

Social Integration of Immigrants in the Enterprise Environment

Gholamhossein Abdollahzadeh^{1✉} | Mohammad Sharif Sharifzadeh²

1. Corresponding Author, Department of Agricultural Extension & Education, Faculty of Agricultural Management, Gorgan University of Agricultural Sciences & Natural Resources, Gorgan, Iran. Email: abdollahzd@gau.ac.ir
2. Department of Agricultural Extension & Education, Faculty of Agricultural Management, Gorgan University of Agricultural Sciences & Natural Resources, Gorgan, Iran. Email: sharifzadeh@gau.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article Article history: Received: 27. 05. 2024 Revised: 28. 11. 2024 Accepted: 29. 11. 2024 Keywords: Enterprise Socialization, Labor Management, Immigrant Entrepreneurship, Social Integration.	Introduction: A pillar of any business ecosystem is human resources, whose accumulation through fostering and recruiting skillful human resources can be a key factor for productivity growth and economic development. In the meantime, immigration is a type of demographic dynamics and geographic mobility of the labor force, resulting in diversification and, as a result, the birth and emergence of new ideas and the supply of the required labor force in the ecosystems accepting immigrants. This research was carried out with an exploratory mixed-methods design to identify the mechanisms for the social integration of immigrants in the enterprise environment in Golestan province. Methodology: This research is a field study in terms of data collection, a non-experimental study in terms of the control over the variables, and an applied study in terms of the objective. Methodologically, it adopted an exploratory mixed-methods design with an emphasis on quantitative instrument development. Data were collected from 15 experts using a methodology similar to the Delphi conference approach. The research was conducted in two main stages. In the first phase, 33 mechanisms were identified and ranked using the focus group method. Some of these mechanisms can be traced at the enterprise level and others at the ecosystem level. In the second phase, the identified mechanisms were categorized using interpretive structural modeling (ISM). Findings: Based on the findings, the mechanisms were identified at 11 levels. The first level (highest level) included the mechanisms that were most effective and important (e.g., the integration of special considerations for the protection of immigrant labor in the relevant laws and regulations). The last (eleventh) level nested mechanisms that would serve as the cornerstone of immigrants' social integration, including local community tours, special counseling services, periodic events for immigrants and their families, financial aid and facilities, timely payment of salaries, the timely announcement of work termination, and encouraging coordination and cooperation of institutions for the exchange and relocation of immigrant labor. Given that the social integration of migrant labor occurs at multiple levels to enhance resilience, adaptability, and productivity, the results indicate that the identified mechanisms need to be categorized and articulated according to the relevant levels. It should be noted that this hierarchical classification does not imply a distinction or separation of actions, but rather supports the coordination between different levels to achieve the integration and social cohesion of immigrant labor. Conclusion/ Implication: The findings of this research may be valuable for governmental organizations, particularly provincial labor offices in regions experiencing an influx of immigrant labor, to inform better policy-making aimed at the effective integration of immigrant labor into the business environment.
Cite this article:	Abdollahzadeh, G., & Sharifzadeh, M. S. (2024). Social Integration of Immigrants in the Enterprise Environment. <i>Journal of Entrepreneurship Research</i>, 3(3), 73-86. DOI: https://doi.org/10.22034/jer.2024.2030400.1124
	© The Author(s). Publisher: Ilam University Press.

تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب و کار

غلامحسین عبدالله زاده^۱ | محمدشریف شریف زاده^۲

۱. نویسنده مسئول، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده مدیریت کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، گرگان، ایران. رایانامه: abdollahzd@gau.ac.ir

۲. گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده مدیریت کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، گرگان، ایران. رایانامه: sharifzadeh@gau.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

مقدمه: یکی از ارکان هر زیست‌بوم کسب و کار، سرمایه انسانی است که انباشت آن از طریق پرورش و جذب نیروی کار ماهر، می‌تواند عاملی کلیدی برای رشد بهره‌وری و توسعه اقتصادی مناطق و کشورها باشد. در این بین، مهاجرت، نوعی پویایی جمعیت‌شناختی و تحرک جغرافیایی نیروی کار است که موجب تنوع‌بخشی و در نتیجه، زایش و بروز ایده‌های جدید و تأمین نیروی کار مورد نیاز در زیست‌بوم‌های پذیرنده مهاجر می‌شود. این پژوهش به‌شیوه آمیخته از نوع اکتشافی باهدف شناسایی سازوکارهای تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب و کار در استان گلستان به انجام رسید.

روش‌شناسی: این پژوهش از منظر گردآوری داده‌ها از نوع میدانی، از منظر کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی است. به لحاظ روش‌شناسی، طرح آمیخته این پژوهش از نوع اکتشافی، الگوی توسعه ابزار (تأکید بر کمی) است. اطلاعات لازم از ۱۵ نفر از خبرگان به‌شیوه کاری، همانند کنفرانس دلفی گردآوری شد. این پژوهش در دو مرحله کلی به انجام رسید. در مرحله اول، بر مبنای روش گروه کانونی، ۳۳ سازوکار شناسایی و اولویت‌بندی شد. برخی از این سازوکارها در سطح کسب و کار و برخی دیگر، در سطح زیست‌بوم قابل پیگیری هستند. در مرحله دوم، نیز با انجام الگوسازی ساختاری تفسیری، به سطح‌بندی سازوکارهای شناسایی شده پرداخته شد.

یافته‌ها: براساس یافته‌ها، سازوکارها در ۱۱ سطح شناسایی شدند. در سطح اول (بالاترین سطح) سازوکارهایی قرار گرفته‌اند که نشان‌دهنده اثرپذیری و اهمیت بالای آن‌ها است (نظیر، تلفیق ملاحظات ویژه حمایت از نیروی کار مهاجر در قوانین و مقررات مربوطه). در سطح آخر (پایزدهم) سازوکارهایی قرار دارند که همانند سنگ زیربنای تلفیق اجتماعی مهاجران هستند، شامل برگزاری تورهای آشنایی با اجتماع محلی، جلسات مشورتی اختصاصی و رویدادهای دورهمی برای مهاجران و خانواده‌های آن‌ها، کمک‌های مالی و ارایه امکانات، پرداخت به‌موقع حقوق، اعلام به‌موقع خاتمه کار، ترغیب هماهنگی و همکاری واحدهای صنفی برای تبادل و جابجایی نیروی کار مهاجر. با توجه به اینکه تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر باهدف تاب‌آوری، سازگاری و بهره‌وری آن‌ها در چند سطح رخ می‌دهد، لذا مطابق یافته‌های پژوهش، نیاز است سازوکارهای شناسایی شده به‌تفکیک سطوح مربوطه دسته‌بندی و طرح شود. لازم به ذکر است، این طبقه‌بندی چندسطحی نه به‌معنای تمایز و جدابودگی اقدامات، بلکه مؤید هماهنگی بین سطوح مختلف برای تحقق ادغام و تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر است.

نتیجه‌گیری / دستاوردها: نتایج این پژوهش می‌تواند برای سازمان‌های دولتی از جمله ادارات کار استانی به‌ویژه در نواحی که با سرریز نیروی کار مهاجر مواجه هستند، جهت سیاست‌گذاری تلفیق بهتر نیروی کار مهاجر در محیط کسب و کار مورد استفاده قرار گیرد.

نوع مقاله:

مقاله علمی - پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۳/۰۷

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۰۹/۰۸

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۹/۰۹

کلیدواژه‌ها:

جامعه‌پذیری کسب و کار، مدیریت نیروی کار، کارآفرینی مهاجران، تلفیق اجتماعی.

عبدالله زاده، غلامحسین. و شریف‌زاده، محمدشریف. (۱۴۰۳). تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب و کار. *مجله پژوهش‌های کارآفرینی*، ۳ (۳)، ۸۶-۷۳.

DOI: <https://doi.org/10.22034/jer.2024.2030400.1124>

ناشر: انتشارات دانشگاه ایلام

© نویسندگان.



