

## بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین

### معلمین شهرستان امیدیه

معصومه مطلق<sup>۱</sup>

محمدحسین اسدی<sup>۲</sup>

مرضیه اکبری باغبانی<sup>۳</sup>

تاریخ وصول: ۹۳/۱۰/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۲۵

### چکیده:

هدف اصلی تحقیق حاضر مطالعه عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین معلمین شهرستان امیدیه از استان خوزستان می باشد. از دیگر هدف های مهم این تحقیق بررسی و شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه برای مهاجرت نکردن معلمین و ارائه راهکارهای عملی و مناسب به مسئولین جهت نگهداشت نیروی انسانی ماهر و کار آموزده است. در چارچوب نظری و مدل تحلیلی از دیدگاه هایی چون نظریه سرمایه انسانی، محرومیت نسبی، نئو کلاسیک التون مایو، نظریه نودوستان، نظریه سازمانی پارسنز و اورت. اس. لی و کارکرد گرایی استفاده شده است. روش تحقیق این پژوهش پیمایشی و مبتنی بر تکنیک پرسشنامه است همچنین نمونه گیری به صورت تصادفی انجام شده و تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی بوده است. یافته ها نشان می دهد که اگر چه انگیزه های اقتصادی در مهاجرت ها از اهمیت زیادی برخوردار است، ولی در این تحقیق عوامل غیر اقتصادی در ایجاد انگیزه برای مهاجرت معلمین نیز نقش مهمی ایفا می کنند. و از بین عناوینی که اندازه گیری شده است به ترتیب، پایگاه اجتماعی اقتصادی، درآمد و تحصیلات بیشترین علت مهاجرت را تشکیل می دهد.

**واژگان کلیدی:** تمایل، مهاجرت، معلمین، سازمان، نیروی انسانی

<sup>۱</sup> عضو هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک iau-arak.ac.ir @motlq-m

<sup>۲</sup> عضو هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آشتیان

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آشتیان

### مقدمه و بیان مسأله

مهاجرت ها عمدتاً از نبودن زیر ساخت های اقتصادی و خدمات زیر بنایی مناسب در روستاها و شهرهای کوچک از یک سو و وجود خدمات و تسهیلات رفاهی، آموزشی و بهداشتی برتر در شهرها از سوی دیگر متأثر می گردد. انگیزه های مهاجرت، معمولاً به صورت دافعه روستایی و یا جاذبه شهری و یا هر دو بروز می کند. " محرومیت روستاها و شهرهای کوچک از یک طرف، وجود انگیزه های تحصیلی، شغلی، مرکزیت خرید، تمرکز اداری، سازمان های دولتی و غیر دولتی در شهرها از طرف دیگر، از عوامل عمده جاذبه مهاجرت بیشتر به سوی شهرها هستند " (جهانفر، ۱۳۷۶: ۱۷۷).

یکی از مسائل جمعیت شناختی و جامعه شناختی بسیاری از کشورهای موسوم به جهان سوم، پراکندگی نامتعادل جمعیت در سطح کشور است. و طبق آمار سرشماری سال ۱۳۷۵، ۴۲٪ جمعیت ایران در ربع شمال غربی که کمتر از یک چهارم مساحت کشور را داراست متمرکز می باشد، به این دلیل کشورهای جهان سوم به ندرت از برنامه های جامع توسعه متعادل و متوازن و بومی برخوردار هستند. پس بر خلاف نظر کارکرد گرایان جابجایی جمعیت و به ویژه مهاجرت از شهرهای کوچک به شهرهای بزرگ نه تنها باعث تعادل جامعه نمی شود بلکه بر بی تعادلی و پیچیدگی های آن می افزاید (ارشاد، آقایی. ۱۳۸۱: ۸۰). مهاجرت وسیع معلمان شهرستان امیدیه در سال های اخیر سرعت بیشتری پیدا کرده است و به عنوان یکی از مسائل عمده در سازمان در آمده است. این مسأله از چند جهت حائز اهمیت و شایسته بررسی است. از یک طرف مطالعات اولیه نشان می دهد که در سال های اخیر تعداد زیادی از معلمان با سابقه به سایر مناطق مهاجرت کرده اند که لطامت جبران ناپذیری به آموزش منطقه وارد کرده است. تعداد زیادی از فرهنگیان نیز که مانده اند، متقاضی انتقال به سایر مناطق هستند. و از طرف دیگر مهاجرت معلمان به همراه خود، سرمایه گذاری های انجام شده را در امر تحصیل در مبدأ خارج می کند و آن را از نیروی مجرب و تحصیل کرده خارج می نماید و چنین روندی باعث وابستگی شدید مبدأ به شهرها ی بزرگ و توسعه نیافتن آن می شود.

پرسش اصلی چنین است که چرا معلمان شهر امیدیه به سایر مناطق مهاجرت می کنند؟ و چه عواملی به عنوان دافعه سازمانی قابل بررسی می باشد. چرا که طی سال های اخیر آمار معلمان متقاضی انتقال رو به افزایش گذاشته است و بنا به آمار اداره کار گزینی تعداد متقاضیان انتقال در بین معلمان زن و مرد در سال ۱۳۸۸ در سطح شهرستان امیدیه ۱۲۰ نفر بوده است و در سال ۱۳۸۹ به ۱۹۰ نفر افزایش یافته است. طبق آمار یاد شده روند افزایش مهاجرت معلمان و تمایل به آن نتایج ناگواری به جامعه مبدأ وارد می کند.

بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین

معلمین شهرستان امیدیه

و بسیاری از دبیران با سابقه که می توانند در روند توسعه شهرستان و بخصوص در سازمان آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت منطقه مبدأ نقش آفرین باشند، امیدیه را ترک می کنند و راهی دیگر مناطق می شوند. نتایج تحقیقاتی که توسط دکتر فرهنگ ارشاد در استان خوزستان انجام گرفته است، خوزستان به عنوان یکی از استان های مهاجر فرست معرفی شده است. اگرچه یکی از مهمترین استان های نفت خیز و درآمدزای کشور می باشد.

