

نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران / سال دوازدهم، شماره ۲۳، بهار و تابستان ۱۳۹۶-۱۳۹۵

## بررسی تأثیر انطباق فرد-محیط بر ماندگاری جمعیت مهاجر در منطقه صنعتی پارس جنوبی\*

رسول صادقی<sup>۱</sup>

رضا نوبخت<sup>۲</sup>

محمود قاضی طباطبایی<sup>۳</sup>

حسین محمودیان<sup>۴</sup>

### چکیده

صنعتی شدن و نوسازی علاوه بر اثرات اقتصادی و اجتماعی، دارای اثرات جمعیتی قابل توجهی در مناطق صنعتی است. مهاجرت، شکل‌گیری جریان‌های مهاجرتی، پایداری و ماندگاری آنان از ابعاد مهم پویایی جمعیت در مناطق صنعتی است. هدف از مقاله پیش‌رو، بررسی اثرگذاری میزان انطباق مهاجران با محیط‌های مختلف بر ماندگاری آنان در سه دوره زمانی کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت است. تحقیق

\* این مقاله مستخرج از رساله دکتری رشته جمعیت‌شناسی نویسنده دوم با راهنمایی دکتر رسول صادقی، مشاوره دکتر حسین محمودیان و دکتر محمود قاضی طباطبایی است.

۱ دانشیار دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی، گروه جمعیت‌شناسی. rassadeghi@ut.ac.ir

۲ دانشجوی دکتری جمعیت‌شناسی دانشگاه تهران، rznoubakht@gmail.com

۳ استاد دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی، گروه جمعیت‌شناسی، smghazi@ut.ac.ir

۴ دانشیار دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی، گروه جمعیت‌شناسی، hmahmoud@ut.ac.ir

حاضر به روش پیمایش انجام شده و نمونه مورد مطالعه شامل ۶۵۴ نفر از مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی است که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شده‌اند. بر اساس نتایج تحلیل‌های چند متغیری حاصل از رگرسیون لجستیک، عوامل اثرگذار در ماندگاری مهاجران در دوره کوتاه‌مدت (۵ سال آینده)، شامل انطباق مهاجران با محیط طبیعی، طول مدت اقامت و شبکه است. در ماندگاری میان‌مدت، انطباق مهاجران با شغل، گروه کاری و وضعیت شغلی و در ماندگاری طولانی‌مدت، انطباق با شغل، محیط طبیعی، محیط اجتماعی و فرهنگی، تحصیلات و شبکه بیشترین تأثیر را در ماندگاری مهاجران داشته‌اند. بطور کلی، نتایج مطالعه نشان داد که نظریه انطباق فرد-محیط می‌تواند چارچوب تحلیلی مناسبی برای تبیین ماندگاری و پایداری مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی باشد.

**واژگان کلیدی:** صنعتی شدن، مهاجرت، ماندگاری و پایداری مهاجران، انطباق فرد-محیط، رگرسیون لجستیک.

## مقدمه و بیان مسأله

صنعتی شدن و نوسازی مناطق می‌تواند نقش مهمی در جریان‌های مهاجرتی ایفا نماید. همراهی مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی و اقتصادی، از قبیل؛ رشد جمعیت، افزایش جمعیت در سنین فعالیت در مناطق مختلف و نابرابری‌های اقتصادی منطقه‌ای، تأثیرات جمعیتی عمیقی را در مبدأ و مقصد به همراه داشته است (لوکاس و میر، ۱۳۸۱). رونق اقتصادی ناشی از تمرکز صنایع در یک منطقه، فرصت‌های شغلی جدیدی را ایجاد می‌کند و مراکز عرضه کار و فعالیت را به کانون‌های عمده جذب جمعیت بدل می‌کند (زنجان، ۱۳۷۱: ۲۱۴). از اینرو، به نظر می‌رسد تمرکز صنایع وسیع در یک منطقه، توانایی ایجاد الگوی جدیدی از جابه‌جایی و تغییرات جمعیت را به همراه دارد که در این الگو، صنعتی شدن تحت تأثیر منابع معدنی نقش محوری دارد.

شهرهای معدنی و استخراجی و صنایع سنگین وابسته به آن توان تأثیرگذاری قابل توجهی در ورود حجم عظیمی از جمعیت از مناطق مختلف و شکل‌گیری جریان‌های مهاجرتی دارد، اما وضعیت آینده جمعیت مهاجر و چنین مناطق صنعتی، موضوعی است که کمتر مورد بحث و

تحلیل قرار گرفته است. مطالعات انجام شده در ارتباط با شهرهای معدنی و استخراجی مانند مسجد سلیمان، آبادان، ماهشهر و دو گنبدان بیان‌کننده این است که بوجود آمدن شهرها و شهرک‌هایی جدا در شهرهای مسجد سلیمان و دو گنبدان و جدایی مکانی آنها از افراد بومی در عدم پیوستگی جمعیت مهاجر با مقصد و به دنبال آن مهاجرت دوباره آنها اثرگذار بوده است. از میان این دسته از شهرهای ایران، آبادان وضعیت متفاوتی را در این مورد تجربه نموده و در حفظ جمعیت مهاجر موفقیت نسبی داشته است (مشهدی‌زاده دهاقانی<sup>۱</sup>؛ پوراحمد و همکاران<sup>۲</sup>؛ ۱۳۸۹؛ قدمی و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۳۹۰؛ امیری<sup>۴</sup>، ۱۳۹۰).

مفهوم پایداری جمعیت<sup>۱</sup> و ماندگاری مهاجران موضوعی است که در مطالعات جمعیت‌شناسی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در جامعه‌شناسی و جمعیت‌شناسی روستایی، این مفهوم با تأکید بر ماندگاری جمعیت بویژه جمعیت جوان در مناطق روستایی مطالعه شده است (جونز و جیمسون<sup>۲</sup> ۱۹۹۷؛ جیمسون و گروز<sup>۳</sup> ۲۰۰۸؛ آمپادو<sup>۴</sup> ۲۰۱۲؛ رستمعلی‌زاده و همکاران<sup>۵</sup>، ۱۳۹۲). اما به نظر می‌رسد عدم شکل‌گیری یک چارچوب دقیق و منسجم از پایداری جمعیت در این مطالعات، مانع نفوذ آن به حوزه‌های جمعیت‌شناسی شده است. ویژگی‌های این مناطق از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و اکولوژیکی بر انطباق بیشتر مهاجران و افزایش تعلق آنها به مکان جدید تأثیر گذاشته و می‌تواند بطور قابل توجهی در ماندن یا بازگشت مهاجران مؤثر باشد. ماندن و ترک مهاجران در ادبیات جمعیت‌شناسی با عنوان مهاجرت برگشتی که به دلایل بازگشت مهاجران از مقصد اشاره دارد، مورد بررسی قرار گرفته است، اما این مطالعات و نیز نظریات برآمده از آن بیشتر بر نقش این نوع مهاجرت‌ها در توسعه مبدأ متمرکز بوده و همچنین به چرایی بازگشت و ماندن مهاجران نیز توجه شده است (کاسارینو<sup>۶</sup> ۲۰۰۴؛ دهاس و همکاران<sup>۷</sup> ۲۰۱۵؛ کارلینگ و پترسون<sup>۸</sup> ۲۰۱۴؛ لاپشایا و داول<sup>۸</sup> ۲۰۱۵). از اینرو، زمینه‌ها و چگونگی

---

1 Population Sustainability

2 Jaones.G and Jamieson.L

3 Groves.L

4 Ampado.R.A

5 Cassarino.J.P

6 De Hass.H , Fukkema.T and Fassi Fihiri.M

7 Carling. J and Petterson.S.V

8 lapshaya.I and Duvell.F

ماندگاری مهاجران در مقصد مورد توجه و بررسی قرار نگرفته است. بنابراین، توجه به مفهوم پایداری جمعیت و ماندگاری مهاجران در مقصد، علاوه بر شناخت و ارزیابی علل شکل‌گیری مهاجرت‌ها، وضعیت فعلی و آینده مقصد و نیز نسل‌های آینده مهاجران را مورد توجه قرار می‌دهد، و می‌تواند در حوزه نظری نیز مطالعات مهاجرت را با چالش و مسئله جدید همراه نماید و به غنای نظری در این حوزه بیفزاید.

استان بوشهر در ۱۵ سال اخیر به واسطه منابع معدنی و زیرزمینی گاز و شکل‌گیری پتروشیمی‌های متعدد در منطقه صنعتی پارس جنوبی (شهرستان‌های کنگان، جم و عسلویه)، تحولات جمعیتی قابل ملاحظه‌ای را تجربه نموده است. نرخ رشد سالانه ۱۲٫۴ درصد جمعیت شهرستان کنگان (این شهرستان از سال ۱۳۹۲ به دو شهرستان کنگان و عسلویه تقسیم شده است) و ۵٫۹ درصد شهرستان جم در دوره سرشماری ۱۳۹۰-۱۳۸۵، بیانگر متفاوت بودن این مناطق، از شهرستان‌های دیگر است. علاوه بر تغییرات رشد، تغییرات ترکیب و ساختار سنی و جنسی جمعیت این شهرستان نیز قابل ملاحظه بوده است. در سرشماری ۱۳۷۵ نسبت جنسی شهرستان کنگان، ۱۰۱ و در سه دوره ۱۳۸۵، ۱۳۹۰ و ۱۳۹۵ به ترتیب ۱۹۲، ۲۶۰ و ۱۸۰ بوده است. درصد جمعیت گروه‌های سنی در شهرستان کنگان بیان‌کننده این است که ۷۶ درصد جمعیت در دامنه سنی ۲۰-۳۹ ساله قرار دارند و بالاترین درصد نیز در گروه سنی ۲۹-۲۵ ساله (۲۳ درصد) قرار دارد (سرشماری عمومی نفوس و مسکن، ۱۳۹۰). از اینرو، می‌توان بیان کرد که مهاجرت مهمترین عامل تغییر دهنده ویژگی‌های جمعیت شناختی شهرستان کنگان در سال‌های اخیر بوده است. صنعتی شدن این منطقه علاوه بر شکل‌گیری جریان‌های مهاجرتی درون استانی، زمینه ساز شکل‌دهی جریان‌های مهاجرتی بین استانی به استان بوشهر و بویژه شهرستان‌های کنگان و جم است.

ثبات جمعیتی و ماندگاری نیروی کار مهاجر در مناطق صنعتی موضوعی است که در مطالعات مرتبط با شهرهای صنعتی و در حوزه کلی‌تر مهاجرت کمتر مورد توجه قرار گرفته است. ساختار و ترکیب جمعیتی خاص این منطقه پس از استقرار صنایع این بحث را مطرح می‌کند که آیا این حجم از نیروی کار مهاجر در منطقه صنعتی پارس جنوبی پایدار و ماندگار

خواهد بود؟. چه عواملی مدت زمان ماندگاری را تحت تأثیر قرار می‌دهند؟ از آنجایی که ماندن و جابه‌جایی جمعیت در یک مکان به ویژگی‌های مکان مورد نظر و انطباق ویژگی‌های فرد با آن محیط و تعلق به مکان جدید مرتبط است، بنابراین، عدم انطباق در این ویژگی‌ها و محیط مسایلی را بوجود می‌آورد که عدم پایداری جمعیت از جمله آنها است. با توجه به مباحث مطرح شده، این مطالعه به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا میزان انطباق مهاجران با محیط‌های مختلف می‌تواند مدت زمان ماندگاری مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی را تحلیل و تبیین نماید.

### چارچوب نظری

انطباق فرد و محیط می‌تواند به عنوان نوع خاصی از تعامل فرد-موقعیت درک شود که شامل انطباق بین ابعاد مختلف فرد-محیط می‌گردد (کاپلان ۱۹۸۷). بنابراین میزان انطباق ویژگی‌ها، انتظارات، ارزش‌ها، توانایی‌ها، شخصیت و اهداف فردی با خصوصیات محیط‌های مختلف (شغلی، اجتماعی، طبیعی) می‌تواند تبیین‌کننده واکنش‌های رفتاری افراد و نیز محیط‌های گوناگون گردد. این نظریه، انطباق را در ابعاد مختلف مورد بررسی قرار می‌دهد: انطباق فرد-سازمان<sup>۱</sup>، انطباق فرد-شغل<sup>۲</sup>، انطباق فرد-گروه<sup>۳</sup>.

**الف) انطباق فرد-سازمان:** انطباق بین فرد و سازمان زمانی بوجود می‌آید که آنچه دیگران نیاز دارند فراهم گردد و نیز فرد و سازمان ویژگی‌ها و مشخصات پایه و اساسی مشابهی را به اشتراک بگذارند (کریستف<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶). موینیان و پاندی<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای با عنوان شبکه‌های اجتماعی، تناسب فرد-سازمان و تمایل به ماندن، به نقش انطباق فرد-سازمان (محیط) در تمایل به ماندن و ترک اشاره کردند. این مطالعه نشان داد که میزان انطباق کارکنان با خواسته‌های سازمان/شرکت و نیز از طرفی رضایت‌مندی افراد از سازمان به لحاظ تأمین نیازهای مورد نظر آنان، ماندن و نماندن آنها را در سازمان مربوطه تحت تأثیر قرار می‌دهد.

