

شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل مؤثر بر کشف فرصت‌های

شغلی در کاربایی های غیر دولتی (مطالعه موردی استان گلستان)

فریدون ازما - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی
محمد رهبری - دانشجوی دکتری کارآفرینی دانشگاه آزاد اسلامی

رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از موضوعات نسبتاً جدیدی است که در این پژوهش بررسی شده است. در مطالعه کنونی، یک متغیر پیش بین، عدالت سازمانی، برای تعیین چگونگی تأثیرش بر تعهد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم (به واسطه متغیر اعتماد سازمانی)، در یک نمونه متشکل از ۸۰ کارمند شرکت گاز خراسان شمالی مورد بررسی قرار گرفته است. این مطالعه بر پایه روش تحقیق کمی از نوع تحلیلی-پیمایشی انجام گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج تحلیل ها نشان می دهد، عدالت توزیعی به طور مستقیم و عدالت روبه ای و عدالت تعاملی به واسطه اعتماد سازمانی بر تعهد تأثیر مثبت دارد.

چکیده:

کاربایی را می توان فرآیندی دانست که از طریق آن سازمان های دولتی یا خصوصی، جویندگان کار را در یافتن شغل و کارفرمایان را در تأمین نیروی انسانی یاری می کنند. مراکز و مؤسسات کاربایی باهدف سازگاری و انطباق عرضه و تقاضای نیروی کار ایجاد می شوند و ایفای نقش آنها در فرآیند کاربایی به عنوان بازوان اجرایی دولت بسیار حائز اهمیت است. این تحقیق از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و باتوجه به سئوالات ویژه تحقیق که بدنبال شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل مؤثر بر فعالیت کاربایی های استان گلستان می باشد. باتوجه به مطالعات اسنادی و کتابخانه ای مهمترین عوامل مؤثر شناسایی و جهت تهیه پرسشنامه، تعیین محتوی و تعیین معیارها، تیمی مرکب از ۸ نفر خبره انتخاب گردید. باعنایت به اینکه این پژوهش مبتنی بر تحلیل آماری نیست نیازی به تعیین جامعه و نمونه آماری خاصی نیست. دراین پرسشنامه، شناسایی و رتبه بندی عوامل زیر، عوامل کلیدی مؤثر بر فعالیت کاربایی ها که شامل ۲ متغیر کلیدی شامل عوامل درونی و بیرونی و ۵ زیرمعیار شامل شرایط کارجویان، فضای کسب و کار، قوانین و مقررات، فعالیت کاربایی، ویژگیهای شاغلین کاربایی ها بوده است در تکمیل پرسشنامه ۵ گزینه به ترتیب و میزان ارجحیت مورد سوال قرار گرفته است:

۱- اهمیت یکسان ۳- کمی مؤثر ۵- مؤثر ۷- خیلی مؤثر ۹- کاملاً مؤثر (۲: ۴: ۶: ۸) اهمیت بین اعداد را بیان نموده است. درپایان پس از تکمیل پرسشنامه ها توسط مدیران و کارشناسان و جمع آوری و انجام مکاتبات خروجی مطابق ساختار سلسله مراتبی (AHP) و تجزیه و تحلیل و رتبه بندی داده ها توسط نرم افزار 11 expert choice صورت گرفت. پاسخ نشان داد که مهمترین عوامل مؤثر بر کشف فرصت های شغلی در کاربایی ها به ترتیب، اقدامات و فعالیت های کاربایی ها، ویژگیهای شاغلین کاربایی، شرایط کارجویان، فضای کسب و کار و قوانین و مقررات می باشد.

واژگان کلیدی: کاربایی، مراکز کاربایی، AHP، استان گلستان

مقدمه

کارفرمایان به عنوان متقاضیان نیروی کار و نیروی کار به عنوان جویندگان دو عامل مهم و تعیین کننده در بازار کار محسوب می شوند. ساز و کار و ارتباط جفت و جور شدن مناسب و کارآمد این دو با یکدیگر مستلزم آگاهی از فرصت های موجود در بازار کار و متقاضیان است. از اینرو برخورداری از چنین اطلاعاتی برای آنها بسیار مهم است لیکن دستیابی به آن در چارچوب فعالیت های فردی ممکن نبوده و با صرف هزینه های بسیار زیادی به صورت صرف وقت انرژی و پول نیاز دارد. مراکز کارایی با استفاده از اطلاعات مربوط به بازار کار از طریق طبقه بندی و پردازش آنها کمک شایانی به دو طرف عرضه و تقاضای نیروی کار ایفاء می کنند بدین وسیله موجب تسهیل کارایی در بازار کار می شوند. بنابراین فعالیت کارایی ها به عنوان بازوان اجرایی دولت در ارائه خدمات مشاوره شغلی و هدایت نیروی کار بسیار مهم و تسلط آنها بر فضاهای اطلاعاتی موجود و آتی بازار کار و شناخت کافی از میزان عرضه و تقاضای نیروی کار و فضای کسب و کار، قوانین و مقررات و اطلاعات از وضعیت کارجویان ضروری بوده که بتوانند کارایی خود را بطور مستمر افزایش دهند. که این مهم شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل مؤثر در بازار کار و اشتغال برای کارایی ها ضروری می باشد. مراکز کارایی با هدف و سازگاری و انطباق عرضه و تقاضای نیروی کار ایجاد می شوند بی آنکه از جویندگان و یا متقاضیان کار حمایت کنند. کارایی از نظر مدیریت و نوع فعالیت متفاوت بوده در سال ۹۳ در استان گلستان دارای ۱۸ مؤسسه کارایی و مشاوره و هدایت شغلی غیردولتی فعال بوده و نقش مهم در تسهیل گیری کارایی متقاضیان و جویندگان کار دارند.