مقدمه

زیست‌بوم کارآفرینی در یک جامعه معمولاً خودسازمان‌یافته، تطبیقی بوده و از لحاظ جغرافیایی محدود و تشکیل‌شده از عوامل پیچیده‌ای است که در سطوح چندگانه و تجمعی فعالیت می‌کنند؛ به گونه‌ای که برهم‌کنش‌های غیرخطی آن‌ها به الگوی فعالیت‌هایی منتهی می‌شود که از طریق آن‌ها سرمایه‌گذاری‌های جدید شکل می‌گیرد (Aliaadi & Padash, 2023; Ghanbari Movahed, 2022). یکی از ارکان هر زیست‌بوم کسب‌وکار، سرمایه انسانی است که انباشت آن از طریق پرورش و جذب نیروی کار ماهر، می‌تواند عاملی کلیدی برای رشد بهره‌وری و توسعه اقتصادی مناطق و کشورها باشد (Di Maria & Strykowski, 2009; Zahedi, 2024; Moradnezhadi, 2024). در این بین، مهاجرت، نوعی پویایی جمعیت‌شناختی و تحرک جغرافیایی نیروی کار است که موجب تنوع‌بخشی و در نتیجه، زایش و بروز ایده‌های جدید و تأمین نیروی کار مورد نیاز در زیست‌بوم‌های پذیرنده مهاجر می‌شود. هرچند نباید همه مهاجران را در قامت یک کارآفرین تصور کرد یا لزوماً در بین کارآفرینان مهاجر، به دنبال ابرکارآفرینان بود، اما نیاز است به پیامد توسعه‌ای مثبت مهاجران از ابعاد دیگر (غیر از کارآفرینی) هم ملاحظه شود و با هموارسازی زمینه برای جذب و فعالیت نوآوران، کارآفرینان و نیروی کار ماهر مهاجر (برای نمونه، از طریق رفع بازدارنده‌های تبعیض آمیز در بازارهای کار، مصرف و مالی)، به ارتقای نقش سازنده مهاجران فعلی و تشویق ورود مهاجران مستعد جدید کمک کرد (Naudé et al., 2017).

جذب اجتماعی مهاجران در محیط‌های کسب‌وکار، چه به عنوان کارآفرین و چه به عنوان عضوی فعال از کسب‌وکار، در قالب جامعه‌پذیری کارآفرینانه قابل تبیین است. جامعه‌پذیری در مورد کارآفرینان و کسب‌وکارها، می‌تواند در برگرفته پیوستاری باشد که از یک فرد تازه‌وارد به یک محیط کسب‌وکار تا بنیان‌گذاری یک شرکت و توسعه آن را در برمی‌گیرد (Starr & Fondas, 1992). جامعه‌پذیری کارآفرینان و تازه‌واردان نیازمند میزانی از دانش و مهارت، درک از محیط و نیز آشنایی با ارزش‌ها و هنجارها و شبکه‌های جاری در آن محیط اجتماعی است. هر محیط و اجتماع کسب‌وکار مقتضیات و شرایط خاص خود را دارد و جامعه‌پذیری (موفقیت یا به اصطلاح جا افتادن در یک محیط کسب‌وکار) لزوماً تضمین‌کننده اجتماعی شدن در یک محیط و اجتماع کسب‌وکار دیگر نیست. در هر حال، چنانچه در تحقیقات نشان داده شده است، گردش مغزها و تحرک جغرافیایی مهاجران با مهارت پیشرفته می‌تواند برای زیست‌بوم‌های مرتبط (چه مهاجرپرست و چه مهاجرپذیر) سودمند واقع شود (Saxenian, 2002). هرچند ممکن است مهاجران در ابتدا، سرمایه اجتماعی خود را در اجتماع مبدأ از دست بدهند، اما پس‌انداز و تجربیاتی را در اجتماع مقصد خود کسب می‌کنند که شانس آن‌ها را برای کارآفرین شدن افزایش می‌دهد (Wahba & Zenou, 2012). توانایی مهاجران در تقویت روابط قابل اعتماد به لطف قربات زبانی، فرهنگی و نیز دانش پیشین به کارآفرینان مهاجر در یک اقتصاد در حال ظهور اجازه می‌دهد تا به فعالیت‌های اقتصادی کمتر حاشیه‌ای بپردازند (Shinnar & Zamantlı, 2019).

یکپارچگی و جذب در محیط کسب‌وکار، بر توسعه شبکه اجتماعی مهاجران، تشکیل خانواده و گسترش مناسبات اجتماعی - خانوادگی، و مشارکت مدنی آن‌ها تأثیرگذار است (Levitt, 1998). همچنین در سطح وسیع‌تر، جابجایی موفقیت‌آمیز نیروی انسانی می‌تواند به جریان‌بخشی به ایده‌ها، تبادل فرهنگی، انتقال دانش و فناوری، توسعه سرمایه اجتماعی و شبکه‌های کسب‌وکار و نظایر آن منجر شود و در کل، برای توسعه زیست‌بوم کارآفرینی ملی با رویکردی آمایشی و متوازن (در کل کشور) سازنده واقع شود. با توجه به شرایط خاص استان گلستان به لحاظ ساختار قومیتی و نیز تحولات جمعیت‌شناختی، به‌ویژه مهاجرپذیری از یک سو و مشکلات خاص بازار کار و کسب‌وکارها در این استان از سوی دیگر، در این پژوهش تلاش شده است تا به تبیین کیفی تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب‌وکار پرداخته شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هرچند پژوهش‌های چندانی به‌طور مستقیم به موضوع کارآفرینی و مهاجرت در داخل کشور نپرداخته‌اند. با این حال، برخی

پژوهشگران نتیجه‌گیری‌هایی را درخصوص تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر در جامعه میزبان به عمل آورده‌اند. برای نمونه، حمیدیان و همکاران (۱۳۹۴) با بررسی طرد/ ادغام گروه‌های هویتی / قومی کلانشهر اصفهان در پیوند با دسترسی به فرصت‌های اجتماعی اقتصادی در مقایسه با ساکنان بومی به این نتیجه رسیده‌اند که همه گروه‌ها، دسترسی یکسانی به منابع ندارند و برخی گروه‌ها تبعیض اجتماعی بیشتر و طرد اجتماعی به مراتب شدیدتری را تجربه می‌کنند و بین برابری اجتماعی، دسترسی به منابع و ادغام اجتماعی رابطه مثبتی وجود دارد. درحالی‌که پژوهش‌های چندانی در داخل کشور درخصوص مهاجرت، کسب و کار و کارآفرینی، به‌ویژه در استان گلستان به‌عنوان منطقه مورد مطالعه که یکی از استان‌های مهاجرپذیر با تنوع قومی نسبتاً بالا است، در دسترس نیست؛ در خارج از کشور، پژوهش‌های فراوانی در این باره منتشر شده است. از آن جمله، پژوهشی درمیان کارآفرینان خرده‌پا در مکزیک (بیش از ۶۰۰۰ مهاجر خویش فرما و دارندگان شرکت‌های کوچک واقع در ۴۴ منطقه شهری مکزیک) نشان داده است که شبکه‌های مهاجرت، کاهش محدودیت‌های سرمایه را به‌همراه دارند. طبق نتایج این تحقیق، سرمایه‌گذاری، فروش و سود همگی با پیوستن به شبکه‌های مهاجرت افزایش می‌یابد و این نشان می‌دهد که پیوستن به شبکه مهاجرت محدودیت‌های سرمایه را در آن بخش‌ها کاهش می‌دهد. در این بین، قوی‌ترین تأثیرات شبکه بر سرمایه‌گذاری در کسب و کارهای مرتبط با خودرو آشکار شده است (Woodruff & Zenteno, 2007). در تحقیقی دیگر، وانگ و فان (Wang & Fan, 2012) با انجام مطالعه‌ای با موضوع تلفیق کارگران مهاجر در مناطق شهری چین با در نظر گرفتن تجربه مهاجران مورد مطالعه از اشتغال، تطابق یا سازگاری اجتماعی و هویت شخصی، به این نتیجه رسیده‌اند که سرمایه انسانی مهمترین پیشبرنده تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر در مناطق شهری مورد مطالعه است. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد کارگران مهاجری که از نظر اجتماعی و فرهنگی سازگار شده‌اند، به‌گوش جامعه میزبان صحبت می‌کنند، منابع مالی لازم برای خود اشتغالی (یا خرید آپارتمان در شهر) را دارند و به احتمال زیاد نسبت به سایر مهاجران احساس تعلق خاطر بیشتری به شهر دارند.

