

مدیریت تعارض و چالش‌های رفتاری مرتبط با مهاجرت در

شهرستان ابهر

محمد رضا شیخی^۱

وحیده حاجی حسنی^۲

چکیده:

مهاجرت عبارت است از انواع حرکات جمعیتی بین قلمروها که منجر به تغییر دائم یا نیمه دائم مکان سکونت بشود. انجام مهاجرت، بازتاب عدم رضایت از مکان زندگی و درک اختلاف‌های فضایی اعم از اقتصادی-اجتماعی کالبدی و زیست محیطی است. هدف از انجام این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت و مدیریت تعارض و چالش‌های رفتاری مرتبط با مهاجرت در شهرستان ابهر می‌باشد. روش پژوهش توصیفی پیمایشی و بر اساس نوع هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مهاجرین از داخل و خارج از کشور به شهرستان ابهر می‌باشد و جامعه با نمونه برابر است. روش گردآوری اطلاعات، به صورت اسنادی و میدانی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، داده‌های آماری بدست آمده از سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰ می‌باشد و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، رگرسیون خطی چندگانه و استفاده از مدل SWOT است. قلمرو زمانی این پژوهش (۱۳۹۰-۱۳۸۵) و

^۱ - دانشجوی دکتری حسابداری، مدیر گروه حسابداری دانشگاه علمی کاربردی مرکز ابهر

^۲ - کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ابهر، باشگاه پژوهشگران جوان، ابهر، ایران

قلمرو مکانی، شهرستان ابهر می‌باشد. ما از این پژوهش نتیجه می‌گیریم که عوامل جستجوی کار، جستجوی کار بهتر، انتقال شغلی، تحصیل، پایان تحصیل، انجام یا پایان خدمت وظیفه، دستیابی به مسکن مناسب تر و پیروی از خانوار تأثیر زیادی بر مهاجرت به شهرستان ابهر دارند.

واژگان کلیدی: مهاجرت، مدل SWOT، مدیریت تعارض، رفتار

مقدمه :

فرد با مهاجرت ، خود را در جهانی ادغام می‌کند که به آن تعلق دارد و جهانی را ترک می‌کند که نسبت به آن بیگانه شده است. مهاجرت به شهرها در ایران اجتناب ناپذیر است. بنا بر میراث توسعه فضایی دوگانه ، خواه بنا بر تخصیص منابع تبعیض آمیز یا تمرکز گرایی توسعه و خواه بنا بر رخدادهای تاریخی، تفاوت‌های طبیعی و تنگناهای زیست محیطی و با چشم انداز تشدید آن در اثر جهانی شدن اقتصاد، چنین استنتاج می‌شود که جریان‌های مهاجرتی کنونی کشور، حداقل برای مدت مدیدی ادامه خواهند داشت، پس ما برای حل این مشکلات به بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت می‌پردازیم و مدیریت تعارت و چالش‌های رفتاری مرتبط با مهاجرت را تحلیل می‌کنیم و بدین طریق سعی در حل این مشکلات داریم. هدف از این انجام پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت و مدیریت تعارض و چالش‌های رفتاری مرتبط با مهاجرت در شهرستان ابهر می‌باشد. در ادامه به تعریف مفاهیمی که در این پژوهش بکار رفته می‌پردازیم.

مهاجرت

مهاجرت عبارت است از انواع حرکات جمعیتی بین قلمروها که منجر به تغییر دائم یا نیمه دائم مکان سکونت بشود. انجام مهاجرت، بازتاب عدم رضایت از مکان زندگی و درک اختلاف‌های فضایی اعم از اقتصادی- اجتماعی کالبدی و زیست محیطی است. مهاجرت در لغت نامه جمعیت شناسی سازمان ملل چنین تعریف شده: مهاجرت شکلی از جابجایی جغرافیایی یا تحرک مکانی جمعیت است که بین دو واحد مکانی صورت می‌گیرد. این تحرک جغرافیایی با تغییر اقامتگاه از مبدا یا محل حرکت به مقصد یا محل ورود می‌باشد. این گونه مهاجرت‌ها را مهاجرت دایم گویند و باید آن را از اشکال دیگر

حرکات جمعیت که متضمن تغییر دایمی محل اقامت نیستند جدا کرد. (زنجانی، ۱۳۷۶) مهاجرت از دیدگاه دیگر می‌تواند به دو نوع مهاجرت‌های داخلی و مهاجرت‌های بین‌المللی تقسیم شود. مهاجرت‌های بین‌المللی مستلزم عبور از مرزهای بین‌المللی است (مهاجرت از یک کشور به کشور دیگر) در حالی که مهاجرت‌های داخلی در درون مرزهای یک سرزمین انجام می‌شود و به دو دسته مهاجرت‌های استانی و مهاجرت‌های بین‌استانی تقسیم می‌شوند. مهاجرت درون‌استانی شامل مهاجرت در داخل استان به صورت مهاجرت از روستا به شهر، روستا به روستا، شهر به شهر و شهر به روستا تقسیم می‌شود. (قویدل و دیگران، ۱۳۸۶)