این تحقیق با دنبال کردن هدف اصلی خود یعنی شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل مؤثر بر فعالیت کارایی های استان گلستان می کوشد تا با شناسایی و رتبه بندی عوامل یادشده جهت گیری فعالیت های کارایی ها را در ارائه خدمات بهینه و با کیفیت از طریق تمرکز فعالیت بر شناسایی مهمترین عوامل مؤثر در درک وضعیت یاری دهد. همچنین به بررسی متغیرهای مورد مطالعه و رتبه بندی آنها براساس روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) پرداخته می شود. به دنبال تشریح روش شناسی پژوهشی، یافته های اصلی پژوهش توصیف می شود و در نهایت پس از بحث و بررسی و نتیجه گیری مقاله با ارائه چند پیشنهاد کاربردی به پایان می رسد. سئوالات تحقیق عبارتند از:

* مهمترین عوامل مؤثر بر فعالیت کارایی ها چیست؟

* شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر فعالیت کارایی چه اهمیتی

دارد؟

* جهت گیری فعالیت کارایی با ارائه نتایج تحقیق چگونه خواهد بود؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مدل رقابت کامل:

بازار کار، کارآترین نهاد برای تخصیص منابع کمیاب می باشد و هر بازاری همواره در نقطه برابری عرضه و تقاضا به تعادل می رسد. بازار نیروی کار مستثنی از این اصل نمی باشد. (۵)

تجربه های اخیر نشان داده است که بیکاری فزاینده در یک جامعه تنها شامل نیروی کار ساده نیست بلکه مجموعه نیروی کار ماهر و ساده را دربر می گیرد. علاوه بر این برخی صاحب نظران بر این باورند که زمانی که اقتصاد با انبوه بیکاران مواجه است آموزش نیروی کار، زمان جستجوی کار و در نتیجه حجم بیکاری در هر مقطع از زمان را افزایش خواهد داد. کارگران ساده به محض دریافت پیشنهادات مشاغل پائین و دستمزد اندک حاضر به پذیرش آن کار خواهند شد اما نیروی کار ماهر به دلیل این که مهارتی را کسب کرده است برای خود موقعیتی فراتر از آن چه که در گذشته قائل بوده در نظر می گیرد در نتیجه به راحتی هر نوع پیشنهادی را نمی پذیرد.

وجود قوانین و مقررات بیش از حد و گاه متضاد و متناقض ضعف در اجرای قوانین و مقررات، رواج بی اعتمادی در جامعه و پائین بودن سرمایه اجتماعی از عوامل مهمی است که کارفرمایان و متقاضیان نیروی کار را متوجه بخش غیررسمی بازار کار به دلیل عدم وجود شفافیت می نماید. (۴) قانون تجارت، قانون کار و تأمین اجتماعی، قانون مالیات های مستقیم و ده ها قانون دیگر محیط حقوقی یک فعالیت اقتصادی را شکل می دهد و نظم حقوقی را ایجاد می کنند که بیان کننده برخی قواعد اجباری است و فعالیت های اقتصادی باید در آن چارچوب انجام شود. قانون کار به لحاظ اثری که به نحوه فعالیت هر بنگاه اقتصادی می گذارد در این میان جایگاه ویژه ای دارد. واحدهای تولیدی مشمول قانون کار بطور مستمر با قانون کار و تأمین اجتماعی در ارتباطند و مقررات وضع شده بر فعالیت بنگاه اثر می گذارد. (۱۴)

بنگاه های فعال در بازار غیررسمی در صورت تاسیس قانونی و فعالیت در بنگاههای رسمی بر طبق قانون متحمل هزینه هایی می شوند که آنها را از حرکت به سوی بخش رسمی بازمی دارد از طرفی در مدت زمانی که این کارگاهها مشغول به فعالیت هستند

