

بررسی عوامل مرتبط با نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم

عبدالله معتمدی*

چکیده

مهاجرت یکی از مباحث جمعیت‌شناسی است که همانند عوامل حیاتی موجب تغییر جمعیت یک منطقه می‌شود. تروو (۱۹۹۷)، مهاجرت را تغییر محل سکونت دانسته و به طور ساده آن را حرکت از یک محل به محل دیگر تعریف کرده است. در کشور ما علاوه بر مشکلات ناشی از مهاجر فرستی که طی سال‌های اخیر روندی افزایشی پیدا کرده است با مشکل گرایش متخصصان و نیروهای تحصیل کرده به مهاجرت به شهرهای بزرگ نیز مواجه بوده‌ایم.

توجه به مناطق محروم و برنامه‌ریزی جدی برای محرومیت‌زدایی، با پیروزی انقلاب اسلامی در حد نسبتاً چشم‌گیری مطمح نظر بوده است. تلاش برای رفع مشکلات مربوط به زیر ساخت‌های توسعه، لحاظ کردن سهمیه مناطق در کنکور سراسری، ایجاد مراکز شبانه‌روزی در مناطق روستایی، اولویت‌دادن به استخدام نیروهای بومی، اعمال سیاست‌های تشویقی از سوی دولت برای شاغلان در مناطق محروم، اختصاص اعتبارات خاص محرومیت‌زدایی از جمله سیاست‌هایی بود که با هدف محرومیت‌زدایی اعمال گردید. علی‌رغم تمام این تدابیر شواهد متعددی حاکی از آن

* - استادیار دانشگاه شهرکرد. / a_moatamedy@yahoo.com

است که مناطق محروم هم‌چنان از کمبود نیروهای متخصص رنج برده و علاوه بر آنکه جذب نیروهای متخصصی برای این مناطق با دشواری همراه بوده است، امکان نگهداشت نیروهای متخصص موجود نیز رو به تقلیل رفته است. ر.ک. (حیدری، ۱۳۷۸؛ زندی، ۱۳۷۷).

این تحقیق با هدف شناسایی عواملی که امکان نگهداشت نیروهای انسانی متخصص را در مناطق محروم افزایش دهد، اجرا شد. تحلیل اطلاعات با استفاده از آزمون کای اسکوایر و رگرسیون لجستیک نشان داد: نیروهای متخصص بومی و غیربومی تقریباً به طور یکسان متقاضی انتقال از مناطق محروم بوده‌اند و این بدان معناست که سیاست تربیت نیروهای بومی به عنوان متخصص، نتوانسته است منجر به نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم شود. هم‌چنین دیگر یافته‌ها نشان داد متغیرهایی چون رضایتمندی شغلی، نوع استخدام، نوع منزل مسکونی و سن در میزان تمایل به انتقال از مناطق محروم مؤثر بوده‌اند.

واژگان کلیدی: مهاجرت، مناطق محروم، رضایتمندی شغلی، نیروهای متخصص

مقدمه:

مهاجرت^۱ یکی از مباحث جمعیت‌شناسی است که همانند عوامل حیاتی موجب تغییر جمعیت یک منطقه می‌شود. برخی مهاجرت را تغییر دائمی یا موقتی محل سکونت، بدون هیچ‌گونه محدودیتی درباره فاصله، حرکت و ماهیت اختیاری یا اجباری مهاجرت می‌دانند (غفوری و اکبری، ۱۳۷۸؛ تروو^۲، ۱۹۹۷)، مهاجرت را تغییر محل سکونت دانسته و به طور ساده آن را حرکت از یک محل به محل دیگر تعریف کرده است. در تعریفی دیگر، مهاجرت شکلی از تحرک جغرافیایی یا مکانی است که بین دو واحد جغرافیایی صورت می‌گیرد. مردم از مکان‌هایی که شرایط اقتصادی و اجتماعی نامناسب دارند، خارج و به مناطقی که دارای جاذبه‌های شغلی بهتر، دستمزدهای بالاتر و شرایط اقتصادی و اجتماعی بهتری است، وارد می‌شوند (بیک‌محمدی، زمانی، ۱۳۸۱). موضوع مهاجرت و جذب نیروهای متخصص از مسائلی بوده‌اند که همواره مورد توجه حکومت‌ها بوده است این موضوعات به ویژه در سال‌های اخیر نظر پژوهشگران و برنامه‌ریزان و مجریان امور کشورها را به خود جلب کرده است. اگرچه این روند، روندی جهانی و تاریخی است اما شناخت دقیق و هرچه

1- Emigration

2- Tervo, H.

بیشتر از علل آن، و پیامدهایی که بر آن مترتب است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (افلاطونی، ۱۳۶۷).

در کشور ما علاوه بر مشکلات ناشی از مهاجر فرستی که طی سال‌های اخیر روندی شدیداً افزایشی پیدا کرده است، و هر ساله شاهد مهاجرت تعداد زیادی از نیروهای متخصص به کشورهای پیشرفته بوده‌ایم، با مشکل گرایش متخصصان و نیروهای تحصیل کرده به مهاجرت به شهرهای بزرگ نیز مواجه بوده‌ایم.

امروزه به خوبی روشن شده است که توسعه جوامع در ابعاد مختلف آن (شامل توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و...) در گرو توجه و سرمایه‌گذاری بر نیروی انسانی است. در مطالعه‌ای که بانک جهانی در ۱۹۲ کشور جهان انجام داد، ۶۴٪ رشد اقتصادی مربوط به نیروی انسانی، ۱۶٪ مربوط به منابع فیزیکی و ۲۰٪ مربوط به منابع طبیعی بود (کلانتری و صالحی، ۱۳۸۰).

در مقیاس منطقه‌ای و محلی نیز وجود یا پرورش نیروهای انسانی کارآمد، بستری مناسب برای توسعه همه جانبه تلقی می‌شود. ناتوانی در جذب و نگهداشت نیروهای متخصص، به ویژه در مناطق محروم ضمن افزایش محرومیت این مناطق، شرایط را برای جذب و حتی نگهداشت سایر متخصصان دشوارتر می‌سازد. لازم به یادآوری است که توجه به مناطق محروم و برنامه‌ریزی جدی برای محرومیت‌زدایی از سال ۱۳۵۷ با پیروزی انقلاب اسلامی، در حد نسبتاً چشم‌گیری مطمئن‌نظر بوده است. تلاش برای رفع مشکلات مربوط به زیرساخت‌های توسعه مانند ایجاد و گسترش شبکه‌های ارتباطی جاده‌ای و مخابراتی و هم‌چنین برق‌رسانی و گسترش شبکه‌های بهداشتی و آموزش و پرورش از اقدامات در خور ستایشی بوده است که با جدیت تعقیب شد. در تلاش برای ارتقای سطح تخصص در مناطق محروم لحاظ کردن سهمیه مناطق در کنکور سراسری برای فارغ‌التحصیلان دوره متوسطه عمومی و ایجاد مراکز شبانه‌روزی در مناطق روستایی، اولویت‌دادن به استخدام نیروهای بومی، اعمال سیاست‌های تشویقی از سوی دولت برای شاغلان در مناطق محروم و اختصاص اعتبارات خاص برای محرومیت‌زدایی از جمله سیاست‌هایی بود که با هدف محرومیت‌زدایی اعمال گردید.

