مجله اقتصادی
شماره‌های ۱۱ و ۱۲، بهمن و اسفند ۱۳۹۶، صفحات ۵۸-۲۵

بررسی موانع، چالش‌ها و فرصت‌های پیش روی رشد و توسعه اشتغال و ارائه راهکارهای تأثیرگذار بر بهبود شاخص‌های اشتغال (مطالعه موردی استان‌های کرمان، لرستان و هرمزگان)

علیرضا شکیبایی
دانشیار اقتصاد دانشگاه شهید باهنر کرمان
ashakibaee@yahoo.com

اشتغال به یکی از دغدغه های اصلی مردم و مسئولان در سال های اخیر تبدیل شده است. شواهد و واقعیات موجود در مناطق شهری و روستایی کشور بالأخص مناطق محروم و مرزی گواه آن است که پدیده بیکاری و قاچاق کالا همچنان مهار نشده است. این پدیده بیکاری را تشدید کرده است و می‌طلبد تا از میزان نرخ واقعی اشتغال پایدار و مولّد در بین نیروی انسانی از قشرهای مختلف و در بخش های مختلف تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات و ضریب اشتغال در اقتصاد غیررسمی (قاچاق کالا) در استان‌های هدف (کرمان، لرستان و هرمزگان) نسبت به یکدیگر و بر اساس پارامترها در سطح مختلف میانه اطلاع کسب نمود و عوامل و راهکارهای نوین اثربخش را در رشد و توسعه اشتغال پایدار به ترتیب اولویت و درجه تأثیر شناسایی کرد تا برنامه‌های کاربردی لازم برای بهره‌گیری از آن‌ها اتخاذ شود. روش تحقیق از نوع پیمایش توصیفی و تبیینی بوده و برای سنجش متغیرهای مورد نظر از پرسشنامه مبتنی بر جداول ماتریس تعاریف متغیرها و ابعاد سازی و شاخص های چندساحتی مدرج و ترکیبی بهره گرفته شده است. سیستم تشویقی و انگیزشی و فقدان سرمایه اجتماعی، تشدید و افزایش ابعاد مختلف امنیت و احساس امنیت در بین سرمایه‌گذاران، کارفرمایان و صاحبان کار، وجود قوانین دست‌وپاگیر و بروکراسی شدید حاکم بر سازمان‌ها و ادارات دولتی و انتظارات و توقعات فزاینده از صاحبان کار و سرمایه ازجمله مهم‌ترین موانع خرد و منطقه‌ای ایجاد اشتغال است.

واژگان کلیدی: اشتغال، بیکاری، قاچاق، کرمان، لرستان، هرمزگان.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

۱. مقدمه

اشتغال به یکی از دغدغه های اصلی مردم و مسئولان تبدیل شده و پژوهشگران، برنامه‌ریزان و مدیران کشور را به کنکاش واداشته است تا با ارائه و کاربست راهکارهای عملیاتی اثربخش در راستای بهبود فضای کسب وکار و رشد و توسعه اشتغال پایدار و مولّد و پایدار کردن هرچه بیشتر فرصت های شغلی جدید برای جوانان گام بردارند (فتحی، ۱۳۹۴). گرچه دولت در چند سال گذشته اقداماتی انجام داده تا بتواند از نرخ بیکاری و اشتغال نامولد به ویژه در بخش قاچاق کالا بکاهد، اما به رغم تلاش‌های گسترده در زمینه اشتغال‌زایی مانند بهبود فضای کسب‌وکار، اعطای وام‌های کم‌بهره، رشد کارآفرینی و اقتصاد دانش‌بنیان، در این میان، ضرورت چاره‌جویی و بازنگری در خصوص سیاست های متناقض و مقطعی امری لازم است. در این راستا نظام اقتصادی کشور برای رسیدن به اهداف رشد و توسعه و ایجاد اشتغال برای جوانان در بخش تولید با موانع و فرصت های متعدد مواجه است که معقولانه‌ترین راهکار کاربردی جهت مرتفع نمودن بیکاری و افزایش ضریب اشتغال پایدار جوانان، کشف و شناسایی دقیق آن ها است. ارائه الگویی کاربردی متناسب با نیازهای منطقه‌ای جهت تدوین برنامه با هدف کاهش بیکاری و اهمیت شناسایی و پرداختن به آن‌ها یکی از عوامل مهم در کارایی و اثربخشی سازمانی در راستای رشد و توسعه اشتغال جوانان در بخش تولید است و ضرورت دارد در قالب یک مدل علمی طی یک فرایند تشخیصی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گیرد تا برنامه‌ریزان و مدیران اقتصادی در سطح کشور از نتایج این فرایند پژوهشی در راستای رشد و توسعه اشتغال جوانان در بخش تولید و پایداری اشتغال جوانان در سطح کشور بهره‌مند گردند.

با توجه به محرز شدن اهمیت موضوع از ابعاد مختلف، می‌طلبد تا از میزان نرخ واقعی اشتغال پایدار و مولّد در بین نیروی انسانی از قشرهای مختلف و در بخش‌های مختلف تولیدی–صنعتی، کشاورزی و خدمات و ضریب اشتغال در اقتصاد غیررسمی (قاچاق کالا) در استان‌های هدف (کرمان، لرستان و هرمزگان) نسبت به یکدیگر و بر اساس پارامترهای در سطح مختلف میانه اطلاع کسب نمود و عوامل و راهکارهای نوین اثربخش را در رشد و توسعه اشتغال پایدار و مولّد نیروی انسانی در بخش‌های مختلف و در هر یک از استان‌های هدف ذی‌ربط به ترتیب اولویت و درجه تأثیر شناسایی کرد تا برنامه‌های کاربردی لازم برای بهره‌گیری از آن‌ها اندیشیده و اتخاذ گردد.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

روش تحقیق از نوع پیمایش توصیفی و تبیینی است و برای سنجش متغیرهای مورد نظر از پرسشنامه مبتنی بر جداول ماتریس تعاریف متغیرها و ابعادسازی و شاخص های چندساحتی مدرج و ترکیبی بهره گرفته و روش تکمیل و توزیع آن از نوع حضوری و فردی بوده و برای سنجش میزان پایداری درونی از میان روش‌های مختلف، روش اعتبار سازه‌ای با همبستگی از طریق ضریب پیرسون و لی. جی. کرونباخ را انتخاب نموده و به محاسبه آن پرداخته است و برای محاسبه پایایی کل آزمون از آلفای کرونباخ[1] و ضرایب همبستگی بین تک‌تک گویه‌ها با مجموع گویه‌ها بهره برده است. ضریب پایایی ابزار پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷۷ شد که کاملاً می‌توان به آن اطمینان حاصل کرد و برای شناسایی موانع و چالش‌های پیش روی آن، از تجزیه‌وتحلیل استنباطی بهره برده و به دلیل نظرسنجی بودن سؤالات مورد نظر در پرسشنامه تحقیق از شاخص‌های آماری مانند تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. برای تعیین حجم نمونه واحدهای ذی‌ربط از فرمول حجم نمونه کوکران بهره می‌گیرد که تعداد نمونه در سطح ۹۵ صدم اطمینان، ۴۰۰ نفر نمونه از دو گروه نمونه برآورد شد. برای انتخاب نمونه‌ای از آن‌ها از روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای خوشه‌ای متشکل از روش نمونه‌گیری تصادفی هدفمند برای انتخاب سه استان و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب برای انتخاب دو گروه نمونه استفاده شده است.

۲. چالش‌ها و مشاهدات بازار کار ایران

- بالا بودن نرخ بیکاری؛
- عدم تعادل‌های بازار کار در ابعاد مختلف جنسیتی، سنی، تحصیلی، شهری - روستایی و استانی؛
- بالا بودن فاصله بین نرخ‌های بیکاری زنان و مردان (به‌ویژه در مناطق شهری)؛
- بالا بودن فاصله بین نرخ‌های بیکاری زنان شهری و روستایی؛
- بالا بودن فاصله بین نرخ‌های بیکاری زنان دارای تحصیلات دیپلم و بالاتر و زنان دارای تحصیلات کمتر؛

1. Cronbach's

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

- بالا بودن فاصله بین نرخ‌های بیکاری جوانان و سایر گروه‌های سنی؛
- بالا بودن فاصله بین نرخ‌های بیکاری استان‌های کشور؛
- روند سریع افزایش نرخ بیکاری افراد دارای تحصیلات بالاتر؛
- پایین بودن نرخ مشارکت نیروی کار زنان؛
- گسترش پدیده چند شغلی و بیکاری پنهان و پرکاری؛
- حضور سالمندان و نوجوانان در بازار کار ناشی از عدم استقرار نظام جامع تأمین اجتماعی؛
- مدیریت ناکارآمد بازار کار؛
- فقدان راهبرد مشخص در بازار کار به طور عام و در فعالیت‌های اشتغال‌زایی نظیر گردشگری، تربیت بدنی، آموزش و هنر به طور خاص؛
- فقدان برنامه مشخص برای کاهش آثار سوء جهانی شدن بر بازار کار؛
- پایین بودن قابلیت‌های نیروی کار؛
- عدم توسعه کمی و کیفی مراکز کاریابی و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای؛
- فقدان یک سیستم حمایتی کارآمد و جامع در زمینه حمایت از بیکاران؛
- عدم ارتباط سیستماتیک بین نظام آموزشی و بازار کار؛
- انعطاف‌ناپذیری بازار کار؛
- بالا بودن هزینه‌های تبعی استفاده از نیروی کار؛
- بالا بودن هزینه‌های مبادله؛
- فقدان یک سیستم جامع و کارآمد جمع‌آوری و انتشار اطلاعات بازار کار؛
- ضعف فرهنگ کار.