### پیشینه تحقیق

فرهنگ ارشاد و داود آقایی (۱۳۷۹) تصویری از مهاجرت در استان خوزستان در دهه ۴۳۶۵-۱۳۷۵ و موضوع مهاجرت بازگشتی به استان را مورد تحقیق قرار داده اند و به نتایج زیر دست یافته اند:

شکل غالب مهاجرت در کشورهای جهان سوم، مهاجرت روستاییان به شهرهاست که طبق الگوی «مهاجرت مرحله ای» صورت می گیرد. اما در دهه مذکور استان خوزستان الگوی دیگری از مهاجرت را نشان می دهد که گرچه مقطعی بوده اما در روند های توسعه استان تأثیر قابل مطالعه داشته است و آن الگوی «مهاجرت بازگشتی» افرادی است که در دهه ۱۳۷۰ در اثر جنگ عراق علیه ایران به شهرهای دیگر کوچ کرده و مجدداً در دهه ۱۳۷۰ به اقامتگاه اصلی خود بازگشته اند. داده های سرشماری سال ۱۳۷۵ گویای آن است که خوزستان منطقه ای مهاجر پذیر به شمار می آید. و مرکز آمار ایران، کلیه افراد وارد شده در این دهه را «مهاجر وارد شده» به شمار آورده است. در حالی که بر خلاف سایر استان ها بخش قابل توجهی از این جمعیت «مهاجر بازگشتی» به خوزستان بوده اند که با فرو خفتن جنگ به این منطقه بازگشته اند. پس نمی توان خوزستان را در ده ساله مورد نظر، منطقه ای مهاجر پذیر دانست. چنان که از ۲۱۷۰۰۰ نفری که طی این دهه از استان کوچ کرده اند ۷۲۰۰۰ نفر (۳۳٪) آن را مردان گروه سنی ۴۹-۲۰ ساله (یعنی نیروی کار) تشکیل داده است، و این شاهدی قوی بر فرضیه «مهاجر فرستی» استان خوزستان می باشد. (ارشاد، آقایی، ۱۳۸۱: ۷۹)

قاسم سنگوری سواری (۱۳۸۲) تحقیقی با عنوان علل تقاضای انتقال معلمان در شهرستان اهواز انجام پذیرفت و نتیجه ای با تحلیل داده ها حاصل شده است: آب و هوای نامناسب و شرایط اقلیمی، گرانی اجناس و هزینه زیاد زندگی، نا امنی استان به دلیل قرار گرفتن در موقعیت مرزی، مسائل ناشی از ضعف بهداشت عمومی مانند آب آشامیدنی نامناسب و ... و همچنین برای زنان عبارت بود از: نبود تنوع شغلی، بیماری خاص، احترام نکردن به شخصیت و شأن معلم، تراکم بالای کلاس ها، نبود

تسهیلات برای تأمین مسکن. و برای مردان: مرزی بودن استان، مشکلات خانوادگی، سختی کار در استان، نداشتن امکانات رفاهی، نداشتن امنیت کلی در استان، با بالاترین بار عاملی شناخته شده اند. (سنگوری سواری، ۱۳۸۴، ۹۹۱)

امیری (۱۳۸۷) دانشجوی دوره دکتری در تحقیقی با موضوع "باز شناسی عوامل مؤثر در مهاجرت های روستاییان به شهر با تأکید بر مهاجرت های روستایی شهرستان اهواز به نتایج زیر دست یافت:

روابط ناسالم شهر و روستا یکی از عوامل مؤثر در روند مهاجرت های روستا - شهری بوده است، چنان که تسلط اداری و خدماتی در شهر اهواز نسبت به روستاها به همراه جاذبه های شهری از سوی دیگر، زمینه تشدید مهاجرت بوده است. عوامل اقتصادی، طبیعی، جمعیتی، اجتماعی، فرهنگی، ارتباطی و غیره در مبدأ و مقصد (شهر و روستا) و کارکرد نامتعادل و نامتوازن آن در شهر و روستاست. پایین بودن خدمات زیر بنایی، خدمات آموزشی و درمانی و بهداشتی و توسعه نیافتگی بسیاری از روستاها و مزیت نسبی شهر اهواز در تمامی امکانات و خدمات زیر بنایی و رو بنایی موجب شده است که تعداد زیادی از روستاییان از روستا دفع و به شهرها جذب گردند و باعث مشکلات فراوانی در شهر اهواز می شوند.

بهمن نصیر پور (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی میزان تمایل به مهاجرت و دلایل آن در بین فرهنگیان شهرستان پلدختر» به نتایج زیر دست یافته است: از بین سایر عوامل تأثیر گذار بر مهاجرت، عوامل اجتماعی بیشترین تأثیر را داشته است و عوامل فردی اثر گذاری خود را از دست داده است، بافت سنتی و انسجام اجتماعی حاکم بر شهرستان بسیاری هزینه های جانبی نا خواسته را برای خانواده ها دارد که به نوعی ناراضی را بدنبال داشته است و یکی از عوامل دافعه مبدأ محسوب می شود. یعنی عوامل فردی جای خود را به عوامل اجتماعی واگذار کرده است.

اسکندر آرامی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «بررسی علل و عوامل مؤثر بر تمایل مهاجرت فرهنگیان شهرستان شوشتر به خارج از استان» به نتایج زیر دست یافته است: بین سطح تحصیلات، کمبود امکانات آموزشی و تحصیلی، کمبود امکانات رفاهی، بهداشتی و درمانی، دیدگاه بسته و سنتی شهرستان شوشتر و سطح در آمد، اشتغال، نا کار آمدی مدیریت ها، وضعیت نامطلوب، رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ارزیابی مصاحبه اکتشافی تأییدی بر نظریه وابستگی (مرکز - پیرامون) می باشد. بدان معنا تا زمانی که به صورت تمرکز گرایی در مرکز استان ها و در سطح کلان در مرکز کشور انباشت امکانات همه جانبه به ویژه امکانات درمانی، بهداشتی، رفاهی و سایر امکانات وجود دارد و

بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین

معلمین شهرستان امیدیه

ساکنین شهرهای همجوار و پیرامونی جهت رفع نیازهای خود به مرکز وابستگی دارند، انگیزه و تمایل به مهاجرت یا اقدام به مهاجرت کماکان یکی از پدیده های جمعیتی و جامعه شناختی می باشد .

