

## چالش‌های روابط فرد-سازمان در شرکت‌های دانش بنیان

عباسعلی رستگار<sup>۱</sup> - بهنام گلشاهی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت ۹۵/۲/۱۵ - تاریخ بازنگری ۹۵/۵/۱۴ - تاریخ پذیرش ۹۵/۷/۲۴

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی چالش‌های پیش‌روی روابط فرد-سازمان در شرکت‌های دانش‌بنیان و ارائه راهبردهای مناسب جهت رفع موانع اشتغال کارکنان دانشی بر مبنای مطالعه‌ای تحلیلی-موردی و با رویکرد کیفی به روش تحلیل تیم صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران فعال در شرکت‌های مستقر در پارک‌های علم و فناوری شهر تهران و ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با تعداد ده نفر از مدیران خبره شرکت‌های مذکور با رویکرد نمونه‌گیری هدفمند و به روش گلوله‌برفی بوده است. نتایج یافته‌های تحلیل تیم مشخص نمود که سه چالش عمده فردی، ساختاری و فرهنگی پیش‌روی تنظیم روابط فرد-سازمان در شرکت‌های مذکور وجود دارد که در این رابطه بایستی ضمن بازنگری در سیاست‌های کار و اشتغال و تنظیم صحیح روابط بین فرد-سازمان، در پی طراحی مشاغل همراستای با اقتصاد دانایی محور بود که از جمله آن مشاغل تخصصی صنایع شامل مهندسی و مدیریت پروژه، مشاغل برگرفته از فناوری‌های جدید مانند نانو و علوم زیستی، مشاغل خدماتی تخصصی تسهیل‌کننده تعاملات مانند وکالت و مشاوره و مشاغل جذب شده از شرکت‌های خارجی ناشی از مزیت رقابتی می‌باشند.

**واژگان کلیدی:** روابط کار، رابطه فرد-سازمان، کارکنان دانشی، شرکت‌های دانش‌بنیان.

---

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران

۲. دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران (نویسنده مسئول)

## مقدمه

مدل‌های ارائه شده از سیر تحول جوامع بشری، حرکت از جامعه سنتی به صنعتی و از صنعتی به فراصنعتی را نشان می‌دهد که اصلی‌ترین منبع آن اطلاعات و دانش است؛ اطلاعاتی که عامل تولید همان نیروی انسانی است (ریچارد<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). همسوی با تغییرات بوجود آمده در ساختار جوامع از ادوار گذشته تا به حال، ماهیت روابط کار بین فرد- سازمان<sup>۲</sup> دست‌خوش تغییرات محسوسی گردیده است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳). در نظام پیشه‌وری رابطه موجود بین فرد - سازمان شخصی بود و این رابطه ایجاب می‌کرد که کارگر و کارفرما در مقابل یکدیگر تعهدات و وظایفی گسترده‌تر از آنچه امروز انتظار می‌رود داشته باشند (آمنون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). همزمان با وارد شدن به عصر صنعتی و ایجاد تغییرات بنیادی در ساختار جامعه، در وضعیت اجتماعی همه افراد تغییرات اساسی به وجود آمد و بر مهارت‌های پیشه‌ای و روابط کار<sup>۴</sup> اثر عمیقی گذاشت. بدین ترتیب، نیروی کار در یک کارگاه یا کارخانه متمرکز و محل زندگی و کار از یکدیگر جدا شد، افراد بایستی از نظمی که سازمان اعمال می‌کرد، یعنی ساعات و سرعت کار منظم تبعیت می‌کردند (گاری و یائر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). با پشت سر گذاشتن دوره صنعتی و ورود به عصر فراصنعتی، سرعت تغییر و تحولات به گونه‌ای افزایش یافت که از آن به عنوان شگفتی نام می‌برند. در این دوره از اهمیت کار یدی کاسته شده و به جای آن نیروی انسانی کیفی که توان خلاقیت و نوآوری و به کارگیری فکر و اندیشه را دارند اهمیت پیدا می‌کند (بنجامین و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴).

نگاهی کوتاه به روند تغییرات حاصل شده در روابط کاری بین فرد و سازمان مشخص می‌نماید که حرکت به سوی جوامع فراصنعتی، تغییرات بنیادینی در ایدئولوژی و ماهیت افراد ایجاد کرده است و آنان را از کارگرانی که بیشتر با تکیه بر قدرت بازو و توان جسمی خود به دنبال برخورداری حداقلی از زندگی مادی و رفاه اجتماعی بودند به کارکنان دانشی<sup>۷</sup> که با تکیه بر ایده‌ها، دانش و مهارت‌های خود در پی رسیدن به سطح حداکثری از رفاه اجتماعی و مادیات

1. Richard
2. relationship between individuals and organization
3. Amnon et al
4. work relationships
5. Gary & Yair
6. Benjamin et al
7. knowledge employee

هستند، تبدیل نموده است (افخمی اردکانی و خلیلی صدرآباد، ۱۳۹۱)؛ کارپذیرانی که از کار جسمانی و خسته کننده که ساعات زیادی از زندگی روزانه آنان را به خود اختصاص می‌دهد گریزان بوده‌اند و روحیه از خود گذشته‌گی و پرکاری زمان‌های گذشته را ندارند و در پی مشاغل با ساعت کاری کم که بیشتر نیازمند مهارت‌ها و تخصص‌های برگرفته از خلاقیت می‌باشد هستند (الیویر و رابرت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

دگرگونی‌های به وقوع پیوسته در ماهیت کار، تفکرات، مهارت‌ها و تخصص افراد، انتظارات جدیدی در روابط کاری بین فرد و سازمان بوجود آورده است. نیروی کار دیگر حاضر به داشتن فعالیت بیش از اندازه با حقوق و دستمزد پائین نبوده و سعی در استخدام در مشاغل با کمترین میزان فعالیت جسمی و حداکثر مزایای ممکن در شرکت‌های دانش بنیان<sup>۲</sup> می‌باشد (سپاستین و دیانه - گابریل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). رویکردهای جدید به وجود آمده منجر به ایجاد تعارض‌ها و اختلافات اساسی در روابط کاری بین فرد و سازمان شده است؛ به گونه‌ای که آنان به تنهایی قادر به تنظیم روابط کاری بین خود نمی‌باشند. در عین حال روشن است که شرط ضروری و اولیه فعالیت و اشتغال و رونق فضای کسب و کار، داشتن محیطی آرام، با ثبات و منظم است (ریچارد، ۲۰۱۴). در حالی که به نظر می‌رسد ایدئولوژی‌های نوین بوجود آمده در روابط کاری که انتظارات جدیدی را در مراودات بین فرد و سازمان ایجاد کرده، فضای کسب و کار را با مسائل گوناگونی در آمیخته به صورتی که محیط کار از آرامش لازم جهت انجام فعالیت‌های روزانه افراد در راستای تحقق اهداف سازمان برخوردار نمی‌باشد.

