

## چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر اشتغال پایدار در شرکت‌های کوچک و متوسط استان تهران انجام شده است و یکی از اولویت‌های پژوهشی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جهت کمک به توسعه اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط، کمک به بانک‌ها و صندوق‌های ضمانت برای اعتبارسنجی مناسب و تخصیص منابع، و... می‌باشد. سوال اصلی این تحقیق آن است که عوامل موثر بر اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط استان تهران کدامند؟ و رتبه‌بندی آن‌ها با توجه به روش‌های AHP، TOPSIS و ادغام این دو روش به چه صورتی است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران ارشد کلیه شرکت‌های تعاونی صنعتی کوچک و متوسط فعال استان تهران است که تعداد این شرکت‌ها طبق آخرین اطلاعات منتشره توسط مرکز آمار، برابر ۵۱۲ شرکت می‌باشد. در این پژوهش با اتکا به تعریفی که وزارت کار و امور اجتماعی از اشتغال پایدار دارد (حداقل ۱۲ ماه)، طبق نظر خبرگان عوامل فضای کسب و کار، عوامل سیاسی-اجتماعی، سیاست‌ها، نقش اتحادیه‌ها، وزارت تعاون، قوانین دولتی، فرهنگ تعاون، منابع انسانی، مدیریت، سازمان و... موجب به ایجاد اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط می‌گردند. نتایج تحقیق پس از بررسی ۱۷۷ پرسشنامه، نشان می‌دهد که از ۳۸ دسته از عوامل موثر بر اشتغال پایدار پس از ادغام دو روش TOPSIS و AHP با استفاده از روش ادغام کپ‌لند، عوامل تجربه مدیریت، تخصص و انگیزه منابع انسانی، دانش مدیریت، استفاده مدیران از ابزارهای مدیریت و بهره‌وری سازمان از اولویت بیشتر و عوامل برنامه‌های رسانه ملی، مراکز تربیت مربی تعاون، سیاست‌های ارزی-قاچاق کالا و عدم دسترسی به اطلاعات تعاونی‌ها از اولویت کمتری برخوردارند.

**واژگان کلیدی:** رتبه‌بندی- اشتغال پایدار- شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط- استان

تهران

## فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق .....	۹
۱-۱- مقدمه .....	۱۰
۲-۱- بیان مسئله .....	۱۱
۳-۱- اهداف تحقیق .....	۱۴
۴-۱- نوع تحقیق .....	۱۵
۵-۱- ابزار گردآوری اطلاعات .....	۱۵
۶-۱- قلمرو تحقیق .....	۱۵
۷-۱- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات (آماري ، تحلیل موضوع و...) .....	۱۶
۸-۱- واژگان کلیدی .....	۱۶
فصل دوم: ادبیات تحقیق .....	۱۸
۱-۲- مقدمه .....	۱۹
۲-۲- بنگاه‌های کوچک و متوسط (SME) .....	۲۰
۱-۲-۲- تعریف SMEها .....	۲۸
۱-۲-۲-۱- اتحادیه اروپا .....	۲۸
۲-۲-۲-۱- ژاپن (طبق بازننگری سال ۱۹۹۹) .....	۳۱
۳-۲-۲-۱- آمریکا .....	۳۵
۴-۲-۲-۱- ایران .....	۴۰
۲-۲-۲- زیرساخت‌های لازم جهت شکل‌گیری شرکت‌های کوچک و متوسط .....	۴۲
۳-۲-۲- مزایای شکل‌گیری و ایجاد شرکت‌های کوچک و متوسط .....	۴۴