### چارچوب نظری تحقیق

در دیدگاه کارکرد گرای مهاجرت امری داوطلبانه است و به علت نوسازی به وجود آمده و امری کاملاً "طبیعی است ( لهسایی زاده : ۳۳ - ۱۲). زیرا نیازهای اجتماعی افراد در محیط های روستایی برآورده نمی شود و در تعدادی از شهرها پاسخی صحیح برای آنها وجود دارد . و روستاییان برای رفع نیازهای خود به مهاجرت اقدام می کنند . از این دیدگاه ، صنعتی شدن و نوسازی کشورها بدون مهاجرت امری غیر ممکن است ، شرط لازم برای دوام و بقایای نظام اجتماعی ، وجود تعادل و نظم در جامعه است . از این رو مهاجرت مکانیسم برقرار کننده تعادل در نظام است ( تقوی ، ۱۳۷۱ : ۵۵). و بنا براین مهاجرت دارای کارکرد مثبت می باشد .

از جمله طرفداران رویکرد کارکرد گرای می توان به صاحب نظران مکتب نوسازی اشاره نمود . پیروان این مکتب بر این باورند که نفوذ ارزش های غربی در کشورهای عقب مانده، آرزوهای جدیدی را در میان بخش های جامعه به وجود می آورد. افراد برای دستیابی به این اهداف و آرزوها مهاجرت می کنند . از این رو در دوران نوسازی جامعه، مهاجرت امری طبیعی است ( حسینی ، ۱۳۸۱ : ۱۱۶). اندیشمندان معروفی را که در این چهارچوب نظری ، نظریه پردازی نموده اند مورد بررسی قرار می دهیم :

### نظریه اورت. س. لی

نظریه وی به تئوری عوامل جاذبه و دافعه معروف است . وجود امکانات بیشتر آموزشی ، اشتغال و در آمد را در مبدأ از عوامل جاذبه به حساب می آورد و هزینه های بالای زندگی در محل جدید ، دوری از خانه و آلودگی محیط زیست را از عوامل دافعه محسوب می دارد . نکته قوت نظریه لی تأکید او در باره عوامل شخصی است . که برخی مهاجرت را ترجیح می دهند و برخی دیگر در محل سکونت خود باقی می مانند ( زنجانی ، ۱۳۸۰ . ص ۳۳۳ - ۳۳۲). عوامل مؤثر بر فرآیند مهاجرت :

#### ۴ عوامل مرتبط با حوزه مبدأ (بر انگیزاننده یا بازدارنده)

عواملی که باعث تشویق افراد به ماندن و مهاجرت کردن می باشد عوامل جذب و عواملی که افراد را ناراضی می کند " رانش " نامیده شده است. این عوامل می تواند اقتصادی، فرهنگی، ، محیطی باشد (لهسایی زاده، ۱۳۶۸: ۲۲۱).

#### ۴ عوامل مرتبط با حوزه مقصد (بر انگیزاننده یا بازدارنده)

جذایبیت های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی همیشه به عنوان عامل ترغیب کننده برای مهاجرت شمرده شده است (لهسایی زاده، ۱۳۶۸: ۲۲۱).

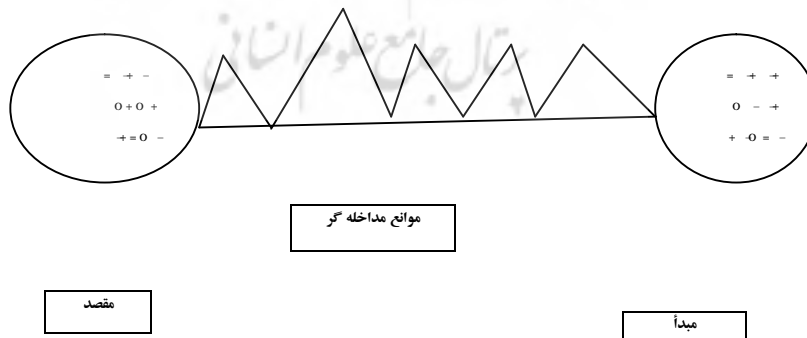
#### ۳- عواملی که بین مقصد و مبدأ مؤثر است

تصمیم نهایی در مورد مهاجرت با توجه به عوامل و موانع باز دارنده در بین مقصد و مبدأ خواهد بود. در میان این عوامل، فاصله یکی از مهمترین موانع در مهاجرت است. منظور از فاصله هم جنبه فیزیکی و هم جنبه

اجتماعی - فرهنگی می باشد. یکی از اموری که مهمترین تأثیر در کاهش فاصله فرهنگی - اجتماعی می باشد آموزش و پرورش است، تحصیلات، جوانان روستایی را آماده می سازد تا به راحتی مهاجرت کنند، و از طریق کاهش فاصله فرهنگی بر میزان برون کوچی از روستا می افزاید (لهسایی زاده، ۱۳۶۸: ۲۲۲).

#### ۴ عواملی که مربوط به خصوصیات شخصی می باشد

این عوامل شامل سواد، سن، آرزوها، تمایلات، آگاهی از امکانات و فرصت ها در شهر و داشتن خصوصیات جدید می باشد (لهسایی زاده، ۱۳۶۸: ۲۲۲).



عوامل مبدأ و مقصد و باز دارنده در مهاجرت از نظر آ

بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین

معلمین شهرستان امیدیه

" در واقع عوامل مثبت و منفی و خنثی در مبدأ و مقصد ، و کشش و برتری هر یک بر دیگری و یا بر مجموعه عوامل، و تأثیر متقابل آنها ، زمینه سازگاری در محل و یا تصمیم به مهاجرت را فراهم می آورند . بدین معنی که اگر عوامل منفی و خنثی در مبدأ بر عوامل مثبت زندگی غلبه یابند، و از طرفی عوامل مثبت و جاذب در مقصد به نسبت مبدأ برتری یابد ، بدیهی است که بر عوامل و موانع باز دارنده مهاجرت غلبه می یابد، و شخص به امید تأمین زندگی بهتر به مهاجرت اقدام خواهد کرد " (اقبالی ، امیری ، ۱۳۸۷: ۷۸).

بوگ دو گروه از عوامل جاذبه و عوامل دافعه را در مهاجرت های روستایی تعریف می کند. به اعتقاد وی ، جاذبه ها عمدتاً " فرصت های شغلی بهتر ، وجود مراکز تفریحی ، فعالیت های فرهنگی ، شرایط خوب محیط کار و زندگی ، همانند مسکن و خدمات رفاهی و فرصت های کسب آموزش های حرفه ای را شامل می شود که بیشتر در شهرها متمرکزند و پاره ای دافعه ها نیز که در محیط روستایی وجود دارد ، سبب جدایی جمعیت از آنها و جذب در شهرها می گردد ؛ نبود بستر مناسب برای رشد خلاقیت های فردی و اجتماعی ، حوادث طبیعی مستمر از آن جمله اند (امیری ، ۱۳۸۷ : ۷۵).