علی‌رغم تمام این تدابیر شواهد متعددی حاکی از آن است که مناطق محروم همچنان با کمبود نیروهای متخصص مواجه هستند و علاوه بر آنکه جذب نیروهای متخصص برای

این مناطق با دشواری همراه بوده است، امکان نگره‌داشت نیروهای متخصص موجود نیز تقلیل یافته است. (حیدری، ۱۳۷۸)، نشان داد با وجود فعالیت‌های ارگان‌های مختلف چون جهاد سازندگی، کمیته امداد امام خمینی (ره) که در راستای بهبود وضعیت اقتصادی و اجتماعی مناطق محروم صورت پذیرفته، مهاجرت روستائیان کاهش نیافته است. هرچند برخی تحقیقات (زندى، ۱۳۷۷) نشان داده‌اند که در مناطقی که فعالیت‌های محرومیت‌زدایی بیشتر صورت گرفته نرخ مهاجرت روستائیان به شهرها کمتر بوده است. با وجود این همان‌طور که گفته شد مناطق محروم هم‌چنان شاهد مهاجرت نیروی انسانی و مشکلات مربوط به نیروهای متخصص است. در واقع مهاجرت نیروی انسانی از مناطق محروم به سوی مناطق برخوردار عامل مؤثری در کاهش نیروی فعال مناطق محروم و در نتیجه افزایش محرومیت، به تبع آن دشواری بیشتر در جذب و نگره‌داشت نیروی متخصص است.

در حالی که مطالعه ویژگی‌های مهاجران به عنوان یک رویکرد اساسی به مهاجرت، در ادبیات پژوهشی مطرح شده (هان^۱، ۲۰۰۰). در رویکرد جامعه‌شناختی به نقش عوامل جمعی در مهاجرت توجه شده است. نظریه‌های کارکردی از جمله نظریه‌هایی هستند که در زمینه مهاجرت مطرح شده‌اند، در این نظریه مهاجرت دارای کارکردی اجتماعی است و همواره به عنوان یک اهرم تعادل بین نقاط مختلف، نقش دارد. در این نظریه، مهاجرت یک امر طبیعی و الزامی تلقی می‌شود که در پی به هم خوردن تعادل در جامعه به وجود می‌آید (کلانتری و صالحی، ۱۳۸۰). کارکرد باوران بر این اعتقادند که هر جامعه آرزوها و آرمان‌های جدیدی ایجاد می‌نماید که برآورده نشدن آنها در آن محل، سبب جابه‌جایی و مهاجرت افراد برای نیل به آن در منطقه‌ای دیگر می‌گردد.

در همین راستا نظریه‌های سیستمی نیز معتقدند که نوعی سیستم بر جهان حاکم است که توسعه ناموزون بین کشورهای مرکز و پیرامون را تنظیم می‌کند. این توسعه نامتوازن، حاصل مکانیزم نفوذ سرمایه‌داری کشورهای مرکز، در مناطق پیش سرمایه‌داری کشورهای پیرامونی است. این نوع توسعه باعث می‌شود که جمعیت از کشورهای پیرامونی به کشورهای پیشرفته مهاجرت کنند (مرادی، سلطانی و شاهقلیان، ۱۳۷۲). ارتباط بین مهاجرت و توسعه در بسیاری از نظریه‌های مهاجرت مورد توجه بوده است (گاهاتاک، لوین و پرایس^۲، ۱۹۹۶). در نظریه‌های وابستگی، علت مهاجرت را به وابستگی گذشته آنها و اثرات استعمار نسبت داده‌اند

1- Haan, R.

2- Gahatak, S., Levine, P., & Price, S.W.

(کلانتری و صالحی، ۱۳۸۰). برخلاف نظریه‌های وابستگی که علت مهاجرت به عوامل برون‌زا نسبت داده شده است، در نظریه‌های سرمایه‌داری، مهاجرت و به ویژه پدیده فرار مغزها، مربوط به مسائل داخلی کشورهای توسعه نیافته دانسته شده و گفته شده است این کشورها با سوء مدیریت خود، و تحت تأثیر عوامل درون‌زای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، زمینه‌های بروز مهاجرت را به وجود می‌آورند. هم‌چنین دیدگاه نوسازی معتقد است که استفاده از ارزش‌ها و الگوهای غربی و مصرف کالاهای غربی در کشورهای عقب‌مانده در بخش‌های پویای جامعه ایجاد آرمان‌های جدیدی می‌کند که حرکت به سمت شهرها برای نیل به این آرزوها و خواسته‌ها صورت می‌گیرد. نظریه نوسازی بر پایه تمایل به زندگی مصرف‌گرایی است تا برای آرزوهای پاسخ نداده محیط کوچک خود در محیط‌های بزرگ‌تر جوابی دریافت کند. (مرادی، سلطانی و شاهقلیان، ۱۳۷۲).

به طور کلی در یک تقسیم‌بندی می‌توان از سه نوع مدل و الگوی مهاجرت نام برد، مدل نخست مدل رانش و کشش^۱ است، در این مدل اختلافات توسعه و سطح زندگی میان مراکز مهاجر فرست و مهاجر پذیر سبب رانش از یک منطقه، و کشش به سوی منطقه‌ای دیگر می‌گردد. در این مدل فاصله جغرافیایی بسیار حائز اهمیت است؛ هر چه این فاصله کمتر باشد مهاجرت بیشتر می‌گردد (کلیجت^۲، ۲۰۰۰). مدل بعد مدل، روستایی - شهری^۳ است، کمبود درآمد زندگی کشاورزی، گرایش به فعالیت در بخش خدمات و رفاه زندگی شهری سبب مهاجرت از روستا به شهر می‌شود. مدل آخر مدل هزینه‌ای^۴ است، براساس این مدل، مهاجرت اساساً بر پایه محاسبه اقتصادی فرد مهاجر است. این مدل مبتنی بر درآمد و نیاز خانواده است، چنانچه درآمد مورد نیاز با درآمد واقعی فاصله منفی داشت، برای جبران کمبود آن افراد در جستجوی محل مناسب‌تر به لحاظ درآمد، دست به مهاجرت می‌زنند. (مرادی، سلطانی و شاهقلیان، ۱۳۷۲).

یافته‌های تحقیقاتی فراوانی بر صحت هر یک از الگوهای فوق‌ارایه شده است. به عنوان مثال وجود انگیزه‌های مهاجرت برای دستیابی به شغل که در تحقیقات بیک محمدی و زمانی (۱۳۸۱) و قلی‌پور (۱۳۷۹)، مطرح شده مؤید مدل هزینه‌ای و تاکید بر امکانات رفاهی، امکانات بهداشتی، آموزشی، منازل سازمانی و... که در تحقیقات، رفیعی شمس‌آبادی

1- Push and pull

2- Cliggett, A.

3- rural-urban

4- expenditure

(۱۳۷۳)، طباطبایی اوره (۱۳۷۳) و محمدی (۱۳۷۳)، مورد توجه قرار گرفته است، مؤید مدل روستایی - شهری و توجه به اختلاف درآمد در محیط‌های مختلف جغرافیایی، ضعف مدیریت در مناطق کمتر توسعه یافته، عدم اقتضای شروع یک شغل جدید، ایجاد یک سیستم هماهنگ بین تخصص‌ها و پست‌های سازمانی، ایجاد یک سیستم منصفانه و منطقی ترفیعات و انتصابات و وجود آموزش‌های لازم برای انجام کار که در تحقیقات مرادی، سلطانی و شاهقلیان (۱۳۷۲) و حسن‌زاده (۱۳۷۶)، ارایه شده قابل انطباق با الگوی رانش و کشش است. در زمینه عوامل مؤثر در جذب و نگه‌داشت نیروهای متخصص نیز تحقیقات متعددی صورت پذیرفته است. تحقیقات انجام شده در محدوده‌های متفاوت جغرافیایی یا سازمانی اجرا شده و در مواردی محققان تلاش کرده‌اند با یافتن علل و عوامل مؤثر در جذب و نگه‌داشت نیروهای متخصص به ویژه در مناطق محروم راه‌کارهای مناسبی را برای جذب این نیروها شناسایی و بیان نمایند. رفیعی شمس‌آبادی (۱۳۷۳)، طی تحقیقی به بررسی موانع جذب و نگه‌داری نیروی متخصص در نیروگاه‌ها مخصوصاً نیروگاه‌های مستقر در مناطق محروم پرداخت. او نشان داد که نظام فعلی پرداخت حقوق و مزایای صنعت برق که از سال ۱۳۶۴ اجرا گردیده انگیزش لازم را در جذب و نگه‌داری پرسنل متخصص ندارد و در مقایسه با سایر سازمان‌های مشابه تولیدی و صنعتی موجود به خصوص در منطقه خوزستان حقوق و مزایای این متخصصان به مراتب پایین‌تر است. حسن‌زاده (۱۳۷۶)، برای جذب و نگه‌داری نیروی انسانی متخصص به عوامل چون ایجاد زمینه‌های لازم برای پرورش خلاقیت و نوآوری، ایجاد یک سیستم هماهنگ بین تخصص‌ها و پست‌های سازمانی، ایجاد یک سیستم منصفانه و منطقی ترفیعات و انتصابات، وجود تناسب بین اختیار و مسئولیت و وجود آموزش‌های لازم برای انجام کار، انگیزش و رضایت کارکنان و پویایی هرچه بیشتر سازمان اشاره می‌کند. محمدی (۱۳۷۳)، مشکلات جذب و نگه‌داری نیروی انسانی متخصص را شامل مواردی چون عوامل تشکیلاتی، وجود بوروکراسی، ناتوانی نظام اجرایی در شکوفایی استعدادها و جلب رضایت معنوی متخصصان و عدم استفاده حداکثر کار از تخصص آنان می‌داند. او معتقد است موفقیت سیاست جذب و نگه‌داری نیروی انسانی متخصص در گرو فراهم آوردن رضایت شغلی افراد است و عامل اصلی رضایت شغلی، مرتبط بودن تخصص وی با کار است.