1 Person-Organization Fit

2 Person -Job Fit

3 Person-Group Fit

4 Kristoff

5 Moynihan D P and Pandey K S

**ب) انطباق فرد-شغل:** این بُعد به سازگاری بین ویژگی‌های فردی و شغل خاص آنها اشاره دارد. این دیدگاه به انطباق دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های نیروی کار و نیز کیفیت شغل و نیز انتظارات افراد از شغل و مزایای آن اشاره دارد (پولیهارت و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶، کریستف-براون و گای<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). کالدول و آرایلی (۱۹۹۰) در مطالعه‌ای با توجه به فرایند مقایسه (سنجش)-مشخصات، انطباق فرد-شغل را اندازه‌گیری نموده‌اند. یافته‌های بدست آمده از بررسی هفت مرحله‌ای انجام شده نشان می‌دهد که فرایند مقایسه-مشخصات رویکردی مفید، برای ارزیابی انطباق فرد-شغل از نتایج سازمانی (عملکرد شغلی و نگرش‌های کار) فراهم می‌کند. علاوه بر این، انطباق بعنوان انطباق کامل و یا کلی بین قدرت و ضعف فردی و نیازهای شغلی تعریف می‌گردد که به گونه‌ای مثبت وابسته به عملکرد یا خودگزارشی مؤثر است. اهره‌ارت<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در بحث انطباق فرد-شغل، بر انطباق ذهنی و مقایسه آن با انطباق عینی می‌پردازد. انطباق عینی فرد-شغل به ادراکات افراد با توجه به چگونگی انطباق آنها با شغل خاص اشاره دارد. انطباق ذهنی فرد-شغل، به این مربوط می‌شود که چگونه افراد ترجیحات و یا ویژگی‌های منطبق با ویژگی‌ها و مشخصات شغل را گزارش می‌دهند. از اینرو وی در مطالعه خود به انطباق ذهنی فرد-شغل و نقش آن در تصمیم‌گیری‌های آینده اهمیت قابل توجهی قایل می‌گردد و آن را در این موارد با اهمیت تر از انطباق عینی می‌داند.

**ج) انطباق فرد-گروه:** این بُعد نسبت به ابعاد دیگر جدیدتر است و بیان می‌کند که چگونه سازگاری روان‌شناختی و روابط اجتماعی بین کارگران بر وضعیت گروه‌ها و افرادی که در این گروه‌ها عضویت دارند، تأثیر می‌گذارد. انطباق فرد-گروه قویاً تحت تأثیر روابط و احساس پیوستگی‌ها قرار دارد. انطباق فرد-گروه زمانی تجربه می‌شود که یک فرد به صورت بین فردی با اعضا دیگر گروه کاری خود بر اساس معیارهای مختلف سازگار باشد (جاگ و فریس، ۱۹۹۲؛ وربل و گیلاوند، ۱۹۹۹). یونگ سونگ و کریستوف-براون (۲۰۱۲) در مطالعه خود انطباق فرد-گروه را مدلی چند بعدی در نظر گرفته و از اینرو فرضیه‌هایی را برای این مدل ارائه نمودند. این

1 Polhart, Schnieder and Schmitt

2 Kristoff-Brown and Guay

3 Ehrhart K H

فرضیه‌ها بر اساس انطباق فرد-گروه بر حسب ارزش‌ها، شخصیت و توانایی مطرح شده است. یونگ سونگ و کریستوف-براون<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در مطالعه خود انطباق فرد-گروه را در مدلی چند بعدی مورد بررسی قرار داده و بیان می‌کنند تناسب فرد-گروه زمانی می‌تواند بوجود آید که یک فرد ارزشها و یا ویژگی‌هایی را با افراد و اعضاء تیم سهمیم باشد و یا زمانی که فرد دارای مجموعه ویژگی‌ها و توانایی‌هایی است که به اجرای وظایف تیمی کمک می‌کند.

با توجه به اصل مهاجرتی جاذبه -دافعه، خروج افراد از یک منطقه و نیز وارد شدن آنها به منطقه‌ای دیگر را می‌توان به عدم انطباق انتظارات، ارزشها، قابلیت‌ها و توانایی‌های افراد با محل زندگی شان قلمداد نمود. در مطالعاتی که از این نظریه استفاده شده است موضوعاتی مانند انطباق نیروی کار (ووگل و فلدمن ۲۰۰۹)، رضایت از زندگی سالمندان (کاهانا و همکاران ۲۰۰۳) استرس و رضایت شغلی (ادواردز و کوپر ۱۹۹۰) و پذیرش کارگران مهاجر (چوی، کیم و مک گیلنلی ۲۰۱۷) مورد تحلیل و تبیین قرار گرفته است. در این مطالعات با توجه به موضوع مورد مطالعه به برخی از ابعاد نظریه انطباق فرد-محیط پرداخته شده است. در برخی دیگر از مطالعات، علاوه بر ابعاد مورد بحث، ابعادی دیگر نیز به نظریه اضافه شده است که بیان کننده قابلیت نظریه در پذیرش نتایج نو و جدید پژوهش‌ها است.

بر اساس اصل جاذبه و دافعه مناطق، جمعیت مهاجر قابل توجهی با توجه به شرایط ویژه منطقه صنعتی پارس جنوبی به این منطقه صنعتی وارد شده و در یکی از فازها و پتروشیمی‌ها مشغول فعالیت هستند. با توجه به اینکه جمعیت وارد شده در این منطقه مهاجران نیروی کار هستند و از طرفی پایداری صنعتی این منطقه نیز با توجه به برآوردهای انجام شده طولانی مدت خواهد بود، این موضوع مطرح می‌شود که علاوه بر پایداری صنعتی، پایداری جمعیتی منطقه چگونه خواهد بود؟ جهت تبیین مفهوم پایداری جمعیتی منطقه پارس جنوبی که بر پایه جمعیت مهاجر استوار شده است، از نظریه انطباق فرد-محیط استفاده می‌شود. استفاده از این نظریه را می‌توان از چند جهت مورد توجه قرار داد. در حوزه جمعیت‌شناسی، تنها در برخی مطالعات مرتبط با سالمندی از این نظریه استفاده شده است. بنابراین با توجه به ویژگی‌های

برشمرده برای این نظریه، در بررسی و تحلیل مفاهیم دیگر جمعیت‌شناسی مانند مهاجرت نیز می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. دیگر اینکه، استفاده از این نظریه در مهاجرت می‌تواند به شکل گیری چارچوب‌ها و مدل‌های نظری دیگر در حوزه مهاجرت و مهاجران کمک کند و به تحلیل دقیق‌تر موضوعات کمک نماید و اینکه مفاهیم بکار گرفته شده در این نظریه، به گونه‌ای مطرح شده است که می‌تواند سایر نظریه‌ها و مفاهیم مهاجرت را در خود جای دهد.

### پیشینه تحقیق

اگرچه مطالعات بسیاری در زمینه انطباق فرد-محیط و اثرات آن انجام گرفته است، اما در مطالعات جمعیت‌شناسی بویژه در حوزه مهاجرت کمتر مورد توجه قرار گرفته است. تسای و یین<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در مطالعه خود در ارتباط با انطباق فرد-محیط و پایداری مهاجران به محل کار خود به این موضوع اشاره دارند که انطباق مثبت و بالای مهاجران، ماندگاری و تعهد بیشتر آنها را بدنبال دارد. همچنین در این مطالعه به اثرات متفاوت ابعاد مختلف انطباق فرد-محیط نیز اشاره شده است. چوی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷) نظریه انطباق فرد-محیط را در ارتباط با کارگران مهاجر و میزان انطباق آنها مورد آزمون قرار داده‌اند. نولان و مورلی<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) رابطه نظریه انطباق فرد-محیط و سازگاری بین فرهنگی را برای مهاجران بررسی و به این نتیجه رسیدند که هر کدام از ابعاد انطباق فرد-محیط اثرگذاری متفاوتی را بر سازگاری مهاجران دارد. در این مطالعه اشاره شده است از میان ابعاد مختلف انطباق، انطباق فرد-شغل (تقاضا-توانایی) اثرگذاری بیشتری بر سازگاری با محیط کار و نیز تعامل بیشتر مهاجران دارد.

علاوه بر مطالعاتی که در ارتباط با مهاجران و انطباق مهاجران در چارچوب نظریه انطباق فرد-محیط انجام شده است برخی مطالعات به اثرگذاری انطباق فرد-محیط و ماندگاری آنان در محیط‌های مختلف اشاره دارند. موینیان و پاندی<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای به نقش شبکه‌های اجتماعی و تناسب فرد-سازمان (محیط) در تمایل به بازگشت اشاره دارند. این مطالعه اثر

1 Tsai Ch-F and Yen Y F

2 Choi H M

3 Nolan M E and Morley M J

4 Moynihan D P and Pandey K S



شبکه‌های اجتماعی و تناسب را بر تمایل به بازگشت کارمندان بخش دولتی و غیر انتفاعی مورد بررسی قرار می‌دهد. تمایل کوتاه‌مدت و بلندمدت برای ماندن، متغیر وابسته مطالعه و وضعیت شغلی، سن، سالهای حضور در شغل مورد نظر، رضایت شغلی و تناسب فرد-سازمان (محیط شغلی) متغیرهای مستقل مطالعه هستند. سالتیس<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) نیز به نقش شبکه‌ها در تناسب فرد-سازمان و نیز عملکرد نیروی کار اشاره دارد. وی در این مطالعه بدنبال پاسخ به این مسأله است که چگونه روابط کاری غیر رسمی از طریق تناسب به عملکرد بهتر یا بدتر افراد در محیط سازمانی کمک می‌کند. وی روابط شبکه، تناسب فرد-محیط و عملکرد کارکنان را با توجه به سه مدل طراحی می‌کند. در مدل اول، اثر مستقیم تناسب فرد-محیط بر عملکرد سازمانی افراد بوسیله شبکه‌ها تعدیل می‌گردد. در مدل دوم، در کنار رابطه مستقیم تناسب فرد-محیط و عملکرد سازمانی افراد، عضویت در شبکه‌ها نیز به مدل اضافه می‌گردد و در مدل نهایی اثر-گذاری تناسب فرد-محیط از طریق شبکه‌ها انجام می‌گیرد یعنی در این مدل شبکه‌ها بعنوان یک متغیر میانی وارد می‌شوند. بر اساس مدل‌های طراحی شده، نتایج مطالعه نشان داد که اگرچه تناسب فرد-محیط با عملکرد فرد ارتباط دارد اما این رابطه بر اساس چگونگی قرار گرفتن افراد در شبکه‌های غیر رسمی متفاوت می‌گردد.

یافته‌های مطالعه دونهام<sup>۲</sup> (۱۹۷۷) و پیرس<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۱) بیان کننده این است که روابط بین فردی، سیستم‌های پاداش، شیوه‌های نظارتی و ویژگی‌های ساختار سازمانی، می‌تواند روابط فرد-شغل را به شیوه‌های خاصی تحت تأثیر قرار دهد و از این طریق انطباق بیشتر افراد را فراهم نماید. فروقی و ناگندرا<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای با عنوان "اثر تناسب سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان" مشخص نموده‌اند که رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی مثبت است. در این تحقیق اشاره شده است که تناسب سازمانی فرد یک مؤلفه و مقدمه مهم برای عملکرد وی محسوب می‌گردد و عملکرد شغلی کارکنان نیز نقشی حیاتی در تعیین

---

1 Soltis S M

2 Dunham

3 Pierce

4 Farooqui S and Nagendra A

عملکرد سازمانی دارد. به لحاظ منطقی، تناسب بهتر فرد با شغل موجب می‌گردد که وی کمتر مجبور به سازگار نمودن خود با آن وضعیت گردد. این مطالعه اشاره دارد که کارمندان، خواهان کار در سازمان‌هایی هستند که احساس می‌کنند، ارزشهای سازمان در راستای ارزشهای آنان است و نیز سازمانها در تلاش برای جذب کارکنانی هستند که ارزشهای آنان با ارزشهای سازمان و از طرفی با توانایی افراد منطبق است. بر این اساس عملکرد افراد رضایت بخش خواهد بود و عملکرد بهتر کارمندان را بدنبال خواهد داشت. این مطالعه نشان می‌دهد که تناسب فرد-سازمان عاملی قوی در تعیین رضایت و عملکرد شغلی است. همچنین در این مطالعه بیان شده که تناسب فرد- شغل نیز عاملی مهم و تعیین کننده در تناسب فرد-سازمان (محیط کاری فرد) به شمار می‌رود.