کوک و همکاران (Cooke et al., 2013) به بررسی تجربه بازسازی شغلی مهاجران حرفه‌ای چینی در استرالیا پرداخته و نتیجه گرفته‌اند که با وجودی که سرمایه اجتماعی برای زنان متخصص مهاجر چینی که از پیش سطح بالایی از سرمایه انسانی را داشته‌اند، مهم است، اما برای آغاز کار حرفه‌ای خویش پس از مهاجرت، این سرمایه فرهنگی است که نقش کلیدی را در پیشرفت آن‌ها در مشاغل مدیریتی ایفا می‌کند. فرانک (Frank, 2013) در مطالعه‌ای از داده‌های طولی بهره گرفته است تا میزان تطابق موقعیت شغلی کنونی مهاجران اخیراً وارد شده به کانادا را با انتظارات شغلی پیشین آن‌ها بررسی کند. طبق نتایج، عوامل اجتماعی و جمعیت‌شناختی مانند موقعیت اجتماعی اقلیتی که مهاجران به آن تعلق دارند و محل سکونت آن‌ها و نیز سرمایه انسانی بر این تطابق تأثیرگذار است. در این بین، مهاجرانی که به دنبال مشاغل سطح بالا بوده‌اند، نسبت به افراد جویای مشاغل سطح پایین، با گذشت زمان و به‌روایی کمتر به تطابق شغلی، یعنی دستیابی به موقعیت شغلی مورد انتظار دست یافته‌اند. کاسادو و کاسپرز (Casado & Caspersz, 2016) در تحقیقی به تدوین یک چارچوب مفهومی برای بررسی تجربه زیسته اشتغال مهاجران ماهر در استرالیا غربی و تأثیر این تجربه بر تصمیم‌گیری برای ماندن یا ترک بازار کار این منطقه پرداخته‌اند. این چارچوب، شامل عوامل زمینه‌ای (عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل مرتبط با قرارداد)، تعامل روان‌شناختی (انتظارات و هنجارها، تعهدات و نحوه انجام آن‌ها، عدالت و انصاف و اعتماد) و نیز دستاوردهای فردی بوده است. مهاجران در اجتماعات جداگانه عمل می‌کنند، در بیشتر موارد، به راهاندازی کسب و کارهای کم‌خطر و البته، کم‌بازده در اجتماعات محدود قومی خود مبادرت می‌ورزند و معمولاً اطلاعاتی درمورد نحوه تسهیل کارآفرینی مهاجران توسط زیست‌بوم کارآفرینی مورد نظر ندارند.

ولجانوفسکی (Veljanovski et al., 2018) از همین منظر با رویکرد تحلیل کیفی و انجام مصاحبه‌های ژرف درمورد هفت سازمان در زیست‌بوم کارآفرینی در منطقه کرونبرگ سوئد و چهار کارآفرین مهاجر پرداخته و روایت‌های حاصل را براساس ساختار زیست‌بوم کارآفرینی آیزنبرگ (Isenberg, 2014) تحلیل کرده‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد که زیست‌بوم کارآفرینی به‌شیوه‌های جدید می‌تواند کارآفرینی مهاجران را تسهیل کند: تأمین وام‌های خرد و فضای کاری، تسهیل دسترسی برابر به فرصت‌ها در بازارهای جدید، درک زبان و فرهنگ اجتماع میزبان در جریان ارتباط با مشتریان اولیه و شرکای تجاری، ارایه مشاوره

و آموزش در زمینه‌های مختلف مقررات حقوقی، حسابداری و تهیه طرح کسب‌وکار. یافته‌های تحقیق انجام شده درخصوص عملکرد زیست‌بوم‌ها در جذب مهاجران با تأکید بر تجربه سیلیکون والی، حاکی از تأثیر ناچیز مشخصات بنیانگذار به‌عنوان محرک سرمایه‌گذاری خارجی است. درعوض سرمایه‌گذاران خطرپذیر و فرشتگان کسب‌وکار در زیست‌بوم کارآفرینی بیشتر به عوامل مرتبط با محیط رقابتی و فرآیند توسعه محصول در کنار شاخص‌های عملکرد سنتی، یعنی درآمد و سودآوری توجه می‌کنند (Yagüe-Perales et al., 2019).

مرور پژوهش‌های پیشین مرتبط با موضوع نشان می‌دهد تاکنون کمتر ازمنظر کسب‌وکار و کارآفرینی به جذب و تلفیق نیروی کار مهاجر پرداخته شده و براساس یافته‌های تحقیقات صورت‌گرفته، عوامل مختلف فردی، سازمانی، خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی درسطوح چندگانه: فرد (مهاجر)، سازمان (محیط کسب‌وکار) و اجتماع (خانواده، شبکه اجتماعی، فرهنگ، سیاست‌های دولت و نظایر آن) می‌توانند بر ادغام و یکپارچگی اجتماعی نیروی کار مهاجر تأثیرگذار باشند. با توجه به شکاف تحقیقاتی موجود درحوزه جذب فرهنگی و تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط‌های کسب‌وکار، دراین پژوهش تلاش شده است با بهره‌گیری از روش‌شناسی آمیخته به این موضوع پرداخته شود.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق ازمنظر گردآوری داده‌ها از نوع میدانی، ازمنظر کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی و ازلحاظ هدف، کاربردی به‌شمار می‌رود. به لحاظ روش‌شناسی طرح آمیخته^۱ این تحقیق از نوع اکتشافی است و همچنین الگوی توسعه ابزار با تأکید بر بخش کمی بوده است (Creswell & Plano-Clark, 2007). این تحقیق در دو مرحله کلی به انجام رسید؛ در مرحله نخست به شناسایی سازوکارهای تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب‌وکار در استان گلستان بر مبنای روش گروه کانونی (از نوع اکتشافی) و در مرحله دوم نیز با انجام مدل‌سازی ساختاری تفسیری به سطح‌بندی سازوکارهای شناسایی شده در قالب یک الگو اقدام شد. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند بود. ابتدا تیم تحقیق نسبت به بررسی و تدوین چهارچوب خبرگان با نظرخواهی از پژوهشگران دانشگاهی فعال دراین حوزه در استان و نیز بر مبنای جستجوی پیشینه کاری آن‌ها اقدام کرد. تجربه‌کاری (در نقش مدیر کسب‌وکار، کارآفرین و نیروی کار ماهر کار)، مدیریتی (در سازمان‌ها و تشکلهای مرتبط با بازار کار، کسب‌وکار و کارآفرینی) و علمی (پژوهش در زمینه) ملاک تدوین این چارچوب بود. پس از تدوین این چارچوب؛ نسبت به تماس با خبرگان و طرح موضوع و دعوت از آن‌ها برای مشارکت در تحقیق در قالب گروه کانونی اقدام شد. در نتیجه رایزنی؛ ۱۵ نفر برای مشارکت اعلام آمادگی نمودند. این شیوه از کار همانند کنفرانس دلفی بود. پس از پیاده‌سازی متن نشست؛ به بازخوانی و کدگذاری اقدام شد تا سازوکارهای تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب‌وکار در استان گلستان استخراج شود. گویه‌ها یا کدهای نشان‌دهنده سازوکارهای تلفیق مهاجران از دو منبع (الف) گویه‌های مستقیم یا تفسیرشده مستخرج از متن نشست و (ب) یادداشت‌های تیم تحقیق در جریان نشست (شناسه‌ها) به‌دست آمده است. با توجه به شرایط خاص این مرحله از تحقیق که با شیوع ویروس کرونا و محدودیت نشست‌های حضوری همراه شد، فهرست مستخرج در دور اول، در قالب پرسش‌نامه‌ای نیمه‌باز از طریق ایمیل برای نظردهی و تکمیل به گروه مطلع مشارکت‌کننده ارسال شد تا نظر موافق / مخالف خود را اعلام و نیز نشانگرهای دیگر موردنظر را بیان کنند. در مرحله دوم، پرسش‌نامه‌ای برای ارزیابی سازوکارهای شناسایی شده طراحی و در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. دراین مرحله، ۳۳ عامل استخراج شده از مرحله قبل، به‌صورت زوجی در قالب پرسش‌نامه ISM طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت. اطلاعات حاصله جمع‌بندی شده و ماتریس خودتعاملی نهایی تشکیل گردیده است. داده‌های حاصله با کمک نرم‌افزار

^۱ Mixed method design

^۲ Memo

MICMAC تحلیل شد. همچنین آماره‌های توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات نیز برای هر کدام از گویه‌ها محاسبه شد و رتبه‌بندی براساس ضریب تغییرات انجام شد.