تقاضاکنندگان آن همگن نمی باشند. متفاوت بودن گرایش‌های افراد جستجوگر شغل در بازار کار، انعطاف پذیری های موجود در آن، فقدان شفافیت در نیروهای تشکیل دهنده، عرضه و تقاضای نیروی کار و هزینه بر بودن اطلاعات ایجاد می کند تا نهاد مشخصی وظیفه مبادله کار را در این بازار برعهده بگیرد. مراکز کارایی به عنوان نهادهایی که این وظیفه را انجام می دهند از اهمیت خاصی برخوردارند. (۱۵)

تجزیه و تحلیل بازار کار: عبارت است از بررسی شیوه های تصمیم گیری نقش آفرینان گوناگون بازار کار هم در ارتباط با عرضه و تقاضای نیروی انسانی و هم در ارتباط با تعیین میزان اثرات تسهیل یا تاخیر تصمیم گیری، تجزیه و تحلیل بازار کار تلقی می شود.

کاربران اطلاعات بازار کار عبارتند از: برنامه ریزان منابع انسانی و اشتغال در دولت، کارایی ها، مؤسسات آموزشی و کارآموزی شغلی کارفرمایان و سازمان های کارگری، دانشجویان و کارجویان

پیشینه تحقیق

ابطحی و تیمورنژاد (۱۳۹۱) مهمترین شاخص های ارزیابی عملکرد امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران را با استفاده از روش سلسله مراتبی انجام دادند. (۱۲)

مهم ترین محرک بهبود فضای کسب و کار در کشور رقابت با سایر کشورهای منطقه برای کسب مزیت رقابت اقتصادی است از این رو رصد تغییرات فضای کسب و کار در این کشورها نیز اهمیت بالایی برخوردار است. یافته ها نمایانگر آن است که وضعیت فضای کسب و کار در کشور ما در همه شاخص ها با نقطه آرمانی فضای کسب و کار در منطقه بسیار زیاد تغییرات و اصلاحاتی را در همه زیرشاخص ها باید انجام داد. (۲) تحلیل محیط کسب و کار در ایران لازمه اولیه در شناخت و برنامه ریزی برای این بخش می باشد. جمع بندی وضعیت موجود فضای کسب و کار در ایران نشان فاصله زیاد وضعیت مطلوب در جهان امروز برای ورود به بازارهای رقابت جهانی را نشان می دهد. (۳)

براساس گزارش بانک جهانی ۲۰۱۴ میانگین شاخص سهولت کسب و کار برای کشورهای حوزه خاورمیانه و شمال آفریقا ۱۰۷ می باشد و این درحالی است که جایگاه ایران در شاخص سهولت کسب و کار رتبه ۱۵۲ بوده که بیشتر از متوسط منطقه بوده و در کشور در شاخص سهولت کسب و کار با ۷ پله نسبت به سال قبل مواجه شده است. (۱۴)

در مباحث نظری مقررات کار و تأمین اجتماعی بر نحوه تصمیم

ملزم به انجام قوانینی از جمله قوانین کار، قوانین مالیاتی و تأمین اجتماعی هستند که صاحبان بنگاههای غیررسمی در صورت تمایل به رعایت این قوانین و مقررات از عهده هزینه آن بر نمی آیند. (۴)

کارایی: کارایی را می توان فرآیندی دانست که از طریق آن سازمانهای دولتی یا خصوصی، جویندگان کار را در یافتن شغل و کارفرمایان را در تأمین نیروی انسانی یاری می دهند.

مؤسسه کارایی (PES): یک مؤسسه کارایی به عنوان مؤسسه دولتی تأسیس می شود تا خدمات و برنامه های بازار کار را ارائه و مدیریت نماید.

مراکز کارایی خدمات متنوعی را در بازار کار انجام می دهند و به عنوان مرکز ثقل سیاستهای بازار کار شناخته می شوند که مهمترین آنها عبارتند از: خدمات جابایی، تهیه اطلاعات کمی و کیفی از بازار کار، تهیه برنامه ایجاد شغل، انجام دوره های آموزشی، ارائه مشورت های شغلی، ارزیابی افراد برای ورود به بازار کار، پرداخت بیمه بیکاری و انجام حمایت های بیمه ای، تهیه اطلاعات مربوط به مشاغل و دارای انواع دولتی، خصوصی، غیرانتفاعی می باشد.

نیروی کار: نیروی کار، به اشخاص فعال از نظر اقتصادی، شامل افراد بیکار به استثنای زنان خانه دار اطلاق می گردد. دانشجویان، دانش آموزان و نیروهای نظامی و انتظامی نیز جزء نیروی کار محسوب می شوند. (۱۱)

کارفرما: فرد شاغلی است که برای انجام امور شغلی خود حداقل یک مزد و حقوق بگیر در استخدام دارد. درضمن کسی که در انجام دادن امور شغلی خود حفظ از کارکنان فامیلی بدون مزد استفاده می کند، کارفرما ناشناخته می شود.

عرضه نیروی کار: نیروی کار یکی از عوامل مهم تولید است و منظور از آن کلیه فعالیت ها و کوشش های انسانی، هم فیزیکی و هم فکری است که برای تولید کالا و خدمات مورد استفاده قرار می گیرد. (۱۱)

تقاضای نیروی کار: درمقابل عرضه نیروی کار تقاضاکنندگان نیروی کار به عنوان یک نهاد اصلی تولید مایل به دریافت مقادیر مختلفی از خدمات در ازای قیمت های متفاوت می باشند تا بتواند به میزان جانشینی کار و سرمایه و سودآوری نیروها به حداکثر سود بنگاه دسترسی یابند. به بیان دیگر تقاضا برای نیروی کار تحت تاثیر قیمت نیروی کار، میزان درآمد حاصل از اشتغال هر فرد می باشد.

بازار کار: بازار کار حاصل تعامل عرضه نیروی کار و تقاضای نیروی کار می باشد. بازار کار برخلاف بازارهای کالا، پول و سرمایه اساساً یک بازار جستجویی است و نوعاً بازاری است که عرضه کنندگان و

گیری بنگاه در مورد استخدام و اخراج کارگر و به این ترتیب در ترکیب نیروی کار اثر گذاشته است. (۳) اسکندری و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی ویژگی های وضعیت موجود و مطلوب فضای کسب و کار ایران مشاهده کردند که سرمایه فیزیکی و نیروی کار و تشریک مساعی در روابط بنگاهی ضعیف و نامناسب و همچنین فقدان مهارتهای خاص شغلی و وضعیت نامطلوب مهارت شغلی و مدرک تحصیلی وجود دارد. همچنین ناهماهنگی در روابط کار و ماهیت اشتغال ایستا بدون خطرپذیری و ماهیت قوانین و مقررات را دستوری همراه با کنترل و نظارت نامناسب در نوسان ذکر نمودند.

تاری و همکاران (۱۳۹۰) فضای کسب و کار را محدوده ای از سیاست ها، شرایط حقوقی، نهادی و مقرراتی تعریف کرده که بر فعالیت کسب و کار حاکم است. مطالعات نامبرده نشان داد که فضای کسب و کار ایران بیانگر محیطی بازدارنده است که از بین ده شاخص عمده مورد ارزیابی، بیشترین بازدارندگی فضای کسب و کار در سه محور انحصار، انعطاف ناپذیری بازار کار و بسته بودن اقتصاد است.

همچنین در ماده ۳۷ و ۴۱ قانون برنامه چهارم توسعه و مواد ۶۶، ۶۷، ۶۸، ۶۹ و ۷۰ برنامه پنجم توسعه به بهبود فضای کسب و کار توجه ویژه ای شده است. (۳)

یافته های تحقیق مهرورزی (۱۳۸۸) نشان داد که اگرچه دانش آموختگان از نظر دانش تئوریک در حد مطلوبی قرار دارند ولی مدیران بنگاههای اقتصادی فقدان مهارت لازم از لحاظ عملی را مانعی جدی در برآوردن انتظارات در حوزه مشاغل مورد تصدی خود دانسته اند.

نتایج مطالعات حسین زاده و شریفی (۱۳۹۲) در استان گلستان نشان داد که یکی از مهمترین عوامل در رشد و توسعه اقتصادی بویژه در بخش صنعت و کشاورزی، سرمایه گذاری بوده که اثرات مثبتی بویژه در تولید و اشتغال و صادرات را بهمراه دارد.

سبحانی و عزیزمحمملو (۱۳۸۴) مشاهده کرد که در بلندمدت تغییرات موجودی سرمایه (سرمایه گذاری) می تواند منجر به افزایش تقاضای نیروی کار (اشتغال) شود. به عبارت دیگر یک درصد افزایش سرمایه گذاری منجر به افزایش میزان اشتغال به میزان ۰.۸۹ درصد شده است.

هیرش (Hirsch, ۱۹۹۷) مشاهده کرد مدرک گرایی یک کالای موقعیتی است. بدین معنی که مدارک کالاهایی به لحاظ اجتماعی محدود هستند که هرچه افراد بیشتری بدان دسترسی داشته باشند ارزش اجتماعی اش کمتر می شود. این رویه دو پیامد را دربر دارد. تورم مدرک، و پالایش بیشتر نیروی کار توسط کارفرمایان.

نایت و یورک (۲۰۰۱) بیان داشتند اشتغالزایی دانش آموختگان دانشگاهی وابسته به ترکیبی از توانمندیهای شخصی، مهارت های متنوع و تسلط مدرک رشته تخصصی آنهاست.

یورک (۲۰۰۱) معتقد است به طور سنتی بر مهارت ها و توانمندی شخصی دانشجویان کم تر توجه شده ولی این مهارت در آینده شغلی آنان بسیار مؤثر هستند. در واقع بیکاری در نتیجه مزاد عرضه نیروی کار نسبت به تقاضای نیروی کار بوجود می آید این عدم تعادل بازار می تواند به دلایل متفاوتی چون افزایش جمعیت، جوان بودن جمعیت، افزایش هزینه های تأمین اجماعی، کاهش درآمد سرانه و تعیین و اندازه و ترکیب جمعیت و سن ورود به بازار کار باشد. (۳)

روش های جستجو یافتن شغل در بین دانش آموختگان شاغل متفاوت است. ۱/۶ درصد از طریق ثبت نام در کارپایی ها، ۸/۶ درصد بواسطه دوستان و آشنایان، ۴۶ درصد از طریق روزنامه و ۱۹/۵ درصد از سایر روش ها. (۱۰)

از ویژگیهای یک اقتصاد در حال رشد این است که تقاضا برای نیروی کار با سطح تحصیلات بالاتر، به همراه رشد اقتصادی در حال افزایش است. (۱)

همچنین مهرعلی زاده و همکاران (۱۳۸۶)، مشاهده کردند که باتوجه به ۳ بعد بینش نگرش و مهارت در شغل

دانش آموختگان عدم رضایت خود را در بعد مهارت های عملی و روزآمد بودن مطالب درسی ارائه شده در دانشگاه مورد بررسی اعلام داشته اند. به تعبیر دیگر دانش آموختگان رشته های فنی و مهندسی، علوم پایه و کشاورزی و دامپزشکی و علوم انسانی معتقد بوده اند که دانشگاه ها مهارت لازم را به آنان نداده اند. آموزش دانشگاه فاقد صلاحیت ها و استانداردهای آموزشی است. ارتباط بین دانشگاه و بازار کار ضعیف است.

منگزهو (۱۳۸۸) با بیان این که در کانادا سیستم کامپیوتری اطلاعات بازار در سطح ملی ایجاد شده است که اطلاعات جامع و مفصلی را در مورد بازارهای محلی در سراسر کانادا فراهم می سازد. چنین مراکزی دارای شعب ثابتی هستند که مجموعه ای از خدمات آنلاین را به کارفرمایان، کارجویان، دانشجویان، کارآفرینان و سایرین ارائه می دهد. عمده ترین چالش در کانادا توسعه برنامه های هدفمند کار براساس نیازهای بازار می باشد. ویژگی بسیار مهم سیستم اطلاعات بازار کار در انگلستان برخورداری از پایگاه داده، بازار کار براساس مهارت ها می باشد. تولید و تجزیه و تحلیل اطلاعات بازار کار در سنگاپور به منظور رفع نیازهای سیاستگذاران، کاربران صنعتی، مؤسسات آموزشی و کارورزی بنگاههای دولتی همچون خدمات اشتغال (کاریابی های دولتی) می باشد و هنوز هم آژانس های گوناگون به منظور اصلاح کیفیت و پوشش اطلاعات بازار کار بسیاری از نیازهای موجود را در هند گردآوری می کنند.

بکارگیری رویکرد تصمیم گیری سلسله مراتبی

فرایند تحلیل سلسله مراتبی یکی از روشهای تصمیم گیری چند شاخصه است که به منظور تصمیم گیری و انتخاب یک گزینه از میان گزینه های متعدد تصمیم، باتوجه به شاخصهایی که تصمیم گیرنده تعیین می کند یا برای او تعیین می شود، به کار می رود. این روش در سال ۱۹۸۰ به همت توماس ساعتی ابداع و ارائه شد (Saaty, 1980) روش AHP یکی از مشهورترین و پرکاربردترین مدل های تصمیم گیر و روش قدرتمند تصمیم گیری برای تعیین اولویتهای درحالت وجود داشتن معیارهای متضاد است. این فرآیند گزینه های مختلف را در تصمیم گیری دخالت داده و امکان تحلیل حساسیت بر روی معیارها و زیرمعیارها را داراست. علاوه بر آن در این روش، برای تعیین وزن یا اهمیت شاخص ها از مقایسه های زوجی استفاده می شود که انجام محاسبات را بسیار تسهیل می کند. همچنین در این روش ما امکان اندازه گیری میزان ناسازگاری موجود در قضاوت ها و تصمیم ها را داریم که بسیار در

اصلاح آنها کمک می کند. به طور کلی لازم است برای بکارگیری فرآیند تحلیل سلسله مراتبی چهار گام اساسی را معرفی نمود. فرایند تحلیل سلسله مراتبی منعکس کننده رفتار طبیعی و تفکر انسانی است. در این روش مسائل پیچیده باتوجه به آثار متقابل آنها بررسی و به شکلی ساده تبدیل و سپس، حل می شوند. به کارگیری این روش مستلزم اجرای چهار مرحله عمده زیر است: (Mehregan, 2003)

۱. **مدلسازی:** در این مرحله مسئله و هدف از تصمیم گیری به صورت سلسله مراتبی از عناصر تصمیم که با هم در ارتباط هستند، درمی آید. عناصر تصمیم شامل معیارها و شاخصها و گزینه های تصمیم است.