#### **نظریه لاری ساستاد ( سرمایه انسانی و هزینه و فایده )**

لاری ساستاد نظرهای روانشناسان در باره برتری انگیزه های اقتصادی در مهاجرت را از دید سرمایه گذاری مطرح کرد . و مهاجرت زمانی انجام می گیرد که فایده آن بر هزینه اش افزون باشد . در نظریه وی هزینه های مهاجرت شامل هزینه های پولی مستقیم ، هزینه های پولی غیر مستقیم و هزینه های روانی است که مجموع آنها را هزینه های واقعی مهاجرت می نامد . ( زنجانی ، ۱۳۸۰ . ص ۱۳۲). در این نظریه وقتی افراد تصمیم به مهاجرت می گیرند که فایده مهاجرت کردن به هزینه آن ، که شامل هزینه های روانی و هزینه فرصت اقتصادی مربوط به در آمد از دست رفته در طی مهاجرت است ، افزونی داشته باشد (لهسایی زاده ، ۱۳۶۸: ۴۲۳-۲۲۴).

### نظریه محرومیت نسبی

استارک کسی است که نظریه محرومیت نسبی را مطرح کرده است. مطابق با این تئوری، خانوارها نه تنها در جهت بهتر شدن در آمدشان فعالیت می کنند. بلکه می خواهند در آمدشان را نسبت به در آمد دیگران در اجتماع ترفیع دهند. اگر خانوارها در آمدشان پایین باشد به مهاجرت برانگیخته می شوند ولی اگر سطح در آمد در همه جا پایین باشد سطح انگیزش کاهش خواهد یافت. اگر برخی خانوارها در آمد بیشتری داشته باشند، خانوار فقیر هم به طور نسبی و هم به طور مطلق احساس محرومیت می کنند و انگیزه به مهاجرت به همان نسبت بالاتر خواهد رفت ( Ó ŠWŦX Ĥ-ĤĪJĪJĪ ĤĤĪ ) .

خلاصه نظریه این است که مهاجرت پاسخ نهایی به محرومیت نسبی است. در واقع وقتی فرد نتواند به هدف های با ارزش در داخل سازمان موجود دست یابد و احساس کند که منابع لازم برای رفع محرومیت هایش در خارج از سازمان اجتماعی او وجود دارد، در آن صورت مهاجرت می کند ( ارشاد و حزباوی، ۱۳۸۴: ۱۱۳ ).

علت نارضایتی معلمان مقایسه ای است که آنان میان وضعیت، امکانات و مزایای شغلی خود با امکانات مشاغل دیگر مانند کارمندان شرکت نفت و گاز که در وضعیتی مناسب ترند، انجام می دهند و بر اساس آن احساس نارضایتی می کنند (معیدفر، ۱۳۸۴ J ۱۴۲).

### ۲ نظریه های نئو کلاسیک ( روابط انسانی )

نظریه های التون مایو و کورت لوین در مدیریت سازمان ها لازمه کار مدیران داشتن انعطاف و دریافت احساس روانی و عاطفی افراد سازمان است و با اصول خشک نظریه های کلاسیک نمی توان نیازهای مادی و معنوی و اعضای سازمان را بر آورده کرد. بلکه می توان با در نظر گرفتن احساسات و عواطف کارکنان و کارگران و وضعیت اجتماعی آنها سطح تولید و رضایت خاطر اعضا را افزایش داد (گلشن فومنی، ۱۳۸۲: ۱۰۸).

آزمایشهای التون مایو و کورت لوین، نشان دهنده اهمیت گفت و شنود بین کارکنان واحد های سازمانی است و اهمیت مشارکت کارمندان و کارگران را در تصمیم گیری های مربوط به کارگاه و آنچه که به سرنوشت شغلی آنها مربوط است، نشان می دهد. آنچه که در نظریه روابط انسانی مایو و همکاران خیلی مهم است، این مسأله است که نظریه مدیریت علمی را که بر اساس انگیزش و ترس از گرسنگی



بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر تمایل به مهاجرت در بین

معلمین شهرستان امیدیه

انسان و فقط جنبه اقتصادی داشت بی اعتبار ساخت و نشان داد که فقط پول نیست که ایجاد انگیزش می کند بلکه عوامل دیگری ، همچون روابط غیر رسمی و عاطفی کارگران ، محیط اجتماعی کارگاه و کیفیت سرپرستی گروه های کار و بالاخره شیوه مدیریت نیز نقش بسیار مهمی دارند(گلشن فومنی ، ۱۳۸۲: ۱۱۰-۱۱۱).

#### **نظریه نعدوستان ( توجه به عواطف و احساسات انسانی )**

این دسته را عقیده بر این است که سیستم ها همان انسان ها هستند و اصولی ترین نظریه سیستمی ، آن نظریه است که در وهله اول به ارزش های انسانی یعنی آزادی ، حرمت ، شأن و مقام انسان توجه بیشتری مبذول دارد . علاوه بر آن « نظریه سیستم ها باید از تحمیل هر نوع طرح و هر نوع مداخله خودداری کرد.

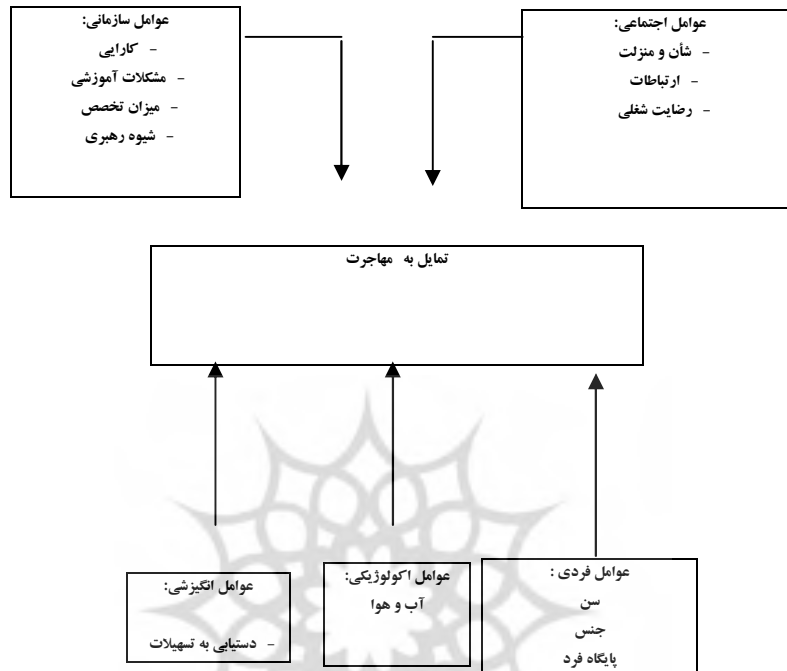
#### **نظریه سازمانی پارسنز نیز می تواند مناسب موضوع مهاجرت باشد ، چون پاسنز معتقد است**