در برخی دیگر از مطالعات انطباق با محیط و ماندگاری مهاجران به نقش انطباق فرد- سازمان بر تمایلات ماندن و یا نماندن کارگران مهاجر (چوی<sup>۱</sup> و همکاران ۲۰۱۶)، نقش انطباق فرد- محیط در پذیرش فرهنگ مقصد (ماکریووا<sup>۲</sup> و همکاران ۲۰۱۴؛ هوروراک<sup>۳</sup> و همکاران ۲۰۱۳) اشاره شده است. استفاده از نظریه انطباق فرد- محیط و ابعاد آن بویژه انطباق فرد- شغل در مطالعاتی که مرتبط با نوآوری و خلاقیت کارکنان، فرسودگی شغلی و رضایت از شغل بوده است (ادیب پور و همکاران، ۱۳۹۵؛ کرمی و شیخ‌السلامی ۱۳۹۴؛ گل پرور و همکاران ۱۳۹۲). بطور کلی مرور و بررسی مطالعات انجام شده (چه در داخل و در خارج) بیان کننده این است که نظریه انطباق فرد- محیط و ابعاد آن بویژه انطباق فرد- شغل در حوزه‌های مختلف جمعیت‌شناسی (به استثنای چند مطالعه که در حوزه سالمندان انجام شده است<sup>۴</sup>) بویژه مهاجرت مورد استفاده قرار نگرفته است و این در حالی است که این نظریه با توجه به در نظر گرفتن ویژگی‌ها، توانایی‌ها و نیازهای افراد و نیز ویژگی‌های و مشخصات محیطی، دارای ظرفیتی است که علاوه بر اینکه به مفاهیم حوزه نظری مهاجرت توجه داشته باشد، چارچوبی را فراهم نماید که به

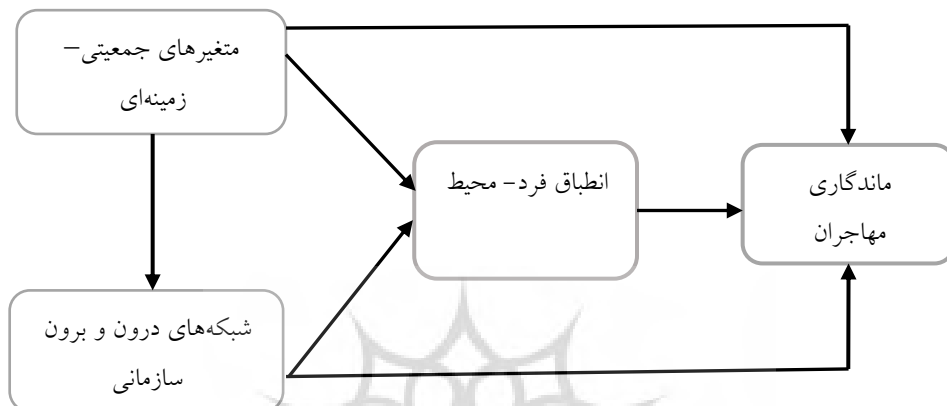
1 Choi H M

2 Makraiova J

3 Horverak G J

4 Lien L L et al and Kahana E et al

تحلیل و تبیین موضوعاتی همانند پایداری و ماندگاری جمعیت مهاجر و عوامل زمینه ساز آن کمک می‌کند.



شکل ۱. مدل تحلیلی تحقیق: مکانیزم اثرگذاری انطباق فرد- محیط بر تمایل به ماندن مهاجران

### روش و داده‌های تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ روش، توصیفی- تحلیلی و به لحاظ اجرا پیمایشی با استفاده از تکنیک پرسشنامه ساخت یافته انجام گرفته است. جامعه آماری مطالعه ۵۳۰۶۹ نفر نیروی کاری است که از مناطق مختلف کشور به منطقه صنعتی پارس جنوبی مهاجرت نموده‌اند و در یکی از فازها/ پتروشیمی‌ها مشغول فعالیت هستند. با استفاده از روش پیشنهادی لین و فرمول کوکران، حجم نمونه که شامل ۶۵۴ نفر است، محاسبه گردید. از آنجایی که ۶۴ درصد نیروی کار منطقه در فازها و ۳۶ درصد نیز در پتروشیمی‌ها فعالیت می‌کنند، تعداد ۴۱۰ نفر نمونه به فازها و ۲۴۴ نفر نیز به پتروشیمی‌ها اختصاص یافت. از اینرو، جهت انتخاب نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. در پرسشنامه مورد استفاده، علاوه بر پرسش‌های جمعیت- شناختی، قسمت عمده پرسش‌نامه مربوط به اندازه‌گیری مفاهیم؛ ماندگاری، انطباق فرد-سازمان، انطباق فرد-شغل، انطباق فرد-گروه، انطباق فرد-محیط طبیعی و تعلق به مکان است. مفاهیم با توجه به پیشینه نظری و تجربی تحقیق در پرسشنامه گنجانده شده است. بنابراین از گویه‌هایی

استفاده شده است که اعتبار آنها در مطالعات قبلی مورد آزمون قرار گرفته و تأیید شده است. علاوه بر این سعی شده است اعتبار و روایی پرسشنامه در دو مرحله، با استفاده از روایی محتوایی<sup>۱</sup> و نیز آلفای کرونباخ در پیش آزمون بررسی و ارزیابی گردد.

### تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

انطباق فرد- محیط در پنج بُعد شامل، انطباق فرد-سازمان، انطباق فرد-گروه، انطباق فرد-شغل، انطباق فرد-محیط طبیعی، و انطباق فرد-محیط اجتماعی و فرهنگی سنجیده شده است.

**انطباق فرد-سازمان:** ادراکات از انطباق فرد - سازمان اغلب به انطباق بین ارزشهای فردی و فرهنگ سازمانی اشاره دارد (کیبل و جاج ۱۹۹۶؛ کریستوف- براون ۲۰۰۰). استینبرگر و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۸۶) انطباق فرد- سازمان را با توجه به میزان حمایت سازمان از اهداف و ارزشهای فرد سنجش نموده‌اند. ویژگی این شاخص نسبت به شاخص‌های دیگر در این است که گویه‌های استفاده شده در این شاخص، توانایی پوشش ابعاد گسترده‌تری از مفهوم انطباق فرد- سازمان را دارد. استینبرگر و همکاران (۱۹۸۶) این شاخص را با عنوان حمایت درک شده سازمانی برای فرد، بر اساس ۳۶ آیتم اندازه‌گیری نموده‌اند. شاخص خلاصه شده این مفهوم، بر اساس ۱۶ گویه اندازه‌گیری شده، و پایایی آن ۰٫۸۱ محاسبه شده است. شاخص خلاصه شده مفهوم انطباق فرد- سازمان درک شده با توجه به اهداف تحقیق و نیز نمونه مورد مطالعه (نیروی کار مهاجر شاغل در منطقه صنعتی پارس جنوبی) به ۹ گویه کاهش و مورد استفاده قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ شاخص ۰/۸۸ بدست آمد.

**انطباق فرد-شغل:** انطباق فرد- شغل به انطباق بین مهارت‌ها و تقاضاهای شغلی افراد اشاره دارد (کیبل و جاج ۱۹۹۶؛ کریستوف- براون ۲۰۰۰). انطباق فرد- شغل در دو بُعد انطباق نیاز-

---

۱ روایی محتوایی (content validity) به این موضوع اشاره دارد که آیا سئوال‌ها و گویه‌های ابزار مورد نظر به صورت منطقی و مناسب مفهوم مورد نظر را اندازه می‌گیرند. در این مطالعه پس از طراحی گویه‌ها از متخصصین مورد نظر جهت ارزیابی شفافیت و مناسبت گویه‌های مورد استفاده در مفاهیم استفاده گردید و با توجه به نمرات کسب شده بر این اساس، ابزار مورد نظر ساخته و در پیش آزمون نیز مورد ارزیابی قرار گرفت.

عرضه و انطباق توانایی-تقاضا تعریف می‌گردد. انطباق نیاز-عرضه به انطباق و تجانس بین نیازها و پاداشهایی که افراد از خدمات و کمک‌های ارائه داده دریافت می‌کنند (پرداخت‌ها، منافع، آموزش‌ها) اشاره دارد و انطباق توانایی-تقاضا، به تجانس بین مهارت‌ها و توانایی‌های افراد و تقاضاهای آنها از شغل اشاره می‌کند (ووگل و فلدمن، ۲۰۰۹: ۶۹). ووگل و فلدمن (۲۰۰۹) شاخص انطباق نیاز-عرضه و تقاضا-توانایی را بر اساس مطالعه کابل و دی روی<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) طراحی نموده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ این شاخص در پیش‌آزمون برای بعد نیاز-عرضه، ۰/۷۸ و برای بعد تقاضا-توانایی ۰/۸۵ برآورد شد.

**انطباق فرد- گروه:** این انطباق بعنوان تجانس بین افراد و گروه کاری آنها تعریف می‌گردد (کریستوف، ۱۹۹۶). پارادایم جذب شباهت<sup>۲</sup>، بیان می‌کند که فرد عموماً به دیگران مشابه در محیط اجتماعی خود جذب می‌گردد. در مطالعات متعددی این موضوع بررسی شده است که چگونه همانندی در نگرش‌ها، ارزش‌ها، شخصیت و اهداف، جذب را تسهیل می‌کند و روابط میان نیروی کار را افزایش داده و به انطباق اجتماعی آنها کمک می‌کند (شاپراک و لام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). در این مطالعه از شاخص بکار گرفته شده کیبل و دی روی (۲۰۰۲) جهت سنجش انطباق فرد-گروه استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ این شاخص در مطالعه حاضر بر اساس پیش‌آزمون ۰/۷۰ برآورد شد.

**انطباق فرد- محیط طبیعی:** در تقسیم‌بندی انواع انطباق، به ارتباط تقاضاهای فرد و امکانات و وضعیت محیط طبیعی و جغرافیایی توجه چندانی صورت نگرفته و بر ارتباطات افراد با محیط‌های شغلی متمرکز شده است. از آنجاییکه انطباق، تقاضاهای فرد و محیط طبیعی و امکانات آن از عوامل تعیین‌کننده در تمایلات و گرایشات افراد برای ماندن و یا ترک منطقه است، بنابراین، بعنوان مفهومی جدید در کنار دیگر ابعاد انطباق فرد-محیط مورد استفاده قرار گرفت. گویه‌های استفاده شده در این مفهوم با نظر متخصصان، انتخاب گردید و با توجه به نتایج حاصله از روایی محتوایی و نیز ضریب آلفای کرونباخ در پیش‌آزمون که برابر با ۰/۷۵ بود، انتخاب گردید.

1 Cable and DeRue

2 Similarity Attraction Paradigm

3 Schaubroeck.J and Lam.S.S.K

**انطباق فرد-محیط اجتماعی و فرهنگی:** انطباق بعنوان فرایندی که از طریق آن یک فرد یا یک گروه رفتار خود را برای هماهنگی با محیط اجتماعی، یعنی گروه‌های دیگر یا جامعه کل تنظیم می‌کند، تعریف شده است (تئودورسون<sup>۱</sup> ۱۹۶۹: ۵ به نقل از محمودیان، ۱۳۷۹). عموماً انطباق مهاجران می‌تواند بعنوان فرایندی از تغییر تعریف گردد که در میان گروه‌ها یا افراد، پاسخ به تقاضاهای زمینه اجتماعی<sup>۲</sup> تعریف می‌گردد (وارد و کندی<sup>۳</sup> ۱۹۹۳). از اینرو، انطباق فرهنگی-اجتماعی می‌تواند بعنوان سازگاری و انطباق با جامعه جدید، تماس‌های اجتماعی با شهروندان بومی، مشارکت در نهادهای اجتماعی جامعه میزبان تعریف گردد (سنل و همکاران<sup>۴</sup> ۲۰۰۶). در این مطالعه جهت سنجش جنبه‌های مختلف انطباق فرد-محیط اجتماعی و فرهنگی، علاوه بر ابعاد مورد نظر بری و همکاران (۲۰۰۶) از مطالعه دمیس و گرارت (۲۰۱۳) در زمینه ابعاد دیگر مفهوم انطباق نیز استفاده شده است. شاخص مورد نظر با توجه به نظرات متخصصین و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده در پیش‌آزمون که برابر با ۰/۷۶ بود، در ۱۰ گویه نهایی گردید.

## یافته‌ها

### الف) ویژگی‌های نمونه

در جدول ۱، ویژگی‌های نمونه با توجه به متغیرهای اقتصادی-اجتماعی و جمعیتی مشخص شده است. نتایج نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخگویان مربوط به گروه سنی ۳۴-۳۰ ساله با ۳۱,۲ درصد است. محل تولد پاسخگویان، بیانگر آنست که ۶۸ درصد از مهاجران، متولد مناطق شهری و ۳۱ درصد نیز در مناطق روستایی متولد شده‌اند. وضعیت زناشویی پاسخگویان، نشان داد که حدود ۷۸ درصد از نمونه دارای همسر و نیز نزدیک به ۲۲ درصد نیز مجرد هستند. ترتیبات زندگی مهاجران نیروی کار نشان داد که ۵۶,۱ درصد از نمونه با همسرانشان در منطقه سکونت دارند و ۲۲,۳ درصد دیگر نیز اظهار نموده‌اند که همسرانشان در مبدأ سکونت دارند و مابقی هم مجرد بودند که با دوستان و همکاران زندگی می‌کنند.

