

بررسی عوامل موثر بر سازگاری اجتماعی کارکنان انتقالی ناجا با جامعه میزبان

محسن عابدی^۱، امید علی احمدی^{۲*}، محمد حسین اسدی داود آبادی^۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۱۲

DOI: 10.30495/JISDS.2023.74535.11923

چکیده

افزایش سازگاری کارکنان ناجا در انتقال محل خدمت به عنوان یکی از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی هم در عملکرد شغلی آنها و هم کاهش آسیب‌پذیری آنها و خانواده‌شان از تغییرات محیطی موثر است. بر این اساس این پژوهش به عوامل موثر بر سازگاری کارکنان انتقالی ناجا با جامعه میزبان می‌پردازد. روش پژوهش، پیمایشی و نتایج با تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌های تکمیلی در نمونه آماری ۳۰۰ نفره از میان کارکنان انتقالی ناجا به استان هرمزگان بر اساس طرح نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی نامتناسب به دست آمده است. نتایج نشان می‌دهد ۶۸ درصد پاسخگویان میزان سازگاری خود را با جامعه میزبان پایین و تنها ۸٫۳ درصد آن را بالا ارزیابی نموده‌اند. نتایج آزمون رگرسیون نشان از تایید بیشتر فرضیه‌های مطرح شده دارد. بر اساس تحلیل رگرسیون چند متغیره اثر خالص متغیر میزان شباهت سازمان محل انتقالی با جامعه مبداء و تجانس جامعه میزبان با جامعه مبداء بیش از دیگر متغیرهای مستقل می‌باشد. مقدار ضریب تعیین R2 به دست آمده از مدل رگرسیونی بیانگر آن است که متغیرهای مستقل در مجموع ۴۱ درصد از تغییرات را توضیح داده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش برای افزایش میزان سازگاری کارکنان، انجام مشاوره‌های خانوادگی با کارشناسان مجرب، بومی‌گزینی و حمایت سازمانی نقش کلیدی دارد. حمایت سازمانی می‌تواند شامل تهیه مسکن سازمانی، همکاری با دیگر نهادها در تامین رفاه کارکنان، تکمیل پرونده روانی فرد و آموزش سازگاری روانی مورد انتظار کارکنان و خانواده آنها باشد.

واژگان کلیدی: سازگاری، کارکنان انتقالی، ناجا، جامعه میزبان، بومی‌گزینی، حمایت سازمانی

^۱ دانشجوی دکترای تخصصی جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران.
(E mail: Mohsenabedia.f@gmail.com)

^۲ استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران. (استاد راهنما و نویسنده مسئول)
(E mail: omidaliahmadi@gmail.com)

^۳ استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران. (استاد مشاور)
(E mail: assadi2001ir@yahoo.com)

بیان مساله

زندگی در نظام اجتماعی موجب می‌شود نیازهای مختلف انسانی - اعم از فردی و اجتماعی - در قالب روابط و کنش‌های متقابل اجتماعی به ویژه نهادها و سازمان‌های اجتماعی برآورده شود. برقراری امنیت به عنوان یکی از نیازهای اصلی انسان به تدریج موجب تشکیل نهادها و سازمان‌های نظامی و امنیتی شده است. این نهادهای نظامی و انتظامی در گذر از سنت به مدرنیته دگرگون شده و پیچیده‌تر شده‌اند. آنها همانند دیگر سازمان‌ها مجبورند منابع انسانی خود را برای انجام مناسب وظایف محوله، تامین، تجهیز، تجدید و تعویض نمایند. در این میان، انتقال محل خدمت یکی از شیوه‌هایی است که در این سازمان‌ها مانند دیگر سازمان‌ها به ضرورت به کار گرفته می‌شود. یکی از این سازمان‌ها، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) است که هر سال جمعیت قابل توجهی از نیروهای خود را ملزم می‌کند برای خدمت چند ساله به مناطقی با شرایط دشوار و سخت زندگی انتقال یابند. این نقل و انتقالات سازمانی می‌تواند دلایل مختلفی داشته باشد، اما مهمترین دلایل آن، کمبود نیرو در استان‌ها و مناطق محروم و مازاد نیرو در استان‌های با وضعیت توسعه بهتر است.

هرچند در دیگر سازمان‌های دولتی و غیردولتی هم مساله جابجایی کارکنان در فواصل جغرافیایی دور وجود دارد؛ اما جابجایی به مناطق عملیاتی و صعب‌المعیشه در نیروهای نظامی، تفاوت‌های ذاتی با جابجایی در دیگر سازمان‌ها دارد. این انتقال محل خدمت، هم از نظر فاصله جغرافیایی و هم از نظر میزان آزادی انتخاب کارکنان، نشان دهنده تفاوت‌های آن با دیگر سازمان‌ها است. یکی از تفاوت‌های اصلی در این میان آن است که کارکنان منتقل شده نیروی انتظامی با وجود آنکه از تغییرات حاصل از جابجایی جغرافیایی به مناطق عملیاتی و کمتر توسعه یافته دچار آسیب می‌شوند، همزمان موظف‌اند برای کنترل جرایم، آسیب‌های اجتماعی و برقراری امنیت اجتماعی در این مناطق تلاشی شبانه‌روزی داشته باشند.

انتقال محل خدمت، از کلید واژه‌هایی چون مهاجرت^۱، و تحرک به رغم مشابهت‌ها متمایز است (گولد و کولب، ۱۳۸۴: ۲۲۱). انتقال محل خدمت را می‌توان نوعی تحرک فیزیکی و جغرافیایی تلقی نمود، اما این تحرک با تحرک شغلی فرازین یا فرودین همراه نیست؛ بلکه نوعی ماموریت الزامی برای فرد از ناحیه مراجع تصمیم‌گیری سازمان است. مهاجرت به معنای جابه‌جایی مردم از مکانی به مکانی دیگر برای کار یا زندگی است. بر اساس نظریه "لی" زمانی فرد تصمیم به مهاجرت خواهد گرفت که عوامل دافعه در یک مکان بیشتر از عوامل جاذبه بوده و در حقیقت دافعه مکان اول آنقدر زیاد باشد که فرد تصمیم به مهاجرت می‌گیرد (پاپلی یزدی و رجیبی سناجرودی، ۱۳۹۲: ۲۲۹). انتقال محل خدمت هرچند با مهاجرت از نظر جابجایی مکانی شباهت دارد، اما انگیزه آن با مهاجرت متفاوت است. انتقال محل خدمت بیشتر جنبه سازمانی و شغلی دارد و فرد بیشتر بر اساس تصمیم مراجع بالای سازمانی ملزم به انتقال محل خدمت است. از طرف دیگر جهت مهاجرت معمولاً "از مناطق با جاذبه کمتر به مناطق با جاذبه بیشتر است، در صورتیکه انتقال محل خدمت ممکن است جهتی کاملاً معکوس داشته باشد و فرد ملزم به زندگی در مناطق صعب‌المعیشه و کمتر توسعه یافته یا بد آب و هوا بشود.

انتقال محل خدمت از جامعه مبدا بر حسب دشواری خدمت و زندگی در جامعه میزبان قابل دسته‌بندی است. بر اساس دستورالعمل جابجایی و انتقال در ناجا، مناطق به دو دسته آرام و عملیاتی و صعب‌المعیشه دسته‌بندی می‌شوند (معاونت نیروی انسانی ناجا، ۱۳۸۶). بر اساس مقصد یا جامعه میزبان، دشوارترین نوع انتقال، انتقال محل خدمت به مناطق عملیاتی و صعب‌المعیشه است. از نظر زمان و شیوه اجرای انتقالات و کاهش مشکلات نقل و انتقالات دستورالعمل‌هایی در ناجا وجود دارد. در کشورهای مختلف، تعاریف مناطق عملیاتی با همدیگر متفاوت است. در کشور ایران، مناطق عملیاتی به مناطقی اطلاق می‌شود که بر اساس ماده ۱۱۲ قانون برنامه ششم از نظر شاخص‌های توسعه، نوع آب و هوا و شرایط امنیتی در بدترین شرایط کشور درجه بندی شده‌اند. مناطق عملیاتی شامل دو منطقه، مناطق محروم و بد آب و هوا؛ و مناطق جنگی امنیتی است.

^۱ migration

استان هرمزگان یکی از استانهای کشور است که مناطق متعدد صعب المعیشه دارد. این مناطق از یک طرف به علت شرایط دشوار زندگی در آنها از جمله بدی آب و هوا یعنی شرایط آب و هوای گرم و شرجی بالا، کمبود امکانات رفاهی و پایین بودن شاخص‌های توسعه انسانی و از طرف دیگر جغرافیای خاص آنها از جمله قرار گرفتن در سواحل خلیج فارس، داشتن جزایر متعدد، زندگی اقوام مختلف با فرهنگ‌های متنوع با مشکلات و مسایل مختلف امنیتی و آسیب‌های اجتماعی و اقتصادی درگیر هستند. مرزبانی دریایی ضمن تامین امنیت دریایی، حفاظت و حراست از مرزها، کنترل شناورها، توقیف شناورهای بیگانه و متخلف، مبارزه با قاچاق کالا و مواد مخدر را نیز بر عهده دارد. در داخل مناطق خشکی استان هرمزگان نیز مسایل و مشکلات متعدد امنیتی وجود دارد که نیروی انتظامی مجبور است با آنها مواجه شود. این مسایل، چالش‌ها و مشکلات، نیروی انتظامی ناجا را مجبور می‌سازد برای تامین نیروی انسانی خود در اینچنین مناطقی از انتقال کارکنان در دیگر استانهای کشور بهره بگیرد. اما زندگی و کار در این شرایط آسان نیست. هر سال بیش از ۱۲۰۰ نفر از کارکنان ناجا به این منطقه منتقل یا خارج می‌شوند. این حجم قابل توجه جابجایی، زندگی افراد زیادی را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد.

کلیدواژه اساسی در این مطالعه بررسی میزان سازگاری کارکنان در محیط انتقالی است. سازگاری به عام‌ترین معنا به فرایندی دلالت دارد که از طریق آن یک ارگانیزم، عضو یا فرد رابطه‌ی هماهنگ یا متعادل با محیط اش برقرار می‌کند؛ سازگاری همچنین به شرایط دستیابی به چنین رابطه نیز دلالت دارد (گولد و کولب، ۱۳۸۴: ۴۹۰-۴۹۱). جابجایی جغرافیایی کارکنان می‌تواند بستری برای ایجاد کژکارکردی در فرد، نهاد خانواده و حتی خود سازمان باشد. انسانی را سازگار تلقی می‌کنیم که مسائل و رفتار منطقی دیگران را قبول کند و اگر با محیطی نمی‌تواند سازش پیدا کند، محیط دیگری برایش وجود داشته باشد (بیدلی نامنی، ۱۳۸۱).

وجود فرهنگ‌ها، باورها، ارزش‌ها، اعتقادات و آداب و رسوم متفاوت در جوامع مختلف، تأثیر زیادی در روحیات روانی کارکنان انتقالی و حتی جامعه میزبان خواهد داشت که این تأثیرات سبب تغییرات مثبت یا منفی رفتاری یا حتی آسیب‌هایی در این افراد می‌شوند؛ بنابراین، سازگارشدن با محیط جغرافیایی، فرهنگ، آداب و رسوم جدید برای کارکنان انتقالی امری بسیار ضروری و درخور توجه است تا افراد و سازمان‌ها با کمترین آسیب به اهداف خود دست یابند. بر این اساس نباید از پیامدهای فرهنگی این انتقال از جمله مسائل پیچیده تعاملات و تعارضات قومی غفلت نمود.

تجربیات خود پژوهشگر به عنوان شاغل نیروی انتظامی، در انتقال به مناطق عملیاتی و پژوهش‌های کیفی او در مصاحبه و گفتگو با دیگر همکاران انتقال یافته به این مناطق گواه آن است که کارکنان انتقالی در سازگاری و هماهنگ شدن با محیط جدید مشکلات فراوانی دارند. از چالش‌های اساسی فرماندهان و مدیران ناجا در شهرهای مبدأ و جامعه میزبان روبرو شدن با نیروهایی است که تحت تأثیر این مشکلات روحی مشغول به خدمت هستند. آنها برای رویارویی با تغییرات در ساختارهای اجتماعی باید آماده باشند و هزینه کلانی را پردازند. اختلال در نظم زندگی خانوادگی از جمله روابط زناشویی کارکنان متأهل، تاخیر در ازدواج کارکنان مجرد، اختلال در تعاملات اجتماعی، افزایش مشکلات تحصیل فرزندان، از دست رفتن فرصت‌های اشتغال‌های غیر رسمی و تفریحات، خطرات مسافرت به جامعه میزبان و بازگشت به جامعه مبدأ، بیماری‌های ناشی از جابجایی جغرافیایی، کاهش کنترل اجتماعی و خطر آسیب‌های اجتماعی و... از جمله مسایلی است که دغدغه کارکنان انتقالی ناجا به مناطق عملیاتی است. آگاهی و شناخت بیشتر به عوامل موثر بر سازگاری کارکنان در محیط انتقالی و کاهش آسیب‌ها و پیامدهای منفی آن، نیازمند مطالعه‌ای دقیق و برنامه‌ریزی شده است که امکان تعمیم تجربیات اولیه پژوهشگر را در سطحی قابل قبول و علمی فراهم نماید و یا به احتمال نشان بدهد که تجربیات اولیه پژوهشگر در سطوح بالاتر امکان تعمیم ندارد و این پیامدها تصورات آمیخته به خطای تحلیلی است. این مطالعه پیمایشی برای پاسخگویی به این امکان تعمیم، و تدوین راهکارهایی برای کنترل پیامدهای منفی این تصمیم سازمانی طراحی شده است.

مرور آثار و کتب موجود نظریه‌های جامعه‌شناسی در شاخه‌های مختلف جامعه‌شناسی کار و سازمان‌ها نشان دهنده خلاء مهم نظری در حوزه مورد مطالعه این پژوهش است. در منابع دیگر رشته‌های مرتبط مانند مدیریت و روانشناسی نیز این مساله در مرکز توجه اصلی نظریه پردازان قرار نگرفته است. این خلاء نظری به شکلی دیگر در پژوهش‌های تجربی داخلی و خارجی نیز بازتاب یافته است.

در ضرورت انجام این پژوهش باید به تفاوت‌های مدیریت منابع انسانی در سازمانهای نظامی و انتظامی با دیگر سازمانها اشاره نمود. اهمیت توجه به بکارگیری منابع انسانی در این سازمانها از آن جهت است که اشتباه و یا تخلف کارکنان و یا حتی یک مدیر ارشد در سازمانهای کسب و کار، نهایتاً منجر به ضرر و زیان مالی آن واحدها خواهد شد، اما انجام خلاف و یا بی انگیزه بودن یک فرد نظامی یا انتظامی ممکن است به حیثیت امنیت ملی و حتی استقلال کشور لطمه وارد نموده و پیامدهای این گونه تصمیمات غیر قابل جبران باشد. بنابراین در واحدهای نظامی و انتظامی نقش و اهمیت مدیریت منابع انسانی از ویژگی خاصی برخوردار می‌باشد. چرا که کارکنان این سازمانها به عنوان حافظان و تامین کنندگان امنیت ملی در یک کشور محسوب می‌گردند و شاید بتوان اذعان داشت که رشد و توسعه همه جانبه یک کشور در گرو حفظ امنیت و استقلال ملی آن کشور می‌باشد. این امر با روشهای جذب، نگهداری، آموزش و بکارگیری صحیح و موثر نیروی انسانی در سازمانهای نظامی و انتظامی، عملی خواهد بود.

تغییر محل زندگی کاری و شغلی کارکنان نیروی انتظامی هرچند خود از تدابیر اساسی برای کاهش آسیب‌های اجتماعی مناطق کمتر توسعه یافته به ویژه در بعد امنیتی و انتظامی است، اما خود فرد و خانواده او ممکن است از قربانیان شرایط دشوار و تغییرات ایجاد شده باشند و نتوانند خود را با تغییرات وفق دهند. این مساله ممکن است مقاومت‌های آشکار و پنهانی را در کارکنان و خانواده آنها نسبت به این تصمیم‌گیری به همراه داشته باشد. کنترل مقاومت و نارضایتی در برابر اینگونه تصمیم‌گیری‌های سازمانی نیازمند آگاهی از متغیرهای اجتماعی موثر بر سازگاری آنها با محیط انتقالی دارد.

در ضرورت انجام این پژوهش باید تاکید نمود که نگاهی آسیب‌شناسانه به انتقال کارکنان ناجا به مناطق عملیاتی و افزایش مقاومت‌ها و نارضایتی‌های احتمالی که پژوهشگر خود درگیر آن است و با آن زندگی می‌گذارند نشان دهنده ضرورت تامل و بازاندیشی در این مساله مهم است. بازتعریف استانداردهای مدیریت نیروی انسانی می‌تواند در برنامه‌های پژوهشی دانشگاه‌های نظامی و انتظامی کشور قرار گیرد و این پژوهش با شناخت این نیاز حیاتی به انجام می‌رسد؛ چراکه آثار افزایش عملکرد نیروی انتظامی و افزایش رضایت شغلی آنها علاوه بر آنکه در خانواده خود فرد، منتسبین به او، همکاران و سازمان مربوطه نمود پیدا خواهد کرد، در سطح جامعه نیز ثمرات زیادی از جمله افزایش تعهد آنها برای بالا بردن ضریب امنیتی جامعه به همراه خواهد داشت. با این رویکرد این پژوهش در پی پاسخگویی به سوالات کلیدی زیر است؟

عوامل موثر بر سازگاری کارکنان انتقالی ناجا با جامعه میزبان چیست؟

برای افزایش سازگاری کارکنان انتقالی ناجا با جامعه میزبان چه راهکارهایی می‌توان اتخاذ نمود؟

پیشینه تحقیق

نتایج پژوهش نوری و همکاران با عنوان "بررسی سازگاری فرهنگی مهاجران، مورد مطالعه: مهاجران آذری شهر رشت" نشان می‌دهد بین سن و میزان ارتباط مهاجران با جامعه می‌دهد و مبدأ و سازگاری فرهنگی رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما بین احساس تعلق قومی، مدت اقامت، جنسیت مهاجران و نگرش مثبت به فرهنگ غالب با سازگاری فرهنگی رابطه‌ی معناداری وجود دارد (نوری و همکاران، ۱۳۹۷).

نتایج پژوهش مقدس و امیری (۱۳۸۵) با عنوان "بررسی سازگاری فرهنگی نسل اول و دوم مهاجران" بر روی مهاجران ترک قشقای ساکن در حاشیه شهر شیراز نشان می‌دهد، هویت قومی یا نگرش‌های فرهنگی به سوی مبدأ، رضایت اجتماعی، استفاده از

رسانه های جمعی محلی، مدت اقامت، سرمایه ی اجتماعی، محل سکونت قبلی و طبقه ی جدید اجتماعی با سازگاری اجتماعی و روانی مهاجران رابطه معنی داری داشته است. (مقدس و امیری، ۱۳۸۵؛ به نقل از ساریخانی، و همایی، ۱۳۹۳: ۷۸).

نتایج پژوهش علیپور در بررسی رابطه انتقالات با میزان استرس کارکنان ناجا در فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی بیانگر آن بوده است که بین نقل و انتقالات کارکنان ناجا با میزان استرس رابطه معنی داری وجود ندارد. اما بین نقل و انتقالات کارکنان ناجا و رضایت شغلی، انزوای اجتماعی، ضرر و زیان اقتصادی و مسائل خانوادگی رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه نقل و انتقالات باعث نارضایتی شغلی، انزوای اجتماعی، ضرر و زیان اقتصادی و مشکلات خانوادگی کارکنان فرماندهی انتظامی خراسان شمالی شده است (علیپور، ۱۳۸۸).

لشکریان (۱۳۸۹) طی پژوهشی با عنوان «بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان انتقال یافته به استان سیستان و بلوچستان در دهه اول، دوم، سوم خدمتی و رابطه آن با عملکرد آنان» تعداد ۲۹۰ نفر از کارکنان انتقال یافته که بصورت تصادفی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفته اند را انتخاب و نتایج به دست آمده حکایت از میزان رضایت شغلی ۱۰۴،۶۲ در دهه سوم خدمتی و میزان ۹۶،۱۳ در دهه اول خدمتی و میزان ۹۴،۲۳ در دهه دوم خدمتی کرده است که این نتایج با عملکرد هر سه دهه خدمتی کارکنان رابطه معنی داری دارد (لشکریان، ۱۳۸۹).

نتایج پژوهش نبی (۱۳۷۹) در بررسی روند نقل و انتقالات و شناسایی عوامل مرتبط با در خواست انتقال فرهنگیان در مناطق نوزده گانه در شهر تهران در سال های ۱۳۷۸-۱۳۷۳ بیانگر آن است که فاصله زیاد بین محل سکونت و محل تدریس فرهنگیان عامل درخواست انتقال فرهنگیان می باشد و هم چنین عواملی مانند فقر فرهنگی، منطقه محل خدمت، داشتن کلاس های پرجمعیت (از نظر تعداد دانش آموز)، کمبود امکانات رفاهی محل خدمت، عوامل مرتبط با درخواست انتقال فرهنگیان می باشد (نبی، ۱۳۷۹).

مجیدی (۱۳۷۶) در پژوهشی تحت عنوان "تاثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی"، یافته های این پژوهش نشان داد که جابجایی کارمندان در اداره کل مالیات بر شرکتهای باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنها شده است. همچنین نتیجه بررسی ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان نشان داد که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود داشته است (مجیدی، ۱۳۷۶).

نتایج پژوهش جهرمی (۱۳۸۷) در پژوهشی با موضوع «عوامل موثر بر اثر بخشی انتقالات داخلی کارکنان نیروی انتظامی استان فارس» نشان داد «برنامه ریزی جهت رفع مشکلات انتقال» و «آموزش و راهنمایی کارکنان قبل از انتقال» و «استفاده بهینه از زمان و فاصله انتقال» و «فرهنگ سازمانی مناسب» و «اثر بخشی انتقالات داخلی کارکنان پایور» تاثیر معنی دار دارند. (به نقل از مجیدی، ۱۳۷۷).

نتایج پژوهش مک الری و همکاران در سال ۱۹۹۶ نشان داد در میان کارمندانی که انتظار جابجایی آنها برآورده نشده است، آنهایی که دلایل آنرا غیر عادلانه دانسته اند نسبت به افرادی که این منع و جلوگیری از جابجایی را عادلانه دانسته اند، نگرش منفی تری نسبت به شغل و سازمان داشته اند. عوامل فردی (مانند جنسیت، سن، تحصیلات، موقعیت مدیریتی، نژاد) در رابطه بین جابجایی و نگرش های شغلی افراد، نقش ضعیفی را ایفا می کنند (به نقل از مجیدی، ۱۳۷۷).

در مجموع در تحقیقات داخلی و خارجی، بسیار به ندرت به مساله جابجایی جغرافیایی کارکنان و انتقال محل خدمت آنها پرداخته شده است. حتی در برخی پژوهش های انجام یافته انتقال محل خدمت و جابجایی شغلی به علت ماهیت آن در دیگر سازمان ها به علت جلوگیری از رخوت و یکنواختی کار مساله ای مثبت و مفید تلقی شده است. پژوهش های مجیدی (۱۳۷۷)، و مک الری و همکاران (۱۹۹۶) به آثار مثبت جابجایی شغلی تاکید دارند. اما انتقال محل خدمت به مناطق عملیاتی مساله ای با چالش ها و تنش های فرهنگی، اجتماعی و شغلی است که مشکلات زیادی را برای سازگاری افراد و خانواده آنها ایجاد می کند. این مسایل در برخی پژوهش ها که درباره مهاجرت انجام یافته اند مطرح شده است و بر این اساس در این بخش مرور شده اند.

پژوهش‌های نوری و همکاران (۱۳۹۷)، مقدس و امیری (۱۳۸۵) از جمله این پژوهش‌ها هستند. پژوهش‌های جهرمی (۱۳۸۷)، لشکریان (۱۳۸۹)، و علیپور (۱۳۸۸) هرچند ارتباط بیشتری با موضوع پژوهش دارند اما در رویکرد و ماهیت طرح مساله تفاوت‌هایی با پژوهش حاضر دارند. از سوی دیگر این تحقیقات در زمان‌ها و مکان‌های خاص خود صورت گرفته است که تعمیم نتایج حاصل شده را در با شرایط کنونی دشوار می‌کند. پژوهش‌های مذکور در فاصله سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۸۹ یعنی بیش از ده سال پیش انجام یافته‌اند. در این یک دهه تغییرات سریعی در حوزه رسانه‌ها ایجاد شده است و ارتباطات را به عنوان یکی از عوامل مهم در جابجایی جغرافیایی دگرگون کرده است. الگوی انتقال کارکنان ناجا در دهه ۸۰ با دهه ۹۰ نمی‌تواند مشابه هم باشد. از طرف دیگر تغییرات مهم سیاسی و اقتصادی، از جمله تشدید تحریم‌ها به وقوع پیوسته است که مسایل امنیتی و کنترل اجتماعی را در مناطق صعب المعیشه از جمله استان هرمزگان با دشواری‌های زیادی همراه کرده است. بر این اساس با خلاء جدی پژوهشی در این حوزه مواجه هستیم که ضرورت این پژوهش را به ما یادآور می‌شود.

چارچوب نظری

برساخت اجتماعی فرد از انتقال به مناطق عملیاتی را باید در رابطه سه عنصر اصلی محیط، سازمان، و خانواده جستجو کرد. محیط هم شامل محیط جغرافیایی و اجتماعی است که فرد در آن زندگی می‌کند و از آنجا منتقل می‌شود (محیط مبدا) و هم محیط جدیدی است که فرد به آن به عنوان منطقه عملیاتی وارد می‌شود (محیط میزبان). درک و شناخت انسان‌ها از محیط خود باعث می‌شود که تفسیر آنان از زندگی حوادث و تغییراتی که پیرامون آن اتفاق می‌افتد اهمیت داشته باشد. انسان‌ها نه تنها تابع تام و بی چون و چرای طبیعت نیستند، بلکه آن را می‌سازند و معنا می‌بخشند (لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵).

