

Absorption of rural migrant workers in urban enterprises: A qualitative study

Gholamhossein Abdollahzadeh^{1*}, Mohammad Sharif Sharifzadeh²

¹Department Of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agricultural Management, Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources, Gorgan, Iran, Email: abdollahzade1@gmail.com

²Department Of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agricultural Management, Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources, Gorgan, Iran

Article Info

Article type:
Research Full Paper

Article history:

Received: 17.06.2022
Revised: 02.07.2022
Accepted: 07.08.2022

Keywords:

Rural migration
Migrant labor
Labour absorption
Labour market

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the absorption and integration of rural migrant workers in urban enterprises. This qualitative research was done by descriptive phenomenological method. Data were collected using semi-structured in-depth interviews. The statistical population of the research included rural migrant workers as well as employers and labor market participants in Gorgan. The participants were selected purposefully using convenience and snowball sampling techniques (n=24). The data collection process continued to the level of theoretical saturation and the usefulness threshold of the available information. In addition to content analysis and coding of the findings, Nvivo10 QSR software was used to classify qualitative data and codify the themes that emerged in the interviews. As a result, six conceptual clusters were drawn. A set of indicators related to the absorption of rural migrant workers in urban enterprises was identified at two levels of work environment (30 indicators) and host community (32 indicators). Also, the findings of this research showed that a set of factors at three levels: individual (20 factors), organizational or business environment (24 factors) and social or host community (18 factors) affect the absorption of rural migrant labor in urban enterprises. Therefore, it can be concluded that in addition to individual characteristics, the provision of a favorable working atmosphere as well as integration in the host community is effective in attracting rural migrant workers in urban work environments.

Cite this article: Abdollahzadeh, Gh.H., Sharifsharifzadeh, M.Sh. 2022. Absorption of rural migrant workers in urban work environments: A qualitative study. *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 9 (2), 113-132.



© The Author(s).

DOI: 10.22069/JEAD.2022.20256.1601

Publisher: Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources

جذب نیروی کار مهاجر روستایی در کسب و کارهای شهری: یک مطالعه کیفی

غلامحسین عبدالله زاده^{۱*}، محمدشریف شریف زاده^۲

^۱ گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده مدیریت کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، گرگان، ایران، رایانامه: abdollahzade1@gmail.com

^۲ گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده مدیریت کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، گرگان، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	این تحقیق با هدف بررسی جذب و تلفیق نیروی کار مهاجر روستایی در کسب و کارهای شهری به انجام رسید. این تحقیق از نوع کیفی بوده و به روش پدیدارشناسی توصیفی انجام شد. گردآوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختارمند صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل نیروی کار مهاجر روستایی و نیز کارفرمایان و دست‌اندرکاران بازار کار در شهر گرگان بود. نمونه‌گیری هدفمند به شیوه در دسترس و گلوله‌برفی صورت گرفت (n=24). فرآیند گردآوری اطلاعات تا سطح اشباع نظری و آستانه سودمندی اطلاعات قابل دسترس ادامه یافت. علاوه بر تحلیل محتوا و کدگذاری یافته‌ها، از نرم‌افزار Nvivo10 QSR برای طبقه‌بندی داده‌های کیفی و کدگذاری مضامین پدیدار شده در مصاحبه‌ها بهره گرفته شد. در نتیجه، شش خوشه مفهومی ترسیم شد. مجموعه‌ای از نشانگرهای مرتبط با جذب نیروی کار مهاجر روستایی در کسب و کارهای شهری، در دو سطح محیط کار (۳۰ نشانگر) و اجتماع میزبان (۳۲ نشانگر) شناسایی شد. همچنین، یافته‌های این تحقیق نشان داد مجموعه‌ای از عوامل در سه سطح فردی (۲۰ عامل)، سازمانی یا محیط کسب و کار (۲۴ عامل) و اجتماعی یا اجتماع میزبان (۱۸ عامل) بر جذب نیروی کار مهاجر روستایی در کسب و کارهای شهری تاثیر گذارند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت علاوه ویژگی‌های فردی، فراهم بودن محیط مساعد کاری و نیز، یکپارچگی در اجتماع میزبان برای جذب نیروی کار مهاجر روستایی در محیط‌های کار شهری تاثیرگذار است.
مقاله کامل علمی - پژوهشی	
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۷	
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۱	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۶	
واژه‌های کلیدی:	
مهاجرت روستایی	
نیروی کار مهاجر	
جذب نیروی کار	
بازار کار	

استناد: عبدالله زاده، غ.ح. شریف زاده، م.ش. (۱۴۰۱). جذب نیروی کار مهاجر روستایی در محیط‌های کار شهری: یک مطالعه کیفی. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۹ (۲)، ۱۱۳-۱۳۲.

DOI: -----



© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

مقدمه

مهاجرت به عنوان رخداد تأثیرگذار جمعیتی، تغییرات قابل ملاحظه‌ای را در ساخت و توزیع جمعیت ایجاد می‌کند (میرزا مصطفی و قاسمی، ۱۳۹۲). مهاجرت به عنوان یک پدیده بین‌رشته‌ای، موضوع تحقیق در زمینه‌های گوناگون علوم از جمله جغرافیا، اقتصاد، علوم اجتماعی و انسان‌شناسی قرار گرفته است. پژوهشگران این رشته‌ها هر کدام به جنبه‌ای از این پدیده پرداخته‌اند (سلمانی و همکاران، ۱۳۹۰). برخی از پژوهشگران، تلاش خود را معطوف به شناخت پیامدهای مهاجرت و ارایه راهکارهای مناسب جهت کاهش مسائل ناشی از آن کرده‌اند. یکی از مهم‌ترین مسایل مهاجرت نیروی کار، جذب فرهنگی اجتماعی یا فرهنگ‌پذیری و اجتماعی شدن مهاجران در جامعه مقصد است. این موضوع به ویژه برای مهاجرت‌های فصلی و دائمی نیروی کار که در چند دهه گذشته مورد توجه بوده، مهم است (سیفی و خالقی‌نژاد، ۱۳۹۵).

تحقیقات مختلف به اهمیت مهاجران برای توسعه اقتصادی و رشد کارآفرینی اشاره کرده‌اند. مهاجران دانش بومی خود را با مهارت‌ها، دانش و شبکه‌های ارتباطی در اجتماع میزبان، ترکیب می‌کنند و واسطه‌های مهمی میان جوامع محلی و اجتماعات جدید هستند (Wescott and Brinkerhoff, 2006). اگرچه برخی از مهاجران معمولاً در اجتماعات مهاجرپذیر به کارآفرینی ترغیب می‌شوند، محدودیت‌هایی نیز ممکن است سر راه آنها پیش آید تا کسب‌وکار آنها بیش از حد رشد نکند یا به اصطلاح، در محیط کار رشد نکند (Leff, 1979). سیاست‌های فراگیر در حوزه اقتصادی و توسعه کسب‌وکار و نیز گشودگی و جذابیت زیست‌بوم‌های کارآفرینی و کسب‌وکار برای جذب نیروی کار ماهر، سرمایه‌گذاران و کارآفرینان عامل کلیدی است. در پرتو سرمایه

اجتماعی، پذیرش و تحمل مهاجران به‌عنوان افراد خارجی یا بیگانه‌ها (بیرونی‌ها) در یک منطقه و میزان یکپارچگی اجتماعی می‌تواند بر کارآفرینی و نیز مشارکت مهاجران در محیط کار تأثیر بگذارد (Fukuyama, 2000). در عمل، با کارگران مهاجر که سهم آنها از بازار کار شهری رو به افزایش بوده است، متفاوت از کارگران شهری رفتار می‌شود و بعضاً می‌توان شاهد تبعیض بازار کار علیه مهاجران روستایی به شکل تفاوت دستمزد بود (Zhang et al., 2016). نیروی کار مهاجر روستایی آسیب‌پذیری بیشتری در قبال تحولات بازار کار دارند؛ بویژه که برای این گروه، مهاجرت یک گزینه اصلی برای کسب درآمد و امرار معاش است. برای نمونه، شیوع ویروس کرونا در برخی مناطق جهان، ضربه‌ای مهلک به معیشت کارگران مهاجر روستایی فعال در مناطق شهری وارد نموده و پیامد آن، مهاجرت معکوس عظیم این گروه بوده است (Behera et al., 2021). صنعت خدمات رکن اصلی اقتصاد شهری در بیشتر کشورها بوده و کارگران مهاجر روستایی نیروی کار اصلی این بخش را تشکیل می‌دهند. با وجود این، بیشتر از منظر اقتصادی به موضوع کارگران مهاجر روستایی پرداخته شده و سایر جنبه‌ها، از جمله روابط عاطفی و موضوعاتی نظیر وفاداری بین کارگر و کارفرما، احساس تعلق و مالکیت در محیط کسب‌وکار و اجتماع میزبان و همانند آن کمتر مورد توجه قرار گرفته است (Shen and Hu, 2020). بحران‌های روستایی به عنوان نیروی‌پیش‌برنده مهاجرت نقش مهمی در افزایش مهاجرت و شهرنشینی در اروپای قرن نوزدهم (Moch, 2003) و کشورهای در حال توسعه کنونی داشته است (Parnwell, 1993). در حالی که نقش نیروهای دافعه روستایی بر مهاجرت غیرقابل انکار است، نباید از نقش و تأثیرگذاری ساختار اجتماعی اقتصادی خانوارها، نوع معیشت مانند الگوی