1 Theodorson  
2 Social context  
3 Ward and Kennedy  
4 Snel, Engbersen, Leerkes

میزان تحصیلات پاسخگویان در سه طبقه دیپلم و پایین‌تر، کاردانی و کارشناسی و نیز کارشناسی ارشد و دکتری، طبقه‌بندی شده است. توزیع درصدی آنها نیز بیان می‌کند که حدود ۵۲ درصد از مهاجران نیروی کار دارای تحصیلات کاردانی و کارشناسی، ۳۰ درصد کارشناسی ارشد و دکتری و ۱۸,۵ درصد نیز دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر هستند. میزان درآمد ماهیانه (حقوق) پاسخگویان نشان داد که ۳۵ درصد از پاسخگویان ۳-۱ میلیون تومان داشته و ۳۳ درصد نیز دارای درآمدی بین ۶-۳ میلیون تومان دارند. همچنین مابقی مهاجران نیروی کار نیز درآمدی بالاتر از ۶ میلیون تومان دارند.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیتی و زمینه‌ای نمونه مورد بررسی، ۱۳۹۶

متغیر			تعداد	درصد	متغیر			تعداد	درصد
سن*	کمتر از ۳۰ سال	۱۶۵	۲۵,۲	وضعیت سکونت	با همسر	۳۶۷	۵۶,۱		
	۳۰-۳۴ سال	۲۰۴	۳۱,۲		همسر در مبدأ	۱۳۶	۲۲,۳		
	۳۵-۳۹ سال	۱۳۸	۲۱,۱		مجرد	۱۵۱	۲۱,۶		
تحصیلات	۴۰-۶۲ سال	۱۴۷	۲۲,۵	وضعیت یافتگی استان مبدأ	محروم	۱۳۴	۲۰,۹		
	دیپلم و پایین‌تر	۱۲۱	۱۸,۵		نیمه برخوردار	۱۶۷	۲۶,۱		
	کاردانی و کارشناسی ارشد و دکتری	۳۳۹	۵۱,۸		برخوردار	۳۴۰	۵۳		
درآمد**	کمتر از ۳ میلیون	۲۲۷	۳۴,۷	وضعیت حضور***	کمتر از ۵ سال	۱۸۳	۲۸,۵		
	۳-۶ میلیون	۲۱۳	۳۲,۶		۶-۱۰ سال	۲۱۲	۳۳,۱		
	بالاتر از ۶ میلیون	۲۱۴	۳۲,۷		بالاتر از ۱۰ سال	۱۴۶	۳۸,۴		
محل تولد	شهر	۴۴۷	۶۸,۷	وضعیت شغلی	رسمی	۲۰۴	۳۱,۲		
	روستا	۲۰۴	۳۱,۳		پیمانکاری قرارداد مستقیم	۱۶۷	۲۵,۵		
	مجرد	۱۴۱	۲۱,۶		مستقیم	۲۸۳	۴۳,۳		
زنانشویی	متاهل	۵۱۳	۷۸,۴						

\* میانگین سنی نمونه ۳۴ سال است. \*\* میانگین درآمد نمونه ۵,۸ میلیون تومان است. \*\*\* میانگین سابقه

حضور در منطقه برای نمونه مورد مطالعه ۸,۶ سال است

وضعیت شغلی پاسخگویان بیانگر این است که ۳۱ درصد از مهاجران نیروی کار رسمی هستند و ۲۶ درصد نیز جزء نیروهای پیمانکاری به شمار می‌روند. این گروه از مهاجران نیروی کار با توجه به مدت زمان به طول انجامیدن یک پروژه در فازهای مختلف مشغول به فعالیت هستند و سپس ادامه فعالیت آنها در منطقه صنعتی تا حدود زیادی به پروژه های آینده شرکت پیمانکاری مربوطه، منوط می‌گردد. ۴۳ درصد از نمونه نیز نیروهای قرارداد مستقیم هستند. این گروه از نیروی کار، اگرچه از مزایای نیروهای رسمی در ارتباط با مرخصی و پاداش برخوردار نیستند اما از امنیت شغلی به مراتب بالاتر از نیرو های پیمانکاری برخوردارند. سابقه حضور پاسخگویان در منطقه صنعتی پارس جنوبی با توجه به نمونه مورد مطالعه نشان می‌دهد که، ۳۸ درصد از نمونه بیش از ۱۰ سال در منطقه حضور داشته و در یکی از فازها و یا پتروشیمی‌ها فعالیت داشته‌اند. همچنین، ۳۳ درصد از جمعیت نمونه مدت زمانی بین ۱۰-۵ سال و ۲۸ درصد نیز کمتر از ۵ سال در منطقه صنعتی پارس جنوبی مشغول به کار بوده‌اند. بنابراین، حدود ۴۰ درصد از نمونه، مهاجرانی را شامل می‌گردد که مدت زمانی طولانی در منطقه صنعتی پارس جنوبی حضور دارند. مبدأ مهاجران نیروی کار با توجه به سطح توسعه یافتگی استانهای کشور نشان داد که ۵۳ درصد از مهاجران نیروی کار در جمعیت نمونه از استان‌های برخوردار، ۲۶ درصد از استان‌های نیمه برخوردار و ۲۱ درصد نیز از استان‌های محروم<sup>۱</sup> می‌باشند.

### ب) انطباق فرد-محیط و ابعاد مختلف آن در میان مهاجران

انطباق فرد-محیط به عنوان متغیر مستقل در این مطالعه است. انطباق فرد-سازمان، فرد-شغل، فرد-گروه کاری، فرد-محیط طبیعی و فرد-محیط اجتماعی به عنوان ابعاد این مفهوم برگرفته از

۱ براساس یافته‌های مطالعه سنگاچین و همکاران (۱۳۹۲) سطح توسعه‌یافتگی استان‌ها را به صورت ذیل می‌توان بیان کرد:

- استان‌های برخوردار: مرکزی، اصفهان، سمنان، یزد، تهران، قم، قزوین، البرز
- استان‌های نیمه‌برخوردار: گیلان، مازندران، آذربایجان شرقی، کرمانشاه، خوزستان، فارس، خراسان رضوی، همدان، بوشهر، زنجان
- استان‌های محروم: آذربایجان غربی، کرمان، سیستان و بلوچستان، کردستان، چهارمحال و بختیاری، لرستان، ایلام، کهگیلویه و بویراحمد، هرمزگان، اردبیل، گلستان، خراسان شمالی، خراسان جنوبی.



رویکرد نظری انطباق فرد - محیط است. این رویکرد نظری بر این تأکید دارد که سازگاری و تجانس افراد با محیط‌های مختلف، می‌تواند رفتارهای آینده آنها را تحت تأثیر قرار دهد. هر کدام از این ابعاد با طیف لیکرت و نیز گویه‌هایی که به ابعاد مختلف هر مفهوم توجه دارد، ساخته شده است. برای مفهوم انطباق فرد-سازمان از ۵ گویه، انطباق فرد-شغل (نیاز-عرضه) ۴ گویه، انطباق فرد-شغل (تقاضا-توانایی) ۳ گویه، انطباق فرد-گروه کاری ۴ گویه، انطباق فرد-محیط طبیعی ۳ گویه، انطباق فرد-محیط اجتماعی ۱۰ گویه مورد استفاده قرار گرفته است. همانگونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، ۳۲ درصد از مهاجران نیروی کار انطباق پایینی با سازمانی (فاز/پتروشیمی) که در آن مشغول فعالیت هستند، دارند. همچنین ۳۸ درصد از مهاجران انطباق در حد متوسط و نیز ۳۰ درصد نیز دارای انطباق بالایی هستند.

انطباق مهاجران نیروی کار بر اساس بُعد نیاز-عرضه شغل، بیانگر این است که ۲۵ درصد، انطباق پایینی را در زمینه آنچه شغل به آنها بر اساس نیازهایشان عرضه می‌کند، بیان نموده‌اند. علاوه بر این، ۴۳ درصد انطباق متوسط و نیز ۳۳ درصد نیز انطباق بالایی با این بُعد دارند. انطباق فرد با بُعد دیگر شغل یعنی تقاضا-توانایی بیانگر این است که ۳۶ درصد از پاسخگویان انطباق سطح پایین، ۲۴ درصد انطباق در حد متوسط و ۴۰ درصد نیز انطباق در سطح بالایی دارند. انطباق فرد-گروه کاری (همکار) نشان می‌دهد، ۲۵ درصد، انطباق پایینی با همکاران و گروه کاری خود دارند. همچنین، ۴۴ درصد، انطباق‌شان با همکاران در حد متوسط است و ۳۱ درصد نیز انطباق بالایی در این بُعد دارند.

انطباق فرد-محیط طبیعی نشان دهنده این است که ۳۹ درصد از پاسخگویان انطباق پایینی با وضعیت طبیعی و اقلیمی در منطقه دارند، ۳۰ درصد انطباق در حد متوسط و ۳۱ درصد از مهاجران نیز انطباق بالایی با محیط اکولوژیک و اقلیم در منطقه دارند. انطباق فرد-محیط اجتماعی بیانگر این است که ۳۵ درصد از افراد انطباق اجتماعی پایین، ۳۱ درصد در حد متوسط و ۳۱ درصد انطباق اجتماعی بالایی با منطقه صنعتی پارس جنوبی دارند. علاوه بر این‌ها، شاخص کلی انطباق فرد-محیط بیانگر این است که ۳۶ درصد از افراد انطباق بالا و ۳۳ درصد نیز از انطباق فرد-محیط پایینی برخوردار هستند.

جدول ۲. توزیع سطوح ابعاد مختلف انطباق فرد- محیط در نمونه مورد بررسی

تعداد گویه	دامنه نمرات		انحراف معیار	میانگین نمره	تعداد نمونه	میزان انطباق			متغیر
	حداقل	حداکثر				پایین	متوسط	بالا	
۵	۲۵	۵	۴,۴	۱۳,۰۶	۶۴۲	۳۰,۲	۳۸	۳۱,۸	انطباق فرد - سازمان
۴	۲۰	۴	۲,۹	۱۳,۰۳	۶۵۴	۳۲,۹	۴۲,۵	۲۴,۶	انطباق فرد-شغل (نیاز- عرضه)
۳	۱۵	۳	۲,۵	۱۰,۴۸	۶۵۴	۳۹,۹	۲۴,۳	۳۵,۸	انطباق فرد-شغل (تقاضا- توانایی)
۴	۲۰	۴	۲,۷	۱۴,۰۱	۶۵۳	۳۱,۵	۴۳,۸	۲۴,۷	انطباق فرد- گروه کاری (همکار)
۳	۱۵	۳	۲,۷	۶,۶	۶۵۰	۳۱,۲	۳۰,۳	۳۸,۵	انطباق فرد- محیط طبیعی
۱۰	۵۰	۱۰	۴,۵	۲۶,۷	۶۴۹	۳۴,۱	۳۱,۲	۳۴,۷	انطباق فرد-محیط اجتماعی
۲۹	۱۴۵	۲۹	۱۲,۸	۹۰	۶۵۰	۳۶,۰	۳۱,۰	۳۳,۰	انطباق کلی فرد- محیط <sup>۱</sup>

### ج) پایداری و ماندگاری مهاجران

ماندگاری و پایداری مهاجران در جامعه جدید، متغیر وابسته، در مطالعه حاضر است. همانطور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، این مفهوم به سه صورت سنجش شده است. بر اساس متغیر قصد ماندن تا ۵ سال آینده، ۷۵ درصد از نمونه مورد بررسی، خواهان ماندن در منطقه پارس جنوبی در کوتاه مدت ( تا ۵ سال آینده) بوده و در مقابل ۲۵ درصد گفته‌اند در این منطقه نخواهند ماند. یکی دیگر از مؤلفه های متغیر وابسته مورد بررسی، قصد ماندن تا زمان بازنشستگی است، که بر اساس نتایج حدود ۴۱ درصد از پاسخگویان قصد دارند تا زمان

۱ برای ساخت انطباق کلی فرد- محیط، نمرات ابعاد مختلف انطباق (فرد- سازمان، فرد- شغل، فرد-گروه کاری، فرد- محیط طبیعی و اجتماعی) با یکدیگر جمع و در سه گروه شاخص پایین، متوسط و بالا طبقه بندی گردید.

بازنشستگی در منطقه صنعتی پارس جنوبی بمانند و در مقابل ۵۹ درصد قصدی برای ماندن تا زمان مورد نظر در منطقه ندارند. قصد ماندن تا آخر عمر نیز مؤلفه دیگری از ماندگاری و پایداری مهاجران است. در این خصوص، جدول نشان می‌دهد تنها ۱۰ درصد اظهار کرده‌اند که قصد آنها ماندن تا آخر عمر در این منطقه است و ۹۰ درصد برنامه ای برای ماندن همیشگی (تا آخر عمر) در این منطقه ندارند.

جدول ۳. توزیع قصد ماندگاری مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی در کوتاه‌مدت، میان-

مدت و بلندمدت

متغیر		تعداد	درصد
قصد ماندن در کوتاه‌مدت (تا ۵ سال آینده)	بلی	۴۹۰	۷۴,۹
	خیر	۱۶۴	۲۵,۱
قصد ماندن در میان مدت (تا زمان بازنشستگی)	بلی	۲۶۴	۴۱,۲
	خیر	۳۷۷	۵۸,۸
قصد ماندن در بلند مدت (تا آخر عمر)	بلی	۶۶	۱۰,۱
	خیر	۵۸۸	۸۹,۹

د) نتایج تحلیل دو متغیره

جدول ۴ رابطه ابعاد مختلف انطباق و ماندگاری مهاجران در کوتاه مدت، میان مدت و طولانی مدت را نشان می‌دهد. انطباق فرد- سازمان با ماندگاری میان مدت و طولانی مدت رابطه معناداری دارد. ۵۲ درصد از افرادی که انطباق بالایی با سازمان دارند، قصد دارند تا زمان بازنشستگی در منطقه صنعتی پارس جنوبی بمانند در حالی که ۳۱ درصد از افراد که انطباق پایینی دارند، قصد دارند تا این زمان در منطقه بمانند. رابطه انطباق فرد-سازمان با ماندگاری طولانی مدت بیانگر این است که ۲۱ درصد از افرادی که انطباق بالایی دارند، اظهار کرده‌اند تا آخر عمر می‌مانند.

انطباق فرد- گروه با ماندن در میان مدت ارتباط معنادار دارد و نشان دهنده این است افرادی که انطباق بالایی با گروه کاری خود دارند، تمایل بیشتری برای ماندن تا زمان بازنشستگی دارند.

در حالیکه ارتباط انطباق فرد-گروه و ماندن کوتاه‌مدت و طولانی‌مدت، رابطه معنادار و الگوی خاصی را نشان نمی‌دهد.

انطباق فرد-شغل (نیاز-عرضه) با قصد ماندن در کوتاه‌مدت، میان‌مدت، طولانی‌مدت ارتباط معناداری دارد. ۸۷ درصد از افرادی که انطباق بالایی با شغل (نیاز-عرضه) خود دارند، قصد دارند تا ۵ سال آینده در منطقه صنعتی پارس جنوبی بمانند. این الگو در ارتباط با ماندگاری تا زمان بازنشستگی و تا پایان عمر نیز صادق است و افرادی که انطباق شغلی بالاتری دارند، تمایل بالاتری نیز برای ماندن دارند.

جدول ۴. رابطه انطباق فرد-محیط و ابعاد مختلف آن بر ماندگاری مهاجران در منطقه صنعتی

پارس جنوبی

قصد ماندن در منطقه صنعتی پارس جنوبی						
طولانی‌مدت (تا آخر عمر)		میان‌مدت (تا زمان بازنشستگی)		کوتاه‌مدت (تا ۵ سال آینده)		
تعداد	بلی (%)	تعداد	بلی (%)	تعداد	بلی (%)	
۲۰۴	۲,۹	۲۰۴	۳۰,۹	۲۰۴	۷۵,۵	کم
۲۴۴	۷,۴	۲۳۹	۴۱	۲۴۴	۷۵,۲	متوسط
۱۹۴	۲۱,۶	۱۸۶	۵۲,۲	۱۹۴	۷۹,۹	بالا
<i>Chi-Square=14.14**</i> <i>Cramer,s V=0.295 **</i>		<i>Chi-Square=18.2**</i> <i>Cramer,s V=0.270**</i>		<i>Chi-Square=2.07 ns</i> <i>Cramer,s V=0.06 ns</i>		آزمون آماری
۱۶۱	۱۱,۱	۱۵۴	۳۵,۷	۱۶۱	۷۵,۲	کم
۲۸۶	۹,۱	۲۸۰	۳۸,۲	۲۸۶	۷۸	متوسط
۲۰۶	۱۰,۷	۲۰۶	۴۹	۲۰۶	۷۰,۴	بالا
<i>Chi-Square=3.05ns</i> <i>Cramer,s V=0.041ns.</i>		<i>Chi-Square=9.16*</i> <i>Cramer,s V=0.147*.</i>		<i>Chi-Square=3.7 ns</i> <i>Cramer,s V=0.07 ns</i>		آزمون آماری
۱۶۱	۱۳	۱۶۱	۳۱,۱	۱۶۱	۵۹	کم
۲۷۸	۵,۸	۲۶۷	۳۶,۷	۲۷۸	۷۴,۵	متوسط
۲۱۵	۱۳,۵	۲۱۳	۵۴,۵	۲۱۵	۸۷,۴	بالا
						انطباق فرد-شغل (نیاز-عرضه)

ادامه جدول ۴. رابطه انطباق فرد-محیط و ابعاد مختلف آن بر ماندگاری مهاجران در منطقه

صنعتی پارس جنوبی

قصد ماندن در منطقه صنعتی پارس جنوبی									
طولانی مدت (تا آخر عمر)	میان مدت (تا زمان بازنشستگی)	کوتاه مدت (تا ۵ سال آینده)							
<i>Chi-Square=10.04**</i> <i>Cramer,s V=0.224**</i>			<i>Chi-Square=24.5**</i> <i>Cramer,s V=0.296**</i>			<i>Chi-Square=39.7**</i> <i>Cramer,s V=0.346**</i>			آزمون آماری
۲۳۴	۹,۴	۲۲۳	۳۱,۴	۲۳۴	۶۵,۴	کم	انطباق فرد-شغل (تقاضا- توانایی)		
۱۵۹	۸,۸	۱۵۷	۴۳,۹	۱۵۹	۸۹,۹	متوسط			
۲۶۱	۱۱,۵	۲۶۱	۴۷,۹	۲۶۱	۷۷,۴	بالا			
<i>Chi-Square=1.9ns</i> <i>Cramer,s V=0.039 ns</i>			<i>Chi-Square=14.17**</i> <i>Cramer,s V=0.201**</i>			<i>Chi-Square=20.6**</i> <i>Cramer,s V=0.278**</i>			آزمون آماری
۲۵۰	۸	۲۵۰	۳۳,۲	۲۵۰	۶۲,۸	کم	انطباق فرد-محیط طبیعی		
۱۹۷	۹,۶	۱۸۹	۴۷,۱	۱۹۷	۸۸,۳	متوسط			
۲۰۳	۱۳,۳	۱۹۸	۴۶,۵	۲۰۳	۷۷,۳	بالا			
<i>Chi-Square=12.3*</i> <i>Cramer,s V=0.101*</i>			<i>Chi-Square=11.54**</i> <i>Cramer,s V=0.235**</i>			<i>Chi-Square=39.17**</i> <i>Cramer,s V=0.345**</i>			آزمون آماری
۲۲۵	۳,۶	۲۱۴	۳۲,۲	۲۲۵	۷۳,۲	کم	انطباق فرد-محیط اجتماعی		
۲۰۲	۱۲,۹	۲۰۰	۳۷,۰	۲۰۲	۷۷,۲	متوسط			
۲۲۱	۱۴,۵	۲۲۱	۵۴,۳	۲۲۱	۷۵,۱	بالا			
<i>Chi-Square=16.8*</i> <i>Cramer,s V=0.161*</i>			<i>Chi-Square=14.14**</i> <i>Cramer,s V=0.240**</i>			<i>Chi-Square=2.86ns</i> <i>Cramer,s V=0.037ns</i>			آزمون آماری
۲۰۴	۵,۹	۲۰۴	۳۰,۴	۲۰۴	۶۱,۸	کم	انطباق کلی فرد-محیط		
۲۱۹	۷,۸	۲۰۶	۳۸,۸	۲۱۹	۸۲,۶	متوسط			
۲۱۴	۱۷,۳	۲۱۴	۵۳,۷	۲۱۴	۸۴,۱	زیاد			
<i>Chi-Square=17.07**</i> <i>Cramer,s V=0.264**</i>			<i>Chi-Square=24.2**</i> <i>Cramer,s V=0.297**</i>			<i>Chi-Square=36.01**</i> <i>Cramer,s V=0.338</i>			آزمون آماری

انطباق فرد-شغل (تقاضا-توانایی) با قصد ماندن در کوتاه‌مدت و میان‌مدت رابطه معنادار دارد. این بدین معنی است افرادی که انطباق شغلی (تقاضا-توانایی) پایینی دارند، مدت زمان کمتری را در منطقه صنعتی پارس جنوبی می‌مانند. علاوه بر این، ۷۷ درصد از افرادی که انطباق بالایی دارند تا ۵ سال آینده در منطقه می‌مانند. همچنین، ۴۸ درصد از افرادی که تا زمان بازنشستگی در منطقه صنعتی پارس جنوبی می‌مانند افرادی هستند که انطباق بالایی به لحاظ شغلی (تقاضا-توانایی) دارند. اگرچه، رابطه انطباق فرد-شغل (تقاضا-توانایی) با ماندن طولانی-مدت یعنی تا آخر عمر معنادار نیست یعنی ماندگاری افراد با سطوح مختلف انطباق تفاوت معنی‌داری با هم ندارد.

همچنین، نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد رابطه انطباق فرد-محیط طبیعی و قصد ماندن در کوتاه‌مدت، میان‌مدت و طولانی‌مدت معنادار است و هر چه میزان انطباق مهاجران با وضعیت اکولوژیک منطقه بالاتر باشد، ماندن آنان نیز افزایش می‌یابد. ۷۷ درصد از افرادی که انطباق بالاتری با محیط طبیعی دارند تا ۵ سال آینده خواهند ماند. همچنین، بیش از ۴۶ درصد از افراد که انطباق متوسط و بالایی با ویژگی‌های اکولوژیک منطقه دارند، قصد دارند تا زمان بازنشستگی در منطقه صنعتی پارس جنوبی بمانند. رابطه انطباق محیطی و ماندگاری در طولانی مدت نیز نشان می‌دهد، ۱۳ درصد از افراد با انطباق بالا تا پایان عمر در این منطقه می‌مانند، در حالیکه ۸ درصد از افرادی که انطباق پایینی دارند، قصد دارند بمانند.

انطباق فرد-محیط اجتماعی با ماندن در میان‌مدت و طولانی مدت ارتباط معنادار دارد در حالیکه با ماندن در کوتاه‌مدت رابطه معنی‌دار نیست. یعنی اینکه بین افراد با سطوح مختلف انطباق اجتماعی، تفاوتی قابل توجهی به لحاظ قصد ماندن تا ۵ سال آینده نیست. رابطه انطباق اجتماعی با منطقه و ماندگاری میان‌مدت بیانگر این است ۵۴ درصد از افرادی که انطباق بالایی دارند، تا زمان بازنشستگی می‌مانند. در حالیکه ۳۲ درصد از افرادی که انطباق پایین دارند قصد ماندن تا زمان بازنشستگی را دارند. همچنین، ۱۵ درصد از افراد با انطباق اجتماعی بالا قصد دارند تا پایان عمر در منطقه صنعتی پارس جنوبی بمانند، در حالیکه تنها ۴ درصد از افراد با انطباق پایین، قصد ماندن تا پایان عمر را دارند. همچنین، انطباق کلی فرد-محیط با ماندن در سه

دوره زمانی کوتاه مدت، میان مدت و طولانی مدت ارتباط معنادار دارد. این روابط بیان کننده این هستند که انطباق بالا با محیط‌های مختلف، ماندگاری بیشتری را برای مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی به دنبال دارد.

#### ه) نتایج تحلیل چندمتغیره

در جدول ۵، اثر گذاری ابعاد مختلف انطباق فرد-محیط و متغیرهای جمعیتی-زمینه‌ای بر احتمال ماندگاری مهاجران در سه دوره زمانی کوتاه مدت، میان مدت و طولانی مدت ارائه شده است. بر این اساس دو مدل طراحی شده است، در مدل اول، اثرگذاری ابعاد مختلف انطباق بر احتمال ماندن سنجیده شده است و در مدل دوم، با ورود متغیرهای جمعیتی-زمینه‌ای، اثرگذاری این متغیرها بر رابطه ابعاد مختلف انطباق و ماندگاری کنترل می شود تا مشخص شود پس از ورود این متغیرها، آیا ابعاد مختلف انطباق فرد-محیط همچنان دارای اثر معنادار و قابل توجه هستند یا خیر.

در خصوص، احتمال ماندن مهاجران تا ۵ سال آینده بر اساس نتایج در مدل اول، مقایسه سطوح انطباق فرد-سازمان بیان کننده این است که احتمال ماندگاری مهاجرانی که انطباق متوسط و بالایی با شرکت/سازمان خود دارند، از افرادی که انطباق پایینی دارند، بالاتر است. احتمال ماندن مهاجرانی که انطباق متوسطی با سازمان خود دارند دو برابر و آنهایی که انطباق بالایی دارند، ۴ برابر بیشتر از افرادی است که انطباق پایینی را با سازمان/شرکت دارند. نسبت بخت‌های متغیر انطباق فرد-شغل (نیاز-عرضه) بیان می کند، احتمال ماندگاری افرادی که انطباق بالایی در زمینه نیازهای خود و آنچه شغل به آنها ارائه می دهد، دارند بیشتر از طبقه مرجع یعنی افرادی است که انطباق پایین را تجربه می کنند. سطوح مختلف انطباق فرد-شغل (تقاضا-توانایی) بیانگر بالا بودن احتمال ماندن افرادی است که انطباق بالایی در این بُعد دارند. این بدین معنی است، انطباق بالای افراد در ارتباط با توانایی‌های خود و آنچه شغل از آنها تقاضا دارد، موجب می گردد که احتمال ماندن آنان در منطقه صنعتی پارس جنوبی سه برابر بیشتر از افرادی باشد که انطباق پایینی در این زمینه دارند. سطوح مختلف انطباق فرد-گروه کاری نشان می دهد، افرادی که انطباق متوسط و بالایی دارند، در مقایسه با گروه مرجع یعنی سطح پایین

انطباق، با احتمال بیشتری در ۵ سال آینده خواهند ماند. همچنین، انطباق بالای مهاجران با محیط طبیعی بیانگر این است که دو برابر بیشتر از افرادی که انطباق سطح پایین با وضعیت اکولوژیک منطقه دارند، می‌مانند. نسبت بخت‌ها و آماره والد بیانگر این است که بُعد انطباق فرد-محیط اجتماعی اثر معنی داری بر احتمال ماندن افراد در ۵ سال آینده ندارد.

با ورود متغیرهای جمعیتی-زمینه‌ای در مدل دوّم، نسبت بخت‌ها برای ابعاد مختلف انطباق با تغییراتی همراه شده است. سطوح مختلف انطباق فرد-سازمان نشان می‌دهد، احتمال ماندن افرادی که انطباق بالایی با سازمان/شرکت دارند، سه برابر بیشتر از افرادی است که انطباق پایینی دارند. انطباق فرد-شغل (نیاز-عرضه) بیانگر احتمال ماندن دو برابر افرادی است که انطباق بالایی با شغل خود دارند. همچنین افرادی که سطح انطباق متوسطی در این زمینه دارند، بیش از افرادی که انطباق پایین دارند، تا ۵ سال آینده می‌مانند. سطوح مختلف انطباق فرد-شغل (تقاضا-توانایی) نیز بیان‌کننده این است که پس از کنترل اثرگذاری این متغیرها توسط متغیرهای جمعیتی-زمینه‌ای، احتمال ماندن مهاجران در منطقه صنعتی از سه برابر بیشتر از افرادی که انطباق پایین دارند به دو برابر کاهش می‌یابد. احتمال ماندن افرادی که انطباق بالا و متوسطی با گروه کاری خود دارند در مدل دوّم یعنی پس از کنترل، به ترتیب ۵ و ۳ برابر بیشتر از افرادی است که انطباق پایین دارند. سطوح مختلف انطباق فرد-محیط طبیعی در مدل دوم بیانگر احتمال ماندن بالای افرادی است که انطباق بالایی با محیط طبیعی و اکولوژیک خود دارند. از میان متغیرهای جمعیتی-زمینه‌ای، احتمال ماندن افرادی که در گروه سنی ۳۹-۳۵ ساله هستند ۱۱ برابر بیشتر از افرادی است که در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار دارند. همچنین افرادی که تحصیلات کاردانی یا کارشناسی دارند، با احتمال بیشتری (۲ برابر) در مقایسه با افرادی که تحصیلات آنها دیپلم و پایین‌تر است، تا ۵ سال آینده در منطقه صنعتی پارس جنوبی خواهند ماند. وضعیت شغلی مهاجران بیان می‌کند، احتمال ماندگاری کوتاه مدت مهاجرانی که قرارداد مستقیم با فاز/شرکت هستند، ۱۱ برابر و آنهایی که نیروی پیمانکاری هستند، ۹ برابر بیشتر از افراد رسمی است. طول مدت اقامت مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی نشان می‌دهد، افرادی که بیش از ۱۰ سال در منطقه هستند، ۱۲ برابر بیشتر از افرادی که کمتر از ۵ سال هستند،



تا ۵ سال آینده در منطقه خواهند ماند. تأثیر شبکه درون سازمانی و محل کار نیز نشان داد، افرادی که دسترسی بیشتری به شبکه‌های درون سازمانی دارند و نیز محل کار آنها در فازها است، با احتمال بیشتری تا ۵ سال آینده در منطقه صنعتی پارس جنوبی می‌مانند.

احتمال ماندگاری افراد تا زمان بازنشستگی یعنی میان مدت در جدول ۵، با توجه به ابعاد انطباق فرد- محیط در مدل اول و پس از کنترل بوسیله متغیرهای جمعیتی - زمینه‌ای در مدل دوم ارائه شده است. همچنین، ضرایب تعیین نشان می‌دهد، متغیرهای وارد شده در مدل توانسته‌اند، ۵۲ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمایند. بر اساس نتایج مدل دوم، پس از ورود متغیرهای جمعیتی - زمینه‌ای، احتمال ماندگاری افرادی که از انطباق شغلی (نیاز-عرضه) بالایی برخوردار هستند، در مقایسه با افرادی که انطباق پایینی دارند، ۶ برابر بیشتر است. همچنین برای افرادی که انطباق بالایی با گروه کاری خود دارند، احتمال ماندگاری در مقایسه با افرادی که انطباق پایین دارند، ۴ برابر است. در دیگر متغیرهای مربوط به ابعاد فرد-محیط احتمال ماندن تا زمان بازنشستگی با مدل اول تفاوت چندانی ندارد. از میان متغیرهای جمعیتی - زمینه‌ای، احتمال ماندن افرادی که در گروه سنی ۳۹-۳۵ ساله هستند ۹ برابر بیشتر از افرادی است که در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار دارند. همچنین افرادی که تحصیلات کاردانی یا کارشناسی دارند، با احتمال بیشتری (۴ برابر) در مقایسه با افرادی که تحصیلات آنها دیپلم و پایین‌تر است، تا زمان بازنشستگی در منطقه صنعتی پارس جنوبی خواهند ماند. وضعیت شغلی مهاجران نشان داد، احتمال ماندگاری میان مدت مهاجرانی که قرارداد مستقیم با فاز/شرکت هستند، ۵ برابر و آنهایی که نیروی پیمانکاری هستند، ۴ برابر بیشتر از افراد رسمی است. طول مدت اقامت مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی نشان می‌دهد، افرادی که بیش از ۱۰ سال در منطقه هستند، ۴ برابر بیشتر از افرادی که کمتر از ۵ سال هستند، تا زمان بازنشستگی خواهند ماند. شبکه درون سازمانی و محل کار نیز بیان می‌کند، افرادی که دسترسی بیشتری به شبکه‌های درون سازمانی دارند و نیز محل کار آنها در فازها است، با احتمال بیشتری تا زمان بازنشستگی در منطقه صنعتی پارس جنوبی می‌مانند.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون لجستیک دو وجهی از تأثیر ابعاد مختلف انطباق فرد-محیط بدون/ با کنترل متغیرهای جمعیتی- زمینه‌ای بر احتمال ماندگاری

مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی در کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت

احتمال ماندگاری تا آخر عمر (بلند مدت)		احتمال ماندگاری تا بازنشستگی (میان مدت)				احتمال ماندگاری تا ۵ سال آینده (کوتاه مدت)								
		مدل اول		مدل دوم		مدل اول		مدل دوم						
نسبت	آماره	نسبت	آماره	نسبت	آماره	نسبت	آماره	نسبت	آماره	نسبت	آماره	کم	متوسط	بالا
بختها	والد	بختها	والد	بختها	والد	بختها	والد	بختها	والد	بختها	والد			
®	۱,۰۲**	®	۲,۴***	®	۱,۱**	®	۰,۵۳۷*	®	۰,۸۹ <sup>ns</sup>	®	۲,۳**	کم	متوسط	انطباق فرد-سازمان
	۱۷,۶		۲۲,۸		۱۸,۹		۵,۱		۰,۵۰		۱۳,۲			
®	۲,۰۲**	®	۴,۷***	®	۱,۲**	®	۱,۰۱*	®	۳,۴۳**	®	۴,۰۲**	کم	متوسط	انطباق فرد-شغل (نیاز- عرضه)
	۳۵,۶		۳۲,۹		۱۹,۵		۷,۴		۶,۲		۵,۷			
®	۰,۸۱ <sup>ns</sup>	®	۰,۶۴*	®	۰,۶**	®	۰,۹۷*	®	۰,۹۹**	®	۱,۱**	کم	متوسط	انطباق فرد-شغل (نیاز- عرضه)
	۲,۶		۳,۹		۱۵,۱		۶,۲		۱۵,۹		۳۷,۹			
®	۳,۱*	®	۹,۵*	®	۵,۹**	®	۱,۱**	®	۱,۱*	®	۳,۰۳**	کم	متوسط	انطباق فرد-شغل (تقاضا- توانایی)
	۵,۷		۷,۳		۱۹,۲		۸,۴		۲۴,۷		۳۴,۷			
®	۰,۹۶ <sup>ns</sup>	®	۰,۸۸ <sup>ns</sup>	®	۰,۵۸ <sup>ns</sup>	®	۱,۲**	®	۰,۴۸ <sup>ns</sup>	®	۰,۷۸ <sup>ns</sup>	کم	متوسط	انطباق فرد-شغل (تقاضا- توانایی)
	۰,۰۰۳		۰,۰۹		۱,۵		۳,۱		۳,۲۶		۰,۵۹			
®	۳,۸*	®	۳,۷*	®	۰,۵۱ <sup>ns</sup>	®	۱,۳ <sup>ns</sup>	®	۱,۶*	®	۳,۲**	کم	متوسط	انطباق فرد-شغل (تقاضا- توانایی)
	۴,۳		۵,۴		۲,۷		۱,۰۱		۱,۲۷		۱۱,۴			
®	۰,۷۶*	®	۱,۲*	®	۱,۷ <sup>ns</sup>	®	۰,۷۲*	®	۲,۹**	®	۱,۳**	کم	متوسط	انطباق فرد-گروه
	۳,۰۵		۴,۴		۱,۸		۲,۰۳		۸,۲		۷,۶۴			
®	۱,۹*	®	۲,۳*	®	۳,۷۸**	®	۱,۰۴*	®	۵,۰۵**	®	۲,۵*	کم	متوسط	انطباق فرد-گروه
	۷,۳		۵,۶		۳,۸		۷,۰۴		۲۴,۹		۱۰,۴			

ادامه جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون لجستیک دو وجهی از تأثیر ابعاد مختلف انطباق فرد-محیط بدون/ با کنترل متغیرهای جمعیتی- زمینه‌ای بر احتمال

ماندگاری مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی در کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت

احتمال ماندگاری تا آخر عمر (بلند مدت)		احتمال ماندگاری تا بازنشستگی (میان مدت)				احتمال ماندگاری تا ۵ سال آینده (کوتاه مدت)							
مدل دوم		مدل اول		مدل دوم		مدل اول		مدل دوم		مدل اول			
نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد		
①	۷,۸	①	۱۲,۳	①	۳,۰۲	①	۳,۰۹	①	۵,۳	①	۱۱,۳	کم	انطباق فرد-محیط طبیعی
۱,۱*	۱۱,۳	۳,۲**	۱۶,۸	۰,۹۴*	۵,۴	۰,۹۵*	۵,۳۱	۰,۴*	۱۹,۰۶	۰,۳۴**	۸,۲	متوسط	
①	۹,۹	①	۲۰,۸	①	۴,۵	①	۸,۲	①	۱,۴۶	①	۰,۲۸۵	کم	انطباق فرد-محیط اجتماعی
۰,۸۸ <sup>ns</sup>	۹,۹	۲,۱**	۲۰,۸	۰,۵۴**	۴,۵	۱,۴*	۸,۲	۰,۵۷ <sup>ns</sup>	۱,۴۶	۱,۰۶ <sup>ns</sup>	۰,۲۸۵	متوسط	
①	۱۷,۸			①	۲۴,۷			①	۷,۰۴			کمتر از ۳۰ سال	سن
۳,۹**	۱۷,۸			۰,۰۶**	۲۷,۲			۰,۴۵*	۷,۰۴			۳۰-۳۴ سال	
۴,۱**	۱۷,۸			۸,۴**	۳۸,۵			۱۱,۲*	۷,۰۴			۳۵-۳۹ سال	
①	۱۰,۳			①	۱۰,۹			①	۳,۸۶			دیپلم و پایین تر	تحصیلات
۸,۴**	۱۰,۳			۳,۷**	۱۰,۹			۲,۲۴*	۳,۸۶			کاردانی و کارشناسی	
۰,۶۷*	۳,۲			۰,۶۶ <sup>ns</sup>	۰,۴۶			۰,۶۱*	۲,۳۵			کارشناسی ارشد و دکتری	

ادامه جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون لجستیک دو وجهی از تأثیر ابعاد مختلف انطباق فرد-محیط بدون/ با کنترل متغیرهای جمعیتی-زمینه‌ای بر احتمال

ماندگاری مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی در کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت

احتمال ماندگاری تا آخر عمر (بلند مدت)		احتمال ماندگاری تا بازنشستگی (میان مدت)				احتمال ماندگاری تا ۵ سال آینده (کوتاه مدت)							
مدل دوم		مدل اول		مدل دوم		مدل اول		مدل دوم		مدل اول			
نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد	نسبت بختها	آماره والد		
① ۱,۰۷*	۴,۳			① ۳,۸**	۷,۵			① ۹,۳**	۳۷,۴			رسمی پیمانکاری قرارداد مستقیم	وضعیت شغلی
۳,۵**	۹,۱			۴,۸**	۱۱,۳			۱۱,۴**	۳۱,۸				
① ۱,۰۴*	۴,۳			① ۲,۶**	۴۴,۲۷			① ۴,۵*	۱۱,۵			۰-۵ سال ۶-۱۰ سال بالاتر از ۱۰ سال	طول مدت اقامت
۲,۱*	۷,۱۱			۴,۴**	۱۱,۰۷			۱۱,۹**	۳۳,۹				
① ۵,۰۱**	۷,۸			① ۰,۶۶**	۸,۶			① ۰,۸۹*	۱۷,۰۲			کم متوسط بالا	شبکه داخل سازمانی
۱۱,۳**	۱۵,۶			۴,۳**	۱۱,۶			۸,۱**	۲۳,۷			فاز پتروشیمی	محل کار
① ۰,۹۷ <sup>ns</sup>	۰,۲۳۶			① ۰,۶۲*	۳,۵۷			① ۱,۱*	۵,۴				
۳,۲۹**		۱,۰۲**		۳,۵۷**		۰,۸۴**		۲,۶۷**		۱,۹۷**		B Constant	
۹۵,۲		۸۹,۳		۹۰		۶۵,۸		۸۸,۱		۸۴		Correct predicted (%)	
۵۰,۵		۲۳,۶		۵۲,۱		۲۶,۷		۴۷,۱		۲۱,۵		Pseudo R2(%)	

نکته: ① گروه مرجع، \* معنادار در سطح ۰,۰۵ درصد، \*\* معنادار در سطح ۰,۰۱، \*\*\* معنادار در سطح ۰,۰۰۱ درصد.

با توجه به نتایج جدول ۵، در ماندگاری کوتاه مدت، احتمال ماندن افرادی که انطباق بالایی با سازمان و شغل خود دارند بیشتر از دیگر افراد است. در ماندگاری میان مدت مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی پس از کنترل نمودن اثرات ابعاد انطباق فرد-محیط، افرادی که انطباق بالایی به لحاظ فرد- شغل (نیاز-عرضه) و فرد-گروه کاری دارند، بیشتر در منطقه خواهند ماند. اما در ماندگاری طولانی مدت یعنی تا پایان عمر، افرادی که انطباق بالایی در زمینه محیط طبیعی و اجتماعی دارند، ماندگارتر هستند و عوامل محیطی و اجتماعی اثر بیشتری در ماندگاری طولانی مدت افراد دارند.

علاوه بر این، در جدول ۵، احتمال ماندگاری افراد تا آخر عمر (بلند مدت)، با توجه به ابعاد انطباق فرد- محیط در مدل اول و پس از کنترل بوسیله متغیرهای جمعیتی - زمینه‌ای در مدل دوم ارائه شده است. همچنین، ضرایب تعیین نشان می‌دهد، متغیرهای وارد شده در مدل توانسته‌اند، ۵۰ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمایند. احتمال ماندن افراد تا پایان عمر در مدل دوم برای ابعاد مختلف انطباق با ورود متغیرهای جمعیتی - زمینه‌ای کمتر شده است. از میان متغیرهای جمعیتی - زمینه‌ای، متغیر سن بیانگر این است که احتمال ماندن افرادی که در گروه سنی ۳۹-۳۵ ساله هستند ۴ برابر بیشتر از افرادی است که در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار دارند. همچنین افرادی که تحصیلات کاردانی یا کارشناسی دارند، با احتمال بیشتری در مقایسه با افرادی که تحصیلات آنها دیپلم و پایین‌تر است، تا پایان عمر در منطقه صنعتی پارس جنوبی خواهند ماند. احتمال ماندگاری طولانی مدت مهاجرانی که قرارداد مستقیم با فاز/شرکت هستند، ۴ برابر و آنهایی که نیروی پیمانکاری هستند، اندکی بیشتر از افراد رسمی است. طول مدت اقامت مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی نشان می‌دهد، افرادی که بیش از ۱۰ سال در منطقه هستند، دو برابر بیشتر از افرادی که کمتر از ۵ سال هستند، تا پایان عمر خواهند ماند. شبکه درون سازمانی نشان می‌دهد، افرادی که شبکه‌های درون سازمانی بزرگ‌تری دارند، ۱۱ برابر بیشتر از افرادی که شبکه‌های درون سازمانی کوچک دارند، اقامت طولانی مدتی (دائمی) در منطقه خواهند داشت.

علاوه بر اینها، در جدول ۶ نتایج اثرگذاری شاخص کلی انطباق فرد-محیط بدون و با کنترل متغیرهای جمعیتی - زمینه‌ای ارائه شده است. همانطور که در جدول مشخص است شاخص

کلی انطباق فرد-محیط، تأثیر معناداری بر متغیر وابسته داشته و به تنهایی حدود ۱۷ درصد از تغییرات مدت زمان موردانتظار مهاجران برای ماندن در منطقه پارس جنوبی را تبیین می‌کند.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری از تأثیر شاخص کلی انطباق فرد-محیط بدون/ با کنترل متغیرهای جمعیتی-زمینه‌ای بر مدت ماندگاری مورد انتظار مهاجران در منطقه صنعتی پارس جنوبی

مدل ۲			مدل ۱			
<i>Sig</i>	<i>Beta</i>	<i>B</i>	<i>Sig</i>	<i>Beta</i>	<i>B</i>	
۰,۰۰۰	۰,۱۴۴	۰,۱۷۰	۰,۰۰۰	۰,۲۸۵	۰,۱۸۳	انطباق کلی فرد-محیط
۰,۰۰۱	۰,۱۱۹	۰,۱۲۸				سن
۰,۰۰۱	-۰,۱۳۱	-۰,۵۸۷				درآمد
۰,۰۲۴	۰,۱۸۵	۳,۰۲				وضعیت تأهل
۰,۰۰۰	۰,۱۴۶	۲,۱۲				زمینه شهری یا روستایی
۰,۰۰۴	۰,۰۹۷	۱,۴۷				تحصیلات
۰,۰۱۲	۰,۱۰۳	۰,۳۲۷				مدت حضور در منطقه
۰,۰۰۱	-۰,۱۲۰	-۰,۲۲۷				وضعیت شغلی
	۴,۹۱			-۱,۷۰۸		<i>B Constant</i>
	۰,۰۰۱			۰,۰۰۱		<i>Sig</i>
	۳۵,۴			۵۶,۳		<i>F Model</i>
	۰,۰۰۱			۰,۰۰۱		<i>Sig</i>
	۲۸,۹			۱۶,۵		<i>R</i> <sup>۲</sup> (%)

در مدل دوم، علاوه بر شاخص کلی انطباق فرد-محیط، متغیرهای جمعیتی-زمینه‌ای نیز وارد مدل شده‌اند. ضریب تعیین (*R*<sup>۲</sup>) محاسبه شده بیانگر این است که مجموع متغیرهای وارد شده در مدل دوم، ۲۹ درصد از تغییرات مدت زمان ماندگاری مهاجران را تبیین می‌کنند. بررسی ضرایب بتای مدل دو بیانگر این است که با ورود متغیرهای جمعیتی-زمینه‌ای، اثرگذاری شاخص کلی انطباق بر ماندگاری مهاجران کاهش یافته و از ۰,۲۸۵ در مدل اول به ۰,۱۴۴ در

مدل دوم رسیده اما همچنان معنادار است. از میان متغیرهای وارد شده در مدل دوم، وضعیت تأهل و محل تولد و سپس شاخص کلی انطباق فرد-محیط بالاترین اثرگذاری را بر متغیر وابسته داشته‌اند. این بدین معنی است که افراد متأهل و مهاجرانی که محل تولد آنها شهر است، در منطقه صنعتی پارس جنوبی مدت زمانی بیشتری خواهند ماند. همچنین افرادی که انطباق بالایی با محیط‌های مختلف دارند، ماندگارتر هستند. متغیر درآمد و وضعیت شغلی دارای اثر منفی بر ماندگاری هستند. یعنی اینکه افرادی که سطح درآمدی بالاتری نسبت به دیگران دارند، و نیز به لحاظ شغلی رسمی هستند، مدت زمان کمتری در منطقه خواهند ماند.

### بحث و نتیجه‌گیری

بررسی ادبیات تحقیقی حوزه مهاجرت چه به لحاظ نظری و چه عملی بیان می‌کند، کنکاش در مورد علل مهاجرت‌ها و نیز تداوم آن در نقطه مرکزی قرار دارد و مفاهیمی مانند ماندگاری و پایداری مهاجران کمتر مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. این در حالیست که مفهوم پایداری و ماندگاری مهاجران می‌تواند، به لحاظ نظری و مفهومی مطالعات حوزه مهاجرت را توسعه دهد و بویژه در زمینه برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در مناطق مهاجرپذیر اثرگذار باشد. همچنین، مطالعه مدت زمان ماندگاری مهاجران، پایداری ساختار جمعیتی مناطق مهاجر پذیر و پایداری ترکیب فرهنگی، قومی، اجتماعی- اقتصادی ایجاد شده در اثر جریان‌های مهاجرتی را مورد توجه قرار می‌دهد و از این حیث مطالعه آن حایز اهمیت و ضرورت است.

در این مطالعه پایداری و ماندگاری مهاجران وارد شده به منطقه صنعتی پارس جنوبی بررسی و ارزیابی گردیده و آنچه مورد توجه بوده است، شرایط و ویژگی‌ها و نیز میزان اثرگذاری هر یک از این شرایط بر مدت زمان ماندن مهاجران در جامعه جدید بوده است. با توجه به عدم توجه دقیق و کامل نظریات متداول حوزه مهاجرت به بحث ماندگاری و پایداری مهاجران و جریان‌های مهاجرتی، نظریه انطباق فرد-محیط بعنوان چارچوب تحلیلی مورد استفاده قرار گرفته است. چارچوب تحلیلی انطباق فرد-محیط، میزان ارتباط و انطباق مهاجران نیروی کار با محیط‌های مختلف شغلی، سازمانی، طبیعی و اجتماعی را مورد بررسی قرار می‌دهد و بیان می‌کند که آیا انطباق بیشتر افراد به ماندگاری طولانی‌تر آنها می‌انجامد یا خیر؟ از

طرفی بیان می‌کند که کدام یک از محیط‌های ذکر شده اثر بیشتری در ماندن یا ترک منطقه مورد نظر دارد؟.

پژوهش حاضر با استفاده از پیمایشی با حجم نمونه ۶۵۴ مهاجر مشغول به کار در منطقه صنعتی پارس جنوبی صورت گرفته است. با توجه به مطالعات نظری و تجربی انجام شده، متغیرهای مستقل شامل انطباق فرد-سازمان، فرد-شغل، فرد-محیط طبیعی، فرد-گروه و فرد-محیط اجتماعی و متغیر وابسته نیز بر اساس سه مؤلفه ماندن تا ۵ سال آینده، ماندن تا بازنشستگی و ماندن تا آخر عمر سنجیده شده است. نتایج مطالعه نشان دهنده این است که از میان متغیرهای مستقل اثرگذار در قصد ماندن مهاجران تا ۵ سال آینده، انطباق مهاجران با شغل و محیط طبیعی بالاترین تاثیر را در ماندگاری مهاجران داشته است. یافته‌های مطالعه حاضر با نتایج بدست آمده توسط عبدالحمید و یحیی<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) که نقش و اهمیت انطباق فرد-شغل در میزان ماندگاری را مثبت می‌داند، همخوانی دارد. همچنین، یافته‌ها بیانگر این است که هرچه میزان انطباق افراد با محیط‌های مختلف و نیز تعلق به مکان بیشتر باشد، تمایل به ماندن تا ۵ سال آینده بیشتر خواهد بود. از اینرو، یافته‌های مطالعه با نتایج مطالعات عباسی‌شوازی و همکاران (۲۰۰۵)، اهره‌ارت (۲۰۰۶)، و موینه‌یان و پاندای (۲۰۱۴)، و که به اثرگذاری میزان انطباق افراد و ماندگاری مهاجران اشاره دارد، همخوانی دارد. در ارتباط با قصد ماندن تا زمان بازنشستگی، بالا بودن تعلق با توجه به مدت زمان حضور در منطقه پارس جنوبی، افزایش میزان انطباق فرد با شرکت/سازمانی که در آن مشغول به فعالیت است که عمدتاً فازها و یا پتروشیمی‌های واقع در منطقه است، پایداری بالاتر جمعیت مهاجر را به دنبال دارد که با نتایج مطالعه پرتی و همکاران (۲۰۰۶) و علی‌مومن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴) که به نقش حضور و افزایش وابستگی به منطقه در ماندگاری بیشتر اشاره دارد، همخوانی دارد. همچنین، از میان محیط‌های مختلف مورد توجه در این مطالعه، میزان انطباق فرد با گروه یعنی افرادی که بعنوان همکار با آنها در ارتباط است و نیز بعد نیاز-عرضه شغل اثر چندانی در ماندن تا زمان بازنشستگی افراد مهاجر

1 Abdul Hamid.S.N and Kirana Yahya.K

2 Ali Memon.M



نداشته است. یافته های بدست آمده در این رابطه با نتایج مطالعات گروگان و یونگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) و چوی و همکاران (۲۰۱۷) که به ماندگاری بیشتر افرادی که انطباق بالایی با گروه و شغل خود دارند، متفاوت است. در این مطالعات اشاره شده است که هر چه میزان انطباق فرد- گروه و فرد-عرضه شغل بالاتر باشد، ماندگاری افزایش می یابد.

بطور کلی ماندگاری مهاجران در منطقه جدید تحت تأثیر متغیرهای مختلفی قرار دارد که این اثرگذاری با توجه به زمان نیز متفاوت می گردد. ماندن در زمان کوتاه برای مهاجران نیروی کار منطقه صنعتی پارس جنوبی بیشتر تحت میزان انطباق فرد با شغل و محیط طبیعی است. در حالیکه آنچه در ماندگاری طولانی تر نقش ایفا میکند میزان تعلق آنها به منطقه صنعتی پارس جنوبی، انطباق فرد- محیط اجتماعی و انطباق فرد-سازمان است. همچنین نتایج بدست آمده از مطالعه، این موضوع را بیان میکند که جهت تحلیل ماندگاری مهاجران نمی توان تنها به حوزه های نظری مهاجرت و عوامل اشاره شده در نظریات مهاجرت برگشتی اکتفا نمود. زیرا این نظریات به محیط های مختلفی که مهاجران با آن مواجه هستند و در نتیجه بر رفتارهای آینده آنان اثر می گذارند توجه دقیق و کاملی ندارند. با توجه به نتایج حاصل شده از مطالعه، نظریه انطباق فرد-محیط نشان می دهد اثرگذاری محیط های مختلف که در نظریات مهاجرت و مهاجرت برگشتی کمتر مورد توجه قرار گرفته، معنادار است و می تواند چشم انداز نو و بدیعی را برای مطالعات حوزه مهاجرت ارائه نماید.