انتقال به مناطق عملیاتی از عنصر سازمان (ناجا) نیز تاثیر می‌گیرد. هم ساختار سازمان و قواعدی که بر آن حاکم است و هم تعاملات کنشگرانی که بر اساس این ساختار عمل می‌کنند. عنصر سوم موثر بر ساخت در این پژوهش خانواده است. هم ساختار خانواده و مطالبات و تقاضاهای ساختاری آن و هم تعاملات اعضای آن نقش کلیدی دارند. در نهایت، بر هم کنش سه عنصر محیط، سازمان و خانواده و تاثیرات متقابل آنها بر فرد موجب می‌شود بر ساخت واقعیت موجود شکل بگیرد. در جریان تقاطع و همگرایی تعاملات در زمان‌ها و مکان‌ها، ساختارهای اجتماعی قابل مشاهده پدید می‌آیند؛ عناصر تشکیل دهنده این ساختارها، قواعد و منابع هستند که نظام معنایی مشترک یا طرز تلقی مشترک انسان‌ها را فراهم می‌سازند. قواعد عبارتند از «رویه‌های مشترک عمومی شده‌ای» که افراد آنها را درک و معنادار کرده و در شرایط گوناگون به کار می‌گیرند. منابع نیز «تسهیلات و امکاناتی» هستند که برای انجام دادن، رخ دادن یا عمل کردن اتفاقات و رویدادها از آن استفاده می‌شود (گیدنز، ۱۹۸۴). قواعد مذکور، کنشگران را به رفتارهای پیش‌بینی شده‌ای که در زندگی روزمره تشکیل شده‌اند مجاب کرده و منابع نیز به تناسب موقعیت‌ها محدود بوده و یا دارای خصوصیات خاص هستند.

متغیرهای موثر بر میزان سازگاری با جابجایی جغرافیایی را می‌توان به سه دسته متغیرهای سازمان، متغیرهای خانوادگی و متغیرهای جابجایی جغرافیایی دسته بندی نمود. تاثیر این متغیرها بر میزان سازگاری با جابجایی جغرافیایی در نظریه‌های مختلف مورد تاکید قرار گرفته است.

با کاربرد نظریه الگوی نظامند، می‌توان گفت جابجایی جغرافیایی کارکنان به مناطق دیگر، موجب اختلال در شبکه روابط اجتماعی اجتماع می‌شود. کارکنان ناجا و خانواده آنها در محل انتقالی فرصت کم‌تری برای تماس‌های اجتماعی دارند؛ در نتیجه به دلیل آگاهی از شرایط متغیر و آگاهی از این امر که دوستی آنها در محل انتقالی بیش از چند سال دوام زیادی نخواهند داشت، تمایل و انگیزه ای برای ایجاد دوستی‌های محلی از خود نشان نمی‌دهند. در این شرایط آنها تلاش می‌کنند با روابط فرامحلی و

¹ Lincoln and Guba

پل‌های بیرونی، تماس خود را با گروه‌های اولیه‌ای که به آن تعلق دارند و در اجتماع مبداء زندگی می‌کنند، حفظ کنند. این روابط به واسطه کاربرد رسانه‌های نوین و مسافرت برای بازدید دوستان، اقوام و فامیل برقرار می‌شود (روس^۱ و دیگران، ۲۰۰۰؛ ۵۸۳؛ کاساردا^۲ و آدامز^۳ و سرپی^۴، ۲۰۰۰: ۶۱۰). ایجاد و احیای روابط فرامحلی هزینه‌هایی در بر دارد که کارکنان با وضعیت مالی بالا قادر به پرداخت آن هستند (چلبی، ۱۳۸۵: ۲۸۷).

با کاربرد نظریه الگوی ناهمگونی، می‌توان گفت با جابجایی جغرافیایی کارکنان به مناطقی با تنجاس فرهنگی پایین با اجتماع مبداء، به علت آنکه شاغلان ناجا و خانواده آنها در بیش‌تر مواقع با غریبه‌ها و یا افرادی که با آنها شبیه نیستند تماس دارند، ماهیت غیر شخصی، عدم اعتماد به همدیگر، عدم وجود هنجارهای مشترک و عدم وابستگی و علاقه متقابل، مانع از ایجاد پیوندهای اجتماعی می‌شود. این مساله موجب تضعیف روابط محلی و تقویت روابط فرامحلی به واسطه کاربرد رسانه‌ها و مسافرت به اجتماع مبداء می‌شود (سامپسون^۵ و همکاران، ۱۹۹۹: ۷۶۷؛ تیتله^۶ و گراسمیک^۷، ۲۰۰۱: ۳۱۵). همچنین بر اساس نظریه بوردیو در نتیجه جابجایی کارکنان به مناطق دیگر، میدان (زمینه) در اختیار فرد که می‌توان با شاخص‌هایی چون سرمایه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی مشخص نمود، تغییر می‌کند. این تغییرات به تبع خود، ذائقه و نگرش فرد و خانواده او را دچار دگرگونی می‌کند که آثار خود را به صورت عملکرد افراد در زندگی خانوادگی، سازمانی و اجتماعی نشان می‌دهد (ریتزر، ۱۳۷۴: ۷۱۶). به ویژه اگر تصمیم‌گیری در سازمان ناجا برای انتقال کارکنان به مناطق صعب‌المعیشه منصفانه و عادلانه نباشد، این احساس تبعیض موجب نارضایتی و کاهش سازگاری با شرایط محل انتقالی خواهد شد. نکته مهمی که نظریه برابری^۸ در سازمان نیز به آن تاکید نموده است (ساعتچی، ۱۳۸۶: ۳۱۷).

بر اساس نظریه انتخاب راهبردهای سازگاری، مدت زمان کوتاه و چند ساله و امیدواری فرد برای بازگشت به جامعه مبداء، مانع از همانندی یا ادغام فرد با جامعه میزبان می‌شود. از طرف دیگر نگاه منفی کارکنان به زندگی در مناطق عملیاتی و دشواری‌های موجود موجب می‌شود آنها الگوی جدایی‌گزینی و حاشیه‌نشینی را انتخاب کنند. بر این اساس کارکنان ناجا و خانواده آنها در جامعه میزبان در امر سازگاری با مشکلاتی روبه‌رو می‌شوند. هرچه قدر تنجاس فرهنگی جامعه میزبان و مبداء کمتر باشد، مشکلات سازگاری شخصی در زمینه سازش دادن افکار و شیوه‌های بسیار متضاد و مخالف این دو فرهنگ بیشتر خواهد شد (پورباقری، ۱۳۹۱: ۱۰۸).

بر اساس نظریه کارلسون و پرو حمایت‌هایی که کارکنان انتقالی از ناحیه خانواده (پدر و مادر، همسر و فرزندان) و یا محیط شغلی (سازمان ناجا) دریافت می‌کنند به آنها کمک می‌کند با محیط جدید سازگاری بیشتری داشته باشند (صلاحیان و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۲؛ باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴). همچنین با کاربرد نظریه کوک و روسو می‌توان گفت در اثر انتقال کارکنان، تقاضاهای ناشی از نقش‌های شغلی و خانوادگی افزایش می‌یابد. اینکار می‌تواند به فشار روانی و فشار فیزیکی منجر شود. منابع اصلی فشار در کار برنامه‌کاری شیفی نیروی انتظامی است که می‌تواند، با زندگی خانوادگی فرد تداخل کند. همچنین عدم آشنایی با محیط جدید و ناسازگاری محیط می‌تواند این فشار را افزایش دهد. منابع عمده فشار خانواده نیز، ازدواج و بچه‌داری و افزایش انتظارات ناشی از نقش‌های خانوادگی است که موجب می‌شود از میزان آزادی فرد برای کاهش تنش ناشی از افزایش تقاضاهای کاری کاسته شود (کوک و روسو، ۱۹۸۴). نتیجه اینکار نارضایتی همسر از عملکرد نقش خانوادگی شوهرش، نارضایتی شغلی و تهدید سلامت جسمی و روانی کارکنان انتقالی ناجا است.

^۱ Ross

^۲ Kasarda

^۳ Adams

^۴ Serpe

^۵ Sampson

^۶ Title

^۷ Grasmick

^۸ equity theory

جدول ۱- ابعاد و متغیرهای مورد استفاده در پژوهش بر اساس نظریه‌ها

نظریه یا نظریه پرداز	نام متغیر مستقل	بعد
نظریه برابری در سازمان	احساس تبعیض سازمانی	متغیرهای سازمانی
نظریه تعارض کار- خانواده کارلسون و پرو	شبکه حمایت سازمانی	
نظریه یادگیری اجتماعی	تجربیات همکاران انتقالی	
نظریه تعارض کار- خانواده کارلسون و پرو	شبکه حمایت خانوادگی	متغیرهای خانوادگی
نظریه تعارض کار و خانواده کوک و رسو	مطالبات ساختاری خانواده (مسایل آموزشی فرزندان، امکانات تفریحی خانواده، تعداد فرزندان، سن فرزندان، والدین سالمند،...)	
نظریه بورديو	میزان تغییر سرمایه در جابجایی (فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی)	متغیرهای محیطی (جابجایی جغرافیایی)
نظریه راهبردهای سازگاری جان بری	وضعیت توسعه محل خدمت انتقالی در مقایسه با مبدا	
نظریه الگوی نظامند	ارتباطات فرامحلی (امکان تردد به محل اجتماع مبدا؛ ارتباط با رسانه‌های نوین)	
نظریه ناهمگونی- نظریه راهبردهای سازگاری جان بری	تجانس محل خدمت انتقالی با زادگاه فرد (فرهنگی، جغرافیایی، سازمانی)	

فرضیه‌ها

- هرچه ارتباط فرد با جامعه مبدا بیشتر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هرچه میزان احساس تبعیض سازمانی بیشتر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هرچه قدرت شبکه حمایت خانوادگی بیشتر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هرچه میزان تغییر سرمایه (اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی) فرد در جامعه میزبان کمتر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هرچه نگرش به وضعیت توسعه جامعه میزبان در مقایسه با مبدا مثبت تر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هرچه نگرش فرد به زندگی در جامعه مبدا مثبت تر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هرچه میزان تجانس محل خدمت انتقالی با زادگاه فرد بیشتر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هرچه قدرت شبکه حمایت سازمانی بیشتر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هرچه امکان تردد فرد با زادگاه و محل سکونت اصلی بیشتر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هرچه میزان تحصیلات، بیشتر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- با افزایش همراه بودن خانواده در مهاجرت فرد، سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.
- هر چه میزان رضایت از جامعه میزبان بیشتر باشد سازگاری او با جامعه میزبان افزایش خواهد یافت.

روش تحقیق

این پژوهش با روش کمی با پیمایش مقطعی انجام یافته است.

انتخاب و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش را کارکنان انتقالی ناجا به استان هرمزگان (با ۱۳ شهرستان) تشکیل می‌دهند. بر اساس فرمول کوکران با

احتساب جمعیت آماری ۱۲۰۰ نفری تعداد نمونه حدود ۲۹۱ نفر برآورد می‌شود. اما ما تعداد ۳۰۰ پرسشنامه را بین نیروهای انتقالی توزیع کردیم. طرح نمونه‌گیری پژوهش از نوع طبقه‌بندی تصادفی نامتناسب است. طرح نمونه‌گیری پژوهش با در نظر گرفتن دو متغیر اصلی استان‌های مبدا، و سطح توسعه شهرستان‌های استان میزبان تدوین شده است.

ابزار اندازه‌گیری و روایی و پایایی آن

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه با روایی صوری است. احراز روایی صوری با تایید متخصصان و صاحب‌نظران درباره کلیت پرسشنامه و مطلوب بودن آن در جهت پاسخگویی به سوالات تحقیق به دست آمده است. به منظور سنجش میزان پایایی پرسشنامه از تکنیک همبستگی درونی گویه‌ها یا آلفای کرونباخ استفاده شد. تمامی متغیرهای مورد بررسی، مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ داشتند.

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

میزان سازگاری با تغییرات انتقال: سازگاری، تطبیق یا وفق دادن شخص نسبت به محیط است (یمینی دوزی سرخابی، ۱۳۷۱: ۶۲). متغیر «میزان سازگاری با تغییرات انتقال» از طریق نگرش افراد درباره میزان تحمل شرایط و امکانات محل خدمت جدید مورد سنجش قرار گرفت. گویه‌های این متغیر در قالب طیف لیکرت (بسیار غیرقابل تحمل/ غیرقابل تحمل/ تا حدودی قابل تحمل/ مطلوب/ بسیار مطلوب) طراحی شده است.

احساس تبعیض سازمانی: منظور از تبعیض طرز برخورد اختلافی هماهنگ با افرادی است که متعلق به دسته یا گروه خاصی تلقی می‌گردند (گولد و کولب، ۱۳۸۴: ۲۱۲). احساس تبعیض می‌تواند جلوه‌های مختلفی داشته باشد. یکی از آنها به ناعدالتی و تبعیض در شیوه‌هایی مدیریت منابع انسانی از جمله انتقال کارکنان مربوط می‌شود؛ به این معنا که کارکنان احساس می‌کنند قوانین و بخشنامه‌های مربوط عادلانه نیست و یا به صورت عادلانه اجرایی نمی‌شود. متغیر «احساس تبعیض سازمانی» از طریق میزان موافقت/ مخالفت با گویه‌هایی در قالب طیف لیکرت سنجش شده است.

شبکه حمایت سازمانی: شکل مهمی از حمایت اجتماعی در کار جلوه‌گر می‌شود. حمایت سازمانی در کار عبارتست از مجموعه کمک‌ها و حمایت‌های ابزاری، عاطفی و اطلاعاتی که فرد از منابع مختلف سازمان برای ایفای همزمان و موازی نقش‌های شغلی و خانوادگی و کاهش فشار ناشی از آن دریافت می‌کند. کرچمایر و کوهن، حمایت محل کار را یکی از راهبردهای اصلی برای مدیریت بین‌نقشی و تداخل ناشی از کار می‌دانند (کرچمایر و کوهن^۱، ۱۹۹۹: ۶۰).

با الهام از مقیاس‌های مورد استفاده در پژوهش‌های مختلف از جمله کارلسون و پرو و ری و میلر با کمی جرح و تعدیل در پژوهش حاضر نیز «شبکه حمایت سازمانی» در قالب سوال زیر مورد سنجش قرار گرفت: در انجام وظایف شغلی و رفع مشکلات شغلی و خانوادگی ناشی از انتقال شما به محل خدمت جدید میزان حمایت هر یک از اعضای سازمان شما چقدر است؟ حمایت جدی/ حمایت محدود/ عدم حمایت (مخالفت)

تجربیات همکاران انتقالی: منظور از تجربه، اندوخته‌های ذهنی و احساسی است که فرد از نحوه مواجهه با یک رویداد در گذشته دارد. این ذهنیت و احساس می‌تواند در طیفی از بسیار آسان و شیرین تا بسیار سخت و تلخ قرار بگیرد. تجربه می‌تواند با فرایند تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار بالقوه فرد، به یادگیری منتهی شود (سیف، ۱۳۹۵). تجربیات افرادی که ما با آنها در تعامل هستیم می‌تواند احساس ما را به آن تجربه تغییر دهد. به ویژه در سازمان‌های شغلی، تجربیات همکاران می‌تواند بر نگرش و تصمیم

^۱ Krchmeyer & Cohen

گیری افراد درباره نوع فعالیت در آن سازمان موثر واقع شود. برای سنجش این متغیر از توصیف همکاران فرد در قالب طیف لیکرت از تجربه خدمت در مناطق عملیاتی در طیفی از بسیار آسان شیرین تا بسیار سخت و تلخ استفاده شده است. شبکه حمایت خانوادگی: منظور از شبکه حمایت خانوادگی در کار عبارتست از مجموعه کمک‌ها و حمایت‌های ابزاری، عاطفی و اطلاعاتی که فرد شاغل برای ایفای موفق وظایف محوله در انتقال به مناطق عملیاتی و کاهش فشار ناشی از آن از ناحیه اعضای خانواده دریافت می‌کند. موفقیت شغلی کارکنان انتقالی بدون شبکه حمایتی خانوادگی بسیار دشوار است. حمایت خانوادگی می‌تواند با پیشگیری از وقوع موقعیت‌های پر تنش، افراد را مورد حفاظت قرار داده و به آنها کمک کند تا وقایع پر تنش را به صورتی ارزیابی کنند که جنبه تهدیدکنندگی کمتری داشته باشند (ربلین و آچینو^۱، ۲۰۰۸). شبکه حمایت خانوادگی در این تحقیق با سوال زیر مورد سنجش قرار گرفته است: در جریان اقبال و پس از انتقال به محل خدمت جدید در کاهش تنش‌های شغلی و مشکلات زندگی میزان حمایت و کمک هر یک از اعضای خانواده به شما چقدر است؟

حمایت و یاری زیاد / حمایت و یاری در برخی موارد محدود / عدم حمایت و کمک / عدم وجود یا فوت کرده

میزان تغییر سرمایه در جابجایی: بر اساس نظریه بورديو، جایگاه اجتماعی هر فرد را می‌توان به دسترسی او به سرمایه یا منابع ارزشمند جامعه مربوط دانست. این سرمایه شامل سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی می‌شود. میزان داشته‌های اقتصادی فرد از نظر دارایی، ثروت مالی، و میزان درآمد ماهیانه "سرمایه اقتصادی" نامیده می‌شود. سرمایه اجتماعی ناظر بر ویژگی‌هایی از سازمان اجتماعی همچون اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها است که می‌تواند کارایی جامعه را بهبود بخشد (پوتنام، ۱۹۹۴: ۴). سرمایه فرهنگی از دیدگاه بورديو میزان دسترسی به منابع معرفتی جامعه شامل عادات و منس، مشرب و خلق و خوی فرهنگی است که از خانواده به فرزندان منتقل می‌شود (بورديو، ۱۹۸۴؛ به نقل از کروی، ۱۳۸۷: ۳۱۳). در واقع سرمایه فرهنگی در بر گیرنده تمایلات پایدار فرد است که در خلال اجتماعی شدن در فرد انباشته می‌شوند. میزان هر سه سرمایه در گذر زمان می‌تواند کاهش یا افزایش یابد. یکی از عوامل تغییر این سرمایه در کارکنان، انتقال آنها به مناطق دیگر است.