یافته‌ها

شناسایی سازوکارهای تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب و کار

در دور اول، در مجموع ۲۳ سازوکار برای تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب و کار (در سطح واحد کسب و کار و یا زیست‌بوم کارآفرینی و کسب و کار استان) شناسایی شد. در راستای رسیدن به اجماع نظر به عنوان هدف اصلی مطالعه دلفی (Turoff & Linstone 2002)، هدف دور دوم رسیدن به توافق یا عدم توافق اعضا بود. در این خصوص، صاحب نظران، سطح توافق ۸۰ درصد به بالا را برای رسیدن به اجماع تعیین کرده‌اند (Dunham, 1996; Roberts & Dyer, 2004). براین اساس، چهار نشانگر زیر در این دور، اجماع نظر لازم را کسب ننموده و از دور بعدی حذف شدند: انتخاب و تجلیل از نیروی کار مهاجر در مناسبت‌های مرتبط همانند روز کارگر، کارمند و غیره؛ اعلام خاتمه همکاری به صورت پیشاپیش به منظور دادن زمان لازم برای یافتن کار جدید؛ انعقاد قرارداد و تأمین اجتماعی و بیمه مقرر نیروی کار؛ پوشش بیمه بیکاری نیروی کار مهاجر. در همین دور، گروه خبرگان ۱۴ نشانگر را برای افزودن به نشانگرها پیشنهاد نمودند. با در نظر گرفتن دیدگاه خبرگان، حذف گویه‌های مورد اجماع واقع نشده و گویه‌های افزوده، نسبت به بازنویسی فهرست نشانگرها و ارایه مجدد به خبرگان جهت ارزیابی در دور سوم اقدام شد تا برحسب طیف لیکرت پنج نقطه‌ای ارزیابی و رتبه‌بندی شود.

در جدول ۱، آماره‌های توصیفی کلیه گویه‌های دور سوم به تفکیک مؤلفه‌ها ارائه شده است. با توجه به میانگین فریدمن رتبه‌بندی گویه‌ها، به تفکیک مؤلفه‌ها محاسبه شد. با توجه به سطح معنی‌داری محاسبه شده برای آزمون می‌تواند این فرض را پذیرفت که رتبه گویه‌ها برابر نیست و می‌توان نسبت به رتبه‌بندی آن‌ها اقدام کرد. گویه‌های دارای بالاترین رتبه در هر مؤلفه به ترتیب میانگین رتبه‌ای به شرح زیر فهرست می‌شود: گویه «ارتقای نیروی کار مهاجر برحسب شایستگی با اعطای فرصت برابر» در بعد بنگاه با میانگین ۴/۷۳۳ و ضریب تغییرات ۰/۰۹۷، گویه «نظارت سازمان‌های مسئول برای رعایت قوانین و مقررات در مورد جذب نیروی کار مهاجر از سوی بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌ها» در سطح زیست‌بوم با میانگین ۴/۵۳۳ و ضریب تغییرات ۰/۱۶۴ از بالاترین رتبه میان گویه‌ها برخوردار بوده است. همچنین گویه «حمایت و بهره‌گیری از ابتکارات و تجربیات نیروی کار مهاجر» در بعد بنگاه با میانگین ۳/۳۳۳ و ضریب تغییرات ۰/۳۱۴ و گویه «تشویق و تسهیل مشارکت نیروی کار مهاجر در تشکلهای کارگری و صنفی» در سطح زیست‌بوم/ بنگاه با میانگین ۳/۰۶۷ و ضریب تغییرات ۰/۴۶۹ پایین‌ترین رتبه را میان گویه‌ها داشت.

جدول ۱. رتبه‌بندی سازوکارهای تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب و کار (دور سوم)

رتبه	میانگین رتبه‌ای	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	سازوکارها	ابعاد/ مؤلفه‌ها
۲	۲۴/۲۳	۰/۱۶۴	۰/۷۴۳	۴/۵۳۳	نظارت سازمان‌های مسئول برای رعایت قوانین و مقررات در مورد جذب نیروی کار مهاجر از سوی بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌ها	زیست‌بوم
۷	۱۹/۳۷	۰/۲۸۰	۱/۱۰۰	۳/۹۳۳	آموزش توجیهی مدیران در خصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر	زیست‌بوم
۸	۱۹/۰۰	۰/۳۳۷	۱/۳۰۲	۳/۸۶۷	آموزش توجیهی کارکنان در خصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر	بنگاه
۱۹	۱۶/۰۳	۰/۴۰۶	۱/۴۰۷	۳/۴۶۷	برگزاری آموزش توجیهی و جلسات آشنایی با محیط کار برای نیروی کار مهاجر در بدو استخدام	بنگاه
۱۲	۱۷/۷۷	۰/۲۱۶	۰/۸۳۴	۳/۸۶۷	برگزاری رویدادهای فرهنگی در سطح اجتماعات مهاجرپذیر	اجتماع
۳	۲۳/۸۷	۰/۱۴۳	۰/۶۴۰	۴/۴۶۷	در نظر گرفتن معیارهای جذب نیروی مهاجر در انتخاب کارفرماها و کسب و کارهای برتر	زیست‌بوم
۲۵	۱۴/۶۰	۰/۲۵۹	۰/۹۱۵	۳/۵۳۳	انتخاب و تجلیل از نیروی کار مهاجر در مناسبت‌های مرتبط همانند روز کارگر، کارمند و ...	زیست‌بوم
۱۰	۱۸/۷۷	۰/۲۱۱	۰/۸۴۵	۴/۰۰۰	توسعه زیرساخت‌های زندگی در مناطق مهاجرنشین	زیست‌بوم
۵	۲۰/۰۳	۰/۲۲۱	۰/۹۱۵	۴/۱۳۳	آموزش مهارتی نیروی کار مهاجر با رویکرد توانمندسازی	زیست‌بوم

رتبه	میانگین رتبه‌ای	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	سازوکارها	ابعاد / مؤلفه‌ها
۱۵	۱۷/۱۳	۰/۳۹۵	۱/۱۰۰	۳/۷۳۳	برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری از تجربه‌های پیشین نیروی کار مهاجر در محیط کار جدید	بنگاه
۲۰	۱۶/۰۰	۰/۳۱۱	۱/۱۲۱	۱/۶۰۰	فراهم‌سازی امکان یادگیری و ارتقای توانمندی نیروی کار مهاجران به‌شیوه استادشاگردی، یادگیری خودگردان و تجربی در محیط کار	بنگاه
۴	۲۲/۹۳	۰/۲۰۸	۰/۹۰۰	۴/۳۳۳	حمایت ویژه از کسب‌وکارها و کارفرماهای پذیرنده نیروی کار مهاجر	زیست‌بوم
۶	۱۹/۵۳	۰/۱۹۶	۰/۷۹۹	۴/۰۶۷	تشویق و تسهیل سرمایه‌گذاری نیروی کار مهاجر در اجتماع میزبان	زیست‌بوم
۱	۲۶/۵۷	۰/۰۹۷	۰/۴۵۸	۴/۷۳۳	ارتقای نیروی کار مهاجر برحسب شایستگی با اعطای فرصت برابر	بنگاه
۲۵	۱۴/۶۰	۰/۳۸۲	۱/۲۹۸	۳/۴۰۰	تقسیم کار شفاف وظایف و تشریح مسئولیت‌ها در محیط کار	بنگاه
۲۶	۱۴/۰۳	۰/۳۳۰	۱/۱۲۱	۳/۴۰۰	حمایت از نیروی کار مهاجر در بدو شروع کار در زمینه تامین مسکن و سکونت	بنگاه
۲۹	۱۳/۴۳	۰/۳۷۴	۱/۲۳۳	۳/۲۶۷	کمک‌های مالی مقتضی به نیروی کار مهاجر در مواقع ضروری	بنگاه
۱۰	۱۸/۷۷	۰/۱۸۹	۰/۷۵۶	۴/۰۰۰	حمایت ویژه از سرمایه‌گذاران و کارآفرینان مهاجر	زیست‌بوم
۳۳	۱۱/۷۷	۰/۳۷۹	۰/۱۸۷	۳/۱۳۳	ارایه امکانات و تسهیلات حمل و نقل برای نیروی کار مهاجر به‌ویژه در ابتدای شروع کار	بنگاه
۱۳	۱۷/۵۷	۰/۱۶۶	۰/۴۶۰	۳/۸۶۷	پرداخت به‌موقع و مقرر حقوق و مزایا به نیروی کار مهاجر	بنگاه
۳۲	۱۲/۳۰	۰/۴۱۶	۱/۳۰۲	۳/۱۳۳	اعلام خاتمه همکاری به‌صورت پیشاپیش به‌منظور دادن زمان لازم برای یافتن کار جدید	بنگاه
۲۷	۱۳/۷۰	۰/۳۹۰	۰/۹۸۶	۳/۴۰۰	تنوع‌بخشی توأم با فراهم نمودن امکان جابجایی شغلی برای نیروی کار مهاجر	بنگاه
۳۱	۱۲/۴۳	۰/۴۶۹	۱/۴۳۸	۳/۰۶۷	تشویق و تسهیل مشارکت نیروی کار مهاجر در تشکلهای کارگری و صنفی	زیست‌بوم / بنگاه
۱۶	۱۶/۶۷	۰/۳۴۵	۱/۲۴۲	۳/۶۰۰	ترویج مسئولیت‌پذیری اجتماعی بین کارفرمایان در قبال حمایت از نیروی کار مهاجر	زیست‌بوم
۲۸	۱۳/۵۷	۰/۳۳۰	۱/۱۲۱	۳/۴۰۰	ترغیب هماهنگی و همکاری واحدهای صنفی برای تبادل و جابجایی نیروی کار مهاجر	زیست‌بوم
۲۲	۱۵/۰۰	۰/۲۵۳	۰/۹۱۰	۳/۶۰۰	زمینه‌سازی برای شراکت و سهم‌کردن نیروی کار مهاجر در سود و یا سهام	بنگاه
۲۳	۱۴/۷۳	۰/۳۳۶	۰/۸۳۴	۳/۵۳۳	برگزاری تورهای آشنایی با اجتماع محلی برای مهاجران تازه‌کار	بنگاه
۱۱	۱۷/۸۰	۰/۲۰۴	۰/۷۷۵	۳/۸۰۰	برگزاری جلسات مشورتی اختصاصی با نیروی کار مهاجر	بنگاه
۱۷	۱۶/۶۰	۰/۲۶۶	۰/۹۷۶	۳/۶۶۷	اطمینان‌دهی به نیروی کار مهاجر درخصوص امنیت شغلی مطابق توافق فی‌مابین	بنگاه
۱۸	۱۶/۴۳	۰/۲۳۷	۰/۸۸۴	۰/۷۳۳	تلفیق ملاحظات ویژه حمایت از نیروی کار مهاجر در قوانین و مقررات مربوطه	بنگاه
۲۱	۱۵/۱۳	۰/۳۴۲	۰/۱۸۷	۰/۴۶۷	استقرار نظام جامع اطلاعات بازار کار استان برای معرفی فرصت‌های شغلی برای نیروی کار مهاجر	بنگاه
۱۴	۱۷/۴۷	۰/۲۸۴	۰/۹۴۱	۳/۸۰۰	برگزاری رویدادهای دوره‌ای برای کارکنان و خانواده‌های آن‌ها	بنگاه
۳۰	۱۳/۱۷	۰/۳۱۴	۱/۰۴۷	۳/۳۳۳	حمایت و بهره‌گیری از ابتکارات و تجربیات نیروی کار مهاجر	بنگاه

مقدار کای‌اسکویر: ۷۴/۱۹، معناداری: ۰/۰۰

نتایج مقایسه رتبه‌ها (آزمون فریدمن)

مدل‌سازی ساختاری تفسیری سازوکارهای تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب‌وکار

به‌منظور سطح‌بندی و تعیین روابط سازوکارهای تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجران در محیط کسب‌وکار در استان گلستان از مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. برای این منظور، ابتدا نسبت به‌تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک اقدام شد. همچنین برای تعیین روابط و سطح‌بندی معیارها مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها برای هر معیار از ماتریس دریافتی استخراج شد. قدرت نفوذ- وابستگی برای متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۲، نشان داده شده است. برای گویه «تلفیق ملاحظات ویژه حمایت از نیروی کار مهاجر در قوانین و مقررات مربوطه» قدرت نفوذ ۲۱ و میزان وابستگی ۱ به دست آمده است. در سایر موارد، قدرت نفوذ بالای امتیاز ۲۰ به دست آمده است.

جدول ۲. قدرت نفوذ و میزان وابستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	سازوکارها	قدرت نفوذ	میزان وابستگی
C1	نظارت سازمان‌های مسئول برای رعایت قوانین و مقررات درمورد جذب نیروی کار مهاجر ازسوی بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌ها	۳۱	۲۶
C2	آموزش توجیهی مدیران درخصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر	۳۱	۱۳
C3	آموزش توجیهی کارکنان در خصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر	۳۲	۲۶
C4	برگزاری آموزش توجیهی و جلسات آشنایی با محیط کار برای نیروی کار مهاجر در بدو استخدام	۳۱	۲۲

متغیرها	سازوکارها	قدرت نفوذ	میزان وابستگی
C5	برگزاری رویدادهای فرهنگی در سطح اجتماعات مهاجرپذیر	۳۱	۱۹
C6	در نظر گرفتن معیارهای جذب نیروی مهاجر در انتخاب کارفرماها و کسب و کارهای برتر	۳۲	۳۱
C7	انتخاب و تجلیل از نیروی کار مهاجر در مناسبت‌های مرتبط همانند روز کارگر، کارمند و ...	۳۰	۳۲
C8	توسعه زیرساخت‌های زندگی در مناطق مهاجرنشین	۳۱	۳۰
C9	آموزش مهارتی نیروی کار مهاجر با رویکرد توانمندسازی	۲۹	۲۹
C10	برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری از تجربه‌های پیشین نیروی کار مهاجر در محیط کار جدید	۲۴	۳۱
C11	فراهم‌سازی امکان یادگیری و ارتقای توانمندی نیروی کار مهاجران به شیوه استاد شاگردی، یادگیری خودگردان و تجربی در محیط کار	۳۲	۲۲
C12	حمایت ویژه از کسب و کارها و کارفرماهای پذیرنده نیروی کار مهاجر	۲۹	۲۴
C13	تشویق و تسهیل سرمایه‌گذاری نیروی کار مهاجر در اجتماع میزبان	۲۹	۲۶
C14	ارتقای نیروی کار مهاجر برحسب شایستگی با اعطای فرصت برابر	۲۶	۳۰
C15	تقسیم کار شفاف وظایف و تشریح مسئولیت‌ها در محیط کار	۲۶	۳۰
C16	حمایت از نیروی کار مهاجر در بدو شروع کار در زمینه تامین مسکن و سکونت	۲۷	۲۳
C17	کمک‌های مالی مقتضی به نیروی کار مهاجر در مواقع ضروری	۲۷	۳۳
C18	حمایت ویژه از سرمایه‌گذاران و کارآفرینان مهاجر	۲۷	۳۲
C19	ارایه امکانات و تسهیلات حمل و نقل برای نیروی کار مهاجر به‌ویژه در ابتدای شروع کار	۳۱	۳۳
C20	پرداخت به‌موقع و مقرر حقوق و مزایا به نیروی کار مهاجر	۳۰	۳۳
C21	اعلام خاتمه همکاری به‌صورت پیشاپیش به‌منظور دادن زمان لازم برای یافتن کار جدید	۳۰	۳۳
C22	تنوع‌بخشی توأم با فراهم نمودن امکان جابجایی شغلی برای نیروی کار مهاجر	۲۶	۳۲
C23	تشویق و تسهیل مشارکت نیروی کار مهاجر در تشکلهای کارگری و صنفی	۲۸	۳۲
C24	ترویج مسئولیت‌پذیری اجتماعی بین کارفرمایان درقبال حمایت از نیروی کار مهاجر	۲۸	۳۲
C25	ترغیب هماهنگی و همکاری واحدهای صنفی برای تبادل و جابجایی نیروی کار مهاجر	۲۸	۳۳
C26	زمینه‌سازی برای شراکت و سهیم کردن نیروی کار مهاجر در سود و یا سهام	۲۹	۳۲
C27	برگزاری تورهایی آشنایی با اجتماع محلی برای مهاجران تازه‌کار	۳۱	۳۳
C28	برگزاری جلسات مشورتی اختصاصی با نیروی کار مهاجر	۳۰	۳۳
C29	اطمینان‌دهی به نیروی کار مهاجر درخصوص امنیت شغلی مطابق توافق فیما بین	۳۰	۳۱
C30	تلفیق ملاحظات ویژه حمایت از نیروی کار مهاجر در قوانین و مقررات مربوطه	۳۲	۱
C31	استقرار نظام جامع اطلاعات بازار کار استان برای معرفی فرصت‌های شغلی برای نیروی کار مهاجر	۳۰	۳۱
C32	برگزاری رویدادهای دوره‌ای برای کارکنان و خانواده‌های آنها	۳۰	۳۳
C33	حمایت و بهره‌گیری از ابتکارات و تجربیات نیروی کار مهاجر	۲۲	۳۱

سازوکارهای تلفیق اجتماعی مهاجران در محیط کسب و کار با توجه به قدرت، نفوذ و هدایت هر عامل در عامل‌های دیگر و میزان وابستگی هر عامل به عامل‌های دیگر در سه سطح تقسیم‌بندی شد (شکل، ۲):

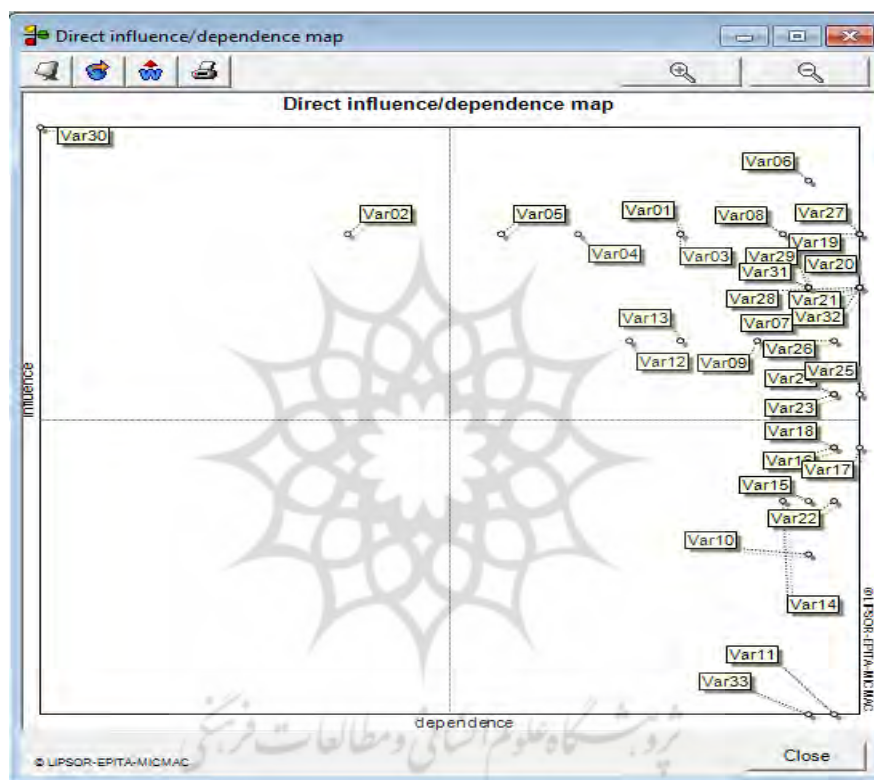
متغیرهای وابسته: عواملی که قدرت هدایت کم، ولی وابستگی شدیدی به دیگر عوامل دارند. متغیرهای C22, C10, C15, C18, C16, C17, C14, C11, C33 در این گروه قرار دارند.

متغیرهای پیونددهنده: عواملی که روابط دوطرفه‌ای با دیگر عوامل دارند. این عوامل دارای قدرت هدایت و وابستگی زیادی هستند. به‌علاوه غیر ایستا هستند؛ زیرا هر نوع تغییر در آنها می‌تواند سیستم را تحت تأثیر قرار دهد و درنهایت، بازخورد سیستم نیز می‌تواند دوباره این عوامل را تغییر دهد. متغیرهای C29, C20, C3, C4, C19, C23, C25, C24, C9, C12, C8, C1, C6, C27, C5, C31, C13, C28, C21, C32, C7, C26, در این گروه قرار دارند.

متغیرهای مستقل (سطح نفوذ): عواملی که بر دیگر عوامل نفوذ و تأثیر قابل‌توجه‌ای دارند. این عوامل همانند سنگ زیربنای مدل عمل می‌کنند. متغیرهای C30, C2 در این گروه قرار دارند.

از بین چهار ناحیه در ماتریس قدرت نفوذ-وابستگی متغیرها، ناحیه اول (خودمختار) شامل متغیرهای مستقل هست که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف هستند. این متغیرها به سیستم نسبتاً متصل نیستند و ارتباطات کم و ضعیف با سیستم دارند. در پژوهش حاضر هیچ‌یک از متغیرها در این دسته قرار نگرفته‌اند و این نشان‌دهنده ارتباطات قوی میان سازوکارهای به دست آمده است. در ناحیه دوم مؤلفه‌های وابسته به سیستم قرار دارند که دارای قدرت نفوذ کم ولی وابستگی زیادی هستند. این مؤلفه‌ها در

پژوهش حاضر شامل: برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری از تجربه‌های پیشین نیروی کار مهاجر در محیط کار جدید، فراهم‌سازی امکان یادگیری و ارتقای توانمندی نیروی کار مهاجران به‌شیوه استاد-شاگردی، ارتقای نیروی کار مهاجر برحسب شایستگی با اعطای فرصت برابر، تقسیم کار شفاف وظایف و تشریح مسئولیت‌ها در محیط کار، کمک‌های مالی مقتضی به نیروی کار مهاجر در مواقع ضروری، حمایت ویژه از سرمایه‌گذاران و کارآفرینان مهاجر، حمایت از نیروی کار مهاجر در بدو شروع کار در زمینه تامین مسکن و سکونت، تنوع‌بخشی توأم با فراهم‌نمودن امکان جابجایی شغلی برای نیروی کار مهاجر، حمایت و بهره‌گیری از ابتکارات و تجربیات نیروی کار مهاجر است. برای ایجاد یا تقویت این دسته از مؤلفه‌ها عوامل زیادی دخالت دارند.



شکل ۲. قدرت نفوذ- وابستگی متغیرها

ناحیه سوم (پیوندی)، متغیرهای مستقلى هستند که دارای قدرت نفوذ زیاد و وابستگی زیادند. این متغیرها غیر ایستا هستند؛ زیرا هرگونه تغییر در آنها، کل سیستم را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و درنهایت، بازخور سیستم نیز می‌تواند این متغیرها را دوباره تغییر دهد. متغیرهای نظارت سازمان‌های مسئول برای رعایت قوانین و مقررات درمورد جذب نیروی کار مهاجر ازسوی بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌ها، آموزش توجیهی کارکنان درخصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر، برگزاری آموزش توجیهی و جلسات آشنایی با محیط کار برای نیروی کار مهاجر در بدو استخدام، برگزاری رویدادهای فرهنگی درسطح اجتماعات مهاجرپذیر، درنظر گرفتن معیارهای جذب نیروی مهاجر در انتخاب کارفرماها و کسب‌وکارهای برتر، انتخاب و تجلیل از نیروی کار مهاجر در مناسبت‌های مرتبط همانند روز کارگر، کارمند و غیره، توسعه زیرساخت‌های زندگی درمناطق مهاجرنشین، آموزش مهارتی نیروی کار مهاجر با رویکرد توانمندسازی، حمایت ویژه از کسب‌وکارها و کارفرماهای پذیرنده نیروی کار مهاجر، تشویق و تسهیل سرمایه‌گذاری نیروی کار مهاجر در اجتماع میزبان، ارایه امکانات و تسهیلات حمل‌ونقل برای نیروی کار مهاجر به‌ویژه در ابتدای شروع کار، پرداخت به‌موقع و مقرر حقوق و مزایا به نیروی کار مهاجر، اعلام خاتمه همکاری به‌صورت پیشاپیش به‌منظور