نتایج حاصل از این مطالعه بیانگر این مطلب است که تنها مسایل اقتصادی نمی تواند عامل حفظ و بقا مهاجران در مناطق صنعتی باشد. از اینرو، می بایست در زمان شکل گیری و تأسیس این مناطق، به محیط به گونه ای توجه گردد که بتواند به لحاظ رفاهی و تسهیلات و نیز امکانات بهداشتی و پزشکی و نیز آموزشی متناسب با جمعیت و نیروی کاری باشد که از مناطق مختلف کشور و با سطوح فرهنگی- اجتماعی و اقتصادی متفاوتی وارد می شوند. همچنین، اهمیت و نقش انطباق اجتماعی و فرهنگی مهاجران در ماندگاری طولانی مدت عاملی تعیین کننده است و برای مهاجرانی بیشتر رخ داده که منازل مسکونی آنها در کنار افراد

بومی است. بنابراین، جدا کردن مهاجران و افراد بومی و سکونت دادن آنان در محله‌های خاص به کاهش انطباق اجتماعی و در نهایت عدم ماندگاری طولانی مدت مهاجران می‌انجامد. از آنجایی که در این مطالعه ارتباط مهاجر با محیط‌های مختلف مورد توجه بوده است، انطباق نیروی کار مهاجر با مدیران ارشد بخشهای مختلف از جمله حوزه‌هایی است که به علت عدم دسترسی مناسب و کافی به این گروه از افراد، وارد تحلیل نگردیده و می‌تواند در مطالعات آینده در این حوزه مورد توجه قرار گیرد.

### منابع

- 0 ادیب پور، محمد رضا، محمد رضا دانشور دیلمی و حامد دهقانیان (۱۳۹۵) "تأثیر تناسب فرد و سامان و تناسب فرد و شغل با رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری"، *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۳(۱۵)، صص: ۱۲۹-۱۱۲.
- 0 امیری، نورالدین (۱۳۹۰)، "تأثیرات فضایی- مکانی تاسیسات پارس جنوبی بر مراکز جمعیتی بخش عسلویه"، رساله دوره دکتری، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم زمین، گروه جغرافیا و برنامه ریزی شهری
- 0 پوراحمد، احمد، کرامت اله زیاری و روح اله محمدی (۱۳۸۹)، "الگوی توزیع فضایی کاربری‌های شهری در شهرهای نفت خیز (مورد: شهر دوگنبدان)"، *فصلنامه تحقیقات جغرافیایی*، شماره ۹۶، صص ۲۱-۵۰.
- 0 رستمعلی‌زاده، ولی اله؛ علی قاسمی اردهایی و نیر رستمی (۱۳۹۲)، "عوامل مؤثر بر ماندگاری جوانان روستایی؛ مطالعه موردی: شهرستان اهر"، *پژوهش‌های روستایی*، دوره ۴، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۲، صص ۵۳۴-۵۰۵.
- 0 زنجانی، حبیب الله (۱۳۷۱) *جمعیت و شهرنشینی در ایران*، وزارت مسکن و شهرسازی، مرکز مطالعات و تحقیقات شهرسازی و معماری، تهران.
- 0 قدمی، مصطفی، ابوالفضل مشکینی، موسی پژوهان و نوشین پاک دوست (۱۳۹۰)، "تعیین استراتژی‌های توسعه شهرهای متکی بر صنعت استخراج نفت با استفاده از روش SWOT، آنالیز IEA و ماتریس QSPM (نمونه موردی: شهر دوگنبدان)"، *مجله مدرس، برنامه ریزی و آمایش فضا*، دوره ۱۵، شماره ۳، پاییز، صص ۳۹-۵۸.

- 0 کرمی، راحله، نادر شیخ‌السلامی (۱۳۹۴) "تأثیر تناسب فرد- شغل و رفتار کاری نوآوران بر عملکرد شغلی"، دومین همایش ملی و دومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران، همدان.
- 0 گل‌پرور، محسن، اصغر آقایی و خیرالله حسین‌زاده (۱۳۹۲) "الگوی ساختاری رابطه‌ی تناسب فرد-شغل، با فرسودگی هیجانی و نگرش‌های شغلی"، *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، سال چهاردهم، شماره ۱، صص. ۲۳-۱۱.
- 0 لوکاس، دیوید و پاول میر (۱۳۸۱) *درآمدی بر مطالعات جمعیتی*، (ترجمه حسین محمودیان)، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
- 0 محمودیان، حسین (۱۳۷۹) "پژوهشی در زمینه‌های نظری و نتایج تجربی مهاجرت و باروری"، *نامه علوم اجتماعی*، شماره ۱۵، صص. ۱۶۴-۱۴۷.
- 0 مرکز آمار ایران، *سرشماری‌های نفوس و مسکن*، ۱۳۸۵، ۱۳۹۰.
- 0 مشهدی‌زاده دهاقانی، ناصر (۱۳۸۷)، *تحلیلی از ویژگی‌های برنامه‌ریزی شهری در ایران*، انتشارات علم و صنعت ایران، چاپ هشتم، تهران.
- 0 Abbasi-Shavazi, M.J, D.Glazebrook, H. Mahmoudian, G. Jamshidiha and R. Sadeghi (2005) "Return to Afghanistan? A Study of Afghan Living in Tehran, Mashhad and Zahedan", *Afghanistan and Research Evaluation Research*, Kabul.
- 0 Abdul Hamid S.N. & K. Kirana Yahya (2016) "Linking Person-Job Fit to Employee Retention: The Mediating Role of Work Engagement", *ISSC, Social & Behavioal Sciences*, Eissn: 2357-1330.
- 0 Ali Memon. M, R.Slleh and M.N.Roli Baharom (2014) "Linking person-job fit, person-organization fit, employee engagement and turner intentions: A three-step conceptual model", *Asia Social Science*, 11(2):313-320.
- 0 Ampadu, R.A. (2012) "The land of our Birth: Rural youth aspirations and Career choice in farming", A paper presented at the young people, Farming and Food Conference, Accra, Ghana.
- 0 Barry, J.W., J.S. Phinney, L.D. Sam, & P.Vedder (2006) "Immigrant Youth: Acculturation, identity and adaptation", *Applied Psychology*, 55(3): 303-332.
- 0 Cable, D.M and D. S. De Rue (2002) The Convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 87(5):875-884.
- 0 Cable, D.M. and T.A.Judge (1996), "Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3): 294-311.
- 0 Caldwell, D.F and A.C.O.Reilly (1990) "Measuring Person-Job Fit with a profile-comparison Process", *Journal of Applied Psychology*, 75(6): 648-657.
- 0 Caplan, D.R (1987) "Person-Environment fit theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives and Mechanisms", *Journal of Vocationla Behavior*, 31: 248-267.

- 0 Carling, J. and S.V. Pettersen (2014) "Return migration intentions in the integration transnationalism matrix", *International Migration*, 52(6): 13-30.
- 0 Cassarino, J.P. (2004) "Theorising return migration: a revisited conceptual approach to return migrants", Working Paper RSCAS, No. 2004/02, European University Institute.
- 0 Choi, M.H, G.W. Kim & M. McGinley (2017) "The extension of the theory of person-environment fit toward hospitality migrant worker", *International Journal of Hospitality Management*, 62: 53-66.
- 0 De Haas, H, T. Fokkema, & M. F. Fihri (2015) "Return Migration as Failure or Success?: The Determinants of Return Migration Intentions Among Moroccan Migrants in Europe", *Journal International Migration Integration*, 16(2): 415-429.
- 0 Demes, K. A. and N. Geeraert (2013) "Scales for adaptation, cultural distance and acculturation orientation revisited", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(1): 91-109.
- 0 Dunham, R.B. (1977) "Reactions to job characteristics: Moderating effects of the organization", *Academy of Management Journal*, 20(1): 42-65.
- 0 Edwards, J. R. & C.L.Cooper (1990) "The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions". *Journal of Organizational Behavior*, 11: 293-307.
- 0 Ehrhart, K.H. (2006) "Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit" *Journal of Business and Psychology*, 21(2): 193-226.
- 0 Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison and D.Sowa (1986) "Perceived Organization Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- 0 Farooqui, M.S & A. Nagendra (2014) "The impact of person organization on job satisfaction and performance of the employee", *Procedia Economic and Finance*, 11:122-129.
- 0 Ferris, G.R. (Ed.) *Research in Personnel and Human Resource Management*, Vol. 17, JAI Press, Stamford, CT, pp. 209-43.
- 0 Grogan, E and P.Youngs (2011) "Fiting in: person-organization, person-job and person-group fit as drivers of teacher mobility", Working Paper, No. 21, The Education policy Center at Michigan State University.
- 0 Horverak, J.G, G.M. Sandal, and S. Pallesen (2103) "Managers evaluation of immigrant job applicants the influence of acculturation strategy on perceived person-organization fit and hiring outcome", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1): 46-60.
- 0 Jamison, L, & L.Groves(2008) " Drivers of youth out-migration from rural Scotland: Key issues and annotated bibliography", Scottish Government, Review of research literature. 38 P.
- 0 Jones, G. & L. Jamieson (1997) "Young people in Rural Scotland: Getting out and staying on", Economic and Social Research Council, No.13, University of Cambridge.
- 0 Judge, T.A & G. R. Ferris (1992) "The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions", *Human Resource Planning*, 15(4): 47-67.
- 0 Kahana, E, L. Lovegreen, B. Kahana, and M. Kahana (2003) "Person, environment, and person-environment fit as influences on residential satisfaction of elders", *Environment and Behavior*, 35(3): 434-453.
- 0 Kristof-Brown, A. L., and R. P. Guay, (2011) "Person-Environment Fit". Chapter in S. Zedeck (Ed.) *American Psychological Association Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. pp. 1-50. American Psychological Association.
- 0 Kristoff, A. L. (1996) "Person-Environment Fit: An integrative review of its conceptualization, measurement and implications", *Personnel Psychology*, 49(1): 1-49.

- 0 Lapshyna, I, & F. Düvell (2015). "Migration, life satisfaction, return and development: the case of a deprived post-Soviet country (Ukraine)", *Migration and Development*, 4(2): 291-310.
- 0 Makraiova, J, E. Pokorna, & P. Woolliscroft (2014) "Person-Organization fit in the context of Cultural learning", *Procedia Engeneerig*, 69: 712-719.
- 0 Moynihan, P.D and K.S.Pandy (2007) "The Ties that Bind: Social Networks, Person-Organization Value Fit and Turnover Intention", *JPART*, 18: 205-227.
- 0 Nolan. M.E and M.J. Morely (2014) "A test of the relationship between person-environment fit and cross-cultural adjustment among self-initiated expatriates", *The International Journal of Human Resource Management*, 25(11): 1631-1649.
- 0 Oswald. F, A. Hieber, H.W. Wahl, & H. Mollenkopf (2005) "Ageing and person-environment fit in different urban neighbourhoods", *European Journal of Aging*, 2: 88-97.
- 0 Pierce, J.L., S.A. Rubenfeld & S. Morgan (1991) "Employee ownership: A conceptual model of process and effect", *Academy of Managemnet Review*, 16: 121-144.
- 0 Polyhart, R.E, B. Schneider & N.Schmitt (2006) *Staffing Organizations: Contemporary Practice and Theory*, Mahawah, NJ: Erlbaum Associates Publishers.
- 0 Pretty, G, P. Bramston, J. Patrick, & W. Pannach (2006) "The relevance of community sentiments to Australian rural youths' intention to stay in their home communities". *American Behavioral Scientist*, 50(2): 226-240.
- 0 Putnam, R.D. (2000) *Bowling Alone*, Simon & Schuster Press, New York.
- 0 Scannell, L, R. Gifford (2010) "Defining place attachment: A tripartite organizing framework", *Journal of Environmental Psychology*, 30: 1-10.
- 0 Schaubroeck, J. & S.K. Lam (2002) "How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures", *Academy of Management Journal*, 45: 1120-1136.
- 0 Seong, J. Y. & A. L. Kristof-Brown (2012) "Testing multidimensional models of person-group fit", *Journal of Managerial Psychology*, 27(6):536-556,
- 0 Soltis, M.S (2012) "Who you are and who you know: The influence of person-environment fit and social network centrality on individual performance", PhD Dissertation in Management, University of Kentucky.
- 0 Theodorson, G.A & A.G. Theodorson (1969) *A Modern Dictionary of Sociology*, New York: Crowell Company.
- 0 Tsai, Ch.F, & Y.F. Yen (2017) "Study of the relationship of workplace person-environment fit, country identification and affective commitment –evidence of Chinese immigrant wives in Taiwan", *Athens Journal of Business and Economics*, 3(2): 101-122.
- 0 Vogel, R.M. & D.C. Feldman (2009) "Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit", *Journal of Vocational Behavior*, 75(1): 68-81.
- 0 Ward, C and A. Kennedy (1993) "Acculturation and cross-cultural transition? Comparative studies of sojourner adjustment", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24: 221-249.
- 0 Werbel, J.D, & S.W. Gilliland (1999) "Person-environment fit in the selection process", *Research in Human Resources Management*, 17: 209-243.