تحقیق حاضر موضوع جذب و نگه‌داشت نیروهای متخصص را در سه منطقه فارس، اردل و لردگان از مناطق استان چهارمحال و بختیاری مطالعه کرده است. هرچند تمام مناطق

استان چهارمحال و بختیاری به نسبت استان‌های دیگر کشور به نوعی محروم محسوب می‌شوند اما سه منطقه‌ای که ذکر آن رفت از محرومیت بیشتری برخوردار بوده و به تبع آن امکان جذب و نگهداشت نیروهای متخصص در این مناطق با مشکلات بیشتری مواجه بوده است.

در حال حاضر کمبود نیروی متخصص در برخی رشته‌ها معضلات متعددی را برای مردم استان به ویژه در مناطق محروم استان ایجاد کرده است. به عنوان مثال در زمینه بهداشت و درمان کمبود نیروی متخصص باعث پایین آمدن احساس امنیت از حیث مراقبت‌های بهداشتی و درمانی شده است. در بعد آموزشی کمبود نیروی متخصص در مناطق محروم ضمن پایین آوردن کیفیت کار دانش‌آموختگان، امکان رقابت آنها را در عرصه ملی کم کرده است و...

لذا با این مسئله مواجه هستیم که چگونه می‌توان نیروهای متخصص موجود در مناطق محروم را در آن مناطق نگهداشت، و هدف اصلی تحقیق حاضر نیز شناسایی عواملی است که می‌توان امکان نگهداشت نیروهای انسانی متخصص در مناطق محروم را افزایش دهد. برای نیل به این هدف پرسش‌های اساسی تحقیق به شرح زیر مطرح شده است:

(۱) آیا سیاست تربیت نیروهای بومی در مناطق محروم توانسته است امکان نگهداشت آن نیروها را به عنوان نیروی متخصص، افزایش دهد؟

(۲) بین امکان نگهداشت متخصصان در مناطق محروم و ویژگی‌های روانشناختی (رضایت شغلی)، و ویژگی‌های دموگرافیک آنها چه رابطه‌ای وجود دارد؟

(۳) به اعتقاد متخصصان مناطق محروم چه پیشنهادهایی برای نگهداشت نیروهای متخصص وجود دارد؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع زمینه‌یابی بود و اطلاعات مورد نیاز به روش میدانی جمع‌آوری شد. تحقیق زمینه‌یابی به منظور کشف داده‌ها یا اطلاعاتی به کار برده می‌شود که از طریق آنها می‌توان روابط بین متغیرها را مورد بحث و بررسی قرار داد (دلاور، ۱۳۸۰).

جمعیت و نمونه

کلیه متخصصانی که در ادارات و سازمان‌های دولتی در سه منطقه فارس، لرستان و اردل

(از استان چهارمحال و بختیاری)، مشغول خدمت بودند، جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می دادند. که کل این جمعیت مورد مطالعه قرار گرفته اند.

روش اجرا

مطالعه دیدگاه نیروهای متخصص موجود در هر اداره و سازمان طی یک روش زمینه یابی اجرا شد. بدین منظور در هر منطقه مهم ترین ادارات، نهادها و سازمان هایی که احتمال حضور نیروهای متخصص در آنها وجود داشت طی لیستی مشخص شد (جدول شماره ۱). سپس با مراجعه همکاران محقق به این ادارات و سازمان ها به تمامی نیروهای متخصصی که در محل کار حضور داشته و تمایل به همکاری داشتند پرسشنامه تحقیق و مقیاس سنجش رضایتمندی شغل در منطقه محروم ارائه شد. مجموعاً ۴۹۰ نفر از نیروهای متخصصی که در ادارات مختلف مشغول فعالیت بودند به ابزارهای تحقیق پاسخ دادند.

جدول شماره ۱ - اسامی ادارات و سازمانهای مورد نظر در استان

ادارات	ادارات	ادارات	ادارات
منابع طبیعی	آموزش و پرورش	هلال احمر	راه و ترابری
فنی و حرفه ای	فرهنگ و ارشاد اسلامی	شبکه بهداشت	جهاد کشاورزی
دادگستری	برق	آب و فاضلاب	ثبت احوال
شبکه دامپزشکی	کار	فرمانداری - بخشداری	ثبت اسناد
تأمین اجتماعی	بهریستی	دارایی	بانکی
(بخشهای بیمه ای و درمانی)	مسکن	بازرگانی	مخابرات
بنیاد شهید	تعاون	پست	بنیاد جانبازان
			شهرداری

ابزارهای اندازه گیری

با توجه به گستردگی اطلاعاتی که براساس اهداف تحقیق لازم بود جمع آوری شود، چندین ابزار طراحی و اجرا شد.

۱) پرسشنامه محقق ساخته: این پرسشنامه علاوه بر سؤال از ویژگی‌های دموگرافیک نمونه تحقیق (مانند سن، جنس و...)، با استفاده از مطالعه‌ای که روی پیشینه موضوع صورت گرفته بود حاوی سؤالاتی بود که به نوعی متغیر تأثیرگذار بر تمایل به انتقال و مهاجرت نیروهای متخصص مطرح بودند. مجموعاً ۲۲ سؤال که برخی از آنها چند قسمتی بودند طراحی شد. آخرین سؤال این پرسشنامه سؤال باز پاسخ بود و از افراد نمونه تحقیق می‌خواست که پیشنهادهای خود را برای جذب و نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم ارائه نمایند.

۲) برای تعیین روایی^۱ این سؤالات یک مطالعه مقدماتی^۲ روی ۲۷ نفر از نیروهای متخصص صورت پذیرفت، و پس از اجرای این مرحله سؤالات ضعیف حذف و برخی سؤالات اصلاح شد. محتوای سؤالات به گونه‌ای طراحی شد که جنبه ارزشی نداشته و پاسخ‌دهنده احساس مورد قضاوت قرار گرفتن پیدا نمی‌کرد. لذا می‌توان گفت سؤالات از دقت یا به عبارت دیگر اعتبار^۳ مناسبی برخوردار بودند.

۳) مقیاس رضایتمندی شغلی در منطقه محروم: سؤالات این مقیاس پس از اجرا در مرحله مقدماتی مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت و به ۲۲ سؤال تقلیل یافت. اعتبار این مقیاس با شیوه دو نیمه‌سازی گاتمن^۴ معادل ۰.۹۱ بود. همبستگی بین دو نیمه مقیاس ۰.۸۳ و ضریب همسانی درونی (آلفا^۵) برای نیمه اول ۰.۸۵ و برای نیمه دوم ۰.۸۳ بود. هم‌چنین ضریب همسانی درونی (آلفا) برای کل مقیاس ۰.۹۱ بود. تمامی این شاخص‌ها حاکی از دقت و قدرت مقیاس بود.

برای تعیین روایی مقیاس از تکنیک تحلیل عاملی^۶ استفاده شد. در این تکنیک از روش تحلیل مؤلفه‌های اساسی^۷، با استفاده از چرخش متعامد از نوع واریماکس^۸ استفاده شد. این تحلیل روی نمرات خام ۲۲ ماده مقیاس صورت گرفت. شیوه نمره‌گذاری در مقیاس لیکرت از ۱ تا ۵ بود. قبل از انجام تحلیل، آزمون KMO^۹ و بارتلت^{۱۰} روی داده‌ها انجام گردید. آزمون

1- Validity

2- Pilot Study

3- Reliability

4- Guttman Split half

5- Alpha

6- Factor Analysis

7- Principal Components

8- Varimax

9- Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling

10- Bartlett

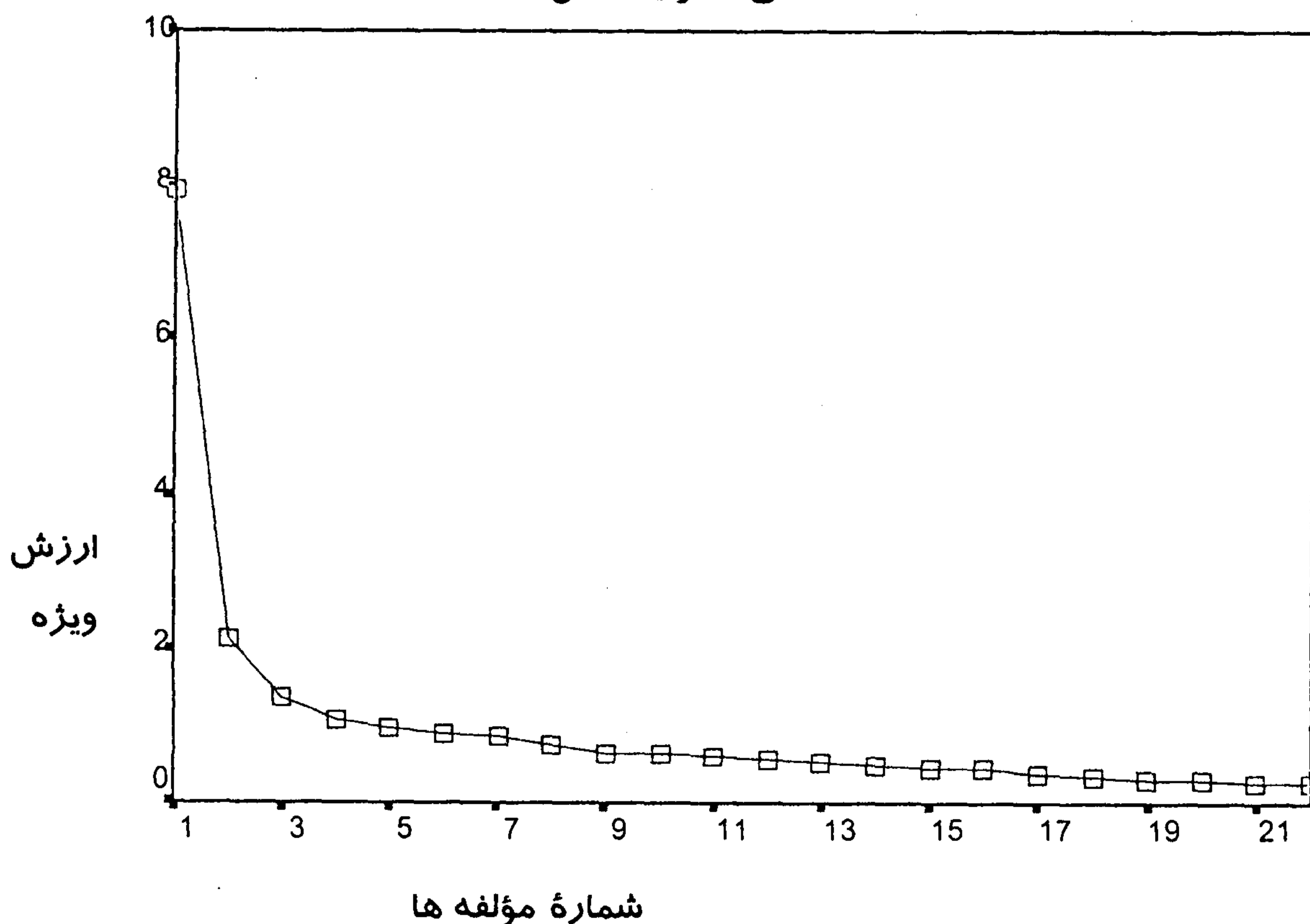
KMO قابلیت ماده‌های مقیاس برای انجام تحلیل عوامل را تأیید نمود. زیرا ضریب حاصل (۰/۹۲۰) بسیار رضایت‌بخش بود. نتیجه آزمون بارتلت ($X^2=4462/74$) نیز مناسب بودن داده‌ها را در سطح $P < 0/0001$ نشان داد (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲- آزمون KMO و بارتلت

0.920	KMO	
4462.745	Bartlett's test of	Approx. Chi-Square
231	Sphericity	df.
0.000		Sig

منحنی حاصل از آزمون اسکری شکل ۱) در نقطه‌ای مسطح می‌شود که حداکثر چهار عمل دارای مقدار ویژه بالاتر از ارزش یک را پیشنهاد می‌دهد.

منحنی اسکری - شکل ۱



در جدول شماره ۳ کل واریانس‌های توضیح داده شده به وسیله عواملی که مقدار ویژه بالاتر از ارزش یک داشته‌اند، ارائه شده است. اولین عامل ۳۶/۸۹ درصد واریانس، عامل دوم ۹/۶، عامل سوم ۶/۲ و عامل چهارم ۴/۹۷ درصد واریانس را تعیین می‌کند. بیشترین بار عاملی مربوط به سؤال دوم تا سؤال شانزدهم، به جز سؤال سوم و چهارم بود که مؤلفه اول را تشکیل می‌داد و به خاطر اجتناب از طولانی شدن مباحث از ارائه جدول مربوطه خودداری شده است. مرور محتوای این سوالات حاکی از آن بود که، مؤلفه اول رضایتمندی از سازمان را می‌سنجد. بیشترین بار عاملی سوالات ۱۷، ۱۹، ۲۰ مربوط به مؤلفه دوم بود. محتوای این سوالات نیز حاکی از آن است که مؤلفه دوم رضایتمندی از منطقه را می‌سنجد. سوالات ۱۸، ۲۱، ۲۳، نیز محتوای منطقه را مدنظر دارند، که این سوالات نیز در مؤلفه دوم، دارای بار عاملی مناسبی هستند. سوالات سوم و چهارم بیشترین بار عاملی را در مؤلفه سوم نشان داده‌اند. این دو سؤال از لحاظ محتوایی به عوامل فردی و خود توجه داشته‌اند. این مؤلفه‌ها دقیقاً با آنچه محقق از طرح سوالات مدنظر داشت هماهنگ بود.