شکل‌گیری چنین شرایطی در محیط کاری، که پیوسته با چالش‌های فراوانی در حوزه روابط فرد-سازمان مواجه است، باعث می‌گردد تا از یک سو دستیابی به اهداف سازمانی بسیار پیچیده گردیده و از سوی دیگر فضای سازمان برای فعالیت کارکنان دانشی بیش از گذشته سخت گردد. در نتیجه در طی زمان روابط فرد-سازمان تیره گردیده و معمولاً با قطع رابطه کاری همراه می‌گردد. این وضعیت نه تنها در سطح خرد، فرد و سازمان را به اشکال مختلفی با معضلاتی روبرو می‌سازد، بلکه افزایش بیکاری و فقدان اشتغال نیروی کار دانشی در سطح کلان، کشور را با مخاطرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و حتی امنیتی گسترده‌ای مواجه می‌سازد. از این رو،

1. Oliver & Robert  
2. knowledge based companies  
3. Sebastien & Diane-Gabrielle

ضرورت شناسایی چالش‌های روابط فرد-سازمان و ارائه راهبردهای نظام یافته در تنظیم روابط آنان در جهت کاهش مخاطرات فقدان اشتغال برای کارکنان دانشی کاملاً مشخص است. براین اساس در پژوهش حاضر تلاش شده است تا ضمن شناسایی مهمترین چالش‌های پیش‌رو در تنظیم روابط فرد-سازمان در شرکت‌های دانش‌بنیان، به ارائه راهبردهای مناسب در جهت رفع موانع اشتغال کارکنان دانشی در شرکت‌های مذکور پرداخته شود.

### مرور مبانی نظری پژوهش

#### شرکت‌های دانش‌بنیان

شرکت‌های دانش‌بنیان نقش کلیدی در ایجاد توسعه اقتصاد دانش محور دارند. شرکت‌های دانش‌بنیان، شرکت‌های خصوصی یا تعاونی‌اند که به منظور هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی شامل گسترش و کاربرد اختراع و نوآوری و تجاری‌سازی نتایج تحقیق و توسعه در حوزه فناوری و با ارزش افزوده فراوان تشکیل می‌شوند (اله‌یاری فرد و عباسی، ۱۳۹۰). در شرکت‌های دانش‌بنیان، رشد اقتصادی و ایجاد اشتغال، متناسب با ظرفیت نوآوری تحقق می‌یابد. بدین معنی که دستاوردهای تحقیق و توسعه به طور پیوسته از طریق سرمایه‌گذاری به محصول، فرایند و یا سیستم‌های نوین تبدیل می‌گردد و دسترسی به ظرفیت‌های سرمایه‌گذاری برای کارآفرینان و پژوهشگران عامل مهمی در ایجاد نوآوری و بهره‌برداری از توان فناوری در اقتصاد ملی است (پیلت و اندر کارلیو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). در شرکت‌های دانش‌بنیان، موضوع دانش، نوآوری، مهارت و یادگیری مستمر، نقش مهمی ایفا می‌کند. این بدان معنی است که در اقتصادهای مبتنی بر شرکت‌های دانش‌بنیان باید گستره‌ای از نهادها در جامعه به وجود آیند که پشتیبان و تسهیل‌کننده نوآوری، یادگیری و پویایی باشند (آمنون و همکاران، ۲۰۱۳).

شرکت‌های دانش‌بنیان و صنایع مبتنی بر فناوری‌های راهبردی در مقایسه با شرکت‌ها و صنایع سنتی از ویژگی‌های خاصی برخوردارند. از جمله این که؛ نسبت نیروهای متخصص به کل کارکنان در آنان زیاد است، دانشگاه‌ها در مدیریت و راهبری آنان مشارکت بیشتری دارند، تغییرات فناوری در آنان نسبت به صنایع سنتی زیادتر است، تحقیق و توسعه بیشتری در آنها

صورت می‌گیرد، توسعه صنعت بیشتر متکی بر توسعه فناوری است نه بر سرمایه و سخت افزار، مزیت رقابتی آنان نوآوری در فناوری است و بازارهای جدید را به سرعت تسخیر می‌کنند (پیلت و اندر کارلیو، ۲۰۱۶). در عین حال عوامل مختلفی بر رشد و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارند. این عوامل با توجه به ماهیت شرکت‌های دانش‌بنیان متفاوت از سایر شرکت‌ها می‌باشند. دانش فنی، نیروی انسانی متخصص، حمایت مؤثر دولت در ابتدای تشکیل این قبیل شرکت‌ها از اهم عوامل مؤثر بر توسعه آنان به شمار می‌آیند (ریچارد، ۲۰۱۴). بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده در بالا به نظر می‌رسد که نقش نیروی انسانی دانش‌محور در شرکت‌های دانش‌بنیان، به عنوان یکی از مشخصه‌های اصلی این شرکت‌ها که در موفقیت آنان بسیار اثر گذارند، بسیار برجسته باشد. از این رو در ادامه به شناسایی ویژگی‌های کارکنان دانشی در اقتصاد دانش‌محور پرداخته می‌شود.

