

Identifying the causes and effects of not employing native labor force in Yazd province

Negin Fallah Haghighi^{1*}, Zeinab Sharifi² and Hamin Ahmadi³

1. Corresponding Author, Associate professor, Department of Technology Development Studies (DTDS), Iranian Research Organization for Science and Technology (IROST), Tehran, Iran

2. PhD Graduate, Department of Rural Development Management, Faculty of Agriculture, Yasouj University, Yasouj, Iran

3. Assistant professor, Department of Political Science and Law, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran

* Corresponding Author, nfallah@irost.ir

Received Date:
24/05/2024

Revise Date:
12/09/2024

Accepted Date:
03/11/2024

Published Date:
20/04/2025

Article Info

Abstract


Yazd province's relative development and its more job opportunities have caused migration to this province and limited the employment of native labor force in this province. Therefore, this study aimed at investigating the causes of not employing native labor force in Yazd province and its effects. The research method was qualitative. The studied society included selected groups of senior and executive managers, human resources managers, business elites and entrepreneurs, employers, human resources specialists and experts, students and graduates in Yazd province. Purposeful sampling continued until reaching theoretical saturation achieved by conducting 45 interviews. The data collection tool was a semi-structured interview. Methodological triangulation was used to ensure the validity and reliability of the data. In this regard, various data collection methods were employed such as reviewing documents, interviewing, taking photos and videos, and recording audio. Data analysis was conducted through coding. In open coding of the first stage, 21 concepts were extracted. In the second stage, 7 axial codes were obtained including: "weak performance of organizations in attracting native productive forces", "low share of skilled laborers and engineers to unskilled laborers", "educational-cultural obstacles", "structural obstacles in the development approach of the province", "economic effects", "social effects" and "motivational effects". Furthermore, 2 selective codes of the causes and effects of not employing native labor force were extracted. A paradigmatic model including causal conditions, intervening conditions, background conditions, interactions, strategies and consequences was also formulated. Accordingly, practical suggestions were recommended to improve the condition of the native labor force in Yazd province.

Research Paper
Volume 6, Issue 19, Spring 2025
Pages 1-17

Keywords: job opportunity, native selection, coding, paradigm model, Yazd province

¹ Cite this article:

Fallah Haghighi, N., Sharifi, Z., & Ahmadi, H. (2025). Identifying the causes and effects of not employing native labor force in Yazd province. *Journal of Economic Geoghrapy Research*, 6 (19), 1-17.

 <https://doi.org/10.30470/jegr.2024.2030261.1178>



2821-2266 © University of Zanjan.

This is an open access article under the CC BY-NC/4.0/License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

Development is a complex and multidimensional concept that has undergone many conceptual changes over time and includes improvement in all dimensions. In terms of human development, Yazd province is in a relatively favorable condition and among the first five provinces in the country. The available job opportunities due to the presence of mines and industries and the development of various service and industrial sectors in this province have caused migration to this province. Despite available employment opportunities in this province, the native workforce often feels that their job opportunities are limited due to the arrival of immigrants to the province. Hence, the present study aimed at investigating the causes of not employing native labor force in Yazd province and its effects.

Methodology

The methodology of this research was qualitative. The studied society included selected groups of senior and executive managers, human resources managers, business elites and entrepreneurs, employers, human resources specialists and experts, students and graduates in Yazd province. Purposeful sampling continued until reaching theoretical saturation achieved by conducting 45 interviews. Data were collected through semi-structured interviews. The question discussed in the interview was as follows: What are the causes and effects of not employing native labor force in Yazd province? Methodological triangulation was used to ensure the validity and reliability of the data. In this regard, various data collection methods were employed such as reviewing documents, interviewing, taking photos and videos, and recording audio. Data analysis was conducted through three stages of coding. Finally, a paradigm model was drawn.

Results and discussion

The analysis of the interviews was done in three stages of coding. In the first stage called open coding, about 21 main concepts were identified. In the second stage, namely axial coding, 7 axial codes were obtained including: "weak performance of

organizations in attracting native productive forces", "low share of skilled laborers and engineers to unskilled laborers", "educational-cultural obstacles", "structural obstacles in the development approach of the province", "economic effects", "social effects" and "motivational effects". Furthermore, 2 selective codes of the causes and effects of not employing native labor force were extracted. Finally, a paradigm model was obtained. In this model, the causal conditions include the disproportion of the employment ratio of native and non-native forces, the low level of demand for the recruitment of native forces despite their high commitment, the orientation of the province's development approach towards the attraction of non-native labor forces compared to the native ones and low level of employment opportunities for native graduates, the disproportion between the share of skilled and semi-skilled workers and the disproportion between human development and industrial development in the province. The structural obstacles in the development approach of the province are the intervening conditions in this model. The background conditions of this model include items such as disproportion between employment and education, educational weakness of universities, inattention to skill training, a change in the correct definition of work, inappropriate capacity building to attract native labor forces, and disregarding the law of requiring technical and professional training. Also, the considered strategy is promoting the performance of organizations in attracting native productive forces. The consequences of applying this strategy could be preventing the effects of not employing native labor force in Yazd province including reduction of productivity, growth of unemployment of specialized and native labor force, the lack of using people's abilities, social damage due to unemployment, the elites' migration, discouragement of skilled labor force, lowering of people's motivation and disillusionment of graduates.

Conclusion

This study aimed at identifying the causes and effects of not employing native labor force in Yazd province through a qualitative approach. Based on the results 21 concepts in

open coding, 7 axial codes and 2 selective codes were identified. Finally, the following suggestions are presented:

An instruction requiring employers to employ skilled workers with certificates of technical and professional skills, with preference for native individuals, should be issued by the relevant trustees and its strict implementation should be monitored.

Applying mass media, the correct definition of work based on Islam should be provided and the native workforce's willing for working in service and manual labor jobs should be increased by raising the welfare facilities for the labor forces of these jobs.

The job planning for the native youth and employment for the native graduates should be provided through expanding the activities of knowledge-based companies in the province and supporting these companies by the government.

Funding

There is no funding support.

Authors' Contribution

Authors contributed equally to the conceptualization and writing of the article. All of the authors approved the content of the manuscript and agreed on all aspects of the work declaration of competing interest none.

Conflict of Interest

Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

The authors are sincerely grateful to the participants who took part in the study.

شناسایی علل و اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد

نگین فلاح‌حقیقی^{۱*}، زینب شریفی^۲ و حامین احمدی^۳

۱. دانشیار گروه مطالعات تکنولوژی، پژوهشکده مطالعات فناوری‌های نوین، سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران، تهران، ایران.

۲. دانش‌آموخته دکتری، گروه مدیریت توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.

۳. استادیار گروه علوم سیاسی و حقوق، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۰۱/۳۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۸/۱۳

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۰۶/۲۲

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۳/۰۶

چکیده

اطلاعات مقاله

توسعه نسبی و وجود فرصت‌های شغلی بیشتر در استان یزد، سبب مهاجرت به این استان و محدود شدن اشتغال نیروی کار بومی استان شده است. بنابراین هدف مطالعه حاضر بررسی علل عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد و اثرات آن بوده است. پارادایم تحقیق از نوع کیفی بود. جامعه مورد مطالعه گروه‌های منتخب، شامل مدیران ارشد و اجرایی، مدیران مرتبط با منابع انسانی، نخبگان کسب‌وکار و کارآفرینان، کارفرمایان، متخصصان و کارشناسان منابع انسانی، دانشجویان و دانش‌آموختگان استان یزد بودند. نمونه‌گیری هدفمند و تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت که با انجام ۴۵ مصاحبه حاصل شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود. به منظور اطمینان از روایی و پایایی داده‌ها، از مثلث‌بندی روش‌شناختی استفاده شد. بر این اساس، از شیوه‌های مختلف جمع‌آوری داده‌ها از قبیل بررسی اسناد و مدارک، مصاحبه، تهیه عکس و فیلم و ضبط صدا بهره گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری انجام شد. در کدگذاری باز در مرحله اول، ۲۱ مفهوم استخراج شد. در مرحله دوم ۷ کد محوری شامل «عملکرد ضعیف ارگان‌ها و سازمان‌ها در جذب نیروهای مولد بومی»، «پایین بودن سهم کارگران ماهر و مهندسان به کارگران غیرماهر»، «موانع آموزشی- فرهنگی»، «موانع ساختاری در رویکرد توسعه استان»، «اثرات اقتصادی»، «اثرات اجتماعی» و «اثرات انگیزشی» شناسایی و ۲ کد انتخابی علل و اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی استخراج شدند. مدل پارادایمی شامل شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، تعاملات، راهبردها و پیامدها نیز تدوین شد. بر این اساس، پیشنهادهایی در راستای بهبود وضعیت به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد مطرح شد.

مقاله پژوهشی

دوره ۶، شماره ۱۹، بهار ۱۴۰۴

صص ۱-۱۷

کلیدواژه‌ها: فرصت شغلی، بومی‌گزینی، کدگذاری، مدل پارادایمی، استان یزد.

nfallah@irost.ir

*نویسنده مسئول:

ارجاع به این مقاله: فلاح‌حقیقی، نگین؛ شریفی، زینب؛ و احمدی، حامین. (۱۴۰۴). شناسایی علل و اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد، فصلنامه پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، ۶(۱۹)، ۱-۱۷.

<https://doi.org/10.30470/jegr.2024.2030261.1178>



2821-2266 © University of Zanjan.

This is an open access article under the CC BY-NC/4.0/License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

بیان مسئله

توسعه، مفهومی پیچیده و چندبعدی بوده که در طول زمان دچار تحولات مفهومی زیادی شده است. این مفهوم، نه تنها شامل ابعاد مادی و رفاه زندگی بشر بوده، بلکه دربردارنده سایر ابعاد وجودی انسان نیز می‌باشد (دهقان بنادکوکي و نصراللهی، ۱۴۰۱). به دیگر سخن، توسعه در بردارنده بهبود در همه ابعاد است و پیشرفت در یک بعد و پسرفت در بعد دیگر، با تعریف توسعه سازگار نیست (عسکری پور گلوپیک و همکاران، ۱۴۰۰).

از یک منظر، انسان محور توسعه است و سرمایه انسانی در تحقق توسعه متوازن و همه‌جانبه، به عنوان ارزشمندترین سرمایه هر کشور مطرح و مورد توجه قرار گرفته است (فلاح‌حقیقی و همکاران، ۱۳۹۹). داشتن انباشت کافی از سرمایه انسانی، شرط لازم برای حرکت به سوی توسعه دانسته شده است (زبیری و موتمنی، ۱۳۹۹). افزون بر این، سرمایه انسانی از منظر نظریه‌های اخیر رشد اقتصادی یکی از ملزومات اساسی رشد اقتصادی محسوب می‌شود (مفتخری و همکاران، ۱۴۰۰). منظور از سرمایه انسانی، منابع انسانی می‌باشد که مجهز به دو بال مهارت و بهره‌وری است (فلاح‌حقیقی و همکاران، ۱۳۹۹). سرمایه انسانی به صورت مهارت، دانش و تخصص در افراد تجسم یافته و سطح تولیدات، کیفیت خدمات و میزان درآمد را افزایش می‌دهد (تقوایی یزدی و صادقی، ۱۴۰۰).

در خصوص توسعه انسانی، استان یزد در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد و در ردیف پنج استان اول کشور است (فلاح‌حقیقی و محمودی، ۱۳۹۸)، به طوری که نرخ باسواد در استان یزد (۹۰/۹٪) بالاتر از متوسط کل کشور (۸۷/۶٪) است (سالنامه آماری، ۱۳۹۸). با این وجود، بر اساس آخرین آمار موجود در سال ۱۳۹۸، نرخ بیکاری در استان یزد ۱۳/۳٪ و بالاتر از متوسط کل کشور (۱۰/۶٪) است (سالنامه آماری، ۱۳۹۸). این در حالی است که استان یزد، هشتمین استان وسیع کشور (دهقان بنادکوکي و نصراللهی، ۱۴۰۱) و از استان‌های مرکزی ایران است که به نوعی شاهراه ارتباطی کشور محسوب می‌شود (مؤیدفر و همکاران، ۱۳۹۸). این استان یکی از قطب‌های صنعتی کشور بوده و با داشتن مراکزی چون کارخانجات نساجی، فولاد، معادن سنگ و آهن، شهرک‌های صنعتی و ... از مزیت‌های زیادی در زمینه تولید داخلی و ملی و نیروی کار ماهر برخوردار است (حاجی‌زاده میمند و لطفعلیانی، ۱۳۹۲). افزون بر این، استان یزد با تولید بیش از نیمی از کاشی و سرامیک کشور (بالغ بر ۲۵۰ میلیون مترمربع)، قطب این صنعت در ایران محسوب می‌شود (عندلیب اردکانی و مقتدری، ۱۳۹۷). این استان همچنین جایگاه نخست در شاخه بافندگی و دومین جایگاه در شاخه ریسندگی در کل کشور را دارد (علی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). وجود فرصت‌های شغلی به واسطه وجود معادن و صنایع و توسعه بخش‌های خدماتی و صنعتی گوناگون در این استان (عسکری‌ندوشن و همکاران، ۱۳۹۸) و نیز قرار داشتن در وضعیت نسبتاً مطلوب از نظر احساس امنیت انسانی (مؤیدفر و همکاران، ۱۳۹۸)، سبب مهاجرت به این استان شده است. به بیان دیگر، برخورداری استان یزد از توسعه نسبی در میان استان‌های دیگر و حسن شهرت این استان از لحاظ فرهنگی امن و مذهبی، جاذبه این استان را برای بسیاری از ساکنین استان‌های همجوار، به منظور اشتغال و کیفیت بهتر زندگی، بالا برده است (مهدی‌زاده اردکانی و ابوالحسنی، ۱۴۰۰). موارد مذکور سبب شده تا ۲۰٪ جمعیت استان یزد را اتباع خارجی و مهاجران سایر استان‌ها تشکیل دهند (خبرگزاری جمهوری اسلامی، ۱۳۹۸). از این رو، علی‌رغم وجود فرصت‌های اشتغال در این استان، عواملی از قبیل ورود مهاجران به استان برای نیروی کار بومی چندان خوشایند نیست؛ زیرا اغلب احساس می‌کنند که فرصت‌های شغلی‌شان محدود شده است (افشانی و شیرینی محمدآباد، ۱۴۰۱).

لازم به ذکر است که بر اساس آخرین آمار منتشر شده از سوی سازمان تأمین اجتماعی استان یزد مربوط به اسفند ماه ۱۴۰۱، از مجموع بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی در استان یزد، ۶۱٪ بومی و ۳۹٪ آن غیربومی هستند؛ به بیان دیگر، بیش از ۹۶ هزار نفر بیمه شده غیربومی در استان یزد مشغول به کار هستند. افزون بر این، بیش از ۵۰٪ بیمه‌شدگان شهرستان‌های اردکان، بهاباد و بافق غیربومی بوده که این آمار وضعیت خاص آنان را در جذب نیروی کار غیربومی نشان می‌دهد (دنیای اقتصاد، ۱۴۰۲). با توجه به آثار و پیامدهای مهم و معناداری که اشتغال بخش قابل توجهی از مهاجران و افراد غیربومی در استان یزد بر نیروی کار بومی در استان

می‌گذارد، مطالعه کنونی با هدف شناسایی علل و اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد انجام شده است. نوآوری این مقاله تأکید بر چالشی است که به عنوان یکی از مسائل مهم اقتصادی-اجتماعی در استان یزد مطرح است و تا کنون پژوهشی به طور همه جانبه و اختصاصی به آن نپرداخته است. ضمن این که روش تحقیق کیفی و تمرکز بر طیف وسیعی از خبرگان استانی و مصاحبه نیمه‌ساختارمند و دقیق با جامعه آماری پژوهش از نقاط قوت این کار می‌باشد که اهمیت آن را دو چندان نموده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بحث توسعه، پس از جنگ جهانی دوم و در طول سال‌های شکل‌گیری آن، به عنوان یک رشته مستقل، بر اساس یافته‌های فزاینده پژوهش‌ها دچار دگرگونی‌های مختلفی شده است. نسل اول اندیشمندان توسعه در چارچوب مکانیکی پارادایم نئوکلاسیک، نهایت توسعه را افزایش درآمد سرانه واقعی و به دنبال آن، قدرت خرید از طریق رشد تولید ناخالص ملی می‌دانستند. بر این اساس، این نسل کلید پیشرفت جوامع در حال توسعه را در سرمایه‌گذاری فیزیکی و افزایش ظرفیت تولید یافتند (زبیری و مومنی، ۱۳۹۹). در نظریات اقتصادی نئوکلاسیک، انسان یکی از نهاده‌های تولید در چرخه تولید کالا و خدمات مورد توجه قرار داشته و سرمایه فیزیکی را عامل تشکیل دهنده ثروت در کشور محسوب می‌کردند. مدل‌های رشد نئوکلاسیکی تا اواخر دهه ۸۰ میلادی بر مباحث رشد اقتصادی مسلط بودند (محمدی، ۱۴۰۱). شکست راهبردهای توسعه مبتنی بر نظریات فوق، باعث تردید در نقش راهبردی سرمایه مادی در فرآیند توسعه شد (زبیری و مومنی، ۱۳۹۹). از اواخر دهه ۸۰، الگوهای رشد درون‌زا مطرح شد. اساس نظریات رشد نئوکلاسیکی، بر تمرکز سرمایه و وجود فناوری تأکید دارد، در حالی که بر اساس الگوهای رشد درون‌زا، عوامل سرمایه و فناوری در کنار سازوکارهای درونی یک اقتصاد (از قبیل آموزش و غیره) در رشد اقتصادی نقش دارند (محمدی، ۱۴۰۱). بنابراین، از نیمه دوم قرن بیستم، کم‌کم این اندیشه حاکم شد که گرچه توسعه نیازمند سرمایه اقتصادی و مادی است، اما عنصری مهم‌تر از آن نیز وجود دارد که بدون آن سرمایه‌های مالی هدر می‌رود و به خوبی استفاده نمی‌شود. در نتیجه، مفهوم و عامل جدیدی به نام سرمایه انسانی مورد توجه قرار گرفت (زبیری و مومنی، ۱۳۹۹). در واقع، منتقدین نظریات نئوکلاسیک، انسان را مبداء توسعه معرفی می‌کنند، به این معنا که سرمایه‌گذاری بر انسان معتبرترین شرط حرکت به سوی توسعه بهینه اقتصادی است و تأکید بر آن دارند که توسعه‌یافتگی بدون کاهش نابرابری‌ها و محرومیت‌ها به دست نمی‌آید. بر این اساس، رشد اقتصادی در نتیجه مجموعه‌ای از سازوکارها اتفاق می‌افتد که غیر از عوامل اولیه تابع تولید، متغیرهای دیگری نیز حائز اهمیت هستند. یکی از تأثیرگذارترین عوامل، عامل سرمایه انسانی است (محمدی، ۱۴۰۱). تئودور شولتز^۱ بر این باور است که کلید توسعه، خود انسان و نه منابع مادی است. از این رو، مهم‌ترین عامل برای توسعه جوامع، سرمایه‌گذاری در امور انسان‌ها است. رابرت لوکاس^۲ نیز در سال ۱۹۸۸، با انتشار مقاله‌ای با عنوان «درباره مکانیسم‌های توسعه اقتصادی»، خاطر نشان کرد سرمایه انسانی، نقش مهمی در رشد اقتصادی کشورها دارد (زبیری و مومنی، ۱۳۹۹).

به طور کلی می‌توان بیان کرد که تا دهه ۱۹۷۰، تمرکز نظریه‌های اقتصادی بر رشد شتابان و بعد کمی رشد یا همان رشد اقتصادی بود. از ۱۹۸۰، توجه به نیروی کار در قالب نیروی انسانی، برقراری عدالت اجتماعی و عدالت بین نسل‌ها همگام با رشد و توجه به نقش فناوری و دانش در فرآیند توسعه اقتصادی مورد تأکید بوده است (احمدی و کریمی، ۱۴۰۱). در واقع، در نظریه‌های اقتصادی، نقش نیروی انسانی در فرآیند تولید در طول زمان دچار تغییرات قابل توجهی شده است. این تغییرات در دامنه‌ای است که در یک سوی آن، کمیت نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید است (نظریه رشد نئوکلاسیک) و در سوی دیگر، مفهوم سرمایه انسانی قرار دارد که ماحصل انباشت دانش-مهارت و تجربه در انسان‌ها است (احمدی و کریمی، ۱۴۰۱). بر این اساس، امروزه در دیدگاه‌ها و مطالعات جدید، بر نقش سرمایه انسانی در رشد اقتصادی تأکید بیشتری می‌شود (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۵) و مورد توجه صاحب‌نظران

اقتصاد قرار گرفته است (افقه و همکاران، ۱۴۰۱). اگر چه در گذشته، توسعه‌نیافتگی و فقر اقتصادی کشورها را به فقر امکانات مادی و منابع طبیعی آن‌ها نسبت می‌دادند، اما امروزه با قاطعیت می‌توان نقش سرمایه انسانی را مهم‌تر از منابع مادی دانست، به طوری که دارای نقش تعیین کننده و تأثیر انکارناپذیر بر رشد و پیشرفت اقتصادی است (مرادی سرچشمه و زارعی جلیانی، ۱۴۰۰) و از عوامل اصلی ثروت یک ملت شناخته شده است (حاتمی شامیر و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین می‌توان گفت سرمایه انسانی یکی از ارکان اساسی توسعه یک کشور و همچنین یکی از اهداف توسعه محسوب می‌شود (گوهری و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین یکی از مهم‌ترین منابع عملیاتی است که منجر به افزایش سطح رفاه اجتماعی در هر جامعه‌ای می‌گردد (کوثر و الوانی، ۱۴۰۲).

سرمایه انسانی دارای تعاریف مختلفی است که شاید بتوان خلاصه‌ترین و جامع‌ترین آن‌ها را «دانش نهادینه شده در انسان و یا کیفیت نیروی کار» دانست (صالحی، ۱۴۰۲). سرمایه انسانی شامل نیروی انسانی و قابلیت‌های کارکنان و مهارت‌ها (ترکیبی از دانش، مهارت، قدرت نوآوری و توانایی افراد) است (زارعی محمودآبادی، ۱۴۰۰). «آموزش»، «سلامت و تندرستی»، «نیروی کار و اشتغال» و «محیط توانمندساز» چهار رکن یا پایه اصلی تشکیل دهنده سرمایه انسانی هستند و هر کدام از این ارکان، چند مؤلفه دارند (حیدری، ۱۳۹۵). در واقع، با پرورش و توسعه قابلیت‌های انسانی در حوزه آموزش، سلامت، اشتغال و فضای کسب و کار، انباشت و توسعه سرمایه انسانی شکل می‌گیرد (خانی ودانش مهر، ۱۳۹۹).

تمرکز در این تحقیق بر رکن «نیروی کار و اشتغال» می‌باشد که در واقع می‌توان آن را تحت عنوان منابع انسانی نام برد. با توجه به اینکه موانع به‌کارگیری نیروی کار بومی در این تحقیق مورد نظر است، در ادامه به مباحث مدیریت منابع انسانی و نظریه‌های موجود در این زمینه و سیر تحول آن پرداخته می‌شود.

مدیریت منابع انسانی دربردارنده فعالیت‌های گسترده‌ای نظیر جذب، نگهداری و پرورش نیروی کار بااستعداد و توانمند و حصول اطمینان از به‌کارگیری صحیح و مناسب استعداد آنان است (قصوری، ۱۴۰۱).

اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی کسب نتایج مطلوب از تلاش‌های جمعی کارکنان سازمان است که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد (رستمی، ۱۴۰۲):

- تأمین نیروی انسانی با حداقل هزینه؛
- پرورش و توسعه استعدادها و مهارت‌های افراد؛
- حفظ و نگهداری نیروهای لایق و ایجاد روابط مطلوب بین آنان؛
- تأمین احتیاجات مادی و معنوی و جلب رضایت پرسنل، به طوری که همسویی لازم بین اهداف شخصی آن‌ها و هدف‌های سازمان ایجاد گردد.

همچنین، دو رویکرد کلی در مدیریت منابع انسانی وجود دارد (رستمی، ۱۴۰۲):

۱) رویکرد سخت: در این رویکرد، به کارکنان مانند دیگر منابع نگاه می‌شود که باید معادله ورودی خروجی برقرار شود و به صورت کارآمد اداره شوند.

۲) رویکرد نرم: در رویکرد نرم بیشتر به این حقیقت توجه می‌شود که نمی‌توان با کارکنان مانند دیگر منابع رفتار کرد، زیرا بر خلاف دیگر منابع، منابع انسانی فکر کرده و عکس‌العمل نشان می‌دهند. در این رویکرد بر استراتژی‌هایی برای دستیابی به تعهد از طریق آگاه ساختن کارکنان از مأموریت، ارزش‌ها، برنامه‌های سازمان و شرایط محیطی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام امور و گروه‌بندی کارکنان در تیم‌های کاری بدون نظارت رسمی تأکید بیشتری می‌شود.

در واقع رویکرد سخت بر فرایند مدیریت امور کارکنان متمرکز است، در حالی که رویکرد نرم بر طرز تلقی کارکنان و چگونگی رفتار با آنان را مورد تأکید قرار می‌دهد. رویکرد سخت سیستم‌ها، رویه‌ها و دستورالعمل‌ها و چگونگی انجام فرایندها را مورد بررسی قرار می‌دهد.

در مقابل، رویکرد نرم توجه خود را به عوامل انسانی و رفتاری معطوف می‌کند. در طی سالیان، نظریه‌های مدیریت مختلفی ارائه شده که خلاصه‌ای از کاربرد نظریه‌های مدیریت در منابع انسانی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. کاربرد نظریه‌های مدیریت در منابع انسانی

مکاتب مدیریت	زمان	بنیانگذاران	علل پیدایش
کلاسیک	۱۹۰۰	تیلور، گیلبرت و فورد	نیاز به توجه به عامل تولید انبوه بازارهای منتظر محصول
	۱۹۲۰	فایول و فالت	نیاز به توجه به عامل نظم و ترتیب
	۱۹۲۰	ویبر	نیاز به توجه به عامل مستندسازی
نئوکلاسیک	۱۹۴۰	مونتزیبرگ، مایو و مازلو	نیاز به توجه به عامل انسانی و رضایت نیروی انسانی به جهت افزایش بهره‌وری
	۱۹۴۰	هرزبرگ، آلدرفر، مک کلند و آرجیس	نیاز به توجه به عامل نیروی انسانی و انگیزش و رهبری به جهت افزایش بهره‌وری
مکاتب نوین	۱۹۵۰	بولدینگ، چرچمن، چستر و بارنارد	نیاز به نگرش سیستمی و جامع و توجه به سیستم‌های اجتماعی و اقتصادی
	۱۹۷۰	فیدلر، گالبرایت، وودوارد، پرو و پارسونز	برخورد با وضعیت‌های پیچیده و نیاز به اتخاذ رویکردهای چند وجهی در مدیریت
	۱۹۸۰	لورنز	برخورد با وضعیت‌های پیچیده در مقیاس جهانی و کشف تأثیرات سیستم‌ها بر یکدیگر
	۱۹۹۰	سنگه، مینتزیبرگ، آدی‌س، اوچی و گرینر	افزایش پیچیدگی، آشوب و بی‌ثباتی در سطح محیط و سازمان‌ها و توسعه فناوری اطلاعات

مأخذ: اقتباس از قشمی، ۱۳۸۴

افزون بر این، سیر تحول مدیریت منابع انسانی در شکل ۱ قابل مشاهده است. بر این اساس، سیر تحول مدیریت منابع انسانی را می‌توان با ۵ دوره مشخص کرد. دوره اول مربوط به انقلاب صنعتی در قرن هجدهم بوده است. دوره دوم (۱۹۱۰-۱۹۴۰) تحت عنوان دوره رفاه بوده و در این دوره قدرت یدی مطرح بوده است. در دوره سوم در سال‌های ۱۹۴۰ تا ۱۹۸۰ و مدیریت کارکنان مورد توجه بوده است. دوره چهارم که در دو دهه قبل از قرن بیست و یکم بوده، مدیریت منابع انسانی شکل گرفته و در نهایت در دوره پنجم که از ابتدای قرن بیست و یکم تاکنون است، مدیریت سرمایه انسانی مورد توجه است.



شکل ۱. سیر تحول مدیریت منابع انسانی

مأخذ: شمشیرگر، ۱۳۹۷

با توجه به وجود مهاجرت قابل توجه به استان یزد، منابع انسانی یا همان نیروی کار در این استان را می‌توان به بومی و غیربومی تقسیم‌بندی نمود که در این پژوهش نیروی کار و اشتغال افراد بومی مورد توجه بوده است.

در راستای بررسی مطالعات پیشین، در ادامه به برخی از جدیدترین پژوهش‌ها در زمینه اشتغال نیروی کار بومی اشاره می‌شود. افشانی و شیرینی محمدآباد (۱۴۰۱) در مطالعه خود در استان یزد به این نتیجه رسیدند که دشواری شغلیابی برای نیروی کار بومی از تهدیدهای مربوط به حضور مهاجران در استان یزد بوده است. جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) به طراحی مدل برای مدیریت منابع انسانی بومی با تأکید بر عوامل زمینه‌ای پرداختند. بر این اساس ۷ بُعد اصلی (قانونی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، ساختار سازمانی نظام اداری کشور، جمعیت و تغییرات تکنولوژی) و ۳۳ مؤلفه از عوامل زمینه‌ای مؤثر بر مدیریت منابع انسانی بومی در نظام اداری ایران شناسایی شدند. عیسی‌زاده و مهرانفر (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر مهاجرین افغانستان بر سطح اشتغال و دستمزد در بخش ساختمان اقتصاد ایران پرداختند. نتایج این پژوهش که با استفاده از داده‌های سری زمانی و برآورد معادلات رگرسیونی در اقتصادسنجی انجام شد، حاکی از آن است که در طول دوره مورد بررسی (۱۳۸۵-۱۳۵۵)، در بخش ساختمان، نیروی کار افغانی جانشین نیروی کار ایرانی شده و اشتغال ایرانیان در این بخش کاهش یافته است. کاهش متوسط دستمزد واقعی بخش ساختمان در پی حضور گسترده افغانه در این بخش، از دیگر نتایج مهم می‌باشد.

نتایج مطالعه بهاراتی^۱ و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که مهاجرت داخلی با افزایش اشتغال مهاجران و کاهش اشتغال افراد بومی همراه بوده است. افشانی و شیرینی محمدآباد (۲۰۲۳) به بررسی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدیدهای مهاجران افغانی در یزد پرداختند. بر اساس نتایج مطالعه آن‌ها، افزایش رقابت بین نیروی کار محلی و نیروی کار افغان به عنوان نقاط قوت مهاجران افغان شناخته شد. کیم^۲ (۲۰۲۳) به این نتیجه رسیدند که به طور متوسط، مهاجرت هیچ اثر منفی بر دستمزد یا اشتغال کارگران بومی نداشته است. مطالعه میکیلات^۳ (۲۰۲۳) نشان داد که ورود مهاجران، نرخ بیکاری کارگران بومی را افزایش داده است. افزون بر این، کاهش نرخ اشتغال زمانی که بازار کار در رکود است، شدیدتر بوده و تأثیر کلی مهاجرت بر رفاه افراد بومی به وضعیت بازار کار بستگی داشته است. تحقیق عمر^۴ و همکاران (۲۰۲۳) گویای آن بود که مهاجرت تازه‌واردان تأثیری بر فرصت‌های شغلی ساکنان محلی نداشته است. یافته لو^۵ (۲۰۲۲) حاکی از آن بود که تغییر در جمعیت نیروی کار خارجی بر دستمزد واقعی افراد بومی تأثیری نداشته است. ورا و جیمینز^۶ (۲۰۲۲) دریافته‌اند که در پرو مهاجران و بومیان با تحصیلات و تجربه مشابه، در مشاغل مختلف کار می‌کنند. نتایج خوشه بندی شغل، مؤید عدم تأثیر مهاجران بر دستمزد بود. افزون بر این مشخص شد که با ۲۰٪ افزایش مهاجران، اشتغال رسمی ۶٪ کاهش یافته است. برجاس و ادو^۷ (۲۰۲۱) دریافته‌اند که مهاجران، دستمزد زنان فرانسوی را تغییر نداده‌اند، اما منجر به کاهش قابل توجه نرخ اشتغال آن‌ها شده‌اند. همچنین همبستگی نزدیک به صفر بین مهاجرت و دستمزد زنان وجود داشت، به دلیل اینکه زنان بومی که نیروی کار را ترک کردند، دستمزد نسبتاً پایینی داشتند. سرتاس و الوز^۸ (۲۰۲۱) به این نتیجه دست یافتند که بین سطح بیکاری در ترکیه و تعداد پناهندگان سوری در ترکیه رابطه معنادار و منفی در درازمدت وجود داشته است. در واقع، پناهندگان سوری به عنوان یک نیروی کار مکمل برای نیروی کار موجود ترکیه عمل کرده‌اند. مطالعه ادو^۹ (۲۰۱۹) نشان داد که کاهش دستمزد کارگران بومی رقیب (با مهارت‌های مشابه با مهاجران) و افزایش دستمزد کارگران مکمل (با مهارت‌هایی که مکمل مهاجران است) در اثر ورود مهاجران پدید آمده است. نتایج پژوهش ویلر^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که هیچ یک از گروه‌های مهاجر (قانونی و غیرقانونی) به

1. Bharati
2. Kim
3. Michailat
4. Omer
5. Lu
6. Vera & Jiménez
7. Borjas & Edo
8. Serttaş & Uluöz
9. Edo
10. Weiler

طور جداگانه دارای تأثیر اساسی بر افراد بومی کم مهارت نداشتند. اسمیت^۱ (۲۰۱۲) در بررسی تأثیر مهاجران با مهارت پایین بر روی بازار کار جوانان در ایالات متحده نشان داد که افزایش جمعیت مهاجران یا سطح مهارت و تحصیلات پایین، اثر به شدت منفی بر روی اشتغال جوانان بومی داشته و این اثر منفی بر روی بازار کار جوانان نسبت به بازار کار افراد مسن بسیار بیشتر بوده است. یکی از دلایل ایجاد این وضعیت نیز موضوع حقوق و دستمزدهای پایین‌تر بوده است. لانگهی^۲ و همکاران (۲۰۰۶) در بررسی اثر مهاجرت بر اشتغال افراد بومی در بازار کار منطقه‌ای با روش فراتحلیل به تحلیل نتایج ۹ مطالعه انجام شده در کشورهای مختلف عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۳ پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که به ازای ۱٪ افزایش در تعداد مهاجران، میزان اشتغال افراد بومی ۰/۰۲۴٪ کاهش پیدا می‌کند. این اثر بر روی اشتغال زنان بیشتر از اشتغال مردان بوده است. علاوه‌براین، اثر منفی اشتغال در نتیجه ورود مهاجران در اروپا نسبت به ایالات متحده بیشتر بوده است.

مرور پیشینه مطالعاتی گویای آن است که هیچگونه مطالعه‌ای به بررسی علل و اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی نپرداخته و اغلب تأثیر مهاجرت بر نیروی کار بومی را مورد بررسی قرار داده‌اند که در برخی مواقع نیز این اثرات را اندک و یا حتی مثبت قلمداد کرده‌اند. به دیگر سخن، برخی مطالعات پیشین نشان داده که مهاجرت اثر نامطلوبی بر اشتغال نیروی کار بومی نداشته است. بنابراین این سؤال مطرح است که علل و اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد که فرصت‌های اشتغال نسبتاً خوبی به دلیل وجود معادن، صنایع و غیره دارد، چیست؟ انجام یک مطالعه با رویکرد کیفی، نه تنها می‌تواند شکاف تحقیقاتی موجود را پر کند، بلکه راه‌گشای برنامه‌ریزان و متولیان در راستای توسعه بیشتر این استان باشد.

روش پژوهش

پارادایم پژوهش جاری از نوع کیفی بوده است. جامعه مورد مطالعه شامل گروه‌های منتخب شامل ۴۵ نفر از مدیران ارشد و اجرایی، مدیران مرتبط با منابع انسانی، نخبگان کسب‌وکار و کارآفرینان، کارفرمایان، متخصصان و کارشناسان منابع انسانی، دانشجویان و دانش‌آموختگان استان یزد بودند. نمونه‌گیری به صورت هدفمند انجام و تا دستیابی به اشباع نظری ادامه داشت. لازم به ذکر است که اشباع نظری زمانی اتفاق می‌افتد که در فرایند گردآوری داده، محقق با داده‌های تکراری روبرو شده و داده‌های جدیدی که ویژگی‌های مقوله را توسعه دهند، به دست نمی‌آید (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹). در این تحقیق، با انجام ۴۵ مصاحبه اشباع نظری حاصل شد و نمونه‌گیری خاتمه یافت. گردآوری اطلاعات از طریق مصاحبه نیمه‌ساختارمند و عمیق انجام گرفت. سؤال مورد بررسی در مصاحبه چنین بود: «علل و اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد کدام است؟»

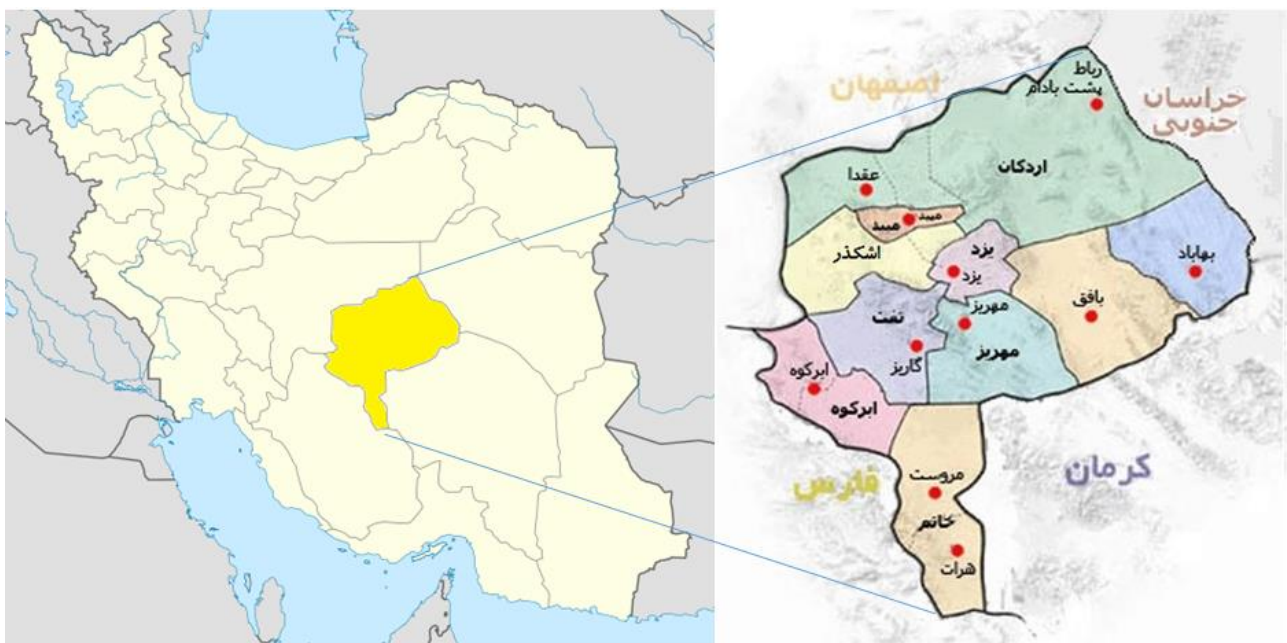
لینکن و گوباء^۴ برای اعتمادپذیری تحقیق کیفی، معیارهای قابل قبول بودن، قابلیت انتقال، قابلیت اتکاء و قابلیت تأییدپذیری به عنوان معیارهای تحقیق کیفی را بیان کرده‌اند. از استراتژی‌های دستیابی به این دقت‌مندی می‌توان به ارتباط طولانی مدت و مشاهده پیوسته، مثلث‌بندی، بازبینی متخصص بیرونی، تحلیل مورد ناهمخوان، توصیف فریه، کنترل اعضا، مشاهده کننده بیرونی، پیچیدگی تحلیل و کفایت منابع اشاره کرد (عباس‌زاده و شمسی‌متنق، ۱۳۹۹). در این تحقیق به منظور اطمینان از روایی و پایایی داده‌ها، از روش مثلث‌بندی روش‌شناختی استفاده شد که شامل استفاده از منابع متعدد داده‌ها است. بر این اساس، در جمع‌آوری داده‌ها از شیوه‌های مختلف از قبیل بررسی اسناد و مدارک، مصاحبه، تهیه عکس و فیلم و ضبط صدا استفاده شد.

1. Smith
2. Longhi
3. OECD
4. Lincoln & Guba

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۱۹، ۱-۱۷، بهار ۱۴۰۴.

مراحل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها همزمان انجام گرفت. پس از انجام مصاحبه، شنیدار مصاحبه‌های ضبط شده به دفعات توسط محقق انجام، یادداشت‌برداری و مفاهیم اصلی استخراج شد. تحلیل داده‌ها، در سه مرحله از کدگذاری (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) انجام شد. سرانجام بر مبنای نتایج به دست آمده، مدل پارادایمی ترسیم گردید.

استان یزد در مرکز ایران بین عرض‌های جغرافیایی ۲۹ درجه و ۴۸ دقیقه تا ۳۳ درجه و ۳۰ دقیقه شمالی و طول جغرافیایی ۵۲ درجه و ۴۵ دقیقه تا ۵۶ درجه و ۳۰ دقیقه شرقی از نصف‌النهار مبداء قرار گرفته است. این استان از شمال و غرب به استان اصفهان، از شمال شرقی به استان خراسان، از جنوب غربی به استان فارس و از جنوب شرقی به استان کرمان محدود می‌شود (بدراق‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۹) که در شکل ۲ موقعیت این استان در کشور به تصویر کشیده شده است. جمعیت این استان بر اساس آخرین سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۹۵ برابر با ۱۱۳۸۵۳۳ نفر (۳۴۰۶۵۷ خانوار) بوده است (سالنامه آماری، ۱۴۰۰).



شکل ۲. منطقه مورد مطالعه

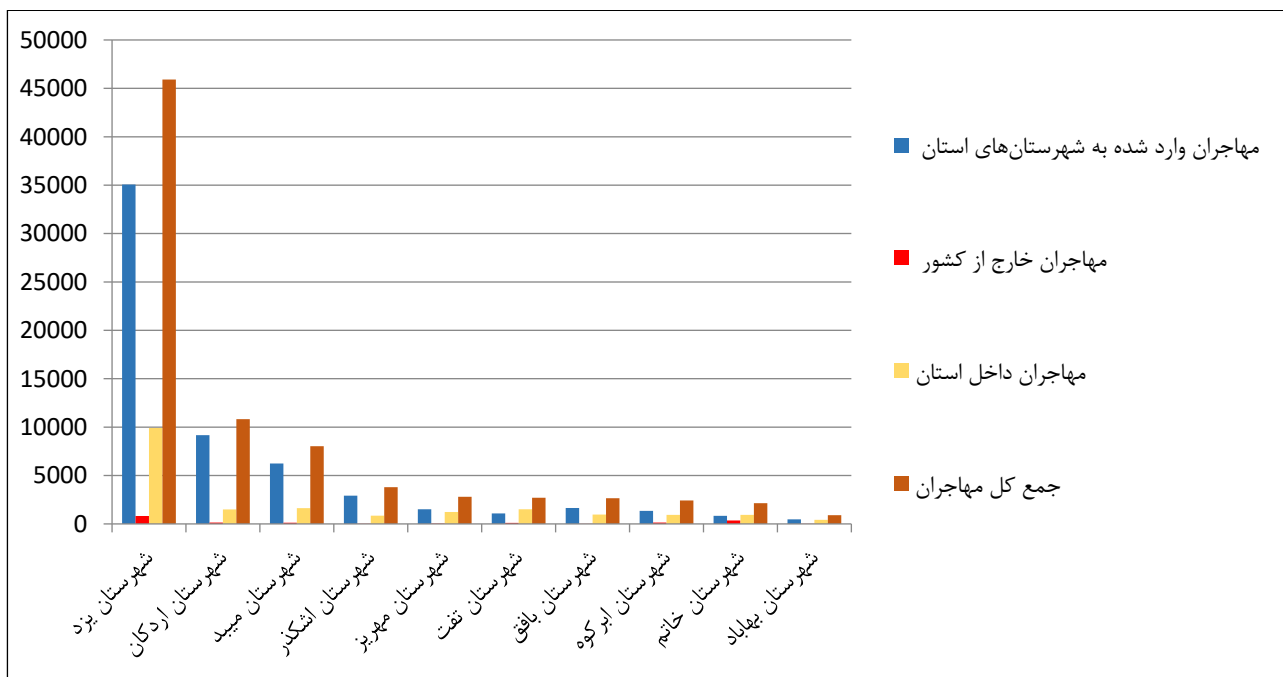
طبق ماتریس مهاجرتی استان یزد، تعداد ۸۲۲۰۳ نفر، تعداد کل مهاجران استان بودند که ۱۹۸۸۴ نفر آنها را مهاجران داخل استانی بودند و مابقی مهاجران وارد شده از سایر استان‌ها و مهاجران خارج از کشور تشکیل دادند که بیش از نیمی از این جمعیت مهاجر وارد شهرستان یزد شدند. شهرستان‌های اردکان، میبد و اشکذر با تفاوت بسیار زیادی از شهرستان یزد به ترتیب رتبه‌های دوم تا چهارم را در پذیرش مهاجران استان به خود اختصاص داده‌اند. این نتایج در جدول ۲ و شکل ۳ قابل مشاهده است (کانون تفکر سلامت اجتماعی دانشگاه یزد، ۱۳۹۸).

جدول ۲. ماتریس مهاجرتی استان یزد

توزیع درصدی مهاجران در شهرستان‌های استان	جمع کل مهاجران	مهاجران داخل استان	اظهار نشده استان	اظهار نشده محل اقامت قبلی	مهاجران خارج از کشور	مهاجران وارد شده به شهرستان‌های استان	شهرستان‌های استان یزد
۵۵/۸۵	۴۵۹۱۴	۹۹۲۱	۳۶	۷۱	۸۲۲	۳۵۰۶۴	یزد
۱۳/۱۷	۱۰۸۳۰	۱۴۸۹	۱	۳۴	۱۴۳	۹۱۶۳	اردکان
۹/۷۶	۸۰۲۴	۱۶۲۶	۷	۱۰	۱۳۲	۶۲۴۹	میبد
۴/۶۲	۳۷۹۸	۸۵۲	۰	۳	۲۱	۲۹۲۲	اشکذر

توزیع درصدی مهاجران در شهرستان‌های استان	جمع کل مهاجران	مهاجران داخل استان	اظهار نشده استان	اظهار نشده محل اقامت قبلی	مهاجران خارج از کشور	مهاجران وارد شده به شهرستان‌های استان	شهرستان‌های استان یزد
۳/۴۲	۲۸۰۸	۱۲۲۹	۰	۱۲	۴۶	۱۵۲۱	مهریز
۳/۲۹	۲۷۰۷	۱۵۱۷	۱	۱	۱۱۱	۱۰۷۷	تفت
۳/۲۳	۲۶۵۸	۹۷۲	۰	۲۶	۱۵	۱۶۴۵	بافق
۲/۹۴	۲۴۲۳	۹۳۰	۰	۱	۱۴۴	۱۳۴۸	ابرکوه
۲/۶۱	۲۱۴۳	۹۲۶	۱۴	۱۸	۳۵۶	۸۲۹	خاتم
۱/۱۱	۸۹۸	۴۲۲	۰	۰	۱۳	۴۶۳	بهاباد

منبع: کانون تفکر سلامت اجتماعی دانشگاه یزد، ۱۳۹۸



شکل ۳. وضعیت مهاجرتی شهرستان‌های استان یزد

بر اساس آخرین سرشماری نفوس و مسکن نیز بیشترین میزان نرخ فعالیت به ترتیب مربوط به شهرستان خاتم با ۴۶/۵٪، اردکان با ۴۴/۷٪، اشکذر با ۴۳/۷٪، ابرکوه با ۴۲/۱٪، مهریز با ۴۱/۸٪، بافق با ۴۰/۷٪، میبد با ۴۰/۴٪، بهاباد با ۳۹/۹٪، یزد با ۳۹/۲٪ و تفت با ۳۷/۷٪ بوده است (خبرگزاری مهر، ۱۳۹۶).

یافته‌ها و بحث

جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل ۴۵ نفر از مدیران ارشد و اجرایی، مدیران مرتبط با منابع انسانی، نخبگان کسب‌وکار و کارآفرینان، کارفرمایان، متخصصان و کارشناسان منابع انسانی، دانشجویان و دانش‌آموختگان استان یزد بودند. در جدول ۳ توزیع فراوانی جامعه آماری پژوهش بر اساس متغیرهای میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و محل خدمت ارائه شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس متغیرهای شغلی

درصد	فراوانی	متغیرهای شغلی	میزان تحصیلات
۶۶/۷	۳۰	دکتری	
۲۲/۲	۱۰	کارشناسی ارشد	
۸/۹	۴	کارشناسی	

درصد	فراوانی	متغیرهای شغلی	
۲/۲	۱	دیپلم	
۱۰۰	۴۵	جمع	
۳۳/۳	۱۵	مدیریت (صنعتی، شهری، منابع انسانی، دولتی، بازرگانی، رفتار سازمانی)	رشته تحصیلی
۱۱/۱	۵	جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری	
۸/۹	۴	اقتصاد (اقتصاد، اقتصاد کشاورزی، اقتصاد و توسعه)	
۸/۹	۴	مهندسی عمران (سازه، راه و ساختمان)	
۴/۵	۲	روانشناسی (روانشناسی و روانشناسی صنعتی)	
۴/۵	۲	علوم سیاسی	
۴/۵	۲	مهندسی برق	
۴/۵	۲	شهرسازی	
۲/۲	۱	علوم اجتماعی	
۲/۲	۱	کارآفرینی	
۲/۲	۱	فیزیک ذرات بنیادین	
۲/۲	۱	مهندسی صنایع	
۲/۲	۱	مهندسی مکانیک	
۲/۲	۱	مهندسی معدن	
۲/۲	۱	نساجی	
۲/۲	۱	علوم قرآن و حدیث	
۲/۲	۱	زبان ادبیات فارسی	
۱۰۰	۴۵	جمع	
۳۱/۱	۱۴	مدیران و متخصصان دولتی و غیردولتی استان یزد	محل خدمت
۲۲/۲	۱۰	دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی استان یزد	
۱۱/۱	۵	کارخانه و شرکت‌های خصوصی	
۸/۹	۴	اداره تعاون، کار و امور اجتماعی استان یزد	
۴/۵	۲	آموزش و پرورش استان یزد	
۴/۵	۲	پارک علم و فناوری استان یزد	
۴/۵	۲	خانه صنعت، معدن و تجارت استان یزد	
۴/۵	۲	بنیاد ملی نخبگان استان یزد	
۲/۲	۱	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان یزد	
۲/۲	۱	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی استان یزد	
۲/۲	۱	جهاد دانشگاهی یزد	
۲/۲	۱	جویای کار	
۱۰۰	۴۵	جمع	

تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه‌ها در سه مرحله کدگذاری انجام گرفت. در مرحله اول پژوهشگر مصاحبه‌های ضبط شده را به دفعات مختلف شنیده و یادداشت برداری کرد. زمانی که در استفاده از ابزار مصاحبه برای کسب دقیق‌ترین اطلاعات، پژوهشگر حرف‌ها و نظرات مشابهی را از جامعه آماری به طور مکرر می‌شنود، می‌تواند حدس بزند که به اشباع داده‌ها دست یافته است. تعداد تکرار عبارات از ۳ تا ۱۵ بار از هر مصاحبه شونده متغیر بود که پس از انجام مصاحبه ۱۴۵ام دیگر داده تازه‌ای برای کاربرد در پژوهش به دست نیامد و برای جلوگیری از اتلاف زمان و هزینه از رسیدن به مرحله اشباع تئوریک اطمینان حاصل شد. در این راستا، جملات افراد مصاحبه شده، به طور دقیق یادداشت و مفاهیم اصلی آن‌ها استخراج شد. به بیان دیگر، داده‌ها به کوچک‌ترین واحد تجزیه شدند که این مرحله، کدگذاری باز نامیده می‌شود. در این مرحله در حدود ۲۱ مفهوم اصلی شناسایی شدند. نتایج کدگذاری اولیه و مفاهیم استخراج شده در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. کدگذاری باز و مفاهیم استخراج شده عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد

ردیف	عبارات	مفهوم
۱	براساس ظرفیت‌سازی نامناسب، نیروهای غیربومی در یزد حضور پیدا کردند.	- ظرفیت‌سازی نامناسب برای جذب نیروهای بومی
۲	اگر فضا، فضای منطقی و متعادل سرمایه‌گذاری بود ما می‌توانستیم بگویم نسبت اشتغال نیروهای بومی و غیربومی یکسان است.	- نامتناسب بودن نسبت اشتغال نیروهای بومی و غیربومی
۳	نرخ بیکاری در میان فارغ‌التحصیلان نشان دهنده این است که میزان تقاضای کافی برای جذب نیروهای بومی وجود ندارد.	- سطح پایین میزان تقاضای کافی برای جذب نیروهای بومی - عدم تناسب اشتغال و آموزش
۴	می‌توان گفت طی ماه‌های اخیر میزان استفاده از نیروهای بومی افزایش یافته، چرا که کارفرمایان بر این نکته واقف شده‌اند که میزان تعهد نیروهای غیربومی نسبت به افراد بومی کمتر است. چه بسا افراد غیربومی پس از یک مدت آموزش و تربیت در مشاغل به محل زندگی خود باز می‌گردند و این امر باعث می‌شود کارفرمایان تمایل کمتری به جذب نیروهای غیربومی داشته باشند.	- بالا بودن میزان تعهد نیروهای بومی نسبت به غیربومی
۵	نحوه عملکرد سازمان‌ها و ادارات استان‌ها در جهت عدم استفاده از نیروی انسانی باعث عدم استفاده از توانمندی‌های افراد و پایین آمدن انگیزه افراد می‌شود.	- عدم استفاده از توانمندی‌های افراد - پایین آمدن انگیزه افراد
۶	باید مدیریت دانش (انتقال تجربیات) بین کارمندان و مدیران صورت گیرد.	- نبود مدیریت دانش در سطح اداره و سازمان‌ها - عدم تناسب بین سهم کارگران ماهر و کارگران نیمه‌ماهر
۷	نسبت سهم کارگران ماهر و مهندس نسبت به کارگران نیمه‌ماهر متعادل نیست که علت اصلی آن دانشگاه‌ها است.	- پایین بودن سهم کارگران ماهر - ضعف آموزشی دانشگاه‌ها
۸	دلیل اینکه از نیروی غیربومی به جای نیروی بومی استفاده می‌شود این است که تعریف کار در استان یزد فرق کرده است.	- تغییر در تعریف درست از کار
۹	حمایت نامناسب از نیروهای قراردادی انگیزه آن‌ها را برای ارائه خدمات با کیفیت کم می‌کند.	- کاهش انگیزه نیروی‌های قراردادی در ارائه خدمات
۱۰	عملکرد سازمان‌ها و ادارات استان‌ها در راستای استفاده نکردن از نیروی انسانی، دلسردی نیروی ماهر و کاهش بهره‌وری را به دنبال دارد.	- دلسردی نیروی ماهر - کاهش بهره‌وری
۱۱	نیروهای ماهر شاغل در استان بسیار کم است. اگر از نیروهای ماهر جایگزین هم استفاده شود در کوتاه مدت باعث مشکل می‌شوند، ولی مهندسين استان اکثراً بومی هستند.	- پایین بودن سهم کارگران ماهر - غیربومی‌گزینی
۱۲	قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار مصوب ۷۶/۳/۱۱ ماده واحده آن بیان می‌کند که به منظور بهره‌گیری هرچه کامل‌تر از سرمایه‌گذاری‌های انجام شده و ارتقاء کیفی تولیدات و تنظیم مهارت‌های موجود، کلیه کارفرمایان واحدهای صنعتی، تولیدی، خدماتی و صنفی موظف هستند از متقاضیان اشتغال به کار گواهینامه‌های مهارت فنی و حرفه‌ای از مراجع ذیصلاح مطالبه و همچنین زمینه ارتقای آموزش کارگران ساده و ماهر و نیمه‌ماهر خود را فراهم کنند. این قانون درستی است ولی مجریان آن را اجرا نمی‌کنند.	- بی‌توجهی به قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال با تأکید بر برخورداری از گواهینامه‌های مهارت‌های فنی و حرفه‌ای - بی‌توجهی به آموزش مهارت
۱۳	در استان یزد در حوزه مشاغل تخصصی، ۹۵٪ کارگران بومی هستند، ولی در زمینه مشاغل خدماتی و کارگری ساده با کمبود نیرو مواجه است و ۷۵٪ کارگران در این مشاغل غیربومی هستند و در مجموع مشاغل تخصصی و خدماتی و کارگری ساده، می‌توان گفت ۸۰٪ جامعه کارگری در استان یزد بومی هستند.	- سهم پایین نیروی بومی در مشاغل خدماتی و کارگری ساده
۱۴	با این وجود بررسی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد به دلیل بالا بودن سطح تحصیلات در استان و رتبه ۳ استان در شاخص نرخ باسوادی و نیاز مشاغل صنعتی و ساختمانی به نیروی کارگر ساده، رویکرد توسعه استان در راستای جذب جویندگان کار استان نبوده و عملاً در خدمت جویندگان کار غیربومی قرار گرفته است.	- جهت‌دار بودن رویکرد توسعه استان به سمت جذب نیروی غیربومی تا بومی - عدم تناسب توسعه انسانی با توسعه صنعتی در استان
۱۵	عملکرد سازمان‌ها و ادارات استان‌ها در استفاده نکردن از نیروی انسانی منجر به سرخوردگی فارغ‌التحصیلان و مهاجرت نخبگان می‌شود.	- عدم تناسب اشتغال و آموزش - سرخوردگی فارغ‌التحصیلان - مهاجرت نخبگان

در مرحله دوم که کدگذاری محوری نام دارد، بر اساس مفاهیم (کدهای اولیه) استخراج شده مرحله قبل، ۷ کد محوری استخراج شد (جدول ۵).

جدول ۵. کدگذاری محوری و مفاهیم استخراج شده عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد

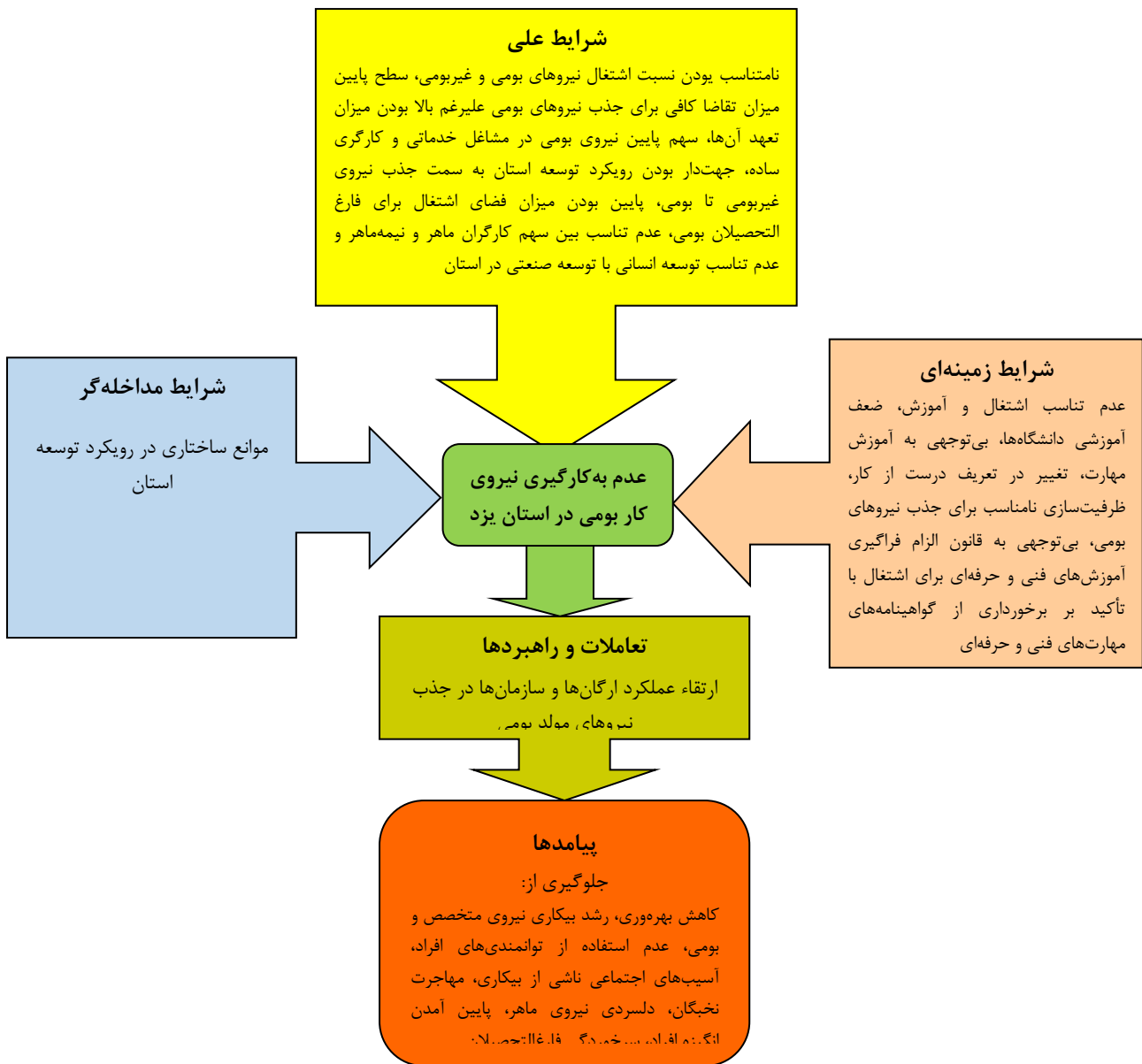
مفاهیم	کدگذاری محوری
<ul style="list-style-type: none"> - ظرفیت‌سازی نامناسب برای جذب نیروهای بومی - نامتناسب بودن نسبت اشتغال نیروهای بومی و غیربومی - سطح پایین میزان تقاضای کافی برای جذب نیروهای بومی علی‌رغم بالا بودن میزان تعهد آن‌ها - نبود مدیریت دانش در سطح اداره و سازمان‌ها 	عملکرد ضعیف ارگان‌ها و سازمان‌ها در جذب نیروهای مولد بومی
<ul style="list-style-type: none"> - عدم تناسب بین سهم کارگران ماهر و کارگران نیمه ماهر - پایین بودن سهم کارگران ماهر - بی‌توجهی به قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال با تأکید بر برخورداری از گواهینامه‌های مهارت‌های فنی و حرفه‌ای - سهم پایین نیروی بومی در مشاغل خدماتی و کارگری ساده 	پایین بودن سهم کارگران ماهر و مهندسان به کارگران غیرماهر
<ul style="list-style-type: none"> - عدم تناسب اشتغال و آموزش - ضعف آموزشی دانشگاه‌ها - بی‌توجهی به آموزش مهارت - تغییر در تعریف درست از کار 	موانع آموزشی - فرهنگی
<ul style="list-style-type: none"> - جهت‌دار بودن رویکرد توسعه استان به سمت جذب نیروی غیربومی تا بومی - عدم تناسب توسعه انسانی با توسعه صنعتی در استان - پایین بودن میزان فضای اشتغال برای فارغ‌التحصیلان بومی 	موانع ساختاری در رویکرد توسعه استان
<ul style="list-style-type: none"> - کاهش بهره‌وری - رشد بیکاری نیروی متخصص و بومی - عدم استفاده از توانمندی‌های افراد 	اثرات اقتصادی
<ul style="list-style-type: none"> - آسیب‌های اجتماعی ناشی از بیکاری - مهاجرت نخبگان 	اثرات اجتماعی - فرهنگی
<ul style="list-style-type: none"> - دلسردی نیروی ماهر - پایین آمدن انگیزه افراد - سرخوردگی فارغ‌التحصیلان 	اثرات انگیزشی

در مرحله سوم که کدگذاری انتخابی نامیده می‌شود، بر اساس ۷ کد محوری استخراج شده مرحله قبل، ۲ کد انتخابی به دست آمد که در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶. کدگذاری انتخابی و محوری استخراج شده عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد

کدهای محوری	کدگذاری انتخابی
<ul style="list-style-type: none"> - عملکرد ضعیف ارگان‌ها و سازمان‌ها در جذب نیروهای مولد بومی - پایین بودن سهم کارگران ماهر و مهندسان به کارگران غیرماهر - موانع آموزشی - فرهنگی - موانع ساختاری در رویکرد توسعه استان 	علل عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد
<ul style="list-style-type: none"> - اثرات اقتصادی - اثرات اجتماعی - فرهنگی - اثرات انگیزشی 	اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد

بر اساس یافته‌های به دست آمده از مراحل کدگذاری قبلی، مدل پارادایمی عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد در شکل ۴ به تصویر کشیده شده است.



شکل ۴. مدل پارادایمی عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد

نتیجه‌گیری

استان یزد با قرار گرفتن در ردیف پنج استان اول کشور از لحاظ توسعه انسانی و نیز وجود فرصت‌های شغلی به علت برخورداری از معادن، صنایع، توسعه بخش‌های خدماتی و صنعتی گوناگون و امن بودن، منجر به مهاجرت نیروی کار و محدود شدن فرصت‌های شغلی نیروی کار بومی شده است. بر این اساس، این مطالعه با هدف شناسایی علل و اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد از طریق رویکردی کیفی انجام شد. بر اساس نتایج ۲۱ مفهوم در کدگذاری باز، ۷ کد محوری و ۲ کد انتخابی برای علل و اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد شناسایی شدند.

کد انتخابی علل عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد شامل ۴ کد محوری بود. سطح پایین میزان تقاضای کافی برای جذب نیروهای بومی از یک طرف و ظرفیت‌سازی نامناسب برای جذب نیروهای بومی از طرف دیگر سبب نامتناسب بودن نسبت اشتغال نیروهای بومی و غیربومی شده است. این موارد در کنار نبود مدیریت دانش در سطح اداره و سازمان‌ها گویای کد محوری «عملکرد ضعیف ارگان‌ها و سازمان‌ها در جذب نیروهای مولد بومی» بوده‌اند.

افزون بر این، به دلیل بی‌توجهی به قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال، با تأکید بر برخورداری از گواهینامه‌های مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و پایین بودن سهم کارگران ماهر، تناسب بین سهم کارگران ماهر و کارگران نیمه ماهر وجود نداشته است. همچنین، نیروی بومی در مشاغل خدماتی و کارگری ساده سهم پایینی داشته‌اند که معرف کد محوری «پایین بودن سهم کارگران ماهر و مهندسان به کارگران غیرماهر» بوده‌اند.

عدم تناسب اشتغال و آموزش و بی‌توجهی به آموزش مهارت حکایت از ضعف آموزشی دانشگاه‌ها داشته که همراه با تغییر در تعریف درست از کار کد محوری «موانع آموزشی- فرهنگی» را شکل داده‌اند.

رویکرد توسعه استان به سمت جذب نیروی غیربومی تا بومی جهت‌دار شده که منجر به پایین بودن میزان فضای اشتغال برای فارغ‌التحصیلان بومی و عدم تناسب توسعه انسانی با توسعه صنعتی در استان شده و تحت عنوان کد محوری «موانع ساختاری در رویکرد توسعه استان» نامیده شد. نتایج مذکور تا حدودی با یافته‌های جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) هم‌راستا می‌باشد، به طوری که آن‌ها نیز به ابعاد فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و ساختار سازمانی نظام اداری کشور، به عنوان عوامل زمینه‌ای مؤثر بر مدیریت منابع انسانی بومی در نظام اداری ایران اشاره کردند.

بر اساس نتایج تحقیق، کد انتخابی اثرات عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان یزد نیز از ۳ کد محوری شامل (۱) اثرات اقتصادی (کاهش بهره‌وری، رشد بیکاری نیروی متخصص و بومی و عدم استفاده از توانمندی‌های افراد)، (۲) اثرات اجتماعی (آسیب‌های اجتماعی ناشی از بیکاری، مهاجرت نخبگان) و (۳) اثرات انگیزشی (دلسردی نیروی ماهر، پایین آمدن انگیزه افراد و سرخوردگی فارغ‌التحصیلان) استخراج شدند. این نتایج با مطالعات افشانی و شیرینی محمدآباد (۱۴۰۱) و میکیلات (۲۰۲۳) همخوانی داشته، به طوری که این مطالعات نیز بر دشواری شغلیابی نیروی کار بومی و افزایش نرخ بیکاری کارگران بومی به علت ورود مهاجران اشاره کرده‌اند.

در نهایت، بر اساس مدل پارادایمی به دست آمده شامل شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، تعاملات و راهبردها و پیامدها، پیشنهادهای زیر به منظور بهبود وضعیت نیروی کار بومی استان ارائه می‌شود:

۱- از آنجا که بر اساس نتایج تحقیق، پایین بودن سهم کارگران ماهر و مهندسان به کارگران غیرماهر از علل عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی بوده، پیشنهاد می‌شود دستورالعملی مبنی بر الزام کارفرمایان برای به‌کارگیری کارگران ماهر برخوردار از گواهینامه‌های مهارت‌های فنی و حرفه‌ای با اولویت افراد بومی توسط متولیان مربوطه صادر و بر اجرای دقیق آن نظارت انجام گیرد.

۲- بر اساس یافته‌های تحقیق، تغییر در تعریف درست از کار، از دیگر موانع به‌کارگیری نیروی کار بومی بوده، به طوری که اغلب آن‌ها به خصوص افراد تحصیلکرده فعالیت در پشت میز به عنوان کارمند را کار دانسته و بقیه فعالیت‌های اقتصادی را کار قلمداد نمی‌کنند. بنابراین ضرورت دارد با استفاده از رسانه‌های جمعی، تعریف درست از کار بر اساس آموزه‌های اسلام ارائه و با افزایش تسهیلات رفاهی برای شاغلان در مشاغل خدماتی و کارگری ساده، رغبت نیروی بومی به این مشاغل افزایش یابد.

۳- با توجه به اینکه بی‌توجهی به آموزش مهارت، ضعف آموزشی دانشگاه‌ها و عدم تناسب اشتغال و آموزش از موانع آموزشی- فرهنگی به دست آمده از این تحقیق بوده، پیشنهاد می‌شود تغییر بنیادی در آموزش‌های دانشگاهی ایجاد گردد، به طوری که از یک طرف آموزش‌ها مبتنی بر نیاز بازار کار و از طرف دیگر مهارت‌محور باشند تا زمینه اشتغال برای فارغ‌التحصیلان بومی فراهم گردد.

۴- با توجه اینکه از یک طرف، پایین بودن میزان فضای اشتغال برای فارغ‌التحصیلان بومی از موانع ساختاری در رویکرد توسعه استان به دست آمده و از طرف دیگر، رشد بیکاری نیروی متخصص و بومی و عدم استفاده از توانمندی‌های افراد از اثرات

شناسایی علل و اثرات عدم ... / فلاح حقیقی و همکاران

اقتصادی عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی بوده، لازم است با گسترش فعالیت شرکت‌های دانش‌بنیان در استان و حمایت از این شرکت‌ها توسط دولت، به منظور شکوفا و مستقل شدن آن‌ها، زمینه استفاده از توانمندی‌های افراد از جمله فارغ‌التحصیلان متخصص و بومی فراهم گردد.

هرگونه اقدام در این زمینه می‌تواند از اثرات شناسایی شده مربوط به عدم به‌کارگیری نیروی کار بومی در استان از جمله مهاجرت نخبگان، دل‌سردی نیروی ماهر، کاهش بهره‌وری، پایین آمدن انگیزه افراد، سرخوردگی فارغ‌التحصیلان، رشد بیکاری نیروی متخصص بومی و آسیب‌های اجتماعی ناشی از بیکاری جلوگیری کرده و امکان توسعه انسانی و صنعتی بیشتری را در استان فراهم کند.

حامی مالی

این مقاله بدون حمایت مالی بوده است.

سه‌م نویسندگان در پژوهش

سه‌م نویسندگان در نگارش مقاله یکسان بوده است.

تضاد منافع

در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

نویسندگان از کلیه افرادی که در مطالعه شرکت کردند صمیمانه تشکر می‌کنند.

منابع

احمدی، وکیل؛ و کریمی، جلیل. (۱۴۰۱). پژوهشی کیفی در موانع توسعه‌نیافتگی اقتصادی استان کرمانشاه. مطالعات اقتصاد سیاسی بین‌الملل، ۵ (۲)، ۷۵۸-۷۲۹.

افشانی، سید علیرضا؛ و شیرینی محمدآباد، حمیده. (۱۴۰۱). واکاوی پیامدهای مهاجرت داخلی: مطالعه‌ای کیفی در استان یزد با تکنیک SWOT. نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۷ (۳۴)، ۳۰۸-۲۶۹.

افقه، سید مرتضی؛ منصور، سید امین؛ ملتفت، حسین؛ و بهاروند، پرستو. (۱۴۰۱). بررسی اثر تغییرات جمعیتی و سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در ایران. اقتصاد باثبات، ۳ (۱)، ۱۸۵-۱۶۱.

بدراق‌نژاد، ایوب؛ سجادی، سعید؛ و پیره، مهین. (۱۳۹۹). سنجش دمای روی زمین در ارتباط با مدل رقومی ارتفاعی با استفاده از زمین آمار در محیط GIS (مورد مطالعه: استان یزد). مهندسی جغرافیایی سرزمین، ۴ (۲)، ۲۹۴-۲۷۵.

تقوایی یزدی، مریم؛ و صادقی، منظر. (۱۴۰۰). مدل‌سازی کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت سرمایه انسانی. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴ (۴)، ۳۳۵-۳۱۹.

جاجرمی‌زاده، محسن؛ فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ عباسی، نرگس؛ و تدین، اعظم. (۱۳۹۳). طراحی مدل بومی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر عوامل زمینه‌ای. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷ (۲۶)، ۶۲-۴۵.

حاتمی شامیر، مسلم؛ بابکی، روح‌اله؛ و الیاس‌پور، بهنام. (۱۴۰۲). نقش وفور منابع طبیعی و سرمایه انسانی در توسعه مالی ایران (رهیافت خودتوضیح با وقفه‌های توزیعی). بررسی مسائل اقتصاد ایران، ۱۰ (۲)، ۸۹-۵۹.

حاجی‌زاده میمندی، مسعود؛ و لطفعلیانی، علی محمد. (۱۳۹۲). بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش مدیران واحدهای تولیدی نسبت به فضای کسب و کار (بررسی موردی: یزد). جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ۲ (۱)، ۷۲-۵۱.

حیدری، علیرضا. (۱۳۹۵). دولت و سیاست‌گذاری سرمایه انسانی در ایران (۱۳۹۲-۱۳۸۴). سیاست - مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۴۶ (۴)، ۸۸۰-۸۶۱.

خانی، سعید؛ و دانش‌مهر، حسین. (۱۳۹۹). تفاوت‌های استانی سرمایه انسانی جمعیت در بستر تحولات جمعیتی ایران. جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۷ (۱۶)، ۳۱۵-۲۸۵.

خبرگزاری جمهوری اسلامی. (۱۳۹۸). اشتغال یزد به کام دیگران. کد خبر ۸۳۳۹۷۵۸۶. قابل دسترسی در سایت <https://www.irna.ir/news/83397586>

خبرگزاری مهر. (۱۳۹۶). نتایج سرشماری در یزد اعلام شد. کد خبر ۴۰۸۴۵۳۱. قابل دسترسی در سایت <https://www.mehrnews.com/news/4084531>

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۱۹، ۱-۱۷، بهار ۱۴۰۴.

دنیای اقتصاد. (۱۴۰۲). رشد اشتغال غیربومی در یزد. شماره روزنامه ۵۷۵۶، کد خبر ۳۹۷۷۶۳۸.
 دهقان بنادکوک، فرناز؛ و نصراللهی، زهرا. (۱۴۰۱). تعیین بخش‌های کلیدی استان یزد بر مبنای تحلیل داده- ستانده دو منطقه‌ای. پژوهش‌های اقتصادی (رشد و توسعه پایدار)، ۲۲(۴)، ۱۷۰-۱۴۳.
 رستمی، مرضیه. (۱۴۰۲). بررسی اصول و مبانی مدیریت منابع انسانی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۷(۲۷)، ۴۳۶-۴۲۲.
 زارعی محمودآبادی، محمد. (۱۴۰۰). ارزیابی ارتباط اشتراک گذاری دانش منابع انسانی با عملکرد سازمان با تأکید بر نقش میانجی‌گری سرمایه فکری (مورد مطالعه: شرکت‌های کاشی و سرامیک استان یزد). پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۷(۸۲)، ۶۲-۳۹.
 زبیری، هدی و موتمنی، مانی. (۱۳۹۹). سرمایه انسانی و پیچیدگی اقتصاد در ایران. پژوهش‌های اقتصادی (رشد و توسعه پایدار)، ۲۰(۳)، ۱۶۶-۱۴۵.

سالنامه آماری کشور. (۱۳۹۸). قابل دسترسی در سایت <https://www.amar.org.ir>

سالنامه آماری کشور. (۱۴۰۱). قابل دسترسی در سایت <https://www.amar.org.ir>

سیدجوآدین، سیدرضا؛ روشندل اربطانی، طاهر؛ و نوبری، علیرضا. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز. دانش سرمایه‌گذاری، ۵(۲۰)، ۲۹۷-۳۲۷.
 شمشیرگر، محمدرضا. (۱۳۹۷). مقدمه‌ای بر مدیریت منابع انسانی. قابل دسترسی در سایت <https://www.shamshirgar.com/files/HRM/Hrm-1.pdf>
 صالحی، محمدرضا. (۱۴۰۲). سرمایه انسانی و آثار غیر بازاری آن در ایران و سایر مناطق جهان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۹(۲)، ۱-۲۶.

عباس‌زاده، محمد؛ و شمسی‌متنق، فرهاد. (۱۳۹۹). دقت‌مندی در تحقیقات کیفی. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۲۱(۲)، ۶۷-۹۵.
 عسکری پور گلوک، حسین؛ بردبار، غلامرضا؛ سبک‌رو، مهدی؛ و مروتی شریف‌آبادی، علی. (۱۴۰۰). تحلیلی بر توسعه پایدار منطقه‌ای با تأکید بر معرفی موانع کار شایسته (مطالعه موردی بخش صنعت استان یزد). فصلنامه علمی برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۱۱(۴۳)، ۱۰۹-۱۲۳.
 عسکری‌ندوشن، عباس؛ شمس قهفرخی، فریده؛ زندی، لیلا؛ و رضایی، محمدرضا. (۱۳۹۸). گذری بر جریان‌های اخیر مهاجرت در استان یزد. فرهنگ یزد، ۱(۱)، ۸۳-۱۰۴.

علی‌نژاد، منوچهر؛ مرشدی، ابوالفضل؛ و حاجی دخت محمودآبادی، الهام. (۱۴۰۱). مطالعه وضعیت شاخص‌های اجتماعی در خوشه صنعتی نساجی یزد. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۵(۵۷)، ۳۱۵-۲۹۵.

عندلیب اردکانی، داود؛ و مقتدری، علی اکبر. (۱۳۹۷). بررسی و تحلیل عوامل مؤثر بر توسعه محصول سبز در صنعت کاشی استان یزد. تحقیقات بازاریابی نوین، ۸(۳)، ۷۸-۵۹.

عیسی‌زاده، سعید؛ و مهرانفر، جهانبخش. (۱۳۹۲). تأثیر مهاجرین افغانستان بر سطح اشتغال و دستمزد در بخش ساختمان اقتصاد ایران. دوفصلنامه علمی مطالعات و سیاست‌های اقتصادی، ۹(۲)، ۱۰۱-۱۲۲.

فلاح‌حقیقی، نگین؛ بیژنی، مسعود؛ و محمودی، مریم. (۱۳۹۹). دیدگاه اعضای هیئت‌علمی کشاورزی یزد نسبت به تأثیر آموزش عالی کشاورزی بر توسعه انسانی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۲(۵۲)، ۹۳-۷۴.

فلاح‌حقیقی، نگین؛ و محمودی، مریم. (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی عملکرد نظام آموزش عالی با محوریت توسعه منابع انسانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱۹(۵)، ۱۲۷-۱۵۰.

قشمی، آرش. (۱۳۸۴). استراتژی چابکی رقابتی، یک استراتژی مکمل. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. تهران.

قصوری، علی. (۱۴۰۱). نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۶(۲۰)، ۹۱-۸۱.

کانون تفکر سلامت اجتماعی دانشگاه یزد. (۱۳۹۸). ورود بیش از ۸۲ هزار مهاجر به استان یزد در فاصله دو سرشماری ۹۵-۱۳۹۰. قابل دسترسی در سایت <https://yazd.ac.ir/4006-5-2731>

کوثر، زهرا؛ و الوانی، سیدمهدی. (۱۴۰۲). نگاه جامعه‌محور به مدیریت سرمایه انسانی همسو با توسعه پایدار. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۶(۵۹)، ۱-۳۰.

گوهری، لیدا؛ سلیمی‌فر، مصطفی؛ و ابوترابی، محمدعلی. (۱۳۹۵). بررسی اثر توسعه مالی بر سرمایه انسانی. پژوهش‌های اقتصادی (رشد و توسعه پایدار)، ۱۶(۳)، ۲۰۷-۱۸۱.

محمدی، رضا. (۱۴۰۱). تدوین الگوی توسعه سرمایه انسانی مبتنی بر حکمرانی مطلوب و پایداری سازمانی. فصلنامه تخصصی آموزش مدیریت دولتی، ۴(۱۶)، ۸-۲۶.

- محمدی، فردین؛ نوغانی، محسن؛ و کرمانی، مهدی. (۱۳۹۹). مرور انتقادی پژوهش‌های جامعه‌شناختی و مدیریتی مبتنی بر نظریه زمینه‌ای (۱۳۹۷-۱۳۹۵). فصلنامه علوم اجتماعی، ۲۷ (۹۰)، ۶۱-۱۰۴.
- مرادی سرچشمه، غلامحسین؛ و زارعی جلیانی، محسن. (۱۴۰۰). بررسی نقش سرمایه انسانی در توسعه اقتصادی از منظر قرآن. آموزش و بهبود منابع انسانی، ۲ (۲)، ۱۴-۲۴.
- مفتخری، فاطمه؛ نادمی، یونس؛ و کاوند، علی. (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رابطه سرمایه انسانی و رشد اقتصادی. پژوهشنامه اقتصاد کلان، ۱۶ (۳۱)، ۱۷۹-۱۹۸.
- مهدی‌زاده اردکانی، محمد؛ و ابوالحسنی، فضا. (۱۴۰۰). مروری بر شرح خدمات و روند تشکیل دفاتر تسهیل‌گری و توسعه محلی در شهر یزد. فرهنگ یزد، ۳ (۱)، ۱۱۷-۱۵۴.
- مؤیدفر، سعیده؛ رضایی، حجت؛ و فاطمی، مهران. (۱۳۹۸). تحلیلی بر پراکنش فضایی احساس امنیت در استان یزد با استفاده از الگوی ویکور. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۸ (۱)، ۱-۱۸.
- Afshani, S. A., & Shiri-Mohammadabad, H. (2023). Afghan immigrants in the world city of Yazd (Iran): Strengths, weaknesses, threats and opportunities. International Journal of Intercultural Relations, 96, 101845.
- Bharati, T., Fakir, A. M., & Yoman, W. (2024). Internal migration and labor market outcomes in Indonesia. Economic Development and Cultural Change, 72(2), 997-1040.
- Borjas, G. J., & Edo, A. (2021). Gender, selection into employment, and the wage impact of immigration (No. w28682). National Bureau of Economic Research.
- Edo, A. (2019). The impact of immigration on the labor market. Journal of Economic Surveys, 33(3), 922-948.
- Kim, H. (2023). Wage and employment effects of immigration: Evidence from South Korea. Journal of Demographic Economics, 89(1), 63-83.
- Longhi, S., Nijkamp, P. & Poot, J. (2006). The impact of immigration on the employment of natives in regional labour markets: A meta-analysis. IZA Discussion Paper No. 2044. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=894042>
- Lu, Y. (2022). The influence of foreign labor on wage by sex and age class evidence from Japan. Journal of Household Economics, 55, 97-114.
- Michaillat, P. (2023). Why are immigrants always accused of stealing people's jobs?. arXiv preprint arXiv. 2303.13319.
- Omer, S., Hasan, F., & Pawar, P. (2023). The impact of inflow migration on unemployment in selected European countries during the period 1995-2021. Resmilitaris, 13(3), 2803-2815.
- Serttaş, F. Ö., & Uluöz, D. (2021). The impact of Syrian migration on unemployment: evidence from Turkey. Adam Academy Journal of Social Sciences, 11(1), 1-30.
- Smith, C. L. (2012). The impact of low-skilled immigration on the youth labor market. Journal of Labor Economics, 30(1), 55-89.
- Vera, C. P., & Jiménez, B. (2022). The short-term labor market impact of Venezuelan Immigration in Peru (No. 304). Documento de Trabajo.
- Weiler, S., Schultz, R., & Shields, M. (2019). The effects of undocumented immigration on the employment outcomes of low-skill natives in the United States. Review of Regional Studies, 49(1), 99-127.