که : هنگامی جامعه دچار نوسان و نابسامانی می شود که نظام اجتماعی بزرگ نتواند بین نیازهای اجتماعی و اهداف اجتماعی تطابق برقرار کند ، پس مهاجرت هنگامی صورت می گیرد که کنشگر نتواند بین نیازهای اجتماعی و اهداف اجتماعی خود تطابق ایجاد کند لهذا مهاجرت را به عنوان آخرین انتخاب بر می گزیند.

#### **فرضیه های تحقیق**

- ۱) به نظر می رسد بین عوامل انگیزشی و تمایل به مهاجرت رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) به نظر می رسد بین عوامل سازمانی و تمایل به مهاجرت رابطه معناداری وجود دارد .
- ۳) به نظر می رسد بین عوامل فردی و تمایل به مهاجرت رابطه معناداری وجود دارد .
- ۴) به نظر می رسد بین عوامل اجتماعی و تمایل به مهاجرت رابطه معناداری وجود دارد .
- ۵) به نظر می رسد بین عوامل اکولوژیکی و تمایل به مهاجرت رابطه معناداری وجود دارد .

**مدل نظری تحقیق:**



**روش تحقیق**

مقاله حاضر حاصل پژوهشی پیمایشی است. ابزار گرد آوری اطلاعات پرسشنامه است جامعه آماری این تحقیق (۱۳۸۰ نفر) از معلمان مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان امیدیه می باشد که در سال تحصیلی ۸۸ - ۸۹ مشغول به تدریس هستند. برای نمونه گیری از این تحقیق از روش تصادفی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای انتخاب نمونه ها از مقطع ابتدایی ۱۳۵ نفر، از مقطع راهنمایی ۵۶ نفر و از مقطع متوسطه ۷۰ نفر و کادر اداری ۴۴ نفر پرسشنامه ها تکمیل گردید. برای اینکه پرسشنامه از روایی محتوا برخوردار باشد و روایی آزمون از جهت موضوع و مطالب موجود در آن که باید با آنچه قرار است اندازه گیری شود همخوانی داشته باشد پس از بررسی های لازم و تنظیم مقدماتی پرسشنامه، سؤال های پرسشنامه مورد تجدید نظر چندی از متخصصان قرار گرفت و سرانجام پرسشنامه نهایی تنظیم گردید.

بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین

معلمین شهرستان امیدیه

برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا واریانس یکایک نمره های سؤال های پرسشنامه و واریانس

کل را حساب و با استفاده از فرمول 
$$r\alpha = \frac{j}{j-1} \left( 1 - \frac{S_i^2}{S^2} \right)$$
 ضریب آلفای آن محاسبه شد. به طوری که پرسشنامه بر روی ۵۰ نفر به طور آزمایشی اجرا گردید ضریب آلفا ۰.۹۱٪ بدست آمد که در سطح ۰.۰۵ = معنی دار می باشد. این ضریب پایایی بالای ابزار اندازه گیری را نشان می دهد.

### روش های تجزیه و تحلیل آماری:

در این تحقیق از روش های آماری در دو سطح، آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی داده های به دست آمده از طریق جداول توزیع فراوانی، درصدها و میانگین مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد و از نمودارهای دایره ای و ستونی بهره گرفته می شود. در سطح آمار استنباطی، به منظور بررسی سؤال های پژوهشی از جداول توافقی خی دو (X<sup>2</sup>)، آزمون T مستقل و آزمون (تحلیل واریانس) F و رگرسیون چند متغیره Regression که به فراخور مقیاس داده ها استفاده گردیده است. لازم به ذکر است که محاسبات آماری از طریق استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۷.۱ استفاده شده است.

### آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: به نظر می رسد بین عوامل انگیزشی و تمایل به مهاجرت رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول شماره ۱: نتایج آزمون آماری تحلیل واریانس برای تبیین رابطه عوامل انگیزشی و تمایل به مهاجرت

Sig.	F	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مهاجرت و عوامل انگیزشی
۰.۰۰۰	۲.۱۳۱	۱۲	۴۵۳۰.۹۸۷	بین گروه ها
		۳۷۲	۶۴۹۹۹.۴۵۵	درون گروه ها
		۳۸۴	۶۹۵۳۱۰.۴۴۲	کل

در جدول بالا به بررسی رابطه میان عوامل انگیزشی و تمایل به مهاجرت پرداخته شد. میزان آماره نشان می دهد که با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۰.۰۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و سطح معنی داری (P-value=0/000) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته واقع شده و وجود رابطه میان مهاجرت و عوامل انگیزشی پاسخگویان مورد تأیید کامل است.

مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال دوازدهم، شماره چهل و پنجم، تابستان ۱۳۹۴

فرضیه دوم: به نظر می رسد بین عوامل سازمانی و تمایل به مهاجرت رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون آماری تحلیل واریانس برای تبیین رابطه عوامل سازمانی و تمایل به مهاجرت

Sig.	F	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مهاجرت و عوامل سازمانی
۰.۰۰۱	۳.۶۱۸	۶	۴۵۳۶۰.۹۸	بین گروه ها
		۳۸۷	۶۴۹۹۴۹.۴۵۵	درون گروهها
		۳۸۴	۶۹۵۳۱۰.۴۴۲	کل

در جدول بالا به بررسی رابطه میان عوامل سازمانی و تمایل به مهاجرت پرداخته شد میزان آماره نشان می دهد که با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۰۰۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و سطح معنی داری (P-value=0/001) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته واقع شده و وجود رابطه میان مهاجرت و عوامل سازمانی پاسخگویان مورد تأیید کامل است.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون آماری تحلیل گای برای تبیین رابطه میزان تخصص و تمایل به مهاجرت

سطح معنی داری P	درجه آزادی	میزان آماره	نوع آماره
0.001	6	18.204	Chi-Square
0.000	----	0.531	Spearman Correlation
0.000	----	0.613	Man Witny

در جدول بالا میزان آماره (Value=18.204) و میزان (d.f=4) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۰۰۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و سطح معنی داری (P-value=0/001) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته واقع شده و وجود رابطه میان مهاجرت و تخصص پاسخگویان مورد تأیید کامل است. در آماره های تکمیلی فرضیه نشان داده شده که علاوه بر معنی داری دو متغیر در کنار یکدیگر، از شدت همبستگی بسیار بالایی نیز برخوردارند.