### کارکنان دانشی

با عبور از دوره صنعتی به عصر اطلاعات که در آن دانش مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شود، مدیران هر سازمان رویکرد متفاوتی نسبت به مسائل سازمان و کارکنان یافته‌اند (بنجامین و همکاران، ۲۰۱۴). تغییر ماهیت فعالیت سازمان‌ها به کارهای دانشی موجب اهمیت یافتن روزافزون مدیریت دانش در سازمان‌ها شده است (افجه و غفاری، ۱۳۹۲). در این میان کارکنان دانشی، سرمایه‌های فکری سازمان می‌باشند. پیتراکر<sup>۱</sup> در سال ۱۹۵۹ واژه کارکنان دانش‌محور را برای اولین بار به کار گرفت. وی کارکنان دانشی را افرادی توصیف می‌کند که از طریق پردازش اطلاعات موجود، اطلاعات جدیدی تولید نموده و به وسیله آن، مسائل را تعریف و حل می‌نمایند و ارزش جدیدی ایجاد می‌کنند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳). این کارکنان، افرادی خودانگیخته، فعال، توفیق‌گرا، یادگیرنده و یاد دهنده هستند که مهم‌ترین فعالیت آن‌ها در سازمان، جمع‌آوری، تولید، به اشتراک گذاشتن و تبدیل دانش به اهداف تجاری می‌باشد (لودمیلا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). کارکنان دانشی نه تنها به دلیل کارشان، بلکه به خاطر آنچه می‌دانند، ارزش افزوده برای شرکت ایجاد می‌کنند و از آنجا که دانش ضمنی و نهفته در افراد، در

1. Deraker  
2. Ludmila

سازمان ذخیره نمی‌شود و تنها نزد کارکنان باقی می‌ماند بنابراین افراد با چنین ویژگی‌هایی برای همه سازمان‌ها بشکل عام و شرکت‌های دانش‌بنیان بصورت خاص مهم‌اند. در این حالت ترک کارکنان دانشی به منزله خروج این دارایی کلیدی از سازمان می‌باشد (دارچن و ترمبلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). براین اساس حفظ و نگهداری کارکنان دانشی برای سازمان‌ها همواره از اهمیت بسیار بالایی برخوردار بوده است. از این رو، ضرورت شناسایی چالش‌های موجود در روابط کار بین فرد-سازمان و ارائه راهبردهای نظام یافته در تنظیم روابط آنان در جهت برقراری روابط پایدار بین فرد-سازمان بویژه در عصر دانشی کاملاً مشخص است. در ادامه به تبیین مبانی روابط کار و ماهیت رابطه فرد-سازمان در شرکت‌های دانش‌بنیان پرداخته می‌شود.

### تنظیم روابط کار بین فرد-سازمان در شرکت‌های دانش‌بنیان

هر چند ایجاد و اداره یک سازمان هم به سرمایه نیاز دارد و هم به وسایل و ابزار و مواد اولیه و هم به خدمات و کار افرادی که کالا تولید کرده یا خدماتی را عرضه کنند، ولی آنچه در موفقیت سازمان نقش کلیدی دارد؛ ماهیت رابطه کار است که می‌باید متضمن انجام کار در رابطه فرد-سازمان باشد (رفیعی، ۱۳۹۳). روابط کار فرآیند تصمیمات هماهنگ در چارچوب شرایط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، به منظور تنظیم روابط فرد-سازمان در جهت رعایت حقوق طرفین است (بزمی‌آذر و مهدوی، ۱۳۹۰). اغلب صاحب‌نظران معتقدند که نظام روابط کار در هر جامعه‌ای بازتاب شرایط محیطی آن جامعه است (عالمی، ۱۳۹۰). روابط کار در سطح یک سازمان بصورت کارآیی، بهره‌وری و رضایت شغلی تجلی می‌یابد که ثبات و ادامه حیات سازمان را تأمین می‌کند. در سطح ملی نیز بصورت بهبود بهره‌وری و افزایش درآمد تجلی می‌یابد، به طوری که موجب ثبات و امنیت اجتماعی و سیاسی می‌گردد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳). به طور کلی روابط کار راهنمایی‌هایی را جهت طراحی راهکارهایی برای بهره‌برداری حداکثر از بخش مهمی از ثروت ملی یعنی نیروی کار فراهم کرده و در اختیار برنامه‌ریزان و مدیران کشور قرار می‌دهد (احمدی، ۱۳۹۱).

با این حال دگرگونی‌های به وقوع پیوسته در ماهیت کار، تفکرات، مهارت‌ها و تخصص کارکنان دانشی، انتظارات جدیدی در روابط کاری بین فرد-سازمان بوجود آورده؛ به نحوی

که کارکنان دانش‌محور دیگر حاضر به داشتن فعالیت بیش از اندازه با حقوق و دستمزد پائین نیستند. آنان سعی در استخدام در مشاغل با دامنه اختیارات زیاد با حداکثر مزایای ممکن هستند (سپاستین و دیانه- گابریل، ۲۰۱۰). انتظارات جدید بوجود آمده در کارکنان دانشی که با تغییرات و الزامات مورد نیاز اقتصاد دانش‌محور نیز همراه شده است. این تعارض‌ها و اختلافات اساسی در روابط کاری بین فرد-سازمان ایجاد کرده به گونه‌ای که بکارگیری نسخه‌های قدیمی متولیان امور کار در تنظیم روابط فرد-سازمان دیگر اثربخش نبوده است. نیاز به شکل‌دهی روابط کار جدید که در آن حقوق طرفین بر مبنای شرایط موجود تعریف شده باشد بیش از گذشته ضرورت پیدا کرده است (آمنون و همکاران، ۲۰۱۳). کاملاً مشخص است که فقدان اقدام لازم در خصوص این مسئله توسط متولیان امر موجب می‌گردد تا از یک سو هر روز از میزان کارآیی، بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان دانشی کاسته شود که این بحران ضمن اینکه ثبات و ادامه حیات سازمان را با خطراتی روبرو می‌سازد، در نهایت باعث قطع رابطه کاری طرفین و افزایش نرخ بیکاری در بین کارکنان دانشی می‌گردد و از سوی دیگر در سطح کلان نیز با کاهش بهره‌وری و خالص درآمد ملی، کشور را با مخاطرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و حتی امنیتی گسترده‌ای مواجه می‌سازد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳).

در این راستا یکی از راهکارهای موجود، اعمال تغییرات مورد نیاز در قوانین و بویژه قانون کار که یکی از مهمترین قوانین کشورهاست که جامعه هدف آن تعداد بسیار زیادی از افراد جامعه یعنی کارگران و کارفرمایان را شامل می‌شود، می‌باشد (سپاستین و دیانه- گابریل، ۲۰۱۰). قانون کار با رویکرد تنظیم روابط کار بین شرکای اجتماعی (کارگر، کارفرما و دولت)، به تعیین تکالیف برای هر یک از شرکاء به منظور مشخص نمودن دامنه مسئولیت آنان در روابط کاری پرداخته است (احمدی، ۱۳۹۱). بهر حال باید ترتیبی اتخاذ شود که از طریق ایجاد توازن در تکالیف هر یک از شرکای اجتماعی زمینه ایجاد اشتغال پایدار و رفع موانع تولید به بهترین وجه ممکن فراهم گردد (بزمی‌آذر و مهدوی، ۱۳۹۰). بویژه با توجه به شرایط بوجود آمده ناشی از اقتصاد دانش‌محور و شکل‌گیری شرکت‌های دانش‌بنیان که در آن کارکنان دانشی از جایگاه والاتری در موفقیت سازمان‌ها و کسب سودآوری بیشتر برای آنان برخوردار گردیده‌اند، لزوم شکستن توازن قبلی در بین شرکای اجتماعی و شکل‌گیری نقطه تعادل جدید که قطعاً سهم‌خواهی نیروی انسانی دانشی در آن بیش از گذشته می‌باشد از ضرورت بالایی برخوردار

است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳).