۲. **قضاوت ترجیحی:** گزینه های مختلف تصمیم، باتوجه به هر شاخص، با یکدیگر مقایسه می شوند و درخصوص اهمیت شاخص تصمیم با انجام دادن مقایسات زوجی قضاوت می شود.

۳. **محاسبات وزنه های نسبی:** وزن و اهمیت «عناصر تصمیم» نسبت به هم از طریق مجموعه ای از محاسبات عددی تعیین می شود.

۴. **ادغام وزنه های نسبی:** این مرحله به منظور رتبه بندی گزینه های تصمیم صورت می پذیرد.

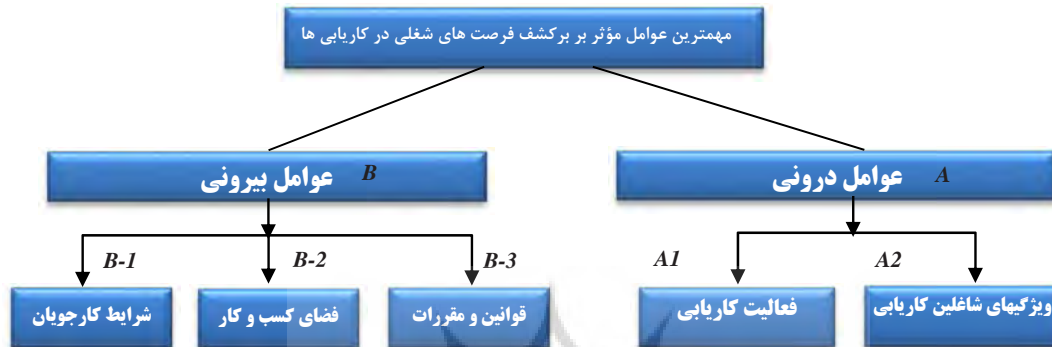
روش شناسی تحقیق:

این تحقیق از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و باتوجه به سئوالات ویژه تحقیق که بدنبال شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل مؤثر بر فعالیت کاریابی های استان گلستان می باشد. باتوجه به مطالعات اسنادی و کتابخانه ای مهمترین عوامل مؤثر شناسایی و جهت تهیه پرسشنامه، تعیین محتوی و تعیین معیارها، تیمی مرکب از ۸ نفر خبره انتخاب گردید. با عنایت به این که این پژوهش مبتنی بر تحلیل آماری نیست نیازی به تعیین جامعه و نمونه آماری خاصی نیست. در این پرسشنامه، شناسایی و رتبه بندی عوامل زیر، عوامل کلیدی مؤثر بر فعالیت کاریابی ها که شامل ۲ متغیر کلیدی شامل عوامل درونی و بیرونی و ۵ زیرمعیار شامل شرایط کارجویان، فضای کسب و کار، قوانین و مقررات، فعالیت کاریابی، ویژگیهای شاغلین در کاریابی بوده است. در تکمیل پرسشنامه ۵ گزینه به ترتیب و میزان ارجحیت مورد سؤال قرار گرفته است:

۱- اهمیت یکسان ۳- کمی مؤثر ۵- مؤثر ۷- خیلی مؤثر ۹- کاملاً مؤثر (۲: ۴: ۶: ۸) اهمیت اعداد را بیان نموده است. در پایان پس از تکمیل پرسشنامه ها توسط مدیران و کارشناسان و جمع آوری و انجام مکاتبات خروجی مطابق ساختار سلسله مراتبی (AHP) و تجزیه و تحلیل و رتبه بندی داده ها توسط نرم افزار

11 expert choice صورت گرفت.

چارچوب ساختاری سلسله مراتبی تحقیق
مهمترین عوامل مؤثر بر کشف فرصت های شغلی در کاربایی ها



نتیجه گیری:

در این بخش نتایج و یافته های حاصله در قالب وزن دهی معیارها و رتبه بندی هر یک از آنها می شود، در گام اول محاسبه وزن عوامل اصلی سطح اول و گام دوم وزن محلی زیرمعیارها صورت می گیرد که در این گامها برای محاسبه وزن نسبی هر یک از عوامل زیر به عوامل پرسشنامه ای مطابق با فرمت AHP (مقایسه زوجی) برای کسب نظرات تیم تصمیم تهیه و توزیع شد و ماتریس هر یک از معیارها و زیرمعیارها پاسخ داده شده توسط تیم تصمیم با استفاده از میانگین هندسی جدا جدا محاسبه و این ماتریس ها وارد نرم افزار انتخاب خبره قرار گرفت. همچنین با عنایت به محاسبه نرخ سازگاری توسط نرم افزار در تمامی (۳۸۷درصد) بوده است که کمتر از (۱درصد) بوده و لذا پایداری پرسشنامه و ماتریس های زوجی مورد تأیید می باشد. در نهایت گام سوم وزن نهایی عناصر محاسبه و در نهایت رتبه هر یک از عناصر کلیدی مهم در فعالیت کاربایی مشخص و نتایج در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱) معیار ها و زیر معیار های اصلی و فرعی کلیدی مؤثر بر برکشف فرصت های شغلی در کار یابی های غیر دولتی

رتبه معیارها	وزن نهایی زیرمعیارها	وزن نسبی زیرمعیارها	زیرمعیار	معیار
۱	۰/۳۸۹	0/619	A - 1	A 0/628
۲	۰/۲۳۹	0/381	A - 2	
۳	۰/۱۵۷	0/423	B - 1	B 0/372
۴	۰/۱۲۵	0/366	B - 2	
۵	۰/۰۹	0/241	B - 3	

باعنایت به نتایج احصاء شده از جدول شماره (۱) مشاهده می گردد که در بین معیارهای اصلی عوامل درونی با وزن (۰/۶۲۸) نسبت به عوامل بیرونی (۳۷۲ درصد) ارجحیت داشته و مبین این موضوع بوده که برای اثربخشی و کارایی بهتر در مراکز کار یابی توجه به مسائل درونی نظیر اهداف و برنامه های کار یابی ها، بازار یابی، تبلیغات، مشاوره شغلی، ساختار سازمانی و توجه به منابع انسانی متخصص بسیار مهم می باشد. در شناسایی و رتبه بندی زیرمعیارها، فعالیت کار یابی ها با وزن (۰/۳۸۹) و کسب رتبه (۱) بیانگر نقش اقدامات و فعالیت ها بر اساس برنامه محوری و اهمیت آن در مراکز کار یابی بوده و ضرورت بکارگیری مشاوران شغلی دارای دانش و تخصص با وزن (۰/۲۳۹) که با اخذ رتبه دوم خدمات مشاوره و هدایت شغلی کارجویان را بعهده گرفته و با معرفی فرصت های شغلی مناسب و روش های نوین بازاریابی از طریق تعامل مؤثر با کارفرمایان و شناسایی فضای کسب و کار و اخذ اطلاعات بازار کار نقش مؤثری را در هدایت فعالیت های کار یابی ها ایفاء نمایند که نتیجه آن قطعا در بهره وری و عملکرد مثبت کار یابی های استان بویژه مشاوره، هدایت شغلی، معرفی و بکارگماری کارجویان جهت تصدی مشاغل متناسب با سطح انتظارات جویندگان کار خواهد بود. همچنین در بررسی زیرمعیارهای فرعی مرتبط با عوامل بیرونی بترتیب اهمیت شرایط کارجویان با وزن (۰/۱۵۷) در فرایند کار یابی مؤثر بوده که نتایج این تحقیق با مطالعات حسین زاده و شریفی (۱۳۹۲)، نوتیس (۲۰۰۱)، سبحانی و عزیزمحمدلو (۱۳۸۴) و اسکندری و همکاران (۱۳۸۹) مشابهت دارد. همچنین در بررسی های بعمل آمده رتبه های بعدی مربوط به فضای کسب و کار استان با وزن (۰/۱۲۵) و سپس قوانین و مقررات با وزن (۰/۰۹) می باشد که نشان دهنده نقش کم این دو مولفه در فرایند کار یابی می باشد که نتوانسته اثر چندانی در کسب فرصت های شغلی در استان گلستان داشته باشد.

پیشنهادات

باعنایت به نتایج بدست آمده پیشنهاد می گردد:

۱- مدیران کار یابی استخدام مشاوران تخصصی دارای دانش و تخصص مرتبط با مشاوره شغلی را در اولویت قرار دهند.

- ۲- اقدامات خود را براساس شناخت فرصتهای شغلی از طریق مطالعات بازار کار استان عملیاتی نمایند.
- ۳- روش های نوین کشف فرصت های شغلی را شناسایی و عملیاتی کنند.

منابع:

- ۱- ابطی، سیدحسین. تیمورنژاد، کاوه و احمدرضا سنجرى. ۱۳۹۱. سنجش و رتبه بندی شاخص های ارزیابی عملکرد امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال بیست و دوم، شماره ۶۷، صفحات ۹۵-۶۵
- ۲- اسکندری، میثم. علی احمدی، علی رضا، غلامحسین خالقی و مهدی حیدری. ۱۳۸۹. ارزیابی فضای کسب و کار صنعتی ایران در حمایت از بخش خصوصی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، نشریه بین المللی مهندسی منابع و مدیریت تولید، شماره ۲، جلد ۲۱، ۳۸-۵۲.
- ۳- بختیاری، صادق. خوب خواهی، خجسته. ۱۳۹۰. اشتغال در بازار کار غیررسمی و عوامل مؤثر بر آن در ایران. دو فصلنامه علمی - پژوهشی. سال ۸ شماره ۱۵، صفحات ۱۳۸-۱۱۷
- ۴- تارى، فتح اله. علوى منش، سیدمحمسن. ۱۳۹۰. بهبود فضای کسب و کار در برنامه پنجم توسعه، مجلس و پژوهش، سال ۱۸، شماره ۶۷، صفحات ۸۸-۴۷
- ۵- حسین زاده، رمضان. شریفی، نورالدین. ۱۳۹۲. بررسی عوامل مؤثر بر رشد اقتصاد گلستان با تأکید بر نقش اثرات سرریزی و بازخوردی منطقه ای تحلیل داده- ستانده دو منطقه ای، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش های رشد و اقتصادی، سال چهارم، شماره پانزدهم، صفحات ۱۲-۲۴.
- ۶- سهرابی، حمید. پری دخت، وحیدی، سیدعلی هاشمی و عبدالحمین نفیسی، (۱۳۷۶). عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در ایران تحلیلی از وضع موجود و چشم انداز آینده، تهران، انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- ۷- سبحانی، حسن. عزیزمحمدلو، حمیده. ۱۳۸۴. تحلیلی بر نقش مخارج سرمایه گذاری در ایجاد اشتغال در زیربخش های صنعت ایران. فصلنامه پژوهش های اقتصادی، سال هفتم، شماره ۲۴، صفحات ۱-۳۱.
- ۸- کشاورز حداد، غلامرضا. محیط، صادق. ۱۳۹۰. پدیده دوشغلی بودن در بازار کار مناطق شهری ایران کاربرد از مدل های انتخاب مضاعف در پانل فردی، مجله تحقیقات اقتصادی. دوره ۴۷ نامه شماره ۳، صفحات ۸۵-۱۰۸.
- ۹- منگزهو، نیکلاس. (۱۳۸۸). سیستم های اطلاعات بازار کار و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی، ترجمه الهام امیری. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
- ۱۰- مهرعلی زاده، یداله. آرمین، سیدعزیز. ۱۳۸۶. بررسی بازار کار دانش آموختگان مقطع کارشناسی در دانشگاههای دولتی ایران، ماهنامه علمی پژوهشی دانشور، دانشگاه شاهد، سال چهارم، شماره ۲۶، صفحات ۷۳-۸۶
- ۱۱- مهرورزی، محمد. ۱۳۸۸. ارائه مدل مناسب برای پاسخ به نیازهای بازار کار از طریق ارتباط کارآمد صنعت و دانشگاه، نشریه صنعت و دانشگاه، سال دوم، شماره ۴ و ۳، صفحات ۷۴-۶۳.
- ۱۲- هادیان، ابراهیم. ۱۳۸۳. بررسی تاثیر آموزش افراد جویای کار بر طول دوره بیکاری آنها. مجله تحقیقات اقتصادی. شماره ۶۹، صفحات ۲۱۷-۲۳۸.
- ۱۳- وارث، سیدحامد، پروندی یحیی و روح اله قاسمی. ۱۳۹۱. ارتقای فضای کسب و کار جهت دستیابی به چشم انداز اقتصادی: مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. دوره ۴ شماره ۱۱، ص ۱۲۱-۱۳۸.
- ۱۴- وزارت امور اقتصادی و دارایی، ۱۳۹۳. جایگاه ایران در شاخص سهولت کسب و کار در سال ۲۰۱۴. کار و جامعه، شماره ۱۷۲، ص ۹۰-۸۱
- ۱۵- وزارت کار و امور اجتماعی. ۱۳۸۳. طراحی مدل کاربایی متناسب با ضرورتها و مسائل کشور، ص: ۲۵۷-۲۶۲
- 16- Bello, A, dogaraua (2010) The role of cooperative societies in economic development, Humboldt university Berlin
- 17 - Hirsch, F. (1977) social limits to growth. London: routledge and keganpaul London
- 18- Garey, J.P., Martinez, P. Martinez (2007), effects working capital management on SME profitability, journal of management finance, 3(2): 164-177.
- 19- Mcphail, M.G., 2003. Colorado data for cooperative extension decode planning, www.worldband.org/poverty/wrppoverty.
- 20- Ryan Gibson (2005) "The role of cooperative in community economic , development" Brandon university, Canada.
- 21- Saremba (2003). "ITE-LMI- glossary of LMI terms". May 2003. Pdf <http://www.apeg.bc.ca/intereng/documents>
- 22- Van Biesebeck, Johannes (2003), wage Equal product or fiction? NBER working paper series, working paper 10174
- 23- Yorke, M. 2001. Employability in the first cycle higher education. A working paper for the skillspals' project. Liverpool john moores university.