مدل SWOT

مدل SWOT در غالب یک ماتریس مطرح می‌شود. این ماتریس یکی از ابزارهای مهمی است که مدیران بدان وسیله اطلاعات را مقایسه می‌کنند و می‌توانند با استفاده از آن چهار نوع استراتژی ارائه نمایند: استراتژی‌های SO، استراتژی‌های WO، استراتژی‌های ST و استراتژی‌های WT. (هینز، ۱۹۸۲) مقایسه کردن عوامل اصلی داخلی و خارجی از مشکل‌ترین بخش‌های تهیه ماتریس تهدیدات، فرصت‌ها، نقاط ضعف و نقاط قوت است و به قضاوت‌های خوبی نیاز دارد و نیز چیزی به نام بهترین مجموعه عوامل وجود ندارد. در اجرای استراتژی‌های SO سازمان با استفاده از نقاط قوت داخلی می‌کوشد از فرصت‌های خارجی بهره‌برداری نماید. همه مدیران ترجیح می‌دهند سازمانشان در موقعیتی قرار گیرد که بتواند با استفاده از نقاط قوت داخلی از رویدادها و روندهای خارجی بهره‌برداری نمایند. معمولاً سازمان‌ها برای رسیدن به چنین موقعیتی از استراتژی‌های WO، ST و WT استفاده می‌کنند تا بدان جا برسند که بتوانند از استراتژی‌های SO استفاده نمایند. هدف استراتژی‌های WO این است که سازمان با بهره‌برداری از فرصت‌های موجود در محیط خارج بکوشد نقاط ضعف داخلی را بهبود بخشد. گاهی در خارج از سازمان فرصت‌های بسیار مناسبی وجود دارد ولی سازمان به سبب داشتن ضعف داخلی نمی‌تواند از این فرصت‌ها بهره‌برداری نماید. شرکت‌ها در اجرای استراتژی‌های ST می‌کوشند با استفاده از نقاط قوت خود اثرات ناشی از تهدیدات موجود در محیط خارج را کاهش دهند یا آن‌ها را از بین ببرند. سازمان‌هایی که استراتژی‌های WT را به اجرا در می‌آورند، حالت تدافعی به خود می‌گیرند و هدف کم کردن نقاط ضعف داخلی و پرهیز از تهدیدات ناشی از محیط خارجی است. (پارسایان و اعرابی، ۱۳۹۳)

مدیریت تعارض

مدیریت تعارض یعنی مدیریتی که بتواند در شرایط تعارض به بهترین شکل سازمان را اداره کرده و بین کارکنان و سازمان تعادل ایجاد کند و تعارض ایجاد شده را از بین ببرد. بطور کلی مدیریت تعارض فرآیند تشخیص نقش مناسب تعارض در بین گروه‌ها و استفاده مناسب از فنون مربوطه برای برطرف کردن یا تحرک آنها برای اثربخشی سازمانی است. در مدیریت تعارض عقیده بر این است که تعارض منبع با ارزشی از انرژی‌های آزاد شده انسانی است که مدیر می‌تواند برای اصلاح جو و محیط سازمان در جهت رشد کارکنان و دست یافتن به اهداف سازمان از آن استفاده کرده و برای تامین نیازها و ایجاد خلاقیت و شکوفایی استعدادها تلاش کند. (توماس، ۱۹۷۶) مدیران سازمان‌ها با رویکرد مدیریت تعارض در مقابله با تعارض می‌توانند از راهبردها و سبک‌های مختلف استفاده کنند. در بعضی شرایط مدیران سعی می‌کنند با استفاده از قدرت و اعمال زور و سلطه تعارض‌هایی که مبتنی بر برد و باخت هستند را حل و فصل کنند. در این روش مسلماً تصمیمی که مدیر می‌گیرد به نفع یکی از طرفین تمام خواهد شد. بنابراین روش مزبور تفاهم را در بین طرفین برقرار نمی‌کند ولی عمدتاً مورد توافق طرفین قرار خواهد گرفت. با وجود این، مطالعات نشان می‌دهد پنجاه درصد کارکنان چنانچه مدیر از عملکرد آنان انتقاد می‌کند واکنش دفاعی بروز می‌دهند. در سبک نرمش و سازش سعی می‌شود با دلداری دادن به گروه‌های متعارض و استفاده از زبان حمایتی و دوستانه تعارض را کاهش داد. مزیت عمده این سبک تشویق همکاری در سازمان است و عیب عمده آن موقتی بودن حل تعارض و عدم رفع زیربنایی آن است. این سبک را برای حل مسایل پیچیده یا وخیم مناسب نمی‌دانند و خصوصاً برای گروه‌های بزرگتر و تخصصی تر کاربرد ندارد. گاهاً مدیران می‌توانند تعارض را با روش سازش و مصالحه و چانه زنی برطرف کنند. در این روش برنده یا بازنده ای وجود ندارد. مزیت عمده آن اجرای فراگرد مردم سالارانه است، اما این روش مانع از تشخیص کامل و کشف مسایل اصلی می‌شود. راهبرد اجتناب و عدم جبهه گیری نیز از فنون مدیریت تعارض محسوب می‌شود که در آن مدیران سازمان صلاح می‌دانند تعارض را نادیده بگیرند. فایده آن در وضعیت‌های مبهم است که مدیر زمان کافی برای روشن شدن وضعیت یا تصمیم گیری را ندارد و ضعف عمده آن اثر موقتی این راهبرد است که به مسایل بنیادی نمی‌پردازد. در راهبرد حل مسئله مدیر بصورت صریح و روشن در تعارض مداخله می‌کند و با رو در رو کردن طرفین تعارض موضوع خود را بصورت باز مطرح می‌کند. در مراحل و شرایط بحرانی و برای رویارویی با دشمن مشترک می‌توان از راهبرد مشخص کردن اهداف مهم و پر محتوی استفاده کرد. در راهبرد همکاری و تشریک مساعی نیز طرفین باید در جستجوی راه حلی باشند که منافع طرفین تامین شود. در این راهبرد تاکید بر روی حل مسئله و روشن ساختن

اختلافات به جای سازش با نقطه نظرهای گوناگون است. سایر راهبردهای مدیریت تعارض عبارتند از گذشت یا ایثار، گردش شغلی یا کاهش ارتباط ما بین طرفین تعارض، ایجاد اعتماد و احترام متقابل بین کارکنان و مدیر و سرانجام تغییر روابط سازمانی همراه با تفکیک منافع و مرتبط ساختن واحدهای شخصی به واحدهای دیگر. (کریتنر و آنجلو، ۲۰۰۱ و هلریگر و وودمان، ۱۹۷۸) پژوهشها نشان می‌دهد مدیران موفق در مدیریت تعارض بیشتر از راهبردهای همکاری و تشریک مساعی استفاده می‌کنند. استفاده از این سبک نشانه استفاده سازنده از تعارض تلقی می‌شود، در حالی که استفاده از سبک‌های زورمندانه و اجتناب در مدیریت تعارض اثر منفی به جای می‌گذارد و نشانه عدم استفاده از تعارض به شمار می‌آید. سبک‌های نرمش و مصالحه آثار مختلفی بر جای می‌گذارند. (رحیم، ۱۹۹۲)

رفتار

رفتار یعنی عملی که از فرد سر می‌زند یا سخنی که بر زبان می‌آورد. در روان‌شناسی رفتار، این واژه دقیق‌تر تعریف می‌شود: هر فعالیتی که موجود زنده انجام دهد و به وسیله موجود زنده دیگر، قابل اندازه‌گیری و مشاهده باشد را رفتار گویند. (رضوانی، ۱۳۷۵) رفتار سازمانی مطالعه رفتار انسان در عرصه سازمان، رویارویی فرد و سازمان و بالاخره مطالعه سازمان می‌باشد. (الوانی و معمارزاده، ۱۳۹۰)

مبانی نظری پژوهش

در این پژوهش سعی بر این است که عوامل مؤثر بر مهاجرت را مورد بررسی قرار دهیم و مدیریت تعارض و چالش‌های رفتاری مرتبط به مهاجرت را تحلیل کنیم. اصولاً افراد نظام‌های شخصیتی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی متفاوتی دارند و این تفاوت‌ها منشأ رفتارهای متفاوت در افراد است. مهاجرت نیز رفتاری اجتماعی است که متأثر از ویژگی‌های ذکر شده است و از فردی به فرد دیگر و از جامعه‌ای به جامعه دیگر تفاوت می‌یابد. در بررسی‌های مختلف داخلی و خارجی، دلایل مهاجرت تبیین شده است. اطلاعات مربوط به عوامل تأثیر گذار بر مهاجرت به شهرستان ابهر از داخل و خارج کشور را بر اساس نتایج سرشماری نفوس و مسکن ۱۳۹۰ که در غالب پرسشنامه از مردم سوال شده بود را جمع‌آوری کردیم. عواملی که تأثیرشان را بر مهاجرت مورد بررسی قرار دادیم عبارتند از: جستجوی کار، جستجوی کار بهتر، انتقال شغلی، تحصیل، پایان تحصیل، انجام یا پایان خدمت وظیفه، دستیابی به مسکن مناسب تر و پیروی از خانوار. شغل یکی از عوامل بسیار مهمی است که بر مهاجرت خانوارها تأثیر عمده‌ای دارد. عدم توانایی دولت‌های مربوطه در تأمین فرصت‌های اشتغال و نیازهای اقتصادی برای جمعیت رو به تزاید شهرها موجب شده است تا بین رشد شهرها و توسعه اقتصادی هیچ گونه

تعدالی وجود نداشته باشد و به دنبال آن نابسامانی‌هایی در محیط زیست شهری بوجود آید که یکی از آنها پدیده‌ی نامطلوب حاشیه نشینی و ایجاد مراکز جمعیتی با رشد ناموزون و انفجاری در حاشیه‌ی شهرها است. در ایران نیز جریان سریع شهرنشینی در سال‌های گذشته حاشیه نشینی را به دنبال داشته و این پدیده‌ی در حال رشد، مشکلات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، امنیتی و زیست محیطی فراوانی را در اغلب کلان شهرهای ایران به وجود آورده است. عامل مهاجرت روستاییان به شهرها در چند دهه‌ی اخیر سبب شده تا جمعیت شهرنشین کشورهای در حال توسعه به شدت افزایش یابد. اقشار کم درآمد ساکن در نواحی روستایی و شاغل در فعالیت‌های تولیدی سنتی به جهت در حاشیه واقع شدن این بخش و به منظور رهایی از فقر و بهره گیری از خدمات و امکانات، راهی شهرها می‌گردند و از این جاست که شهر فرهنگی دو گانه پیدا می‌کند؛ جزیره ای ثروتمند و محصور در کمربندی سیاه از محرومیت‌ها و بدبختی‌ها. (عناستانی، ۱۳۸۶) از جمله مؤلفه‌های پویایی و توسعه هر شهر بحث اشتغال می‌باشد که از بسیاری مهاجرتها که می‌تواند آنها را مهاجرت اجباری نام نهاد جلوگیری کند و نیروهای تحصیل کرده را به شهر جذب کند. جوانانی که برای دستیابی به موقعیت شغلی، اقتصادی و اجتماعی بهتر، راهکاری به نام مهاجرت برگزیده‌اند که بعضاً برای امرار معاش به شغل‌های کاذب که هیچگونه سختی به رشته تحصیلی آنها ندارد در شهرهای بزرگ مثل تهران یا شهرهایی مثل قشم و کیش مشغول به کار هستند. جوانان تحصیل کرده ما که به عنوان پتانسیل‌های بالقوه شهرمان هستند پس از متحمل شدن هزینه‌های سرسام آور تحصیل و فراغت از تحصیل با نبود شغل مناسب، مهاجرت را بر ماندن در شهر و دیار خود ترجیح می‌دهند. خلاصه سخن اینکه قطعاً بیکاری در جامعه پیامدهای سنگینی به دنبال دارد که افسردگی، هدر رفتن سرمایه و عمر جوانان یکی دیگر از معضلات آن است و ایجاد اشتغال پایدار و حمایت از سرمایه گذاران از راههای مبارزه با پدیده شوم بیکاری و جلوگیری از مهاجرت جوانان به شهرهای اطراف است. تحصیل نیز یکی دیگر از عواملی است که بر مهاجرت تأثیر می‌گذارد. مسلماً روستاییان به دلیل نبود مراکز دانشگاهی و کمبود مقاطع تحصیلی آموزش و پرورش به خصوص در مقطع متوسطه در روستاها، به شهرها مهاجرت می‌کنند. در حال حاضر مهاجرت تحصیلی، نه تنها در کشور ما بلکه در بسیاری از کشورها، یک پدیده مرسوم و گزینه‌ای امکان پذیر برای علاقه مندان به ادامه تحصیل است. دانشجویان از کشورهای گوناگون و شهرهای مختلف و به علل متفاوت جذب کشورها یا شهرهایی می‌شوند که از لحاظ آموزش عالی در وضعیت خوبی قرار دارند. انگیزه این دانشجویان عمدتاً داشتن آتیه ای روشن تر از لحاظ شغلی و درحقیقت سرمایه‌گذاری در آینده خودشان با دریافت تحصیلات با کیفیت است. البته مهاجرت تحصیلی یک نسخه طلایی و تضمینی برای موفقیت در آینده برای تمامی اشخاص نیست، لیکن با

توجه به گزینه‌های مختلف و شرایط گوناگون اشخاص می‌تواند برای بسیاری حامل فرصت‌های شگفت‌انگیز و باورنکردنی باشد. خدمت و وظیفه عمومی نیز یکی دیگر از دلایل مهاجرت در نظر گرفته شده است. در ایران بر اساس قانون، خدمت و وظیفه عمومی برای مردان یک امر واجب است مگر به بعضی دلایل پزشکی یا دلایل موجه دیگر انجام نمی‌شود. پیروی از خانوار و بهره‌مندی از مسکن مناسب‌تر نیز از دیگر دلایلی هستند که بر اساس آن مهاجرت انجام می‌شود. درباره‌ی شناخت رابطه دو سویه بین مهاجرت‌های درون شهری و ساختار فضایی شهر و درک این فرآیند، نظریات و مدل‌هایی نیز ارائه شده که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان از مدل رابسون و ابوالقد نام برد. رابسون در مدل خود عواملی را که منجر به انگیزش خانوارها در تغییر محل سکونت در شهر می‌شوند، نشان داده است. به نظر او انگیزه خانوارها در تصمیم‌گیری و جستجو برای تغییر محل سکونت، تابع آرزوها، تمایلات و انتظارات آن‌ها است که خود تابعی از وضعیت خانوادگی، درآمد، شیوه زندگی، همسایگی و وضعیت مسکن این خانوارها می‌باشد. ابوالقد در مدلی که تحت عنوان مدل مراحل مختلف زندگی ارائه نموده است، تعدد تغییر محل سکونت و اولویت‌های مکانی در انتخاب محل سکونت جدید را تابع مراحل مختلف زندگی آن‌ها و اهمیت دسترسی به امکانات، تسهیلات و فضای مسکونی مناسب در هر کدام از این مراحل دانسته است. به عبارت دیگر، وی نیازهای متفاوت افراد در دوره‌های مختلف زندگی را عامل جابجایی آن‌ها در بین نقاط مختلف شهر (حلقه مرکزی، میانی و بیرونی) می‌داند. (عنابتسانی و عنابتسانی، ۱۳۹۰)

پیشینه پژوهش

در ارتباط با موضوع، پژوهش‌هایی انجام گردیده که به ذکر تعدادی از آن‌ها می‌پردازیم. پژوهشی با عنوان فرایند درآمدزایی و نقش آن در مهاجرت روستا-شهری به سبزواری توسط آقا و خانم عنابتسانی در سال ۱۳۹۰ انجام گرفته است. با توجه به یافته‌ها، راهکارهایی شامل کنترل نرخ رشد جمعیت و افزایش اشتغال، ایجاد تشکلهای محلی و مردمی، ورود هسته‌های جمعیتی به محدوده شهری، به رسمیت شناختن مالکیت و مسکن و غیره در راستای ارتقای وضعیت اقتصادی و اجتماعی مهاجران پیشنهاد می‌شود. پژوهش دیگری با عنوان بخش ویژه مهاجرت و توسعه شهری: مهاجرت داخلی و مسئله مدیریت شهری با تأکید بر شرایط ایران توسط آقای صرافی در سال ۱۳۸۱ انجام گرفته است. در حالی که مهاجرت به شهرها با نسبت‌های ناروا و انداختن تمامی مشکلات شهری به گردن آن مواجه است این مقاله خواهان بازنگری در این پیش‌دوری‌های منفی و اتخاذ رهیافتی واقع‌گرا توسط مدیران شهری است. از این پژوهش نتیجه گرفته شده که روی آوردن به شیوه نوین اداره شهر که مشارکت فراگیر اجتماعات محلی و نهادهای مدنی را موجب شود راهگشا خواهد بود و به توانمندسازی مهاجران

و یکپارچه سازی آن‌ها با شهر و فرهنگ شهری خواهد انجامید. پژوهش دیگری با عنوان بررسی روند و علل مهاجرت به کلان شهر تهران با تأکید بر شهرستان فیروزکوه توسط آقایان قویدل، رازقی و سیدعلی پور در سال ۱۳۸۶ انجام گرفته است. نتایج حاکی است که رشد جمعیت و مهاجرت در شهرستان فیروزکوه نسبت به استان تهران در دوره ۸۳-۱۳۵۵ از شدت کمتری برخوردار است. شکل مهاجرت‌هایی که در سال‌های گذشته در فیروزکوه صورت گرفته مهاجرت از روستا به شهر بوده است که عمدتاً از روستاهای حومه فیروزکوه بوده اند. که نقش عوامل اقتصادی پر رنگ تر دیده می‌شود. تحقیق دیگری توسط حاجی حسنی تحت عنوان کاربرد مدل طرح مربع لاتین در بررسی عوامل مؤثر بر کارایی صنعت انبوه سازی انجام گرفت. هدف ما از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر فاکتورهای زمان، نوع شرکت و نوع نسبت مالی بر میزان کارایی صنعت انبوه سازی می‌باشد. ما این بررسی را با استفاده از مدل طرح مربع لاتین انجام داده ایم. این پژوهش بر اساس روش توصیفی پیمایشی و بر اساس نوع هدف کاربردی می‌باشد. قلمرو مکانی ما بورس اوراق بهادار تهران و قلمرو زمانی ما داده‌های مالی مربوط به سال‌های (۱۳۸۸-۱۳۸۵) می‌باشد. روش گردآوری داده‌ها، میدانی و اسنادی است و ابزار گردآوری داده‌ها، داده‌های مالی بدست آمده از گزارشات مالی شرکت‌های انبوه سازی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. جامعه آماری ما کلیه چهار شرکت انبوه سازی پذیرفته شده در بورس است که متعلق به طبقه انبوه سازان می‌باشند و حجم جامعه با نمونه برابر است. ما از این پژوهش نتیجه می‌گیریم که فاکتورهای زمان و نوع شرکت، اثرات یکسانی بر میزان کارایی شرکت‌ها ندارند ولی نسبت‌های مالی مختلف اثرات یکسانی بر کارایی شرکت‌ها دارند.

فرضیه‌های پژوهش

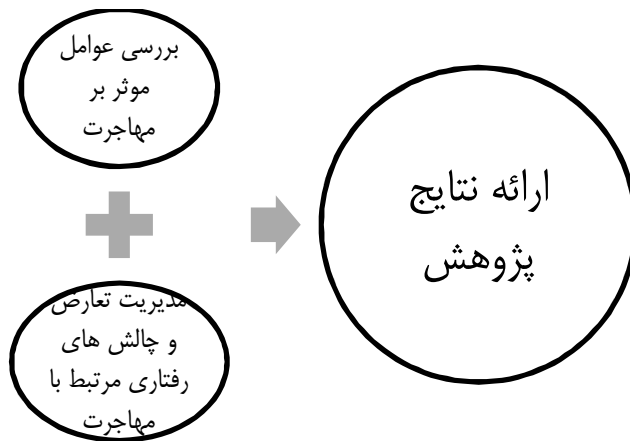
این پژوهش از هشت فرضیه تشکیل یافته که عبارتند از:

۱. جستجوی کار بر مهاجرت به شهرستان ابهر تأثیر دارد.
۲. جستجوی کار بهتر بر مهاجرت به شهرستان ابهر تأثیر دارد.
۳. انتقال شغلی بر مهاجرت به شهرستان ابهر تأثیر دارد.
۴. تحصیل بر مهاجرت به شهرستان ابهر تأثیر دارد.
۵. پایان تحصیل بر مهاجرت به شهرستان ابهر تأثیر دارد.
۶. انجام یا پایان خدمت وظیفه بر مهاجرت به شهرستان ابهر تأثیر دارد.
۷. دستیابی به مسکن مناسب تر بر مهاجرت به شهرستان ابهر تأثیر دارد.
۸. پیروی از خانوار بر مهاجرت به شهرستان ابهر تأثیر دارد.

روش

روش پژوهش توصیفی پیمایشی و بر اساس نوع هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مهاجرین از داخل و خارج از کشور به شهرستان ابهر می‌باشد و جامعه با نمونه برابر است. روش گردآوری اطلاعات، به صورت اسنادی و میدانی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، داده‌های آماری بدست آمده از سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰ می‌باشد و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، رگرسیون خطی چندگانه و استفاده از مدل SWOT است. قلمرو زمانی این پژوهش (۱۳۹۰-۱۳۸۵) و قلمرو مکانی، مرکز آمار ایران می‌باشد. در این پژوهش ابتدا به بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت از داخل و خارج از کشور به شهرستان ابهر از طریق روش رگرسیون خطی چندگانه می‌پردازیم و در ادامه از مدل SWOT برای تجزیه و تحلیل نقاط ضعف و قوت و فرصت و تحدید عوامل خواهیم پرداخت و بدین وسیله مدیریت تعارض و چالش‌های رفتاری مرتبط با مهاجرت را بررسی می‌کنیم.

در ادامه مراحل اجرای کار را در قالب شکل ۱ ارائه می‌کنیم.



شکل ۱. مراحل اجرای کار

یافته‌های تحقیق

مردم در وهله اول بدلائل اقتصادی مهاجرت می‌کنند هر چه تفاوت فرصتهای اقتصادی بین مناطق شهری و روستایی بیشتر باشد سیل مهاجرین از مناطق روستایی به مناطق شهری بیشتر

است. علاوه بر انگیزه اقتصادی، مردم برای منظورهای زیر مهاجرت می‌کنند. الف) بهبود سطح تحصیلات یا مهارت خود ب) فرار از قید و بند اجتماعی و فرهنگی در مناطق روستایی پ) گریز از خشونت روستایی و بی‌ثباتی سیاسی ت) ملحق شدن به خانواده و دوستانی که قبلاً به مناطق شهری مهاجرت کرده‌اند. هدف ما در این پژوهش این بود که عوامل مؤثر بر مهاجرت را بررسی کنیم و بر اساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰ توانستیم این عوامل را شناسایی کنیم. در جدول ۱، تعداد مهاجران از داخل و خارج از کشور را بر اساس نتایج بدست آمده از سرشماری آورده ایم و مقادیر هر یک از عوامل را نیز ذکر کرده ایم.

۱۴۰ / مدیریت تعارض و چالش‌های رفتاری مرتبط با مهاجرت در شهرستان ابهر

جدول ۱. تعداد مهاجران از داخل و خارج از کشور را بر اساس نتایج بدست آمده از سرشماری و مقادیر هر یک از عوامل

استان محل اقامت قبلی	پیروی از خانوار	دستیابی به مسکن مناسبتر	انجام یا پایان خدمت و وظیفه	پایان تحصیل	تحصیل	انتقال شغلی	جستجوی کار بهتر	جستجوی کار	مهاجران
آذربایجان شرقی	۵۷	۳	۷۹	۴	۱۳	۷	۶	۱۴	۱۹۹
آذربایجان غربی	۴۰	۰	۱۵۶	۱	۷	۹	۵	۹	۲۴۲
اردبیل	۲۴	۲	۱۹	۰	۲	۳	۳	۱۰	۶۸
اصفهان	۳۷	۹	۱۴	۱	۱	۲	۲	۷	۷۷
البرز	۲۶۱	۲۲	۱۸	۲	۲۷	۲۷	۲۷	۳۳	۴۶۷
ایلام	۰	۰	۱۰	۰	۳	۰	۰	۲	۱۵
بوشهر	۵	۰	۵	۰	۰	۰	۰	۲	۱۸
تهران	۶۶۹	۷۵	۲۰۱	۱۱	۷۱	۷۷	۹۷	۷۴	۱۴۹۳
چهارمحال بختیاری	۰	۰	۳	۰	۰	۰	۱	۰	۴
خراسان جنوبی	۲	۰	۵	۰	۰	۰	۰	۰	۸
خراسان رضوی	۵۰	۲	۷	۳	۲	۴	۶	۱۷	۱۰۰
خراسان شمالی	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۶
خوزستان	۱۹	۰	۸	۱	۱	۶	۲	۳	۵۲
زنجان	۳۲۱۸	۱۱۳۷	۳۲۰	۳۴	۱۷۹۶	۱۸۰	۲۲۰	۳۸۶	۸۰۷۱
سمنان	۸	۰	۵	۱	۰	۲	۴	۱	۲۱
سیستان و بلوچستان	۱۲	۰	۱۵	۰	۰	۳	۱	۰	۳۳
فارس	۱۳	۰	۱۰	۲	۱	۰	۴	۴	۳۶
قزوین	۳۹۹	۴۷	۵۰	۹	۲۷	۳۲	۳۵	۵۱	۷۵۱
قم	۴۰	۱	۹	۱	۶	۶	۱	۴	۸۱
کردستان	۲۴	۱	۱۲۵	۳	۸	۳	۲	۷	۱۸۰
کرمان	۷	۰	۸	۱	۱	۲	۱	۳	۲۷
کرمانشاه	۷	۰	۵۷	۲	۱۵	۰	۱	۳	۸۸
کهگیلویه و بویراحمد	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
گلستان	۸	۰	۳	۰	۱	۱	۳	۲	۱۹
گیلان	۷۹	۳	۸	۵	۱۹	۸	۱۱	۲۸	۱۷۳
لرستان	۱۵	۰	۳	۰	۲	۱	۲	۴	۲۸
مازندران	۴۰	۳	۵	۲	۰	۴	۱۲	۶	۸۰
مرکزی	۲۴	۱	۵	۰	۱	۱	۶	۶	۴۷
هرمزگان	۲۲	۰	۹	۲	۱	۲	۱	۱	۴۱
همدان	۴۷	۲	۱۳	۲	۹	۵	۱۱	۱۱	۱۱۰
یزد	۵	۰	۶	۰	۰	۲	۰	۱	۱۴
خارج از کشور	۶	۰	۰	۱	۰	۲	۰	۱۱	۲۰

منبع: سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰

در جدول ۲ آزمون تحلیل واریانس مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۲. آزمون تحلیل واریانس

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63440537.970	8	7930067.246	459534.632	.000
	Residual	396.905	23	17.257		
	Total	63440934.875	31			

در جدول ۲، مقادیر مجموع مربعات، درجه آزادی، میانگین مجموع مربعات، آزمون F و سطح معنی داری محاسبه شده است. به دلیل اینکه سطح معنی داری صفر بدست آمده است و کوچکتر از ۰/۰۱ است پس با اطمینان بالای ۹۹ درصد می‌توانیم فرض صفر را رد کنیم و نتیجه می‌گیریم که عوامل جستجوی کار، جستجوی کار بهتر، انتقال شغلی، تحصیل، پایان تحصیل، انجام یا پایان خدمت وظیفه، دستیابی به مسکن مناسب تر و پیروی از خانوار بر مهاجرت تأثیر دارند و بر این اساس همه فرضیات مورد تایید قرار می‌گیرند.

در جدول ۳، ضریب تغییرات محاسبه شده است.

جدول ۳. ضریب تغییرات

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-1.088	1.042		-1.044	.307	-3.244	1.067
	جستجوی کار	.540	.236	.026	2.292	.031	.053	1.027
	جستجوی کار بهتر	1.458	.243	.042	5.998	.000	.955	1.960
	انتقال شغلی	2.829	.535	.067	5.285	.000	1.722	3.936
	تحصیل	.686	.127	.152	5.401	.000	.423	.949
	پایان تحصیل	3.104	.842	.014	3.687	.001	1.363	4.846
	خدمت وظیفه	1.027	.026	.051	38.764	.000	.972	1.082
	مسکن مناسبتر	1.940	.283	.272	6.847	.000	1.354	2.526
	پیروی از خانوار	.983	.074	.395	13.278	.000	.829	1.136

در جدول ۳، برای هر یک از پارامترهای مدل رگرسیون، مقادیر برآورد پارامترها، انحراف معیار برآورد پارامترها، برآورد پارامترهای مدل رگرسیون استاندارد شده، آماره آزمون و سطح معنی داری برآورد پارامترها گزارش شده است. با توجه به سطح معنی داری‌ها چون سطح معنی داری مربوط به عوامل جستجوی کار بهتر، انتقال شغلی، تحصیل، انجام یا پایان خدمت وظیفه، دستیابی به مسکن مناسبتر و پیروی از خانوار، صفر بدست آمده است و کوچکتر از $0/01$ است پس با اطمینان بالای ۹۹ درصد می‌توانیم فرض صفر را رد کنیم و نتیجه می‌گیریم که عوامل جستجوی کار بهتر، انتقال شغلی، تحصیل، انجام یا پایان خدمت وظیفه، دستیابی به مسکن مناسبتر و پیروی از خانوار بیشترین تأثیر را بر مهاجرت به شهرستان ابهر دارند. از آن جایی که عامل پایان تحصیل دارای سطح معنی داری $0/001$ است و چون $0/999 = 1 - 0/001$ است پس می‌توانیم بگوییم که عامل پایان تحصیل نیز با اطمینانی بالاتر از $0/999$ تأثیر زیادی بر مهاجرت به شهرستان ابهر دارد. عامل جستجوی کار نیز چون دارای

سطح معنی داری $0/031$ است و چون $0/969 = 1 - 0/031$ است. پس با اطمینانی بالاتر از $0/969$ می‌توانیم بگوییم که عامل جستجوی کار نیز بر مهاجرت تأثیر دارد. پس بر اساس این نتایج می‌توانیم بگوییم که تمامی هشت فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرند.

همانطور که در یافته‌ها مشاهده کردیم، مهاجرت از استان زنجان به ابهر بالاترین آمار را دارد که بیشتر به دلیل پیروی از خانوار، دستیابی به مسکن مناسبتر و تحصیل می‌باشد. حال باید بررسی شود که کدام یک از موارد ذکر شده تحدید هستند و کدام یک فرصت به حساب می‌آیند. وقتی به دلیل دستیابی به مسکن مناسبتر افراد مهاجرت می‌کنند، این می‌تواند نشان دهنده ارزان تر بودن قیمت مسکن در شهرستان ابهر نسبت به استان زنجان باشد و هم می‌تواند مرتبط به مسئله نزدیک بودن محل زندگی به مکان تحصیل هم باشد. می‌شود اینگونه تحلیل کرد که مردم از زنجان بیشتر به دلیل تحصیل به ابهر می‌آیند که آن هم بیشتر مربوط می‌شود به تحصیلات دانشگاهی و با ورود به ابهر به دنبال مسکن مناسب می‌گردند و اینگونه که آمار سرشماری نشان می‌دهد اکثر این افراد به همراه خانواده به ابهر مهاجرت می‌کنند. این موضوع از جهاتی فرصت تلقی می‌شود. چون حضور این افراد موجب تداوم فعالیت موسسات، مدارس و مراکز دانشگاهی در ابهر می‌شود و نشان دهنده سطح بالای این مراکز در مقایسه با کل استان است و باعث رونق خرید و فروش مسکن یا حداقل بیشتر شدن آمار اجاره منازل می‌شود و از خالی ماندن خانه‌ها در شهر جلوگیری می‌کند که البته باید گفته شود که آمار خانه‌های خالی از سکنه ولی قابل سکونت در ابهر زیاد است و همانطور که می‌بینیم آمار جستجو در کار به اندازه تعداد افرادی که به دلیل پیروی از خانوار، دستیابی به مسکن مناسبتر و تحصیل به ابهر آمده اند نیست و این نشان می‌دهد این افراد بعد از ورود به ابهر بی‌شغل نبوده‌اند. بیشترین آمار افرادی که به ابهر به دلیل جستجوی کار مهاجرت کرده‌اند از استان‌های زنجان و تهران بوده است که این موضوع می‌تواند برای جوانان ابهری تهدید به حساب آید زیرا مشاغل مختلف توسط مهاجرین اشغال می‌شود و جوانان ابهری با معضل بیکاری مواجه می‌شوند. انجام خدمت سربازی نیز یکی از عواملی است که در ارتباط با مهاجرت آمار بالایی را به خود اختصاص داده است. استان‌های آذربایجان غربی، تهران، زنجان و کردستان بیشترین آمار مربوط به سربازی در ابهر را دارند. حضور این افراد در ابهر معضلات رفتاری و اخلاقی را موجب می‌شود که بیشتر به خاطر دوری از خانواده‌ها می‌باشد. در ارتباط با حل مسئله جستجوی کار در ابهر توسط مهاجرین باید مسئولین در استان‌های زنجان و تهران بیشتر به مسئله شغل اهمیت دهند تا از مهاجرت افراد به ابهر به این دلیل جلوگیری شود و مردم هم باید بحث کارآفرینی را جدی بگیرند و در استان زنجان، مشاغلی چون کشاورزی، فرش بافی و را برای

کارافرینی بیشتر مدنظر قرار دهند. در ارتباط با سربازی و حضور افراد زیادی به این دلیل به شهرستان ابهر نیز باید توسط مسئولین مورد بررسی قرار گیرد و سعی شود تعارضاتی که به دلیل دور ماندن این افراد از شهر و خانواده‌هایشان ایجاد می‌شود به خوبی مدیریت شود و اگر این افراد در شهر خودشان خدمت سربازی را داشته باشند، جلوی بسیاری از رفتارهای نامناسب در سطح شهرستان ابهر گرفته می‌شود. یکی از چالش‌های دیگری که از حضور مهاجرین در ابهر ناشی می‌شود بحث ترافیک شهری است. امروزه در شهرها برای داشتن ترابری بهینه و جلوگیری از پدید آمدن نابسامانی در آمد و شد در گذرگاه‌های شهری، کارشناسان و گردانندگان امور شهری از بنیادهای مهندسی ترافیک پیروی می‌کنند. این بنیادها در سه چارچوب آموزش، بکارگیری آیین نامه‌ها و مهندسی گذرگاه‌ها، شناسانده شده‌اند و مانند سه گوشه یک مثلث با همدیگر پیوسته‌اند.

نتیجه گیری

یکی از پدیده‌های بزرگ عصر ما مهاجرت از مناطق کمتر توسعه یافته به مناطق توسعه یافته‌تر است. مهاجرت‌ها صرف نظر از نوع آن، پیامدهای مختلف اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی در بر دارند که می‌توانند مثبت یا منفی باشند. و اثراتی هم در مبدأ و هم در مقصد دارند. یکی از آثار مهاجرت‌های داخلی از بُعد اجتماعی تمایل خانواده‌های مهاجر به امروزی شدن است. امروزی شدن یا نوگرایی را تعبیر نگرش افراد خانواده راجع به شیوه‌های زندگی و یا مجموعه رفتارها و ارزشهایی دانسته‌اند که توانایی ایجاد آثار مثبت و منفی در افراد از طریق استفاده از وسایل ارتباط جمعی، افزایش مشارکت اجتماعی، تضعیف سنت گرایی، گرایش به فعالیت‌های هنری و ورزشی و ... دارد. بسیاری از خانواده‌های مهاجر پویایی در زندگی را در نقل مکان به محیط‌های بزرگ تر یا شهرها جستجو می‌نمایند. اما اینکه این حرکت در تغییر عقاید، گرایش‌ها و شیوه‌های زندگی و دست یابی به خواسته‌های آنان تا چه میزان مؤثر است باید مورد بررسی قرار گیرد.

ما از این پژوهش نتیجه می‌گیریم که عوامل جستجوی کار، جستجوی کار بهتر، انتقال شغلی، تحصیل، پایان تحصیل، انجام یا پایان خدمت وظیفه، دستیابی به مسکن مناسب تر و پیروی از خانوار تأثیر زیادی بر مهاجرت به شهرستان ابهر دارند. همانطور که در یافته‌ها مشاهده کردیم، مهاجرت از استان زنجان به ابهر بالاترین آمار را دارد که بیشتر به دلیل پیروی از خانوار، دستیابی به مسکن مناسبتر و تحصیل می‌باشد. حال باید بررسی شود که کدام یک از موارد ذکر شده تحدید هستند و کدام یک فرصت به حساب می‌آیند. وقتی به دلیل دستیابی به مسکن مناسبتر افراد مهاجرت می‌کنند، این

می‌تواند نشان دهنده ارزان تر بودن قیمت مسکن در شهرستان ابهر نسبت به استان زنجان باشد و هم می‌تواند مرتبط به مسئله نزدیک بودن محل زندگی به مکان تحصیل هم باشد. می‌شود اینگونه تحلیل کرد که مردم از زنجان بیشتر به دلیل تحصیل به ابهر می‌آیند که آن هم بیشتر مربوط می‌شود به تحصیلات دانشگاهی و با ورود به ابهر به دنبال مسکن مناسب می‌گردند و اینگونه که آمار سرشماری نشان می‌دهد اکثر این افراد به همراه خانواده به ابهر مهاجرت می‌کنند. این موضوع از جهاتی فرصت تلقی می‌شود. چون حضور این افراد موجب تداوم فعالیت مؤسسات، مدارس و مراکز دانشگاهی در ابهر می‌شود و نشان دهنده سطح بالای این مراکز در مقایسه با کل استان است و باعث رونق خرید و فروش مسکن یا حداقل بیشتر شدن آمار اجاره منازل می‌شود و از خالی ماندن خانه‌ها در شهر جلوگیری می‌کند که البته باید گفته شود که آمار خانه‌های خالی از سکنه ولی قابل سکونت در ابهر زیاد است و همانطور که می‌بینیم آمار جستجو در کار به اندازه تعداد افرادی که به دلیل پیروی از خانوار، دستیابی به مسکن مناسبتر و تحصیل به ابهر آمده اند نیست و این نشان می‌دهد این افراد بعد از ورود به ابهر بی‌شغل نبوده‌اند. در ارتباط با سربازی و حضور افراد زیادی به این دلیل به شهرستان ابهر نیز باید توسط مسئولین مورد بررسی قرار گیرد و سعی شود تعارضاتی که به دلیل دور ماندن این افراد از شهر و خانواده‌هایشان ایجاد می‌شود به خوبی مدیریت شود و اگر این افراد در شهر خودشان خدمت سربازی را داشته باشند، جلوی بسیاری از رفتارهای نامناسب در سطح شهرستان ابهر گرفته می‌شود. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی عوامل مؤثر بر مهاجرت از شهرستان ابهر به استان‌های دیگر و همچنین به خارج از کشور مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از پرسشنامه نیز در تعیین عوامل مؤثر بر مهاجرت استفاده شود.

منابع

الف) فارسی

۱. حاجی حسنی، وحیده (۱۳۹۲)، کاربرد مدل طرح مربع لاتین در بررسی عوامل مؤثر بر کارایی صنعت انبوه سازی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری، ویژه نامه کنفرانس مهندسی مالی، تهران: ۱۷۹-۱۸۸.
۲. زنجان، حبیب اله (۱۳۷۶)، تحلیل جمعیت‌شناسی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، تهران.
۳. دیوید، فردا، (۱۳۹۳)، مدیریت استراتژیک، پارسایان، علی؛ اعرابی، محمد، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
۴. سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰.

۵. صرافی، مظفر، (۱۳۸۱)، بخش ویژه مهاجرت و توسعه شهری: مهاجرت داخلی و مسئله مدیریت شهری با تأکید بر شرایط ایران، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت شهری، سازمان شهرداریها و دهیاریهای کشور، شماره ۱۵، ۱۰-۶.
۶. عنابستانی، علی اکبر، (۱۳۸۶)، طرح ساماندهی حاشیه‌ی شهر سبزوار - مطالعات اجتماعی، مرکز پژوهشی جغرافیایی و اجتماعی.
۷. عنابستانی، علی اکبر؛ عنابستانی، زهرا، (۱۳۹۰)، فرایند درآمدزایی و نقش آن در مهاجرت روستا-شهری به سبزوار، مجله پژوهش و برنامه ریزی شهری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال دوم، شماره پنجم، ۱۴۶-۱۳۳.
۸. قویدل، صالح؛ رازقی، حسین؛ سید علی پور، سید خلیل، (۱۳۸۶)، بررسی روند و علل مهاجرت به کلان شهر تهران با تأکید بر شهرستان فیروز کوه، فصلنامه علمی پژوهشی علوم اقتصاد، سال اول، پیش شماره اول، دانشگاه آزاد فیروز کوه، ۱۹۴-۱۶۵.
۹. گریفمن، مورهد، (۱۳۹۰)، رفتار سازمانی، الوانی، سید مهدی؛ غلام رضا، معمارزاده، مروارید، تهران.
۱۰. میزیاک هنریک، (۱۳۷۵)، تاریخچه و مکاتب روان‌شناسی، رضوانی، نشر آستان قدس رضوی، صفحات ۵۰۴، ۵۰۵، ۵۰۲، ۴۹۷.

ب) انگلیسی

1. Hellriegel D, Slocum, JW and Woodman RW, (1998), Organizational Behavior, Seventh edition, New York, West Publishing CO , p : 373.
2. Heinz, W, (1982), The TOWS Matrix: A Tool for situational Analysis, long Range planning 15, no.2:61.
3. kreitner R, and Angelo K, (2001), Organizational Behavior , 7th edition, New York : Irwin publication, P: 490.
4. Rahim MA, (1992), Managing conflict in organizations. Second edition , New York : Praeger pub, p: 42.
5. Thomas K. (1976), "Conflict and Conflict Management". Hand book of Industrial and Organizational Psychology, New York: Wiley pub, p: 900.