مطالعات موجود در این حوزه نشان می‌دهد که در شرکت‌های دانش‌بنیان و اقتصاد دانش‌محور بایستی به عوامل بسیاری همچون؛ ایجاد فرصت‌های شغلی، استقلال و اختیار، عدالت، نوع پرداخت و حمایت اجتماعی برای کارکنان دانشی به منظور رسیدن به یک نقطه تعادل در تنظیم روابط فرد-سازمان بیش از گذشته توجه گردد (لودمیلا و همکاران، ۲۰۱۵؛ قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). در این میان نوع پرداخت و پاداش به کارکنان دانش‌محور از اهمیت بسزایی برخوردار هست؛ زیرا این نوع کارکنان به عدالت در پرداخت بسیار بها می‌دهند و انتظار دارند، در مقایسه با سایر کارکنان پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند (انگل‌مایر و همکاران، ۲۰۱۴). در ادامه به بررسی روش‌شناسی به کار رفته برای حل مسأله پژوهش و جوانب مختلف آن پرداخته می‌شود.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی است و از نظر روش، ضمن داشتن رویکردی کیفی در قالب مطالعه‌ای تحلیلی-موردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و خبرگان فعال در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری شهر تهران می‌باشد که دلیل این انتخاب تعامل افراد مذکور با کارکنان دانشی شاغل در شرکت‌های دانش‌بنیان است. با توجه به هدف در این پژوهش سعی شد تا برای شناسایی چالش‌های موجود در تنظیم روابط کار بین فرد-سازمان در شرکت‌های دانش‌بنیان و موانعی که در کشور وجود دارد، ضمن انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با تعداد ۱۰ نفر از مدیران و خبرگان شرکت‌های فعال در پارک‌های علم و فناوری شهر تهران به عنوان نمونه آماری، با انجام نمونه‌گیری هدفمند و به روش گلوله‌برفی، از آنان خواسته شد که مهم‌ترین موانع و چالش‌های موجود در تنظیم روابط کار بین فرد-سازمان را مشخص نمایند.

در ادامه با استفاده از داده‌های کسب شده از مرحله مصاحبه و بهره‌مندی از روش تحلیل تم، محققان به شناسایی مهمترین چالش‌های موجود در تنظیم روابط فرد-سازمان در شرکت‌های دانش‌بنیان پرداختند که در فرآیند تحلیل تم در بخش بعدی به تشریح بیان گردیده است. بطور کلی وجود اطلاعات اندک در مورد پدیده مورد مطالعه و فقدان یک چارچوب نظری که



به صورتی جامع به تبیین موضوع مورد نظر پردازد، دلیلی بر استفاده محققان از روش تحلیل تم برای استخراج الگوی نظری برای این مفهوم بر اساس یافته‌های مصاحبه در شرکت‌های مذکور بوده است. در این راستا از فرآیند شش مرحله‌ای کلارک و برون<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در تحلیل تم بهره گرفته شد که شامل؛ آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، جستجوی کدهای گزینشی، شکل‌گیری تم‌های فرعی، تعیین و نام‌گذاری تم‌های اصلی و ارائه گزارش نهایی می‌باشد. همچنین در نهایت با مشخص شدن چالش‌های موجود بر سر راه تنظیم روابط کاری بین فرد-سازمان در شرکت‌های مذکور، با بهره‌گیری از پیشینه‌های پژوهشی موجود در رابطه با هر یک از چالش‌ها، به ارائه راهکارهای مناسب برای تنظیم روابط فرد-سازمان در شرکت‌های دانش بنیان و بیان پیشنهادات در جهت جلوگیری از بیکاری کارکنان دانشی پرداخته شد.

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به منظور شناسایی مهمترین چالش‌های موجود در تنظیم روابط فرد-سازمان در شرکت‌های دانش بنیان، محققان پس از اجرای مصاحبه نیمه ساختاریافته با تعدادی از خبرگان فعال در شرکت‌های مذکور، به روش تحلیل تم به استخراج چالش‌ها از محتوای فرآیند مصاحبه پرداختند. در این راستا با اقتباس از فرآیند شش مرحله‌ای تحلیل تم کلارک و برون (۲۰۰۶)، محققان داده‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان برگزیده را که در قالب عبارت‌های بیانی مطرح گردیده بودند را جمع‌بندی نموده و در گام نخست پس از چندین مرحله مطالعه عبارت‌های مصاحبه‌شوندگان و غوطه‌ور شدن در داده‌های مصاحبه، آشنایی نسبی از عبارت‌های مطرح شده کسب نمودند. لازم به ذکر است که در راستای مقوله‌بندی عبارت‌های مطرح شده توسط مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم، علاوه بر مطالعه چند مرحله‌ای این عبارت‌ها توسط محققان، مطالعات جانبی در مبانی نظری مرتبط با عبارت‌ها نیز صورت گرفت تا از این طریق پژوهشگران به موضوع آشنایی کاملی پیدا نمایند.

در مرحله دوم پس از کسب آشنایی لازم محققان نسبت به عبارت‌های بیان شده در فرآیند مصاحبه و اشرافیت نظری که در این رابطه حاصل گردید، تلاش شد تا به استخراج مفاهیم در طی فرآیند مقوله‌بندی عبارت‌های بیان شده توسط مصاحبه‌شوندگان پرداخته شود و دسته‌بندی

از مفاهیم مطرح شده توسط هریک از مصاحبه‌شوندگان در فرآیند مصاحبه صورت گیرد و در ادامه به کدگذاری مفاهیم مربوط به هریک از آنان به روش دستی پرداخته شود. لازم به یادآوری است که در طی این فرآیند در مجموع از بین عبارت‌های بیان شده توسط ده خبره، تعداد ۹۲ مفهوم استخراج گردید و کدگذاری آنان صورت گرفت. در مرحله سوم به انتخاب مفاهیم مناسب از بین مفهوم‌های استخراج شده از عبارت‌ها که در مرحله قبلی شناسایی شده بود پرداخته شد. در این مرحله که بنام کدگذاری گزینشی معروف می‌باشد تلاش گردید تا با بررسی کدهای اولیه داده شده به هریک از مفاهیم و حذف مفاهیم مشابه، ناقص و نامرتب با موضوع که در کدگذاری اولیه وجود داشت، تعداد ۲۴ کد گزینشی احصاء گردد. لازم به ذکر است که آشنایی نظری اولیه پژوهشگران با موضوع اصلی پژوهش و عبارت‌های مطرح شده در فرآیند مصاحبه، کمک مؤثری به انتخاب مفاهیم گزینشی در این مرحله نمود.