مالکیت زمین، تنوع درآمدی و سازمان‌های اجتماعی بر تمایل به مهاجرت نیز غفلت کرد (Devereux, 2007). با توجه به شکاف تحقیقاتی موجود، این مطالعه کیفی با هدف شناسایی نشانگرها و نیز تعیین‌کننده‌های جذب و تلفیق نیروی کار مهاجر روستایی در محیط‌های کسب‌وکار در مناطق شهری در شهرستان گرگان انجام شد که یکی از نقاط مهاجرپذیر در دوره‌های اخیر بوده است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مهاجرت روستایی تا کنون موضوع پژوهش‌های بسیاری بوده است. از جمله، غفاری مقدم و صبحی (۱۳۸۶)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر مهاجرت از روستا به شهر در ایران، به این نتیجه رسیده‌اند که افزایش دستمزد روستائی باعث کاهش مهاجرت می‌شود و با افزایش دستمزد شهری نسبت به روستایی مهاجرت هم افزایش می‌یابد. قاسمی سیانی (۱۳۸۸)، در پی تحقیقی تحت عنوان پیامدهای مهاجرت روستا-شهری نسل جوانان روستایی، بیان می‌کند که مهاجرت جوانان روستایی پیامدهای مثبتی مانند بهبود وضعیت اقتصادی، افزایش آگاهی جوانان، آموزش بهتر، روابط اجتماعی و گذرانیدن اوقات فراغت جوانان و پیامدهای منفی نظیر قطع ارتباط جوانان با خانواده خود در روستا و مسائل مرتبط با آن به برهم خوردن نسبت جنسی در روستاها و شهرها و آثار دیگری چون بزهکاری و آسیب‌های اجتماعی را در پی دارد. شمس‌الدینی و گرجیان (۱۳۸۹)، در تحقیقی تحت عنوان عوامل موثر در مهاجرت روستاییان به شهرها، با تاکید بر شبکه مهاجرت، به این نتیجه رسیدند که عوامل متعدد اقتصادی، اجتماعی و طبیعی در مهاجرت روستاییان موثر بوده‌اند. در این میان، حدود ۸۰ درصد از مهاجرین مورد مطالعه عوامل اقتصادی از جمله جستجوی شغل و دستیابی به درآمد

بیشتر را مهم‌ترین دلیل مهاجرت خود ذکر کرده‌اند. همچنین قریب به اتفاق ۴۰ درصد از روستاییان مهاجر به مناطق شهری دارای پیوندهای قومی-فرهنگی مستحکمی با روستاهای مبدأ مهاجرت، نقل مکان نموده‌اند. پناهی و پیشرو (۱۳۹۰)، در تحقیقی تحت عنوان؛ بررسی عوامل موثر بر مهاجرت جوانان روستایی بخش مرکزی شهرستان مرودشت به شهر به این نتیجه رسیده‌اند که متغیرهای نبود فرصت‌های شغلی در مناطق روستایی، نبود درآمد کافی، سختی کار کشاورزی، نرخ بالای رشد جمعیت روستا و تبلیغات نادرست در خصوص زندگی مرفه شهری از نظر افراد مورد بررسی از اهمیت کمتری در تبیین مهاجرت جوانان روستایی برخوردار بوده‌اند. نصیری (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان تحلیلی بر دلایل مهاجر فرستی شهرهای کوچک (مطالعه موردی شهر قیدار) به این نتیجه رسیده‌اند که شاخص‌های اقتصادی در ایجاد انگیزه مهاجرت موثر است. به علاوه بین فرآیند تصمیم‌گیری برای مهاجرت و متغیرهای تاثیرگذار دیگری نظیر کمبود مکانی-فضائی خدمات شهری، کیفیت زندگی در شهر مبدأ، تاثیر عملکرد مدیریت شهری، عوامل جاذبه در مرکز استان، اعتقادات هنجاری و شاخص‌های تبعی و مهاجر فرستی از شهر مورد نظر رابطه معنی‌داری وجود دارد. عبدالله‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) عوامل موثر بر گرایش به مهاجرت در روستاهای شهرستان زابل را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بیشترین تأثیر مثبت بر گرایش به مهاجرت مربوط به متغیر سطح تحصیلات، جاذبه مقصد، دافعه مبدأ، جنسیت مرد، مجرد بودن و مهاجرت اعضا خانواده داشتن شغل و بیشترین تأثیر منفی بر مهاجرت مربوط به متغیرهای درآمد، مالکیت زمین، شاغل بودن، مدت اقامت، عضویت در نهاد، سن و تعداد فرزندان است. از لحاظ تاریخی، مهاجرت به کشورهای غربی یک پدیده شهری بوده است، اما

یکی از مناطق عقب مانده اقتصادی بنگال غربی متمرکز بوده و از یافته‌ها، چنین استنباط شده که به جای تمرکز بر دستاوردهای کوتاه مدت و ثابت مهاجرت، بررسی پیامدهای طولانی مدت و چرخه زندگی مهاجرت چرخشی نیروی کار مورد نیاز است. Behera et al. (۲۰۲۱) به بررسی تاثیر شیوع ویروس کووید ۱۹ بر عرضه نیروی کار و مهاجرت معکوس کارگران مهاجر در ایالت اودیسا پرداخته‌اند. این مطالعه نشان داد در اثر مهاجرت معکوس کارگران مهاجر روستایی، اقتصاد روستایی با افزایش ناگهانی عرضه نیروی کار روبرو می‌شود. همچنین، از دست دادن شغل و به دنبال آن از دست دادن درآمد، در نبود فرصت شغلی جایگزین در مناطق روستایی، موجب تشدید آسیب‌پذیری خانوارهای آنها می‌شود.

پژوهش‌های تجربی و نظریات پیشین، با وجود سودمندی‌ای که برای تبیین موضوع مهاجرت دارند، اما با تمرکز بر نیروی کار مهاجر از بعد عمدتاً اقتصادی، کمتر به طور مستقیم به مقوله ادغام و تلفیق مهاجران در فرآیند مهاجرت در اجتماع میزبان پرداخته‌اند. با درک این مسئله، درک فرآیند ادغام و تلفیق اجتماعی مهاجران، بویژه مهاجران روستایی در محیط‌های کار شهری از طریق کاربست نشانگرهای نمایای اجتماعی شدن و سازگاری اجتماعی مهاجران از زاویه دید خود آنها و بر اساس تجربه زیسته ضروری می‌نماید. بر این اساس، این تحقیق در پی آن انجام شد تا نشانگرهای جذب نیروی کار مهاجر روستایی در محیط‌های کار شهری و عوامل تعیین‌کننده در این خصوص را شناسایی و معرفی کند.

در دهه‌های اخیر، جمعیت مهاجر بیشتری نیز به مقاصد روستایی وارد شده‌اند. از این رو Rye and Slettebak (۲۰۲۰)، به پویایی جریان‌های ورودی و توزیع جغرافیایی مهاجران کار در مناطق روستایی (از مبدا اروپای شرقی و مرکزی به نروژ) پرداخته‌اند. نتایج نشان داده که در حالی که برخی از مناطق روستایی تعداد زیادی مهاجر را دریافت کرده‌اند، برخی دیگر تنها تعداد کمی از آنها را دیده‌اند. در این بین، ویژگی‌های بازار کار، مشخصات جمعیت‌شناختی و تقاضا برای نیروی کار در صنایع و مشاغل روستایی - به ویژه صنعت فرآوری ماهی، کشاورزی و بخش خدمات گردشگری- بر جریان‌های مهاجرتی فوق تاثیرگذار معرفی شده است. Rai (۲۰۲۰) تحقیقات کیفی را در شش روستا در ایالت ماهاراشترا در غرب هند، در اجتماعات مبدأ مهاجرت و نیز در اجتماعات روستایی و شهری میزبان کارگران مهاجر مختلف روستایی و شهری انجام داده تا رابطه کار با ساخت اجتماعی مردانگی^۱ و مناسبات و نقش‌های جنسیتی در دوره مهاجرت را تبیین کند. طبق این تحقیق، ممکن است مردان مهاجر با حسی تقویت شده از مردانگی و نخبگی در مناسبات جنسیتی و نخبگی در دنیای کار، پس از بازگشت به بازتولید فضای اجتماعی در اجتماعات خویش مبادرت ورزند که عاملی برای استثمار مداوم نیروی کار زنان است. Sarkar and Mishra (۲۰۲۱) به مهاجرت دوار یا چرخشی نیروی کار مهاجر^۲ از مناطق روستایی به عنوان یکی از ویژگی‌های کلیدی اقتصاد هند پرداخته و از یک سو آن را به دلیل تاثیر بر اقتصاد خانوار مهاجران، تحولی مثبت و از دیگر سو، عاملی برای استثمار و عدم آزادی کارگران مهاجر معرفی نموده است. این تحقیق بر نیروی کار مهاجر شاغل در بخش ساخت‌وساز در

روش تحقیق

این تحقیق از نوع کیفی و به شیوه پدیدارشناسی توصیفی^۱ انجام شد. این روش واگویی و واکاوی تجربه زیست‌شده و بلافصل افراد به دور از هر گونه پیش‌داوری نظری و تجربی است. درک عمیق تجربه افراد در این روش مستلزم فراهم‌سازی فرصت لازم برای آنها جهت روایت تجربه خویش است. در این روش تلاش بر درک و بازنمایی روایت گروه هدف-نه در مقام آزمودنی و یا پاسخگوی طرف پرسش بلکه به عنوان راوی فعال تجربه زیسته خویش- است (Sokolowski, 2000; Richardson, 1999; Pedagogik, 1995). ابزار تحقیق از نوع مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود که حول دو مضمون گفتگوی کلیدی شامل: (الف) برداشت آنها از جذب نیروی کار مهاجر روستایی در محیط‌های کار شهری و (ب) عوامل تاثیرگذار و تعیین‌کننده جذب موفق نیروی کار مهاجر روستایی در محیط‌های کار شهری تدوین و اجرا شد. مدت زمان مصاحبه‌ها بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت و ۱۴ دقیقه طول کشید. هر مصاحبه با هماهنگی مصاحبه‌شونده در زمان و مکان مناسب انجام شد و متن برخی مصاحبه‌ها با اجازه مصاحبه‌شونده‌ها به صورت صوتی ضبط شد و در موارد دیگر که مصاحبه‌شونده‌ها احساس راحتی نداشتند نسبت به ثبت نوشتاری جریان کلی روایت بسنده شد. در هر حال به مصاحبه‌شوندگان اطمینان داده شد که روایت بیان شده آنها فقط در راستای اهداف تحقیق و بدون در نظر گرفتن مشخصات فردی آنها ثبت و پردازش می‌شود. در بیشتر موارد مصاحبه‌ها به صورت فردی و در دو مورد، به صورت گروهی (یک مورد با حضور یک دو نفر شامل سرپرست و کارگر و دومی شامل سه نفر شامل دو نفر کارشناس و یک مدیر) انجام شد. جامعه آماری تحقیق

را نیروی کار مهاجر و دست‌اندرکاران جذب آنها از جمله کارفرمایان در کسب‌وکارهای محل اشتغال آنها در جامعه میزبان، مدیران و کارشناسان نهادهای ذیربط (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی) تشکیل دادند. طبق اطلاعات مندرج در جدول (۱)، گروهبندی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه به گونه‌ای بوده است که چندین روایت، شامل روایت هسته (نیروی کار مهاجر)، روایت رسمی (کارشناسان و مدیران حوزه کار و اشتغال)، و روایت علمی (پژوهشگران حوزه کار و مهاجرت) بازتاب داده شود. در بین، بیشترین فراوانی مربوط به روایت هسته بوده است.

در این تحقیق از رویکرد نمونه‌گیری هدفمند ترکیبی برای انتخاب مشارکت‌کنندگان در تحقیق بهره گرفته شد. بدین منظور، در ابتدا به شیوه نمونه‌گیری در دسترس، مشارکت‌کنندگان اولیه مورد مصاحبه قرار گرفته و سپس، با نمونه‌های معرفی شده از سوی آنها (به شیوه گلوله‌برفی) مصاحبه شد. در گزینش مشارکت‌کنندگان تلاش شد تا با در نظر گرفتن موقعیت شغلی و صنفی یا حیطة کسب‌وکار مشارکت‌کنندگان به گونه‌ای متنوع انتخاب شوند تا نتایج قابلیت تعمیم بیشتری داشته باشد. فرآیند گردآوری اطلاعات تا سطح اشباع نظری و آستانه سودمندی اطلاعات قابل دسترس^۲ ادامه یافت. بدین ترتیب که پس از برگزاری این تعداد مصاحبه تیم تحقیق به این نتیجه رسید که ضمن دستیابی به شناخت مورد نظر، نمی‌توان اطلاعات بیشتری را از این طریق پیدا نمود. پس از انجام مصاحبه‌ها، از تحلیل محتوای کیفی بر مبنای روش کلایزی^۳ رایج در پدیدارشناسی توصیفی بهره گرفته شده است. در این روش ابتدا توصیف شرکت‌کنندگان در تحقیق (در

3. Colaizzi's method

1. Descriptive phenomenology
2. Theoretical saturation and usefulness threshold of available information

اینجا متن مصاحبه‌ها) خوانده می‌شود تا درکی از کل به دست آید؛

جدول ۱- نیمرخ مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها (مطلعان کلیدی)

شمار	توصیف طبقه	طبقه
۱۳	کارگر، کارمند، سرپرست، کارآفرین و مدیر یا رئیس واحد اقتصادی	روایت هسته
۸	کارشناسان و مدیران مسئول ادارات ذیربط: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، دفتر کاریابی، استانداری، اتاق اصناف گرگان، خانه کارگر	رسمی
۳	عضو هیات علمی دانشگاه، پژوهشگر حوزه اجتماعی	علمی
۱	زیر ۲ سال	سابقه اشتغال در
۵	۲ تا ۵ سال	مقصد (طبقه اول)
۷	بیش از ۵ سال	
۱	خواندن و نوشتن	
۳	دیپلم	تحصیلات (همه طبقات)
۱۲	لیسانس	
۸	تحصیلات تکمیلی	

حین کشف موضوعات مهم در متون گره‌های^۱ بسیاری ایجاد شد. پس از ایجاد گره‌ها، به کدگذاری مضامین ظاهر شده در گره‌ها، از طریق تلفیق مضامین و مفاهیم مشترک در یک مجموعه و ایجاد گره‌های درختی پرداخته شد. در تشریح کدگذاری داده‌ها ابتدا با تفکیک متن مصاحبه به عناصر دارای پیام در داخل خطوط یا پاراگراف‌ها تلاش شد تا کدهای باز استخراج شود.

یافته‌ها

برداشت نیروی کار مهاجر روستایی از جذب در محیط کار شهری: یافته‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در تحقیق پس از فرآیند کدگذاری در دو سطح محیط کار و اجتماع محلی فهرست شد. لازم به ذکر است که در جدول‌های زیر منظور از فراوانی، شمار مصاحبه‌شوندگانی هستند که به مفهوم مورد نظر اشاره کرده‌اند و تعداد ارجاعات، تکرار دفعاتی است که هر گویه از سوی مصاحبه‌شونده‌ها مورد اشاره

بر اساس بیانیه‌ها یا عبارات مهم استخراج می‌شوند؛ معانی از بیانیه‌ها/ عبارات مهم تدوین می‌شوند؛ معانی تدوین شده به صورت مضامین سازماندهی می‌شوند؛ برای هر یک از مضامین توصیف مفصلی نوشته می‌شود؛ ساختار اساسی معانی (الگوی مفهومی) تدوین می‌شود و سرانجام برای اعتباربخشی، شرکت‌کنندگان برگزیده نتایج را ارزشیابی می‌نمایند تا اطمینان حاصل شود که یافته‌های حاضر مشابه تجربیاتی است که آنان داشته‌اند. بر این اساس، پس از پیاده کردن متن مصاحبه‌ها بر روی کاغذ، به کدگذاری و دسته‌بندی و سپس کمی‌سازی از طریق محاسبه فراوانی و درصد برای کدهای نمایا اقدام شد و نتایج پالایش شده نیز برای روایی‌سنجی و تایید در اختیار گروهی از پاسخگویان قرار داده شد. برای آرایه نقشه‌های مفهومی، متن نهایی مصاحبه‌ها در نرم‌افزار QSR Nvivo10 وارد و سپس با کمک قابلیت‌های موجود در نرم‌افزار، اظهارات و تم‌های مهم در مصاحبه‌ها را شناسایی و قبل از تحلیل داده‌ها و در

قرار گرفته است. در ادامه، به تفکیک هر یک از این دو سطح توصیف شده است.

تلفیق نیروی کار مهاجر روستایی در محیط کار: در جدول (۲)، فهرست نشانگرهای حاصل از تحلیل متن مصاحبه‌ها، برای بازنمایی جذب نیروی کار مهاجر در محیط کار ارائه شده است. با توجه به ستون درصد فراوانی مهمترین گویه‌ها عبارت است از: "احساس همبستگی و انسجام در محیط کاری (همانند عضو یک تیم و خانواده)"، "وابستگی حرفه‌ای و کاری به محیط کار (ترجیح آن نسبت به گزینه‌های در دسترس دیگر)" و "آشنا و مسلط بودن به رویه‌های اداری

مرسوم مربوط به کار و شغل خویش". از طرفی گویه‌هایی که اهمیت کمتری دارند عبارت است از: "مشارکت موثر در گروه غیررسمی فعال در محیط کاری"، "دلسوزی و تعهد به بهبود محیط کاری"، "تلاش برای یادگیری به قصد ارتقای عملکرد در محیط کاری" و "نگهداشت اموال و دارایی‌ها در محیط کار به مثابه دارایی‌های خویش". همچنین با بهره‌گیری از نرم‌افزار QSR Nvivo10، خوشه مفهومی نشانگرهای حاصل برای بازنمایی جذب نیروی کار مهاجر روستایی (در محیط کار) ترسیم شده است (شکل ۱).

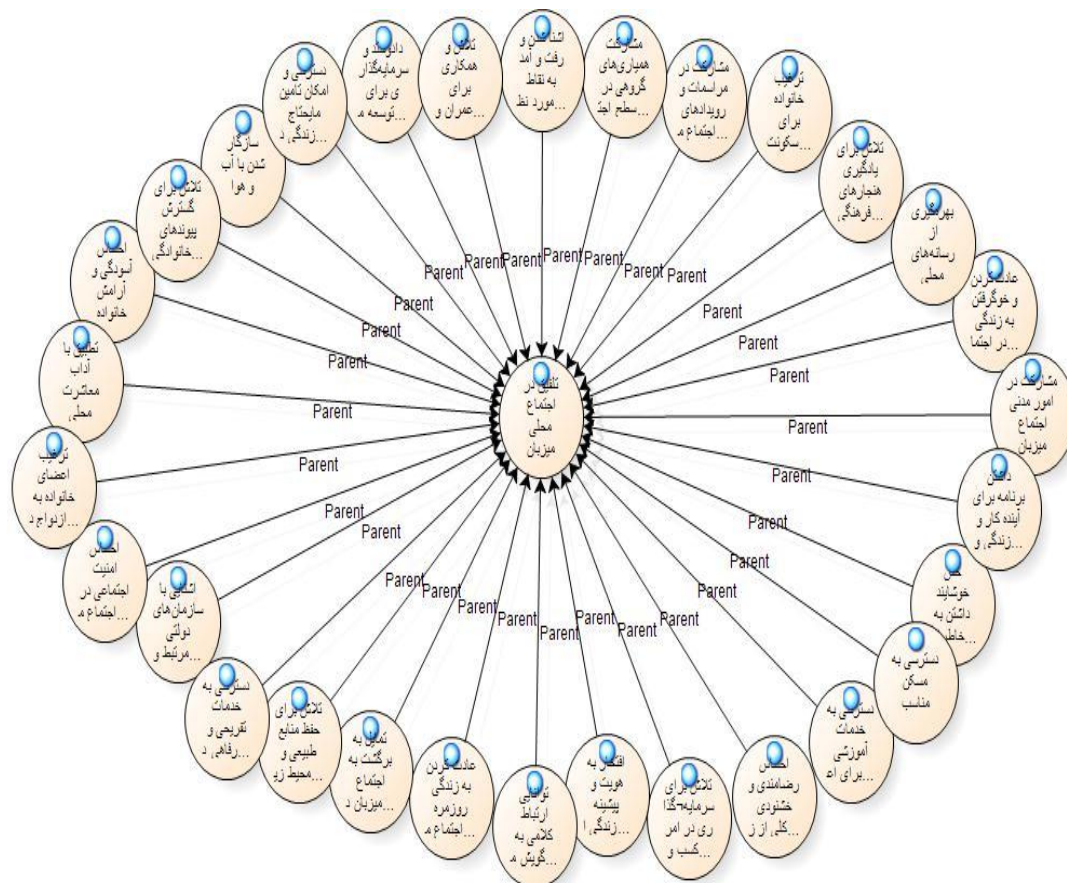
جدول ۲- توصیف فهرست نشانگرهای حاصل برای بازنمایی جذب نیروی کار (در محیط کار)

جذب نیروی کار مهاجر روستایی در محیط‌های ... / غلامحسین عبدالله‌زاده و محمدشریف شریف‌زاده

ردیف	نشانیگر	فراوانی	درصد	تعداد ارجاعات
۱	احساس همبستگی و انسجام در محیط کاری (همانند عضو یک تیم و خانواده)	۲۰	۸۳/۳۳	۲۷
۲	وابستگی حرفه‌ای و کاری به محیط کار (ترجیح آن نسبت به گزینه‌های در دسترس دیگر)	۱۹	۷۹/۱۷	۲۳
۳	تلاش پیشینه برای اثربخشی و کارایی پیشینه در محیط کار	۵	۲۰/۸۳	۱۰
۴	طرح آزادانه نظرات و خواسته‌ها در محیط کار	۷	۲۹/۱۷	۱۷
۵	عدم تبعیض در محیط کار نسبت به بومی‌ها و سایرین در حقوق و مزایای شغلی	۹	۳۷/۵۰	۱۹
۶	حضور در رویدادها و برنامه‌های جانبی برگزار شده توسط سازمان/شرکت/ کارگاه محل کار	۶	۲۵/۰۰	۲۰
۷	تعامل و رفت و آمدهای غیرکاری با همکاران در خارج از محیط کار	۱۲	۵۰/۰۰	۲۶
۸	تبادل تجربه و دریافت راهنمایی از همکاران با سابقه (به شیوه یادگیری غیررسمی و منتورینگ)	۱۱	۴۵/۸۳	۱۵
۹	در جریان امور جاری و مسایل مهم کاری بودن در حد لازم (شفافیت از طریق تسهیم اطلاعات)	۵	۲۰/۸۳	۱۶
۱۰	عضویت در تشکلهای و مجامع کاری مرتبط (صندوق پس انداز، پایگاه بسیج، تشکل صنفی...)	۱۳	۵۴/۱۷	۲۳
۱۱	ابن‌دانشتن از بروز عناصر قومی و فرهنگی خویش (نظیر صحبت به زبان و گویش خویش)	۴	۱۶/۶۷	۱۱
۱۲	آشنا و مسلط بودن به رویه‌های اداری مرسوم مربوط به کار و شغل خویش	۱۶	۶۶/۶۷	۳۱
۱۳	فراهم‌بودن فرصت ارتقاء در محیط کار بر حسب شایسته‌سالاری	۳	۱۲/۵۰	۱۲
۱۴	احساس سودمندی و سهیم بودن در رشد و موفقیت مجموعه کاری	۹	۳۷/۵۰	۱۶
۱۵	رعایت و دریافت احترام مرسوم از سوی همکاران و مدیران مجموعه	۱۰	۴۱/۶۷	۲۳
۱۶	وجود اطمینان و اعتماد مشترک بین نیروی کار مهاجر و سایر همکاران و مدیران مجموعه	۸	۳۳/۳۳	۲۶
۱۷	رضایت شغلی از موقعیت کاری خویش در مجموعه کاری مربوطه	۱۴	۵۸/۳۳	۳۲
۱۸	تلاش برای یادگیری به قصد ارتقای عملکرد در محیط کاری	۲	۸/۳۳	۸
۱۹	دلسوزی و تعهد به بهبود محیط کاری	۲	۸/۳۳	۹
۲۰	مشارکت موثر در گروه غیررسمی فعال در محیط کاری	۱	۴/۱۷	۲
۲۱	احساس درک و بکارگرفته‌شدن بر اساس مهارت و تخصص از سوی مدیر/ کارفرمای مربوطه	۳	۱۲/۵۰	۱۳
۲۲	توصیه و ترجیح اشتغال همبستگان در محیط کاری مربوطه	۶	۲۵/۰۰	۱۴
۲۳	آمادگی برای کار در خارج از ساعات کاری موظف برای پیشبرد به موقع فعالیت‌ها	۶	۲۵/۰۰	۱۶
۲۴	آماده کمک مقتضی (بدی، مالی، فکری) در مواقع ضروری به سازمان/ شرکت/ کارگاه مربوطه	۴	۱۶/۶۷	۱۲
۲۵	حضور منظم در جلسات و نشست‌های کاری	۷	۲۹/۱۷	۱۶
۲۶	آشنایی با سلسله‌مراتب و فرآیند اداری محیط کار	۵	۲۰/۸۳	۸
۲۷	احساس اطمینان از طرح انتقادات و اعتراضات منطقی به شرایط کار	۷	۲۹/۱۷	۱۰
۲۸	افتخار به موفقیت‌ها و پیشرفت‌های موسسه میزبان	۳	۱۲/۵۰	۷
۲۹	افتخار به موفقیت‌ها و دستاوردهای خویش در محیط کار	۴	۱۶/۶۷	۸
۳۰	نگهداشت اموال و دارایی‌ها در محیط کار به مثابه دارایی‌های خویش	۲	۸/۳۳	۵

جدول ۳- توصیف فهرست نشانگرهای نمایای تلفیق اجتماعی نیروی کار (در اجتماع میزبان)

ردیف	نشانگر	فراوانی	درصد	تعداد ارجاعات
۱	تطبیق با آداب معاشرت محلی (آداب و رسوم) در اجتماع میزبان و مشارکت در آنها	۲۱	۸۷/۵۰	۲۷
۲	ترغیب فرزندان و اعضای خانواده برای سکونت در اجتماع میزبان	۱۴	۵۸/۳۳	۱۷
۳	ترغیب فرزندان و اعضای خانواده به ازدواج در اجتماع میزبان	۷	۲۹/۱۷	۱۱
۴	توانایی ارتباط کلامی به زبان و گویش محلی اجتماع میزبان	۱۳	۵۴/۱۷	۲۲
۵	تمایل به برگشت به اجتماع میزبان در صورت مهاجرت موقتی	۶	۲۵/۰۰	۱۱
۶	افتخار به هویت و پیشینه زندگی اجتماع میزبان	۹	۳۷/۵۰	۱۳
۷	عادت کردن و خوگرفتن به زندگی در اجتماع میزبان و دشواری دل کندن از آن	۱۶	۶۶/۶۷	۲۷
۸	احساس رضامندی و خشنودی کلی از زندگی در اجتماع میزبان	۲۲	۹۱/۶۷	۳۹
۹	تلاش برای گسترش پیوندهای خانوادگی و محلی در اجتماع میزبان	۶	۲۵/۰۰	۹
۱۰	حس خوشایند داشتن به خاطرات جمعی در اجتماع میزبان	۷	۲۹/۱۷	۱۳
۱۱	تلاش برای حفظ منابع طبیعی و محیط زیست اجتماع میزبان	۳	۱۲/۵۰	۵
۱۲	داشتن برنامه برای آینده کار و زندگی و پیشرفت در اجتماع میزبان	۱۰	۴۱/۶۷	۱۷
۱۳	دادوستد و سرمایه‌گذاری در زمینه کسب و کار در اجتماع میزبان	۱۵	۶۲/۵۰	۳۱
۱۴	سرمایه‌گذاری برای توسعه مسکن و شرایط زندگی در اجتماع محل سکونت	۱۷	۷۰/۸۳	۳۷
۱۵	تلاش و همکاری برای عمران و آبادی محله/ اجتماع محل سکونت و زندگی	۱۱	۴۵/۸۳	۲۵
۱۶	احساس آسودگی و آرامش خانواده	۱۹	۷۹/۱۷	۴۲
۱۷	دسترسی به مسکن مناسب	۲۰	۸۳/۳۳	۴۴
۱۸	مشارکت در مراسمات و رویدادهای اجتماع میزبان	۱۲	۵۰/۰۰	۲۳
۱۹	تلاش برای یادگیری هنجارهای فرهنگی اجتماع میزبان	۷	۲۹/۱۷	۱۲
۲۰	احساس امنیت اجتماعی در اجتماع میزبان	۱۸	۷۵/۰۰	۳۹
۲۱	مشارکت در امور مدنی اجتماع میزبان (انتخابات و سایر رویدادها)	۹	۳۷/۵۰	۱۶
۲۲	مشارکت در تشکل‌ها و همیاری‌های گروهی در سطح اجتماع میزبان	۸	۳۳/۳۳	۱۷
۲۳	دسترسی به خدمات آموزشی برای فرزندان و اعضای خانواده در اجتماع میزبان	۱۱	۴۵/۸۳	۲۴
۲۴	دسترسی به خدمات تفریحی و رفاهی در سطح اجتماع میزبان	۱۲	۵۰/۰۰	۲۱
۲۵	دسترسی و امکان تامین مایحتاج زندگی در اجتماع میزبان	۷	۲۹/۱۷	۱۵
۲۶	سازگار شدن با آب و هوا (و دل بستگی به چشم‌اندازهای طبیعی)	۱۶	۶۶/۶۷	۱۹
۲۷	بهره‌گیری از رسانه‌های محلی برای کسب اطلاعات مورد نیاز	۲	۸/۳۳	۳
۲۸	آشنا شدن و رفت و آمد به نقاط مورد نظر در سطح اجتماع میزبان	۱۳	۵۴/۱۷	۲۹
۲۹	آشنایی با سازمان‌های دولتی مرتبط و انجام امور اداری در اجتماع میزبان	۱۴	۵۸/۳۳	۳۲
۳۰	عادت کردن به زندگی روزمره اجتماع میزبان (غذاهای رایج، خرید، ترافیک و حمل و نقل، سبک فعالیت و حضور اجتماعی....)	۱۹	۷۹/۱۷	۳۷
۳۱	افتخار به پیشینه شهر و اجتماع میزبان	۶	۲۵/۰۰	۱۳
۳۲	احساس غرور و سهیم بودن در موفقیت‌ها و پیشرفت‌های اجتماع میزبان (برای نمونه در رویدادهای ورزشی)	۴	۱۶/۶۷	۹



شکل ۲- خوشه مفهومی نشانگرهای حاصل برای بازنمایی تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر روستایی (در اجتماع میزبان)

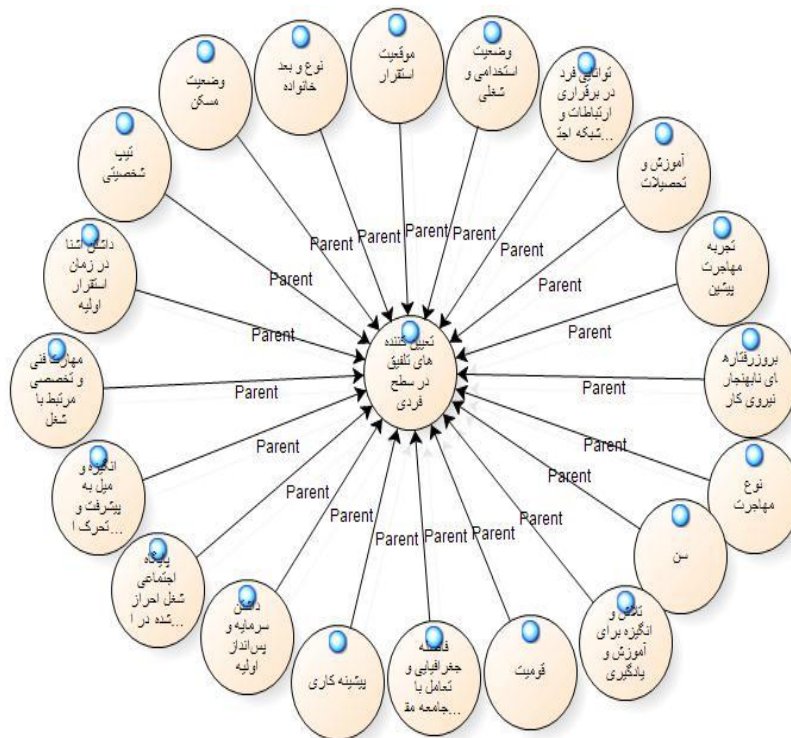
برقراری ارتباطات و شبکه اجتماعی" و "داشتن آشنا (کاری و خانوادگی در اجتماع میزبان) در زمان استقرار اولیه". از طرفی گویه‌هایی که اهمیت کمتری دارند عبارت است از: "تلاش و انگیزه برای آموزش و یادگیری"، "نوع و بعد خانواده (نسبت جنسیتی و میانه سنی، هسته‌ای/ کم‌شماره)"، و "بروز رفتارهای نابهنجار نیروی کار (اعتیاد، ترک کار...)". خوشه مفهومی نشانگرهای حاصل برای بازنمایی جذب نیروی کار مهاجر روستایی در محیط اجتماع شهری ترسیم شده است (شکل ۳).

عوامل موثر بر جذب نیروی کار مهاجر روستایی در محیط‌های کار شهری تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار مهاجر روستایی در سطح فردی: در جدول (۴)، توصیف فهرست تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار در سطح فردی ارائه شده است. با توجه به ستون درصد فراوانی مهمترین گویه‌ها عبارت است از: "وضعیت استخدامی و شغلی"، "قومیت (نزدیک‌تر به اجتماع میزبان یا اقلیت‌های قومی اجتماع میزبان)"، "توانایی فرد در

جدول ۴-Error! No text of specified style in document. توصیف فهرست تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار (در سطح

فردی)

ردیف	نشانهگر	فراوانی	درصد	تعداد ارجاعات
۱	پیشینه کاری (ارتباط شغل کنونی با شغل پیشین +)	۱۵	۶۲/۵۰	۲۷
۲	آموزش و تحصیلات (مرتبط با کار+)	۱۴	۵۸/۳۳	۲۱
۳	قومیت (نزدیک‌تر به اجتماع میزبان یا اقلیت‌های قومی اجتماع میزبان)	۲۱	۸۷/۵۰	۳۳
۴	سن (جوانتر+)	۱۵	۶۲/۵۰	۳۱
۵	توانایی فرد در برقراری ارتباطات و شبکه اجتماعی	۲۰	۸۳/۳۳	۴۳
۶	مهارت فنی و تخصصی مرتبط با شغل	۱۲	۵۰/۰۰	۱۹
۷	انگیزه و میل به پیشرفت و تحرک اجتماعی	۱۰	۴۱/۶۷	۲۳
۸	وضعیت استخدامی و شغلی	۲۲	۹۱/۶۷	۴۰
۹	تیپ شخصیتی (برون‌گرا+)	۱۳	۵۴/۱۷	۲۵
۱۰	تلاش و انگیزه برای آموزش و یادگیری	۷	۲۹/۱۷	۱۳
۱۱	نوع و بعد خانواده (نسبت جنسیتی و میانه سنی، هسته‌ای / کم‌شماره+)	۸	۳۳/۳۳	۱۴
۱۲	وضعیت مسکن (کیفیت و مالکیت+)	۱۲	۵۰/۰۰	۱۸
۱۳	پایگاه اجتماعی شغل احراز شده در اجتماع میزبان	۱۵	۶۲/۵۰	۲۳
۱۴	موقعیت استقرار (کیفیت محله و همسایگی)	۱۲	۵۰/۰۰	۲۶
۱۵	بروز رفتارهای ناپهنجار نیروی کار (اعتیاد، ترک کار..)	۹	۳۷/۵۰	۱۸
۱۶	نوع مهاجرت (داوطلبانه، اقتصادی بودن...)	۱۶	۶۶/۶۷	۳۰
۱۷	فاصله جغرافیایی و تعامل با جامعه مقصد	۱۲	۵۰/۰۰	۲۲
۱۸	تجربه مهاجرت پیشین	۱۳	۵۴/۱۷	۱۹
۱۹	داشتن سرمایه و پس‌انداز اولیه برای جابایی و سکونت در اجتماع میزبان	۱۰	۴۱/۶۷	۱۷
۲۰	داشتن آشنا (کاری و خانوادگی در اجتماع میزبان) در زمان استقرار اولیه	۱۷	۷۰/۸۳	۲۲

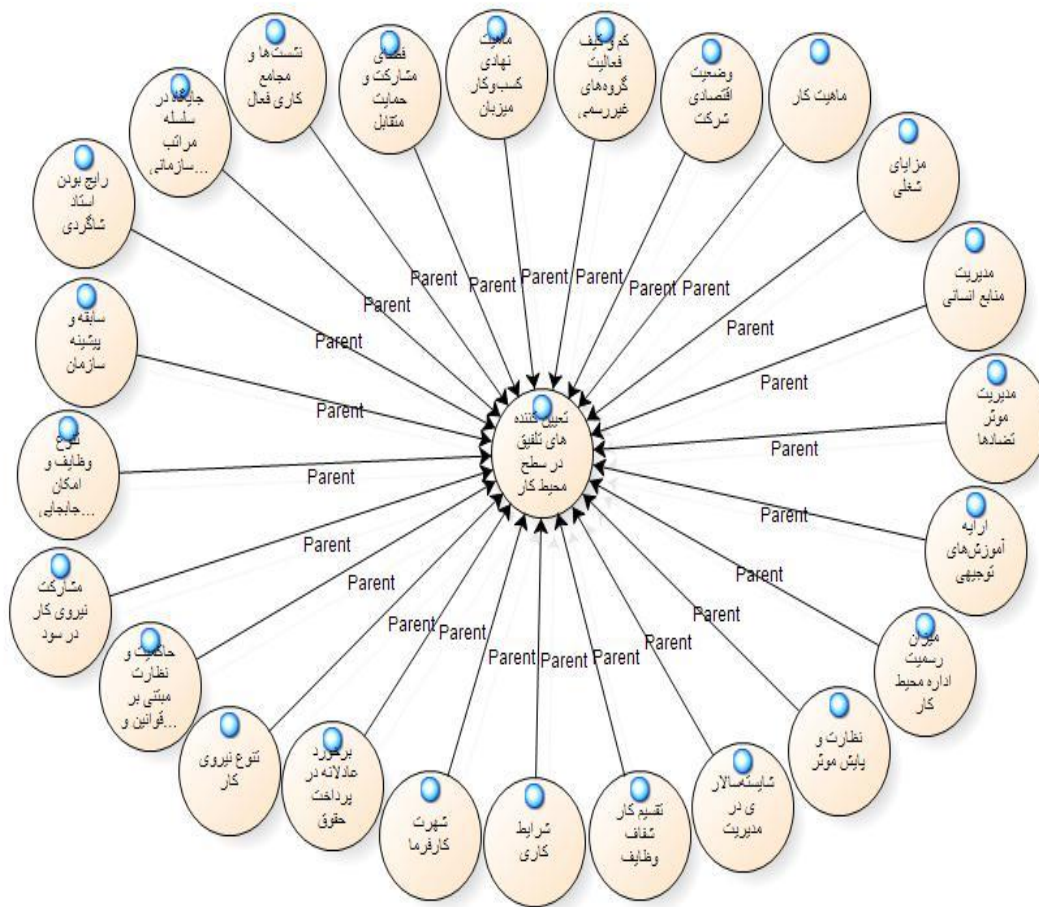


شکل ۳- خوشه مفهومی تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار (در سطح فردی)

تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار مهاجر در محیط کار: در جدول (۵)، توصیف فهرست تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار در محیط کار ارائه شده است. با توجه به ستون درصد فراوانی مهمترین گویه‌ها عبارت است از: "شرایط کاری (ایمنی، ساعات و زمان کاری، دسترسی و فاصله جغرافیایی تا محیط کار و...)", "برخورد عادلانه مدیریت / کارفرما در پرداخت حقوق و مزایا"، "مشارکت نیروی کار در سود و یا دریافت سهام شرکت"، "مزایای شغلی" و "روشن بودن وظایف و مسئولیت‌های مورد انتظار نیروی کار مهاجر در محیط کار". از طرفی گویه‌هایی که اهمیت کمتری دارند عبارت است از: "ماهیت کار (پیچیده و مهارتی مرتبط با فناوری + ساده -)", "ماهیت نهادی کسب‌وکار میزبان (رسمی یا غیررسمی بودن، خصوصی یا دولتی بودن...)" و "مدیریت منابع انسانی". خوشه مفهومی نشانگرهای حاصل برای بازنمایی جذب نیروی کار مهاجر روستایی در محیط اجتماع شهری ترسیم شده است (شکل ۴).

جدول ۵- توصیف فهرست تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار (در محیط کار)

ردیف	نشانگر	فراوانی	درصد	تعداد ارجاعات
۱	تنوع (فرهنگی / قومی) نیروی کار و فعالیت نیروی کار مهاجر	۸	۳۳/۳۳	۱۴
۲	ماهیت کار (پیچیده و مهارتی مرتبط با فناوری + ساده -)	۲	۸/۳۳	۷
۳	حاکمیت و نظارت مبتنی بر قوانین و مقررات کار	۶	۲۵/۰۰	۱۰
۴	مزایای شغلی	۱۳	۵۴/۱۷	۲۱
۵	شایسته‌سالاری در مدیریت	۹	۳۷/۵۰	۱۶
۶	مدیریت منابع انسانی	۴	۱۶/۶۷	۱۲
۷	سابقه و پیشینه سازمان / کارگاه / شرکت مربوطه	۵	۲۰/۸۳	۹
۸	کم و کیف فعالیت گروه‌های غیررسمی در محیط کار (سازمان غیررسمی)	۵	۲۰/۸۳	۸
۹	رایج بودن استاد شاگردی و یادگیری در محیط کار	۶	۲۵/۰۰	۱۳
۱۰	ارایه آموزش‌های توجیهی برای نیروی کار	۷	۲۹/۱۷	۱۵
۱۱	فضای مشارکت و حمایت متقابل در محیط کار	۱۰	۴۱/۶۷	۲۰
۱۲	میزان رسمیت و سلسله‌مراتبی بودن اداره محیط کار	۵	۲۰/۸۳	۶
۱۳	تنوع وظایف و امکان جابجایی شغلی در محیط کار	۹	۳۷/۵۰	۲۱
۱۴	مشارکت نیروی کار در سود و یا دریافت سهام شرکت	۱۵	۶۲/۵۰	۲۵
۱۵	مدیریت موثر تضادها در محیط کار	۱۲	۵۰/۰۰	۲۶
۱۶	نشست‌ها و مجامع کاری فعال در محیط کار	۱۱	۴۵/۸۳	۲۰
۱۷	برخورد عادلانه مدیریت / کارفرما در پرداخت حقوق و مزایا	۱۶	۶۶/۶۷	۳۳
۱۸	وضعیت اقتصادی شرکت (سود، رشد دارایی‌ها و سرمایه‌گذاری+)	۷	۲۹/۱۷	۱۱
۱۹	نظارت و پایش موثر نیروی کار	۵	۲۰/۸۳	۱۱
۲۰	روشن بودن وظایف و مسئولیت‌های مورد انتظار نیروی کار مهاجر در محیط کار	۱۳	۵۴/۱۷	۲۷
۲۱	شهرت کارفرما/ بنگاه مربوطه	۱۱	۴۵/۸۳	۲۳
۲۲	شرایط کاری (ایمنی، ساعات و زمان کاری، دسترسی و فاصله جغرافیایی تا محیط کار و...)	۱۷	۷۰/۸۳	۳۲
۲۳	ماهیت نهادی کسب‌وکار میزبان (رسمی یا غیررسمی بودن، خصوصی یا دولتی بودن...)	۳	۱۲/۵۰	۷
۲۴	جابگاه در سلسله مراتب سازمانی و اداری مربوطه (کارگر، کارشناس، سرپرست، مدیر...)	۶	۲۵/۰۰	۱۱



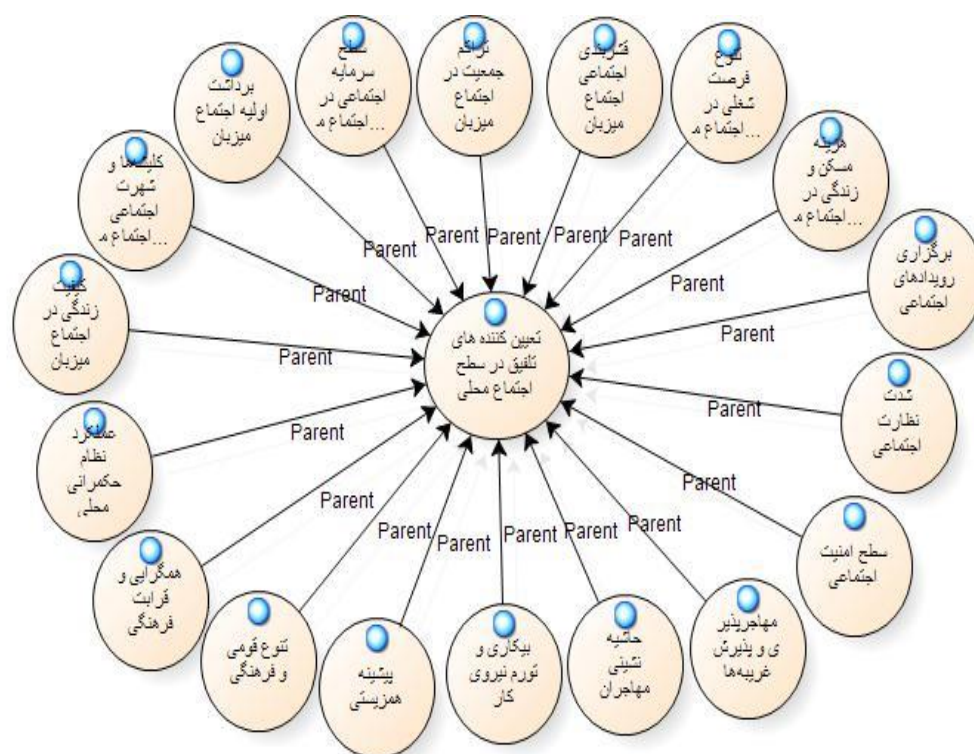
شکل ۴- خوشه مفهومی تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار (در محیط کار)

تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار مهاجر در سطح اجتماع میزبان: در جدول (۶)، توصیف فهرست تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار در اجتماع میزبان ارائه شده است. با توجه به ستون درصد فراوانی مهمترین گویه‌ها عبارت است از: "تنوع قومی و فرهنگی در اجتماع میزبان"، "سطح امنیت اجتماعی (میزان جرم جنایت)"، "همگرایی و قربلت فرهنگی با اجتماع میزبان (ناشی از اشتراک زبان، همسانی مذهب

و غیره)"، و "هزینه مسکن و زندگی در اجتماع میزبان". از طرفی گویه‌هایی که اهمیت کمتری دارند عبارت است از: "برداشت اولیه / کلیشه‌های قومی اجتماع میزبان نسبت به مهاجران"، "برداشت اولیه / کلیشه‌های قومی اجتماع میزبان نسبت به مهاجران" و "فشربندی اجتماعی اجتماع میزبان (بازبودن اجتماع)". خوشه مفهومی نشانگرهای حاصل برای بازنمایی جذب نیروی کار مهاجر روستایی در محیط اجتماع شهری ترسیم شده است (شکل ۵).

جدول ۶- توصیف فهرست تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار (در اجتماع میزبان)

ردیف	نشانه‌گر	فراوانی	درصد	تعداد ارجاعات
۱	شدت نظارت اجتماعی در اجتماع میزبان	۳	۱۲/۵۰	۵
۲	کیفیت زندگی در اجتماع میزبان (بسنده‌گی امکانات و زیرساخت‌ها)	۵	۲۰/۸۳	۱۱
۳	قشر بندی اجتماعی اجتماع میزبان (بازبودن اجتماع)	۴	۱۶/۶۷	۱۲
۴	سطح سرمایه اجتماعی در اجتماع میزبان	۶	۲۵/۰۰	۱۳
۵	تنوع قومی و فرهنگی در اجتماع میزبان	۱۵	۶۲/۵۰	۲۳
۶	کلیشه‌ها و شهرت اجتماعی اجتماع میزبان درباره اقلیت‌های قومی و مهاجران	۱۱	۴۵/۸۳	۲۰
۷	مهاجرپذیری و پذیرش غریبه‌ها (مهربانی و صمیمیت اجتماعی)	۱۲	۵۰/۰۰	۲۱
۸	تنوع فرصت شغلی در اجتماع میزبان	۹	۳۷/۵۰	۲۰
۹	بیکاری و تورم نیروی کار در اجتماع میزبان	۶	۲۵/۰۰	۹
۱۰	عملکرد نظام حکمرانی محلی (شهرداری و نظایر آن)	۱۰	۴۱/۶۷	۲۳
۱۱	برگزاری رویدادهای اجتماعی در سطح اجتماع میزبان	۵	۲۰/۸۳	۹
۱۲	همگرایی و قرابت فرهنگی با اجتماع میزبان (ناشی از اشتراک زبان، همسانی مذهب و غیره)	۱۴	۵۸/۳۳	۲۷
۱۳	پیشینه همزیستی یا تضادهای قومی در اجتماع میزبان	۷	۲۹/۱۷	۱۵
۱۴	تراکم جمعیت در اجتماع میزبان	۱۱	۴۵/۸۳	۲۶
۱۵	سطح امنیت اجتماعی (میزان جرم جنایت)	۱۵	۶۲/۵۰	۳۳
۱۶	برداشت اولیه/ کلیشه‌های قومی اجتماع میزبان نسبت به مهاجران	۳	۱۲/۵۰	۱۰
۱۷	حاشیه نشینی مهاجران در اجتماع میزبان	۷	۲۹/۱۷	۱۰
۱۸	هزینه مسکن و زندگی در اجتماع میزبان	۱۳	۵۴/۱۷	۱۹



شکل ۵- خوشه مفهومی تعیین‌کننده‌های جذب نیروی کار (در اجتماع میزبان)

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

از آنجایی که جذب و تلفیق نیروی کار مهاجر روستایی از یک‌سو برای تامین معیشت و درآمد قابل اتکا برای مهاجران و خانواده آنها و از سوی دیگر، برای بهره‌مندی مناسب اقتصاد شهری از ظرفیت‌های مولد این گروه به عنوان سرمایه انسانی و پیشگیری از عوارض نابسود حاشیه‌ای شدن آنها ضروری است (Friedmann and Sullivan, 1974; Zhao, 1999)، لذا در این تحقیق به شیوه پدیدارشناسانه تلاش شد تا با شناسایی برداشت نیروی کار مهاجر روستایی از جذب در کسب‌وکاری شهری، نشانگرهای جذب و تلفیق نیروی کار مهاجر معرفی شود. در نتیجه، مجموعه‌ای از نشانگرها برای جذب و تلفیق نیروی کار مهاجر روستایی در محیط کار شهری، در دو سطح محیط کار (۳۰) و اجتماع میزبان (۳۲) شناسایی شد. به طور کلی یافته‌ها نشان داد که جذب نیروی کار مهاجر، موضوعی است که در چند سطح رخ می‌دهد و هر سطح اهمیت خاص خود را دارد. هر چند بیشتر پژوهش‌های پیشین مرتبط، تلفیق یا سازگاری اجتماعی مهاجران را بدون در نظر گرفتن سطوح مختلف، ارزیابی نموده‌اند، با این حال، برخی گویه‌های شناسایی شده در این تحقیق، در برخی از آن پژوهش‌ها که پیامدهای مهاجرت در سطح فردی و خانوادگی و نیز فرآیند اجتماعی مهاجرت را مورد مطالعه قرار داده‌اند، نیز به نوعی مورد اشاره قرار گرفته است (Massy and Espana, 1987; Antman, 2012). البته در همه پژوهش‌های پیشین، مقیاس‌های ارایه شده، به تمایز سطوح شناسایی شده در این تحقیق ارایه نشده و در برخی تحقیقات، تلاش شده تا ابعاد یا مولفه‌های اصلی تشکیل دهنده مقیاس از طریق تحلیل عاملی در فرآیند توسعه مقیاس یا با بهره‌گیری از چارچوب معین (همانند: Berry, 1992) معرفی شود (Abbasi-Shavazi et al., 2015). یافته‌های ارایه شده

در اینجا، می‌تواند برای توسعه مقیاسی برای ارزیابی میزان تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر مورد استفاده قرار گیرد.

جذب کارآمد نیروی کار مهاجر روستایی در محیط‌های شهری، همچنین مستلزم درک عوامل تعیین‌کننده و تاثیرگذار است. یافته‌های این تحقیق نشانگر آن است که مجموعه‌ای از عوامل در سه سطح فردی، سازمانی (محیط کسب‌وکار) و اجتماعی (اجتماع میزبان) بر سازگاری اجتماعی نیروی کار مهاجر تاثیر گذارند. در برداشت پاسخگویان، برخی از تعیین‌کننده‌های تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر در سطح فردی، نظیر "وضعیت استخدامی و شغلی"، "قومیت (نزدیک‌تر به اجتماع میزبان یا اقلیت‌های قومی اجتماع میزبان)"، "توانایی فرد در برقراری ارتباطات و شبکه اجتماعی" و "داشتن آشنا (کاری و خانوادگی در اجتماع میزبان) در زمان استقرار اولیه" بیشتر برشمرده شده است. در بین تعیین‌کننده‌های تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر در محیط کار نیز پاسخگویان بیشتر به "شرایط کاری (ایمنی، ساعات و زمان کاری، دسترسی و فاصله جغرافیایی تا محیط کار و...)"، "برخورد عادلانه مدیریت / کارفرما در پرداخت حقوق و مزایا"، "مشارکت نیروی کار در سود و یا دریافت سهام شرکت"، "مزایای شغلی" و "روشن بودن وظایف و مسئولیت‌های مورد انتظار نیروی کار مهاجر در محیط کار" اشاره داشته‌اند. همچنین، از بین تعیین‌کننده‌های تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر در سطح اجتماع میزبان، برخی عوامل؛ نظیر: "تنوع قومی و فرهنگی در اجتماع میزبان"، "سطح امنیت اجتماعی (میزان جرم جنایت)"، "همگرایی و قرابت فرهنگی با اجتماع میزبان (ناشی از اشتراک زبان، همسانی مذهب و غیره)"، و "هزینه مسکن و زندگی در اجتماع میزبان" از سوی شمار بیشتری از پاسخگویان مورد اشاره قرار

نیروی کار مهاجر در بدو استخدام، فراهم‌سازی امکان یادگیری و ارتقای توانمندی نیروی کار مهاجران به شیوه استاد شاگردی، و شیوه مشابه.

بی‌تردید، همکاری مدیران و کارکنان برای اجرای این سازوکارها مبتنی بر یک فرهنگ کار شایسته ضروری است. در دومین سطح، سازوکارها و اقداماتی برای تلفیق نیروی کار مهاجر قلیل طرح است که به زیست‌بوم کسب‌وکار و بازار کار منطقه یا اجتماع میزبان مربوط است و اجرای آنها نیازمند همکاری تمامی دست‌اندرکاران این زیست‌بوم، از بخش دولتی و خصوصی است؛ از جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد: نظارت سازمان‌های مسئول برای رعایت قوانین و مقررات در مورد جذب نیروی کار مهاجر از سوی بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌ها؛ آموزش توجیهی مدیران در خصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر؛ انتخاب و تجلیل از نیروی کار مهاجر در مناسبت‌های مرتبط همانند روز کارگر، کارمند و استقرار نظام جامع اطلاعات بازار کار استان برای معرفی فرصت‌های شغلی برای نیروی کار مهاجر. سرانجام در سطح وسیع‌تر، یعنی اجتماع محلی نیاز است ارگان‌های مسئول همانند شهرداری‌ها و تشکل‌های اجتماعی، با برگزاری رویدادهای فرهنگی در سطح اجتماعات مهاجرپذیر، نگرش‌ها و ارزش‌های اجتماعی مشوق تلفیق و ادغام اجتماعی را تقویت و همچنین، با توسعه زیرساخت‌های زندگی در مناطق مهاجرنشین، از به حاشیه‌راندن، طرد و محرومیت مهاجران پیشگیری کنند.

گرفته‌اند. بنابراین، عوامل متعددی در سه سطح فردی، سازمانی (محیط کار) و اجتماعی (جامعه میزبان) بر تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر تاثیر گذارند. برخی از عوامل تعیین‌کننده شناسایی شده در این تحقیق، در یافته‌های شماری از پژوهش‌های پیشین مطرح شده است (علاءالدینی و میرزایی، ۱۳۹۷؛ نواح و همکاران، ۱۳۹۵؛ Frank, 2013; He and van Heugten, 2020; Kumar and Jamil, 2020). در بیشتر تحقیقات پیشین، به سطح‌بندی عوامل تاثیرگذار و تعیین‌کننده‌های سازگاری و ادغام مهاجران پرداخته نشده است.

با توجه به اینکه جذب نیروی کار مهاجر با هدف تاب‌آوری، سازگاری و بهره‌وری آنها در چند سطح رخ می‌دهد (Sanders et al., 2002)، لذا مطابق یافته‌های تحقیق، نیاز است سازوکارهای شناسایی شده به تفکیک سطوح مربوطه دسته‌بندی و طرح شود. لازم به ذکر است، این طبقه‌بندی چندسطحی نه به معنای تمایز و جدابودگی اقدامات، بلکه موید هماهنگی بین سطوح مختلف برای تحقق ادغام و تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر است.

اولین سطح، به تلاش‌های صورت گرفته در محیط کار معطوف است. از جمله سازوکارهای پیشنهادی برای پیگیری در این سطح می‌توان به مواردی از این دست اشاره نمود: آموزش توجیهی کارکنان در خصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر، برگزاری آموزش توجیهی و جلسات آشنایی با محیط کار برای

منابع

۱. پناهی، ل.، و پیشرو، ح. ۱۳۹۰. بررسی عوامل موثر بر مهاجرت جوانان روستایی به شهر، مطالعه موردی: روستاهای بخش مرکزی شهرستان مرودشت. فصلنامه برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۱ (۲): ۵۱-۴۱.
۲. سلمانی، م.، رضوانی، م.ر.، پورطاهری، م.، ویسی، ف. ۱۳۹۰. نقش مهاجرت فصلی نیروی کار در معیشت خانوارهای روستایی (مطالعه‌ی موردی: شهرستان سروآباد - استان کردستان). پژوهش‌های جغرافیای انسانی، ۳ (۴۳): ۱۱۱-۱۲۷.
۳. سیفی، ع.، خالقی‌نژاد، م. ۱۳۹۵. جهانی‌شدن و آثار آن بر مهاجرت نیروی کار. فصلنامه سیاست خارجی، ۳۰ (۳): ۱۳۷-۱۶۲.

۴. شمس‌الدینی، ع.، گرجیان، پ. ۱۳۸۹. عوامل مؤثر در مهاجرت روستائیان به شهرها، با تأکید بر شبکه مهاجرت (مطالعه موردی: دهستان رستم آباد). چشم انداز جغرافیایی، ۵ (۱۱): ۹۲-۷۵.
۵. عبدالله‌زاده، غ.، شریف‌زاده، م. ش.، اژدرپور، ع. ۱۳۹۸. بررسی عوامل مؤثر بر گرایش به مهاجرت در بین روستائیان. جغرافیا و برنامه‌ریزی، ۲۳ (۶۷): ۱۹۵-۱۷۳.
۶. علاءالدینی، پ.، میرزایی، آ. ۱۳۹۷. ادغام مهاجران افغانستانی در نواحی شهری ایران: مطالعه موردی محله هرنندی در تهران. پژوهش‌های انسان‌شناسی ایران، ۸ (۱): ۷-۲۵.
۷. غفاری مقدم، ز.، صبوحی، م. ۱۳۸۶. بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت از روستا به شهر در ایران. ششمین کنفرانس اقتصاد کشاورزی ایران، مجموعه مقالات: ۱-۱۴. مشهد.
۸. قاسمی‌سیانی، م. ۱۳۸۸. پیامدهای مهاجرت روستا-شهری نسل جوانان روستایی. پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه، ۲: ۱۶۵-۱۴۵.
۹. میرزامصطفی‌س.م.، قاسمی پ. ۱۳۹۲. عوامل مؤثر بر مهاجرت‌های استانی با استفاده از الگو جاذبه. سیاست‌های مالی و اقتصادی: ۱ (۳): ۷۱-۹۶.
۱۰. نصیری، ا. ۱۳۹۰. تحلیلی بر دلایل مهاجر فرستی شهرهای کوچک (مطالعه موردی: شهر قیدار). مطالعات و پژوهش‌های شهری و منطقه‌ای، ۳ (۱۱): ۱۳۸-۱۱۹.
۱۱. نواح، ع.، نبوی، س. ع.، حیدری، خ. ۱۳۹۵. قومیت و احساس طرد اجتماعی؛ مخاطرات اجتماعی پیش‌رو (مورد مطالعه: قوم عرب شهرستان اهواز). مجله جامعه‌شناسی ایران، ۱۷ (۴): ۷۴-۱۰۴.
12. Abbasi-Shavazi M.J., Hugo, G., Sadeghi, R., Mahmoudian, H. 2015. Immigrant-native fertility differentials: The Afghans in Iran. *Asian and Pacific Migration Journal*, 24(3): 273-297.
13. Antman, F.M. 2012. Gender, educational attainment, and the impact of parental migration on children left behind. *Journal of Population Economics*, 25: 1187-1214.
14. Behera M., Mishra S., Behera, A.R. 2021. The COVID-19-led reverse migration on labour supply in rural economy: challenges, opportunities and road ahead in Odisha. *The Indian Economic Journal*, 69(3): 392-409.
15. Berry, J.W. 1992. Acculturation and Adaptation in a New Society. *International Migration, Special Issue: Migration and Health in the 1990s*, 30: 69-85.
16. Devereux, S. 2007. Sen's entitlement approach. Critiques and counter-critiques. In: Devereux, Stephen (Ed.), *The new famines. Why famines persist in an era of globalization*. Routledge, London & New York, pp. 66-89.
17. Frank, K. 2013. Immigrant employment success in Canada: examining the rate of obtaining a job match. *International Immigration Review*; 47(1): 76-105.
18. Friedmann, J., Sullivan, F. 1974. The Absorption of Labor in the Urban Economy: The Case of Developing Countries. *Economic Development and Cultural Change*, 22(3): 385-413.
19. Fukuyama, F. 2000. Social capital. In L. Harrison, & S. Huntington (Eds.), *Culture Matters: 98-111*. New York: Basic Books.
20. He, L., & van Heugten, K. 2020. Chinese Migrant Workers' Care Experiences: A Model of the Mediating Roles of Filial Piety. *Qualitative Health Research*, 30(11): 1749-1761.
21. Kumar, R., Jamil, R. 2020. Labor, Health, and Marginalization: A Culture-Centered Analysis of the Challenges of Male Bangladeshi Migrant Workers in the Middle East. *Qualitative Health Research*, 30(11): 1723-1736.
22. Leff, N. H. 1979. Entrepreneurship and economic development: The problem revisited. *Journal of Economic Literature*, 17(1): 46-64.
23. Massy, D., Espana, F. 1987. The social process of international migration. *Science*, 237: 738-733.

24. Moch, L. P. 2003. *Moving Europeans: migration in western Europe since 1650*, 2nd ed. Indiana University Press, Bloomington & Indianapolis.
25. Parnwell, M. 1993. *Population movements and the Third World*. Routledge, London & New York.
26. Pedagogik, N. 1995. A developmental or a 'pure' phenomenographic interest-are there methodological implications? *Journal of Nordic Educational Research*, 15(3): 144-155.
27. Rai, P. 2020. Seasonal masculinities: seasonal labor migration and masculinities in rural western India. *Gender, Place & Culture*, 27(2): 261-280.
28. Rye, J. F., Slettebak, M. H. 2020. The new geography of labour migration: EU11 migrants in rural Norway. *Journal of Rural Studies*, 75: 125-131.
29. Richardson, J. E. T. 1999. The concepts and methods of phenomenographic research. *Review of Educational Research*, 69(1): 53-82.
30. Sanders, J., Nee, V., Sernau, S. 2002. Asian Immigrants' Reliance on Social Ties in a Multiethnic Labor Market. *Social Forces*, 81(1): 281-314.
31. Sarkar, S., Mishra D. K. 2021. Circular Labour Migration from Rural India: A Study of Out-Migration of Male Labour from West Bengal. *Journal of Asian and African Studies*, 56(6):1403-1418.
32. Shen, Y., Hu, Y. 2020. Emotional labour in a translocal context: rural migrant workers in China's service sector. *Social & Cultural Geography*, 23 (4): 1-18.
33. Sokolowski, R. 2000. *Introduction to Phenomenology*. Cambridge and New York: Cambridge University Press.
34. Wescott, C. G., Brinkerhoff, J. M. (Eds.). 2006. *Converting migration drains into gains: Harnessing the resources of overseas professionals*. Asian Development Bank. Manila, Philippines.
35. Zhao, Y. 1999. Leaving the Countryside: Rural-To-Urban Migration Decisions in China. *The American Economic Review*, 89(2): 281-286.