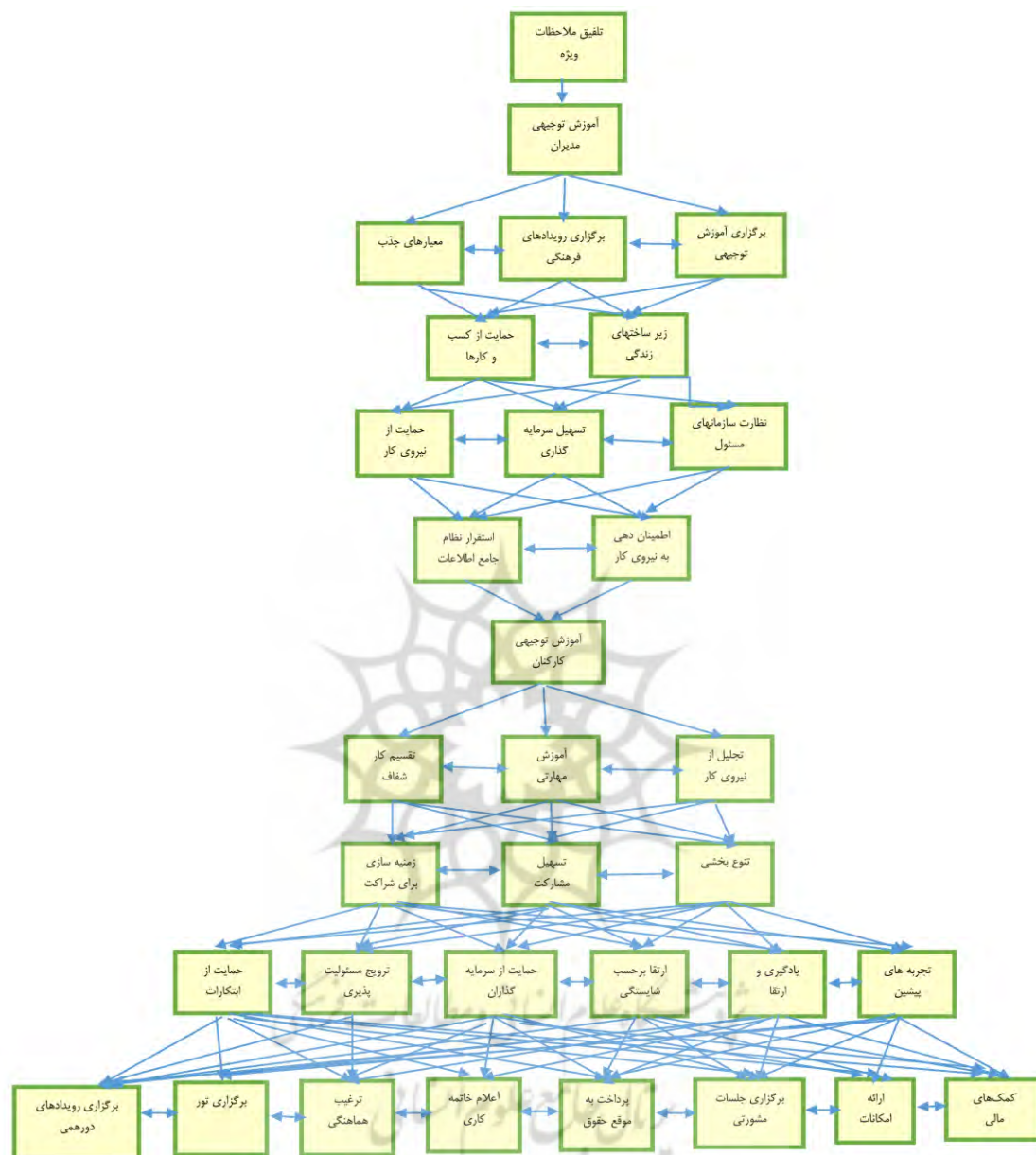
دادن زمان لازم برای یافتن کار جدید، تشویق و تسهیل مشارکت نیروی کار مهاجر در تشکلهای کارگری و صنفی، ترویج مسئولیت پذیری اجتماعی بین کارفرمایان در قبال حمایت از نیروی کار مهاجر، ترغیب هماهنگی و همکاری واحدهای صنفی برای تبادل و جابجایی نیروی کار مهاجر، زمینه سازی برای شراکت و سهام کردن نیروی کار مهاجر در سود و یا سهام، برگزاری تورهای آشنایی با اجتماع محلی برای مهاجران تازه کار، برگزاری جلسات مشورتی اختصاصی با نیروی کار مهاجر، اطمینان دهی به نیروی کار مهاجر در خصوص امنیت شغلی مطابق توافق فی مابین، استقرار نظام جامع اطلاعات بازار کار استان برای معرفی فرصت های شغلی برای نیروی کار مهاجر و برگزاری رویدادهای دوره می برای کارکنان و خانواده های آنها، در این ناحیه قرار دارد.

ناحیه چهارم شامل متغیرهای مستقلی است که دارای قدرت نفوذ زیاد، ولی وابستگی ضعیف هستند. این دسته مانند سنگ زیربنای ساختاری سیستم عمل می کنند و برای شروع یک تغییر و تحول اساسی در عملکرد سیستم باید در وهله اول بر آنها تأکید شود. متغیرهای این ناحیه شامل: آموزش توجیهی مدیران در خصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر، تلفیق ملاحظات ویژه حمایت از نیروی کار مهاجر در قوانین و مقررات مربوطه است، که دارای بالاترین قدرت نفوذ هستند. سطوح به دست آمده در مدل سازی ساختاری تفسیری بیانگر ترتیب و توالی عوامل از نظر اجرایی شدن است. برای موفقیت در تلفیق اجتماعی ابتدا باید بر عوامل سطح یازدهم و دهم تأکید کرد؛ زیرا عناصر این دسته در هدایت سیستم نقش تعیین کننده دارند که با بالاترین قدرت نفوذ، مناسبترین عوامل برای ایجاد تغییرات در سیستم به شمار می روند. دومین نکته در ارتباطات به دست آمده میان عوامل است. با نگاه کلی به مدل می توان دریافت که بیشتر عوامل با ارتباطات و تأثیرات زیادی به هم گره خورده اند و هیچ عامل زاید یا کم اهمیتی در این میان یافت نمی شود و هرگونه نقص یا کوتاهی در یک بعد، بر نتیجه نهایی سیستم تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر، مدل به دست آمده نشان می دهد که برای تلفیق اجتماعی نیروی کار باید به این موضوع با یک دید سیستمی نگریسته شود و جوانب مختلفی در نظر گرفته شود.

الگوی نهایی سطوح متغیرهای شناسایی شده در شکل ۲، نمایش داده شده است. در این نگاره، فقط روابط معنادار عناصر هر سطح بر عناصر سطح زیرین و همچنین روابط درونی معنادار عناصر هر سطح در نظر گرفته شده است. مؤلفه ها به ترتیب سطوح تأثیرشان تنظیم شده اند. مؤلفه های سطح یک (بالاترین سطح) اثرپذیرترین و سطوح پایین تر اثرگذارترین مؤلفه ها در میان سازوکارهای تلفیق اجتماعی مهاجران در کسب و کارها در استان گلستان هستند. سطوح میانی نیز حاوی مؤلفه هایی هستند که دارای میزان توازن از اثرگذاری و اثرپذیری بر سایر مؤلفه ها هستند. در پژوهش حاضر، مؤلفه ها در ۱۱ سطح شناسایی شدند؛ به گونه ای که در سطح اول (بالاترین سطح) متغیرهایی قرار گرفته اند که نشان دهنده اثرپذیری و اهمیت بالای آنها است. همان طور که در ارتباط ابعاد مشاهده می شود مؤلفه های موجود در سطح اول با هم ارتباط دوسویه دارند. در سطوح آخر (سطح دهم و یازدهم) مؤلفه هایی قرار دارند که همانند سنگ زیربنای تلفیق اجتماعی مهاجران هستند. این مطلب بیانگر این است که تقویت این مؤلفه ها موجب ارتقاء و هدایت تلفیق اجتماعی مهاجران می شود. همچنین سطوح میانی حاکی از آن است که مؤلفه های آنها در هر سطح رابطه دوسویه دارند که این امر نشان می دهد که با تقویت یا تضعیف یکی از این مؤلفه ها، خود به خود مؤلفه های دیگر تأثیر می پذیرند و تقویت یا تضعیف می شوند.

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف کمک به شناخت نحوه تلفیق مهاجران در محیط کسب و کار به انجام رسید. هرچند تاکنون کمتر به این موضوع در پژوهش های منتشر شده در داخل کشور پرداخته شده است؛ با این حال، برخی از سازوکارهای شناسایی شده به ویژه سازوکارهایی با ماهیت فرهنگی، در برخی از پژوهش های پیشین نیز به نوعی مطرح شده است (Wang & Fan, 2012; Yagüe-Perales et al., 2019; Haghighatian et al., 2008; Sarikhani & Homaei, 2014).



شکل ۲. سطح بندی و ارتباطات عناصر تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر در استان گلستان

با توجه به اینکه تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر با هدف تاب‌آوری، سازگاری و بهره‌وری آن‌ها در چند سطح رخ می‌دهد، 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 مؤید هماهنگی بین سطوح مختلف برای تحقق ادغام و تلفیق اجتماعی نیروی کار مهاجر است:

اولین سطح، به تلاش‌های صورت گرفته در محیط کار نیروی کار مهاجر معطوف است. از جمله سازوکارهای پیشنهادی برای پیگیری در این سطح می‌توان به مواردی از این دست اشاره کرد: آموزش توجیهی کارکنان در خصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر، برگزاری آموزش توجیهی و جلسات آشنایی با محیط کار برای نیروی کار مهاجر در بدو استخدام، برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری از تجربه‌های پیشین نیروی کار مهاجر در محیط کار جدید، فراهم‌سازی امکان یادگیری و ارتقای توانمندی