بررسی نرخ بیکاری در ایران نشان می دهد که در تابستان ۱۳۹۱، ۱۲,۴ درصد از جمعیت فعال کشور بیکار بوده‌اند، بر اساس این نتایج نرخ بیکاری در بین زنان نسبت به مردان و در نقاط شهری نسبت به نقاط روستایی بیشتر بوده است و بررسی روند تغییرات نرخ بیکاری کل کشور نشان می‌دهد که این شاخص‌ها نسبت به سال‌های گذشته سیر صعودی را طی می‌کند و مرتباً در حال افزایش است. بررسی نرخ بیکاری ۲۴-۱۵ ساله حاکی از آن است که ۲۷ درصد از جمعیت فعال این گروه سنی بیکار بوده اند. این شاخص در بین زنان نسبت به مردان و در نقاط شهری نسبت به نقاط

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

روستایی بیشتر بوده است که این شاخص نسبت به فصل مشابه در سال گذشته به ۲,۳ درصد افزایش یافته است. همچنین بررسی نرخ بیکاری جوانان ۲۹-۱۵ ساله حاکی از آن است که ۲۴,۸ درصد از جمعیت فعال بیکارند که این شاخص در بین زنان نسبت به مردان (زنان:۴۲,۳، مردان: ۲۰,۱) و در شهر نسبت به روستا (شهر: ۲۹,۱، روستا: ۱۴,۱) بیشتر بوده است. همچنین بررسی سهم شاغلین ۱۵ ساله و بیشتر به ساعت کار معمول ۴۹ ساعت و بیشتر نشان می‌دهد ۴۱,۷ درصد شاغلین به طور معمول بیش از ۴۹ ساعت در هفته کار می کنند. این شاخص یکی از نماگرهای کار شایسته است و در کشور سهم زیادی از شاغلین بیش از استاندارد کار می کنند. بررسی نرخ بیکاری در فصول مختلف نیز نشان می دهد که بالاترین نرخ بیکاری در فصل زمستان (۱۴,۶) بوده است که می توان عواملی چون سرد شدن هوا، تأثیر بارش های جوی بر تعطیلی کارهای کشاورزی و ساختمانی، را باعث بیکار شدن کشاورزان و کارگران ساختمان دانست. جدول ذیل وضعیت اشتغال کشور را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس به تفکیک استان

کل کشور	نرخ مشارکت اقتصادی	نرخ اشتغال	نرخ اشتغال ناقص	نرخ بیکاری
آذربایجان شرقی	۳۷/۸	۸۸/۱	۷/۰	۱۱/۹
آذربایجان غربی	۴۲/۷	۹۳/۳	۱۲/۷	۶/۷
اردبیل	۳۸/۸	۸۴/۸	۷/۹	۱۵/۲
اصفهان	۴۲/۱	۸۷/۲	۷/۸	۱۲/۸
ایلام	۴۲/۱	۹۱/۸	۷/۶	۸/۲
بوشهر	۴۱/۴	۸۶/۵	۱۰/۸	۱۳/۵
تهران	۳۵/۴	۹۲/۰	۲/۰	۸/۰
چهارمحال و بختیاری	۳۸/۲	۸۸/۷	۲/۴	۱۱/۳
خراسان جنوبی	۳۴/۶	۸۳/۷	۱۰/۰	۱۶/۳
خراسان رضوی	۴۲/۰	۸۵/۳	۱۶/۶	۱۴/۷
خراسان شمالی	۳۹/۳	۸۸/۵	۵/۳	۱۱/۵
خوزستان	۳۶/۵	۸۸/۱	۱۴/۲	۱۱/۹
زنجان	۳۶/۳	۸۹/۳	۵/۹	۱۰/۷

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

ادامه جدول ۱. شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس به تفکیک استان

کل کشور	نرخ مشارکت اقتصادی	نرخ اشتغال	نرخ اشتغال ناقص	نرخ بیکاری
سمنان	۴۱/۵	۸۹/۵	۶/۷	۱۰/۵
سیستان و بلوچستان	۳۵/۱	۹۳/۱	۶/۲	۶/۹
فارس	۳۲/۵	۸۷/۸	۴/۳	۱۲/۲
قزوین	۳۵/۹	۸۵/۴	۷/۶	۱۴/۶
قم	۳۶/۳	۸۸/۳	۳/۸	۱۱/۷
کردستان	۳۶/۳	۸۸/۷	۹/۴	۱۱/۳
کرمان	۳۷/۳	۸۶/۵	۳/۸	۱۳/۵
کرمانشاه	۳۷/۴	۸۷/۲	۶/۴	۱۲/۸
کهگیلویه و بویراحمد	۳۰/۷	۸۱/۸	۸/۱	۱۸/۲
گلستان	۳۱/۲	۷۷/۰	۸/۸	۲۳/۰
گیلان	۳۸/۶	۸۹/۰	۲۰/۷	۱۱/۰
لرستان	۳۸/۴	۸۷/۰	۶/۹	۱۳/۰
مازندران	۳۶/۷	۷۷/۱	۱۳/۱	۲۲/۹
مرکزی	۳۸/۵	۹۲/۵	۵/۴	۷/۵
هرمزگان	۳۲/۷	۸۶/۰	۷/۳	۱۴/۰
همدان	۳۲/۴	۹۱/۵	۶/۸	۸/۵
یزد	۳۷/۱	۸۸/۱	۱۳/۳	۱۹/۶

مأخذ: مرکز آمار ایران

۳. مبانی نظری تحقیق

بر اساس چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی، ایران کشوری توسعه‌یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام‌بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین‌المللی ترسیم شده است. جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز در زمینه بازار کار به گونه‌ای مشخص گردیده که در وضعیت اشتغال کامل باشد. علاوه بر این، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب درآمد و اتکا بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

تولید ملی نیز ازجمله ویژگی‌های دیگر مرتبط با بازار کار است که در سند چشم‌انداز مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به اینکه بیکاری یکی از دغدغه های مسئولین کشور است، لذا در تهیه، تدوین و تصویب اسناد برنامه‌های توسعه باید این نکته مورد توجه قرار گیرد که اهداف کمی تعیین‌شده برای اشتغال تحقق پذیرد و شاخص‌های کمی کلان از قبیل نرخ اشتغال و سرمایه‌گذاری باید متناسب با سیاست‌های توسعه، اهداف و الزامات چشم‌انداز، تنظیم و تعیین گردد و این سیاست‌ها و اهداف به صورت کامل مراعات شود؛ لذا می‌توان اهداف آرمانی را در زمینه بازار کار به صورت زیر تعیین نمود:

الف- افزایش اشتغال پایدار و رفع معضل بیکاری؛

ب- دسترسی به فرصت‌های برابر اشتغال برای تمام گروه‌های جامعه.

در کشورهای در حال توسعه، بیکاری (با شکل های مختلف و معلول یک رشته عوامل پیچیده) پدیده‌ای است بنیادی که بر روی هم درک و تشخیص آن را دشوار می‌سازد؛ امّا در یک بررسی کلی با توجه به پیشینه تحقیقات انجام‌شده در زمینه بیکاری، علل و عوامل ریشه‌ای بیکاری را به شرح ذیل ارائه کرده‌اند:

- صنعتی شدن و حرکت کردن از روستا به شهرها؛
- رشد جمعیت؛
- ناتوانی بخش‌های دولتی در جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی؛
- پایین بودن نرخ سرمایه‌گذاری و عدم تناسب توزیع امکانات در مناطق مختلف کشور؛
- وجود بیکاری پنهان؛
- انتخاب تکنیک‌های سرمایه‌بر به جای کاربر؛
- عدم توجه به صنعت گردشگری.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

جدول ۲. خلاصه سوابق تحقیقات گذشته

نام تحقیق	نتایج حاصله از تحقیق
بررسی و نظرسنجی درباره مشکلات و توانمندی‌های بخش تعاون توسط پهلوانی (۱۳۸۷)	مهم ترین مشکلات و توانمندی‌های بخش تعاون شامل ضعف مدیریت، بالا بودن نرخ بهره وام ها، فقدان دسترسی به اطلاعات بازارهای فروش، سیاست دولت و عدم روحیه همکاری بین اعضاء بوده است.
بررسی موفقیت و عدم موفقیت تعاونی‌های مصرفی در استان سیستان و بلوچستان توسط کمالیان در سال ۱۳۸۶	فقدان تخصص لازم کارکنان؛ جو سازمانی تعاونی ها متکی به رعایت اصول اخلاقی فاقد خلاقیت و دانش و تخصص؛ عدم آگاهی مدیران از قوانین حقوقی و مالی؛ پایین بودن تحصیلات آنان باعث شده که شرکت‌های فوق نتوانند به رقابت با مؤسسات مشابه خود بپردازند.
بررسی عوامل مؤثر بر عدم موفقیت تعاونی‌ها توسط بابازاده (۱۳۸۶)	بی‌سوادی اعضای شرکت‌های تعاونی؛ خرده‌پا بودن اعضا؛ ضعف بنیه مالی؛ محدودیت منابع مالی؛ کسب اطلاعات در زمینه قیمت‌ها.
بررسی عوامل مؤثر بر عدم موفقیت تعاونی‌ها توسط آجیلی (۱۳۸۸)	ضعف نیروی انسانی؛ عدم شناخت اصول تعاونی؛ فعالیت مدیران تعاونی در بخش خصوصی؛ عضویت چندگروهی اعضا؛ وجود روابط سنتی در تعاونی؛ پایگاه نابرابر اعضا؛ ایجاد اختلاف در تصمیم‌گیری‌ها و عدم علاقه به عضویت در هیئت‌مدیره.
بررسی مسائل و مشکلات تعاونی های استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۷۷ از عباس زاده و همکاران	مشکلات مالی و اقتصادی؛ کمبود نقدینگی؛ کاهش سرمایه
بررسی مسائل و مشکلات تعاونی های مصرف کارمندی استان اصفهان در سال ۱۳۷۲ توسط رخساری	کمبود سرمایه تعاونی‌های مصرفی؛ سوءمدیریت در برخی تعاونی‌ها؛ کمبود فضای فروشگاه ها؛ نداشتن انبار؛ عدم وجود وسایل موتوری؛ عدم وجود نیروی کاری متخصص و فعال؛ دخالت بی‌مورد تعزیرات حکومتی بدون هماهنگی با اداره تعاون و کار؛ عدم آگاهی هیئت‌مدیره به مقررات اتاق تعاون و صندوق تعاون.
تأثیر عوامل مؤثر بر میزان موفقیت تعاونی های مصرفی توسط علی بگ در سال ۱۹۹۵	فضای ناکافی و کوچک فروشگاه؛ سیستم‌های سلف‌سرویس؛ قیمت کالاها؛ رفتار کارکنان؛ تمیز و پاکیزه بودن و ارتباطات
بررسی موانع اصلی موفقیت تعاونی های مصرفی از بویون[1] در سال ۲۰۰۰	عدم پای بندی اعضا به تعاونی ها؛ فقدان تعهد به اصول تعاونی ها؛ ناتوانی در برقراری اعتدال در علائق اعضا؛ فقدان مدیریت با اقتدار و انتظارات زیاد اعضا از تعاونی‌ها
عوامل تأثیرگذار بر عدم موفقیت در کسب‌وکارهای جدید و کارآفرینانه توسط روبرتسون (۲۰۰۳)	عدم وجود خدمات مشاوره‌ای؛ نداشتن اعتماد به توانایی‌های خود؛ نداشتن آگاهی و مهارت‌های لازم؛ فقدان انگیزه و روحیه کافی
بررسی دلایل عدم موفقیت و پایداری تعاونی‌های مصرفی از گوینانس (۲۰۰۲)[2]	نداشتن تجربه؛ نبود راهبرد مشخص و روشن مدیریت؛ مدیریت غلط؛ نظارت ناکافی اعضا بر فعالیت‌های تعاونی‌ها

1. Buhyn
2. Guinnance

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

ادامه جدول ۲. خلاصه سوابق تحقیقات گذشته

نام تحقیق	نتایج حاصله از تحقیق
تحقیق آسیب‌شناسی توسعه تعاونی‌ها در سطح استان آذربایجان شرقی از کمال کوهی در سال ۱۳۸۶	فقدان ضوابط منطقی حاکم بر شرکت های تعاونی؛ کمبود نیروی انسانی متخصص؛ ناآشنایی با فناوری های مدرن و بی توجهی به فرهنگ تعاون؛ ضعف ارتباط با شرکت‌های دیگر؛ نبود آموزش صحیح اعضا و ناآشنایی مدیریت با شیوه‌های جدید تولید؛ بی‌توجهی به آموزش نیروی انسانی؛ ضعف بنیه مالی؛ عدم سوددهی شرکت و هزینه بالای آن؛ عدم همکاری مناسب بانک ها؛ بالا بودن اقساط وام های بانکی؛ ناتوانی در بازپرداخت وام بانکی؛ کیفیت نامطلوب تولیدات و خدمات؛ ضمانت های اجرایی برای تشکیل تعاونی ها؛ نبود جاذبه در بخش تعاونی؛ عدم وحدت رویه دستگاه‌ها در برخورد با مسائل تعاونی‌ها؛ ضعف مدیریت؛ فقدان آموزش حرفه‌ای و فنی و ورشکستگی و تجربه تلخ به خاطر مدیریت ناصحیح؛ ناتوانی در بازاریابی.
بررسی موانع توسعه تعاونی های مصرفی توسط برونیس[1] و همکارانش	بالا بودن هزینه‌های اجرایی؛ ناتوانی در ایجاد توازن در علائق متفاوت اعضای تعاونی‌ها؛ انتظارات زیاد اعضا از تعاونی‌ها؛ نبود مدیران مقتدر و حرفه‌ای در بین اعضا؛ کیفیت مدیریت؛ رابطه با مشتریان؛ علاقه‌مندی اعضا؛ میزان اعتماد اعضا به یکدیگر.
بررسی دلایل عدم موفقیت تعاونی‌های مصرفی از کلارو در سال ۲۰۰	روحیه فردگرایی؛ عدم همکاری اعضا؛ غفلت از اصول تعاون؛ ضعف مدیریت؛ عدم مسئولیت‌پذیری در اعضا؛ مشکلات مالی و اقتصادی.
بررسی موانع اصلی موفقیت تعاونی های مصرفی توسط روسا[2] (۲۰۰۰)	عدم پای‌بندی اعضا به تعاونی ها؛ فقدان تعهد و مسئولیت پذیری اعضا؛ ناتوانی در برقراری اعتدال در علائق اعضا؛ فقدان مدیران با اقتدار و انتظارات زیاد اعضای تعاونی‌ها.
آسیب شناسی در تعاونی‌های مصرفی از غلامرضا ایزدی (ریاست اداره توسعه و آموزش تعاون سازمان تعاون روستایی استان زنجان)	رعایت نکردن قوانین در اداره امور؛ نداشتن آشنایی کافی و لازم مدیران تعاونی به‌ویژه اعضای هیئت‌مدیره و بازرسان از اساسنامه مورد عمل تعاونی و آیین‌نامه‌های مصوب آن؛ عدم اثرگذاری حضور در دوره‌های آموزشی در ارتقای مسئولیتی مدیران تعاونی‌ها (هیئت مدیره، بازرسان و مدیران عامل)؛ عدم رغبت کافی مدیران تعاونی برای شرکت در دوره‌های آموزشی جهت آشنایی و تسلط بر اساسنامه مورد عمل و آیین‌نامه‌های مصوب؛ ضعف مدیریت؛ عدم برخورداری مدیریت توانمند و کارآمد؛ نبود برنامه های فعالیتی درآمدزا؛ نبود مشارکت در اداره امور؛ ملموس نبودن ارائه خدمات.
بررسی دلایل شکست تعاونی‌های مصرف از سیک[3] (۱۹۹۴)	ضعف مدیریت؛ فقدان مشارکت اعضا.
بررسی دلایل کمبود تعهد در تعاونی‌های مصرف توسط لیدلا[4] (۱۹۹۰)	توسل تعاونی‌ها به روش‌های معمول در تبلیغات محصولات خود به نوعی گواه ضعف و نبود تعهد در بسیاری از اعضاست.
بررسی و نظرسنجی درباره مشکلات و توانمندی‌های بخش تعاون توسط پهلوانی (۱۳۸۷)	مهم ترین مشکلات و توانمندی‌های بخش تعاون شامل ضعف مدیریت، بالا بودن نرخ بهره وام ها، فقدان دسترسی به اطلاعات بازارهای فروش، سیاست دولت و عدم روحیه همکاری بین اعضاء بوده است.

1. Brunis
2. Russa
3. Sick
4. Laidlaw

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

٤. مدل مفهومی تحقیق

هر یک از موانع و چالش‌ها، تهدیدات مرتبط با متغیر وابسته اشتغال‌زایی جوانان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار نیروی انسانی جوان از قشرهای مختلف در سطح کشور در قالب ۵ مؤلفه حمایتی – انگیزشی، اقتصادی – سرمایه‌گذاری، اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و مدیریتی و یا مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی (حفظ و نگهداری، کاربرد، بهسازی و آموزش و جذب و انتصاب و ارتقا) تنظیم می‌گردند که برخی از آن‌ها در مدل تحلیل ارائه می‌گردند و از ذکر بقیه به جهت اطاله کلام امتناع می‌گردد.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

۵. فرضیات تحقیق

بر اساس مبانی نظری و مدل مفهومی فوق فرضیات تحقیق به شرح زیر هستند.

فرضیه شماره ۱. به نظر می‌رسد تضعیف سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های متشکله آن (فرهنگ فعال‌گرایی، خردگرایی، همگرایی و عام‌گرایی- خاص‌گرایی در اعطای امتیازات قانونی) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

۱-۱. تقدیرگرایی و اعتقاد جوانان به سرنوشت (شانس و اقبال) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

۱-۲. ترویج فرهنگ انفعال‌گرایی و حاکم بودن روحیه کم‌کاری، تنبلی و سستی بر نیروی کار جوان در کشور مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۱-۳. ترویج و تشدید و رواج ارزش‌ها و باورهای تجمل‌گرایی، مدگرایی، رفاه‌طلبی و مصرف‌گرایی و میل به پولداری و معروف شدن جوانان کشور بالأخص تحصیل‌کردگان مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

فرضیه شماره ۲. به نظر می‌رسد تضعیف سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های متشکله آن (روحیه قانونمندی، مشارکت جمعی، انسجام روابط اجتماعی، اعتماد عمومی و افزایش انسجام کارکردی) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

۲-۱. حاکمیت روحیه قانونمندی و نظم در رفتار و کردار جوانان بومی شاغل به کار در واحدهای تولیدی (وجود بی‌نظمی‌های شدید حاکم بر رفتار و کردار کارگران بومی و مقاومت بیش از حد نیروی کاری بی‌انضباط و کم‌کار با سازوکارهای قانونی) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۲-۲. عدم اعتماد لازم و کافی صاحبان کار و سرمایه به صداقت و درستکاری نیروی انسانی جوان و بومی و پرتوقع دانستن آنان مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۲-۳. اعتماد و اطمینان ناکافی مدیران و کارفرمایان به سلامت روحی و روانی نیروی کاری جوان و تحصیل‌کرده بومی (گرایش آنان به مواد مخدر صنعتی) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

۲-۳. انسجام روابط اجتماعی بین کارفرما و نیروی کاری جوان (تشدید اختلافات بین صاحبان کار و سرمایه با کارگران جوان بومی) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۲-۴. افزایش انسجام کارکردی نیروی کاری جوان بومی با صاحبان و دارندگان کار و تولید در واحدهای تولیدی (بی خطر و دردسرساز نبودن نیروی کاری جوان و بومی و تمایل به استفاده از نیروی کاری آنان) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۳. به نظر می‌رسد تضعیف و تنزل شدید فرهنگ کاری و مؤلفه‌های متشکله آن (روح جمعی و مشارکت در کار، روابط سالم و انسانی، پشتکار و جدیت در کار و دلبستگی و علاقه به کار) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

۳-۱. فقدان روابط سالم و سازنده نیروی کار جوان و بومی با کارفرمایان و مدیران بخش خصوصی (عاری از کشمکش های شدید و گرایش کارگران به شکایت از کارفرمایان و ادای حق بیشتر از آنان) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۳-۲. فقدان روحیه نشاط و شور و شادابی در بین جوانان کشور بالأخص تحصیل کردگان مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۳-۳. آرمان گرایی نیروی کاری جوان و گرایش بیش از حد به کارها و مشاغل کارمندی و پشت میز نشینی مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۳-۴. توقعات و انتظارات روزافزون جوانان کشور بالأخص تحصیل‌کردگان از انجام کسب‌وکارهای راحت و تمایل به سودآوری و منفعت‌طلبی بیشتر آنان از کار و تولید مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

۳-۵. نداشتن پشتکار و جدیت نیروی انسانی جوان در کار و به انتظار دیگران و مسئولین ننشستن مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

۳-۶. عدم دلبستگی و علاقه وافر جوانان بومی به کار و تولید و خدمت مانع اشتغال زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

۳-۷. گرایش بیش از حد جوانان به تماشای برنامه های ماهواره و اینترنت و فضای مجازی و دل‌مشغولی‌های ناشی از آن مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ٤. به نظر می‌رسد تضعیف امنیت اجتماعی و مؤلفه‌های متشکله آن (امنیت شغلی، امنیت جانی، مالی- اقتصادی و سرمایه‌ای) در بین سرمایه گذاران، کارفرمایان، کارآفرینان و صاحبان واحدهای تولیدی مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۴-۱. بی‌ثباتی و ناامنی‌های مالی و سرمایه‌ای اعضای واحدهای تولیدی و به خطر افتادن امنیت سرمایه‌ای آنان در جامعه مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

۴-۲. احساس امنیت اقتصادی هر چه بیشتر سرمایه‌گذاران، کارفرمایان و صاحبان واحدهای تولیدی با تصویب قوانین حمایتی جدید دولت باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

۴-۳. احساس امنیت روانی (زدودن نگرانی خاطر سرمایه گذاران، کارآفرینان و صاحبان کار و تولید در واحدهای تولیدی و احساس آرامش روانی نسبت به گذشته) باعث اشتغال زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌گردد.

۴-۴. تشدید و افزایش امنیت و ثبات در بازار خرید و فروش تجهیزات و مواد اولیه برای تولید کالاها باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۴-۵. امنیت و ثبات سیاسی حاکم بر جامعه کنونی (جلوگیری از گرایش برخی افراد سودجو و اخلالگر اقتصادی و سیاسی به تخریب اذهان عمومی بالأخص سرمایه‌گذاران و کارآفرینان و صاحبان واحدهای تولیدی) باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۴-۶. تشدید و افزایش اعطای معافیت‌ها و بخشودگی‌های مالیاتی و تلاش در جهت حفظ و افزایش منافع مالی سرمایه‌گذاران و کارفرمایان و دارندگان واحدهای تولیدی باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

فرضیه شماره ۵. به نظر می رسد حاکمیت هرچه کمتر مدیریت مشارکتی و پژوهش‌مداری در حوزه‌های تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی بالأخص دستگاه‌های درگیر در امر اشتغال و مؤلفه‌های متشکله آن مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۵-۱. استقرار مدیریت مشارکتی در سازمان‌های درگیر در امر اشتغال جوانان (بهره‌گیری از نظرات اساتید در کارگروه‌های تخصصی و تجربیات گذشتگان و کارکنان و مدیران اسبق در اتخاذ تصمیمات مدیریتی برای طرح‌های تولیدی و اشتغال‌زایی جوانان) باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۵-۲. به‌کارگیری نتایج تحقیقات کاربردی متناسب با نیازهای منطقه‌ای و سلیقه‌ای نبودن برنامه‌های اتخاذشده مدیران دستگاه‌های درگیر در اشتغال جوانان باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۵-۳. توجه و تأکید مدیران به کاربرد خلاقیت و نوآوری‌ها در امر اشتغال‌زایی جوانان بومی و عدم مقاومت در برابر تغییرات باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۵-۴. جذب و پذیرش سریع ایده‌های موفق اشتغال‌زایی و تولیدی و کارآفرینی از پژوهشگران و تحصیل‌کردگان توسط مدیران و کارشناسان ادارات درگیر در اشتغال جوانان باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۵-۵. اطلاع از نیازهای منطقه‌ای و بومی شهرها و روستاها برای درآمدزایی و افزایش اشتغال جوانان و پرهیز از طرح‌های اقتصادی از مرکز بدون تناسب با نیازهای بومی باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

۵-۶. اجرای طرح‌های اقتصادی و راه‌اندازی کارخانه‌های تولیدی هماهنگ با محصولات کشاورزی جهت درآمدزایی مشاغل و حذف واسطه‌ها باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ٦. به نظر می رسد سیستم تشویقی و انگیزشی (حفظ و نگهداری و تشویق و تنبیه) نامناسب و ناعادلانه برای فعالیت‌های اقتصادی سرمایه‌گذاران، کارآفرینان برتر و صاحبان کسب‌وکارهای تولیدی و مدیران موفق توسط حوزه‌های کلان و خرد تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

در مراکز استان و حفظ و جذب سرمایه های آنان و مؤلفه های متشکله آن مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۷. به نظر می‌رسد عدم اعطای به‌موقع انواع کمک‌ها و حمایت‌های مالی، حقوقی و قانونی (مالی، تسهیلات بانکی، اعمال تخفیف پلکانی، تأمین حق بیمه و معافیت های مالیاتی و ...) به سرمایه‌گذاران، کارآفرینان و صاحبان کسب‌وکارهای مختلف در معرض آسیب «تعطیلی و ورشکستگی» و آسیب‌دیده توسط مدیران حوزه‌های تصمیم‌گیری استان‌های هدف مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۸. به نظر می‌رسد عدم جذب، توسعه و گسترش روزافزون سرمایه‌گذاری‌های داخل و خارج استان‌های هدف در بخش‌ها و محورهای مختلف و سرمایه‌گذاری در صادرات محصولات بومی به خارج کشور مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۹. به نظر می‌رسد عدم اجرای دوره‌های آموزشی لازم برای تقویت توان فنی- مهندسی- تخصصی، تحقیق و توسعه و بازاریابی در واحدها و بنگاه‌ها و کارگاه‌ها و کارخانه‌های کوچک، متوسط و بزرگ و توسعه مراکز اطلاع‌رسانی و تجارت الکترونیک به آنان مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۱۰. به نظر می‌رسد عدم ارتقای دانش حرفه‌ای مسئولین و مدیران استانی درگیر در امر اشتغال، صنایع، معادن، تجارت و کشاورزی و اساتید شاغل در آموزش‌های فنی و به‌روز کردن دانش‌های کاربردی آنان مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۱۱. به نظر می‌رسد عدم کارآفرین کردن دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی، مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزشکده‌ها و آموزشگاه‌های فنی از طریق افزایش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای نیروی انسانی مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۱۲. به نظر می‌رسد عدم استفاده از مجهزترین و جدیدترین امکانات و تجهیزات مهارت‌آموزی نیروی انسانی مطابق با استانداردهای جهانی روز در کارگاه‌های سیار و دائم مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

فرضیه شماره ۱۳. به نظر می‌رسد کاربردی نکردن نظام آموزش‌های رسمی و غیررسمی (مدرسه‌ای، دانشگاهی و فنی و حرفه ای) متناسب با نیازهای بازار کار با رویکرد کارآفرینانه و ارتباط مستمر آموزش امروزی نیروی انسانی با صنایع، معادن، کشاورزی و تجارت مانع اشتغال زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۱٤. به نظر می‌رسد عدم اعطای خدمات مشاوره‌ای و آموزش کارآفرینی و خلاقیت رایگان به واحدهای کسب‌وکار خصوصی، تعاونی و خانگی در جهت غلبه بر مشکلات توسعه و تثبیت آن‌ها از طریق راه‌اندازی تیم‌های کارشناسی دانشگاهی مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۱۵. به نظر می‌رسد حمایت از ایده‌های نوین و مبتکرانه تولیدگران علم و نخبگان و بورس ایده‌های نوین با دعوت از سرمایه‌گذاران ریسک‌پذیر (تجاری کردن دانش فنی در تولید کالاها و خدمات) باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۱٦. به نظر می‌رسد فقدان راه‌اندازی تیم‌هایی تخصصی برای ارزیابی دقیق طرح‌های ابتکاری ارائه‌شده شغلی و کارآفرینی نیروی انسانی آموزش‌دیده در بخش‌های صنعت، کشاورزی، تجارت و خدمات با هدف حمایت عادلانه از آنان مانع اشتغال زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۱۷. به نظر می‌رسد برقراری سیستم ارتقا، تثبیت و تشویق مدیران کارآمد، بهره‌ور و پاسخ‌گو در بدنه دستگاه‌های اجرایی درگیر در امر اشتغال و آموزش فنی و حرفه‌ای و تعاون استان با هدف اشتغال‌زایی باعث اشتغال زایی نیروی انسانی جوان و بهبود شاخص‌های اشتغال پایدار آنان می‌شود.

فرضیه شماره ۱۸. به نظر می‌رسد سیستم نظارتی و بازرسی غیردقیق و غیرمستمر بر عملکرد خرده نظام‌های بانکی در پرداخت به‌موقع و عادلانه تسهیلات بانکی به صاحبان طرح‌های اشتغال‌زایی و کارآفرینان، سرمایه‌گذاران و تعاونی‌ها و افراد متقاضی طرح‌های شغلی و کارآفرینی با معافیت‌های بازپرداخت در دو سال ابتدایی راه‌اندازی و مبارزه با سوءاستفاده‌ها و تغییر کاربری آنان مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌شود.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

فرضیه شماره ۱۹. به نظر می رسد که قانونمندی مجریان درگیر در اشتغال و باور به عملکرد آنان و صداقت و شفافیت در ارائه اطلاعات اقتصادی و اشتغال عامل تقویت‌کننده یا نقطه قوتی پیش روی رشد و توسعه اشتغال جوانان وجود دارد.

فرضیه شماره ۲۰. به نظر می‌رسد باور نهادینه‌شده هرچه مطلوب‌تر به پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارکنان درگیر در اشتغال جوانان در سطح کشور عامل تقویت‌کننده پیش روی اشتغال‌زایی جوانان کشور قرار دارد.

فرضیه شماره ۲۱. به نظر می‌رسد جذابیت داشتن تعاملات مسئولین رده‌های عالی با سرمایه‌گذاران و کارآفرینان صاحب طرح‌های کارآفرینی تولیدی و با اشتغال‌زایی بالا باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌گردد.

فرضیه شماره ۲۲. به نظر می رسد وجود همبستگی و مشارکت جدی عموم مردم به تقاضا برای خرید کالاهای داخلی و آشنا بودن به چگونگی شرکت در تولید و اشتغال فرزندان باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌گردد.

فرضیه شماره ۲۳. به نظر می‌رسد نقش و عملکرد مناسب نهادها و تشکل‌های مردمی (اوقاف و امور خیریه، تشکل های مذهبی- دینی و مردمی) در ارتقای سطح آگاهی و بینش مردم از فواید و محاسن طرح‌های کارآفرینی و اشتغال‌زایی و تبیین تأثیرات همه‌جانبه اخروی و دینی آن‌ها باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌گردد.

فرضیه شماره ۲٤. به نظر می‌رسد تشویق مستمر و معرفی و یادآوری فعالیت‌های سرمایه‌گذاران، کارآفرینان و مؤسسات دانش‌بنیان پیشرو در اجرای طرح‌های تولیدی و اشتغال‌زایی به عموم مردم در محافل مذهبی باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌گردد.

فرضیه شماره ۲۵. به نظر می‌رسد عملکرد آموزشی و تبلیغاتی سازنده رسانه‌های جمعی در آموزش مزایای تقاضا برای کالاهای استانی و ایرانی به عموم مردم و تبلیغات مستمر برای مصرف کالاهای داخلی باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌شود.

فرضیه شماره ۲٦. به نظر می‌رسد نقش الگویی مناسب الگوهای ورزشی، هنری و علمی و مدیران و مسئولین در ترویج فرهنگ تقاضا برای کالاهای داخلی ایرانی باکیفیت باعث اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌شود.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

فرضیه شماره ۲۷. به نظر می‌رسد الگو نبودن رفتار و کنش مسئولین و مدیران رده‌های عالی و میانی دستگاه‌های اجرایی از لحاظ مصرف کالاهای داخلی در زندگی شخصی و تقاضا برای خرید ملزومات اداری داخلی و مرجع دانستن آن‌ها در زندگی خود به طور عملی مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌شود.

فرضیه شماره ۲۸. به نظر می‌رسد سطح آگاهی و دانش نامناسب اقشار مختلف دانشگاهی و شهروندان عادی از تأثیرات مخرب قاچاق کالا و تقاضای کالای داخلی در افت و رونق تولید داخلی و کاهش و افزایش سرمایه‌گذاری و افزایش و کاهش بیکاری جوانان مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌شود.

فرضیه شماره ۲۹. به نظر می رسد تصورات نادرست شهروندان به ارزان تمام شدن کالاهای خارجی نسبت به کالاهای داخلی با مشاهده شکیل بودن و زیبایی بسته‌بندی آن و مرغوب و باکیفیت و باصرفه تلقی کردن آن‌ها و غفلت از گارانتی و خدمات پس از فروش مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌شود.

فرضیه شماره ۳۰. به نظر می‌رسد تبلیغات رسانه‌های جمعی خارج از کشور به تشویق مردم به خرید کالاهای خارجی با هدف سودآوری خود و مؤسسات غیرمجاز خارج از کشور مانع اشتغال زایی نیروی انسانی جوان می‌شود.

فرضیه شماره ۳۱. به نظر می‌رسد انتظارات و توقعات روزافزون مدیران و مسئولین دستگاه‌های نظارتی و بازرسی از صاحبان و فعالان در واحدهای تولیدی و صنعتی (معرفی و به کارگماری نیروی خودی «خاص‌گرایی آنان» و پلمپ واحدهای تولیدی بدهکار و مقروض به کارگران و ورشکستگی) مانع اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان می‌شود.

فرضیه شماره ۳۲. به نظر می رسد گرایش روزافزون سرمایه‌داران، صاحبان و مدیران واحدهای تولیدی به سوددهی و درآمدزایی بیشتر و بدهکار و ورشکست نشان دادن خود (تغییر و جابجایی و انتقال فعالیت‌های خود به سمت و سوی فعالیت‌های کاذب و با سوددهی بیشتر و خام فروشی مواد اولیه و با دردسرهای کمتر نیروی کاری و گرایش به نیروی کار ارزان خارجی) مانع اشتغال زایی نیروی انسانی جوان می‌شود.

فرضیه شماره ۳۳. به نظر می‌رسد ساختار تولید و تکنولوژی وارداتی مانع اشتغال‌زایی جوانان تحصیل‌کرده شده است.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

٦. روش تحقیق

روش تحقیق اسنادی- کتابخانه‌ای و پیمایشی است، جمع آوری اطلاعات و داده‌ها بیشتر ایجاب نموده که در نتیجه آن طرح حاضر در زمره روش‌های پیمایشی و میدانی قرار گرفته و آن هم با توجه به ملاحظات نظری و عملی، بالأخص تنوع متغیرهای زمینه‌ای مرتبط با متغیر وابسته (اشتغال‌زایی نیروی انسانی جوان بالأخص جوانان تحصیل کرده در کسب‌وکارهای تولیدی در استان‌های هدف)، ضرورت یافتن الگوی روابط، مقایسه‌های بین مناطق و بین گروه‌های مختلف سنی و جنسی و تعمیم پذیری آماری نتایج تحقیق، از روش میدانی و پیمایشی توأم با تکنیک پرسشنامه استفاده شده و مطالعه حاضر از نوع استدلال استقرایی بوده است؛ بدین صورت که قضایا و مدل تئوریک طراحی‌شده متشکل از رویکردهای نظری و تجربی را تکیه گاه استدلال منطقی خود قرار داده و از بطن آن‌ها متغیرهایی را برگزیده تا مورد آزمون قرار داده و در این طرح محقق به دلیل اینکه می‌تواند در متغیرها دخل و تصرفی داشته باشد، تحقیق پیمایشی انجام داده است (ساروخانی، ۱۳۸۳).

٦-١. جامعه آماری مورد مطالعه

جامعه آماری شامل ۳ استان کرمان، لرستان و هرمزگان است.

٦-١-١. طریقه محاسبه و تعیین حجم نمونه:

برای تعیین حجم نمونه واحدهای اصلی و نهایی نیز از بین روش‌های معمول ارائه‌شده از فرمول حجم نمونه که منطقی‌تر و علمی‌تر از سایر فرمول‌ها بوده و کوکران نام دارد، استنتاج شده و میزان دقت هم برای برآورد آن (t=۱/۹۶) و درصد خطای d=۰/۰۵ (حداکثر خطا در برآوردها) و درصد اطمینان ۹۵ درصد لحاظ می گردد که تعداد نمونه در سطح ۹۵ صدم اطمینان، ۴۰۰ نفر نمونه از دو گروه جمعیت فعال جوان بالأخص شاغلین رسمی و غیررسمی در بخش‌های کشاورزی، صنعت، معدن، تجارت و خدمات در چهار حوزه خصوصی، تعاونی، دولتی و خانگی و کارشناسان شاغل به کار در سازمان‌های درگیر در امر جوانان، اشتغال، آموزش فنی و حرفه‌ای و قاچاق کالا و ارز و نخبگان دانشگاهی و اساتید و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی متناسب با سهم

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

جوامع آماری ذی‌ربط در کل و بر طبق آزمون حجم نمونه کوکران برآورد شد (کوکران، ۱۹۹۵)[1]. همچنین برای انتخاب نهایی افراد نمونه برآوردشده از روش تصادفی سیستماتیک و یا ساده متناسب با درصد و تعداد نمونه برآوردشده بهره برده شده است. استان های نمونه شامل کرمان، لرستان و هرمزگان است.

جدول ۳. توزیع حجم جامعه نمونه نیروی انسانی شاغل برحسب وضع فعالیت و استان هدف (هزار نفر)

ردیف	نام استان هدف	کل جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر	جمعیت فعال	جمعیت فعال شاغل	جمعیت فعال بیکار	جمع	درصد	نمونه
۱	کرمان	۱۷۸۱۰۰۰	۶۲۳۰۰۰	۴۲۷۰۰۰	۱۹۶۰۰۰	۶۲۳۰۰۰	۴۰/۶۱	۱۵۰
۲	لرستان	۱۲۲۰۰۰۰	۴۹۲۰۰۰	۳۹۳۰۰۰	۹۹۰۰۰	۴۹۲۰۰۰	۳۲/۰۷	۱۳۰
۳	هرمزگان	۱۱۲۸۰۰۰	۴۱۹۰۰۰	۳۶۸۰۰۰	۵۱۰۰۰	۴۱۹۰۰۰	۲۷/۳۱	۱۲۰
	جمع	۴۱۲۹۰۰۰	۱۵۳۴۰۰۰	۱۱۸۸۰۰۰۰	۳۴۶۰۰۰	۱۵۳۴۰۰۰	۱۰۰	۴۰۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش

برای تبیین متغیر وابسته با توجه به موانع و چالش های تأثیرگذار بر آن، از این نوع تجزیه وتحلیل بهره گرفته و محقق به تأیید و رد روابط بین متغیرهای مورد نظر با درجه اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ پرداخته و هدف تعمیم نتایج به‌دست‌آمده به کل جامعه آماری بوده است و در انتخاب این شاخص ها، توجه به سطح سنجش متغیرهای مورد نظر و پارامتریک بودن و نبودن آن ها از جایگاه تعیین کننده برخوردار گردیده است.

در صورت رتبه ای بودن و ناپارامتریک بودن متغیرهای مورد بررسی از ضرایب همبستگی اسپرمن و کندال بهره گرفته برای تجزیه وتحلیل چند متغیری نیز از شاخص های آماری نظیر تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی به دلیل نظرسنجی بودن سؤالات مورد نظر انجام شده است.

۷. نتایج

تجزیه وتحلیل اطلاعات شامل سه بخش جزئی است: نخست بخش اول که تجزیه وتحلیل توصیفی نام گرفته است به توصیف داده‌ها و نتایج پرداخته شده و شامل دو بخش جزئی‌تر توصیف داده‌های جمعیت شناختی و توصیف متغیر وضعیت اشتغال و متغیرهای جزئی تر آن و متغیرهای دیگر پرداخته

1. Cochran

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

شده است. در بخش دوم که تحلیل استنباطی اطلاعات نام گرفته است نخست به محاسبه آزمون نرمال بودن داده‌ها بر طبق کالموگروف- اسمیرنوف پرداخته شده که در آن معناداری بزرگ‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ بیانگر رد فرضیه صفر مبنی بر نرمال نبودن توزیع داده ها حکایت دارد و برعکس کوچک‌تر از ۰/۰۵ بیانگر تأیید فرضیه صفر مبنی بر نرمال نبودن توزیع داده‌ها بوده است. در این تحقیق مقدار معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بوده است و بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها بوده است که در نتیجه آن از آزمون تی تک گروهی برای آزمون فرضیات تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ استفاده شده است. در همین بخش به تحلیل و تبیین داده ها بر طبق تحلیل عاملی اکتشافی در سطح کل و سه استان نمونه به طور مجزا و منفک پرداخته شده است. پس از آن نیز به تحلیل عاملی تأییدی بر طبق نرم‌افزار آماری پرداخته شده است. در حقیقت محقق به منظور پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه‌ای از داده‌ها از روش تحلیل عاملی استفاده نموده است.

جدول ٤. توزیع فراوانی های ساده و نسبی پاسخ گویان (کارکنان و کارشناسان دوایر اشتغال) برحسب جنسیت و استان‌های نمونه

			جنسیت		جمع
			مرد	زن	
نام استان نمونه	هرمزگان	فراوانی مطلق	۵۸	۶۳	۱۲۱
		فراوانی مورد انتظار	۶۲.۵	۵۸.۵	۱۲۱.۰
		درصد سطری	۳۰.۴٪	۳۵.۲٪	۳۲.۷٪
		جمع درصد ستونی	۱۵.۷٪	۱۷.۰٪	۳۲.۷٪
	کرمان	فراوانی مطلق	۷۱	۵۳	۱۲۴
		فراوانی مورد انتظار	۶۴.۰	۶۰.۰	۱۲۴.۰
		درصد سطری	۳۷.۲٪	۲۹.۶٪	۳۳.۵٪
		جمع درصد ستونی	۱۹.۲٪	۱۴.۳٪	۳۳.۵٪
	لرستان	فراوانی مطلق	۶۲	۶۳	۱۲۵
		فراوانی مورد انتظار	۶۴.۵	۶۰.۵	۱۲۵.۰
		درصد سطری	۳۲.۵٪	۳۵.۲٪	۳۳.۸٪
		جمع درصد ستونی	۱۶.۸٪	۱۷.۰٪	۳۳.۸٪
جمع		فراوانی مطلق	۱۹۱	۱۷۹	۳۷۰
		فراوانی مورد انتظار	۱۹۱.۰	۱۷۹.۰	۳۷۰.۰
		درصد سطری	۱۰۰.۰٪	۱۰۰.۰٪	۱۰۰.۰٪
		جمع درصد ستونی	۵۱.۶٪	۴۸.۴٪	۱۰۰.۰٪

مأخذ: محاسبات پژوهش

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

بر اساس داده‌های مندرج در جدول فوق مبتنی بر توزیع فراوانی‌های ساده و نسبی پاسخ‌گویان برحسب جنسیت و استان‌های نمونه می‌توان گفت که حدود ۵۱/۶ درصد از آنان مرد بوده‌اند و ۴۸/۴ درصد زن بوده‌اند و اما برحسب استان‌های نمونه (سه استان) می‌توان گفت که به ترتیب در استان هرمزگان ۵۶ نفر مرد و ۶۳ نفر زن بوده‌اند و در استان کرمان ۷۱ نفر مرد و ۵۳ نفر زن بوده‌اند و در نهایت در استان لرستان ۶۲ نفر مرد و ۶۳ نفر زن بوده‌اند.

در ضمن نتایج آزمون کای دو استقلال مبتنی بر محاسبه معناداری تفاوت پاسخ‌گویان نشان‌دهنده این موضوع است که تفاوت معناداری بین آزمودنی‌ها از لحاظ جنسیت و استان‌های نمونه وجود ندارد.

جدول ۵. توزیع فراوانی‌های ساده و نسبی پاسخ‌گویان برحسب وضعیت تأهل و استان‌های نمونه

نوع داده			وضعیت تأهل (مجرد و متأهل)			جمع
			بی‌جواب	مجرد	متأهل	
نام استان نمونه	هرمزگان	فراوانی مطلق	۵	۶۰	۶۲	۱۲۷
		فراوانی مورد انتظار	۳.۶	۶۴.۳	۵۹.۰	۱۲۷.۰
		جمع درصدی	۱.۳٪	۱۵.۷٪	۱۶.۲٪	۳۳.۲٪
	کرمان	فراوانی مطلق	۶	۶۹	۵۶	۱۳۱
		فراوانی مورد انتظار	۳.۸	۶۶.۴	۶۰.۹	۱۳۱.۰
		جمع درصدی	۱.۶٪	۱۸.۰٪	۱۴.۶٪	۳۴.۲٪
	لرستان	فراوانی مطلق	۰	۶۵	۶۰	۱۲۵
		فراوانی مورد انتظار	۳.۶	۶۳.۳	۵۸.۱	۱۲۵.۰
		جمع درصدی	۰٪	۱۷.۰٪	۱۵.۷٪	۳۲.۶٪
جمع		فراوانی مطلق	۱۱	۱۹۴	۱۷۸	۳۸۳
		فراوانی مورد انتظار	۱۱.۰	۱۹۴.۰	۱۷۸.۰	۳۸۳.۰
		جمع درصدی	۲.۹٪	۵۰.۷٪	۴۶.۵٪	۱۰۰.۰٪

مأخذ: محاسبات پژوهش

۷-۱. تحلیل داده‌ها در سطح کشور با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی

در پژوهش حاضر فرضیات تحقیق که مشتمل بر ۳۳ فرضیه بوده با کمک روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد آزمون قرار گرفت و در چهار قسمت به طور مجزا (کل استان‌های نمونه و سه استان لرستان، کرمان و هرمزگان) مورد تفسیر قرار گرفت.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

قبل از استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی لازم شد تا ضرایب همبستگی نمرات بین سؤالات پرسشنامه بررسی شود و از بالا بودن آن اطمینان حاصل شود و در واقع ابتدا امکان تحلیل عاملی بر نمونه های تحقیق با استفاده از آزمون بارتلت و شاخص کفایت نمونه برداری (KMO) بررسی شد و پس از اطمینان از توانایی انجام تحلیل عاملی اکتشافی، فرایند انجام تحلیل آغاز شد و همان‌گونه که در جدول زیر مشاهده می شود، با توجه به بالا بودن ضریب همبستگی بین سؤالات پرسشنامه که در نتایج آزمون «کایزر- مایر- اولکین و آزمون کرویت بارتلت» نشان داده شده است می توان نتیجه گرفت که انجام تحلیل عاملی اکتشافی بر روی پرسشنامه و مقیاس چندساحتی مورد نظر قابل توجیه بوده است.

پس از اطمینان از پیش‌فرض‌های مذکور، کار انجام تحلیل عاملی بر روی پاسخ‌های آزمودنی‌ها و بر روی ۹۸ سؤال انجام شد و با توجه به اطلاعات اولیه حاصل از تحلیل آیتم های پرسشنامه (شهبازی، ۱۳۹۴)، تعداد ۷ عامل اولیه به عنوان ملاک پیش‌بین برای استخراج و اکتشاف عامل‌ها به نرم‌افزار داده شد و سپس امکان استفاده از چرخش متعامد «واریماکس» یا چرخش متمایل (ابلیمین) بررسی شد که کدام‌یک مناسب‌تر است.

جدول ٦. نتایج اولیه آزمون کرویت بارتلت و شاخص کفایت نمونه‌برداری برای آزمون KMO

آزمون نمونه‌برداری (KMO)		.۵۳۸
آزمون بارتلت	کای دو	۱۸۸۹۴.۳
	درجه آزادی	۱۴۸۵
	سطح معنی داری	.۰۰۰

مأخذ: محاسبات پژوهش

بر طبق داده‌های مندرج در جدول (۶) که نتایج آزمون کومو بارتلت را نشان داده می‌توان گفت که در پژوهش حاضر مقدار KMO برای کل مقیاس در استان های مورد مطالعه برابر با ۰/۵۳۸ است که نشانگر کفایت نمونه انتخاب شده است و همچنین آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۸۸۹۴ است که در سطح خطای ۰/۰۱ و درصد اطمینان ۰/۹۹ معنادار گردیده است و بیانگر آن بوده که همبستگی داده‌ها در جامعه صفر نبوده است و داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب بوده‌اند.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

جدول ۷. درصد واریانس تبیین شده توسط هر عامل پس از چرخش و بارهای عاملی به‌دست‌آمده

عامل یا مؤلفه	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد تراکمی واریانس	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد تراکمی واریانس	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد تراکمی واریانس
۱	۱۱.۰۷۳	۲۰.۱۳۳	۲۰.۱۳۳	۱۱.۰۷۳	۲۰.۱۳۳	۲۰.۱۳۳	۸.۷۸۳	۱۵.۹۶۹	۱۵.۹۶۹
۲	۵.۰۵۴	۹.۱۹۰	۲۹.۳۲۳	۵.۰۵۴	۹.۱۹۰	۲۹.۳۲۳	۴.۶۴۱	۸.۴۳۹	۲۴.۴۰۷
۳	۳.۷۵۳	۶.۸۲۴	۳۶.۱۴۶	۳.۷۵۳	۶.۸۲۴	۳۶.۱۴۶	۴.۰۲۷	۷.۳۲۲	۳۱.۷۲۹
۴	۲.۸۴۷	۵.۱۷۷	۴۱.۳۲۳	۲.۸۴۷	۵.۱۷۷	۴۱.۳۲۳	۳.۷۴۶	۶.۸۱۱	۳۸.۵۴۰
۵	۲.۷۲۸	۴.۹۶۰	۴۶.۲۸۳	۲.۷۲۸	۴.۹۶۰	۴۶.۲۸۳	۳.۴۰۲	۶.۱۸۵	۴۴.۷۲۵
۶	۲.۳۲۹	۴.۲۳۴	۵۰.۵۱۷	۲.۳۲۹	۴.۲۳۴	۵۰.۵۱۷	۲.۸۸۵	۵.۲۴۶	۴۹.۹۷۱
۷	۲.۱۴۵	۳.۹۰۰	۵۴.۴۱۸	۲.۱۴۵	۳.۹۰۰	۵۴.۴۱۸	۲.۴۴۶	۴.۴۴۷	۵۴.۴۱۸
۸	۱.۸۶۹	۳.۳۹۹	۵۷.۸۱۶						
۹	۱.۷۳۴	۳.۱۵۳	۶۰.۹۶۹						
۱۰	۱.۶۴۱	۲.۹۸۴	۶۳.۹۵۳						
۱۱	۱.۵۵۵	۲.۸۲۸	۶۶.۷۸۱						
۱۲	۱.۴۴۱	۲.۶۲۰	۶۹.۴۰۲						

مأخذ: محاسبات پژوهش

در این تحلیل با استفاده از چرخش واریماکس هفت عامل که دارای مقادیر ویژه بالاتر از یک بودند و مواد آن ها با عاملی بالاتر از ۰/۳۵ داشتند به دست آمد و در این مدل ۷ عامل با توجه به ارزش های ویژه بالاتر از ۱ به دست آمد و با دستور استخراج هفت عامل درصد کل واریانس تبیین شده به ۵۴/۴۱۷ رسیده است.

نتیجه جدول تحلیل اکتشافی، استخراج ۷ عامل است که در آن تعدادی از ماده های آزمون در بیش از یک عامل بار عاملی داشته‌اند و لذا این هفت عامل به ترتیب زیر بوده‌اند:

- عامل اول: سیستم تشویقی و انگیزشی (حفظ و نگهداری و تشویق و تنبیه) نامناسب و ناعادلانه برای فعالیت‌های اقتصادی سرمایه‌گذاران، کارآفرینان برتر و صاحبان کسب‌وکارهای تولیدی و مدیران موفق توسط حوزه‌های کلان و خرد تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی در مراکز استان و حفظ و جذب سرمایه‌های آنان (عدم حمایت‌های مالی، اعتباری- بانکی، حقوقی و قانونی، فقدان اعطای پاداش های مالی سازنده به تولیدکنندگان

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

کارآفرین و کارا و نامناسب نبودن شبکه بانکی در ارائه عادلانه تسهیلات بانکی به تولیدکنندگان به دور از رانت‌خواری و وجود بهره‌های بالا برای آن‌ها).

- عامل دوم: فقدان سرمایه اجتماعی و اعتماد و اطمینان ناکافی به صداقت، درستکاری و سلامت روحی- روانی نیروی کار جوان و تحصیل کرده توأم با فقدان انسجام روابط اجتماعی و انسجام کارکردی و تشدید اختلافات، بی نظمی های شدید، قانونمند نبودن، عدم خردگرایی و پرخطر و دردسرساز تلقی نمودن نیروی کاری.
- عامل سوم: تشدید و افزایش ابعاد مختلف امنیت و احساس امنیت در بین سرمایه گذاران، کارفرمایان و صاحبان کار اعم از امنیت و آرامش روانی، امنیت و ثبات در بازار خرید و فروش تجهیزات و مواد اولیه برای تولید کالاها، ثبات و امنیت های مالی و سرمایه ای اعضای واحدهای تولیدی و به خطر نیفتادن امنیت سرمایه‌ای آنان در جامعه، احساس امنیت اقتصادی.
- عامل چهارم: حاکمیت هر چه کمتر مدیریت مشارکتی و پژوهش مداری در حوزه‌های تصمیم گیری و برنامه‌ریزی بالأخص دستگاه‌های درگیر در امر اشتغال و مؤلفه‌های متشکله آن (کوتاه بودن مدت اشتغال مدیران، کنار گذاشتن تجربیات کارکنان و مدیران بازنشسته باتجربه و با سوابق بالا، سلیقه‌ای بودن برنامه‌های اتخاذشده مدیران و به تبع آن صدور مجوزهای راه‌اندازی بدون مطالعه و نیاز منطقه‌ای و بدهکاری معوق کارخانه‌ها و واحدهای تولیدی).
- عامل پنجم: وجود قوانین دست و پاگیر و بوروکراسی شدید حاکم بر سازمان ها و ادارات دولتی و انتظارات و توقعات فزاینده از صاحبان کار و سرمایه (اعم از تأخیر در صدور مجوز قانونی راه‌اندازی طرح‌های کارآفرینی و اعطای امتیازات قانونی، تأخیر در اعطای تسهیلات بانکی به طرح‌های ابتکاری تولیدکنندگان بخش‌های مختلف تولیدی، ارزیابی سلیقه‌ای طرح‌های ابتکاری، نداشتن طرحی برای کاهش تمایل کارفرمایان به به‌کارگیری نیروی کاری ارزان خارجی، گرایش مسئولین دستگاه های نظارتی به پلمپ واحدهای تولیدی و صنعتی، انتظارات مدیران به معرفی و تحمیل نیروی کاری خودی و درگیر شدن

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

مـدیران در قیدوبنـدهای سیاسـی و مشـاهده بـی‌ثبـاتی و بـی‌انسـجامی در مـدیریت مـدیران بهره‌ور).

- عامل ششم: فقدان امنیت و ثبات سیاسی حـاکم بـر جامعـه کنـونی و گـرایش برخـی افـراد سودجو و اخلالگر اقتصادی و سیاسی به تخریب اذهان عمومی بالأخص سرمایه گـذاران و کارآفرینان و صاحبان واحدهای تولیدی و درگیر شدن مسئولین در قیدوبنـدهای سیاسـی و غفلـت از بـه‌کـارگیری مشـاورین تخصصـی بـرای ارائـه خـدمات مشـاوره‌ای مسـتمر بـه کارآفرینان متقاضی طرح‌های ابتکاری و اشتغال‌زایی و اجـرای طـرح‌هـای اقتصـادی بـدون تناسـب بـا موقعیـت و نیازهـای منطقـه‌ای و بـومی شـهرها و روسـتاها بـرای اشـتغال‌زایـی و درآمدزایی.
- عامل هفتم: فقدان راه‌اندازی تیم‌هایی تخصصـی بـرای ارزیـابی دقیـق طـرح‌هـای ابتکـاری ارائه شده شغلی و کارآفرینی نیروی انسانی آموزش‌دیده با هدف حمایت عادلانه از آنان و بـه تبـع آن گـرایش روزافـزون سـرمایه‌داران، صـاحبان و مـدیران واحـدهای تولیـدی بـه سوددهی و درآمـدزایی بیشـتر و بـدهکار و ورشکسـت نشـان دادن خـود بـدون تشـویقات مستمر و پایدار و اعطای پاداش‌های مالی سازنده به تولیدکنندگان کارآفرین و فعالیت‌هـای سرمایه‌گذاران، کارآفرینان و مؤسسات دانش‌بنیان پیشـرو در اجـرای طـرح‌هـای تولیـدی و اشتغال‌زایی به عموم مردم در محافل.

۸. ارائه پیشنهادها

در زیر به ارائه پیشنهادهایی به ترتیب عامل‌های هفتگانه برگرفتـه از تحلیـل عـاملی اکتشـافی و نتـایج مدل لیزرل می‌پردازد:

۸-۱. پیشنهادهای کلی برای اشتغال‌زایی جوانان به‌ویژه تحصیل‌کردگان

۱- مرتفع نمودن محدودیت و مانع قوانین دست‌وپاگیر و بوروکراسی از طریق ارتقای کـارایی در صدور مجوز قانونی راه‌اندازی کسب‌وکار (بهبود محیط کسب‌وکار)؛

۲- تسریع در حمایت‌های مالی از ایده‌های نوین و نیاز (تأمین مالی)؛

۳- به‌کارگیری مشـاورین تخصصـی بـرای ارائـه خـدمات مشـاوره‌ای مسـتمر بـه کارآفرینـان و آموزش سبک‌های مدیریتی به مدیران واحدهای کسب‌وکار (آموزش مستمر)؛

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

۴- توجه به ابعاد مختلف امنیت در بین سرمایه گذاران و کارفرمایان و صاحبان کار اعم از امنیت و آرامش روانی، امنیت و ثبات در بازار خرید و فروش تجهیزات و مواد اولیه برای تولید کالاها، ثبات و امنیت مالی و سرمایه‌ای اعضای واحدهای تولیدی و به خطر نیفتادن امنیت سرمایه‌ای آنان در جامعه، احساس امنیت اقتصادی و در اولویت قرار دادن حمایت های مالی و اعتباری طرح های کارآفرینی جوانان و پایدار و مستمر بودن تشویقات از فعالیت های برتر کارآفرینان و تلاش در ماندگاری و حفظ سرمایه گذاران و کارآفرینان و جذابیت داشتن تعاملات با آنان (امنیت و ثبات)؛

۵- تقویت و ارتقای سرمایه اجتماعی و اعتماد و اطمینان وافر به صداقت و درستکاری و سلامت روحی- روانی نیروی کار جوان و تحصیل کرده توأم با انسجام روابط اجتماعی و انسجام کارکردی و رفع اختلافات، بی‌نظمی‌های شدید، قانونمند بودن، خردگرایی و پرخطر و دردسرساز تلقی نکردن نیروی کاری و نیاز جدی مدیران واحدهای تولیدی به دانش و فنون جدید و خلاقانه اساتید و نخبگان و مجازات خاص برای مدیران بانک ها با عملکرد مطلوب و ارائه خدمات آموزشی مستمر و سازنده به تولیدکنندگان (توجه به سرمایه اجتماعی)؛

۶- توجه و تأکید وافر به پژوهش‌مداری تصمیمات و برنامه های اتخاذشده مدیران درگیر در اشتغال جوانان در قالب مؤلفه های جزئی تر نظیر علمی بودن انتصابات به سطوح بالاتر بر پایه شایسته‌سالاری، تخصص، مهارت لازم در کارآفرینی، خلاقیت و تولیدگری و جذب و پذیرش سریع ایده های زنجیره‌ای و وابسته به هم از پژوهشگران و تحصیل کردگان، انتظارات معقول مدیران دستگاه های نظارتی و بازرسی از صاحبان و فعالان در واحدهای تولیدی و صنعتی و ...؛

۷- سلیقه‌ای عمل نکردن مدیران در قالب مؤلفه‌هایی از قبیل ارزیابی علمی طرح‌های ابتکاری شغلی و کارآفرینی کارجویان جوان، نیاز به آموزش مستمر حضوری دوره های کارآفرینی و خلاقیت به صاحبان و مدیران واحدهای کسب وکار، اجرای دقیق سازوکارهای قانونی در جهت پیشگیری از هزینه‌کرد تسهیلات بانکی برای دوام و پایداری طرح‌های تولیدی

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

اشتغال‌زا، تلاش در جهت ایجاد ثبات در بازار خرید و فروش تجهیزات و مواد اولیه مورد نیاز تولیدکنندگان؛

۸- توجه به تیم‌هایی تخصصی برای ارزیابی دقیق و علمی طرح‌های ابتکاری ارائه‌شده شغلی و کارآفرینی نیروی انسانی آموزش دیده با هدف حمایت عادلانه از آنان و اعطای تشویقات مستمر و پایدار و اعطای پاداش‌های مالی سازنده به تولیدکنندگان کارآفرین و فعالیت‌های سرمایه‌گذاران، کارآفرینان و مؤسسات دانش‌بنیان پیشرو در اجرای طرح‌های تولیدی و اشتغال‌زایی به عموم مردم در محافل؛

۹- پیشگیری و جلوگیری از شیوع ورشکستگی و بدهکاری صوری (جلوگیری از تغییر و جابجایی و انتقال فعالیت‌های خود به سمت‌وسوی فعالیت‌های کاذب و با سوددهی بیشتر و خام فروشی مواد اولیه و با دردسرهای کمتر نیروی کاری و گرایش به نیروی کار ارزان خارجی)؛

۱۰- اصلاح قوانین کار و تأمین اجتماعی و بیمه بیکاری به منظور افزایش انعطاف پذیری بازار کار، کاهش سهم هزینه‌های استفاده از نیروی کار؛

۱۱- تنظیم آمار تغییرات نرخ بیکاری بر اساس لیست تغییرات بیمه‌شده‌های تأمین اجتماعی.

۸-۲. راهکارهای کاربردی

۸-۲-۱. سطح خرد

۱. تخصیص بودجه برای بازنشستگی پیش از موعد و بازخرید مازاد نیروی دستگاه‌ها و ایجاد ظرفیت جدید برای جذب نیروی‌های کم‌تجربه در دستگاه دولتی و شرکت‌ها؛

۲. افزودن دوره‌ها و واحدهای درسی کارآفرینی مرتبط با هر رشته تحصیلی و آشنایی دانشجویان با زمینه‌های کارآفرینی و خوداشتغالی در رشته تحصیلی خود؛

۳. افزودن دوره‌های کارورزی برای تمام رشته‌های دانشگاهی؛

۴. تصویب و اجرای پروژه پایان‌نامه منوط به اعلام نیاز دستگاه دولتی و شرکت‌ها؛

۵. الزام شرکت‌ها و دستگاه‌های دولتی به ایجاد ظرفیت و تخصیص بودجه به پایان‌نامه‌های مرتبط با زمینه کاری آن‌ها و اعلام نیاز در موضوعات مرتبط؛

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

۶. الزامی کردن گذراندن واحدهای درسی کاربردی هر رشته برای فارغ التحصیلان، یک تا دو سال بعد از فراغت از تحصیل؛

۷. آشنایی و معرفی هر چه بیشتر دانشجویان با شرکت های دانش‌بنیان، زمینه های کاری آنان و چگونگی آغاز به کار این شرکت‌ها؛

۸. معافیت بیمه تأمین اجتماعی تا پنج سال (سهم کارفرما) برای کارفرمایانی که فارغ‌التحصیلان کم‌تجربه را جذب کنند؛

۹. مالیات نزولی به صورت پلکانی، با افزایش تعیین نرخ جذب و استخدام نیروی جدید برای شرکت‌های موجود؛

۱۰. استفاده از تجارب سایر کشورها و الگوهای تجربه شده باید مورد توجه قرار گیرد. بر اساس گزارش های (ILO) چین از سال ۱۹۸۷ تا ۱۹۹۷ بیش از ۱۶۰ میلیون فرصت شغلی ایجاد کرده، در سال‌های ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۰ کشورهایی چون هنگ کنگ، کره جنوبی، سنگاپور، مالزی با تولید و توزیع انواع نرم‌افزارهای الکترونیکی مشکل بیکاری خود را حل کرده‌اند و به اشتغال نسبتاً کاملی دست یافته‌اند؛

۱۱. به‌علاوه شناسایی موانع سرمایه‌گذاری، مرتفع نمودن موانع تولید نیز از اهم مواردی است که باید در کانون توجه سیاست‌گذاران قرار گیرد، در غیر این صورت بعد از دوره کوتاه‌مدتی به دلایل عدم دسترسی به بازارهای فروش داخلی، منطقه‌ای و جهانی، سرمایه‌گذاری‌های موجود دچار مخاطرات جدی و سرمایه‌گذاران در آستانه ورشکستگی قرار خواهند گرفت. به این ترتیب فرصت‌های شغلی زیادی از بین رفته و منابع مالی و انسانی زیادی دچار ضرر و زیان های غیرقابل جبران می شود که مسئله اشتغال به خودی خود از این ناحیه لطمه خواهد خورد. لذا موانع تولید یکی از جدی‌ترین موانع برای توسعه سرمایه‌گذاری‌های جدید است؛

۱۲. توسعه فعالیت های فناوری اطلاعات و آی‌تی و گسترش کسب‌وکارهای اینترنتی می تواند موجب به‌کارگیری نیروی کار در کشور گردد و سبب اشتغال‌زایی و همچنین موجب ارزآوری فراوانی می‌شود؛

۱۳. استفاده از بنگاه‌های موجود و افزایش ظرفیت آن‌ها، چراکه بسیاری از بنگاه‌های کوچک و متوسط کشور آمادگی برای افزایش ظرفیت تولیدی خود را دارند و در صورتی که به این

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

مسئله توجه شود، می‌توان ظرفیت شغلی بنگاه را افزایش داد. این در حالی است که بخشی از بنگاه‌های کشور عملاً در زیر ظرفیت تولید خود مشغول به کار هستند و استفاده از ظرفیت خالی آن‌ها کم‌هزینه‌تر از ایجاد یک بنگاه جدید خواهد بود؛

۱۴. توجه به ظرفیت‌های موجود و طرح‌های نیمه‌تمام؛ در ایران تعداد طرح‌هایی که به علت تسهیلات ناکافی یا مدیریت نامناسب به صورت نیمه‌تمام باقی‌مانده زیاد است که با توجه و اعتبار لازم می‌توان این طرح‌ها را به نتیجه رساند. اتمام این طرح‌ها، هم باعث اشتغال‌زایی می‌شود و هم از هدر رفتن منابع صرف‌شده برای آن جلوگیری می‌کند.

۸-۲-۲. سطح کلان

از آنجا که اقتصاد ایران هنوز بانک‌محور است سیاست های پولی بر متغیرهای اقتصادی تأثیر جدی دارد که باید به آن توجه ویژه شود. با توجه به اهمیت اثر سیاست گذاری های اقتصادی ازجمله سیاست های پولی و مالی بر متغیرهای حقیقی اقتصاد نظیر اشتغال، روشن شدن این ارتباط می تواند راهگشایی در جهت برنامه‌ریزی کلان کشور باشد. لذا تنظیم سیاست‌های پولی هدفمند به‌خصوص در حوزه نرخ بهره و اجزای پایه پولی دارد.

در خصوص سیاست‌های مالی و تأثیر آن بر بیکاری، پژوهش نشان می‌دهد که استخدام بخش دولتی به عنوان یک سیاست مالی بیشترین سهم را در تبیین نوسانات بیکاری و تکانه پولی بیشترین نقش را در اشتغال بخش خصوصی ایفا کرده است. همچنین بررسی های این تحقیق نشان می دهد که تکانه پولی، تکانه استخدام بخش دولتی و تکانه درآمد نفتی بیکاری کل را کاهش می‌دهد.

به نظر می‌رسد مهم‌ترین موضوع در ایجاد فرصت‌های شغلی در اقتصاد ایران، تقویت توان نظام اقتصادی در ایجاد ظرفیت اشتغال‌زایی است که متأسفانه دستگاه‌های متولی کمتر توانسته‌اند زمینه‌های آن را در استان‌های مختلف فراهم نموده و ظرفیت‌های موجود را افزایش دهند. برای پایین آوردن نرخ بیکاری راه‌حل‌های متفاوتی پیشنهاد می‌گردد که به شرح زیر است:

۱. اولین و مهم‌ترین راهکار افزایش اشتغال؛ سرمایه گذاری در تولید است. نماد ایجاد ظرفیت در اقتصاد، ایجاد تقاضای داخلی و خارجی برای کالا و خدمات است که باعث جذب نیروی کار برای تولید و استفاده از ظرفیت‌های خالی در بخش‌های مختلف خواهد شد؛

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

۲. دوم ایجاد ثبات و امنیت سرمایه‌گذاری برای تولیدکنندگان داخلی، سرمایه‌گذاران خارجی و به‌کارگیری شیوه‌های نوین تولید، توزیع کالاها و خدمات است؛

۳. یکی از اصلی‌ترین حوزه‌هایی که می‌توان بر روی آن برای افزایش میزان اشتغال حساب ویژه‌ای بازنمود، تقاضای خارجی برای محصولات داخلی است که باعث جذب تعداد زیادی از بیکاران در بخش تولید برای صادرات خواهد شد. روند صادرات کالاهای تولید داخل طی دو دهه گذشته نشان می‌دهد که صادرات کالاهای کاربر و اشتغال‌زا (نظیر صادرات صنایع دستی، فرش و ...) روند ثابت یا کاهشی داشته است و افزایش صادرات کشور به رقم دو برابری مدیون صادرات مواد پتروشیمی است که صادرات این محصولات ضریب اشتغال‌زایی زیادی را به همراه نداشته است. همچنین با رونق صادرات، از ظرفیت های موجود صنایع به‌خوبی استفاده شده و تعداد زیادی از بیکاران را می‌توان جذب کرد؛

۴. هدف‌گذاری تورم بسیار پایین (کمتر از ۱۰ درصد) و تورم بالا (بیش از ۲۰ درصد) هردو ضد اشتغال در ایران عمل کرده است که باید مورد توجه قرار گیرد؛

۵. کاهش سهم مالیات بر شرکت‌ها و برقراری سیستم مالیاتی تصاعدی به جای مالیات‌های تناسبی؛

۶. تسری قانون مناطق ویژه اقتصادی به فعالیت‌های اقتصادی به شهرستان‌های کمتر از ۲۵۰ هزار نفر؛

۷. برنامه‌ریزی ویژه جهت مقاوم‌سازی بنگاه‌های اقتصادی کوچک و متوسط. در این صورت می‌توان گفت بعد از چند سال تاب‌آوری اقتصاد ایران افزایش خواهد یافت و تولید و اشتغال وضعیت بهتری پیدا خواهد کرد؛

۸. جذب سرمایه‌گذار خارجی و هدایت آن‌ها به سمت فعالیت‌های اشتغال‌زا، توسعه صنعت گردشگری و جذب توریست از طریق فراهم کردن زیرساخت‌ها و زمینه‌های فرهنگی و بهبود روابط با دنیای خارج، سوق دادن منابع مالی و پولی کشور و بانک مرکزی با اجرای سیاست‌های مالی و پولی انبساطی در فعالیت‌های اقتصادی که تورم‌زا نباشد و افزایش تقاضای مصرف‌کنندگان کالاهای ایرانی از طریق فراهم کردن شرایط خرید و اعطای تسهیلات جهت

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

خرید این کالاها مجموعه ای از راهکارها برای افزایش تولید و اشتغال در اقتصاد ایران و بهبود رفاه جامعه است.

منابع

- **آجیلی، عبدالعظیم؛ منجم زاده، زهره؛ اشرفی، پریسا** (۱۳۸۸). «بررسی مسائل و مشکلات تعاونی‌های زنان استان خوزستان و راه‌های ارتقای کمی و کیفی آن‌ها». *فصلنامه علمی پژوهشی تعاون و کشاورزی*. دوره ۲۰. شماره ۲۰۸ و ۲۰۹، صص ۶۳-۷۹.
- **احمدپور داریانی، محمود** (۱۳۸۰). «کارآفرینی استراتژی مناسب برای افزایش بهره وری». *مجله تدبیر*. شماره ۷۷.
- **احمدپور داریانی، محمود** (۱۳۸۰). *کارآفرینی: تعاریف و نظریات و الگوها*. شرکت پردیس ۵۷. چاپ سوم.
- **احمدی، نهال؛ باغبان، ایران؛ فاتحی‌زاده، مریم السادات** (۱۳۹۵). «کسب‌وکارهای خانگی: راهی به‌سوی خوداشتغالی زنان و کارآفرینی در خانه». همایش نقش زن در توسعه علوم، فرهنگ و تمدن اسلامی.
- **انتظاری، یعقوب** (۱۳۸۸).«کارآفرینی مبتنی بر علم؛ شرط لازم برای اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی». *مجله مجلس و راهبرد*. سال ۱۹. شماره ۵۹. صص ۳۵-۵۶.
- **ایزدی، صمد؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ قربانی، عادل** (۱۳۸۹). «ارزیابی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه جامع علمی و کاربردی». *فصلنامه آموزش عالی ایران*. شماره ۲، دوره ۳. پیاپی ۱۰. صص ۱-۲۴.
- بورس (۱۳۷۸). «چگونه می‌توان بر مشکل بیکاری غلبه کرد». *ماهنامه بورس*. شماره ۱۷. صص ۱۷-۱۶.
- **ایزدی غلامرضا** (۱۳۸۶). «آسیب شناسی در تعاونی ها ارائه شده در سایت تعاون روستایی همدان؛ آسیب‌شناسی توسعه تعاونی‌ها». *فصلنامه علمی پژوهشی تعاون و کشاورزی*. شماره ۱۸۷ و ۱۸۸.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

- **بابازاده، عزیز** (۱۳۸۶). «بررسی امکان تشکیل و توسعه شرکتهای تعاونی بازاریابی محصولات کشاورزی در استان آذربایجان شرقی». *فصلنامه علمی پژوهشی تعاون و کشاورزی*، شماره ۱۸۹ و ۱۹۰. صص ۷-۱۸.
- **پهلوانی، مصیب؛ کریم، محمدحسین؛ قربانی، حسین** (۱۳۸۷). «بررسی و نظرسنجی درباره مشکلات و توانمندی های بخش تعاون در استان سیستان و بلوچستان». *روستا و توسعه*. دوره ۱۱. شماره ۱. صص ۱۰۱-۱۲۹.
- **ساروخانی، باقر** (۱۳۸۲). *روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی؛ روش‌های کمی، فنون و ابزار پیشرفته و پژوهش*. تهران. نشر دیدار.
- **شاه‌حسینی، علی** (۱۳۸۸). *کارآفرینی*. نشر آییز. تهران.
- **یزدان‌پناه، لیلا** (۱۳۸۸). «عوامل موثر بر میزان موفقیت شرکت‌های تعاونی: مطالعه موردی صنایع دستی استان کرمان». *فصلنامه علمی پژوهشی تعاون و کشاورزی*. دوره ۲۰. شماره ۲۰۲ و ۲۰۳. صص ۱۹-۳۴.
- **Bruynis, C., Hahn, D. E., and Taylor, W. J**. (1997). "Critical success factors for emerging agricultural marketing cooperatives". *American Cooperation*, PP. 50-54. An annual publication of the National Council of Farmer Cooperatives (NCFC).

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]