



شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل مؤثر بر فعالیت مراکز کارایی در استان گلستان

احمد فندرسکی (نویسنده مسؤل)¹

سیده آنوشا قدس علوی²

غلامرضا رحمتی³

چکیده

در این زمینه هدف این مقاله شناسایی و رتبه بندی عوامل مهمترین عوامل مؤثر بر فعالیت مراکز کارایی در استان گلستان انجام شده است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی که جامعه هدف تحقیق کارشناسان و خبرگان می باشند و تیم تصمیم آن متشکل از 8 نفر از خبرگان دانشگاه بودند، باتوجه به سئوالات ویژه تحقیق که بدنبال شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل مؤثر بر فعالیت کارایی 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 8 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 کارایی ها که شامل 2 متغیر کلیدی شامل عوامل درونی و بیرونی و 5 زیرمعیار شامل شرایط کارجویان، فضای کسب و کار، قوانین و مقررات، فعالیت کارایی، ویژگیهای شاغلین و 7 زیرمعیار فرعی بوده 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.

کلید واژگان: کارایی، مراکز کارایی استان گلستان، تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

Identifying and ranking the most important factors affecting the activities of job centers in Golestan Province

Ahmad Fendereski
Seyyedeh Anousha Ghods alavi
Gholamreza Rahmati

Abstract

In this context, the aim of this paper is to identify and rank the factors most important factors affecting the activities of job centers in the province of Golestan. The research was descriptive - survey research experts are the target population and the decision of the university consists of eight experts, Depending on the particular research questions that seek to identify and rank the most important factors affecting employment activity in Golestan province. According to documents and library studies and identify the most important factors for the preparation of a questionnaire to determine the content and benchmarking, a team of eight experts were selected. Considering that this study is based on statistical analysis and sample's no need to determine community. In this questionnaire is to identify and rank the following factors, key factors affecting employment activities which contains two key variables including internal and external factors and sub-criteria included 5 job seekers conditions, business environment, laws and regulations, employment activity, employment characteristics and 7 has been sub-sub. Upon completing the questionnaires and collect and performed by administrators and outgoing correspondence in accordance with the hierarchy (AHP) and the analysis and rating of data was performed by software expert choice 11.

¹ دانشجوی دکترا کارآفرینی

² دانشجوی دکترا کارآفرینی، مربی کارآفرینی سازمان آموزش فنی و حرفه ای استان گلستان، 09381810867، a.alavi882001@gmail.com

³ ریس اداره امور عمومی و پشتیبانی گرگان



Keywords: Placement, Job centers, Analytical Hierarchy Process

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 بعنوان 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 93 در استان گلستان دارای 18 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 محقق در این مقاله به شرح زیر می باشد :

- 1- مهمترین عوامل مؤثر بر فعالیت کارایی ها چیست ؟
- 2- شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر فعالیت کارایی چه اهمیتی دارد؟
- 3- 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. (حسین زاده و شریفی، 1392) 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 می‌گیرد در نتیجه به راحتی هر نوع پیشنهادی را نمی‌پذیرد.

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 می‌نماید. (تاری و علوی منش، 1390) قانون تجارت، قانون کار و تأمین اجتماعی، قانون مالیات‌های مستقیم و ده‌ها قانون دیگر محیط حقوقی یک فعالیت اقتصادی را شکل می‌دهد و نظم حقوقی را ایجاد می‌کنند که بیان‌کننده برخی قواعد اجباری است و فعالیت‌های اقتصادی باید در آن چارچوب انجام شود. قانون کار به لحاظ اثری که به نحوه فعالیت هر بنگاه اقتصادی می‌گذارد در این میان جایگاه ویژه‌ای دارد. واحدهای تولیدی مشمول قانون کار بطور مستمر با قانون کار و تأمین اجتماعی در ارتباطند و مقررات وضع شده بر فعالیت بنگاه اثر می‌گذارد. (وزارت امور اقتصاد و دارایی، 1393)

بنگاههای فعال در بازار غیررسمی در صورت تاسیس قانونی و فعالیت در بنگاههای رسمی برطبق قانون متحمل هزینه‌هایی می‌شوند که آنها را از حرکت به سوی بخش رسمی بازمی‌دارد از طرفی در مدت زمانی که این کارگاهها مشغول به فعالیت هستند 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 برنمی‌آیند. (تاری و علوی منش، 1390)

- کاریابی:

کاریابی را می‌توان فرآیندی دانست که از طریق آن سازمانهای دولتی یا خصوصی، جویندگان کار را در یافتن شغل و کارفرمایان را در تأمین نیروی انسانی یاری می‌دهند.

مؤسسه کاریابی: (PES) یک مؤسسه کاریابی به عنوان مؤسسه دولتی تأسیس می‌شود تا خدمات و برنامه‌های بازار کار را ارائه و مدیریت نماید¹.

مراکز کاریابی خدمات متنوعی را در بازار کار انجام می‌دهند و به عنوان مرکز ثقل سیاستهای بازار کار شناخته می‌شوند که مهمترین آنها عبارتند از: خدمات جایابی، تهیه اطلاعات کمی و کیفی از بازار کار، تهیه برنامه ایجاد شغل، انجام دوره‌های آموزشی، ارائه مشورت‌های شغلی، ارزیابی افراد برای ورود به بازار کار، پرداخت بیمه بیکاری و انجام حمایت‌های بیمه‌ای، تهیه اطلاعات مربوط به مشاغل و دارای انواع دولتی، خصوصی، غیرانتفاعی می‌باشد.

نیروی کار: نیروی کار، به اشخاص فعال از نظر اقتصادی، شامل افراد بیکار به استثنای زنان خانه‌دار اطلاق می‌گردد. دانشجویان، دانش‌آموزان و نیروهای نظامی و انتظامی نیز جزء نیروی کار محسوب می‌شوند.

(مهرورزی، 1383)

- کارفرما:

¹ Public Employment Service



فرد شاغلی است که برای انجام امور شغلی خود حداقل یک مزد و حقوق بگیر در استخدام دارد. در ضمن 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. (مهرورزی، 1383)

-تقاضای نیروی کار:

در مقابل 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 باتوجه به میزان جانشینی کار و سرمایه و سودآوری نیروها به حداکثر سود 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 تقاضاکنندگان آن همگن نمی باشند. متفاوت بودن گرایشات 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 ایجاب می کند تا نهاد مشخصی وظیفه مبادله کار را در این بازار برعهده بگیرد. مراکز کارمایی به عنوان نهادهایی که این وظیفه را انجام می دهند از اهمیت خاصی برخوردارند. (وزارت امور کار و امور اجتماعی، 1383)

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، کارمایی ها، مؤسسات آموزشی و کارآموزی شغلیکارفرمایان و سازمان های کارگری، دانشجویان و کارجویان

پیشینه تحقیق

ابطحی و تیمورنژاد (1391) مهمترین شاخص های ارزیابی عملکرد امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران را با استفاده از روش سلسله مراتبی انجام دادند. (هادیان، 1383)

مهم ترین محرک بهبود فضای کسب و کار در کشور رقابت ما 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. (2)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. (بختیاری و خوب خواهی، 1390)

براساس گزارش بانک جهانی 2014 میانگین شاخص سهولت کسب و کار برای کشورهای حوزه خاورمیانه و شمال آفریقا 107 می باشد و این درحالی است که جایگاه ایران در شاخص سهولت کسب و کار رتبه 152



بوده که بیشتر از متوسط منطقه بوده و در کشور در شاخص سهولت کسب و کار با 7 پله نسبت به سال قبل مواجه شده است. (وزارت امور اقتصاد و دارایی، 1393)

در مباحث نظری مقررات کار بر نحوه تصمیم‌گیری بنگاه درمورد استخدام و اخراج کارگر و به این ترتیب در ترکیب نیروی کار اثر گذاشته است. (بختیاری و خوب خواهی، 1390)

اسکندری و همکاران (1389) در بررسی ویژگی‌های 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 (1390) فضای کسب و کار را محدودی از سیاست‌ها، 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 37 و 41 قانون برنامه چهارم توسعه و مواد 66، 67، 68، 69 و 70 برنامه پنجم توسعه به بهبود فضای کسب و کار توجه ویژه‌ای شده است. (بختیاری و خوب خواهی، 1390)

یافته‌های تحقیق مهرورزی (1388) نشان داد که اگرچه دانش‌آموختگان 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 دانسته‌اند.

نتایج مطالعات حسین زاده و شریفی (1392) در استان گلستان نشان داد که یکی از مهمترین عوامل در رشد و توسعه اقتصادی بویژه در بخش صنعت و کشاورزی، سرمایه‌گذاری بوده که اثرات مثبتی بویژه در تولید و اشتغال و صادرات را به همراه دارد.

سیحانی و عزیزمحمدلو (1384) مشاهده کرد که در بلندمدت تغییرات موجودی سرمایه (سرمایه‌گذاری) می‌تواند منجر به افزایش تقاضای نیروی کار (اشتغال) شود. به عبارت دیگر یک درصد افزایش سرمایه‌گذاری منجر به افزایش میزان اشتغال به میزان 89٪ شده است.

هیرش (Hirsch, 1997) مشاهده کرد مدرک‌گرایی 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 می‌شود. این رویه دو پیامد را دربر دارد. تورم مدرک، و پالایش بیشتر نیروی کار توسط کارفرمایان.

نایت و یورک (2001) بیان داشتند اشتغالزایی دانش‌آموختگان دانشگاهی وابسته به ترکیبی از توانمندیهای شخصی، مهارت‌های متنوع و تسلط مدرک رشته تخصصی آنهاست.

یورک (2001) معتقد است به طور سنتی بر مهارت‌ها و توانمندی شخصی دانشجویان کم‌تر توجه شده ولی این مهارت در آینده شغلی آنان بسیار مؤثر هستند. در واقع بیکاری در نتیجه مازاد عرضه نیروی کار نسبت به تقاضای نیروی کار بوجود می‌آید این عدم تعادل بازار می‌تواند به دلایل متفاوتی چون افزایش جمعیت، جوان بودن جمعیت، افزایش هزینه‌های تأمین اجماعی، کاهش درآمد سرانه و تعیین و اندازه و ترکیب جمعیت و سن ورود به بازار کار باشد. (بختیاری و خوب خواهی، 1390)



روش های جستجو یافتن شغل در بین دانش آموختگان شاغل متفاوت است. 1/6 درصد از طریق ثبت نام در کاربایی ها، 8/6 درصد بواسطه دوستان و آشنایان، 46 درصد از طریق روزنامه و 19/5 درصد از سایر روش ها. (مهر علی زاده و آرمین، 1386)

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. (ابطحی و همکاران، 1390)

همچنین مهر علی زاده و همکاران (1386)، مشاهده کردند که باتوجه به 3 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 دانشگاهها 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 (1388) با بیان اینکه 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 (کاربایی 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 1980 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 در حال 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)

1. 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.



2. 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.
3. محاسبات وزنهای نسبی: وزن و اهمیت « عناصر تصمیم » نسبت به هم از طریق مجموعه ای از محاسبات عددی تعیین می شود.
4. ادغام وزنهای نسبی: این مرحله به منظور رتبه بندی گزینه های تصمیم صورت می پذیرد.

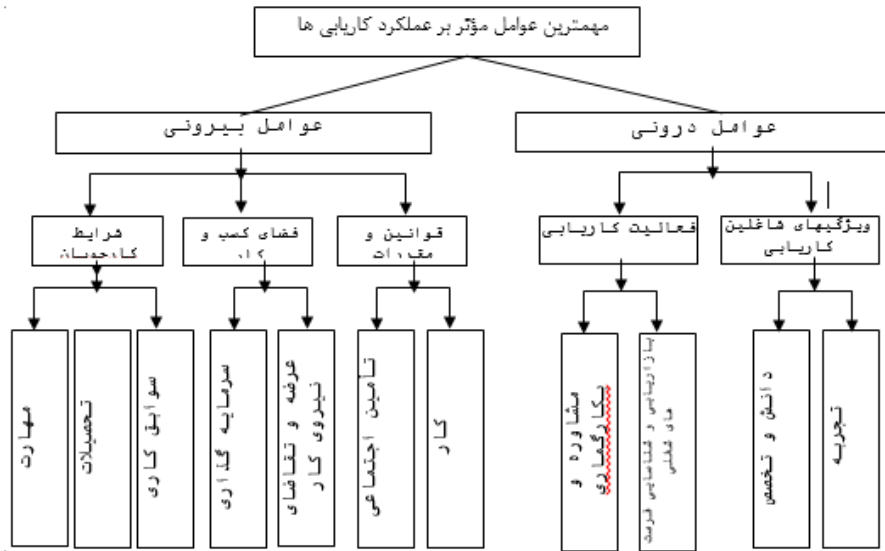
روش شناسی تحقیق:

این تحقیق از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و باتوجه به سئوالات ویژه تحقیق که بدنبال شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل مؤثر بر فعالیت کارایی 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 8 نفر خبره انتخاب گردید. با عنایت به اینکه 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 کارایی ها که شامل 2 متغیر کلیدی شامل عوامل درونی و بیرونی و 5 زیرمعیار شامل شرایط کارجویان، فضای کسب و کار، قوانین و مقررات، فعالیت کارایی، ویژگیهای شاغلین و 7 زیرمعیار فرعی بوده است در تکمیل پرسشنامه 5 گزینه به ترتیب و میزان ارجحیت مورد سؤال قرار گرفته است:

1- اهمیت یکسان 3- کمی مؤثر 5- مؤثر 7- خیلی مؤثر 9- کاملاً مؤثر (2: 4: 6: 8) 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 expert choice 11 صورت گرفت.

چارچوب ساختاری سلسله مراتبی تحقیق



بحث و نتایج :

در این بخش نتایج و یافته های حاصله در قالب وزن دهی معیارها و رتبه بندی هریک 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 هریک از عوامل زیر به عوامل پرسشنامه ای مطابق با فرمت AHP (مقایسه زوجی) برای کسب نظرات تیم تصمیم تهیه و توزیع شد و ماتریس هریک 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 (0/387) بوده است که کمتر از (0/1) بوده و لذا پایداری پرسشنامه مورد تأیید می باشد. در نهایت گام سوم وزن نهایی عناصر محاسبه و در نهایت رتبه هریک از عناصر کلیدی مهم در فعالیت کارایی مشخص و نتایج در جدول (1) آمده است.

جدول (1) معیارها و زیر معیارهای اصلی و فرعی کلیدی مؤثر بر عملکرد کارایی‌ها

رتبه معیارها	وزن نهایی معیارها	وزن نهایی زیرمعیارها	وزن نسبی زیرمعیار	وزن نسبی معیار - زیرمعیار	زیرمعیار	معیار
1	0/389	1	0/247	0/639	A-1-1	A-1 0/619
		3	0/142	0/366	A-1-2	
	0/239	2	0/147	0/615	A-2-1	A-2 0/381
		4	0/092	0/385	A-2-2	
3	0/157	6	0/072	0/458	B-1-1	B-1 0/423
		8	0/050	0/319	B-1-2	
		10	0/035	0/223	B-1-3	
	0/125	5	0/077	0/615	B-2-1	B-2 0/366
		9	0/048	0/385	B-2-2	
		0/09	7	0/055	0/615	
11	0/034		0/385	B-3-2		



باعنایت به نتایج احصاء شده از جدول شماره (1) مشاهده می‌گردد که در بین متغیرهای اصلی عوامل درونی با وزن (628٪) نسبت به عوامل بیرونی (372٪) ارجحیت داشته و مبین این موضوع بوده که برای اثربخشی و کارایی بهتر در مراکز کارایی توجه به، اهداف و برنامه‌های کارایی‌ها، ساختار سازمانی و منابع انسانی بسیار مهم می‌باشد. همچنین در تجزیه و تحلیل زیرمعیارها نشان می‌دهد که برنامه عملیاتی کارایی‌ها (فعالیت) در رتبه اول با وزن (389٪) و سپس ویژگیهای شاغلین در رتبه بعدی با وزن (239٪) قرار داشته است. که این موضوع مبین اهمیت و اولویت برنامه محوری در مراکز کارایی می‌باشد.

در شناسایی و رتبه بندی زیرمعیارهای فرعی مشاوره و بکارگماری با وزن (247٪) و کسب رتبه (1) مبین نقش مشاوره و بکارگماری و اهمیت آن در مراکز کارایی بوده و ضرورت بکارگیری مشاوران شغلی دارای دانش و تخصص با وزن (147٪) که با اخذ رتبه دوم مشاوره و هدایت شغلی کارجویان را بعهدہ گرفته و با معرفی فرصت‌های شغلی مناسب و بازاریابی از طریق تعامل مؤثر با کارفرمایان با وزن (142٪) رتبه بعدی را کسب نموده است همچنین شاغلین مراکز کارایی دارای تجارب شخصی با وزن (192٪) و رتبه چهارم می‌توانند نقش مؤثری را در هدایت فعالیتهای عملیاتی کارایی‌ها ایفاء نموده که نتیجه آن قطعا در بهره‌وری و عملکرد مثبت کارایی‌های استان بویژه هدایت شغلی و معرفی و بکارگماری کارجویان جهت تصدی مشاغل متناسب با سطح انتظارات نامبردگان خواهد بود. همچنین در بررسی زیرمعیارهای فرعی مرتبط با عوامل بیرونی بترتیب اهمیت سرمایه‌گذاری با وزن (77٪) و سوابق کاری متقاضیان با وزن (72٪) در فرایند کارایی مؤثر بوده که نتایج این تحقیق با مطالعات حسین زاده و شریفی (1392)، نوتیس (2001)، سبحانی و عزیزمحمدلو (1384) و اسکندری و همکاران (1389) مشابهت دارد.

همچنین در بررسی‌های بعمل آمده اولویتهای بعدی مربوط به قوانین تأمین اجتماعی با وزن (57٪) و سپس مهارت متقاضیان کار با وزن (50٪) می‌باشد که مبین محدودیت‌های قانون تأمین اجتماعی به عنوان مانع جدی در فرایند کارایی بوده که با مشاهدات تاری و همکاران (1390) مشابه می‌باشد. نکته مهم در نتایج بدست آمده اهمیت سطح مهارت بیشتر از سطح تحصیلات (35٪) است که مبین عدم تناسب دانش و تخصص متقاضیان کار با فضای کسب و کار استان میباشد که با نتایج مطالعات مهرورزی (1388) و مهرعلیزاده و همکاران (1386) و نایت (2001) مشابه است. همچنین عرضه و تقاضای نیروی کار با وزن (48٪) و قوانین کار (34٪) نیز نتوانسته اثر چندانی در کسب فرصتهای شغلی در استان گلستان داشته باشد.

پیشنهادهات

باعنایت به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌گردد:

- 1- مدیران کارایی استخدام مشاوران تخصصی دارای دانش و تخصص مرتبط مشاوره شغلی را در اولویت قرار دهند.
- 2- اقدامات خود را براساس شناخت فرصتهای شغلی با بکارگماری و مشاوره صحیح عملیاتی نمایند.
- 3- دستگاه‌های اجرایی استان نسبت به حمایت از سرمایه‌گذاران و هدایت آنها برای سرمایه‌گذاری طرحهای اشتغالزا و دانش بنیان اقدام نمایند.
- 4- جهت گیری مراکز آموزش عالی استان مبتنی بر تربیت فارغ‌التحصیلان دارای توان مهارتی موردنیاز بنگاههای اقتصادی باشد.
- 5- اداره کل فنی و حرفه‌ای استان و سایر مراکز آموزشی کیفیت سطح آموزش مهارت را با هماهنگی دانشگاهها و فضای کسب و کار استان ارتقاء دهند.



منابع:

- 1- ابطحی، سیدحسین. تیمورنژاد، کاوه و احمدرضا سنجرى. 1391. سنجش و رتبه بندی شاخص های ارزیابی عملکرد امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال بیست و دوم، شماره 67، صفحات 65-95
- 2- اسکندری، میثم. علی احمدی، علی رضا، غلامحسین خالقی و مهدی حیدری. 1389. 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 2، جلد 21، 52-38.
- 3- بختیاری، صادق. خوب خواهی، خجسته. 1390. اشتغال در بازار کار غیررسمی و عوامل مؤثر بر آن در ایران. دو فصلنامه علمی - پژوهشی. سال 8 شماره 15، صفحات 117-138
- 4- تارى، فتح اله. علوی منش، سیدمحسن. 1390. بهبود فضای کسب و کار در برنامه پنجم توسعه، مجلس و پژوهش، سال 18، شماره 67، صفحات 47-88
- 5- حسین زاده، رمضان. شریفی، نورالدین. 1392. بررسی عوامل مؤثر بر رشد اقتصاد گلستان با تأکید بر نقش اثرات سرریزی و بازخوردی منطقه ای تحلیل داده
- 6- سهرابی، حمید. پری دخت، وحیدی، سیدعلی هاشمی و عبدالحسین نفیسی، (1376). عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در ایران تحلیلی از وضع موجود و چشم انداز آینده، تهران، انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- 7- سبحانی، حسن. عزیزمحمدلو، حمیده. 1384. تحلیلی بر نقش مخارج سرمایه گذاری در ایجاد اشتغال در زیربخش های صنعت ایران. فصلنامه پژوهش های اقتصادی، سال هفتم، شماره 24، صفحات 31-1.
- 8- کشاورز حداد، غلامرضا. محیط، صادق. 1390. پدیده دوشغلی بودن در بازار کار مناطق شهری ایران کاربردی از مدل های انتخاب مضاعف در پانل فردی، مجله تحقیقات اقتصادی. دوره 47 نامه شماره 3، صفحات 85-108
- 9- منگزهو، نیکلاس. (1388). سیستم های اطلاعات بازار کار و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی، ترجمه الهام امیری. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
- 10- مهرعلی زاده، یداله. آرمین، سیدعزیز. 1386. بررسی بازار کار دانش آموختگان مقطع کارشناسی در دانشگاه های دولتی ایران، ماهنامه علمی پژوهشی دانشور، دانشگاه شاهد، سال چهارم، شماره 26، صفحات 73-86
- 11- مهرورزی، محمد. 1388. ارائه مدل مناسب برای پاسخ به نیازهای بازار کار از طریق ارتباط کارآمد صنعت و دانشگاه، نشریه صنعت و دانشگاه، سال دوم، شماره 3 و 4، صفحات 63-74.
- 12- هادیان، ابراهیم. 1383. بررسی تاثیر آموزش افراد جویای کار بر طول دوره بیکاری آنها. مجله تحقیقات اقتصادی. شماره 69، صفحات 217-238.
- 13- وارث، سیدحامد، پروندی یحیی و روح اله قاسمی. 1391. ارتقای فضای کسب و کار جهت دستیابی به چشم انداز اقتصادی: مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. دوره 4 شماره 11، ص 121-138.
- 14- وزارت امور اقتصادی و دارایی، 1393. جایگاه ایران در شاخص سهولت کسب و کار در سال 2014. کار و جامعه، شماره 172، ص 81-90
- 15- وزارت کار و امور اجتماعی. 1383. طراحی مدل کارپایی متناسب با ضرورتها و مسائل کشور، ص : 262-257



- 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- Garej, 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/wrpppoverty.
- 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.