فرضیه سوم: به نظر می رسد بین عوامل فردی و تمایل به مهاجرت رابطه معنا داری وجود دارد.

بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین  
معلمین شهرستان امیدیه

جدول شماره ۴: نتایج آزمون آماری تحلیل واریانس برای تبیین رابطه عوامل فردی و تمایل به مهاجرت

Sig.	F	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مهاجرت و عوامل فردی
.۰۰۰۰	۳.۲۹۴	۱۴	۸۰۲۷.۱۲۵	بین گروه ها
		۳۷۰	۱۸۹۸۹۸.۳۴۳	درون گروه ها
		۳۸۴	۱۹۷۹۲۵.۴۶۵	کل

میزان آماره نشان می دهد که با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای 05% و قابلیت اطمینان 95% و سطح معنی داری (P-value=0/000) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته واقع شده و وجود رابطه میان مهاجرت و عوامل فردی پاسخگویان مورد تأیید کامل است

جدول شماره ۵: نتایج آزمون آماری تحلیل کای برای تبیین رابطه پایگاه اجتماعی اقتصادی و تمایل به مهاجرت

P	درجه آزادی	میزان آماره	نوع آماره
0.001	6	25.399	Chi-Square
0.000	-----	0.414	Spearman Correlation

میزان آماره (Value=25.399) و میزان (d.f=6) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای 05% و قابلیت اطمینان 95% و سطح معنی داری (P-value=0/001) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته واقع شده و وجود رابطه میان مهاجرت و پایگاه اجتماعی اقتصادی پاسخگویان مورد تأیید کامل است. اما آماره تکمیلی فرضیه نشان می دهد که علی رغم معنی داری دو متغیر در کنار یکدیگر، از شدت همبستگی بسیار بالایی برخوردار اند.

جدول شماره ۶: نتایج آزمون آماری تحلیل کای برای تبیین رابطه سن و تمایل به مهاجرت

Sig.	F	درجه آزادی	مجموع مجذورات	سن و مهاجرت
.۰۰۰۱	۳.۰۰۵	8	0۴۵۳۱۰.۹۸	بین گروه ها
		132	45۶۴۹۹۴۹.	درون گروه ها
		۱۴۰	۶۹۵۳۱۰.۴۴۲	کل

میزان آماره (Value=25.399) و میزان (d.f=6) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای 05٪ و قابلیت اطمینان 95٪ و سطح معنی داری (P-value=0/001) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته واقع شده و وجود رابطه میان مهاجرت و سن پاسخگویان مورد تأیید کامل است.

جدول شماره ۷: نتایج آزمون آماری تحلیل کای برای تبیین رابطه جنسیت و تمایل به مهاجرت

متغیر	مرد		زن	
	میانگین	میانگین	میانگین	میانگین
	Mean	Mean	Mean	Mean
جنسیت و مهاجرت	۳۲.۵۸	۲۹.۴۲	۵.۴۰۹	۰.۰۲۰

میزان آماره (Value=۵.۴۰۹) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و (P-value=۰.۰۰۰) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته نشد و وجود یکسانی بین میان مردان و زنان از حیث پذیرش کارآفرینی مورد تأیید است. به عبارت دیگر زنان حس مشترکی با مردان در مهاجرت دارند.

فرضیه چهارم: به نظر می رسد بین عوامل اجتماعی و تمایل به مهاجرت رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول شماره ۸: نتایج آزمون آماری تحلیل واریانس برای تبیین رابطه عوامل اجتماعی و تمایل به مهاجرت

مهاجرت و عوامل اجتماعی	مجموع مجدورات	درجه آزادی	F	Sig.
بین گروه ها	۱۲۱۲۹.۷۵۴	۱۶	۲.۶۱۷	۰.۰۰۰
درون گروه ها	۱۵۹۵۸۲.۱۴۰	۳۶۸		
کل	۱۷۱۷۱۱.۸۹۳	۳۸۴		

میزان آماره نشان می دهد که با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای 05٪ و قابلیت اطمینان 95٪ و سطح معنی داری (P-value=0/000) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته واقع شده و وجود رابطه میان مهاجرت و عوامل اجتماعی پاسخگویان مورد تأیید کامل است.

فرضیه پنجم: به نظر می رسد بین عوامل اکولوژیکی و تمایل به مهاجرت رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول شماره ۹: نتایج آزمون آماری تحلیل واریانس برای تبیین رابطه عوامل اکولوژیکی و تمایل به مهاجرت

مهاجرت و عوامل اکولوژیکی	مجموع مجدورات	درجه آزادی	F	Sig.
بین گروه ها	۲۵۵۲.۵۷۸	۱۸	۴.۱۴۰	۰.۰۰۰
درون گروه ها	۵۷۶۰۹.۷۳۳	۳۶۶		
کل	۶۰۱۶۲.۳۱۱	۳۸۴		

بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین  
معلمین شهرستان امیدیه

میزان آماره نشان می دهد که با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای 05% و قابلیت اطمینان 95% و سطح معنی داری (P-value=0/000) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته واقع شده و وجود رابطه میان مهاجرت و عوامل اکولوژیکی پاسخگویان مورد تأیید کامل است.