در مرحله چهارم با انجام بازبینی مجدد در بین کدهای گزینشی استخراج شده در مرحله قبل، تلاش شد تا به دسته‌بندی مفاهیم گزینشی (بر اساس محتوا و ظاهر) در قالب تیم‌های فرعی پرداخته شود. در این راستا در طی چند مرحله بازبینی و تصفیه کدهای گزینشی براساس محتوا و ظاهر مفاهیم، تعداد ۸ مورد تیم‌های فرعی شکل‌دهی شد. همچنین به منظور سنجش اعتبار تیم‌های فرعی استخراج شده، به بازنگری رفت و برگشتی از مرحله اول تا چهارم بر اساس مجموعه داده‌ها پرداخته شد تا اعتبار محتوایی تیم‌های فرعی احصاء شده حاصل گردد. در مرحله پنجم نیز محققان با اجرای اعمال رفت و برگشتی در میان تیم‌های فرعی استخراج شده از مرحله قبل، در پی دسته‌بندی آنان در مقوله‌های سطح بالاتر (تیم‌های اصلی) برآمدند. در این راستا با بهره‌مندی از اشرافیت نظری که بر موضوع حاصل گردیده بود، تیم‌های فرعی بر مبنای محتوا و ظاهر در قالب سه دسته کلی‌تر تقسیم گردیدند، بنحوی که ۳ تیم اصلی استخراج شده، در برگیرنده کلیه تیم‌های فرعی بود. در ادامه با بازبینی ماهیت و محتوای هریک از تیم‌های فرعی که در قالب ۳ تیم اصلی شناسایی شده قرار گرفته بودند، به نام‌گذاری تیم‌های اصلی پرداخته شد. در نهایت بر اساس نام‌گذاری تیم‌های اصلی مشخص گردید که سه چالش اصلی در روابط فرد-سازمان در شرکت‌های دانش‌بنیان شامل؛ چالش‌های فردی، فرهنگی و ساختاری می‌باشند.

مرحله پایانی تحلیل تیم براساس فرآیند شش مرحله‌ای کلارک و برون (۲۰۰۶) شامل ارائه گزارش نهایی می‌باشد. از این رو گزارش نهایی نتایج تحلیل تیم در جدول (۱) بشکل

خلاصه ارائه گردیده است که شامل نحوه کدگذاری تیم‌های اصلی و فرعی و همچنین تعدادی از مفاهیم کدگذاری گزینشی شده می‌باشد که براساس نظرات مصاحبه‌شوندگان در خصوص چالش‌های موجود در تنظیم روابط فرد-سازمان در شرکت‌های دانش‌بنیان احصاء گردیده است.

جدول (۱) نتایج تحلیل تیم بر مبنای نظرات مصاحبه‌شوندگان

شماره کدهای مفاهیم اولیه	شرح مفهوم گزینشی	ش مفهوم گزینشی	شرح تیم فرعی	شماره تیم فرعی	شرح تیم اصلی	شماره تیم اصلی
N3, N11, N35, N48, N60, N81, N82	دوری از کارهای یدی و تمایل به ایده‌پردازی	A1-1	تغییر در نگرش کارکنان به کار	A1	چالش‌های فردی	A
N12, N28, N36, N54, N71, N72	توجه به مادیات و رفاهیات در کار	A1-2				
N1, N14, N41, N61, N70, N85, N87	ارتقای سطح تحصیلات دانشگاهی افراد	A2-1	افزایش دانش و مهارت کارکنان	A2		
N2, N22, N46, N53	افزایش مهارت‌های فنی و تکنولوژیکی	A2-2				
N13, N29, N37, N62, N78, N91	تعریف روابط کاری بر مبنای قراردادهای مالی	B1-1	الگوبرداری از مدل‌های غربی روابط فرد - سازمان	B1	چالش‌های فرهنگی	B
N4, N31, N42, N63, N73, N86	تعریف روابط کاری جدای از ارزش‌های دینی	B1-2				
N21, N23, N30, N55, N77	فقدان توجه به ارزش‌های اسلامی در روابط کار	B2-1	فقدان الگوی داخلی در روابط فرد-سازمان	B2		
N15, N24, N47, N64, N83, N88	فقدان توجه به هنجارهای جامعه ایرانی در روابط کار	B2-2				

N17, N27, N52, N65, N92	انتظار برای رسیدن به جایگاه مناسب جهانی و منطقه‌ای برابر برنامه	C1-1	فشارهای عملکردی ناشی از تحقق چشم‌انداز	C1	چالش‌های ساختاری	C
N5, N6, N34, N49, N74, N79	فشار دولت‌ها برای تحقق وعده‌های رشد پایدار اقتصادی دانایی محور	C1-2				
N19, N25, N43, N59, N69	شتاب‌زدگی در واگذاری صنایع به پیمانکاران ناشایست	C2-1	پیاده‌سازی غیر صحیح قانون خصوصی سازی	C2		
N7, N18, N38, N56, N80	واگذاری صنایع به سازمان‌های شبه دولتی	C2-2				
N16, N20, N44, N50, N75, N76, N89	عدم تعریف ردیف حقوقی مشخص برای کارکنان دانشی	C3-1	فقدان طراحی سیستم‌های انگیزشی	C3		
N8, N32, N39, N58, N67, N90	عدم طراحی بسته‌های پاداش مخصوص کارکنان دانشی	C3-2				
N9, N26, N45, N57, N68	فقدان بازنگری در بندهای قانون کار در حمایت از کارکنان دانشی	C4-1	فقدان بازنگری در قانون کار	C4		
N10, N33, N40, N51, N66, N84	فقدان تعریف قوانین مناسب روابط کارگر- کارفرمایی برای شرکت‌های دانش‌بنیان	C4-2				

برای اطمینان از روایی و پایایی نتایج احصاء شده در تحلیل تم از معیارهای خاص پژوهش کیفی شامل مقبولیت<sup>۱</sup> و قابلیت تایید<sup>۲</sup> استفاده شد. جهت افزایش مقبولیت از روش‌های بازنگری

1. Credibility
2. Confirmability

توسط شرکت کنندگان در مصاحبه بهره‌برداری شد. برای رسیدن به آن، محققان علاوه بر بازگرداندن گفتار و پنداشت‌ها در طول انجام مصاحبه و خلاصه کردن گفته‌های مصاحبه‌شونده‌ها، متن کاملی از جمع‌بندی صورت گرفته به همراه دست‌نوشته‌های مربوط به مصاحبه ابتدایی همراه با کدهای سطح اول به افرادی که از آنها مصاحبه به عمل آمده بود جهت تأیید و یا اصلاح برگردانده شد که همگی مورد تأیید قرار گرفته و نکات پیشنهادی آنان در نظر گرفته شد. برای قابلیت تأیید در مرحله پایانی، طبقات به دست آمده به پنج نفر از مشارکت کنندگان اولیه به منظور بازبینی و تأیید برگردانده شد و نکات پیشنهادی اعمال گردید. علاوه بر آن نتایج تحلیل تم در اختیار سه تن از اساتید دانشگاه جهت تعیین اعتبار محتوایی تم‌های اصلی و فرعی استخراج شده قرار گرفت که مورد تأیید واقع گردید. در ادامه ضمن ارائه تحلیل جامع برای هر یک از چالش‌های بیان شده که در تنظیم روابط فرد-سازمان در شرکت‌های دانش بنیان بسیار مؤثر خواهد بود، به ارائه پیشنهادات کاربردی مناسب برای رفع موانع موجود در تنظیم روابط کاری بین فرد-سازمان در شرکت‌های دانش بنیان و تبیین راهکارهای مناسب در راستای اشتغال کارکنان دانشی که قابلیت پیاده‌سازی توسط متولیان امور کار را داشته باشد پرداخته شده است.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نگاهی کوتاه به مباحث بیان شده در این پژوهش نشان می‌دهد که حرکت جهانی شکل گرفته به سوی ایجاد جوامع فراصنعتی و دانشی، ماهیت روابط کار بین فرد-سازمان، نگرش کارکنان به کار، سطح تخصص، دانش و مهارت افراد، انتظارات آنان از کارفرما و به دنبال آن استراتژی‌های اعمال شده توسط کشورها در خصوص اشتغال افراد در بخش‌های خصوصی و دولتی را دستخوش تغییرات بنیادینی قرار داده است و چالش‌های شغلی زیادی را برای کارکنان و کارفرمایان بوجود آورده است. از سوی دیگر همگام با جهانی شدن و الگوبرداری از مدل‌های ارائه شده در کشورهای پیشرفته در حوزه ماهیت مشاغل، تخصص و شایستگی‌های افراد و روابط کاری بین فرد-سازمان، چشم‌انداز پیش‌روی کشور که ترکیبی از اراده ملی برای رسیدن به جایگاه مناسب جهانی، برنامه‌ها و اقدام‌های در دست اجرا و روندهای موجود داخلی و خارجی می‌باشد، بر مشکلات پیش‌روی اشتغال افراد به طریقی که گفته خواهد شد افزوده است. اراده نظام برای رسیدن به جایگاه مناسب جهانی و تصویر آینده پیش‌روی، در قالب

چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ارائه شده است. براساس سند برنامه توسعه، با عنایت به الزام‌های حاکم بر تحقق چشم‌انداز دراز مدت و ویژگی‌های کنونی رشد و توسعه کشور، برنامه‌ها و اقدام‌های تعریف شده طی دهه آینده در جهت رشد پایدار اقتصادی دانایی‌محور و تثبیت مبانی رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی می‌باشد.

با این حال چالش‌های فراوانی در مسیر تحقق برنامه‌های تدوین شده در نقشه توسعه وجود دارد که از مهمترین آن مسئله اشتغال می‌باشد. وجود نیروی بیکار دانش‌آموخته و با دانش و مهارت علمی بالا که تا انتهای برنامه پنجم بیش از نصف جمعیت بیکار را به خود اختصاص می‌دهد نیز حل مشکل بیکاری را بسیار سخت‌تر می‌کند. در صورت حل نشدن مشکل اشتغال، ظهور مشکلات اقتصادی مانند رکود و فاصله طبقاتی، مشکلات اجتماعی و معیشتی قابل تصور می‌باشد و اهداف برنامه‌ها و چشم‌انداز بیست ساله دست نیافتنی خواهد شد. اگرچه سیاست‌گذاری‌های متولیان امور مربوط به کار و اشتغال شامل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در داخل و سازمان بین‌المللی کار در خارج از کشور همواره به دنبال حمایت از حقوق بنیادی انسان‌ها و بهبود شرایط کار و زندگی، تلاش در راه ایجاد زمینه‌های اشتغال برای تمامی افراد، تلاش در راه به کارگیری صحیح کارگران در مشاغل متناسب با مهارت آنان، فراهم کردن فرصت‌های شغلی مناسب جهت پیشرفت اجتماعی و اقتصادی افراد و توجه به حمایت اجتماعی از کارگران بویژه در دوره بیکاری و غیره بوده است، اما با این حال مشکلات فراوانی در مسیر اشتغال کارکنان دانشی در دوره حاضر وجود دارد.

با اجرای برنامه‌های چشم‌انداز توسعه کشور از قبیل خصوصی سازی دولت که هدف آن تقویت بهره‌وری تولید و رقابتی شدن صنایع است، تعدادی شاغلان موجود نیز بازخرید و بیکار می‌شوند و امیدی به افزایش اشتغال برای مازاد تقاضای نیروی دانش‌آموخته وجود ندارد. هر چند نوع مشاغلی که بخش تولید ایجاد می‌کند، سطح پایین‌تری از مهارت علمی را نیاز دارد و مشاغل چندانی برای افراد با سطح علمی بالا ایجاد نخواهد کرد. از سیاست‌های اصلی دیگر برنامه‌های توسعه، کوچک و سبک‌سازی دولت است و براساس این، ضمن حذف استخدام رسمی، دولت سعی در کم کردن تعداد کارکنان خود و کاهش تصدی‌گری دارد. هر چند این سیاست کارآیی دولت را بسیار بالا خواهد برد ولی تأثیر منفی در ایجاد اشتغال بخش دولتی خواهد داشت. همچنین از تعداد بسیار بالای نیروی دانش‌آموخته دانشگاهی آماده به کار، تعداد

بسیار محدودی در بخش دولتی مشغول بوده‌اند و با توجه به حجم فعلی دولت، در بخش دولتی نیروی متخصص چندانی در آینده جذب نخواهد شد؛ چون ظرفیت‌های جذب پر شده و تمایل به استخدام نیروی جدید نمی‌باشد. از سوی دیگر دولت امکان طراحی مشاغل درخور با تخصص افراد تحصیل کرده را ندارد و تناسب شغل و شاغل دست‌نیافتنی‌تر خواهد شد.

در طرف دیگر بخش خصوصی و غیردولتی نیز در ایجاد اشتغال برای دانش‌آموختگان با سطح تخصص و دانش بالا با چالش‌های گوناگونی روبه‌رو است و ساختار موجود بخش‌های اقتصادی، تحریم‌های بین‌المللی اعمال شده، توانایی بسیار پائین در رقابت با شرکت‌های خارجی بویژه چینی و غیره، توان جذب نیروی‌های با ویژگی‌های بیان شده را از شرکت‌های تولیدی و خدماتی داخلی گرفته است. قسمت عمده‌ای از صنایع تولیدی موجود، زیر ظرفیت اسمی کار می‌کنند و تقاضا برای محصول‌های آنها وجود ندارد. از این رو، امیدی به جذب دانش‌آموختگان خیره و ماهر توسط این صنایع نیست. همچنین از تعداد بسیار بالای نیروی دانش‌آموخته آماده به کار، تنها یک هفتم آنان در بخش خصوصی فعال شده‌اند، این مطلب حکایت از عدم توان بخش خصوصی و ساختار اقتصاد خصوصی برای جذب خبرگان و متخصصان دانشگاهی یا ناتوانی دانش‌آموختگان در کارآفرینی دارد.

چالش‌های داخلی فوق‌که همگام با چالش‌های خارجی تغییر دهنده انگاره‌های علمی، فناوری و اقتصادی است فشارهای سنگینی را به بخش سیاست‌گذاری کشور در حوزه اشتغال و روابط کاری بین فرد-سازمان وارد می‌کند و ضرورت سیاست‌گذاری نظام یافته را در برنامه‌های کشور روشن می‌سازد. بنابراین به نظر می‌رسد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان بین‌المللی کار به عنوان متولیان امور کار در داخل و خارج کشور نیازمند بازنگری در سیاست‌گذاری‌های خود و پیاده‌سازی قوانین و دستورالعمل‌های جدید کار در راستای تنظیم روابط بین فرد-سازمان و کاهش تعارض‌ها و چالش‌های بوجود آمده حاصل از ورود به دوره جدید با ویژگی‌های تشریح شده می‌باشند. در ادامه به ارائه روش‌هایی جهت رفع چالش‌های ایجاد شده در رابطه فرد-سازمان و اشتغال افراد با مهارت‌ها و تخصص‌های بالا که دیگر حاضر به انجام کارهای یدی با ماهیت شغلی گذشته نیستند پرداخته شده است.

بدیهی است که نیروی آموزش دیده با تحصیلات عالی، نیاز به مشاغل مناسبی دارد که در قالب اقتصاد دانایی‌محور ایجاد خواهد شد. این مشاغل می‌تواند در هر دو بخش صنعت یا

خدمات، قابل ایجاد باشد. این امر در اقتصاد بدیهی است که نوع شغل و ارزش افزوده آن به میزان مهارت شاغل بستگی دارد. یعنی افراد ماهرتر، می‌توانند مشاغل با ارزش افزوده بالاتری را کسب کنند. در کلان اقتصادی، نوع اشتغال کشورهای مختلف به دلیل نوع و میزان مهارت آنها تقسیم‌بندی خاصی دارد و نوعی تقسیم جهانی کار وجود دارد. پس اگر اقتصاد و مشاغل با سطح مهارت و تحصیلات نیروهای انسانی آموزش دیده متناسب نباشد، دست کم می‌توان چنین استنباط کرد که در تقسیم جهانی کار و اقتصاد مبتنی بر دانایی به رغم مخارج زیاد برای آموزش، کشور نتوانسته است سهم مناسبی از مشاغل را به دست آورد.

کشور می‌تواند مشاغلی از قبیل؛ مشاغل تخصصی صنایع موجود از جمله طراحی مهندسی، مدیریت پروژه و غیره را هدف قرار دهد. صنایع مبتنی بر دانش و مهندسی، سهم اصلی اشتغال نیروی خیره و به خصوص نیروی دانش‌آموخته مهندس را دارند. در این صنایع، نیروی کار ماهر و مهندس نقش اصلی را در آن ایفا می‌کند. کشور در گذشته به دلیل کمبود نیروی انسانی ماهر، خدمات حاصل از این نوع مشاغل را در قالب مدیریت پروژه‌های بزرگ و همچنین ماشین‌آلات خارجی وارد می‌کرد. ولی اکنون که کشور نیروهای ماهر لازم را داراست، بدیهی است که نه تنها باید از این نیروها برای پروژه‌های توسعه‌ای خود استفاده کند، بلکه باید از بنگاه‌های ذی‌ربط نیز برای گرفتن پروژه‌های خارجی حمایت کند. همچنین توجه به مشاغل حاصل از صنایع جدید و بهبود یافته مبتنی بر فناوری‌های نوظهور از جمله فناوری‌های نانو، علوم زیستی، اطلاعات و ارتباطات، محیطی و فرهنگی می‌تواند از دیگر استراتژی‌های مسئولین برای تأمین اشتغال مورد نیاز جامعه کارگری خیره امروزی باشد. در عین حال ظهور فناوری‌های جدید که زندگی و اقتصاد آینده مبتنی بر آنها است، با خود مشاغل به طور کامل جدیدی را ایجاد کرده است که پیش از این وجود نداشت. توسعه این صنایع و فناوری‌ها، فرصت استثنایی و مهمی برای کشور است که بتواند در تقسیم جهانی مشاغل، سهم مناسبی را دریافت کند. در مشاغل جدید تجربه ارزش کمتری دارد و داشتن تازه‌ترین مهارت‌ها ارزشمندتر است.