- ۴۹-۲-۲-۴- حمایت‌های مؤثر در ایجاد شرکت‌های کوچک و متوسط ..... ۴۹
- ۵۳-۲-۲-۵- اطلاعات مورد استفاده در SME: اهمیت و برخی عوامل مؤثر ..... ۵۳
- ۵۷-۲-۳- اشتغال ..... ۵۷
- ۵۷-۲-۳-۱- اشتغال تمام وقت ..... ۵۷
- ۵۷-۲-۳-۲- اشتغال پاره وقت ..... ۵۷
- ۵۷-۲-۳-۳- اشتغال مزد بگیری ..... ۵۷
- ۵۷-۲-۳-۴- اشتغال غیر مزد بگیری ..... ۵۷
- ۵۹-۲-۳-۴-۱- گام‌های نخستین خود اشتغالی ..... ۵۹
- ۵۹-۲-۳-۴-۱-۱- طرح توسعه اشتغال در صنایع دستی سنتی و صنایع خانگی ..... ۵۹
- ۵۹-۲-۳-۴-۲- طرح آموزش کارآفرینی (مدیریت کارگاه‌های کوچک) ..... ۵۹
- ۵۹-۲-۳-۴-۳- طرح آموزش، ترویج و توسعه خود اشتغالی (اشتغال آزاد) ..... ۵۹
- ۶۰-۲-۳-۴-۲- واحدها و نهادهای مربوط به خوداشتغالی ..... ۶۰
- ۶۰-۲-۳-۴-۱- دفتر خود اشتغالی ..... ۶۰
- ۶۰-۲-۳-۴-۲- صندوق حمایت از فرصت‌های شغلی ..... ۶۰
- ۶۱-۲-۳-۵- مشاغل غیر رسمی ..... ۶۱
- ۶۲-۲-۳-۵-۱- پیامدهای منفی مشاغل رسمی ..... ۶۲
- ۶۳-۲-۴- شاخص‌های دستیابی به اشتغال پایدار ..... ۶۳
- ۶۴-۲-۴-۱- ابتکار و نوآوری ..... ۶۴
- ۶۵-۲-۴-۲- نهادینه کردن فرهنگ کار ..... ۶۵
- ۶۷-۲-۴-۳- آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها ..... ۶۷
- ۶۸-۲-۵- تعریف اشتغال پایدار ..... ۶۸

۶۹	۶-۲- عوامل موثر بر اشتغال پایدار .....
۸۶	۷-۲- شرکت‌های تعاونی .....
۸۸	۱-۷-۲- انواع تعاونی‌ها .....
۸۸	۱-۱-۷-۲- انواع شرکت‌های تعاونی از نظر فعالیت .....
۸۸	۱-۱-۱-۷-۲- شرکت‌های تعاونی تولیدی .....
۹۰	۲-۱-۱-۷-۲- شرکت‌های تعاونی توزیعی .....
۹۳	۳-۱-۱-۷-۲- شرکت‌های تعاونی تولیدی - توزیعی .....
۹۳	۲-۱-۷-۲- انواع شرکت‌های تعاونی به لحاظ نوع عضویت .....
۹۳	۱-۲-۱-۷-۲- شرکت‌های تعاونی خاص .....
۹۳	۲-۲-۱-۷-۲- شرکت‌های تعاونی عام .....
۹۴	۳-۷-۲- ویژگی شرکت تعاونی .....
۹۴	۴-۷-۲- شرکت‌های تعاونی ایران .....
۹۵	۸-۲- سابقه تحقیق .....
۱۰۵	فصل سوم: روش تحقیق .....
۱۰۶	۱-۳- مقدمه .....
۱۰۷	۲-۳- روش تحقیق .....
۱۰۹	۳-۳- متغیرهای تحقیق .....
۱۰۹	۱-۳-۳- متغیر وابسته .....
۱۰۹	۲-۳-۳- متغیر مستقل .....
۱۱۰	۴-۳- روش گردآوری داده‌ها .....
۱۱۰	۵-۳- پرسشنامه .....

