توانمندی نیروی انتظامی و نیز برگزاری کلاس‌های توجیهی جهت آموزش روش‌های ایمن سازی به افراد در سطح استان‌های محروم.

7- بالا بردن منزلت اجتماعی نیروهای متخصص از طریق معرفی آنها به جامعه و ارج نهادن به موقعیت و جایگاه اجتماعی آنان.

منابع

1- آیینی، م. مقایسه علل و انگیزه‌های درخواست مهاجرت معلمان از مناطق مختلف استان کردستان، زیر نظر شورای پژوهش و تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان کردستان، 1373.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، سالم سازی جو سازمانی موجب جلوگیری از مهاجرت افراد متخصص می‌گردد. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش آیینی (1373) در داخل کشور همسو می‌باشد. در پژوهش آیینی (1373) جاذبه‌های شغلی و سازمانی از عوامل موثر بر مهاجرت توصیف شده است. همچنین نتایج این پژوهش یافته‌های هامیلتون و فنزی (2002) مبنی بر رسیدن به جو سازمانی مطلوب تر که از علل مهاجرت گزارش شده همسو می‌باشد.

بسیاری از مهاجرت‌ها بر اثر نامساعد بودن شرایط مالی و اقتصادی و رسیدن به شرایط اقتصادی بهتر بوده است. بنابراین هرچقدر شرایط اقتصادی بهتری مهیا گردد، ماندگاری افراد در آن منطقه جغرافیایی بیشتر خواهد شد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش فاضلی (1372) آیینی (1373)، احمدی (1380)، سواری (1382) همسو می‌باشد. در پژوهش‌های مذکور رسیدن به شرایط اقتصادی و مالی بهتر به منظور رسیدن به رفاه بهتر از جمله عوامل مهاجرت گزارش شده است. همچنین در پژوهش پیرل (2004) و هامیلتون و فنزی (2002) نیز رسیدن به وضعیت اقتصادی بهتر و رفع مشکلات مالی و اقتصادی از جمله عوامل مهاجرت افراد گزارش شده است. بنابراین در تمامی تحقیقات و همچنین پژوهش حاضر رسیدن به وضعیت اقتصادی و مالی بهتر، از جمله عوامل موثر بر مهاجرت افراد گزارش شده است.

در پایان پیشنهادهای زیر به مسئولان سازمان‌های استان خوزستان ارائه می‌شود:

- 11- Bower, L. (2000). Organization Behavior. Journal of Personality, vol 84, 873-898.
- 12- Bruning, H. (2001). Merger as an Immigration. Pairs. France.
- 13- Hamilton, G. X. Fenzei, L. S. (2002). The study of Effective Factors on migration. Journal of Personality and Social Psychology, vol 102 (1), 91-99.
- 14- Lyubomirky, S. (2001). Why are some people happier than Otheers? American Psychologist, vol 56(3), 239-249.
- 15- Pearl, G. K. (2004). The study of Effective factors on migrants of Scientific characters. Journal of Social Psychology, vol 201 (2) , 112-125.
- 16- Warwick, D & Weiss, C. H. (2003). Culture of Migration. New York: Hills-Calif.
- ۲- احمدی، ق. بررسی علل انتقال کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان خوزستان به خارج از استان، پایان نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی اهواز، 1380.
- ۳- بهاری، ب. نقش شرکت‌های تعاونی روستایی در جلوگیری از مهاجرت روستائیان برزگر، مجله دانش برزگر، دوره 24، شماره 887، ص 77-86، 1382.
- ۴- پرهیزکار، ک. مدیریت منابع انسانی و اداره اموراستخدامی، (چاپ چهارم) تهران، انتشارات دیدار، 1382.
- ۵- جوان، ج. جغرافیای جمعیت ایران، (چاپ اول) مشهد، انتشارات جهاد دانشگاهی، 1380.
- ۶- سواری، ق. بررسی علل انتقال معلمان به خارج از استان از دیدگاه معلمان نواحی چهارگانه آموزش و پرورش اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اهواز، 1382.
- ۷- فاضلی، ع. بررسی عوامل مهاجرت تحصیل کردگان روستاهای همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، 1372.
- ۸- گلگون، ل. بهبود اوضاع اقتصادی و خوداشتغالی از فرار مغزها جلوگیری می‌کند، مجله بررسیهای بازرگانی، سال دهم، شماره 159، ص 70-75، 1379.
- ۹- میرسپاسی، ن. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، (چاپ بیست و سوم). تهران، انتشارات میر، 1383.
- ۱۰- نراقی، ی. توسعه و کشورهای توسعه نیافته، تهران، شرکت سهامی انتشار، 1383.