### یافته های رگرسیون چند متغیره

جدول شماره ۱۰: عناصر اصلی تحلیل چند متغیره برای پیش بینی متغیر وابسته (تمایل به مهاجرت)

ردیف	متغیر	Beta	T	Sig	R2
---	عدد ثابت	-----	43.250	0.000	
۲	تحصیلات	۰/۲۱۴	5.091	0.000	0.264
3	پایگاه اجتماعی اقتصادی	۰/۲۵۳	6.714	0.000	
4	درآمد	۰/۲۲۱	4.841	0.000	

جدول فوق نشان می دهد که هر یک از عناوین چه اندازه بر میزان مهاجرت نمونه تحقیق از امیدیه پیش بینی کننده است با توجه به ضریب تعیین به ترتیب بیشترین عبارتند از: پایگاه اجتماعی اقتصادی به میزان ۲۵%

درآمد ۲۲٪، تحصیلات ۲۱٪

عوامل دافعه سازمانی

با توجه به یافته های تحقیق، ۱۸ عامل با بیشترین فراوانی به عنوان عوامل دافعه، که در تمایل به مهاجرت معلمین مؤثر بوده اند عبارتند از:

- اداره آموزش و پرورش برای کار علمی و آموزشی معلمان ارزش قائل نمی شود. (۶۰٪ از پاسخگویان).
- در جاهای دیگر معلمین از شأن و منزلت بالاتری برخوردارند. (۶۵٪ از پاسخگویان).
- درآمد آموزش و پرورش امیدیه برخوردار با افراد متعهد و غیر متعهد یکسان است. (۵۰٪ از پاسخگویان).
- بی توجهی به بیان مشکلات معلمان (۵۰٪ از پاسخگویان).
- مدیراداره با حوصله و دقت به مشکلات معلمان گوش نمی دهد (۶۰٪ از پاسخگویان).
- کارایی نداشتن اداره آموزش و پرورش امیدیه (بیش از ۶۶٪ پاسخگویان).
- بی توجهی به، تخصص، کارایی و شایستگی در انتصاب افراد (بیش از ۷۰٪ پاسخگویان).
- مدیر اداره در رفع مشکلات اقتصادی معلمان تلاش نمی کند (بیش از ۶۰٪ پاسخگویان).

- ناعادلانه بودن حقوق دریافتی (بیش از ۷۴٪ از پاسخگویان).
- گلایه مند بودن از نحوه ارزشیابی پیرامون عملکرد و نتایج کارشان (بیش از ۵۰٪ از پاسخگویان).
- یکسان نبودن کیفیت آموزش محل سکونت با سایر مناطق (تقریباً ۸۰٪ از پاسخگویان).
- وجود نداشتن روحیه و جو علمی در اداره آموزش و پرورش (بیش از ۷۳٪ پاسخگویان).
- کم شدن انگیزه برای ایجاد خلاقیت و ابتکار در شهر امیدیه (بیش از ۸۰٪ پاسخگویان).
- دسترسی نداشتن به مجلات، مقالات، کتابخانه، و آموزش های مورد نیاز (بیش از ۶۰٪ از پاسخگویان).
- یکسان بودن کسی که اهل مطالعه و تحقیق است با کسی که فقط مدرک گرفته است (بیش از ۵۰٪ پاسخگویان).
- بدی آب و هوا (بیش از ۸۷٪ از پاسخگویان).
- دسترسی نداشتن به خدمات درمانی و امکانات پزشکی (۹۳/۱٪ پاسخگویان).
- نبود مراکز تفریحی و ورزشی (بیش از ۸۵٪ پاسخگویان).

### نتیجه گیری

مبتنی بر نتایج حاصل از یافته ها و با تأیید تمامی فرضیه های پژوهش می توان دریافت که گرچه عوامل اقتصادی در مهاجرت ها اهمیت بسیار بالایی دارند، همواره نمی توان آنها را عوامل منحصر به فرد برانگیزاننده مهاجرت ها محسوب داشت. نتایج تحقیق نشان می دهد که علت اصلی مهاجرت معلمان صرفاً "اقتصادی نیست بلکه پایگاه اجتماعی - اقتصادی و در آمد و تحصیلات به ترتیب مهمترین علت مهاجرت شناخته شده اند. همان گونه که پارسونز در نظریه سازمانی خود معتقد است هنگامی جامعه دچار نوسان و نابسامانی می شود که نظام اجتماعی بزرگ نتواند بین نیازهای اجتماعی و اهداف اجتماعی تطابق برقرار کند، پس مهاجرت هنگامی صورت می گیرد که کنشگر نتواند بین نیازهای اجتماعی و اهداف اجتماعی خود تطابق ایجاد کند بنابراین مهاجرت را به عنوان آخرین انتخاب بر می گزیند. بدین ترتیب تا زمانی که توسعه ناهماهنگ مناطق و محدودیت های شهرهای کوچک از یک سو و برتری های شهرهای بزرگ از سوی دیگر به توازن نرسند. روند مهاجرت همچنان ادامه خواهد داشت. همچنین مدیریت ها بخصوص در اداره آموزش و پرورش بایستی مبتنی بر کارآمدی و توجه به شأن و منزلت معلمان معطوف شود، سمت ها به افراد متخصص، کاردان و شایسته سپرده شود، سطح آموزش در مدارس کیفیت قابل قبولی را داشته باشد، تحقیق و پژوهش و کار علمی در بین معلمان هدفمند شود، به



بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین

معلمین شهرستان امیدیه

کارهای علمی و پژوهشی به‌ها داده شود، به منابع فناوری و اطلاع‌رسانی اعم از کتاب، مجلات، روزنامه‌ها، مقالات، اینترنت دسترسی داشته باشند و ... تا اینکه تمایل به مهاجرت و تقاضای انتقال از روند رو به افزایش آن کاسته شود. تا زمانی که معلمین ناچارند برای خدمات درمانی و بهداشتی خود بدنبال شهرهای بزرگ و برخوردار باشند نگهداشت معلمین با سابقه درو از انتظار می‌باشد. پس علاوه بر موارد مذکور، همواره رانش‌ها و کشش‌های متنوعی مانند دوری جستن از شرایط و اوضاع و احوال تهدیدکننده حیات انسانی، سکونت در نقاط خوش آب و هوا یا زندگی در بطن جامعه، قوم یا فرهنگ خودی، که نه تنها ممکن است انگیزه‌های اقتصادی نداشته باشد بلکه حتی در جهت عکس آن نیز جریان یابد. اگر می‌خواهیم از تمایل به مهاجرت معلمین بکاهیم و از خروج آنان ممانعت به عمل آوریم می‌بایست به متغیرهای فوق توجه ویژه شود