نیروی کار مهاجران به شیوه استاد- شاگردی، یادگیری خودگردان و تجربی در محیط کار، ارتقای نیروی کار مهاجر برحسب شایستگی با اعطای فرصت برابر، تقسیم کار شفاف وظایف و تشریح مسئولیت‌ها در محیط کار، حمایت از نیروی کار مهاجر در بدو شروع کار در زمینه تأمین مسکن و سکونت، کمک‌های مالی مقتضی به نیروی کار مهاجر در مواقع ضروری، آرایه امکانات و تسهیلات حمل و نقل برای نیروی کار مهاجر به‌ویژه در ابتدای شروع کار، پرداخت به‌موقع و مقرر حقوق و مزایا به نیروی کار مهاجر، اعلام خاتمه همکاری به‌صورت پیشاپیش به‌منظور دادن زمان لازم برای یافتن کار جدید، تنوع‌بخشی توأم با فراهم نمودن امکان جابجایی شغلی برای نیروی کار مهاجر، زمینه‌سازی برای شراکت و سهام‌کردن نیروی کار مهاجر در سود و یا سهام، برگزاری تورهای آشنایی با اجتماع محلی برای مهاجران تازه‌کار، برگزاری جلسات مشاورتی اختصاصی با نیروی کار مهاجر، اطمینان‌دهی به نیروی کار مهاجر درخصوص امنیت شغلی مطابق توافق فی‌مابین، تلفیق ملاحظات ویژه حمایت از نیروی کار مهاجر در قوانین و مقررات مربوطه، برگزاری رویدادهای دوره‌ای برای کارکنان و خانواده‌های آن‌ها و حمایت و بهره‌گیری از ابتکارات و تجربیات نیروی کار مهاجر. 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 قابل طرح است که به زیست‌بوم کسب و کار و بازار کار منطقه یا اجتماع میزبان مربوط است و اجرای آن‌ها نیازمند همکاری تمامی دست‌اندرکاران این زیست‌بوم، از بخش دولتی و خصوصی است؛ ازجمله: نظارت سازمان‌های مسئول برای رعایت قوانین و مقررات درمورد جذب نیروی کار مهاجر ازسوی بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌ها؛ آموزش توجیهی مدیران درخصوص چگونگی تعامل و جذب نیروی کار مهاجر؛ درنظر گرفتن معیارهای جذب نیروی مهاجر در انتخاب کارفرماها و کسب و کارهای برتر؛ انتخاب و تجلیل از نیروی کار مهاجر در مناسبت‌های مرتبط همانند روز کارگر، کارمند و غیره؛ آموزش مهارتی نیروی کار مهاجر با رویکرد توانمندسازی؛ حمایت ویژه از کسب و کارها و کارفرماهای پذیرنده نیروی کار مهاجر؛ تشویق و تسهیل سرمایه‌گذاری نیروی کار مهاجر در اجتماع میزبان؛ حمایت ویژه از سرمایه‌گذاران و کارآفرینان مهاجر؛ تشویق و تسهیل مشارکت نیروی کار مهاجر در تشکلهای کارگری و صنفی؛ ترویج مسئولیت‌پذیری اجتماعی بین کارفرمایان درقبال حمایت از نیروی کار مهاجر؛ ترغیب هماهنگی و همکاری واحدهای صنفی برای تبادل و جابجایی نیروی کار مهاجر؛ 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 درسطح اجتماعات مهاجرپذیر، نگرش‌ها و ارزش‌های اجتماعی مشوق تلفیق و ادغام اجتماعی را تقویت و همچنین با توسعه زیرساخت‌های زندگی درمناطق مهاجرنشین، از به حاشیه‌راندن، طرد و محرومیت مهاجران پیشگیری کنند.

References

- Aliabadi, V., & Padash, H. (2023). Designing a Model of Entrepreneurship Ecosystem in Less Developed Rural Areas. *Journal of Entrepreneurship Research*, 2(1), 1-14. doi: 10.22034/jer.2023.1974503.1016 [In Persian]
- Casado, R. & Caspersz, D. (2016). From 'opportunity' to 'insecurity': the psychological contract of highly skilled immigrants in Western Australia. *Labour & Industry*, 26(3), 190-202. <https://doi.org/10.1080/10301763.2016.1211581>
- Cooke, F. L., Zhang, J., & Wang, J. (2013). Chinese professional immigrants in Australia: A gendered pattern in (re) building their careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2628-2645. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.750615>
- Creswell, J. W., & Plano-Clark, V. L. (2007). *Designing & conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.
- Di Maria C., & Strykowski P. (2009). Migration, human capital accumulation & economic development. *Journal of Development Economics*, 90(2), 306-13. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2008.06.008>
- Dunham, R. B. (1996). *The Delphi technique*. Madison, WI: University of Wisconsin Publication.

- Frank, K. (2013). Immigrant Employment Success in Canada: Examining the Rate of Obtaining a Job Match. *International Immigration Review*, 47(1), 76–105. <https://doi.org/10.1111/imre.12014>
- Ghanbari Movahed, R. (2022). Analysis of Agricultural Entrepreneurship Ecosystem in Kermanshah County. *Journal of Entrepreneurship Research*, 1(1), 67-86. doi: 10.22034/jer.2022.698000 [In Persain]
- Haghighatian, M., Ghazanfari, A. & Taghavi, S. A. (2008). Study of factors affecting cultural adaptation of immigrants to the city of Ghaemieh. *Social and Human Sciences*, (54), 80-63. [In Persain]
- Hamidian, A., Zahedi, M. J., Maleki, A., & Ansari, A. (2015). Investigating the relationship between socio-economic inequalities and social exclusion of groups in the Isfahan metropolis. *Contemporary Sociological Research (Scientific-Research)*, 4 (6), 32-1. https://csr.basu.ac.ir/article_1421.html [In Persain]
- Isenberg, D. (2014). What an entrepreneurship ecosystem actually is. *Harvard Business Review*, 5, 1-7. <https://hbr.org/2014/05/what-an-entrepreneurial-ecosystem-actually-is>
- Kets de Vries, M.F.R. (1985). The dark side of entrepreneurship. *Harvard Business Review*, 63 (6): 160–167. <https://hbr.org/1985/11/the-dark-side-of-entrepreneurship>
- Levitt, P. (1998). Social remittances: migration driven local-level forms of cultural diffusion. *International Migration Review*, 32(4), 926–48. <https://www.jstor.org/stable/2547666>
- Moradnezahadi, H. (2024). The Promoters of the Entrepreneurship Ecosystem at Ilam University. *Journal of Entrepreneurship Research*, 3(1), 93-110. doi: 10.22034/jer.2024.2027333.1108 [In Persain]
- Naudé, W., Siegel, M., & March, K. (2017). Migration, entrepreneurship & development: critical questions. *IZA Journal of Migration*, 6(1), 1-16. <https://doi.org/10.1186/s40176-016-0077-8>
- Roberts, T. G., & Dyer, J. E. (2004). Characteristics of effective agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 45, 82-95. <http://dx.doi.org/10.5032/jae.2004.04082>
- Sarikhani, N., & Homaei, L. (2014). Factors affecting the social adaptation of immigrants (case study: Bumehan city). *Iranian Sociological Studies*, 4(13), 67-83.
- Saxenian, A. (2002). Brain circulation. How high-skill immigration makes everyone better off. *Brookings Review*, 20(1), 28-31. <https://www.brookings.edu/articles/brain-circulation-how-high-skill-immigration-makes-everyone-better-off/>
- Shinnar, R. S., & Zamantılı Nayır, D. (2019). Immigrant entrepreneurship in an emerging economy: The case of Turkey. *Journal of Small Business Management*, 57(2), 559-575. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12408>
- Starr, J.A., & Fondas, N. (1992). A Model of Entrepreneurial Socialization & Organization Formation. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 17(1), 67-76. <https://doi.org/10.1177/104225879201700108>
- Turoff, M. & H.A. Linstone. (2002). *The Delphi Method: Techniques & Applications*. Addison-Wesley.
- Veljanovski, A., Basha, A., & Kuznetcova, P. (2018). Entrepreneurial Ecosystems' Impact on Immigrant Entrepreneurship: In Context of Kronoberg Region (Dissertation). Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:lnu:diva-75173>
- Wahba, J., & Zenou, Y. (2012). Out of sight, out of mind: Migration, entrepreneurship & social capital. *Regional Science & Urban Economics*, 42(5), 890-903. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2012.04.007>
- Wang, W. W., & Fan, C. C. (2012). Migrant workers' integration in urban China: Experiences in employment, social adaptation, & self-identity. *Eurasian Geography & Economics*, 53(6), 731-749. <https://doi.org/10.2747/1539-7216.53.6.731>
- Woodruff, C., & Zenteno, R. (2007). Migration networks & microenterprises in Mexico. *Journal of Development Economics*, 82(2), 509-528. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2006.03.006>
- Yagüe-Perales, R. M., Perez-Ledo, P., & March-Chordà, I. (2019). Keys to success in investment rounds by immigrant entrepreneurs in Silicon Valley. *International Entrepreneurship & Management Journal*, 15(4), 1153-1177. <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00588-3>
- Zahedi, A. E. (2024). Analyzing the Requirements of Academic Entrepreneurship Ecosystem. *Journal of Entrepreneurship Research*, 3(2), 1-20. <https://doi.org/10.22034/jer.2024.715292> [In Persain]



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی