

## تبیین عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران<sup>۱</sup>

راحله چمنی فرد<sup>۲</sup> - مسعود پورکیانی<sup>۳</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** جذب کارکنان دانشگر در این زمانه که عصر دانش و دانایی است، از جمله مسائلی است که بی‌توجهی به آن از یک سو موجبات شکست سازمان را فراهم می‌آورد و از سوی دیگر سرعت رشد و توسعه کشور را با کندی می‌گرداند. هدف از پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران است.

**روش:** این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی می‌باشد که به روش پیمایشی انجام شده است. هم‌چنین این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای - کاربردی است. جامعه آماری پژوهش، آن دسته از کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هستند که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی می‌باشند که تعداد آن‌ها ۴۱۷ نفر بوده و همه آن‌ها به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های سنجش وضعیت دانشگری، عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر و جذب کارکنان دانشگر هستند.

**یافته‌ها:** یافته‌های ضمن تأیید معنادار بودن الگوی پیشنهادی پژوهش، نشان داد که وجود زیرساخت‌های فنی، امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها، امنیت اجتماعی و اقتصادی، خدمات اجتماعی، برابری اجتماعی، تنوع جمعیتی، آزادی‌های فردی، کیفیت معماری و زیست محیطی شهری، هزینه زندگی، وضعیت مسکن و وضعیت بازار کار از جمله عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران هستند و از بین این عوامل، برابری اجتماعی بیشترین تأثیر را بر جذب کارکنان دانشگر داشته است.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به اینکه عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران شامل وجود زیرساخت‌های فنی، امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها، امنیت اجتماعی و اقتصادی، خدمات اجتماعی، برابری اجتماعی، تنوع جمعیتی، آزادی‌های فردی، کیفیت معماری و زیست محیطی شهری، هزینه زندگی، وضعیت مسکن و وضعیت بازار کار هستند، بنابراین مسئولین و دست‌اندرکاران اجرایی کشور باید با تدوین و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های مناسب موجبات تحقق هر یک از عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر را فراهم آورند.

**واژه‌های کلیدی:** کیفیت محل، جذب کارکنان دانشگر، بخش دولتی، سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی

<sup>۱</sup> این مقاله برگرفته از رساله دکتری مدیریت دولتی تحت عنوان «ارائه الگویی جهت جذب کارکنان دانشگر در بدنه دولت جمهوری اسلامی ایران» است.

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. [chamanifard95@yahoo.com](mailto:chamanifard95@yahoo.com)

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (مسئول مکاتبات) [pourkaini@yahoo.com](mailto:pourkaini@yahoo.com)

## مقدمه

هیچ تردیدی وجود ندارد که در دانش، ثروت و دارائی وجود دارد، به ویژه در دانش امروز که مبتنی بر اقتصاد بوده و به لحاظ تکنولوژیکی از سوی آن هدایت می‌شود. از زمانی که اقتصاد از مرحله تولید انبوه و ماشینی به سمت عصر اطلاعات توسعه یافت، این کارکنان دانشی<sup>۱</sup> هستند که تحقق اهداف را برای سازمان تعیین می‌کنند و اجزای ضروری برای دستیابی به مزیت رقابتی می‌باشند (حلیم و دیگران<sup>۲</sup> ۲۰۱۰، ۱). در واقع می‌توان گفت که از بُعد ملی، دانشگران هر کشور، با ارزش‌ترین سرمایه‌های موجود آن کشور به حساب می‌آیند و ثروت ملی هر سرزمینی هستند، چراکه حضور مؤثر دانشگران، سرعت رسیدن به توسعه را افزایش می‌دهد و زمان دستیابی به آن را به کم‌ترین مقدار ممکن می‌رساند (داونپورت<sup>۳</sup> ۲۰۰۴، ۶۱۷). از بُعد سازمانی نیز منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمان به حساب می‌آیند، به طوری که در عصر حاضر موفقیت‌های سازمان، پیرامون صدها و یا هزاران اقدام کوچک و بزرگ کارکنان پیش‌تاز در عرصه دانش شکل می‌پذیرد (افجه‌ای و غفاری ۱۳۹۲، ۸۰). پس بنابراین جذب کارکنان دانشگر<sup>۴</sup> در این زمانه که عصر دانش و دانایی است، از جمله مسائلی است که بی‌توجهی به آن از یک سو موجبات شکست و نابودی سازمان را فراهم می‌آورد و از سوی دیگر سرعت رشد و توسعه کشور را با چالش و کندی می‌گرداند.

واژه کارکنان دانش‌محور (دانشگران) برای اولین بار توسط «پیتر دراگر» در سال ۱۹۵۹ به کار گرفته شد و وی مستمراً درباره آن صحبت می‌کرد. او می‌خواست افرادی را توصیف نماید که می‌خواهند از طریق پردازش اطلاعات موجود، اطلاعات جدیدی تولید نمایند که بتوانند به وسیله آن، مسائل را تعریف و حل نمایند و ارزش جدیدی ایجاد کنند (دانش‌فرد ۱۳۸۵، ۱۸-۱۹). از آن زمان به بعد، این اصطلاح به شدت رواج یافت و به ویژه در صنعت فناوری اطلاعات،

برای توصیف متخصصین بسیار ماهری که تخصص خاصی در آن زمینه داشتند و متولیان سرمایه‌های فکری در داخل سازمان بودند، بسیار مورد استفاده قرار می‌گرفت (دانیلز<sup>۵</sup> ۲۰۱۱، ۱۶-۱۷). تعاریف ارائه شده از کارکنان دانشگر نشان می‌دهد که در حال حاضر هیچ تعاریف استاندارد برای آن وجود ندارد. لذا در اینجا به برخی از این تعاریف کارکنان دانشگر پرداخته می‌شود. نیروی کار دانشی، کسی است که درگیر کار دانشی می‌باشد (دراگر ۱۹۶۷، ۳). کارکنان دانشی، کسانی هستند که اطلاعات را دریافت و جذب کرده و آن را می‌پذیرند و تصمیم می‌گیرند که چه کاری باید انجام بدهند و سپس تصمیمات مربوطه را به مرحله اجرا در می‌آورند (اولومولی و اقبو<sup>۶</sup> ۲۰۰۴، ۱۲۹). دانشگر، کسی را می‌گویند که کارهای مربوط به تولید، استفاده و توسعه دانش را انجام می‌دهد. دانشگران از هوش خود برای تبدیل ایده‌ها به محصولات و خدمات و فرآیندها استفاده می‌کنند. دانشگر، دانش را به وجود می‌آورد و می‌داند چگونه آن را در سازمان به اشتراک بگذارد و دوباره از آن در جایی که لازم است استفاده کند. دانشگر حل‌کننده مسئله است. او کسی است که از مهارت‌های ذهنی به جای مهارت‌های دستی برای معاش استفاده می‌کند (رجب‌بیگی و دیگران ۱۳۸۸، ۹۷-۹۸). دانشگران، کسانی هستند که وظیفه اصلی آن‌ها به دانش مرتبط می‌باشد (میو<sup>۷</sup> ۲۰۱۳، ۱۲۳).

از سوی دیگر، از آنجا که در سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی بر دانش‌بنیان کردن همه امور اجرایی و اقتصادی کشور تأکید شده است (بند‌های ۱، ۲ و ۲۲)، لذا فراهم ساختن شرایط جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی جمهوری اسلامی ایران از پیش‌شرط‌های تحقق سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی می‌باشد. حال آنکه، کشورهای ثروتمند و توسعه یافته برای جذب افراد برجسته و متخصص، سیاست‌های مهاجرپذیری خود را توسعه داده و زمینه مناسبی را برای جذب افراد نخبه و متخصص فراهم ساخته‌اند (مهدی‌زاده ۱۳۸۷،

است به عنوان بخش خصوصی یا تشکیلات اقتصادی دولتی گسترش یافته و اداره شوند (ویکی‌پدیا ۱۳۹۴).

۲- امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها<sup>۱۲</sup>: امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها، به مجموعه‌ای منحصر به فرد از ویژگی‌ها دلالت دارد که یک مکان را جذاب و قابل سکونت می‌سازد. امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها شامل مواردی از قبیل پارک‌های درجه یک، مکان‌های فرهنگی، انواع مختلفی از کافه‌ها و رستوران‌های درجه یک، محل تفریحات شبانه پرجنب‌وجوش و ... می‌باشد (فلوریدا<sup>۱۳</sup> ۲۰۱۴، ۲۳۱).

۳- امنیت اجتماعی- اقتصادی<sup>۱۴</sup>: امنیت اجتماعی، به حفظ مجموع ویژگی‌هایی اشاره دارد که بر مبنای آن افراد خودشان را به عنوان عضو یک گروه اجتماعی قلمداد می‌کنند (بوزان و دیگران<sup>۱۵</sup> ۱۹۹۷، ۳-۵). مفهوم امنیت اقتصادی نیز، در برگیرنده وجود ثبات و تعادل در میزان تولید و مصرف، واردات و صادرات، بازار سرمایه، عرضه و تقاضا، قیمت ارز و به طور کلی روان بودن معیشت اقتصادی مردم است (عسگری و محمودی ۱۳۹۱، ۴).

۴- خدمات اجتماعی<sup>۱۶</sup>: خدمات اجتماعی، خدمتی که در ظرف اجتماع تجلی پیدا می‌کند و در مناسبات انسانی تحقق می‌یابد (فلاحی ۱۳۹۰: ۱). خدمات اجتماعی شامل مواردی نظیر آموزش و پرورش، بهداشت، خدمات بانکی و ... می‌باشد (مکنزی<sup>۱۷</sup> ۲۰۱۱، ۵۹-۶۰).

۵- برابری اجتماعی<sup>۱۸</sup>: برخی استدلال کرده‌اند که برابری اجتماعی، بُعد مهم و اساسی رشد اقتصاد پایدار است (بیجیتکانلار و دیگران<sup>۱۹</sup> ۲۰۰۷: ۲۳). برابری اجتماعی به همراه بوم‌شناسی و اقتصاد به عنوان محورهای سه‌گانه توسعه پایدار معرفی شده‌اند (آژانس محیط زیست اروپا<sup>۲۰</sup> ۱۹۹۷).

۵۲). و البته نتایج پژوهش‌ها و بررسی‌های مختلف در ایران نشان می‌دهد که کارکنان دانشگر نیز خواهان مهاجرت به کشورهای صنعتی و توسعه یافته می‌باشند، به گونه‌ای که نماینده سازمان بین‌المللی مهاجرت از کوچ سالانه ۱۸۰ هزار نفر نیروی متخصص و تحصیل کرده ایرانی به کشورهای توسعه یافته خبر می‌دهد (به طوری که در حال حاضر بیش از ۲۴۰ هزار نفر از نیروهای متخصص و تحصیل کرده ایرانی تنها در آمریکا ساکن هستند). همچنین بر اساس برخی از برآوردها، خسارت سالانه ناشی از خروج نخبگان علمی دانشگاهی، بیش از ۳ برابر درآمدهای نفتی کشور برآورد شده است (فلاحی و منوریان ۱۳۸۷، ۱۰۹). در طرف دیگر، مطالعات و بررسی‌ها نشان می‌دهد از جمله عاملی که به طور فزاینده‌ای در تصمیمات تعیین محل کار کارکنان دانشی تأثیرگذار می‌باشد، کیفیت محل (کیفیت زندگی شهری) است (ون دن برگ و دیگران<sup>۸</sup> ۲۰۰۴؛ دارچن و ترمبلی<sup>۹</sup> ۲۰۱۱). پس بنابراین ضروری است تا این عوامل در کشور ایران نیز شناسایی شود و در قالب یک الگوی جامع ارائه گردد.

عوامل مکانی<sup>۱۰</sup> که با عناوین دیگری همچون کیفیت محل شناخته می‌شود، به مکانی (شهری) گفته می‌شود که سازمان در آن قرار دارد (سیدجوادی ۱۳۸۶، ۴۹). عوامل مکانی شناسایی شده شامل زیرساخت‌های فنی، امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها، امنیت اجتماعی و اقتصادی، خدمات اجتماعی، برابری اجتماعی، تنوع جمعیتی، آزادی‌های فردی، کیفیت معماری و زیست محیطی شهری، هزینه زندگی، وضعیت مسکن و وضعیت بازار کار می‌باشد.

۱- زیرساخت‌های فنی<sup>۱۱</sup>: زیرساخت فنی، اشاره به مواردی نظیر جاده‌ها، مجرای فاضلاب و ... دارد. این عوامل گوناگون مجتمعاً زیرسازه شهری، زیرسازه مربوط به شهرداری، یا به طور ساده سازه‌های عمومی نامیده می‌شوند. اگرچه ممکن

- ۶- تنوع جمعیتی<sup>۲۱</sup>: تنوع، هرگونه اختلاف قابل توجه در فرد می‌باشد که او را از افراد دیگر متمایز می‌سازد (پودزیتلافسکی و دیگران<sup>۲۲</sup> ۲۰۱۳، ۱۶۰). مهم‌ترین ابعاد تنوع جمعیتی، قومیت، جنسیت و ملیت هستند. دامنه‌های مختلف این تنوع، شامل فرد (به عنوان مثال جنسیت) و جامعه (به عنوان مثال نژاد) می‌باشد (بیجیتکانلار و دیگران ۲۰۰۷، ۲۳).
- ۷- آزادی‌های فردی<sup>۲۳</sup>: آزادی‌های فردی، آن گونه آزادی‌های شخصی است که بر روابط مدنی شخص حاکم است و قانون از آن در برابر هرگونه دست‌اندازی پشتیبانی می‌کند، مگر آن‌که با خیر یا مصلحت همگانی ناسازگار باشد. آزادی‌های فردی، در تعریف قانونی خود همان است که حقوق فرد نامیده می‌شود (آشوری ۱۳۹۳، ۲۲).
- ۸- کیفیت معماری و زیست محیطی شهری<sup>۲۴</sup>: کیفیت معماری و زیست محیطی شهری، شامل مواردی نظیر طراحی زیبای فضای شهری، شرایط اقلیمی مناسب، هوای سالم و ... می‌باشد (بیجیتکانلار و دیگران ۲۰۰۷، ۲۵؛ پشه و دیگران ۲۰۰۹).
- ۹- هزینه زندگی<sup>۲۵</sup>: هزینه زندگی، هزینه حفظ استاندارد زندگی است. در رابطه با هزینه‌های زندگی می‌توان گفت که در حال حاضر وضع اجتماعی و توسعه و تنوع احتیاجات زندگی، افراد را به تلاش و تکاپو و امید می‌دارد تا برای تأمین نیازهای تازه درآمد بیشتری حاصل کند. از طرفی افزایش تقاضا برای کالاها و اجناس به منظور رفع احتیاجات تازه موجب شده است که هزینه نیازمندی‌ها به تدریج ترقی کند (میرسپاسی ۱۳۹۲، ۱۱۳).
- ۱۰- وضعیت مسکن<sup>۲۶</sup>: در کشورهای در حال توسعه، تهیه خانه و مسکن برای کارکنان یکی از مسائل مهم دولت و سازمان‌ها به حساب می‌آید. شاید به جرأت بتوان گفت که یکی از عمده‌ترین مشکلات
- اکثر کارکنان در تمام شهرهای ایران مشکل مسکن است (میرسپاسی ۱۳۹۲، ۳۴۵). وضعیت مسکن شامل کیفیت مسکن و قیمت و توانایی خرید مسکن می‌باشد (بونتج و ماسترد<sup>۲۷</sup> ۲۰۰۵).
- ۱۱- وضعیت بازار کار<sup>۲۸</sup>: بازار کار، بازاری است که در آن عرضه و تقاضا برای کار معین جهت انجام فعالیت معین، نمود می‌یابد و فرآیند تعیین میزان پرداخت برای کارهای مختلف دنبال می‌شود (سلطانی ۱۳۸۵، ۱۹۸). در مورد بازار کار در مقام یک پدیده ملموس عوامل مکانی، لازم است این توضیح داده شود که در هر مقطع زمانی برای هر حرفه یا تخصص ممکن است یکی از شرایط بازار کار راکد، بازار کار ثابت و یا بازار کار پرونق وجود داشته باشد (میرسپاسی ۱۳۹۲، ۴۴).
- جذب، در لغت به معنای به سوی خود کشیدن، جلب کردن، ربودن و ایجاد جاذبه است (معین ۱۳۸۴، ۵۲۷). جذب، فرآیندی است که طی آن افراد با مجموعه مهارت‌های سطح بالا، برای مشاغل مورد نیاز سازمان شناسایی و استخدام می‌شوند (آرمسترنگ<sup>۲۹</sup> ۲۰۰۶). جذب نیرو کار که با عناوین دیگر چون عملیات استخدامی شناخته می‌شود شامل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، انتخاب و انتصاب می‌باشد (دعایی ۱۳۹۲، ۲۵).
- ۱- برنامه‌ریزی نیروی انسانی<sup>۳۰</sup>: فرآیندی است که به وسیله آن سازمان معین می‌کند که برای نیل به اهداف خود به چه تعداد کارمند، با چه تخصص و مهارت‌هایی، برای چه مشاغلی و در چه زمانی نیاز دارد (سعادت ۱۳۹۱، ۵۸).
- ۲- کارمندیابی<sup>۳۱</sup>: کشف متقاضیان بالقوه برای پست‌های خالی سازمانی واقعی یا مورد انتظار است (عباس‌پور ۱۳۹۲، ۱۳۶).
- ۳- انتخاب<sup>۳۲</sup>: به فرآیند گزینش مناسب‌ترین افراد جهت پست‌ها از گروه متقاضیان کار، انتخاب گفته می‌شود (سیدجوادی ۱۳۸۶، ۳۴۴).

تنوع، آزادی‌های فردی، کیفیت زندگی، کیفیت معماری شهری) و مسیر شخصی (پیش‌زمینه اجتماعی و جمعیت‌شناختی، دلایل و روابط شخصی، شبکه‌های اجتماعی خصوصی و حرفه‌ای) می‌دانند.

میرسپاسی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی را تحت عنوان «آسیب‌شناسی طرح جذب و نگهداری نخبگان (مطالعه موردی در شرکت ملی نفت ایران)» انجام دادند و نتیجه گرفتند که کمبود فرصت‌های شغلی مناسب در جامعه از جمله عوامل مؤثر در جذب کارکنان ممتاز بوده است.

دارچن و ترمبلی (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «جذب و نگهداشت کارکنان دانشگر و شهر خلاق: مورد مطالعه شهر مونترال» از جمله عوامل مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر را مناسب بودن محیط شهری می‌دانند.

مکنزی (۲۰۱۱) پژوهشی را تحت عنوان «جذب و نگهداشت کارکنان حرفه‌ای و ماهر در مناطق دورافتاده استرالیا» انجام داد و نتیجه گرفت که فرصت‌های پیشرفت شغلی، مسکن، امکانات شهری، سبک زندگی و جامعه، آموزش و پرورش و بهداشت از جمله عوامل مؤثر در جذب کارکنان حرفه‌ای و ماهر در مناطق دورافتاده هستند.

فلوریدا (۲۰۱۴) در مطالعاتش نتیجه گرفت که کیفیت مکان، نه تنها برای جذب کارکنان دانشی بلکه برای فعال و پرکار نگه‌داشتن آن‌ها امری الزامی می‌باشد. از نظر وی کیفیت مکان شامل مجموعه‌ای دلخواه از پارک‌ها، مسیرهای پیاده‌روی و دوچرخه‌سواری، مکان‌های فرهنگی مانند موزه‌ها و گالری‌های هنری، انواع مختلفی از کافه‌ها و رستوران‌ها، محل تفریحات شبانه پر جنب‌وجوش و جمعیت متنوع می‌باشد.

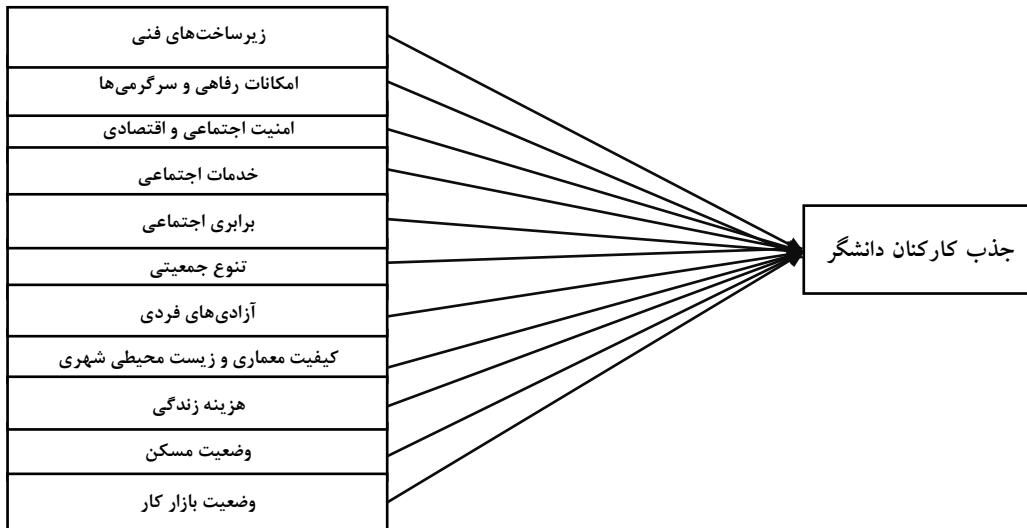
۴- انتصاب<sup>۳۳</sup>: عبارت است از به کار گماردن داوطلب در شغلی که بر مبنای اطلاعات به دست آمده متناسب با آن شغل است (میرسپاسی ۱۳۹۲، ۲۲۳).

بری<sup>۳۴</sup> (۲۰۰۵) در مطالعات خود به این نتیجه رسید که توانایی خرید مسکن از عوامل مهم در جذب کارکنان دانشگر می‌باشد.

بونتیج و ماسترد (۲۰۰۵) در مطالعاتش نتیجه گرفت که کمیت، کیفیت، قیمت و توانایی خرید مسکن از عوامل کلیدی و مهم در جذب کارکنان دانشگر محسوب می‌شود.

بیجیتکانلار و دیگران (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان «جذب و نگهداشت کارکنان دانشگر در شهرهای دانشی» از جمله الزامات برای جذب و نگهداشت کارکنان دانشگر را کیفیت زندگی (استانداردها و انواع امکانات رفاهی، آموزش و پرورش و امکانات عمومی، آب و هوا، کیفیت محیطی، قیمت مسکن، سطح جرم و جنایت، دسترسی به شبکه‌های حمل و نقل)، تنوع شهری (قومیت، جنسیت، ملیت، جهت‌گیری جنسی)، برابری اجتماعی، کیفیت محل (پارک‌ها و گردشگاه‌ها، مسیرهای پیاده‌روی و دوچرخه‌سواری، جاذبه‌های فرهنگی مانند: موزه‌ها و گالری‌های هنری، انواع رستوران‌ها و کافی‌شاپ‌ها، زندگی شبانه پر جنب‌وجوش، جمعیت متنوع و بردبار) می‌دانند.

پته و دیگران (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل محرک در جذب کارکنان دانشگر خلاق در منطقه شهری آمستردام» از جمله عوامل مؤثر در جذب کارکنان دانشگر را عوامل سخت (استخدام، شرایط کار، عوامل مکانی برای سازمان، آموزش و پرورش، زیرساخت‌های اجتماعی، زیرساخت‌های فنی و دسترسی‌های بین‌المللی، وضعیت مسکن، فضای محل کار، هزینه‌های زندگی، قوانین و مقررات مالیاتی)، عوامل نرم (موانع کم جهت ورود دانشگران، پذیرش



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های محقق)

- ۷- وجود آزادی‌های فردی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- ۸- کیفیت معماری و زیست محیطی شهری بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- ۹- هزینه زندگی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- ۱۰- وضعیت مسکن بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- ۱۱- وضعیت بازار کار بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.

#### روش پژوهش

در پژوهش حاضر، برای طراحی متغیر عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر که به عنوان متغیر مستقل مدنظر است، از مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه خبرگی و توزیع پرسشنامه استفاده شد. به این صورت که ابتدا عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر از طریق مطالعات کتابخانه‌ای (مراجعه به اسناد مکتوب از قبیل کتب، مجلات و ...) مورد شناسایی قرار گرفت. هم‌زمان با شناسایی عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر، مصاحبه

- فرضیه‌های این پژوهش بر اساس مدل مفهومی فوق شکل گرفته است. در واقع این پژوهش به دنبال آزمایش صحت فرضیه‌های ذیل است:
- فرضیه اصلی
- عوامل مکانی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- فرضیه‌های فرعی
- ۱- وجود زیرساخت‌های فنی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- ۲- وجود امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- ۳- وجود امنیت اجتماعی و اقتصادی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- ۴- وجود خدمات اجتماعی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- ۵- وجود برابری اجتماعی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.
- ۶- وجود تنوع جمعیتی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر می‌گذارد.

سایر مؤسسات دولتی، بیشتر با مباحث علمی و دانش سروکار دارد).

به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در جامعه مورد مطالعه، از ۳ پرسشنامه بسته استفاده شده است که محقق ساخته بوده و بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت<sup>۳۷</sup> (از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق) تنظیم شده‌اند. پرسشنامه اول، که برای سنجش متغیر وضعیت شاخص‌های دانشگری در جامعه مورد مطالعه (این که آیا می‌توان کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری را دانشگر دانست) می‌باشد و مشتمل بر ۱۵ سؤال است (شاخص‌های دانشگری، مستخرج از تعاریف و ویژگی‌های ارائه شده از کارکنان دانشگر است). پرسشنامه دوم، که برای سنجش متغیر عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر است و این عوامل را از طریق مؤلفه‌هایش یعنی زیرساخت‌های فنی، امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها، امنیت اجتماعی و اقتصادی، خدمات اجتماعی، برابری اجتماعی، تنوع جمعیتی، آزادی‌های فردی، کیفیت معماری و زیست محیطی شهری، هزینه زندگی، وضعیت مسکن و وضعیت بازار کار مورد سنجش قرار می‌دهد و شامل ۱۵ سؤال می‌باشد. پرسشنامه سوم، که برای سنجش متغیر جذب کارکنان دانشگر می‌باشد و جذب کارکنان دانشگر را از طریق مؤلفه‌هایش یعنی برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، انتخاب و انتصاب مورد سنجش قرار می‌دهد مشتمل بر ۱۶ سؤال است. نرخ بازگشت پرسشنامه تکمیل شده ۳۷۹ عدد بود.

در این پژوهش، به منظور تعیین روایی<sup>۳۸</sup> پرسشنامه‌های شاخص‌های دانشگری، عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر و جذب کارکنان دانشگر از روش اعتبار محتوایی استفاده شد (نظرات متخصصین) و روایی این پرسشنامه‌ها با درصد بالایی به تأیید رسید. همچنین پایایی<sup>۳۹</sup> این پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ<sup>۴۰</sup> به ترتیب (۰/۸۴۷)،

خبرگی با ۵ نفر از خبرگان مربوطه (شامل اساتید و متخصصان آگاه به موضوع) ترتیب داده شد. مصاحبه خبرگی با دو هدف انجام گرفت: ۱- ارائه عوامل مکانی استخراج شده ناشی از مطالعات کتابخانه‌ای به خبرگان و نظرخواهی از آن‌ها در خصوص این عوامل استخراج شده و شناسایی عواملی که در مطالعات کتابخانه‌ای مورد لحاظ قرار نگرفته بودند؛ ۲- درک بهتر متغیرها جهت دسته‌بندی مناسب آن‌ها. سپس پرسشنامه‌ای به صورت باز و بسته به منظور تعیین روایی عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر در اختیار ۳۱ نفر از خبرگان آگاه به موضوع قرار گرفت و این عوامل (به جز یکی از آن‌ها که با فرهنگ جامعه اسلامی مغایرت داشت) با درصد بالایی به تأیید آن‌ها رسید (مؤلفه‌های متغیر عوامل مکانی در پیوست مقاله موجود است). لازم به ذکر است که نظرسنجی از خبرگان با استفاده از تکنیک دلفی انجام شده است. همچنین برای طراحی متغیر جذب کارکنان دانشگر که به عنوان متغیر وابسته مدنظر است از مدل دعایی (۱۳۹۲) استفاده شده است. سپس الگوی طراحی شده در جامعه مورد نظر به آزمون گذاشته شد.

این پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد که به روش پیمایشی<sup>۳۵</sup> انجام شده است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی است. جامعه آماری پژوهش در فرایند پیاده‌سازی الگو، آن دسته از کارکنان بخش اداری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تشکیل می‌دهند که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی و پست سازمانی کارشناسی و بالاتر هستند. تعداد کارکنان در زمان پژوهش ۴۱۷ نفر بوده است که همه آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند که به این روش انتخاب حجم نمونه، روش نمونه‌گیری در دسترس<sup>۳۶</sup> می‌گویند (از این جهت کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به عنوان جامعه آماری پژوهش انتخاب شده‌اند که این وزارتخانه در بین

لیسانس و ۳۸٪ دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و مابقی دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند، همچنین ۱۶٪ از آنها کمتر از ۳۰ سال و ۴۶٪ بین ۳۰-۴۰ سال و مابقی بالای ۴۰ سال سن دارند.

### بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

از آنجا که در پژوهش حاضر برای ساخت هر یک از متغیرها، از شاخص میانگین استفاده شده است و از سوی دیگر با توجه به این که در متغیرهای مورد بررسی دو شرط اساسی قضیه حد مرکزی ( $\sigma^2 < \infty$ ) و بزرگ بودن حجم نمونه به اندازه کافی) برقرار است، بنابراین با استناد به این قضیه می توان گفت تمامی متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش از توزیع نرمال پیروی می کنند. بنابراین برای بررسی فرضیه های این پژوهش می توان از آزمون های آماری پارامتریک (آزمون هایی که به شرط نرمال بودن نیازمند هستند) استفاده کرد.

### بررسی نتایج آزمون Z

در این بخش با استفاده از آزمون Z به بررسی وضعیت عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگاه در جامعه مورد مطالعه پرداخته می شود:

(۰/۸۱۸) و (۰/۹۱۱) محاسبه شد و با توجه به این که ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر یک از پرسشنامه ها بیش از (۰/۷) است، از این رو پرسشنامه ها دارای اعتبار هستند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی از جمله آزمون  $Z^1$  و رگرسیون چندگانه به روش همزمان  $Z^2$  استفاده شده است و داده ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند.

### یافته ها

#### یافته های آمار توصیفی

نتایج حاصل از تحلیل پرسشنامه سنجش وضعیت دانشجویان نشان داد که ۱۳ نفر از پاسخ گویان واجد شرایط دانشجویی نیستند؛ به طوری که میانگین نمرات آنها کمتر از میانگین نظری (۳/۰۰) بود، بنابراین این افراد از روند کار کنار گذاشته شدند. به عبارتی، برای بررسی وضعیت دانشجویی در جامعه مورد مطالعه، نمرات پاسخ گویان محاسبه شد و افرادی که نمره شاخص های دانشجویی آنها بیشتر از میانگین نظری (۳/۰۰) بود جهت تحلیل داده ها استفاده شده اند. از تعداد واجدین شرایط، ۶۳٪ مرد هستند، ۷۳٪ از آنها متأهل می باشند، ۵۵٪ از آنها دارای مدرک تحصیلی

جدول ۱: وضعیت عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگاه

عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگاه	میانگین	آماره z	P - مقدار (P-value)
زیرساخت های فنی	۲/۵۶	-۷/۴۱	۱/۰۰۰
امکانات رفاهی و سرگرمی ها	۳/۳۴	۵/۸۳	۰/۰۰۱
امنیت اجتماعی و اقتصادی	۲/۰۰	۱۹/۳۹	۱/۰۰۰
خدمات اجتماعی	۲/۵۲	-۸/۱۹	۱/۰۰۰
برابری اجتماعی	۲/۴۲	۱۰/۴۲	۱/۰۰۰
تنوع جمعیتی	۳/۸۲	۱۷/۵۶	۰/۰۰۱
آزادی های فردی	۲/۸۵	-۲/۶۲	۰/۹۹۵
کیفیت معماری و زیست محیطی شهری	۲/۱۵	۱۵/۵۹	۱/۰۰۰
هزینه زندگی	۲/۰۴	۱۷/۳۶	۱/۰۰۰
وضعیت مسکن	۲/۳۳	۱۴/۰۴	۱/۰۰۰
وضعیت بازار کار	۲/۴۷	-۸/۳۳	۱/۰۰۰



شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت تنوع جمعیتی در سطح خوب قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت آزادی‌های فردی

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت آزادی‌های فردی در سطح رضایت‌بخش قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت کیفیت معماری و زیست محیطی شهری

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت کیفیت معماری و زیست محیطی شهری در سطح مرزی قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت هزینه زندگی

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت هزینه زندگی در سطح مرزی قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت مسکن

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت مسکن در سطح مرزی قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت بازار کار

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت بازار کار در سطح مرزی قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت زیرساخت‌های فنی

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت زیرساخت‌های فنی در سطح رضایت‌بخش قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها در سطح بیش از رضایت‌بخش قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت امنیت اجتماعی و اقتصادی

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت امنیت اجتماعی و اقتصادی در سطح غیر رضایت‌بخش قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت خدمات اجتماعی

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت خدمات اجتماعی در سطح رضایت‌بخش قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت برابری اجتماعی

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و شاخص عباس بازرگان و همکاران، می‌توان گفت که وضعیت برابری اجتماعی در سطح مرزی قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت تنوع جمعیتی

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر و

جدول ۲: خلاصه مدل رگرسیون عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۷۵۹	۰/۵۷۶	۰/۵۶۲

جدول ۳: تحلیل واریانس مدل رگرسیون عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	P - مقدار
رگرسیون	۱۴۱/۰۴۳	۱۱	۱۲/۸۲۲		
باقی مانده	۱۰۴/۰۰۲	۳۵۴	۰/۲۹۴	۴۳/۶۴۴	۰/۰۰۱
جمع	۲۴۵/۰۴۵	۳۶۵	-		

جدول ۴: ضرایب رگرسیون عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر

متغیر	ضرایب		ضریب آماره t	ضریب استاندارد شده	ضرایب		عامل تورم واریانس
	غیراستاندارد	خطا			استاندارد شده	P - مقدار	
عرض از مبدأ	۰/۱۴۸	۱/۲۳۱	۸/۲۹۴	-	۰/۰۰۱ <sup>xx</sup>	-	-
زیرساخت‌های فنی	۰/۰۴۱	۰/۱۸۵	۴/۲۵۶	۰/۲۵۷	۰/۰۰۱ <sup>xx</sup>	۰/۲۳۴	۲/۶۸۰
امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها	۰/۰۳۶	۰/۱۰۳	۲/۸۲۵	۰/۱۳۸	۰/۰۰۵ <sup>xx</sup>	۰/۱۴۸	۱/۹۹۷
امنیت اجتماعی و اقتصادی	۰/۰۴۶	۰/۱۴۲	۳/۰۴۸	۰/۱۷۰	۰/۰۰۲ <sup>xx</sup>	۰/۱۶۰	۲/۶۰۰
خدمات اجتماعی	۰/۰۵۱	۰/۲۱۷	۴/۲۳۷	۰/۲۹۹	۰/۰۰۱ <sup>xx</sup>	۰/۲۲۰	۴/۱۵۷
برابری اجتماعی	۰/۰۳۶	۱/۲۲۴	۳۳/۷۵۶	۱/۳۰۹	۰/۰۰۱ <sup>xx</sup>	۰/۹۳۴	۲/۰۹۳
تنوع جمعیتی	۰/۰۴۷	۰/۱۰۲	۲/۰۰۶	۰/۱۳۳	۰/۰۳۱ <sup>*</sup>	۰/۱۲۹	۲/۴۰۴
آزادی‌های فردی	۰/۰۶۵	۰/۳۱۸	۴/۸۸۹	۰/۴۷۳	۰/۰۰۱ <sup>xx</sup>	۰/۲۹۸	۳/۹۳۰
کیفیت معماری و زیست محیطی شهری	۰/۰۴۹	۰/۱۹۹	۴/۰۶۳	۰/۲۵۵	۰/۰۰۱ <sup>xx</sup>	۰/۲۱۱	۳/۲۷۳
هزینه زندگی	۰/۰۴۷	۰/۲۸۱	۵/۹۹۷	۰/۳۶۱	۰/۰۰۱ <sup>xx</sup>	۰/۳۰۴	۳/۰۱۹
وضعیت مسکن	۰/۰۵۳	۰/۱۱۷	۲/۲۲۴	۰/۲۰۰	۰/۰۲۷ <sup>*</sup>	۰/۱۴۰	۳/۳۹۶
وضعیت بازار کار	۰/۰۳۳	۰/۳۰۳	۹/۲۴۹	۰/۴۵۰	۰/۰۰۱ <sup>xx</sup>	۰/۴۴۱	۱/۹۷۹

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار، \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار

### بررسی نتایج رگرسیون چندگانه به روش همزمان

در این بخش با استفاده از آزمون رگرسیون چندگانه به روش همزمان به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش و فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود:

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، با توجه به این که P - مقدار آزمون (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح معناداری (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر معنادار نبودن مدل رگرسیون رد می‌شود؛ بنابراین

می‌توان گفت که مدل ارائه شده، مدل معناداری است. همچنین ضریب تعیین به دست آمده در جدول ۲، نشان می‌دهد که ۵۰ درصد تغییرات جذب کارکنان دانشگر، از روی عوامل مکانی مؤثر بر جذب آنان قابل تبیین است و همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، با توجه به این که برای همه عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر P - مقدار آزمون (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح معناداری (۰/۰۵) است، بنابراین این

به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح زیر است:

یافته پژوهش حاضر نشان داد که وجود زیرساخت‌های فنی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش بیجیتکانلار و دیگران (۲۰۰۷)، پته و دیگران (۲۰۰۹) هم‌خوانی دارد.

بیجیتکانلار و دیگران، از جمله الزامات مکانی برای جذب کارکنان دانشگر را دسترسی به شبکه‌های حمل و نقل می‌دانند. پته و دیگران، از جمله عوامل مکانی مؤثر در جذب کارکنان دانشگر را زیرساخت‌های فنی می‌دانند.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که وجود امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش بیجیتکانلار و دیگران (۲۰۰۷)، فلوریدا (۲۰۱۴) انطباق دارد.

بیجیتکانلار و دیگران، از جمله الزامات مکانی برای جذب کارکنان دانشگر را وجود امکانات رفاهی، پارک‌ها و گردشگاه‌ها، مسیرهای پیاده‌روی و دوچرخه‌سواری، جاذبه‌های فرهنگی می‌دانند. فلوریدا، در مطالعاتش نتیجه گرفت که کیفیت مکان، برای جذب کارکنان دانشی الزامی می‌باشد. از نظر وی کیفیت مکان شامل مجموعه‌ای دلخواه از پارک‌ها، مکان‌های فرهنگی و انواع مختلفی از کافه‌ها و رستوران‌ها می‌باشد.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که وجود امنیت اجتماعی و اقتصادی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش بیجیتکانلار و دیگران (۲۰۰۷) هماهنگ می‌باشد.

عوامل در مدل باقی می‌مانند. مدل رگرسیونی به صورت زیر است:

(امنیت اجتماعی و اقتصادی)  $+0/16$  (امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها)  $+0/148$  (زیرساخت‌های فنی)  $-0/234$  = عوامل مکانی مؤثر بر جذب دانشگران  
(آزادی‌های فردی)  $+0/298$  (تنوع جمعیتی)  $+0/129$  (برابری اجتماعی)  $+0/934$  (خدمات اجتماعی)  $+0/22$   
(وضعیت بازار کار)  $+0/441$  (وضعیت مسکن)  $+0/14$  (هزینه زندگی)  $+0/304$  (کیفیت معماری و زیست محیطی شهری)  $+0/211$

هم‌چنین با توجه به معیار ضریب همبستگی جزئی در جدول ۴ می‌توان گفت که در میان عوامل مورد بررسی، برابری اجتماعی بیشترین تأثیر مثبت را بر جذب کارکنان دانشگر نسبت به دیگر عوامل دارد و وضعیت بازار کار، هزینه زندگی، آزادی‌های فردی، زیرساخت‌های فنی، خدمات اجتماعی، کیفیت معماری و زیست محیطی شهری، امنیت اجتماعی و اقتصادی، امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها، وضعیت مسکن و تنوع جمعیتی در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش ضمن تأیید معنادار بودن الگوی پیشنهادی، نشان داد که وجود زیرساخت‌های فنی، امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها، امنیت اجتماعی و اقتصادی، خدمات اجتماعی، برابری اجتماعی، تنوع جمعیتی، آزادی‌های فردی، کیفیت معماری و زیست محیطی شهری، هزینه زندگی، وضعیت مسکن و وضعیت بازار کار از جمله عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران هستند و از بین این عوامل، برابری اجتماعی بیشترین تأثیر مثبت را بر جذب کارکنان دانشگر داشته است و وضعیت بازار کار، هزینه زندگی، آزادی‌های فردی، زیرساخت‌های فنی، خدمات اجتماعی، کیفیت معماری و زیست محیطی شهری، امنیت اجتماعی و اقتصادی، امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها، وضعیت مسکن و تنوع جمعیتی

عوامل مکانی است که برای جذب کارکنان دانشی الزامی می‌باشد.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که وجود آزادی‌های فردی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش پشه و دیگران (۲۰۰۹) انطباق و هم‌خوانی دارد. پشه و دیگران، از جمله عوامل مکانی مؤثر در جذب کارکنان دانشگر را آزادی‌های فردی می‌دانند.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که کیفیت معماری و زیست محیطی شهری بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش ییجیتکانلار و دیگران (۲۰۰۷)، پشه و دیگران (۲۰۰۹)، دارچن و ترمبلی (۲۰۱۱) هماهنگ می‌باشد.

ییجیتکانلار و دیگران، از جمله الزامات مکانی برای جذب کارکنان دانشگر را آب و هوا و کیفیت محیطی می‌دانند. پشه و دیگران، از جمله عوامل مکانی مؤثر در جذب کارکنان دانشگر را کیفیت معماری شهری می‌دانند. دارچن و ترمبلی، از جمله عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر را مناسب بودن محیط شهری می‌دانند.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که هزینه زندگی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش پشه و دیگران (۲۰۰۹) هم‌خوانی دارد.

پشه و دیگران، از جمله عوامل مکانی مؤثر در جذب کارکنان دانشگر را هزینه‌های زندگی می‌دانند.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که وضعیت مسکن بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش بری (۲۰۰۵)، بونتج و ماسترد (۲۰۰۵) انطباق دارد.

بری، در مطالعات خود به این نتیجه رسید که توانایی خرید مسکن از عوامل مکانی مهم در جذب کارکنان دانشگر می‌باشد. بونتج و ماسترد، در

ییجیتکانلار و دیگران، از جمله الزامات مکانی برای جذب کارکنان دانشگر را پایین سطح جرم و جنایت می‌دانند.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که وجود خدمات اجتماعی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش ییجیتکانلار و دیگران (۲۰۰۷)، پشه و دیگران (۲۰۰۹)، مکنزی (۲۰۱۱) انطباق و هم‌خوانی دارد.

ییجیتکانلار و دیگران، جمله الزامات مکانی برای جذب کارکنان دانشگر را آموزش و پرورش می‌دانند. پشه و دیگران، از جمله عوامل مکانی مؤثر در جذب کارکنان دانشگر را آموزش و پرورش، زیرساخت‌های اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی می‌دانند. مکنزی، در پژوهش‌هایش نتیجه گرفت که آموزش و پرورش و بهداشت از جمله عوامل مکانی مؤثر در جذب کارکنان حرفه‌ای و ماهر در مناطق دورافتاده هستند.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که وجود برابری اجتماعی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش ییجیتکانلار و دیگران (۲۰۰۷) انطباق دارد.

ییجیتکانلار و دیگران، از جمله الزامات مکانی برای جذب کارکنان دانشگر را برابری اجتماعی می‌دانند.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که وجود تنوع جمعیتی بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش ییجیتکانلار و دیگران (۲۰۰۷)، پشه و دیگران (۲۰۰۹)، فلوریدا (۲۰۱۴) هم‌خوانی دارد.

ییجیتکانلار و دیگران، از جمله الزامات مکانی برای جذب کارکنان دانشگر را تنوع قومیتی، جنسیتی و ملیتی می‌دانند. پشه و دیگران، از جمله عوامل مکانی مؤثر در جذب کارکنان دانشگر را پذیرش تنوع می‌دانند. به زعم فلوریدا، جمعیت متنوع از جمله

Vol. 1, No. 2, pp. 11-18.

Berry, M. (2005). Melbourne-Is there life after Florida. Urban Policy and Research. Vol. 23, No. 4, pp. 381-392.

Bontje, M. and Musterd, S. (2005). What kind of a place do the creative knowledge workers live in?. In S. Franke and E. Verhagen (Eds.), Creativity and the City: How the Creative Economy Changes the City. Rotterdam: NAI Publishers, pp.166-175.

Buzan, B. and [et al]. (1997). Security: A New Framework for Analysis. Colorado: Lynne Rienner.

Daneshfard, K. (2006). Manage of knowledge-based organizations. Tadbir. Vol. 17, No. 174, pp. 18-21.

Daniels, C. (2011). People matters: Attracting knowledge workers to technology start-ups (TSUs) in South Africa. Working Paper. Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria, Pretoria, South Africa.

Darchen, S. and Tremblay, D. G. (2011). The attraction/retention of knowledge workers and the creative city paradigm: Can we plan for the talents and at what cost? The case of Montreal. Working Paper. Research Note of the Canada Research Chair on the Socio-organizational Challenges of the Knowledge Economy, T luq-UQAM.

Davenport, S. (2004). Panic and panacea: Brain drain and science and technology human capital policy. Research Policy. Vol. 33, No. 4, pp. 617-630.

Doaei, H. (2013). Human Resource Management (A Practical Approach). Mashhad: Bayan Hedayat Noor, 5<sup>th</sup> Edition.

Drucker, P. F. (1967). The Effective Executive. London: Pan Books/ Heinemann.

European Environment Agency. (1997). Towards sustainable development for local authorities approaches, experiences and sources. Working Paper. European Environment Agency, Amsterdam, Netherlands.

Fallahi, M. (2011). Definition of social services. Available at: <http://www.falahisocialworker.blogfa.com/post-508.aspx>

Fallahi, K. and Monavariyan, A. (2008). A Study on the factors of elites (human capital) immigration and suggesting appropriate strategies to prevent this phenomenon. Knowledge and Development. Vol. 15, No. 24, pp. 103-132.

Florida, R. (2014). The Rise of the Creative Class and How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday

مطالعاتش نتیجه گرفت که کمیت، کیفیت، قیمت و توانایی خرید مسکن از عوامل مکانی مهم در جذب کارکنان دانشگر محسوب می‌شود.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که وضعیت بازار کار بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش میرسپاسی و همکاران (۱۳۸۹) انطباق و همخوانی دارد.

میرسپاسی و همکاران، در مطالعاتشان نتیجه گرفتند که کمبود فرصت‌های شغلی مناسب در جامعه از جمله عوامل مؤثر در جذب افراد ممتاز بوده است.

در پایان با توجه به نتایج به دست آمده، در زمینه تحقق عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر در بخش دولتی ایران پژوهش پیشنهاد می‌شود که مسئولین و دست‌اندرکاران اجرایی کشور با تدوین و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های مناسب موجبات تحقق هر یک از عوامل مکانی مؤثر بر جذب کارکنان دانشگر را فراهم آورند.

#### منابع و مأخذ

Abbaspour, A. (2013). Advanced Human Resources Management (Approaches, Processes and Functions). Tehran: Samt, 7<sup>th</sup> Edition.

Afjei, S. A. and Ghafari, A. S. (2013). Factors affecting maintenance and desertion of knowledge-based staff. Strategy for Culture. Vol. 6, No. 21, pp. 79-112.

Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practices. London: Kogan Page. 10<sup>th</sup> Edition.

Asgari, R. and Mahmodi, S. (2012). The role of sustainable agriculture and health agroecosystems in sustainable rural development. Proceedings of the National Conference on Rural Development. Rasht: University of Guilan.

Ashori, A. (2014). Political Encyclopedia. Tehran: Morvarid, 24<sup>th</sup> Edition.

Bazargan, A. and [et al]. (2000). Self evaluation for quality improvement in department of internal medicine of Semnan university of medical sciences. Journal of Semnan University of Medical Sciences.

- factors for attracting creative knowledge workers in the Amsterdam metropolitan area. Working Paper. Amsterdam Institute for Metropolitan and International Development Studies (AMIDSt), University of Amsterdam, Amsterdam, Netherlands.
- Podsiadlowski, A. and [et al]. (2013). Managing a culturally diverse workforce: Diversity perspectives in organizations. International Journal of Intercultural Relations. Vol. 37, No. 2, pp. 159-175.
- Rajabbaigy, M. and [et al]. (2009). Factors affecting knowledge workers' empowerment in petroleum industry Iranian. Journal of Management Sciences. Vol. 4, No. 14, pp. 93-119.
- Saadat, E. (2012). Human Resource Management. Tehran: Samt, 17<sup>th</sup> Edition.
- Seyedjavadien, S. R. (2007). Human Resource Planning. Tehran: Faculty of Management University of Tehran, 5<sup>th</sup> Edition.
- Soltani, I. (2006). Interaction of Needs Assessment and Training Effectiveness in Learned Organizations. Tehran: Arkan Danesh.
- Van den Berg, L. and [et al]. (2004). Cities in the knowledge economy: A literature review and a research framework. Working Paper. The European Institute for Comparative Urban Research, Erasmus University Rotterdam, Rotterdam, Netherlands.
- Wikipedia. (2015). Definition and concept of infrastructure. Available at: <https://fa.wikipedia.org/wiki/%D8%B2%DB%8C%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D8%A9>
- Yigitcanlar, T. and [et al]. (2007). Attracting and retaining knowledge workers in knowledge cities. Journal of Knowledge Management. Vol. 11, No. 5, pp. 6-17.
- Life. Brilliance Audio; MP3 Una Edition.
- Halim, H. and [et al]. (2010). A cross national study of human resource strategies in managing knowledge workers between Malaysia and Singapore. Working Paper. University of New South Wales at ADFA, Australia.
- Khamenei, A. (2013). General policy of resistive economy. The Office of the Supreme Leader. Available at: <http://www.leader.ir/langs/fa/index.php?p=contentShow&id=11480>
- McKenzie, H. F. (2011). Attracting and retaining skilled and professional staff in remote locations of Australia. The Rangeland Journal, Vol. 33, No. 4, pp. 353-363.
- Mehdizadeh, M. R. (2008). Global competition for takeover talents. Tadbir. Vol. 19, No. 197, pp. 49-52.
- Mirsepasi, N. (2013). Human Resources Strategic Management and Labour Relations. Tehran: Mir, 36<sup>th</sup> Edition.
- Mirsepasi, N. and [et al]. (2010). Pathology of attracting and retaining elite's staff. Journal of Human Resource Management in Oil Industry, Vol. 4, No. 11, pp. 7-40.
- Moeen, M. (2005). Moeen Encyclopedic Dictionary. Tehran: Amir Kabir.
- Muo, I. (2013). Motivating and managing knowledge workers: Evidences from diverse industries and cultures. Journal of Management and Sustainability. Vol. 3, No. 2, pp. 119-131.
- Olomolaiya, A. and Egbu, C. (2004). Motivating knowledge workers: The dilemma of HRM'S contributions to KM in the construction industry. Working Paper. University of Salford, Salford, United Kingdom.
- Pethe, H. and [et al]. (2009). Driving

پیوست

منبع	مؤلفه‌ها	متغیر
(پشه و همکاران ۲۰۰۹)	زیرساخت‌های فنی	د ر ج د ی
(بیجیتکانلار و همکاران ۲۰۰۷، ۲۳-۲۴)؛ (مکنزی ۲۰۱۱، ۵۹)؛ (فلوریدا ۲۰۱۴)	امکانات رفاهی و سرگرمی‌ها	
(بیجیتکانلار و همکاران ۲۰۰۷، ۲۳-۲۴)	امنیت اجتماعی و اقتصادی	
(بیجیتکانلار و همکاران ۲۰۰۷، ۲۳-۲۴)؛ (پشه و همکاران ۲۰۰۹)؛ (مکنزی ۲۰۱۱، ۵۹-۶۰)	خدمات اجتماعی	
(بیجیتکانلار و همکاران ۲۰۰۷، ۲۳-۲۴)	برابری اجتماعی	
(بیجیتکانلار و همکاران ۲۰۰۷، ۲۳-۲۴)؛ (پشه و همکاران ۲۰۰۹)؛ (فلوریدا ۲۰۱۴)	تنوع جمعیتی	

(پته و همکاران ۲۰۰۹)	آزادی‌های فردی
(بیجیتکانلار و همکاران ۲۰۰۷، ۲۷)	گرایش‌های جنسی
(بیجیتکانلار و همکاران ۲۰۰۷، ۲۳-۲۴)؛ (پته و همکاران ۲۰۰۹)	کیفیت معماری و زیست محیطی شهری
(پته و همکاران ۲۰۰۹)	هزینه زندگی
(بری ۲۰۰۵، ۳۹۰)؛ (بونتج و ماسترد ۲۰۰۵، ۱۶۶)؛ (بیجیتکانلار و همکاران ۲۰۰۷، ۲۳-۲۴)؛ (پته و همکاران ۲۰۰۹)؛ (مکنزی ۲۰۱۱، ۵۳)	وضعیت مسکن
(میرسپاسی و همکاران ۱۳۸۹، ۳۱)	وضعیت بازار کار

## یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Knowledge Workers
- <sup>2</sup> Halim et al
- <sup>3</sup> Davenport
- <sup>4</sup> Attracting Knowledge Workers
- <sup>5</sup> Daniels
- <sup>6</sup> Olomolaiye & Egbu
- <sup>7</sup> Muo
- <sup>8</sup> Van den Berg et al
- <sup>9</sup> Darchen & Tremblay
- <sup>10</sup> Location Factors
- <sup>11</sup> Technical Infrastructure
- <sup>12</sup> Amenities & Entertainment
- <sup>13</sup> Florida
- <sup>14</sup> Social & Economic Security
- <sup>15</sup> Buzan et al
- <sup>16</sup> Social Services
- <sup>17</sup> McKenzie
- <sup>18</sup> Social Equality
- <sup>19</sup> Yigitcanlar et al
- <sup>20</sup> European Environment Agency (EEA)
- <sup>21</sup> Population Diversity
- <sup>22</sup> Podsiadlowski et al
- <sup>23</sup> Civil Liberties
- <sup>24</sup> Quality of Urban Architecture & Environmental
- <sup>25</sup> Cost of Living Index
- <sup>26</sup> Housing
- <sup>27</sup> Bontje & Musterd
- <sup>28</sup> Conditions of Labour Market
- <sup>29</sup> Armstrong
- <sup>30</sup> Human Resource Planning
- <sup>31</sup> Recruitment
- <sup>32</sup> Selection
- <sup>33</sup> Employment
- <sup>34</sup> Berry
- <sup>35</sup> Survey
- <sup>36</sup> Convenience
- <sup>37</sup> Likert Scale
- <sup>38</sup> Validity
- <sup>39</sup> Reliability
- <sup>40</sup> Cronbach's Alpha
- <sup>41</sup> Z Test
- <sup>42</sup> Enter Multiple Regression