۱۱۱	۳-۵-۱- پایائی و روائی پرسشنامه.....
۱۱۱	۳-۵-۱- پایائی پرسشنامه.....
۱۱۲	۳-۵-۲- روائی(اعتبار) پرسشنامه.....
۱۱۳	۳-۶- جامعه و نمونه آماری.....
۱۱۳	۳-۶-۱- قلمروی مکانی تحقیق.....
۱۱۴	۳-۶-۲- قلمروی زمانی تحقیق.....
۱۱۴	۳-۶-۳- جامعه آماری.....
۱۱۴	۳-۶-۴- نمونه آماری.....
۱۱۵	۳-۶-۵- تعیین حجم نمونه.....
۱۱۵	۳-۶-۶- روش‌های نمونه گیری.....
۱۱۷	۳-۷- تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۱۱۸	۳-۷-۱- فرآیند تحلیل سلسله مراتبی.....
۱۱۹	۳-۷-۲- روش TOPSIS.....
۱۲۱	۳-۷-۳- روش ادغام.....
۱۲۵	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۱۲۶	۴-۱- مقدمه.....
۱۲۷	۴-۲- آمار توصیفی مربوط شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط استان تهران.....
۱۳۱	۴-۳- رتبه‌بندی بر اساس تکنیک TOPSIS.....
۱۴۱	۴-۴- رتبه‌بندی بر اساس تکنیک AHP.....
۱۵۶	۴-۵- ادغام با روش کپلند.....
۱۶۲	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات.....

۱۶۳	.....	مقدمه	۱-۵
۱۶۴	.....	یافته‌های تحقیق	۲-۵
۱۷۰	.....	محدودیت‌های تحقیق	۴-۵
۱۷۰	.....	پیشنهادات	۵-۵
۱۷۲	.....	پیشنهادات برای تحقیقات آتی	۶-۵

## فهرست جداول

- جدول ۱-۲- ویژگی‌ها، نقاط قوت و نقاط ضعف SMEها ..... ۲۳
- جدول ۲-۲- ویژگی‌های SMEها ..... ۲۶
- جدول ۳-۲- تعریف SMEها در اتحادیه اروپا ..... ۳۱
- جدول ۴-۲- تعریف ژاپن از صنایع بزرگ بر اساس سرمایه ..... ۳۳
- جدول ۵-۲- تعریف ژاپن از SMEها ..... ۳۳
- جدول ۱-۳- مقیاس ۵گزینه‌ای لیکرت ..... ۱۱۱
- جدول ۲-۳- تعداد پرسشنامه‌های بدست آمده از شهرستان‌های استان تهران ..... ۱۱۶
- جدول ۳-۳- ماتریس مقایسات زوجی قاعده اکثریت ..... ۱۲۲
- جدول ۱-۴- فراوانی جنسیت ..... ۱۲۷
- جدول ۲-۴- فراوانی تحصیلات ..... ۱۲۸
- نمودار ۲-۴- فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان ..... ۱۲۸
- جدول ۳-۴- فراوانی سن ..... ۱۲۹
- جدول ۴-۴- فراوانی سابقه کار ..... ۱۳۰
- جدول ۵-۴- ماتریس تصمیم ..... ۱۳۱
- جدول ۶-۴- فواصل گزینه‌ها با ایده‌آل مثبت و منفی ..... ۱۳۵
- جدول ۷-۴- نتیجه رتبه‌بندی عوامل موثر شناسایی شده با استفاده از روش TOPSIS به ترتیب کد معیارها ..... ۱۳۷
- جدول ۸-۴- نتیجه رتبه‌بندی عوامل موثر شناسایی شده با استفاده از روش TOPSIS به ترتیب رتبه ..... ۱۳۹
- جدول ۹-۴- پرسشنامه مقایسه زوجی مورد استفاده در روش AHP ..... ۱۴۳

- جدول ۴-۱۰- وزن عوامل فرآیندی و ساختاری در روش AHP..... ۱۴۶
- جدول ۴-۱۱- ماتریس مقایسات زوجی عوامل ساختاری..... ۱۴۷
- جدول ۴-۱۲- ماتریس مقایسات زوجی زیر معیار فرهنگ تعاون..... ۱۴۷
- جدول ۴-۱۳- ماتریس مقایسات زوجی زیر معیار قوانین دولتی..... ۱۴۷
- جدول ۴-۱۴- ماتریس مقایسات زوجی زیر معیار وزارت تعاون..... ۱۴۸
- جدول ۴-۱۵- ماتریس مقایسات زوجی زیر معیار سیاست ها..... ۱۴۸
- جدول ۴-۱۶- ماتریس مقایسات زوجی عوامل فرآیندی..... ۱۴۸
- جدول ۴-۱۷- ماتریس مقایسات زوجی سازمان..... ۱۴۹
- جدول ۴-۱۸- ماتریس مقایسات زوجی مدیریت..... ۱۴۹
- جدول ۴-۱۹- ماتریس مقایسات زوجی منابع انسانی..... ۱۴۹
- جدول ۴-۲۰- جدول نهایی اوزان در روش AHP..... ۱۵۰
- جدول ۴-۲۱- نتیجه رتبه‌بندی عوامل موثر شناسایی شده با استفاده از روش AHP به ترتیب  
کد معیارها..... ۱۵۱
- جدول ۴-۲۲- نتیجه رتبه‌بندی عوامل موثر شناسایی شده با استفاده از روش AHP به ترتیب  
رتبه..... ۱۵۳
- جدول ۴-۲۳- ماتریس مقایسات زوجی قاعده اکثریت..... ۱۵۷
- جدول ۴-۲۴- رتبه‌بندی با استفاده از روش کپلند به ترتیب کدمعیارها..... ۱۵۸
- جدول ۵-۱- نتایج رتبه‌بندی از روش TOPSIS و AHP..... ۱۶۵
- جدول ۵-۲- نتیجه رتبه‌بندی با استفاده از روش کپلند..... ۱۶۸



## فصل اول

### کلیات تحقیق

## ۱-۱- مقدمه

مطابق تعریف، "شاغل"<sup>۱</sup> کسی است که کار یا شغلی را دارا بوده و به آن به عنوان یک تخصص و حرفه آگاهی دارد. وضعیت داشتن و مشغول بودن جمعیت به شغل معینی را "اشتغال"<sup>۲</sup> گویند. به عبارت دیگر، اشتغال به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن به ازاء شرکت مستقیم و فعال در جریان تولید و انجام خدمات، پاداش یا مزدی به صورت نقدی یا جنسی پرداخت می‌شود (خداداد حسینی، ۱۳۸۴). اشتغال در ارتباط مستقیم با توسعه سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه بوده و به روند توسعه و پیشرفت جامعه و موفقیت یا عدم موفقیت برنامه‌های توسعه بستگی دارد. مطالعه بازار کار در کشورهای مختلف ما را به این نتیجه می‌رساند که مساله اشتغال و بیکاری در تمام کشورها به ویژه در کشورهای در حال توسعه، با شدت و ضعف‌هایی وجود دارد. اشتغال دارای ابعاد مختلف فردی، ملی و جهانی است.

---

<sup>۱</sup> Employed

<sup>۲</sup> Employment

فردی است از آن جهت که علاوه بر ارتقای شخصیت انسان بر امور و شئون زندگی وی نیز موثر می باشد. ملی است از آن جهت که موجب عدالت اجتماعی شده، با فقر مبارزه کرده و وسیله رشد و توسعه اقتصادی و ایجادکننده تعادل در مناسبات اقتصادی و اجتماعی است و در بعد جهانی نیز یکی از شاخص‌های رشد و توسعه اقتصاد هر کشور با توجه به ارتباطات بین‌المللی می باشد.

در این فصل به بررسی کلیات تحقیق از قبیل اهمیت تحقیق، نوع تحقیق، قلمرو تحقیق و ... می‌پردازیم.

### ۱-۲- بیان مسئله

روند رو به رشد جمعیت در سه دهه گذشته، بیکاری را به یکی از معضلات جدی کشور ما تبدیل نموده است. اگرچه دولت طی سال‌های اخیر قدم‌های اساسی برای ایجاد فرصت‌های شغلی و کاهش نرخ بیکاری و در واقع کنترل این معضل داشته، لیکن نیاز به فرصت‌های شغلی بیشتر بدلیل افزایش نرخ رشد جمعیت همچنان در حال افزایش است. جمعیت ایران بیش از ۷۳ میلیون نفر می‌باشد که مهم‌ترین ویژگی آن جوان بودن جمعیت است. طبق اعلام مرکز آمار ایران، جمعیت فعال کشور (شامل شاغل و بیکار جو‌بای کار) در سال ۱۳۸۸ برابر ۲۳.۸ میلیون نفر بوده است که از این تعداد، ۲۱ میلیون نفر شاغل و ۲.۸ میلیون نفر بیکار می‌باشند. بنابراین نرخ بیکاری در کشور در سال ۱۳۸۸ برابر ۱۱.۸ درصد بوده است و این در حالی است که در تازه‌ترین گزارش واحد اطلاعات اکونومیست نشان می‌دهد که نرخ بیکاری ایران در سال جاری به ۱۳.۲ درصد افزایش خواهد یافت و انتظار می‌رود طی دو سال آینده این شاخص برای نرخ بیکاری معادل ۱۴.۱ و ۱۵ درصد باشد (روزنامه اطلاعات، ۱۳۸۹، شماره ۲۴۹۴۵).

کار و اشتغال مقوله‌ای است که امروز در معرض توجه جدی دولت و مسئولین محترم کشور است. از همین رو ایجاد اشتغال پایدار، مهم‌ترین مولفه‌ای است که تحول اساسی در شکل

ایجاد اشتغال کشور را موجب می‌گردد. در برخی کشورهای توسعه یافته همچون استرالیا اشتغال پایدار به وضعیتی اطلاق می‌شود که فرد حداقل ۱۳ هفته به طور پیوسته به کاری اشتغال داشته باشد. در برخی دیگر همچون انگلستان ۱۲ ماه را مد نظر قرار می‌دهند. وزارت کار و امور اجتماعی (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) ایران نیز این زمان را حداقل ۱۲ ماه در نظر می‌گیرد (کمیته حساب‌های عمومی انگلستان، ۸-۲۰۰۷، گزارش ۱۳). در تحقیق حاضر نیز بر اساس تعریف وزارت کار و امور اجتماعی مدت زمان اشتغال پایدار ۱۲ ماه در نظر گرفته شده است. ایجاد اشتغال پایدار با طرح‌های مقطعی میسر نمی‌باشد. بنابراین ضروری است موانعی که در مقابل ایجاد اشتغال پایدار وجود دارند را شناسایی نمود. به عنوان نمونه می‌توان از فقدان سرمایه‌گذاری، تجربه، انگیزه، ثبات شغلی، تنوع شغل، تسلط، تمرکز، رشد، تناسب با شغل، سوء مدیریت، اختلاف بین مدیران، اعتماد به مدیران ارشد، توسعه پایدار، قوانین، امنیت سرمایه، .... نام برد (نوکوویک، دسامبر ۲۰۰۸، نسخه ۶). دسترسی به اشتغال پایدار یکی از نیازهای اساسی کشور بوده و فراهم نمودن بستر مناسب جهت دسترسی به آن، یکی از وظایف اساسی دولت‌ها محسوب می‌شود. از دیدگاه‌های مختلف، تأمین اشتغال پایدار و در خور شأن انسان‌ها، یکی از رویکردهای اساسی برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران برای دستیابی به اهداف عدالت اجتماعی است.

برای مواجهه منطقی و کاربردی با این دغدغه بزرگ، در نظر گرفتن توانمندی‌های اقتصادی و اجتماعی داخلی، فعالیت‌های تولیدی و اشتغالزا در قالب تشکلهای مشارکتی و مدیریتی به ویژه تشکیل شرکت‌های تعاونی ضرورت دارد. شرکت تعاونی شرکتی است از اشخاص حقیقی یا حقوقی که به منظور رفع نیازمندی‌های مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی اعضاء از طریق خودیاری و کمک متقابل و همکاری آنان موافق اصولی که در قانون مصرح است تشکیل می‌شود. در ماده ۱ از فصل اول قوانین بخش تعاونی اقتصاد جمهوری

اسلامی ایران که به بیان اهداف و ضوابط کلی بخش تعاونی پرداخته شده است، به طور مستقیم اهمیت اشتغال بیان گردیده است (قوانین وزارت تعاون، ۱۳۸۹). مهم‌ترین این اهداف عبارتند از:

- ایجاد و تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل
- قرار دادن وسایل کار در اختیار کسانی که قادر بکارند ولی وسایل کار ندارند.
- قرار گرفتن مدیریت و سرمایه و منافع حاصله در اختیار نیروی کار و تشویق بهره‌برداری مستقیم از حاصل کار خود.

همچنین خبرگان منتخب مردم به هنگام تدوین قانون اساسی به موضوع تعاون توجه کافی مبذول داشته و در چند اصل از اصول اساسی از جمله اصول ۴۳ و ۴۴ به تعاون به عنوان یک بخش اقتصادی پرداخته‌اند. در بند ۲ اصل ۴۳ چنین آمده است: تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قراردادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند، در شکل تعاونی، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگری نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی می‌شود.

یکی از سازمان‌های مهم در موضوع اشتغال ملی و ارتباط آن با کارکرد تعاونی‌ها، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که یکی از کم‌هزینه‌ترین روش‌ها را برای ایجاد فرصت‌های شغلی از طریق شرکت تعاونی معرفی و عرضه می‌نماید. تا پایان سال ۱۳۸۸، تعداد ۲۶,۳۸۰ شرکت تعاونی صنعتی در کشور ثبت گردیده است که تعداد ۱۰,۹۱۹ شرکت دارای اشتغال پایدار می‌باشند (مرکز ملی آمار-۱۳۸۸) این بدان معناست که تنها ۴۱.۴ درصد از تعاونی‌های ثبت شده دارای اشتغال پایدار می‌باشند. بنابراین باید عواملی که موجب به اشتغال پایدار می‌گردند را شناسایی نموده و درجه اهمیت آن‌ها نیز مشخص شود تا بتوان اشتغال پایدار رادر بین این شرکت‌ها افزایش داد (مظفری، ۱۳۸۷).

تحقیق پیش رو یکی از اولویت‌های پژوهشی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جهت کمک به توسعه اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط، کمک به بانک‌ها و صندوق‌های ضمانت برای اعتبارسنجی مناسب و تخصیص منابع، و ... می‌باشد. در این پژوهش با اتکا به تعریفی که وزارت کار و امور اجتماعی از اشتغال پایدار دارد (حداقل ۱۲ ماه)، از طریق کسب نظر خبرگان به بررسی عواملی می‌پردازیم که موجب به ایجاد اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط می‌گردند. سوالات اساسی این تحقیق عبارتند از:

۱. عوامل موثر بر اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط استان تهران کدامند؟

۲. اهمیت و رتبه‌بندی عوامل موثر بر اشتغال پایدار چگونه می‌باشد؟

۳. نتایج رتبه‌بندی عوامل در روش‌های AHP و TOPSIS چگونه است؟

### ۱-۳- اهداف تحقیق

۱. احصاء عوامل ایجاد اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی
۲. کمک به اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط
۳. کمک به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جهت سیاستگذاری برای توسعه اشتغال و تخصیص بهینه منابع مالی و اعتباری
۴. کمک به بانک‌ها و صندوق‌های ضمانت برای اعتبارسنجی مناسب و تخصیص بهینه منابع در بخش تعاون

**۱-۴- نوع تحقیق**

این تحقیق از حیث هدف، تحقیقی کاربردی می‌باشد. به عبارت دیگر این تحقیق به دنبال کاربرد عملی دانش مدیریت در زمینه کشف عواملی که موجب ایجاد اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط می‌باشد.

روش پژوهش حاضر توصیفی است. با توجه به ماهیت تحقیق از روش تحقیق استفاده می‌شود که با استفاده از شاخه زمینه‌یابی یا پیمایشی انجام می‌گیرد.

**۱-۵- ابزار گردآوری اطلاعات**

در این تحقیق از ابزار کتابخانه‌ای، پرسشنامه، مصاحبه، سایت‌های مرتبط و اطلاعات موجود در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذیربط، جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است.

همچنین از کارشناسان با تجربه مفید، شاغل در:

- معاونت تشکیل، توسعه و نظارت تعاونی‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- خبرگان بانک‌ها در بخش تعاون
- اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران
- مدیران شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط استان تهران

به عنوان خبرگان مورد نیاز استفاده شده است.

**۱-۶- قلمرو تحقیق**

قلمرو پژوهش پیش رو از حیث مکان، موضوع و زمان به شرح زیر می‌باشد:

قلمرو مکانی: با توجه به موضوع تحقیق، قلمرو مکانی تحقیق شامل مدیران ارشد شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط فعال در استان تهران می‌باشد.

قلمرو موضوعی تحقیق: این تحقیق به شناسایی عوامل موثر بر اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط می‌پردازد.

قلمروی زمانی تحقیق: قلمروی زمانی این پژوهش سال ۱۳۹۰ می‌باشد.

### ۱-۷- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات (آماري، تحليل موضوع و...)

در این پژوهش در بخش آمار توصیفی، از میانگین، انحراف معیار و نمودارهای میله‌ای و در بخش آمار استنباطی به بررسی عوامل موثر می‌پردازیم. در نهایت از روش‌های TOPSIS و AHP برای رتبه‌بندی استفاده خواهد شد و در نهایت این ۲ روش با هم مقایسه شده تا نتایج دقیق‌تر حاصل گردد.

### ۱-۸- واژگان کلیدی

تعاریف واژگان کلیدی تحقیق به شرح زیر می‌باشد.

**اشتغال پایدار:** اشتغال پایدار به وضعیتی اطلاق می‌شود که فرد حداقل ۱۲ ماه به طور پیوسته به کاری اشتغال داشته باشد.

**بنگاه کوچک و متوسط (SME):** طبق تعریف وزارت صنعت، معدن و تجارت،

SMEها، بنگاه‌های خدماتی و صنعتی (روستایی) با کمتر از ۵۰ کارمند هستند.

**فرصت شغلی:** در فرهنگ نامه اقتصادی، فرصت شغلی به موقعیتی گفته می‌شود که

در آن امکان بکارگیری فرد آماده به کاری بدون بیکار شدن فرد دیگری وجود دارد.

**شرکت تعاونی:** شرکتی است که از اشخاص حقیقی یا حقوقی که به منظور رفع

نیازمندی‌های مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی اعضاء از طریق خودیاری و کمک

متقابل و همکاری آنان موافق اصولی که در قانون مصرح است تشکیل می‌شود.



### ۱-۹- ساختار فصل بندی

در فصل دوم این تحقیق ادبیات تحقیق بیان می‌گردد و با اتکا به تعریفی که وزارت کار و امور اجتماعی از اشتغال پایدار دارد (حداقل ۱۲ ماه)، از طریق کسب نظر خبرگان به بررسی عواملی می‌پردازیم که موجب به ایجاد اشتغال پایدار در شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسط می‌گردند.

در فصل سوم روش تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و سپس عوامل احصاء شده در فصل دوم را از طریق پرسشنامه بین مدیران شرکت‌های تعاونی توزیع گردیده است.

در فصل چهارم نیز نتایج را با استفاده از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP<sup>۱</sup>) و TOPSIS<sup>۲</sup> رتبه‌بندی می‌نماییم و درجه اهمیت آن‌ها را مشخص می‌شود. ضمن این که با ادغام نتایج بدست آمده از دو روش فوق توسط روش کپلند<sup>۳</sup> نتیجه منطقی‌تری حاصل خواهد شد. در فصل پنجم مقایسه‌ای بین روش‌های ارائه شده نیز صورت می‌گیرد و به نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات کاربردی می‌پردازیم.

---

<sup>۱</sup> Analytic Hierarchy Process

<sup>۲</sup> Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution

<sup>۳</sup> Copeland

## فصل دوم

### ادبیات تحقیق

**۲-۱- مقدمه**

یکی از چالش‌های مهم جامعه امروز ما اشتغال جوانان فارغ‌التحصیل دانشگاهی است. بی‌شک رفع موانع موجود بر سر راه اشتغال پایدار متخصصان و دانش‌آموختگان در حوزه‌های تخصصی می‌تواند ضمن تصحیح بکارگماری افراد و تسریع در مراحل راه‌اندازی و بهره‌برداری از سرمایه‌گذاری‌های گذشته، شرایط مناسب‌تری را برای توسعه سرمایه‌گذاری‌های جدید در کشور ایجاد نماید.

تجربیات دیگر کشورها حاکی از آنست که مسئله بیکاری حتی در جوامع توسعه یافته به یک معضل و مشکل اجتماعی تبدیل شده است. در این بین دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز با درک ضرورت بکارگیری و بهره‌برداری صحیح از دانش‌آموختگان اقدام به تأسیس واحدهایی در دانشگاه و احاله این مأموریت بدان نموده‌اند و رسماً جزء چارت تشکیلاتی دانشگاه نیز قرار داده‌اند. بطوریکه فارغ‌التحصیل پس از اتمام دوره آموزشی خود بطور اتوماتیک و

سیستمی با مراجعه به آن دفتر به مراکز درخواست کننده نیروی متخصص از دانشگاه، گسیل می‌شود.

از جمله نمونه‌های قابل ذکر وجود «دفتر کاریابی» بطور رسمی در ساختار تشکیلاتی دانشگاه ام‌آی‌تی<sup>۱</sup> آمریکا می‌باشد که خود یکی از دانشگاه‌های بزرگ و معتبر دنیا است. دانشگاه ام‌آی‌تی با این اقدام توانسته است با هدایت صحیح فارغ‌التحصیلان خود و با بکارگماری شایسته ایشان در جایگاه‌ها و بخش‌های مختلف جامعه تأثیرات بسیاری را بطور سازماندهی شده و سامان یافته در جامعه هدف بجای گذارد.

با توجه به وضعیت اجتماعی و اقتصادی کشور و معطوف شدن توجهات به اشتغال پایدار فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور در حال ترتیب دادن برنامه‌ها و تصویب اعتباراتی از بودجه عمومی کشور هستند تا نسبت به این نیاز جامعه پاسخ دهند. لذا بررسی راهکارهای موثر در ایجاد اشتغال پایدار در جامعه کنونی امری ضروری به نظر می‌رسد.

در این فصل به ارائه ادبیات ارائه شده مربوط به بنگاه‌های کوچک و متوسط، کار، بیکاری، اشتغال، اشتغال پایدار، عوامل موثر و راهکارهای ایجاد اشتغال پایدار می‌پردازیم. در نهایت نیز عوامل احصاء شده مورد نظر طبقه‌بندی و ارائه می‌گردد.

## ۲-۲- بنگاه‌های کوچک و متوسط (SME)<sup>۲</sup>

مفهوم تجارت در قرن جدید، تغییرات فاحشی یافته و مقوله "جهانی شدن" سیر تحولات اجتماعی و اقتصادی را شدیداً متحول ساخته است. از جمله مشخصه‌های بارز این ساختار این است که چرخه توسعه تا بلوغ شرکت‌ها از ۲۰-۱۵ سال به ۵-۳ سال و بعضاً به ۶

<sup>۱</sup> MIT

<sup>۲</sup> Small and Medium Enterprise