توجه به خدمات تخصصی و حرفه‌ای تسهیل‌کننده تعاملات، یکی دیگر از رویکردهای متولیان امور مربوط به اشتغال و کار در جامعه می‌باشد. به دلیل سادگی مبادلات و تعاملات در گذشته، نیاز کمتری به پاره‌ای از مشاغل مانند وکلاء، مشاوران و مواردی مشابه بوده است. ولی پیچیده‌تر شدن روز به روز مسائل و سرعت تغییرها در تعاملات نیاز به این مشاغل را برای



تشخیص صحت ادعای طرفین بیشتر کرده است. خدمات دیگری چون خدمات برتر پزشکی و غیره از جمله مشاغلی است که با گسترش آنها اشتغال مناسب برای نیروهای متخصص و کاردان فراهم می‌شود و سطح رفاه اجتماعی و کیفیت بالا می‌رود. همچنین جذب مشاغل دانشی از صنایع خارجی با استفاده از مزیت بازار یکی دیگر از روش‌های ایجاد شغل برای افراد با مهارت‌های بالا در جوامع امروزی می‌باشد. بازار هفتاد میلیونی ایران و دسترسی به آن برای فروش محصولات، برای شرکت‌های چند ملیتی قابل چشم‌پوشی نیست. این بازار نباید به طور رایگان در اختیار این شرکت‌ها قرار گیرد. استفاده از سیاست‌های غیر تعرفه‌ای برای تشویق تبدیل نمایندگی این شرکت‌ها به سطح شعبه و استقرار مراکز تحقیق و توسعه این شرکت‌ها، می‌تواند سهم ایجاد اشتغال در کشور در ازای مزیت بازار باشد.

چالش‌های پیش‌رو و تجربه کشورهای دیگر حکایت از این دارد که برنامه‌ریزی ایستا، متمرکز و فارغ از تحولات محیطی نمی‌تواند جوابگوی نیازهای رو به رشد جامعه و تحقق‌دهنده آرمان‌های یک کشور باشد، بلکه نیاز است تا سیستمی طراحی و چیده شود که پویایی لازم را داشته باشد و واکنش‌های سریعی را نسبت به وقایع پیرامون انجام دهد. تنها چنین سیستمی است که می‌تواند هم‌زمان با درگیر شدن و ایجاد فرصت از چالش‌های داخلی و خارجی موجود و پیش‌رو، کشور را در راستای آرمان‌هایش به پیش برد. در چنین سیستمی دولت علاوه بر حمایت همه جانبه از منظر سیاست‌گذاری و اتخاذ سیاست‌های مناسب در بخش تحقیق و توسعه، باید تلاش کند تا با استفاده از ساز و کارهای مختلف در اختیار خود، اقدام به ظرفیت‌سازی و تقویت بنیه رقابتی کشور کند. با این شرایط بستر لازم برای کاهش چالش‌های اشتغال در جامعه‌ای که متشکل از افراد با سطح تحصیلات بالا بوده و تمایلی به انجام مشاغل سخت و یدی را ندارند فراهم خواهد شد.

## منابع و مأخذ

- احمدی، محسن. (۱۳۹۱). روابط کار. انتشارات: اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان.
- افجه، ع. و غفاری، ع. (۱۳۹۲). عوامل موثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش محور، راهبرد فرهنگ، ۲۱: ۱۱۲-۷۹.
- افخمی اردکانی، م. و خلیلی صدرآباد، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکونت کارکنان دانشی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۸: ۸۳-۶۵.
- بزمی آذر، م.ن. و مهدوی، م.ص. (۱۳۹۰). ارزیابی رابطه کارگر و کارفرما در کارخانجات صنعتی، فصلنامه پژوهش اجتماعی، ۱۳: ۳۵-۱۷.
- رفیعی، ا. (۱۳۹۳). معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی. فصلنامه حقوق کار دیوان عدالت اداری، اسفندماه ۹۳.
- عالمی، م. (۱۳۹۰). نحوه احراز رابطه کارگری و کارفرمایی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامع ۵. ۱۳۴: ۵۷-۸۱.
- قلی‌پور، ر.؛ امیری، ع.ن.؛ مهدی‌زاده، م. و زمانی‌فر، م. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر ماندگاری کارکنان دانشی در شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران، فصلنامه فرهنگ سازمانی، ۱۱ (۲): ۱۶۱-۱۳۳.
- اله‌یاری‌فرد، ن. و عباسی، ر. (۱۳۹۰). بررسی الگوی مناسب ساختار سازمانی شرکت‌های دانش‌بنیان. فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد. سال هشتم، ۲۹: ۴۷-۵۴.
- Amnon, F., Edward, B. & Sigal, K. (2013). Residential location choice of knowledge-workers: The role of amenities, workplace and lifestyle, *Cities*, 35: 33-41.
- Benjamin, B.M., Peng-Yeng, Y. & Andrew, N.K. (2014). Organizing knowledge workforce for specified iterative software development tasks, *Decision Support Systems*, 59: 15-27.
- Darchen, S. & Tremblay, D.G. (2010). What attracts and retains knowledge workers/students: The quality of place or career opportunities? The cases of Montreal and Ottawa, *Cities*, 27: 225-233.
- Englmaier, F., Muehlheusser, G. & Roeder, A. (2014). Optimal incentive contracts for knowledge workers. *European Economic Review*, 67: 82-106.
- Gary, M. & Yair, L. (2013). Do instant messaging interruptions help or hinder knowledge workers' task performance?, *International Journal of Information Management*, 33 (3): 591-596.
- Ludmila, M. (2015). Knowledge Workers and the Principle of 3S (Self-

management, Selforganization, Self-control). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 181:178 – 184.

Ludmila, M., Jarmila, Z. & Jind ich, N. (2015). Motivation and Knowledge Workers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207: 768-776.

Oliver, M. & Robert, W. (2012). Mediating ambiguity: Narrative identity and knowledge workers, *Scandinavian Journal of Management*, 28 (1): 16-26.

Pillet, J.C. & André Carillo, K.D. (2016). Email-free collaboration: An exploratory study on the formation of new work habits among knowledgeworkers. *International Journal of Information Management*, 36(1): 113-125.

Richard, H.u. (2014). Migrant knowledge workers: An empirical study of global Sydney as a knowledge city. *Expert Systems with Applications*, 41 (12): 5605-5613.

Sebastien, D. & Diane-Gabrielle, T. (2010). What attracts and retains knowledge workers/students: The quality of place or career opportunities? The cases of Montreal and Ottawa, *Cities*, 27 (4): 225-233.