جدول شماره ۳- کل واریانس توضیح داده شده

مؤلفه	مجموع مجذور بارهای استخراج شده			مجموع مجذور بارهای چرخش یافته		
	کل	درصد واریانس	تراکمی	کل	درصد واریانس	تراکمی
۱	۸/۱۱۵	۳۶/۸۸۶	۳۶/۸۸۶	۵/۷۳۴	۲۶/۰۶۶	۲۶/۰۶۶
۲	۲/۱۱۳	۹/۶۰۴	۴۶/۴۹۱	۳/۲۰۲	۴۰/۶۲۱	۱۴/۵۵۵
۳	۱/۳۶۴	۶/۲۰۰	۵۲/۶۹۰	۲/۱۵۲	۵۰/۴۰۱	۹/۷۸۰
۴	۱/۰۹۲	۴/۹۶۵	۵۷/۶۵۵	۱/۵۹۶	۵۷/۶۵۵	۷/۲۵۴

اطلاعات جمع‌آوری شده در این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS در مراحل مختلف تجزیه و تحلیل شد و از آزمون‌های کاسکوایر، و آزمون رگرسیون لجستیک^۱ استفاده شد.

نتایج

در راستای بررسی اولین سؤال تحقیق که پرسیده بود: آیا سیاست تربیت نیروهای بومی در مناطق محروم توانسته است امکان نگه‌داشت آن نیروها را به عنوان نیروی متخصص، افزایش دهد؟ از نیروهای متخصص سؤال شد که آیا قصد دارند تا پنج سال آینده منتقل شوند؟ پاسخ‌های ارائه شده به این سؤال در جدول شماره ۴ منعکس شده است. برای آنکه مشخص شود آیا تفاوت‌های مشاهده شده در جدول از نظر آماری معنی‌دار است یا خیر از آزمون X^2 استفاده شد. همان‌طور که مشاهده می‌شود میزان X^2 محاسبه شده معادل ۲/۱۰ بود که این میزان در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نبود. بنابراین باید گفت: نیروهای متخصص بومی و غیربومی تقریباً به طور یکسان متقاضی انتقال از مناطق محروم بوده‌اند و این بدان معناست که سیاست تربیت نیروهای بومی به عنوان متخصص نتوانسته است منجر به نگه‌داشت نیروهای متخصص در مناطق محروم شود.

جدول شماره ۴- تمایل به انتقال از سوی متخصصان بومی و غیربومی

جمع	غیربومی	بومی	تمایل به انتقال - وضعیت
۳۸۴	۴۴	۳۴۰	دارد
۱۰۶	۷	۹۹	ندارد
۴۹۰	۵۱	۴۳۹	جمع

<u>Chi-Square</u>	<u>Value</u>	<u>Df</u>	<u>Significance</u>
Pearson	2.10	1	0.147

در سؤال دوم تحقیق از رابطه بین متغیرهای مختلف با امکان نگه‌داشت متخصصان در مناطق محروم پرسیده شده بود. برای بررسی پاسخ این سؤال رضایت شغلی متخصصان شاغل در مناطق محروم همراه با چند متغیر دیگر همچون ویژگی‌های دموگرافیک آنها به عنوان متغیر مستقل و تمایل به انتقال از سوی متخصصان به عنوان متغیر وابسته در قالب مدلی از رگرسیون لاجستیک با تکنیک Enter اجرا شد.

همان‌طور که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود تأثیر همزمان ۱۲ متغیر بر متغیر وابسته

در این مدل تحلیل شد.

جدول شماره ۵- تحلیل عوامل مؤثر بر تمایل به انتقال

R ²	سطح معنی داری	Df	X ²
۰/۷۹/۲۲	۰/۰۰۰	۱۲	۴۹/۵۶

متغیرهای وارد شده در معادله

متغیرها	B	S.E.	Wald	Df	سطح معنی دار
بومی یا غیر بومی بودن	۰/۱۵۹	۰/۵۴۱	۰/۰۸۶	۱	۰/۷۶۹
رفت و آمد با دوستان	۰/۳۲۳	۰/۲۵۹	۱/۵۶	۱	۰/۲۱۲
نوع استخدام	-۰/۳۴۲	۰/۱۰۲	۱۱/۱۳	۱	۰/۰۰۱
جنسیت	-۰/۴۶۴	۰/۵۸۳	۰/۶۳۴	۱	۰/۴۲۶
بومی یا غیر بومی بودن همسر	-۰/۴۲۰	۰/۴۴۴	۰/۸۹۶	۱	۰/۳۴۴
منطقه	-۰/۱۸۲	۰/۱۶۱	۱/۲۸	۱	۰/۲۵۷
سن	-۰/۰۶۳	۰/۰۲۹	۴/۵۶	۱	۰/۰۳۳
نوع منزل مسکونی	۰/۳۱۹	۰/۱۴۲	۵/۰۸	۱	۰/۰۲۴
سطح رضایتمندی	۰/۰۳۵	۰/۰۱۰	۱۱/۴۹	۱	۰/۰۰۱
مدرک تحصیلی	۰/۰۳۲	۰/۲۳۴	۰/۰۱۸	۱	۰/۸۹۲
تسهیلات	۰/۰۴۵	۰/۲۱۸	۰/۰۸۷	۱	۰/۷۶۷
وضعیت تأهل	۴/۰۹	۱۵/۱۱	۰/۰۷۳	۱	۰/۷۸۷
مدل	-۲/۲۳	۱۵/۳۳	۰/۰۲۱	۱	۰/۸۸۴

براساس اطلاعات به دست آمده از تحلیل رگرسیون لاجستیک نتایج زیر حاصل می شود:

(۱) X محاسبه شده برای کل مدل معنی دار است.

(۲) تمامی متغیرهای وارد شده در مدل توانسته‌اند ۷۹/۲۲ درصد از واریانس مربوط به متغیر وابسته را توضیح دهند.

(۳) از مهم‌ترین متغیرهایی که بر متغیر وابسته یعنی تمایل به انتقال تأثیر معنی‌داری داشته‌اند عبارت بودند از: سطح رضایتمندی شغلی، نوع استخدام، سن و نوع منزل مسکونی. در مدل دیگر از رگرسیون لاجستیک نقش متغیرهای مختلف بر تمایل به انتقال صرفاً برای کسانی که مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر داشتند اجرا شد. نتایج حاصل از اجرای این آزمون در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول شماره ۶- تحلیل عوامل مؤثر بر تمایل به انتقال متخصصان لیسانس و بالاتر

R ²	سطح معنی‌داری	Df	X ²
۰/۸۲/۵۱	۰/۰۰۲	۱۲	۳۱/۵۶

متغیرهای وارد شده در معادله

متغیرها	B	S.E.	Wald	Df	سطح معنی‌دار
بومی یا غیر بومی بودن	۰/۱۲۶	۰/۶۸۲	۰/۰۳۴	۱	۰/۸۵۳
رفت و آمد با دوستان	۰/۱۵۹	۰/۳۶۳	۰/۱۹۱	۱	۰/۶۶۲
نوع استخدام	-۰/۳۴۴	۰/۱۴۷	۵/۴۹	۱	۰/۰۱۹
جنسیت	۰/۰۵۵	۰/۷۲۹	۰/۰۰۶	۱	۰/۹۴۰
بومی یا غیر بومی بودن همسر	-۱/۰۴	۰/۶۳۴	۲/۶۸	۱	۰/۱۰۱
منطقه	-۰/۱۴۱	۰/۲۲۶	۰/۳۹۰	۱	۰/۵۳۲
سن	-۰/۱۱۹	۰/۰۴۵	۷/۱۵	۱	۰/۰۰۷
نوع منزل مسکونی	۰/۰۳۲	۰/۱۸۵	۰/۰۳۰	۱	۰/۸۶۳
سطح رضایتمندی	۰/۰۴۹	۰/۰۱۵	۱۱/۱۰	۱	۰/۰۰۱
مدرک تحصیلی	-۰/۱/۲	۰/۶۰۹	۲/۷۹	۱	۰/۰۹۵
تسهیلات	-۰/۴۱۸	۰/۳۳۵	۱/۵۶	۱	۰/۲۱۲
وضعیت تأهل	۱/۷۲	۲۲/۲۶	۰/۰۰۶	۱	۰/۹۳۸
مدل	۵/۶۳	۲۲/۵۶	۰/۰۶۲	۱	۰/۸۰۳

با توجه به اعداد مندرج در جدول شماره ۶ می توان گفت:

(۱) خی دو محاسبه شده برای کل مدل معنی دار است.
 (۲) با توجه به اینکه $R^2 = 0.82/51$ محاسبه شد می توان گفت نزدیک به ۸۳ درصد از واریانس مربوط به تمایل به انتقال با استفاده از متغیرهای وارد شده در مدل قابل توضیح است.

(۳) از متغیرهای وارد شده در معادله سطح رضایتمندی شغلی، نوع استخدام و سن بر تمایل به انتقال مؤثر بوده است.

در پاسخ به سؤال سوم از کل نمونه تحقیق سؤال شده بود پیشنهادهای خود را برای نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم ارائه نمایند، در جدول شماره ۷ پیشنهادهای رایج شده همراه با فراوانی هر پیشنهاد منعکس شده است. همان طور که مشاهده می شود بیشترین فراوانی ها مربوط به موارد زیر است:

(۱) فراهم کردن امکانات رفاهی. (۲) افزایش حقوق و مزایا. (۳) فراهم کردن منازل سازمانی. (۴) ارتقای علمی کارکنان (اعطای بورس تحصیلی آموزش های کوتاه مدت). (۵) اعطای وام و تسهیلات بانکی. (۶) بهادادن به نیروهای متخصص (بومی و غیر بومی). (۷) وسیله ایاب و ذهاب. (۸) واگذاری زمین. (۹) اعطای گروه های تشویقی. (۱۰) ایجاد انگیزه کار.

جدول شماره ۷- پیشنهادهای ارائه شده برای جذب و نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم

تعداد	پیشنهادها	تعداد	پیشنهادها
۱۸۰	امکانات رفاهی	۳	انتخاب و نظارت درست بر مدیران
۱۵۱	تامین مالی (افزایش حقوق، ضریب حقوقی مناطق محروم)	۲	ارتباط علمی با مراکز بزرگ (سمینارها، همایشها)
۱۰۰	منازل مسکونی	۱	اعتماد به نیروها
۶۲	ارتقاء سطح علمی کارکنان (بورسیه، دوره های ضمن خدمت و...)	۱۰	تسهیل در رسمی شدن (باشط سابقه و ادامه کار در منطقه محروم)
۶۱	وام و تسهیلات بانکی (باشط ویژه)	۵	رعایت مساوات و عدالت
۴۲	بها دادن به نیروهای متخصص (بخصوص غیربومی)	۵	اعطای مرخصی بیشتر (نسبت به منطقه برخوردار)

ادامه جدول شماره ۷

پیشنهادها	تعداد	پیشنهادها	تعداد
تربیت و پرورش نیروهای فکری و کاری (از منطقه خود)	۳	تناسب شغل با تخصص	۲۶
جذب نیروهای متخصص بومی	۴	اعطای گروه‌های تشویقی	۲۶
حضور دوره‌ای تمامی کارمندان یک سازمان در مناطق محروم (الزامی)	۵	رعایت قوانین و مقررات و ضابطه‌مند بودن تصمیمات مدیریت‌ها	۲۶
گرفتن تعهد خدمت در مناطق محروم برای نیروهای تازه استخدام	۴	ایجاد انگیزه کار	۲۵
بکارگیری نیروهای متعهد و خبره و با لیاقت	۹	اعطای زمین	۳۰
طی دوره‌ای از سنوات خدمتی شرط رسمی شدن	۸	امکانات ورزشی وسیله ایاب و ذهاب	۱۷
توجه به منابع بالقوه محلی و الگوگیری از طریق‌های موفق در بکارگیری نیروها در دیگر مناطق	۱	فراهم آوردن امکان ازدواج نیروهای متخصص در مناطق محروم (از منطقه محروم به آنها تزویج شود)	۱
بها دادن به نیروهای بومی	۱۳	خودرو یا تسهیلات لازم برای خودرو	۱۶
اولویت دادن به آقایان نسبت به خانمها (در استخدام) (ثبات بیشتر در محیط کار)	۳	تسهیلات زیارت، سیاحت و تفریحی	۲۲
فراهم آوردن فرصت‌های شغلی مناسب	۱	کمک‌های غیر نقدی (بن کارمندی و کارگری و ...)	۳
ایجاد جاذبه‌های سرمایه‌گذاری	۲	وسیله ایاب و ذهاب	۴۰
ایجاد انگیزه‌های معنوی کار در مناطق محروم	۲	کلاس‌های فوق برنامه برای همسران و فرزندان	۱
بهره‌گیری از نیروهای داوطلب خدمت در مناطق محروم	۲	ایجاد مهدکودک	۲
بهبود شرایط عمومی جامعه	۳	به کارگیری افراد در پست تخصصی خود	۴

بررسی عوامل مرتبط با نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم

ادامه جدول شماره ۷

تعداد	پیشنهادها	تعداد	پیشنهادها
۳	زمینه‌سازی بروز خلاقیت	۹	بهبود شرایط بهداشتی
۱۲	ارتقای شغلی	۵	ارتقای سطح فرهنگی
۱	آرامش روحی در محیط کار	۶	امکان ارتقای سطح علمی خانواده کارکنان
۶	مشارکت در برنامه ریزی‌ها	۱۰	امکان ارتقای سطح علمی فرزندان
۲	اطلاع نیروها از مدت خدمت در منطقه محروم	۲	تامین آتیه فرزندان
۱۳	تسهیل در انتقال پس از اتمام تعهد یا مأموریت	۴	تامین منابع علمی
۳	بستر سازی مناسب ارائه کار	۳	عدم دخالت مسایل سیاسی و حزبی در کار
۴	اعطای اختیارات کافی در کار	۱	متناسب سازی مسئولیت‌ها و امتیازات
۲۱	تشویق‌ها	۷	فاضله چشم‌گیر داشتن امتیازات مناطق محروم
۲	حمایت‌های سازمانی	۱	همسانی پرداخت ادارات مختلف
۱۵	امنیت شغلی	۳	اعطای امتیازات ویژه مناطق محروم، هر سال کار در منطقه محروم
۹	ارتباط گرم مسئولان (مدیران) با کارکنان و توجه به مشکلات آنها	۳	ارزشیابی صحیح نیروها (تقدیر از خادمین)

بحث

همان‌طور که قبلاً گفته شد، مهاجرت شکلی از تحرک جغرافیایی یا مکانی است که بین دو واحد جغرافیایی صورت می‌گیرد. مهاجرت یکی از پدیده‌های جمعیت شناختی و یکی از جنبه‌های تحلیل جمعیت است. مردم از مکان‌هایی که شرایط اقتصادی و اجتماعی نامناسب دارند، خارج و به مناطقی که دارای جاذبه‌های شغلی بهتر، دستمزدهای بالاتر و شرایط اقتصادی و اجتماعی بهتری است، وارد می‌شوند (بیک محمدی و زمانی، ۱۳۸۱).

وقتی متغیرهای تأثیرگذار بر انتقال در قالب یک مدل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرارگرفت. نتایج نشان داد که متغیرهایی چون نوع استخدام، سن، نوع منزل مسکونی و سطح رضایتمندی با متغیر تابع یعنی تقاضای انتقال ارتباط معنی داری داشته‌اند. وقتی که متغیر تحصیلات کنترل شد و اطلاعات تنها برای متخصصانی که مدارک تحصیلی لیسانس و بالاتر داشتند، تحلیل شد باز هم نوع استخدام، سن و سطح رضایتمندی شغلی بر تقاضای انتقال، نقش خود را نشان دادند. در این مدل جدید نقش نوع منزل مسکونی معنی دار نبود.

همان‌طور که در مدل‌های رگرسیون اجرا شده مشاهده گردید، بین سطح رضایت‌مندی و تقاضای انتقال رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت رضایتمندی شغلی هر چند به عنوان یک شاخص مشخص مطرح است و لزوماً این شاخص یگانه تعیین‌کننده شانس نگه‌داشت نیروهای متخصص در استان نیست. اما با آن رابطه معنی داری دارد. رضایتمندی شغلی لزوماً با تمایل به ماندن در مناطق محروم یکسان نیست، با این وجود تحلیل اطلاعات نشان داد افرادی که نارضایتی بیشتری از شغل خود داشتند به مراتب بیش از گروه مقابل تمایل به انتقال داشته‌اند. بنابراین هر چه بتوان رضایتمندی نیروهای متخصص را در مناطق محروم افزایش داد از یک متغیر مهم برای نگه‌داشت نیروهای متخصص استفاده شده است. تحلیل اطلاعات برای تعیین کیفیت تأثیرگذاری سن بر متغیر وابسته، نشان می‌دهد که هر چه سن نیروهای متخصص بیشتر بوده است، تقاضای انتقال کمتر شده است. از منفی بودن مقدار B نیز در جدول تحلیل رگرسیون می‌توان به این نتیجه رسید. این یافته‌ها بدان معناست که نیروهای متخصص جوان‌تر کمتر قصد ماندن در مناطق محروم را دارند. تأثیر معنی دار نوع استخدام بر متغیر وابسته نیز مهم است. منفی بودن B مربوط به نوع استخدام بدان معناست که با افزایش مقادیر مربوط به این متغیر تقاضای انتقال کمتر شده است. با توجه به روش ارزش‌دهی به سطوح این متغیر می‌توان گفت کسانی که وضعیت استخدامی استوارتری داشته‌اند، مانند کسانی که رسمی قطعی بوده‌اند، نسبت به کسانی که هنوز وضعیت استخدامی مطمئنی پیدا نکرده بودند، بیشتر متقاضی انتقال شده‌اند. به عبارت دیگر احساس امنیت شغلی به لحاظ نوع استخدام امکان تمایل به انتقال را بیشتر از حالتی می‌کند که در آن فرد نسبت به آینده شغلی خود اطمینان ندارند.

متخصصانی که در مناطق محروم دارای منازل شخصی بوده کمترین متقاضیان انتقال و کسانی که دارای منازل سازمانی بوده‌اند بیشترین متقاضیان انتقال بوده‌اند. با توجه به این

اطلاعات به نظر می‌رسد متخصصان بومی کمتر از متخصصان غیر بومی متقاضی انتقال باشند. اما تجزیه و تحلیل اطلاعات این قضاوت را تأیید نکرده و تحلیل داده‌ها حاکی از آن بود که بین تقاضای انتقال متخصصان بومی و غیربومی تفاوت معنی‌داری وجود نداشته‌است. شاید یکی از مباحثی که با توجه به این یافته‌ها قابل طرح باشد این است که ظاهراً سیاست تربیت نیروهای بومی برای مناطق محروم، آنچنان که طی سال‌های اولیه پس از پیروزی انقلاب اسلامی تعقیب شد، اکنون کارایی لازم را ندارد و اینکه متخصصان بومی و غیربومی تقریباً به یک نسبت متقاضی انتقال هستند، ما را به این نتیجه می‌رساند که برای رفع نیازهای مناطق محروم به نیروی متخصص باید طرحی نو در انداخت.

یافته دیگری از تحقیق نشان داد که نیروهای متخصصی که در مناطق محروم با دوستان و آشنایان رفت و آمد بیشتری داشتند رضایتمندی شغلی آنها به طور معنی‌داری بیش از کسانی بود که رفت و آمد نداشتند. این یافته‌ها می‌تواند ما را به تقویت شبکه‌های ارتباطی و نقش عوامل عاطفی در جذب و نگهداشت نیروهای متخصص رهنمون باشد.

بین کسانی که تسهیلات دریافت کرده بودند و کسانی که تسهیلات دریافت نکرده بودند تفاوت معنی‌داری برای تقاضای انتقال وجود نداشت به عبارت دیگر ارائه تسهیلات مانع از درخواست انتقال از مناطق محروم نشده بود. این در حالی است که، اکثر افراد نمونه تحقیق نیز ارائه تسهیلات را مهمترین عامل برای جذب و نگهداشت نیروی متخصص در مناطق محروم دانسته‌اند. در توضیح این یافته‌ها می‌توان گفت که اولاً، ارائه تسهیلات برای نیروهای متخصص به شکلی که در حال حاضر تعریف می‌شود تأثیر چندانی بر جذب و نگهداشت نیروهای متخصص ندارد. به عبارت دیگر ارائه منازل سازمانی، اعطای وام، گروه، پایه، و... در شرایط حاضر نقش تعیین‌کننده‌ای در نگهداشت نیروی متخصص ندارد. اگر بپذیریم که تسهیلات می‌توانند عامل مؤثری در نگهداشت نیروی متخصص باشند حتماً لازم است که از تسهیلات تعریف جدیدی داشته باشیم در واقع تسهیلات دارای زنجیره‌ای مکمل هستند که در مجموع به شکل سیستمیک یا نظام یافته می‌توانند تأثیرگذار باشند. ثانیاً آرایه تسهیلات حتی در همان حد فعلی می‌تواند باعث رضایتمندی شغلی شود. این رضایتمندی لزوماً به معنای عدم تمایل به انتقال نبوده است بلکه در عین رضایتمندی نسبت به شغل، ممکن است، تمایل به انتقال نیز وجود داشته باشد.

صانعی (۱۳۷۵)، نیز طی تحقیقی به بررسی مشکلات روش‌های جذب و نگهداری نیروی

انسانی متخصص در بخش عملیات پرواز هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران پرداخت وی نشان داد که نظام هماهنگ پرداخت حقوق و مزایا به هیچ وجه پاسخگوی شرایط و نیازهای این شغل نیست.

وقتی از متخصصان شاغل در مناطق محروم نیز خواسته شده بود که پیشنهادهای خود را برای نگه‌داشت نیروهای متخصص در مناطق محروم بیان کنند بیشترین فراوانی‌ها به ترتیب مربوط به: ۱. فراهم کردن امکانات رفاهی ۲. افزایش حقوق و مزایا ۳. فراهم کردن منازل سازمانی ۴. ارتقای علمی کارکنان (اعطای بورس تحصیلی، آموزش‌های کوتاه مدت و...) ۵. اعطای وام و تسهیلات بانکی ۶. بهادادن به نیروهای متخصص ۷. وسیله ایاب و ذهاب ۸. واگذاری زمین ۹. اعطای گروه‌های تشویقی ۱۰. فراهم کردن ایجاد انگیزه کار. در واقع دقت در ده مورد پیشنهادی که بیشترین فراوانی را داشته‌اند نشان می‌دهد که در این جا نیز فراهم شدن تسهیلات و امکانات رفاهی کاملاً نقش برجسته‌ای داشته است. این یافته با آن چه بودری (۱۳۷۵)، انجام داد همخوانی دارد وی نیز در بررسی وضعیت نیروهای متخصص اداره کشاورزی شهرستان بیرجند (به عنوان عمده‌ترین مرکز اجرایی دولتی در بخش کشاورزی) نشان داد که حدود ۷۸ درصد از متخصصان به خاطر کمبود امکانات رفاهی، اجتماعی و شرایط سخت زیستی در شهرستان، علی‌رغم آن که بومی بودند، تمایلی به ماندن در منطقه نداشته و بقیه نیز که از سایر شهرستان‌های اطراف به این شهرستان آمده بودند عمدتاً قصد ماندن در منطقه نداشتند.

البته هم‌چنان که قبلاً نیز گفته شد تسهیلات زنجیره‌ای مکمل هستند که در مجموع و به طور سیستماتیک و هماهنگ می‌توانند به روشنی تأثیر خود را نمایان سازند. تجربه موجود در کشورهای پیشرفته حاکی از آن است که در شرایط مهیا بودن امکانات مناسب رفاهی و تسهیلاتی زندگی در مناطق روستایی بطور طبیعی افراد، زندگی در مناطق روستایی را به زندگی در محیط‌های شهری ترجیح می‌دهند. حتی اگر محل کار آنها در شهر باشد، ترجیح می‌دهند با رفت و آمد کردن به روستا از امتیازات زندگی در روستاها بهره‌مند شوند. بنابراین در شرایط فعلی با توجه به جاذبه‌های زندگی شهری به لحاظ برخورداری از امکانات و تسهیلات، حتی امکان ادامه زندگی در مناطق محروم، از نیروهای بومی نیز سلب شده است. آن چنان که مشاهده شده است هیچ تفاوت معنی‌داری بین میزان تقاضای انتقال نیروهای بومی و غیر بومی متخصص وجود نداشت و این بدان معناست که شرایط فعلی مناطق محروم حتی برای

افراد بومی نیز غیر قابل تحمل است.

رفیعی شمس آبادی (۱۳۷۳)، نیز نشان داد که نظام فعلی پرداخت حقوق و مزایای صنعت برق، انگیزش لازم را در جذب و نگهداری پرسنل متخصص ندارد. هم‌چنین نتایج به دست آمده نشان داد که امکانات رفاهی و تأسیسات ورزشی فعلی برای استفاده کارکنان و خانواده آنان کافی نیست و با وجود این که کارکنان لیسانس و بالاتر در زمان اشتغال به دلیل اسکان در منازل سازمانی از لحاظ مسکن مشکلی ندارند، لیکن تعداد زیادی از این افراد فاقد مسکن شخصی می‌باشند و عقیده دارند تأمین مسکن ارزان قیمت نقش اساسی در جذب و نگهداری پرسنل متخصص ایفا می‌کند. بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد که امکان پیشرفت شغلی در حد قابل قبول وجود ندارد و مزایا و امکانات رفاهی خاص که برای جذب کارکنان متخصص در نقاط محروم کشور منظور شده است کافی نیست و از مکانیسم‌هایی مانند پاداش، خصوصیات استثنایی و طرح کارانه به خوبی استفاده نشده و امکانات رفاهی از قبیل تعاونی مسکن و مصرف، وام مسکن و وام ضروری کافی نیست. نتایج به دست آمده نشان داد که زمینه خلاقیت و نوآوری برای کارکنان به اندازه کافی ایجاد نشده و از عوامل انگیزشی نیز به خوبی استفاده نشده و از عوامل انگیزشی از قبیل تشویق، پاداش، طرح کارانه و... به خوبی استفاده نمی‌شود.

منابع

- افلاطونی، آرزو (۱۳۶۷) «بررسی علل مهاجرت از دو حوزه آبخیز لیره سر و گلبن در شمال کشور». کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی. دانشگاه مازندران.
- الهیان، علوان (۱۳۷۳) «بررسی شیوه‌های جذب و نگهداری جهادگران متخصص سازمان جهاد سازندگی مناطق محروم (استان سیستان و بلوچستان)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (مدیریت دولتی) دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی. دانشگاه تهران.
- بیک محمدی، حسن و پیرزاد زمانی (۱۳۸۱) تحلیلی جغرافیایی بر ارتباط عوامل استانی. طبیعی و روند مهاجر فرستی در استان چهارمحال و بختیاری. منتشر نشده.
- بوذری، سیما (۱۳۷۵) بررسی سهم دانشگاه بیرجند در تامین نیروی انسانی متخصص بخش کشاورزی شهرستان بیرجند. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- حسن‌زاده، محمد (۱۳۷۶) «بررسی عوامل مؤثر بر کسب موفقیت و پیشرفت شغلی

- کارکنان متخصص»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (مدیریت دولتی). دانشکده ادبیات و علوم انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
- حیدری، جمال (۱۳۷۸)، «پیامدهای مکانی - فضایی مهاجرت های روستایی بخش عقدا (شهرستان اردکان)»، کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی. دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده علوم زمینی.
- دلاور، علی (۱۳۸۰) روشهای تحقیق در علوم تربیتی. تهران:
- رفیعی شمس‌آبادی، غلامرضا (۱۳۷۳) «بررسی موانع جذب و نگهداری نیروی متخصص در نیروگاه‌ها (مخصوصاً نیروگاه‌های مستقر در مناطق محروم و ارائه راه‌حلی جهت بهبود آن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (مدیریت دولتی). دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی. دانشگاه تهران.
- زندی، حسین (۱۳۷۷) «بررسی تأثیر فعالیت‌های محرومیت‌زدایی بر روند مهاجرت روستاییان در فاصله سالهای ۷۵ - ۱۳۷۰، (مورد مطالعه شهرستان کهنوج)» کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- سلیمیان، عباس (۱۳۷۳) «روند شهرنشینی و پیامدهای اجتماعی و اقتصادی مهاجرت روستاییان به شهر مهاباد (از ۱۳۴۵ تاکنون)»، کارشناسی ارشد جغرافیای انسانی، دانشگاه شهید بهشتی دانشکده علوم زمین.
- صالحی، فروزنده (۱۳۷۱) «مروری بر پدیده فرار مغزها و علل و عوامل مترتب بر آن»، کارشناسی ارشد علوم اجتماعی گرایش جمعیت‌شناسی، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی.
- صانعی، احمد (۱۳۷۵) «بررسی مشکلات روشهای جذب و نگهداری نیروی انسانی متخصص در بخش عملیات پرواز هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (علوم اداری). دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی. دانشگاه تهران.
- طباطبایی اوره، ابوالقاسم (۱۳۷۳) «تحلیلی پیرامون علل تمایل به ترک کار متخصصان از شرکت‌های تولید برق»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (مدیریت دولتی). دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی. دانشگاه تهران.
- غفوری، علی و حمید اکبری (۱۳۷۸) «مهاجرت نخبگان تأثیرات. علل و راهکارها»، طب و تزکیه. شماره ۳۵. صفحه ۱۲۱-۱۱۳.

- قلی پور، کامران (۱۳۷۹) «مقایسه علل و انگیزه‌های در خواست انتقال معلمان بومی شهرستان اردل در سال تحصیلی ۷۸-۷۷»، پایان نامه کارشناسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی شهرکرد.

- کلانتری خلیل آباد، حسین و سید احمد صالحی (۱۳۸۰) «بررسی اجمالی وضعیت مهاجرت سرمایه انسانی (علل و راهکارها)»، دانشگاه تهران. ماهنامه مدت. فروردین شماره ۱۷. صفحات ۹ - ۸.

- محمدی، علی (۱۳۷۳) «جذب و نگهداری نیروی انسانی متخصص در شرکت برق منطقه گیلان»، پایان نامه کارشناسی ارشد (مدیریت دولتی). دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.

- مرادی، خدابخش، پرویز سلطانی و مجتبی شاهقلیان (۱۳۷۲) بررسی مهاجرت در استان چهارمحال و بختیاری (آنالیز وضعیت موجود، تحولات و جابه‌جایی‌های جمعیت). معاونت سیاسی استانداری چهارمحال و بختیاری.

- Cliggett, Lisa (2000) Social components of migration: Experiences from Southern Province, Zambia. Human Organization.

- Gahatak S., Levine, P., & Price, S. W. (1996) "Migration theories and evidence: An assessment", *Journal of Economic Surveys*, 10: 159-198.

- Haan Arjan (2000) "Migrants, Livelihoods, and Rights: The Relevance of Migration In Development Policies", *Social Development Working Paper* No.4.

- Tervo, Hannu (1997) "The Efficiency of Interregional Migration In Finland". *European Regional Science Association. 37th European Congress*. Rome, Italy. 26-29.