متغیر "میزان تغییر سرمایه در جابجایی" از طریق میزان کاهش سرمایه در ابعاد مختلف فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی با سوال زیر مورد سنجش قرار گرفته است: با انتقال شما به محل خدمت جدید در هر مورد مشخص کنید به چه میزان از کاربرد و دسترسی شما به مواردی که در محل قبلی از آنها بهره می‌بردید کاسته شده است؟

نگرش به وضعیت توسعه جامعه میزان در مقایسه با مبدا: توسعه انسانی فرایندی در جهت افزایش رفاه، کاهش فقر، ایجاد اشتغال و افزایش یکپارچگی اجتماعی و در حالت کلی افزایش انتخاب‌های مردم تعریف شده است (زاهدی، ۱۳۸۲: ۲۸-۳۰). هر چند انسانها نمی‌توانند بدون اطلاع از آمار دقیق، امکانات رفاهی یک منطقه را با منطقه دیگر به صورت دقیق مقایسه کنند؛ با اینهمه نگرش مقایسه‌ای مهاجران و انتقال یافتگان به مناطق دیگر درباره جامعه میزان و مبدا در سازگاری آنها موثر است. برای سنجش نگرش به وضعیت توسعه، فرد وضعیت جامعه میزان را با جامعه مبدا از نظر کیفیت زندگی و امکانات رفاهی، آموزشی، فرهنگی و اقتصادی مقایسه می‌کند.

ارتباط با جامعه مبدا: با وجود مهاجرت، افراد ارتباط خود را با جامعه مبدا همچنان حفظ می‌کنند. این ارتباط به دو شیوه ارتباط واقعی (مسافرت) و ارتباط رسانه‌ای صورت می‌گیرد. متغیر "ارتباط با جامعه مبدا" از طریق میزان تعاملات چهره به چهره (مسافرت به جامعه مبدا) و تعاملات رسانه‌ای افراد انتقالی با جامعه مبدا سنجش می‌شود.

تجانس جامعه میزان با مبدا: منظور از تجانس جامعه میزان با جامعه مبدا، میزان شباهت این دو جامعه از نظر فرهنگی، جغرافیایی و سازمان شغلی است. هر چه شباهت این دو جامعه بیشتر باشد میزان سازگاری فرد مهاجر و خانواده او افزایش می‌یابد.

^۱ Reblin & Uchino

برای سنجش میزان تجانس فرهنگی-جغرافیایی سوال زیر مد نظر قرار گرفت: میزان شباهت محل انتقالی شما با محل اولیه و مبدا که از آنجا منتقل شده‌اید در موارد زیر تا حد است؟ متفاوت از محل قبلی / تقریباً شبیه محل قبلی.

برای سنجش تجانس سازمانی سوال زیر مد نظر قرار گرفت:

میزان شباهت سازمان محل انتقالی شما با محل اولیه و مبدا که از آنجا منتقل شده‌اید در موارد زیر تا حد است؟

بدتر از محل قبلی / شبیه یا بهتر از محل قبلی

تحلیل یافته‌ها و داده‌ها

الف- توصیف وضعیت انتقال و سازگاری کارکنان

۱۴ درصد از پاسخگویان انتقال خود را داوطلبانه و ۷۵٫۷ درصد غیر داوطلبانه قلمداد کرده‌اند. حدود ۱۰٫۳ درصد نیز به این پرسش پاسخی نداده‌اند. درباره وجود خانواده در انتقال ۳۸٫۰ درصد همه آن‌ها همراه پاسخگو مهاجرت کردند، ۸٫۷ درصد برخی از آن‌ها مهاجرت کردند، ۴۴٫۰ مجرد هستند یا هیچکدام همراه پاسخگو مهاجرت نکردند و ۹٫۳ درصد هم به سوال پاسخ نداده‌اند.

در نحوه توصیف محل انتقالی توسط همکاران پیشین ۲۲٫۰ درصد آن را بسیار سخت و تلخ، ۳۲٫۰ درصد سخت و تلخ، ۹٫۳ درصد معمولی، ۹٫۳ درصد آسان و شیرین، ۲٫۰ درصد بسیار آسان و شیرین قید نموده‌اند و ۲۵٫۳ درصد نیز به این پرسش جوابی نداده‌اند. در واقع همکاران بیشتر پاسخگویان، زندگی در مناطق عملیاتی را سخت و تلخ می‌دانند. و افراد کمتری زندگی در مناطق عملیاتی را بسیار آسان و شیرین می‌دانند.

درباره احساس تبعیض سازمانی به ویژه در نحوه انتقال کارکنان به مناطق عملیاتی ۸۴ درصد احساس تبعیض سازمانی متوسط و متوسط به بالا دارند و تنها ۱۶ درصد احساس تبعیض سازمانی پایین دارند.

درباره شبکه حمایت سازمانی شامل رئیس، معاون یا معاونین، همکاران محل خدمت قبلی، همکاران محل خدمت انتقالی پاسخگویان بیشترین حمایت را از ناحیه معاون یا معاونین دریافت نموده‌اند. درباره شبکه حمایت خانوادگی برای انتقال ۷٫۳ درصد حمایت کم، ۶۹٫۳ درصد متوسط و ۲۳٫۳ درصد مورد حمایت زیاد خانواده قرار گرفته‌اند.

درباره میزان تغییر سرمایه (اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی) در انتقال نیز ۷۱ درصد آن را کم و ۱۹ درصد متوسط و تنها ۱۰ درصد زیاد تلقی نموده‌اند. توزیع فراوانی و نسبی پاسخگویان بر اساس وضعیت توسعه جامعه میزبان در مقایسه با مبدا نیز بیشترین افراد یعنی ۸۳٫۳ درصد از پاسخگویان معتقدند وضعیت توسعه جامعه میزبان در مقایسه با مبدا به میزان کم بوده است. کمترین افراد یعنی ۳٫۰ درصد معتقد به وضعیت بهتر منطقه انتقالی با مقایسه محل قبلی بوده‌اند.

درباره ارتباطات با جامعه مبدا (مسافرت به جامعه مبدا؛ ارتباط با رسانه‌های نوین) باید اظهار داشت که در واقع بیشترین افراد یعنی ۶۵٫۰ درصد از پاسخگویان به میزان متوسطی با جامعه مبدا ارتباط داشته‌اند. کمترین افراد یعنی ۸٫۰ درصد به میزان زیادی با جامعه مبدا ارتباط داشته‌اند. همچنین درباره تجانس جامعه میزبان با اجتماع مبدا (فرهنگی، جغرافیایی، سازمانی) باید اظهار داشت که در واقع بیشترین افراد یعنی ۸۴٫۳ درصد از پاسخگویان معتقدند میزان تجانس جامعه میزبان با اجتماع مبدا به میزان کمی بوده است. کمترین افراد یعنی ۱٫۷ درصد از پاسخگویان معتقدند میزان تجانس جامعه میزبان با اجتماع مبدا به میزان زیادی بوده است. درباره میزان شباهت سازمان محل انتقالی با محل اولیه و مبدا حدود ۶۸ درصد آن را کم ارزیابی نموده‌اند. در این میان نیز ۲۳٫۷ درصد این شباهت را متوسط و ۸٫۳ درصد زیاد تلقی نموده‌اند. این عدم تجانس و شباهت خود یکی از عوامل مهم در ناسازگاری کارکنان با محل انتقالی است. در نتیجه میزان سازگاری با منطقه انتقالی در ابعاد مختلف شامل شرایط آب و هوایی، شرایط فرهنگی منطقه (زبان، آداب و رسوم، فرهنگ و...)، امکانات بهداشتی، امکانات آموزشی، امکانات رفاهی (آب، برق، گاز)، شرایط شغلی،

شرایط مسکن و خانه، شرایط امنیتی و دوری از فامیل و دوستان در سطح پایینی قرار دارد. حدود ۶۸ درصد پاسخگویان این سازگاری را پایین و تنها ۸٫۳ درصد آن را بالا ارزیابی نموده‌اند.

ب- یافته‌های استنباطی:

آزمون فرضیه‌ها

به منظور بررسی تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (میزان سازگاری با جامعه میزان) از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. نتایج آزمون رگرسیون خطی نشان از تایید اکثریت فرضیه‌های مطرح شده دارد. نتایج نشان می‌دهد بیشتر متغیرهای مستقل بر میزان سازگاری با جامعه میزان در سطح اطمینان بالاتر از ۹۵ درصد تاثیر معناداری دارند؛ اما در این میان دو متغیر امکان تردد فرد با زادگاه و محل سکونت اصلی و داوطلبانه بودن انتقال تاثیر معناداری بر روی متغیر تابع ندارند.

جدول ۲ - نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل با میزان سازگاری با جامعه میزان

معناداری	میزان F یا T	ویژگی‌ها
/۰۰۰	t=۲/۴۰۸	ارتباط فرد با جامعه مبدأ
/۰۰۱	t=۳/۴۲۵	میزان احساس تبعیض سازمانی
۰/۰۰۰	t=۷/۸۸۸	قدرت شبکه حمایت خانوادگی
۰/۰۰۰	t=۱۲/۳۹۳	میزان تغییر سرمایه (اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی) فرد در جامعه میزان
۰/۰۰۰	t=۱۴/۲۲۵	نگرش به وضعیت توسعه جامعه میزان در مقایسه با مبدأ
۰/۰۰۰	F=۱۹/۶۷۰	نگرش فرد به زندگی در جامعه مبدأ
۰/۰۰۰	t=۱۰/۷۸۱	میزان تجانس محل خدمت انتقالی با زادگاه فرد
۰/۰۰۰	t=۷/۸۸۸	قدرت شبکه حمایت سازمانی
۰/۰۹۲	F=۲,۰۱۹	امکان تردد فرد با زادگاه و محل سکونت اصلی
۰/۰۰۰	F=۶,۰۴۹	میزان تحصیلات
۰/۰۰۰	F=۱۷,۳۴۶	وضعیت تأهل
۰/۰۰۰	F=۶,۸۸۵	میزان درجه
۰/۰۰۰	F=۲۰,۷۰۱	میزان سابقه کار
۰/۹۲۳	T=۰,۰۹۷	داوطلبانه بودن انتقال
۰/۰۰۰	F=۱۰,۳۲۲	همراه بودن خانواده در مهاجرت
۰/۰۰۰	t=۹/۸۵۳	میزان رضایت از جامعه میزان

تحلیل رگرسیون چند متغیره

هدف از انجام تحلیل رگرسیونی، تعیین سهم و تاثیر متغیرهای عمده تحقیق در تبیین و پیش بینی تغییرات متغیر وابسته (میزان سازگاری با جامعه میزان) است. تحلیل نهایی رگرسیون متغیر وابسته به شیوه Enter نشان داد از مجموع متغیرهای مختلف مستقل که وارد تحلیل شده‌اند، متغیرهای زیر معنی‌دار هستند: میزان احساس تبعیض سازمانی، میزان تغییر سرمایه در جابجایی، وضعیت توسعه جامعه میزان در مقایسه با مبدأ، تجانس جامعه میزان با اجتماع مبدأ، میزان شباهت سازمان محل انتقالی شما با محل اولی، رضایت از انتقال. اما متغیرهای میزان شبکه حمایت سازمانی، میزان حمایت خانوادگی، ارتباط با جامعه مبدأ و میزان نگرش مثبت به جامعه میزان معنادار نبودند. یافته‌های تحلیل رگرسیون حاکی از آن است که اثر خالص متغیر میزان شباهت سازمان محل انتقالی شما با محل اولی و تجانس جامعه میزان با اجتماع مبدأ بیش از دیگر متغیرهای مستقل می‌باشد.

نتایج تحلیل واریانس همچنین نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیرهای مستقل به تغییرات ناشی از عوامل غیر آن (خطا) را قابل توجه و به لحاظ آماری معنادار نشان می‌دهد. مقدار ضریب تعیین R2 به دست آمده از مدل رگرسیونی میزان سازگاری با جامعه میزبان حدود ۰۴۱ است و این مقدار بیانگر آن است که متغیرهای مستقل در مجموع ۴۱ درصد از تغییرات را توضیح داده‌اند.

جدول شماره ۳- بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر میزان سازگاری با جامعه میزبان

سطح معنی داری (Sig)	مقدار t	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد شده	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده		مدل
		بتا (Bete)	Std.Error	B	
۰/۰۰۵	-۲/۸۱۱	-۰/۱۰۲	۰/۱۰۰	-۰/۲۸۲	میزان احساس تبعیض سازمانی
۰/۳۶۳	۰/۹۱۰	/۰۴۰	۰/۱۶۸	۰/۱۵۳	میزان شبکه حمایت سازمانی
۰/۲۳۴	۱/۱۹۲	۰/۰۵۱	۰/۱۴۶	۰/۱۷۴	میزان حمایت خانوادگی
۰/۰۱۸	۲/۳۸۳	۰/۱۱۹	۰/۰۷۲	۰/۱۷۰	میزان تغییر سرمایه در جابجایی
۰/۰۰۰	۳/۸۶۴	۰/۱۸۸	۰/۰۹۸	۰/۳۷۸	وضعیت توسعه جامعه میزبان در مقایسه با مبدأ
۰/۲۹۳	۱/۰۵۴	۰/۰۴۰	۰/۰۶۸	۰/۰۷۱	ارتباط با جامعه مبدأ
۰/۰۰۰	۴/۸۶۵	۰/۲۰۳	۰/۲۳۰	۱/۱۱۸	تجانس جامعه میزبان با اجتماع مبدأ
۰/۰۰۰	۴/۳۴۹	۰/۲۳۰	۰/۳۲۸	۱/۴۲۶	میزان شباهت سازمان محل انتقالی شما با محل اولی
۰/۰۱۹	۲/۳۵۷	۰/۱۱۷	۰/۲۵۷	۰/۶۰۵	رضایت از انتقال
۰/۵۱۴	۰/۶۵۴	۰/۰۲۹	۰/۹۵۷	۰/۶۲۶	میزان نگرش مثبت به جامعه میزبان
۰/۰۷۳	-۱/۸۰۲	-۰/۰۷۳	۰/۰۸۳	-۰/۱۴۹	مطالبات ساختار خانواده
		۵۳,۱۱		F	نتایج تحلیل واریانس
		۰,۰۰		Sig	
		۰,۴۱			ضریب تعیین R2
		۰,۴۰			ضریب تعیین تعدیل شده

نتیجه گیری و بحث

این پژوهش به یکی از مهم‌ترین مسایل مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های نظامی و انتظامی کشور پرداخته است. مساله‌ای که آسیب‌های جدی به جسم و روان کارکنان و خانواده آنها وارد نموده است. دردی جانکاه و خزننده که با وجود دوره زمانی کوتاه چند ساله، آثار عمیق آن تا سال‌ها و حتی تا پایان حیات فردی و اجتماعی فرد ماندگار است.

مقایسه نتایج پژوهش حاضر با برخی پژوهش‌های مشابه قابل تامل است. نتایج پژوهش در عدم تأثیر متغیر میزان سازگاری فرد و خانواده بر متغیر میزان پیامدهای محیطی منفی؛ کاهش میزان سازگاری فرد و خانواده با افزایش ارتباط فرد با جامعه مبدأ و افزایش میزان سازگاری فرد با جامعه میزبان در صورت افزایش میزان تجانس محل خدمت انتقالی با زادگاه فرد (تجانس در ابعاد فرهنگی، جغرافیایی، سازمانی)، در پژوهش نوری و همکاران (۱۳۹۷) نیز به نوعی مستتر است.

نتایج پژوهش، در کاهش میزان سازگاری فرد با افزایش احساس تبعیض سازمانی شاغل در انتقال، با پژوهش حقیقی، احمدی و رامین مهر (۱۳۸۸) همراستا است. همچنین بر اساس پژوهش مک‌الری و همکاران (۱۹۹۶) در میان کارمندانی که دلایل جابجایی شغلی را غیر عادلانه دانسته‌اند نسبت به افرادی که این منع و جلوگیری از جابجایی را عادلانه دانسته‌اند، نگرش منفی تری نسبت به

شغل و سازمان داشته‌اند که با نتایج پژوهش نیز همراستا است. همچنین نتایج پژوهش موید آن بود که با افزایش تغییر سرمایه (اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، میزان سازگاری با جامعه میزبان نیز افزایش می‌یابد. نتایج این بخش از پژوهش همراستا با نتایج پژوهش مقدس و امیری (۱۳۸۵) است که بر اساس آن سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی و روانی مهاجران رابطه معنی‌داری داشته است.

نتایج پژوهش موید این مساله است که انتقال کارکنان و سازگاری آنها و خانواده‌شان تحت تاثیر عوامل مختلف است. در این میان با توجه به تحلیل رگرسیونی، میزان شباهت سازمان محل انتقالی، وضعیت توسعه جامعه میزبان در مقایسه با مبدأ و میزان تجانس جامعه میزبان با اجتماع مبدا هم از نظر سازمانی و هم جغرافیایی مهمترین عامل سازگاری تشخیص داده شده است. این مساله گویای آن است که عزیمت کارکنانی نیروهای نظامی به مناطقی که تفاوت‌های زیادی با منطقه مبدا دارند می‌تواند سر منشاء مسایل و آسیب‌های مختلف باشد. این یافته را می‌توان با عنوان «اصل تشابه جامعه مبدا و میزبان در مدیریت منابع انسانی سازمانهای نظامی و انتظامی» قالب‌بندی نمود. عدم رعایت این اصل موجب می‌شود که فرد و خانواده او بخش مهمی از سرمایه شامل سرمایه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی خود را از دست بدهد و یا در اختیار نداشته باشد. همچنین این مساله با تشدید احساس تبعیض سازمانی، در سازگاری فرد با جامعه میزان اختلال ایجاد می‌کند.

بر اساس نتایج پژوهش برای افزایش میزان سازگاری کارکنان از راهبردهای کنترلی می‌توان بهره جست. در کنار راهبردهای فردی افزایش سازگاری با جامعه میزبان لازم است کارکنان و خانواده آنها سناریوهای ممکن و پیش روی خود را در اختیار داشته باشند و بر اساس شرایط خود بهترین را انتخاب کنند. اینکار بر اساس مشاوره‌های خانوادگی و کارشناسان مجرب سازمان قابل تحقق است. آماده‌سازی اعضای خانواده و شبیه‌سازی شرایط مناطق عملیاتی قبل از عزیمت به این مناطق در کلاسهای آموزش خانواده می‌تواند از بار روانی انتقال کارکنان بکاهد و آمادگی روانی و ذهنی آنها را برای مقابله با سختی‌ها افزایش دهد.

علاوه بر راهبردهای سازگاری فردی و خانوادگی، راهبردهای دیگری هم از درون سازمان و برون سازمان انتظار می‌رود. در راهبردهای مورد انتظار درون سازمانی، بومی‌گزینی و حمایت سازمانی نقش کلیدی دارد. کارکنان انتقالی انتظار دارند به جای تامین نیرو از افرادی که توان تحمل شرایط منطقه را ندارند از نیروهای بومی استفاده شود و استخدام آنها در اولویت قرار گیرد. افراد بومی ضمن سازگاری با محیط، بهتر می‌توانند شرایط منطقه را درک کنند و به توسعه منطقه مدد رسانند. همچنین حمایت سازمانی شامل تهیه مسکن سازمانی، تدارک رفاه خانواده، تدارک آموزش اعضای خانواده برای سازگاری روانی و جسمی با محیط جدید، همکاری با دیگر نهادها در تامین رفاه کارکنان و خانواده انتقال یافته، تکمیل پرونده روانی فرد و آموزش سازگاری روانی مورد انتظار کارکنان و خانواده آنها است. در راهبردهای برون سازمانی، اهتمام دولت به رفع محرومیت از مناطق و توجه به توسعه فرهنگی و اجتماعی آنها مورد انتظار است.

منابع

- اداره کل پژوهش و تالیفات ناجا (۱۳۷۸). نقل و انتقالات نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات اداره کل پژوهش و تالیفات ناجا.
- باغبان، ایران و دیگران (۱۳۸۹). برقراری تعادل بین زندگی خانوادگی و شغلی، چاپ اول، تهران: کنکاش.
- بکر، هنک و فرنک و نکلی (۱۳۸۸) راهنمای بین المللی برآورد پیامدهای اجتماعی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: انتشارات جامعه شناسان و دفتر مطالعات اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران.
- بیدل نامنی، مسعود (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین عملکرد خانواده با سازگاری فردی، اجتماعی و تحصیلی فرزندان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

- پاپلی یزدی، محمدحسین، رجبی سناجردی، حسین (۱۳۹۲) نظریه‌های شهر و پیرامون، تهران: سمت.
- پورباقری، م (۱۳۹۱) بررسی هویت و سازگاری فرهنگی آذری‌های تهران منطقه یافت آباد تهران و شهر اسلام شهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شاهد.
- چلبی، مسعود (۱۳۸۵) تحلیل اجتماعی در فضای کنش، تهران: نشرنی.
- حقیقی، محمدعلی، احمدی، ایمان، و رامین مهر، حمید. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۷(۲۰)، ۷۹-۱۰۱.
- ریتزر، جورج (۱۳۷۴) نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی
- زاهدی، محمد جواد (۱۳۸۲) توسعه و نابرابری، تهران: انتشارات مازیار.
- ساریخانی، ناهید؛ همایی، لیلا (۱۳۹۳) عوامل موثر بر سازگاری اجتماعی مهاجران (مطالعه موردی: شهر بومهن)، فصلنامه مطالعات جامعه شناختی ایران، سال چهارم، شماره سیزدهم، ۶۷-۸۳.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۶) روانشناسی بهره وری، تهران: موسسه نشر ویرایش.
- سیف، علی اکبر (۱۳۹۵) روشهای یادگیری و مطالعه، تهران: دوران
- صلاحیان، افشین و دیگران (۱۳۸۹). برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار- خانواده، دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، سال هفدهم، شماره ۴۳، ۲۹-۲۱.
- گولد، جولوس و ویلیام ل کولب (۱۳۸۴) فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه گروه مترجمان به کوشش محمد جواد زاهدی، تهران: انتشارات مازیار.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷). جامعه شناسی. ترجمه: م، صبوری. تهران: نشرنی.
- لشکریان، حسین؛ کاملی، محمد جواد (۱۳۹۱) بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان انتقال یافته به استان سیستان و بلوچستان در دهه اول، دوم، سوم خدمتی و رابطه آن با عملکرد آنان، فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، دوره ۳، شماره ۲۸، صفحه ۱۱۱-۱۳۲.
- مجیدی، عبدالله (۱۳۷۶)، تأثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- معاونت نیروی انسانی ناجا (۱۳۸۶) بخشنامه نقل و انتقالات نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات معاونت نیروی انسانی ناجا.
- نبی، فرهاد (۱۳۷۹) بررسی روند نقل و انتقالات و شناسایی عوامل مرتبط با در خواست انتقال فرهنگیان در مناطق نوزده گانه در شهر تهران در سال‌های ۱۳۷۸-۱۳۷۳، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- نوری، سعید؛ حلاج زاده، هدی؛ شنوا، معصومه (۱۳۹۷) بررسی سازگاری فرهنگی مهاجران، مورد مطالعه: مهاجران آذری شهر رشت، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران (پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی)؛ دوره ۷، شماره ۴ (پیاپی ۲۳)؛ ۹۳-۱۰۸.
- Adams, Richard E. AND Richard T. Serepe (2000) Social Integration, Fear of Crime and Life Satisfaction, Sociological Perspectives, Vol.43, No.4.
- Bourdieu, P. (1984) Distinction, Cambridge, M. A. Harvard University Press.
- Giddens, Anthony. (1984) The Constitution of Society, London: Polity Press.
- Kasarda, John D and Morris Janwist (1974) Community Attachment in Mass Society, American Sociological Review, Vol39 (Jun), pp328-39.
- Krchmeyer, C. & Cohen, A. (1999) "Different Strategies for Managing the Work on Work Interface: Test for Unique Pathways to Work Outcomes", Work and Stress, 13(1):59-73.
- Lincoln, Yvonne and Egon Guba, (1985) Naturalistic in query. Beverly Hills, CA: Sage

- Putnam, Robert. (1994). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. American Prospect. P. 35-42.
- Reblin, M., & Uchino. B. (2008). Social and emotional support and links to physical health, Current Opinions in Psychiatry, 21(5), 201-205.
- Ross, Catharine E., and Sung Joon Jang (2000) Neighborhood Disorder, Fear, and Mistrust: The Buffering Role of Social Ties with Neighbors, American Journal of Community Psychology, Vol.28, No.4.
- Sampson, Robert. Jeffrey D. Morenoff and Felton Earls, (1999) Beyond Social Capital: Spatial Dynamics of Collective Efficacy for Children, American Sociological Review, and Vol.64:633-660.
- Tittle, Charles R. and Harold G. Grasmick (2001) Urbanity: Influences of Urbaneness, Structure, and Culture, Social Science Research, Vol. 30, pp 313-335.

Studying the Factors Effective on the Social Adaptability of the Transferred Law Enforcement Forces to the Host Society Abstract

Mohsen Abedi¹

Economic and Development Sociology Ph. D student, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ashtian Branch, Ashtian, Iran

Omid Ali Ahmadi²

Assistant Professor of Sociology Department, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ashtian Branch, Ashtian, Iran. (Corresponding Author and Advisor)

Mohammad Hossein Asadi Davoodabadi³

Assistant Professor of Sociology Department, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ashtian Branch, Ashtian, Iran. (Advisor)

Abstract: Increased adaptability of the transferred law enforcement forces to their new place of service as one of the methods in management of human resources is effective both on their job performance and decreased vulnerability of them and their families. Based on this fact, the present research studied the factors effective on the adaptability of the transferred law enforcement forces to the host society. Survey methods was used in the research. Based on disproportionate stratified random sampling, the results were gained by analyzing complementary questionnaires administered to a statistical sample of 300 individuals selected from the law enforcement forces transferred to Hormozgan province. The results showed that 68% of the respondents rated their adaptability to the host society low and only 8.3% rated their adaptability high. The results of the regression test confirmed the presented hypotheses. Based on the multivariate regression analysis, the pure effect of the variable the degree of similarity and congruence between the host society with the society of origin is higher than the independent variables. R2 determining factor estimated by regression model showed that independent variables explain totally 41% of the changes. Based on the research results, to increase the adaptability of the staff, family consultation with qualified experts, native employment, and organizational support play key roles. Organizational support may include organizational housing, cooperation with other institutions in providing the staff welfare, completing the psychological profile of the individuals and psychological training and education of the individuals as they and their families may expect.

Keywords: adaptability, the transferred staff, law enforcement forces, host society, native employment, organizational support.

¹ Email: Mohsenabedia.f@gmail.com

² Email: omidaliahmadi@gmail.com (Corresponding Author)

³ Email: assadi2001ir@yahoo.com