## پیشنهادها

### الف: پیشنهادهای کاربردی

نظر به اینکه یافته‌های مرتبط با فرضیات تحقیق دال بر ارتباط مؤثر متغیر عوامل انگیزشی، سازمانی، اجتماعی و فردی و شاخص‌های آن (شان و منزلت، رضایت شغلی، کارایی و شیوه رهبری سازمان، مشکلات آموزشی، میزان تخصص، دستیابی به تسهیلات و پایگاه) به عنوان موثرترین متغیرها در تمایل به مهاجرت هستند، لذا عمده پیشنهادها در این راستا ارائه می‌گردد:

۱) کیفیت آموزش در سطح مدارس ارتقا یابد. برای کیفی شدن مدارس و پرورش روحیه علمی در دانش‌آموزان و معلمان راهکارهای زیر ارائه می‌گردد: الف) فعال نمودن آزمایشگاه‌های مدارس و ایجاد آزمایشگاه‌ها و پژوهش‌سراهای دانش‌آموزی در سطح شهرستان تا موجبات جذب دانش‌آموزان علاقه‌مند و خلاق را فراهم نمود.

ب) با تجهیز کتابخانه عمومی و آموزشی، امکان مطالعه نشریات، مجلات، مقالات روزنامه‌ها و به ویژه کار با اینترنت برای معلمین علاقه‌مند به پژوهش و تحقیقات علمی را فراهم کرد.

برای تحقق این دو مهم باید در دو مجموعه شورای اداری شهر و شورای آموزش و پرورش شهرستان تصمیم‌گیری شود.

ج) معلمان علاقه‌مند به پژوهش و تحقیقات علمی در مدارس شناسایی شوند، و مورد توجه و احترام ویژه قرار گیرند. و در کنار آن تسهیلات و امتیازات مادی نیز به همه افراد شایسته برسد.

۲) چون امیدیه جزو مناطق نفت خیز محسوب می شود و اختلاف تسهیلات بین معلمان و فرزندان آنان با کارکنان شرکت نفت و فرزندان آنان چشمگیر است، لذا جهت کاهش نابرابری ها، تدابیری اندیشه شود تا معلمان نیز بتوانند از سایر امکانات موجود در سطح شهرستان برخوردار شوند.

۳) برای ارتقای آموزش و برای اینکه از تأثیر نامطلوب مهاجرت معلمان در سطح شهرستان کاسته شود پیشنهاد می گردد که با مشارکت شورای اداری شهر، مراکز تفریحی و ورزشی جذاب دایر شود، و همچنین بخش خدمات درمانی به پزشکان متخصص و حادث مجهر شود.

#### **ب: پیشنهادهای پژوهشی**

با عنایت به نظریه محرومیت نسبی، و همانگونه که تحقیقات پیشین نشان داده اند، محرومیت نسبی یکی از عوامل تأثیر گذار در مهاجرت بوده است. در این راستا پیشنهاد می شود پژوهشگران با مقایسه بین کارمندان شرکت نفت با فرهنگیان، وضعیت طبقاتی آنان را در امر تمایل به مهاجرت و عواملی که برای هر دو گروه به عنوان دافعه محسوب می شود، مورد مطالعه قرار دهند. و مشخص شود که عوامل دافعه در قشر کارمندان شرکت نفت در مقایسه با فرهنگیان چگونه است.

#### **منابع و مأخذ**

- ۱ ارشاد، ف آقایی، د (بهار ۱۳۸۱). مجله جامعه شناسی ایران ( دوره چهارم ). شماره ۱: انجمن جامعه شناسی ایران.
- ۲ اقبالی، ن و امیری، آ. (۱۳۸۷). فصلنامه تخصصی جامعه شناسی (سال سوم شماره ۴). دانشگاه آزاد اسلامی آشتیان.
- ۳ اقتداری، ع (۱۳۵۴). سازمان و مدیریت: انتشارات دانشگاه تهران.
- ۴ بیرو، آ (۱۳۶۶) " فرهنگ علوم اجتماعی " مترجم ساروخانی، باقر، انتشارات کیهان، تهران
- ۵ تقوی، ن، (۱۳۶۷). جزوه مبانی جمعیت شناسی، تبریز: دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
- ۶ تودارو، م، (۱۳۶۸). مهاجرت داخلی در کشورهای در حال توسعه، ترجمه مصطفی سرمدی و پروین رئیسی نیا، تهران: انتشارات سازمان کار و تأمین اجتماعی.
- ۷ جهانفر، م (۱۳۷۶). مبانی جمعیت شناسی. چاپخانه سازمان برنامه: تهران.

بررسی عوامل دافعه سازمانی مؤثر بر میزان تمایل به مهاجرت در بین

معلمین شهرستان امیدیه

- ۸ حسین، ح (۱۳۸۱). در آمدی بر جمعیت شناسی اقتصادی - اجتماعی و تنظیم خانواده، دانشگاه بوعلی سینا، چاپ دوم، همدان.
- ۹ زارع، ب. (۱۳۷۲). مجموعه مقاله های سمینار جامعه شناسی و توسعه (جلد اول). تهران: انتشارات سمت
- ۱۰ زنجانی، ح. (۱۳۸۰). مهاجرت. انتشارات سمت.
- ۱۱ عبادی، ع. (۱۳۸۴). یافته های پژوهشی و شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان خوزستان. شناسایی علل تقاضای انتقال معلمان در ادارات چهارگانه آموزش و پرورش اهواز به خارج از استان. پایان نامه قاسم سنگوری سواری، انتشارات کردگار.
- ۱۲ فرهنگ، ا و حزباوی، ع (۱۳۸۴). بررسی برخی انگیزه های تمایل به برون کوچی از شهر اهواز، مجله جامعه شناسی ایران، شماره ۲.
- ۱۳ گلشن فومنی، م. (۱۳۸۲) جامعه شناسی سازمانها و توان سازمانی. تهران: نشر دوران.
- ۱۴ لهسایی زاده، ع، (۱۳۶۸). نظریات مهاجرت. شیراز: انتشارات نوید.
- ۱۵ معیدفر، س و زمانی، ق، بهار (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، مطالعه موردی معلمان نیشابور. مجله جامعه شناسی ایران، تهران، دوره ششم شماره ۱.
- ۱۶ - نصیر پور، ب (۱۳۸۸). "بررسی میزان تمایل به مهاجرت و دلایل آن در بین فرهنگیان شهرستان پلدختر" پایان نامه کارشناسی ارشد گرایش جمعیت شناسی از دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی