

آسیب شناسی مشکلات اشتغال یافتگان جامعه هدف بهزیستی

علی جان حسنی^۱

منوچهر رزمجو^۲

عباس لکی^۳

چکیده:

بحث بهزیستی و رفاه اجتماعی همواره یکی از دغدغه های دولتها بوده است و هر کسب و کاری نیازمند انواع مختلف امور انسانی، آموزشی و مالی است تا در سایه آن به اشتغال پایدار و بدور از مشکلات پس از اشتغال یابی باشند در همین راستا در این پژوهش به مطالعه بررسی مشکلات اشتغال یافتگان جامعه هدف بهزیستی^۴ می پردازیم. روش پژوهش از نوع پیمایش بوده است. جامعه و نمونه آماری شامل ۱۳۶ تن از اشتغال یافتگان سازمان بهزیستی استان مازندران تعیین شد و با ابزار پرسشنامه (با پایایی ۰.۸۶۴۱) به گردآوری اطلاعات پرداختیم. نتایج نشان داد بین فرآیند مقدماتی و اداری شروع درخواست وام اشتغال تا دریافت وام تفاوت معنی داری دارد. همکاری و همراهی سازمان بهزیستی (حمایت های مادی و غیر مادی سازمان)، مهارت های شغلی، آموزش مهارت های زندگی، شرایط محیطی کار، عوامل رقابتی، علاقه و تطبیق رشته تحصیلی با پایداری شغل تفاوت معنی دارد. سهم بندی رگرسیون چند متغیره نشان می دهد در مشکلات اشتغال یافتگان بترتیب حوزه آموزش با ۲۹ حوزه عملکردی با ۲۶ حوزه فرآیندی ۲۱ و حوزه محیط کار ۱۹ تعیین کننده پایداری شغل خواهند بود همچنین با عنایت به میزان $R^2=0.476$ در آزمون در یافتیم این بررسی به همراه متغیرهایش تقریباً نیمی از مشکلات اشتغال یافتگان را مطمع نظر قرار داده است.

واژگان کلیدی: بهزیستی، مازندران، اشتغال یافتگان، کارآفرینی، خصوصی سازی

طرح مسئله

-دکتری جامعه شناسی، گروه های اجتماعی، دانش آموخته دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

-دانشجوی دکتری مدیریت کارآفرینی دانشگاه شاخص پژوه اصفهان

-کارشناس ارشد مدیریت کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

- این طرح با حمایت مالی سازمان بهزیستی انجام گرفته است.

معضل بیکاری به عنوان یک مساله اقتصادی-اجتماعی پدیده ای است که در دهه اخیر بسیاری از افراد جامعه با آن درگیر می باشند و از مسائل مهم در فرآیند توسعه پایدار می باشد و معمولاً در کانون توجه سازمانهای ذیربط، از جمله بهزیستی، قرار دارد. از سوی دیگر افزایش نرخ بیکاری موجب رشد ناهنجاریهای اجتماعی و فردی شده و به صورت مستقیم بر رفاه اجتماعی تأثیرگذار می باشد. متأسفانه در کشور ایران و طبق شاخص های به دست آمده از سرشماری ۱۳۹۰، نتایج حاکی از رشد این مساله در استانهای مختلف ایران از جمله مازندران دارد. نتایج طرح نیروی کار در سال ۱۳۹۰ نشان می دهد که نرخ بیکاری به طور بی سابقه ای در کشور افزایش یافته است. این شاخص نشان می دهد که در سال ۱۳۹۰، ۱۳۵ درصد جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر کشور بیکار بوده اند که تعداد آنها بالغ بر سه میلیون و ۲۰۰ هزار نفر بوده است. اما این شاخص وقتی نگران کننده تر می شود که بدانیم ۲۸۷ درصد جوانان ۱۵ تا ۲۴ ساله کشور در این مدت بیکار بوده اند. در واقع از هر یک هزار جوان، ۲۷۸ نفر بیکار بوده اند که حدود یک سوم این تعداد را تشکیل می دهد و در این میان نرخ بیکاری در استان مازندران ۱۰/۲ درصد به ثبت رسید. اما رشد این پدیده علاوه بر اینکه بر کل اقشار جامعه تأثیرگذار است بر اقشار آسیب پذیر بخصوص افراد تحت پوشش نهادهای حمایتی مانند سازمان بهزیستی نیز تأثیرگذار می باشد. از همین روی، یکی از اهداف سازمان بهزیستی کمک به مددجویان بیکار است که در این راستا چهار نوع سیاست برای اشتغال آنان در نظر گرفته می شود که عبارتند از ۱- ارائه تسهیلات خود اشتغالی؛ ۲- مشاغل خانگی؛ ۳- سه درصد استخدامی؛ ۴- صدور مجوز جهت تأسیس مراکز خدمات مشاوره و... طبق آمار اخذ شده از اداره کل بهزیستی استان مازندران در راستای چهار سیاست اشتغال زایی فوق در سال ۱۳۹۱ میزان ۲۲۲۳ نفر از افراد تحت پوشش این اداره از طریق یکی از چهار رویکرد فوق الذکر مشغول به کار گردیده اند و از فهرست مددجویان و دریافت کنندگان مستمری خارج شده اند. به همین جهت از نظر مسئولین مربوطه لازم به نظر می رسد تا میزان موفقیت یا عدم موفقیت و مشکلات افرادی که از طریق یکی از سیاستهای چهارگانه فوق مشغول به کار گردیده اند مورد بررسی قرار گیرد. در همین راستا این طرح به دنبال پاسخ به سوالات ذیل می باشد: بررسی نقاط ضعف و قوت اجرای طرح اشتغال افرادی که از طریق دریافت تسهیلات خود اشتغالی، مشاغل خانگی، سه درصد سهم استخدامی و صدور مجوز تأسیس مراکز مشغول به کار شده اند در اداره بهزیستی شهرستان ساری چه چیزی می باشد؟

در فرهنگ اقتصادی "پالگریو" خصوصی سازی به این صورت تعریف شده است. "خصوصی سازی، سیاست اقتصادی جهت تعادل بخشیدن میان دولت و دیگر بخش های اقتصادی با هدف ایجاد شرایط رقابت کامل و حصول بیشتر کارایی اقتصادی و اجتماعی است. ۵

خصوصی سازی با فراهم کردن فضای رقابت و ایجاد نظام حاکم بر بازار، بنگاه ها و واحدهای خصوصی را وادار می نماید تا عملکرد کارآتری نسبت به بخش عمومی داشته باشند. اهداف خصوصی سازی با توجه به ویژگی های اقتصادی و موقعیت هر کشور با یکدیگر متفاوت است. اما در هر حال، در همه کشورهای که به خصوصی سازی پرداخته شده، یکی از اهداف اصلی، افزایش بهره وری و کارایی سرمایه های فیزیکی و انسانی به منظور تولید ملی بالاتر بوده است.

⁵ -Peter, Newman (1998), Vol, 3, p 122.

بررسی برنامه های خصوصی سازی در کشورهای مختلف مبین آن است که خصوصی سازی همواره به کارایی بیشتر نمی انجامد. ۶ موفقیت برنامه های خصوصی سازی همواره به پیش شرط هایی نیاز دارد و در راه توفیق برنامه ها موانع متعددی نیز هست که باید مورد توجه قرار گیرند تا امکان دستیابی به اهداف تسهیل شود. موانع پیش روی اجرای خصوصی سازی به طور کلی عبارتند (کمیجانی، ۱۳۸۲) از:

موانع سیاسی. عدم همراهی برخی سیاستمداران با سیاست خصوصی سازی، عدم هماهنگی مسئولان و تبعات سیاسی خصوصی سازی.

موانع قانونی. در برخی موارد، قوانین یک کشور، یکسری موانعی را برای خصوصی سازی در برخی فعالیت ها ایجاد می نماید.

موانع اقتصادی. هزینه های انجام خصوصی سازی، قیمت گذاری، خرید و فروش شرکت و....

علاوه بر موارد کلی فوق، در کشورهای دارای بخش خصوصی ناسالم و توسعه نیافته که خود نیازمند حمایت دولت است، کارایی تعریف شده با رویکرد شناخته شده آن سازگاری ندارد. بنابراین اگر چه خصوصی سازی سیاستی بوده که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته با تدارک مقدمات لازم با موفقیت همراه بوده است، باید این نکته را در نظر داشت که چنانچه شروط و پیش نیازهای لازم برای آن فراهم نباشد، تصمیم برای خصوصی سازی آثار مطلوبی برای اقتصاد کشور بر جای نمی گذارد. به عنوان نمونه: در آفریقا برنامه های خصوصی سازی به علت فقدان زیر بنای مالی لازم و ناتوانی بخش خصوصی، با دشواری های زیادی روبه رو شد (IMF, 1993).

بطور کلی فرآیند خصوصی سازی در ایران به سه دهه قبل بر می گردد. در دوره قبل از انقلاب اسلامی این موضوع در ماده ۴۸ قانون برنامه و بودجه سال ۱۳۵۱ عنوان شده بود که دولت به موجب آن اجازه داشت تاسیسات انتفاعی خود را به اشخاص حقیقی یا حقوقی ایران بفروشد. در سال ۱۳۵۴ با تصویب قانون گسترش مالکیت واحدهای تولیدی مقرر گردید ۹۹ درصد سهام متعلق به دولت در غیر صنایع مادر و ۴۹ درصد سهام واحدهای بخش خصوصی به کارگران و گروه های دیگری از مردم واگذار گردد، اما در عمل نتایج چندان مثبت نبوده و تحولات انقلاب و جنگ تحمیلی نیز دولت را موظف به مداخله بیشتر در اقتصاد کشور نمود.

بعد از انقلاب اسلامی برنامه خصوصی سازی، به عنوان بخشی از برنامه های پنج ساله توسعه ای کشور مطرح گردید. نخستین برنامه خصوصی سازی پس از جنگ تحمیلی مقارن با ترویج برنامه های تعدیل ساختاری موسسات مالی بین المللی و بخش از برنامه کلی دولت در زمینه تعدیل اقتصادی پس از سال ۱۳۶۸ (سال آغاز برنامه اول توسعه) بوده. علی رغم اینکه در برنامه های خصوصی سازی اهداف خاصی مدنظر بوده لیکن قوانین و روش های خصوصی سازی تغییرات زیادی داشته است. مروری بر این تحولات کمک خواهد کرد تا ارزیابی نتایج این برنامه ها تسهیل گردد. اما در برخی مواقع شاهد ورشکستگی و پایان تجارت یک شرکت هستیم. ۱۰ دلیل اصلی ورشکستگی در کسب و کارهای کوچک به شرح زیر است:

۱- فقدان سرمایه کافی

پول می تواند علت اصلی تمام ورشکستگی ها در تجارت باشد. صاحبان کسب و کارهای کوچک باید تخمین بزنند که به چه مقدار پول نیاز دارند تا بتوانند کار خود را راه اندازی کنند. آن را خوب اداره کرده و سپس در سطح خوبی نگه دارند و به عنوان یک شرکت بازرگانی موفق خود را مطرح کنند.

نورمن اسکاربورو استاد تجارت در کالج Presbyterian در کارولینای جنوبی می گوید :

"زمانی که سرمایه کافی ندارید و با فقدان سرمایه روبرو می شوید، این موضوع می تواند خود شروع یک حرکت ماریپیچی نزولی باشد که شما نمی توانید از آن جلوگیری کنید."

۲- به جریان انداختن ضعیف نقدینگی

هنگامی که نقدینگی نتواند هزینه ها و دیگر مخارج را جبران کند، حتی مشاغلی که مراحل نخستین رشد خود را طی کرده اند، نیز سقوط می کنند.

مراقب نرخ سوخته (rate burn) باشید. این اصطلاح را شرکتهای دات کام ابداع کرده اند برای آگاهی از اینکه چه مقدار از نقدینگی به هدر رفته یا به اصطلاح سوخت شده است، اسکاربورو می گوید : "نقدینگی تنها چیزی است که واقعا ارزش دارد."

۳- برنامه ریزی نامناسب و ناکافی

عدم برنامه ریزی صحیح در واقع، علت مشکلاتی از قبیل فقدان سرمایه کافی و جریان انداختن ضعیف نقدینگی است. باید یک برنامه کاری منسجم را با در نظر گرفتن تمام امور مالی، بازاریابی، رشد و دیگر موارد خاص در نظر بگیرید. می تواند بسیار زمان بر باشد، زیرا یک برنامه ریزی صحیح و مناسب هفته ها یا ماهها تلاش نیاز دارد. عقاید و نظرات شما زمانی کارساز خواهد بود که با برنامه ریزی صحیح جلو بروید. در غیر این صورت در آخر کار، سرمایه شما به هدر خواهد رفت.

۴- در نظر نگرفتن رقابت

نظرات منحصر بفرد را بندرت می توان یافت. بسیار مهم است که بتوانید بهره برداری لازم را از کار خود بنمایید. اسکاربورو می گوید : "بسیاری از صاحبان تجارت، کسب و کار خود را مشابه و همانند دیگران انجام می دهند. اطمینان حاصل کنید که در کار شما چیزی منحصر بفرد و متفاوت از دیگر رقبا وجود دارد."

۵- بازاریابی ضعیف

آیا مشتریان شما از فعالیتها و کیفیت کالای شما رضایت لازم را دارند؟ ضروری است که استراتژی بازاریابی خود را توسعه دهید تا دریابید که چه کسانی و به چه علتی مشتریان شما هستند. اطمینان حاصل کنید که استراتژی بازاریابی شما، مشتریان بیشتری را به سوی شما جذب می کند و به این ترتیب، شما را از دیگر رقبا متمایز خواهد کرد.

۶- نداشتن انعطاف پذیری لازم

صاحبان کسب و کارهای کوچک می دانند که یک رقیب بزرگتر با میزان نقدینگی بالاتر و تعداد کارمندان بیشتر، می تواند رقیبی بسیار جدی برای آنها باشد. هرگز فراموش نکنید که انعطاف پذیر باشید. کالا، روند فعالیت و بازاریابی خود را به گونه ای تطبیق دهید که بتوانید با رقبای بزرگ رقابت کنید.

۷- نادیده گرفتن قدم بعدی

اجازه ندهید روند حرکت کاری شما کند و آهسته شود مطمئن شوید که شما و کارمندانان بر روی حمایت و دادن خدمات به مشتری، تأکید لازم را می کنید .

۸- سعی در انجام دادن تمام امور بطور کامل و بی عیب و نقص

اکثر بازرگانان از ذکاوت لازم برای کار و تجارت برخوردارند. اما اداره کردن یک کسب و کار کوچک، پیچیدگیهای خاص خود را دارد. سعی نکنید که همه کارها را خودتان انجام دهید و بخواهید که تمام کارها کامل و بدون نقص انجام شود. اگر می خواهید دانش و آگاهی خود را در مورد کارتان افزایش دهید، کتابهای تخصصی در این زمینه را بخوانید و حتما با یک کتابدار خوب مشورت کنید .

هنگام پیش آمدن مشکلات حقوقی، به جای تکیه بر دانش شخصی خود، سعی کنید از یک وکیل مجرب کمک بگیرید. توصیه می شود یک وکیل وارد به امور تجارت و بازرگانی برای امور حقوقی شرکت خود داشته باشید .

۹- رئیس در حد عالی، کارمندان در حد معمولی

نمونه هایی از ورشکستگی برخی از شرکتهای حاکی از این است که چگونه یک کسب و کار موفق و منسجم که صاحب آن بسیار آگاه و علاقه مند به شغل خود است و معلومات وی در زمینه کاری اش در سطح عالی است، با داشتن کارکنانی بی تجربه و بی انگیزه می تواند سقوط کند و دچار ورشکستگی شود. اطمینان حاصل کنید که حتما کارکنان شما هم از دانش و مهارتهای لازم برخوردار هستند .

۱۰- رشد کنترل نشده

یک تجارت کوچک که خیلی ساده و سریع رشد می کند، می تواند موجبات ورشکستگی خود را فراهم آورد . اگر تولید کالای شما همگام با تقاضای لازم در بازار نباشد، رشدی که شما به عنوان صاحب تجارت توقع دارید و از آن خشنود هستید، می تواند موجودیت تجارت و سرمایه شما را تهدید کند. سعی کنید به رشد مورد نظر و پیش بینی شده در برنامه های خود برسید. اطمینان حاصل کنید که هرگز کنترل رشد تجارت و کسب و کارتان از دستتان خارج نشود .

بسیاری از مشاغل بدلائیل مالی و اقتصادی قادر به ادامه نیستند که مهمترین عوامل و نظریه های موثر در محاسبه و تعیین حقوق و دستمزد که امروزه مطرح است عبارتند از :

۱- نظریه عرضه و تقاضا^۷ : بر اساس این نظریه نیروی کار به مثابه هر کالای دیگر در معرض عرضه و تقاضا در بازار کار می باشد و مزد در نقطه ای که این دو روی محور مختصات تلاقی می کنند ، تعیین می شود . به عبارت دیگر زمانی که بازار کار با کمبود منابع انسانی ماهر مواجه است ، نرخ مزد بالا می رود و بالعکس ، چنانچه عرضه نیروی انسانی وعاملان کار به بازار بیشتر گردد و نیاز به آن ثابت بماند ، نرخ حقوق و دستمزد به علت فراوانی نیروی کار تقلیل می یابد .

۲- سندیکاها ، اتحادیه ها : سندیکاها و اتحادیه های کارگری و کارمندی ، نقش مهمی در تعیین میزان حقوق و دستمزد دارند . آنها از طریق کنترل عرضه نیروی کار به بازار و تقلیل آن در اوقات حساس در واقع و با استفاده از

قانون عرضه و تقاضای نیروی کار از طریق اعتصابات ، کارفرمایان را مجبور به پرداخت حقوق و دستمزد بیشتری می نمایند .

۳- نظریه قدرت پرداخت : مطابق این نظریه ، قدرت پرداخت و وضع مالی موسسه در تعیین نرخ دستمزد موثر است . درکشورهایی که اتحادیه های کارگری دارای نفوذ فوق العاده هستند و قراردادهای دسته جمعی کار معمول است . کارگران به وسیله اتحادیه های کارگری میزان سود موسسه را به عنوان دلیل اصلی تقاضای خود برای افزایش نرخ و دستمزد حقوق مطرح می سازند و این اقدام متاثر از قبول نظریه قدرت پرداخت کارفرما است .

معمولاً در هر کشور متناسب با شرایط سیاسی - اجتماعی قوانین و مقررات خاصی برای حمایت از کارکنان به وجود می آید که مستخدمین سازمان های کسب و کار از حداقل خاصی برخوردار باشند و این مقدار مزد را مزد اجتماعی^۸ نامیده اند.

۴- نظریه کارآیی (بهره وری) : تاکید این نظریه در نظام حقوق و مزایا بر ایجاد یک نوع رابطه معقول بین کم و کیف کار و میزان مزد می باشد . بر مبنای این نظریه تلاش و کوشش افراد در انجام وظایف انفرادی یا دسته جمعی و دلسوزی هایشان در جهت تحقق هدف های سازمان باید به نحوی جبران شود تا انگیزه تلاش افراد را از طریق همبسته کردن اهداف فردی و سازمانی تقویت نماید. در برقراری ارتباط بین حقوق و مزایا ، باید مزایای بیشتر به مفیدترین افراد تعلق گیرد .

تقویت روحیه کاری و افزایش بهره وری نیروی کار صرفاً از طریق نصیحت و گفتگو امکان پذیر نیست ، بلکه از طریق ایجاد مکانیزم های موثر در جمیع جهات از جمله در نظام پرداخت می توان به تدریج این رابطه را برقرار نمود . ذکر این نکته لازم است که به لحاظ تفاوت داشتن شرایط محیطی، نظریه کارآیی باید با نگرش اقتضایی انجام شود ، بنابراین برای همه سازمان ها یک نسخه ثابت و یکسان نمی توان ارائه نمود ، بلکه کلیه عوامل برون سازمانی از جمله شرایط اقتصادی و فرهنگی جامعه ، سطح زندگی^۹ و فلسفه زندگی در هر جامعه و بالاخره قوانین و مقررات مربوط به روابط کار از یک سو و عوامل عمده درون سازمانی از جمله نوع کار و نوع تکنولوژی ، نوع محصول و خدمت ، سطح سواد و تخصص کارکنان ، سطح توقعات افراد از کار و زندگی ، از سوی دیگر باید مورد توجه قرار گیرد (میر سپاسی ، ۱۳۸۰ ، صص ۱۳۳-۱۲۸).

روش تحقیق

با توجه به اهداف تحقیق و در راستای پاسخ به سوالات اصلی از دو روش اسنادی و پرسشنامه ای استفاده خواهد شد. چنانکه برای تعیین درصد افرادی که براساس هریک از رویکردهای چهار گانه بهزیستی استان مازندران (دریافت تسهیلات خود اشتغالی، مشاغل خانگی، سه درصد سهم استخدامی و صدور مجوز تاسیس مراکز) مشغول به کار شده اند از روش اسنادی استفاده خواهد شد و برای شناسایی مشکلات گروه هدف با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته استفاده می شود. جامعه آماری در این پژوهش شامل اشتغال یافتگان اداره بهزیستی شهرستان ساری بوده است که بر اساس گزارش آمار اداره کل بهزیستی استان مازندران، تعداد این افراد، ۲۰۷ نفر بوده است. بر همین اساس از نمونه

^۸ - Social wage

^۹ - Standard of living

گیری تصادفی ساده که هر یک از اعضای جامعه تعریف شده شانس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه دارند بهره گرفته شد. نمونه گیری احتمالی تصادفی، مطلوب ترین نوع نمونه گیری برای تقریباً هر پیمایشی است. نمونه های تصادفی از لحاظ قابلیت اعتبار و اعتماد داده ها اهمیت دارند (الرک وستل، ۱۹۹۵ به نقل از حسنی ۱۳۹۱). در تحقیق حاضر برای بدست آوردن حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران استفاده گردید که تعداد ۱۳۲ نفر بعنوان نمونه شدند.

یافته های پژوهش:

۱- فرآیند مقدماتی و اداری شروع درخواست وام اشتغال تا دریافت وام تفاوت معنی داری دارد.

ANOVA

	مجموع مجذورات	df	بانگین مجذورات	F	Sig.
بین گروه	25.628	4	6.407	3.830	0.006
درون گروه	219.129	131	1.673		
مجموع	244.757	135			

تحلیل:

جدول استنباطی آزمون مورد نظر نشان می دهد آزمون این فرضیه از آزمون آماری تحلیل واریانس Anova استفاده شده است. میزان آماره (Value=3.830) و میزان (d.f=131) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و (P-value=0/006) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته بعبارت دیگر فرآیند مقدماتی و اداری شروع درخواست وام اشتغال تا دریافت وام تفاوت معنی داری دارد.

۲- همکاری و همراهی سازمان بهزیستی (حمایت های مادی و غیر مادی سازمان) با پایداری شغل تفاوت معنی دارد.

ANOVA

	مجموع مجذورات	df	بانگین مجذورات	F	Sig.
بین گروه	23.774	4	5.944	6.931	0.000
درون گروه	112.343	131	.858		
مجموع	136.118	135			

تحلیل:

جدول استنباطی آزمون مورد نظر نشان می دهد آزمون این فرضیه از آزمون آماری تحلیل واریانس Anova استفاده شده است. میزان آماره (Value=6.931) و میزان (d.f=131) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و (P-value=0/000) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته بعبارت دیگر همکاری و همراهی سازمان بهزیستی (حمایت های مادی و غیر مادی سازمان) با پایداری شغل تفاوت معنی دارد.

۳- مهارت های شغلی با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

ANOVA

	مجموع مجذورات	df	بانگین مجذورات	F	Sig.
بین گروه	21.057	4	5.264	6.836	0.000
درون گروه	100.877	131	.770		
مجموع	121.934	135			

تحلیل:

جدول استنباطی آزمون مورد نظر نشان می دهد آزمون این فرضیه از آزمون آماری تحلیل واریانس Anova استفاده شده است. میزان آماره (Value=0.6836) و میزان (d.f=131) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و (P-value=0/000) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته بعبارت دیگر مهارت های شغلی با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

۴- آموزش مهارت های زندگی با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

ANOVA

	مجموع مجذورات	df	بانگین مجذورات	F	Sig.
بین گروه	3.583	4	.896	2.549	0.042
درون گروه	46.035	131	.351		
مجموع	49.618	135			

تحلیل:

جدول استنباطی آزمون مورد نظر نشان می دهد آزمون این فرضیه از آزمون آماری تحلیل واریانس Anova استفاده شده است. میزان آماره (Value=2.549) و میزان (d.f=131) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و (P-value=0/042) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته بعبارت دیگر آموزش مهارت های زندگی با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

۵- شرایط محیطی کار با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

ANOVA

	مجموع مجذورات	df	بانگین مجذورات	F	Sig.
بین گروه	8.869	4	2.217	2.902	.024
درون گروه	100.072	131	.764		

ANOVA

	مجموع مجذورات	df	بانگین مجذورات	F	Sig.
بین گروه	8.869	4	2.217	2.902	.024
درون گروه	100.072	131	.764		
مجموع	108.941	135			

تحلیل:

جدول استنباطی آزمون مورد نظر نشان می دهد آزمون این فرضیه از آزمون آماری تحلیل واریانس Anova استفاده شده است. میزان آماره (Value=2.902) و میزان (d.f=131) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و (P-value=0/024) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته بعبارت دیگر شرایط محیطی کار با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

۶- عوامل رقابتی با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

ANOVA

	مجموع مجذورات	df	بانگین مجذورات	F	Sig.
بین گروه	4.530	4	1.132	5.148	.001
درون گروه	28.816	131	.220		
مجموع	33.346	135			

تحلیل:

جدول استنباطی آزمون مورد نظر نشان می دهد آزمون این فرضیه از آزمون آماری تحلیل واریانس Anova استفاده شده است. میزان آماره (Value=5.148) و میزان (d.f=131) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و (P-value=0/001) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته بعبارت دیگر عوامل رقابتی با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

۷- علاقه و تطبیق رشته تحصیلی با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

ANOVA

	مجموع مجذورات	df	بانگین مجذورات	F	Sig.
بین گروه	5.879	4	1.470	3.982	.004
درون گروه	48.356	131	.369		
مجموع	54.235	135			

تحلیل:

جدول استنباطی آزمون مورد نظر نشان می دهد آزمون این فرضیه از آزمون آماری تحلیل واریانس Anova استفاده شده است. میزان آماره (Value=3.982) و میزان (d.f=131) با عنایت به مختصات عددی و احتمال خطای ۵٪ و قابلیت اطمینان ۹۵٪ و (P-value=0/004) می توان گفت که فرضیه مورد نظر پذیرفته بعبارت دیگر علاقه و تطبیق رشته تحصیلی با پایداری شغل تفاوت معنی داری دارد.

جدول رگرسیون چند متغیره

R ₂	معنی داری Sig.	T	ضریب بتا	متغیرها
	0.000	50.231	----	(Constant)
0.476	0.000	6.127	0.215	حوزه فرآیندی
	0.000	4.124	0.268	حوزه عملکردی
	0.000	5.415	0.290	حوزه آموزش
	0.000	6.181	0.197	حوزه محیط کار

بحث و نتیجه گیری:

کشورهای در حال توسعه برای ورود به اقتصاد جهانی نیاز به بهره گیری از مزیت های نسبی و تمامی استعداد و توان نوآوری خود دارند و این موضوع با وجود یک بوروکراسی کند و غیر منعطف در بخش دولتی به هیچ وجه امکان پذیر نبوده و این کشورها نیازمند برقراری بنیان های لازم برای احترام به مالکیت و گسترش آزادی های اجتماعی و سیاسی قابل قبول و عرف بر اساس ضوابط بین المللی و آزادی عمل کارآفرینان در عرصه های اقتصادی کشور می باشد، لذا خصوصی سازی و اشتغال افراد بصورت گزینشی با رعایت اهداف خاص برای این کشورها توصیه می گردد. اهداف توسعه در کشورها عموماً بر رفاه عمومی، رشد اقتصادی، شکوفایی استعدادها، آزادی های فردی و اجتماعی و سیاسی و مبارزه با فقر، بیسوادی و ... از طریق مشارکت های وسیعتر مردمی، بسترسازی برای رشد استعدادها، افزایش کیفیت تولیدی، آموزشی، خدماتی، بهداشتی، صادرات و ... می باشد. همزمان با توسعه فعالیت های بخش خصوصی واحدهای بخش عمومی اشتغال یافتگان نیز رشد می یابند و نیازهای مردمی و ضرورت های اجتماعی ایجاب می نمود تا نهادهای دولتی برای ارائه خدماتی مانند پست، آتش نشانی، نظامی و انتظامی و خدمات مربوط به شهرداری ها شکل بگیرند. بسیاری از خدمات عمومی به ویژه در کشورهای پیشرفته توسط بخش خصوصی به وجود می آیند و توسعه می یابند. (oliver letwin, 1988) نکته مهم و سوال همیشگی، ترکیب مطلوب بین خدمات بخش عمومی و فعالیت های واحدهای خصوصی در مدیریت اداره امور جامعه بوده است. اقتصاددانان عموماً حداکثر کارایی و رفاه را دو شاخص از مطلوب ترین ترکیب دولت و بازار می بینند. هر چند همیشه قضاوت های اقتصادی و ایده آل های آن بر سرنوشت اقتصادی و سیاسی جوامع حاکم نبوده است. نیروهای مختلف سیاسی - اقتصادی همیشه در پی یافتن ترکیب بهینه و مطلوبی از دولت و بازار، حداقل در بعد تئوریک بوده اند و تلاش نظریه پردازان در دوران های مختلف بر این بوده تا شیوه ارائه شده خود را بهترین گزینه برای نیل به اهداف اجتماعی و اقتصادی و سیاسی جوامع توجیه و تفسیر نمایند حاصل تلاش های مختلف، عموماً گرایش به سوی یکی از دو قطب بازار، یا دولت بوده است. (متوسلی، ۱۳۷۳، ص ۱۸۸) نهادها و سازمان نقش واسطه جهت تکمیل پروسه خصوصی سازی جهت اشتغالزایی را بعهد گرفته اند تا در این مسیر با اعطای وام و تسهیلات به افراد آنان در شغل یابی یاری رسانند اما در

این میان آسیب‌هایی به آن وارد می‌آید که در این طرح بدان پرداخته است. نتایج نشان داد بین فرآیند مقدماتی و اداری شروع درخواست وام اشتغال تا دریافت وام تفاوت معنی‌داری دارد. همکاری و همراهی سازمان بهزیستی (حمایت‌های مادی و غیرمادی سازمان)، مهارت‌های شغلی، آموزش مهارت‌های زندگی، شرایط محیطی کار، عوامل رقابتی، علاقه و تطبیق رشته تحصیلی با پایداری شغل تفاوت معنی‌داری دارد. سهم بندی رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد در مشکلات اشتغال یافتگان بترتیب حوزه آموزش با ۲۹ حوزه عملکردی با ۲۶ حوزه فرآیندی ۲۱ و حوزه محیط کار ۱۹ تعیین‌کننده پایداری شغل خواهند بود همچنین با عنایت به میزان $R^2=0.476$ در آزمون در یافتیم این بررسی به‌مراه متغیرهایش تقریباً نیمی از مشکلات اشتغال یافتگان را مطمع نظر قرار داده است.

منابع و مأخذ:

- کوثری، مسعود- نجاتی، حسینی، سیدمحمود (گردآورنده) مشارکت فرهنگی ۱۳۷۹
- طوسی، محمدعلی، مشارکت در مدیریت و مالکیت، ۱۳۷۲
- شرکت سرمایه‌گذاری صنایع ملی ایران خصوصی‌سازی از تئوری تا عمل، ۱۳۷۴
- متوسلی محمود، خصوصی‌سازی، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۱۳۷۳
- مدرس سبزه‌واری احمد، کاربرد تئوری نمایندگی و مدیریت مالی، تحقیقات مالی، شماره ۲ تابستان ۱۳۷۳
- همایش خصوصی‌سازی بانک‌ها در ایران یک ضرورت است یا انتخاب نخستین همایش بررسی نقش موسسات اعتباری در ساماندهی اقتصادی مجموعه مقالات، ۱۳۷۸
- سنجری احمدرضا، در جستجوی نابسامانی سازمان‌ها، تدوین و کاربرد مناسب فرآیند کوچک‌سازی، مدیریت دولتی، شماره ۳۱-۳۲ پاییز و زمستان ۱۳۷۷
- میرسپاسی، ناصر، مدیریت دولتی از سرنگاه، مدیریت دولتی، شماره ۲۶، بهار ۱۳۷۶
- میرمطهری احمد، جهت‌گیری بازار سرمایه برای پوشش نیازهای اقتصادی ملی در گستره جغرافیای کشور، هشتمین کنفرانس سیاست‌های پولی، موسسه تحقیقات پولی و بانکی، ۱۳۷۷
- رحیمی بروجردی علیرضا، سیاست‌های اقتصادی کلان و اصلاحات ساختاری موسسه مطالعات پژوهش‌های بازرگانی، ۱۳۷۴
- باقریان، میترا، نگرش نوین به اشتغال زن در ایران، امور اداری و استخدامی، ۱۳۷۰
- باقریان، میترا، اشتغال و بیکاری زنان از دیدگاه توسعه، ماهنامه
- توسلی، غلامعباس، جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران ۱۳۷۵، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی
- جزین، نسرين، مدیریت منابع انسانی، تهران ۱۳۷۵، نشر نی
- حسینی، علی جان، (۱۳۸۹ و ۱۳۹۳)، مطالعه تجربی سرمایه اجتماعی جوانان شهر ساری، فصلنامه جامعه‌شناسی ایران، مرکز افکارسنجی دانشجویان ایران صص ۷۹-۱۰۱
- حسینی، علی جان؛ واردی، سیده شایسته واردی؛ خوشنویس، مریم، (۱۳۹۱)، سنجش سرمایه اجتماعی، کنفرانس بین المللی
- دان بلانت، مارک جکسون، اقتصاد کار و نیروی انسانی، تیر ماه ۱۳۷۳

- رافع گو، علی، روش پژوهش و چگونگی طرح، تهران ۱۳۷۸
- ساروخانی، باقر، جامعه شناسی خانواده، انتشارات سمت، ۱۳۶۵
- فرهنگ لغت آریانپور (انگلیسی به فارس)
- فرهنگ گیاه اللغات
- کبیری، قاسم، مبانی رفتار سازمانی، انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، تهران ۱۳۵۸
- کارآفرینی در اجتماع، گردآورندگان: مریم شواخ، فرناز شاه محمدیان
- فرهنگ کارآفرینی، گردآورنده: مرضیه فخرایی
- مدیریت برناشناخته ها، نوشته رالف دی استسی، ترجمه محسن قدمی، مسعود نیازمند
- کتاب ما چگونه ما شدیم؟ (ریشه یابی، علل عقب ماندگی در ایران)، نویسنده: دکتر صادق زیبا کلام
- سازمان های کارآفرین، تألیف و ترجمه: جلیل صمد آقائی
- کتاب کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی، تألیف دکتر سیدمحمد مقیمی
- محمد، ستاری فر؛ مقدمه ای بر خصوصی سازی بنگاه های بخش عمومی پاییز ۱۳۶۹، جزوه منتشر نشده
- محمود، متوسلی؛ خصوصی سازی با ترکیب مطلوب دولت و بازار، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، ۱۳۷۳

- Anne O. Krueger, "Government failure in development, journal of economic perspectives, vol 4 No.3 1990
- Janet Rothenberg Pack "The opportunities and constraints of privatization" in Privatization and its Alternatives Edited by W.T. Gomley, the University of Wisconsin Press, 1991
- Barbara Lee and John Nellis, Enterprise reform and privatization in socialist economies 104, World Bank Discussion Papers, Washington, 1990
- Attial F. Ott and Keith Hartley, Privatization and Economic efficiency, a comparative analysis of developing countries, Edward Elgar, 1991
- Jara Roberts, David Elliott and Trevor Hoaghton, Privatizing Electricity- the politics of power "Belhaven Press, 1991
- ONDP, Guidelines on privatization, International Network on privatization, September 1990
- Oliver Letwin, Privatizing the world, Cassell Educational, 1988
- Mohseni, Rezaali, Hasani, Alijan, 2015, Experimental Study of Female-Headed Households' Social Capital in Iran, IJMS, 2015, 4, 1, 99-103