

مقاله پژوهشی

تبیین پیشران‌های اجتماعی و اقتصادی تعمیق پدیده بیکاری در کرمانشاه

یوسف محمدی فرد^{۱*}محمدرسول الماسی فرد^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۱۴

چکیده

در حالی که در بازه زمانی بین سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۷ نرخ بیکاری در کشور حدود ۱۲ درصد و نسبتاً ثابت است؛ این شاخص در برخی از استان‌ها از جمله کرمانشاه، دارای نرخی صعودی بوده و از متوسط کشور فاصله زیادی گرفته است. مقاله پیش رو برگرفته از پژوهشی است که با هدف بررسی متغیرهای خاص تأثیرگذار بر تشدید این پدیده در استان کرمانشاه، با بهره‌گیری از روش کیفی به انجام رسیده است. برای شناسایی متغیرهای تأثیرگذار چهارده مصاحبه عمیق نیمه ساختارمند با خبرگان دانشگاه، دولت و بخش خصوصی در حوزه‌های مختلف جامعه‌شناسی، اقتصاد، مدیریت و علوم سیاسی صورت پذیرفت. کدگذاری داده‌ها براساس تحلیل محتوای کیفی، منتج به تعیین ۳۴۵ رمز شد که در ۴۵ مقوله و نهایتاً در ۶ عامل طبقه‌بندی شدند. سپس نتایج از طریق جلسات هم‌اندیشی و همچنین پرسشنامه‌ای محقق ساخته از طریق نمونه‌ای ۱۰۹ نفری بررسی شد تا یافته‌های فاز قبلی پژوهش از نظر خبرگان، مورد بررسی و تبیین قرار گیرد. به‌صورت خلاصه یافته‌های این پژوهش مؤید این واقعیت است که مجموعه عواملی به‌صورت چندبعدی، چند متغیره و پیچیده موجب بروز و تشدید بیکاری در استان کرمانشاه شده‌اند؛ از جمله این عوامل می‌توان به متغیرهای فرهنگی و اجتماعی، سیاسی-اداری، متغیرهای مدیریتی، عوامل سطح بنگاه و عوامل اقتصادی اشاره کرد که در طیفی از تأثیرگذاری مستقل یا درهم‌تنیده ایفای نقش می‌کنند. آنچه حائز اهمیت است لزوم بازنگری و تغییر جدی در حوزه متغیرهای سیاسی اداری در ایفای نقش دولت برای کنترل بیکاری در این استان است؛ چراکه نتایج مطالعه نشان داده است که از یک‌سو حوزه سیاسی-اداری در ایفای نقش ذاتی خود در زمینه مورد مطالعه، دچار ناکارآمدی بوده و ناخواسته خود نقش تسهیل گر برای تعمیق بیکاری را ایفا می‌کند و از سوی دیگر این حوزه توان و مسئولیت هدایت، سیاست‌گذاری و اثرگذاری بر متغیرهای مختلف تأثیرگذار بر اشتغال را داراست.

کلید واژه‌ها: بیکاری، اشتغال، کرمانشاه، عوامل بیکاری.

۱- استادیار گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۱. مقدمه و بیان مسئله

نیروی انسانی محور توسعه کشورها به‌شمار می‌رود. گریفین و مک کنلی^۱ از صاحب‌نظران عرصه نیروی انسانی بر این عقیده‌اند که در برنامه‌های توسعه انسانی، انسان در مرکز توسعه قرار می‌گیرد. حالت ایده‌آل، قضیه فوق زمانی است که نیروی انسانی شاغل و مولد بوده و در فعالیت‌های اقتصادی نقش داشته باشد (گریفین و مک کنلی، ۱۳۷۷). بر این اساس توسعه، زمانی تحقق می‌یابد که از تمام عوامل و امکانات و منابع تولید خصوصاً انسان استفاده به عمل آید. در برنامه‌های توسعه، اشتغال نیروی انسانی مهم‌ترین و اساسی‌ترین هدف برنامه‌ریزی‌های توسعه اقتصادی-اجتماعی هر جامعه‌ای را تشکیل می‌دهد. اشتغال در تمام مباحث اقتصادی، یک بحث کلیدی و استراتژیک است، زیرا تأمین یا عدم تأمین اشتغال نیروی انسانی می‌تواند اثرات مثبت و منفی در چگونگی دستیابی به توسعه هر کشور داشته باشد. اشتغال از یک طرف عاملی است که باعث می‌شود که از تمام نیرو و توانمندی‌های فکری-فیزیکی شهروندان استفاده شده و نه تنها نیازهای اقتصادی و امکانات مادی را سبب می‌شود، بلکه کار، تلاش و کوشش قسمتی از نیاز روحی بشر را تأمین می‌سازد و سلامت، نشاط و پویایی افراد جامعه را فراهم می‌شود. بدیهی است که روند آرامش، رفاه و سلامت فردی، بهبود وضعیت اجتماعی را نیز در پی خواهد داشت (قدیری معصوم، ۱۳۸۴: ۱۵۴). در طرف مقابل بیکاری به‌عنوان معضلی فراگیر، توازن و تعادل جامعه را برهم می‌ریزد و باعث ایجاد بحران‌های متعدد در عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی، روانی و سیاسی می‌گردد. بدیهی است نخستین تأثیر بیکاری کاهش درآمد است و کاهش درآمد نه تنها یک فرد و یک خانواده بلکه کل جامعه را تحت تأثیر منفی خود قرار می‌دهد. همچنین، از دست رفتن فرصت پیشرفت اقتصادی به وجود آمدن خلأ در جامعه، حذف چرخه تولید و وابستگی به تولیدات خارجی از دیگر تبعات بیکاری در ابعاد اقتصادی است (شریفی، ۱۳۹۰). از سوی دیگر، زمانی که فردی کاری نمی‌کند احساس نشاط و شادابی نیز نخواهد داشت. درواقع، فعالیت‌های شغلی پاسخ به نیازهای اجتماعی، اقتصادی و روانی فرد است و بیکاری از تمام جهات فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. امروزه میان موضوع بیکاری و سایر مؤلفه‌های سیاسی و امنیتی ارتباط غیرقابل‌انکاری وجود دارد و این مقوله می‌تواند آثار زیان‌بار سیاسی و امنیتی به همراه داشته باشد با نگاهی سیاسی و امنیتی به پدیده بیکاری؛ می‌توان بیکاران را عوامل اصلی اغتشاش و ناامنی دانست؛ با توجه با توضیحات مذکور و البته با در نظر گرفتن محدودیت‌ها وجود نرخ بیکاری دورقمی (به‌طور میانگین حدود ۱۲/۶ در پایان

سال ۱۳۹۷) در کل کشور یک معضل اساسی محسوب می‌شود؛ چالشی که با شدت و ضعف‌های مختلف به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی حاکمیت و سیاست‌گذاران کلان کشور، مطرح است.

باین‌حال بررسی آمارها و ارقام ارائه‌شده از وضعیت اشتغال و روند بیکاری در استان کرمانشاه، این معضل و چالش را بسیار گسترده‌تر و به بیانی بحرانی‌تر نشان می‌دهد. مطابق اعلام رسمی مرکز آمار ایران، نرخ بیکاری استان کرمانشاه در سه‌ماهه زمستان سال ۱۳۹۷ برابر با ۲۲/۶ درصد بوده است. استان کرمانشاه با این نرخ بیکاری جایگاه دوم را در جدول رده‌بندی بیکارترین استان‌ها به خود اختصاص داده است (گرچه نسبت به مدت مشابه در سال ۱۳۹۵ با بهبود یک پله‌ای جایگاه نخست را به استان چهارمحال و بختیاری واگذار کرده است) اما کماکان دارای فاصله بسیار زیادی از میانگین کل کشور است. جنبه‌ی عمده بیکاری در استان کرمانشاه همچون وضعیت کلی کشور، متمرکز بر جوانان است؛ به‌طوری‌که مطابق آمارها میزان بیکاری آشکار در میان جمعیت جوان دو برابر و گاه بیش از دو برابر میزان بیکاری آشکار در میان کل نیروی کار است (مسیبی، ۱۳۹۰: ۱۳). علاوه بر این، وضعیت بیکاری استان با آمارهای دیگری نظیر تورم، درآمد سرانه، طلاق و ناهنجاری‌های اجتماعی، ناامنی و بسیاری از متغیرهای اجتماعی و اقتصادی نیز در پیوند است که همگی نشان‌دهنده‌ی شرایط نامناسب این استان است. آشکارا تعلق این آمار و ارقام در بخش بیکاری به استان کرمانشاه یک مسئله و پرسش کلیدی را مطرح می‌سازد؛ چرا استان کرمانشاه علی‌رغم برخورداری از شرایط محیطی (اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اداری) کلان، مشابه سایر استان‌ها، به‌ویژه استان‌های هم‌جوار (نظیر استان همدان) آمار بیکاری بالاتری را تجربه می‌کند؟ وجود یا فقدان چه عواملی در ابعاد مختلف محیط خرد فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و حاکمیتی استان این شرایط را به وجود آورده‌اند؟

این پرسش وقتی اهمیت بیشتری می‌یابد که دریابیم استان کرمانشاه دارای قابلیت‌ها و ظرفیت‌های مختلف اقتصادی، طبیعی و اجتماعی است که به نظر یا مسکوت مانده‌اند و یا به‌درستی و در مسیر مناسب مورد استفاده قرار نگرفته است. با این اوصاف هدف اصلی پژوهش حاضر با توجه به شرایط توصیف شده؛ شناسایی علل و عوامل خاصی است که موجب تعمیق بیکاری و تشدید فاصله با میانگین کشوری، شده و دستیابی به الگویی جامع از عوامل کلیدی اثرگذار بر بیکاری و عدم توسعه اشتغال این استان است. آشکارا با حصول به این هدف، متعاقب آن ارائه‌ی راهکارهای متناسب برای کاهش بیکاری و توسعه اشتغال در استان نیز در دسترس

خواهد بود. در مقاله‌ی پیش رو، ابتدا مبانی نظری تحقیق با تأکید بر عوامل مؤثر بر بیکاری مورد بحث قرار می‌گیرد. در ادامه پیشینه تحقیقات با تمرکز بر پژوهش داخلی مشابه با قلمرو موضوعی و مکانی تحقیق حاضر مرور می‌گردد. سپس بررسی روش تحقیق و گام‌های برداشته شده در حصول به هدف تحقیق مطرح می‌گردد و در نهایت یافته‌های پژوهش بحث و نتیجه‌گیری می‌شود.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

بیکاری وضعیتی است که در آن بخشی از نیروی کار جامعه درحالی‌که توان و میل انجام کار را داشته باشند و در سن قانونی کار نیز باشند، نتوانند شغلی پیدا کنند. (توانایان، ۱۳۶۱: ۱۳۴، آقابخشی و میبیدی، ۱۳۹۱: ۱۴۲). تقسیمات مختلفی درباره بیکاری انجام گرفته است؛ در یک دسته‌بندی بیکاری به شکل‌های اصطکاکی (مدت زمان بین دو اشتغال در هنگام تغییر شغل)، بیکاری ادواری (ناشی از رکود اقتصادی) و بیکاری ساختاری (ناشی از ساختارهای اقتصادی و اجتماعی) تفکیک می‌گردد (بختیاری و یحیی‌آبادی، ۱۳۸۱: ۶۰-۶۱). برخی متون ضمن تفکیک بیکاری ادواری از بیکاری فصلی (کاهش تقاضا برای کاری در فصل مشخصی)، بر بیکاری پنهان (فعالیت در مشاغل کاذب و غیرمولد) و بیکاری اختیاری نیز تأکید نموده‌اند (برای مثال موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۲: ۸۸). نکته قابل ذکر آنکه در کنار دسته‌بندی مختلف، دیگر معیارهای مرتبط نظیر سن قانونی کار و طرح‌های آمارگیری نرخ بیکاری می‌تواند به‌طور متفاوتی تعبیر شده و لذا تعریف جامعه بیکاران را تغییر دهد. در بحث عوامل تأثیرگذار بر بیکاری و دیدگاه‌ها و نظریه‌ها مرتبط در این حوزه طیفی از عوامل و نظریه‌ها مطرح می‌باشند؛ برای مثال کوپتس^۱ (۲۰۰۶) در یک دسته‌بندی کلی عوامل مؤثر در بیکاری را به دو گروه کلی ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های محیطی تقسیم می‌کند؛ به‌زعم وی درحالی‌که متغیرهایی مانند جنسیت (بافوه و ازلا^۲، ۲۰۰۵)، سن (پرز^۳، ۲۰۰۲) وضعیت تأهل (تانسِل و تاسکی^۴، ۲۰۰۴)، سطح آموزش (لالا و پاترین^۵، ۲۰۰۱)، مهارت و سابقه شغلی (کارول^۶، ۲۰۰۴) به‌عنوان نمونه‌هایی از ویژگی‌های فردی تلقی می‌گردد، نرخ بیکاری منطقه‌ای (کوپتس،

-
1. Kupets
 2. Baffoe and Ezeala
 3. Perez
 4. Tansel and Tasci
 5. Lalla and Pattarin
 6. Carroll

۲۰۰۶)، عدم ثبات اقتصادی (میلز^۱، ۲۰۰۱)، بیمه‌های بیکاری (چی^۲ و دیگران، ۲۰۰۱) و تحرک نیروی کار (داوکین و دیگران، ۲۰۰۵) به‌عنوان متغیرهای محیطی مؤثر بر دوره بیکاری مطرح می‌باشند (کوپتس، ۲۰۰۶؛ فی‌پور، ۱۳۸۸: ۳۳۲). در راستای عوامل مذکور، طیفی از زمینه‌ها و علل مؤثر بر بیکاری به‌طور ویژه مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است؛ برای مثال از نظر ریکاردو^۳ اشتغال فقط به میزان سرمایه بستگی داشته و هیچ عامل دیگری نمی‌تواند حجم آن را تغییر دهد. (سامتی، ۱۳۸۲: ۸-۷). به نظر والتر گالنسون^۴، عامل اصلی بیکاری در کشورهای در حال توسعه این است که زمین نمی‌تواند جمعیت روزافزون را به کار مشغول سازد و احتمال زیادی وجود دارد که خودکارسازی در آینده بسیار نزدیک موجب تنزل عدد مطلق اشتغال در صنایع تولیدی شود. از طرفی باوجود اینکه صنایع کوچک تولیدی و دستی، آماده استفاده وسیع از نیروی انسانی است اما این استراتژی با مشکل رقابت در بازار فروش مواجه است (صیدیایی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۲۰). در دیدگاه کینز وجود انحصارها باعث می‌شود بازار کار، بازاری ناکامل بوده و دخالت دولت در اقتصاد ناگزیر باشد؛ لذا بیکاری از نظر کینز غیرارادی است. طرفداران نظریه اشتغال کلاسیک‌های جدید در مورد اشتغال بر این باور هستند که اطلاعات بازار کار کامل نیست و بیکاری ارادی (در حد نرخ طبیعی بیکاری) و بیکاری اصطلاحی وجود دارد. پژوهشگران نئوکینزی^۵ معتقدند بیکاری به شکل غیرارادی و به دلیل وجود چسبندگی در کاهش قیمت‌ها و دستمزدها وجود دارد (سامتی، ۱۳۸۲: ۲۷-۹). عوامل متعدد دیگری نظیر تورم (حسینی و قلی‌زاده، ۱۳۸۹) رشد بالای جمعیت (خانی و ضرغامی، ۱۳۹۲)، پایین بودن رشد اقتصادی، کمبود تقاضای نیروی کار، شکاف فناوری درون‌زا با فناوری‌های جهانی و رشد پایین بهره‌وری کل عوامل تولید (شاه‌آبادی و خانی، ۱۳۸۲) به‌عنوان عوامل مؤثر بر نرخ بیکاری مورد توجه قرار گرفته است.

لازم به ذکر است که در تحلیل هر یک از عوامل مؤثر بر بیکاری دیدگاه‌ها و نقطه نظرات متفاوتی وجود دارد که می‌تواند معادله بیکاری را پیچیده‌تر نیز سازند. برای مثال ادعا بر این است که آموزش می‌تواند بهره‌وری نیروی انسانی را تحت تأثیر مثبت قرار داده و لذا احتمال دست‌یابی به شغل را افزایش دهد؛ چراکه بازار کار، نخست جویندگان کار با بهره‌وری بالاتر را جذب خواهد نمود. این در حالی است که عده‌ای از صاحب‌نظران بر این باورند که آموزش ر

1. Foley and Kupets
2. Chi and Kidder
3. Ricardo
4. Walter Galenson
5. New keynesian

راه‌حل مناسبی برای کاهش نرخ بیکاری و یا دوره آن نیست. در این دیدگاه، آموزش نیروی انسانی تحت شرایط خاصی تنها می‌تواند تقاضا برای نیروی کار را از کارگران ساده به کارگران آموزش‌دیده جابه‌جا نماید؛ درحالی‌که دستمزدهای انتظاری را در بازار کار افزایش داده و از این طریق، تقاضا برای نیروی کار با سطوح تحصیلی بیش‌تر کاهش و دوره بیکاری این گروه افزایش یابد (فیض‌پور، ۱۳۸۸: ۳۳۴).

اما نگاه جامعه‌شناسان و اقتصاددان‌های نهادگرا به پدیده بیکاری تا حدودی متفاوت است. از اولین اقتصاددان‌هایی که در این خصوص بحث کرده‌اند می‌توان به میشل کالیکي ۱۹۴۳ اشاره کرد که به جنبه‌های روانی و اجتماعی بیکاری پرداخته است و ماکس وبر را می‌توان از نخستین جامعه‌شناسانی دانست که ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی را عامل اشتغال معرفی کرده است و معتقد بود که فرهنگ تأثیر مهمی بر نگرش‌ها و رفتارهای اقتصادی افراد دارد. از نظر پارسونز بیکار نتیجه عدم‌تناسب ویژگی‌های شخصیتی افراد با الزامات نظم نوین اجتماعی است هرچند که متغیرهای دیگری چون تأثیر فضای خانوادگی (کورتاکو و هاجت، ۱۹۸۹)^۱، پیشرفت تحصیلی و آگاه‌های اجتماعی (بلاک و استامف^۲، ۱۹۹۲) نیز از عوامل مؤثر است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷)

به‌دلیل اهمیت موضوع اشتغال و بیکاری، پژوهش در این حوزه دارای سابقه نسبتاً طولانی است. در مطالعاتی که موردتوجه پژوهشگران تحقیق حاضر بوده است، با وجود تفاوت در دیدگاه‌ها، دلایل و راهکارها، موضوع افزایش اشتغال و کاهش بیکاری و لذا دستیابی به منافع حاصل از آن به‌طور گسترده موردتوجه قرار است. بررسی پژوهشگران تحقیق حاضر از تحقیقات قبلی تصدیق می‌کند که موضوع بیکاری به‌عنوان یک چالش کلیدی موردتوجه محققان حوزه‌های مختلف اقتصاد، مدیریت، جامعه‌شناسی، روانشناسی و نظایر آن قرار گرفته است. در ادامه برخی از مطالعات مرتبط با حوزه‌ی بیکاری با تأکید بر شباهت و نزدیکی قلمرو موضوعی و مکانی این تحقیقات با پژوهش حاضر، ارائه شده است؛

■ محمدی، خلیلی، کرمی و ایاسه در سال ۱۳۹۷ پژوهشی را با عنوان بسترهای اقتصادی و اجتماعی مؤثر بر بیکاری در استان کرمانشاه به انجام رساندند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نگرش نامناسب نسبت به کار، تمایل پایین به سرمایه‌گذاری، فضای نامناسب کسب‌وکار، قوانین و مقررات مرتبط با اشتغال، سیاست‌های پولی و مالی، عدم تطبیق مهارت و بازار کار، ناتوانی بخش‌های دولتی در جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و واردات گسترده

1. Kuratko & Hodgetts

2. Block & Stumpf

کالا از کشورهای دیگر به‌عنوان اصلی‌ترین عوامل بیکاری در استان کرمانشاه به‌شمار می‌روند.

■ ابراهیم‌زاده، کماسی و جهانی در سال ۱۳۹۱ به مقایسه تطبیقی ساختار اقتصادی اشتغال در شهرستان‌های مرزی با غیرمرزی در استان کرمانشاه پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که شهرهای مرزی استان کرمانشاه در بخش خدمات، دارای اقتصادی پایه‌ای و صادرکننده کالا و خدمات و در بخش‌های صنعت و کشاورزی دارای اقتصادی غیرپایه‌ای و واردکننده کالا هستند. مطابق نتایج این شهرها، در مقایسه با شهرهای غیرمرزی، در بخش خدمات عملکرد مناسب، در بخش صنعت عملکرد متوسط و در بخش کشاورزی عملکرد ضعیفی داشته‌اند.

■ خلیلی، ایاسه و امیریان در راستای بحث بیکاری به تحقیقی با عنوان وضعیت و فرآیند سرمایه‌گذاری در استان کرمانشاه پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق که در سال ۱۳۹۶ انتشار یافته بیانگر آن است که نگرش و آگاهی نسبت به سرمایه‌گذاری وضعیت مطلوبی ندارد و نگرش کوتاه‌مدت، عدم آگاهی عمیق از بازار و تولید و عدم‌آشنایی کافی با سرمایه‌گذاری همگی از عوامل مؤثر بر فرآیند سرمایه‌گذاری می‌باشند. همچنین گرایش به سمت سرمایه‌گذاری نیز به‌صورت سپرده‌گذاری در بانک‌ها و اوراق مشارکت، بر سایر سرمایه‌گذاری‌ها غلبه دارد.

■ عیسی‌زاده، نظیری و نایینی در سال ۱۳۹۶ در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر عدم تطبیق مهارت بر نرخ بیکاری در ایران به این نتیجه رسید که عدم تطبیق مهارت تأثیر مثبت و معناداری بر نرخ بیکاری دارد؛ به‌طوری‌که یک درصد افزایش در شاخص عدم تطبیق مهارت سبب افزایش نرخ بیکاری به میزان ۰/۱۳ درصد می‌شود.

■ بیتا حامد در سال ۱۳۸۸ پژوهشی را در خصوص عامل اجتماعی مرتبط با نگرش جوانان به کار در جوانان ۱۸ تا ۲۶ سال شهر کرمانشاه انجام داد و به مجموعه عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر نگرش به کار و فرهنگ کار در کرمانشاه پرداخت.

در ارتباط با تحقیقات خارجی نیز که البته بخشی از آن در مبنای نظری تحقیق اشاره شد، پژوهش‌های گسترده‌ای به شناسایی علل و عوامل مرتبط با بیکاری در کشورهای مختلف پرداخته‌اند. برخی دیگر از این موارد عبارت‌اند از:

▪ دوالدو و خیمنو^۱ در سال ۱۹۹۷ تحقیقی را با عنوان دلایل بیکاری اسپانیا: رویکرد خود رگرسیونی برداری-ساختاری به انجام رساندند. نتایج این تحقیق نشان داد که ترکیبی از عوامل کلان اقتصادی تورم، شوک‌های عرضه و تقاضای بازار نیروی کار و تغییرات قیمت دلایل اصلی بیکاری در اسپانیا می‌باشند.

▪ به‌طور مشابه لینزرت^۲ در سال ۲۰۰۷ تحقیق را با عنوان منشأ و علل بیکاری در آلمان: مدل خود رگرسیونی برداری-ساختاری به انجام رساند. نتایج این تحقیق نیز عوامل اقتصادی به‌طور مشخص شوک‌هایی نظیر تورم (شوک‌های قیمتی) و رکود تولید و شوک‌های مرتبط با فناوری و حقوق دستمزد را به‌عنوان منشأ اصلی بیکاری شناسایی نمود.

▪ دی پرت، گوکس، مائورین و تابلین^۳ در سال ۲۰۰۱ تحقیقی را با عنوان تعیین‌کننده‌های محیطی فرصت‌های اشتغال: ساختار بیکاری در فرانسه و سوئد به انجام رساندند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سیاست‌های ساختار رفاه اجتماعی، تغییرات مربوط به بازار کار و سیستم آموزش عوامل تعیین‌کننده بیکاری در دو کشور فرانسه و سوئد می‌باشند.

▪ گالکتی و کالکتی، رمزی و اسملر^۴ در سال ۲۰۱۵ تحقیقی را با عنوان بهره‌وری و بیکاری: یک پنل داده‌های مقیاس به مقیاس برای کشورهای گروه هشت (G) انجام داده‌اند. براساس نتایج تحقیق ضعف بهره‌وری نیروی کار یکی از عوامل کلیدی بیکاری محسوب شده و لذا رشد بهره‌وری در بلندمدت موجب اشتغال خواهد شد.

همان‌طور که اشاره شد پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد که موضوع بیکاری به‌طور گسترده در میان پژوهشگران مختلف موردتوجه قرار گرفته است. بااین‌حال موضوع بیکاری در استان کرمانشاه، علی‌رغم تعمیق و شرایط ویژه آن، به شکل محدود موردتوجه پژوهش‌های علمی قرار گرفته است. این امر آشکارا ضرورت و جنبه نوآوری پژوهش حاضر را تصدیق می‌کند، جایی که برای نخستین بار علل و عوامل تعمیق بیکاری در استان کرمانشاه از طریق مصاحبه‌های عمیق و اعتبارسنجی گسترده نتایج آن موردتوجه قرار گرفته است.

۳. روش پژوهش

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش، مصاحبه پژوهش کیفی بوده است. برای این مهم و تا رسیدن به سطح اشباع نظری چهارده مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته با خبرگان دانشگاه،

1. Doladoa and Jimeno

2. Linzert

3. DiPrete, Goux, Maurin, Tablin

4. Gallegati, Gallegati, Ramsey and Semmler

دولت و صنعت صورت پذیرفت. نوع نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش، نظری؛ روش نمونه‌گیری گلوله برفی و تحلیل داده‌ها از طریق تحلیل محتوای کیفی یا تفسیری صورت پذیرفت؛ در این روش تحلیل، پژوهشگران درصدد بودند تا در حد امکان، به آشکار نمودن پیام‌های نهفته در متن نوشتاری مصاحبه بپردازد. تحلیل محتوای کیفی را می‌توان روشی برای تفسیر ذهنی محتوایی داده‌های متنی از طریق فرایندهای طبقه‌بندی، کدبندی و تم سازی یا طراحی الگوهای شناخته‌شده دانست (ایمان و نوشادی، ۱۳۹۰: ۱۹). برای دستیابی به این هدف، متن مصاحبه به‌طور کامل و با شرح جزئیات پیاده‌سازی شد. پژوهشگران با تکیه بر دیدگاه‌های نظری موجود، اقدام به شناسایی مفاهیم اصلی، مقوله‌ها و عوامل کلیدی تأثیرگذار بر پدیده‌ی بیکاری در استان کرمانشاه نمودند این موارد در جدول ۶ آورده شده است. همان‌طور که اشاره شد در پژوهش حاضر از نمونه‌گیری هدفمند بهره‌برداری شد؛ چراکه قصد محققان انتخاب مواردی بود که با توجه به هدف تحقیق، اطلاعات تحلیلی زیادی داشته باشند. بر این اساس در پژوهش حاضر ضمن در نظر گرفتن ملاک‌های عمومی تمایل و برخورداری از زمان کافی؛ ملاک‌های تخصصی سابقه تحصیلی، پژوهشی و اجرایی در حوزه‌های اقتصاد، مدیریت، کارآفرینی، علوم سیاسی و علوم اجتماعی به‌عنوان ملاک‌های اصلی مبنای انتخاب خبرگان قرار گرفت - مشخصات مصاحبه‌شوندگان در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱: پروفایل مصاحبه‌شوندگان اولیه پژوهش

تعداد	تحصیلات	تخصص
۲	دکتری	اقتصاد
۱	دکتری	اقتصاد سیاسی
۴	دکتری	مدیریت و کارآفرینی
۳	کارشناسی ارشد و دکتری	مدیریت واحدهای صنعتی (بخش خصوصی)
۳	کارشناسی ارشد و دکتری	مدیران بخش دولتی
۱	دکتری	جامعه‌شناسی
۱۴		مجموع

پایایی کدگذاری‌ها

برای افزایش پایایی در بخش کیفی ابتدا چارچوبی مدون و مکتوب برای مصاحبه‌ها تنظیم شد و این چارچوب در مصاحبه‌های پژوهش به کار گرفته شد. سپس برای آگاهی از میزان پایایی در بخش تحلیل از روش توافق درون موضوعی بهره‌گیری شد. برای محاسبه از یک محقق دیگر که به روش تحلیل داده‌های کیفی تسلط خوبی داشت درخواست شد تا به‌عنوان همکار در پژوهش مشارکت و چهار مصاحبه را به‌صورت تصادفی کدگذاری کند. درصد توافق درون

موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به‌کار می‌رود ۷۶ درصد شد. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از حداقل ۶۰ درصد است قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه‌های کنونی مناسب است.

اعتبار درونی بخش کیفی

اعتبار درونی در پژوهش کیفی به این پرسش مربوط است که آیا روش‌ها، رویکردها و فنون با یکدیگر مربوط هستند و آنچه را محقق به‌دنبال سنجش آن است، به‌درستی می‌سنجند؟ برای دستیابی به این مهم ترکیبی از روش‌های زیر استفاده شده است.

جدول ۲: شاخص‌های اعتبار درونی پژوهش و چگونگی دستیابی به آن در این پژوهش

راهبرد	شرح	شکل اجرا در این پژوهش
کثرت‌گرایی	چند محقق، چند منبع داده یا چند روش برای تأیید داده‌های در حال ظهور مورد استفاده قرار می‌گیرند	علاوه بر مصاحبه‌ها برای انجام این پژوهش جستجو جامعی در پایگاه‌های اطلاعاتی علمی معتبر داخلی و خارجی (از قبیل ساینس دایرکت، امرالد، جی. استور، پروکونست، سید، مگ ایران، سیویلیکا و اس. ای. دی) صورت پذیرفت برای این مهم هیچ محدودیت زمانی در نظر گرفته نشد و همه‌ی پژوهش‌های منتشرشده تا سال ۲۰۱۸ بررسی شدند.
درگیر بودن با موضوع	مشاهده‌ی بلندمدت در بازدید از محل تحقیق یا مشاهدات تکراری پدیده: داده‌ها در طول دوره‌ای از زمان جمع‌آوری شوند، با این هدف که اعتبار یافته‌ها را افزایش دهند	داده‌های این پژوهش در طول یک دامنه زمانی حدود ۶ ماهه گردآوری شده است.
بررسی زوجی (بررسی همکار)	از همکاران خواسته شود که بر یافته‌هایی که در حال ظهور هستند، یادداشت بگذارند	به‌جز نویسندگان که از حوزه مدیریت بودند از دو استاد حوزه علوم اجتماعی و اقتصاد درخواست شد که یافته‌ها را مورد بازبینی قرار دهند.
تأیید اعضا	قابل‌پذیرش بودن نتایج نزد اعضا	یافته‌های پژوهش در جلسات متعددی که شرح آن در جدول ۵ مطرح شده است از بعد نظری و مصداقی بررسی و تأیید نهایی از طریق ایجاد اجماع حاصل شد.

دریافت تأیید اعضا در بخش اعتبار درونی

برای اخذ تأیید اعضا، جلسات هم‌اندیشی متعددی با خبرگان برگزار شد که در جدول زیر تعداد، زمان و مشخصات کلی شرکت‌کنندگان ارائه شده است. در این مرحله از اساتید مرتبط، کارشناسان و مدیران دستگاه‌های دولتی و صاحب‌نظران بخش خصوصی (با حداقل مدرک کارشناسی‌ارشد و ۵ سال سابقه کار) دعوت شد تا علاوه بر بررسی و تبیین تئوریک از زوایای علوم اقتصاد، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و مدیریت؛ متغیرهای شناسایی‌شده را اولویت‌گذاری کنند. در راستای بررسی دقیق کلیه جلسات فیلم‌برداری و پس‌از آن در چند مرتبه مورد بازبینی

قرار گرفت. در ابتدای هر جلسه یافته‌های به‌دست‌آمده مطرح سپس از اعضاء درخواست شد تا دیدگاه خود در خصوص موضوع را مطرح نمایند. نتیجه این جلسات منجر به بازبینی برخی از متغیرها شد.

جدول ۴: مشخصات جلسات هم‌اندیشی با خبرگان برای دستیابی به تأیید خبرگان در خصوص متغیرهای شناسایی شده

مشخصات شرکت‌کننده			زمان (دقیقه)	تعداد شرکت‌کننده	عنوان هم‌اندیشی
اساتید مرتبط حوزه موردبررسی	مدیران مرتبط و کارشناسان بخش دولتی	مدیران و کارشناسان بخش خصوصی			
۱۴	۱۰	۵	۱۹۰	۲۹	بررسی متغیرهای اقتصادی
۸	۷	۱	۲۰۰	۱۶	بررسی متغیرهای سیاسی
۱۳	۸	۷	۲۳۰	۲۸	بررسی متغیرهای مدیریتی
۹	۵	۱۰	۱۸۵	۲۴	بررسی متغیرهای سطح بنگاه و صنعت
۸	۷	۳	۱۷۰	۱۸	بررسی متغیرهای اجتماعی جلسه اول
۶	۶	۴	۱۶۰	۱۶	بررسی متغیرهای اجتماعی جلسه دوم
۵۸	۴۳	۳۰	۱۱۳۵	۱۳۱	مجموع

۴. یافته‌های پژوهش

مطابق آنچه در بخش روش تحقیق مطرح گردید، به‌واسطه‌ی مصاحبه اولیه با متخصصان و خبرگان امر در حوزه‌ی بیکاری در استان کرمانشاه و لذا تحلیل محتوای (کیفی) مصاحبه‌ها، یافته‌های زیر به‌دست آمد. همان‌گونه که جدول شماره ۶ نشان می‌دهد محتوای مصاحبه در سه بخش مضامین (رمزها)، مقوله و عوامل شناسایی، تحلیل و دسته‌بندی شده است.

جدول ۴: مضامین، مقوله‌ها و عوامل تأثیرگذار بر شدت بیکاری در استان کرمانشاه

عامل	مقوله	مضمون (برخی از مفاهیم و رمزهای مطرح شده)	
	ضعف فرهنگ سخت‌کوشی و تعهد کاری در استان	آسوده طلبی تاریخی و جغرافیایی مردم استان، تلاش ناکافی و عدم موفقیت شغلی، روحیه منفی قناعت، وجود روحیه دنیاگریزی، ریسک‌پذیری محدود، سهل‌انگاری در انجام کار، کم‌توجهی به وظایف و مسئولیت‌های کاری و شغلی	
	ضعف تفکر کارآفرینی و ثروت آفرینی در استان	ترس از شکست کاری و عدم ریسک‌پذیری، عدم هوشیاری کارآفرینانه، وابستگی به دولت در نگرش به کار، خوداتکایی کم و استقلال‌طلبی محدود در میان افراد استان	
	ضعف فرهنگ کار سازمانی (شرکتی) در استان	ضعف کار گروهی، ضعف در تصمیم‌گیری مشورتی و مشارکتی، ضعف در شبکه‌سازی، عدم رعایت هنجارها و چارچوب‌های رسمی سازمان، کم‌توجهی به ارزش‌های سازمانی، مقایسه‌های سازمانی نا به جا	
	ضعف فرهنگ پس‌انداز و سرمایه‌گذاری در استان	عدم آینده‌نگری مالی و ضعف فرهنگ پس‌انداز، عادت زیاد به مصرف، نگاه کوتاه‌مدت به درآمد؛ ضعف نگاه اقتصادی و سرمایه‌گذاری در خانواده‌ها	
	کاهش اعتماد و ضعف سرمایه اجتماعی	ضعف صداقت و همدلی در میان افراد استان (نسبت به گذشته)، گسترش روابط صرفاً منفعت طلبانه در میان افراد، احساس شکاف بیشتر میان افراد استان (غنی و فقیر)، تخریب وجهه افراد	
	وجود فرهنگ قوم‌گرایی در استان	طایفه‌گرایی و برخورد قومی و قبیله در میان عموم مردم استان، قوم‌گرایی در ساختارهای سازمانی، رقابت منفی قومی، حسادت و تنگ‌نظری میان طوایف	
	مهاجرت جمعیت کیفی و کارآمد به خارج از استان	مهاجرت نیروی‌های متخصص بومی استان، مهاجرت سرمایه‌گذاران، خالی شدن استان از نیروی کارآمد، خروج نیروی کار از استان، جذب متخصصین در سایر استان‌ها،	
	مهاجرت جمعیت کمی و غیر کارآمد روستایی به شهر	انباشت شهر از اقشار روستاییان، ضعف روستاها از نیروی انسانی مولد، خالی شدن روستاها، ورود نیروی نامتناسب از روستا به استان	
	عوامل مدیریت سیاستی در سطح استان	ضعف در نگاه و سیاست‌گذاری درست توسعه‌ای در حوزه اشتغال	عدم درک مناسب و فراگیر از پدیده بیکاری، عدم وجود سیاست‌گذاری مناسب با ثابت و مداوم در حوزه بیکاری استان
		نگاه غیراقتصادی به استان (نگاه سیاسی به استان)	نگاه عمدتاً امنیتی و مرزی به استان از سوی مسئولان، در اولویت نبودن مسائل اقتصادی در استان از سوی مسئولان در برنامه‌ها، طرح‌ها، منابع مالی و نظایر آن
تصویر ذهنی نامطلوب از استان کرمانشاه جهت جذب سرمایه‌گذار، گردشگر و...		مخدوش بودن چهره استان به لحاظ فرهنگی، احساس ضعف امنیت اجتماعی استان، شرایط مرزی و امنیتی استان و تأثیر سوء بر چهره‌ی (برند) استان	
احساس غلبه‌ی فضای امنیتی در استان		وجود جریان‌های تکفیری در برخی شهرستان‌های استان، مرزی بودن، تجربه عملیات جنگی داشتن، گردنشین بودن	
ضعف در فرایند انتخاب و انتصاب مدیران		انتخاب مدیران براساس وابستگی‌های سیاسی، حزبی، قومی و طایفه‌ای، انتخاب نه براساس شایستگی بلکه براساس زد و بند و منافع طرفین	
ضعف در نهادهای منتقد و مدنی مستقل برای نقد شرایط استان		ضعف فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد و انجمن‌ها اجتماعی و سیاسی مستقل، کم‌توجهی نهادهای تصمیم‌گیرنده و اجرایی نسبت به دانشگاه‌ها و دیگر نهادهای مشورتی و منتقد	

عامل	مقوله	مضمون (برخی از مفاهیم و رمزهای مطرح شده)
عوامل اداری	سیاست‌زدگی در برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌های استان	جهت‌گیری‌های سیاسی در تدوین و اجرای برنامه‌ها، بی‌ثباتی برنامه‌ها به دلیل گرایش‌های سیاسی برنامه‌ریزان، تصمیم‌گیری‌های عمدتاً سیاسی و نه همه‌جانبه،
	ضعف نقش تسهیل‌گری دولت در حوزه اقتصاد	عدم حمایت واقعی از بخش خصوصی، ضعف قوانین و بخشنامه‌های تسهیل‌گر (برای مثال در حوزه مالکیت فکری) و در مقابل وجود قوانین و شرایط دست‌وپا گیر (نظیر شرایط تسهیلات بانکی)
	ضعف ارتباط و تعامل نهادهای استان با مرکز	ضعف در مشارکت، همکاری و شبکه‌سازی نهادهای اداری و تصمیم‌ساز استان با مراکز و بخش کلیدی حاکمیت، فقدان تشکیل ائتلاف و هم‌صدایی، عدم ارتباطات مستمر و اثربخش با مرکز
	ضعف در مطالبه‌گری و چانه‌زنی نهادهای و مدیران استان با مرکز در بهره‌گیری از بسته‌های حمایتی	ضعف در چانه‌زنی و مذاکره برای توجیه و جذب سرمایه، ضعف در پیگیری مدیران استان، ناکافی بودن شجاعت و جسارت مدیران استان در مطالبه‌گری از مرکز
	ضعف در شفافیت و پاسخگویی از جانب نهادهای تصمیم‌گیر در حوزه اشتغال	ضعف در مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی مسئولان، ضعف اطلاع‌رسانی از روند تصمیمات و نتایج به‌دست‌آمده، پنهان‌سازی ضعف‌ها و ایرادات
	افزایش رانت‌بازی و سهم خواهی در بدنه‌ی سازمانی و اداری استان	رانت و پارتی‌بازی در ادارات، سیاست‌زدگی سازمان‌های دولتی استان، ائتلاف‌های غیررسمی قدرت
	حضور مدیران و کارکنان کم‌انگیزه در بدنه سازمانی و اداری استان	ضعف مدیریتی به‌ویژه در رده مدیران میانی استان، مدیران مسن و پابسته سن گذشته در استان، کمبود مدیران جوان و باتجربه در استان، عدم شایسته‌سالاری در میان مدیران و کارکنان
	ضعف در نگاه سیستمی میان نهادهای اداری و سازمانی در حل مسئله اشتغال	برخورد چندپاره و مستقل در بحث اشتغال، فقدان برنامه‌ی جامع در استان، نبود هم‌فکری و اجماع در استان در بحث بیکاری
	ضعف در تدوین و اجرای برنامه‌ریزی جامع (استراتژیک و عملیاتی) اشتغال در استان	نبود برنامه‌های جامع و منسجم در حوزه‌ی اشتغال، ضعف عمل‌گرایی در برنامه‌ها، ضعف در تحقق برنامه‌های موجود
	تنگناهای قانونی و ساختار بروکراسی در فضای اداری استان	وجود فرایندهای اداری غیرکارآمد، قوانین دست‌وپا گیر اداری، ساختارهای سلسله‌مراتبی عریض و طویل در ادارات، متمرکز سازی تصمیمات و کندی امور
عوامل سطح بنگاه	ضعف عملکرد سازمان‌های توسعه‌دهنده‌ی کار در استان	نداشتن برنامه‌های جامع و حساب شده در حوزه‌ی بیکاری، فقدان هدف‌گذاری، ضعف تحلیل، ارزیابی و اقدام گم و مخدوش بودن مسئولیت و پاسخ‌گویی سازمان‌ها و نهادهای مسئول در بیکاری
	ضعف بنگاه‌های استان در مهارت‌های فنی تولید	کمبود نیروی کار متخصص و ماهر در حوزه تولید، وجود مدیران آموزش ندیده و غیرحرفه‌ای در صنعت و بخش تولید استان
	ضعف بنگاه‌های استان در مهارت‌های حرفه‌ای مدیریت	نگاه غیرحرفه‌ای و کم‌توجهی به تخصص مدیریت، کمبود مدیران خیره، سرمایه‌گذاران مدیر و نه مدیران حرفه‌ای
	ضعف مهارت‌های فروش و بازاریابی در واحدهای کسب‌وکار استان	کمبود نیروی کار متخصص و ماهر در حوزه بازاریابی و فروش، کم‌توجهی به اهمیت مهارت‌های فروش و بازاریابی در بنگاه‌های تجاری استان
	ضعف وجود تحلیل‌گران مالی در بنگاه‌های تولیدی استان	کمبود نیروی کار متخصص و ماهر در حوزه مالی، کم‌توجهی به اهمیت مهارت‌های مالی در بنگاه‌های تجاری استان

عامل	مقوله	مضمون (برخی از مفاهیم و رموزهای مطرح شده)
عوامل سطح صنعت	کمبود مدیران ارشد تجاری و صنعتی در استان	ضعف مدیران متخصص در صنعت، فقدان مدیران تجاری و خبره در حوزه‌های تخصصی مختلف، وجود سرمایه‌داران مدیر و نه مدیران حرفه‌ای
	ضعف کارکنان ماهر و کارآموده در استان	فراوانی نیروی کار غیرمتخصص و غیر ماهر در مقابل کمبود نیروی کار متخصص و ماهر
	ضعف در استفاده مناسب از ظرفیت‌های استان	عدم شناسایی، تحلیل و ارزیابی از پتانسیل‌های استان، ضعف عمل‌گرایی و تحقق کمتر از انتظار پتانسیل‌های استان (گردشگری، کشاورزی، صنایع دستی، دانش‌بنیان)
	شکل‌گیری نامناسب صنایع غیر مکمل و ناکارآمد در استان	صنایع مجزا و چندپاره در استان، وجود صنایع زیان زده، پرهزینه یا با ارزش‌افزوده‌ی پایین (نظیر فولاد و سیمان) در استان
	ضعف برند سازی در تولیدات و خدمات استان	فقدان فعالیت‌های هدفمند در جهت برند سازی حوزه‌های مختلف تولید و خدمات در استان، کمبود و ضعف تبلیغات و روابط عمومی، نبود برند شهری (به لحاظ فرهنگی، تاریخی، اجتماعی و...)
	ضعف فرآوری تولیدات استان (خام فروشی)	خام فروشی، ضعف فرآوری، عدم شکل‌گیری زنجیره‌ی ارزش مناسب در صنایع، ضعف در بسته‌بندی و ایجاد ارزش‌افزوده
	تناسب محدود زنجیره تولید با صنایع بالادستی در استان	عدم شکل‌گیری خوشه‌های صنعتی مکمل هم در استان، صنایع مجزا و چندپاره در استان، فقدان صنایع بالادستی
	فقدان رویکرد تعامل در میان فعالان صنعت و بازرگانی استان	جو رقابت منفی و تنگ‌نظری در منافع فعالان اقتصادی و صنعت در مقایسه با جو حمایتی در برخی استان‌های دیگر (نظیر اصفهان)، نبود هم‌فکری، اجماع و ائتلاف سازنده، ارتباطات ضعیف میان بنگاه‌ها و بخش‌های مرتبط
	ضعف تجهیزات و زیرساخت‌های فنی برای ایجاد و توسعه کسب‌وکار	کمبود امکانات و تجهیزات در صنایع و بخش‌های مختلف، ماشین‌آلات و دستگاه‌های منسوخ و ناکارآمد، زیرساخت‌های ضعیف در بخش‌های مختلف (گردشگری و ...)
	کمبود سرمایه جهت راه‌اندازی کسب‌وکارها	کمبود و مشکلات تأمین سرمایه در گردش، مسائل مرتبط با تسهیلات مالی راه‌اندازی کسب‌وکار
عوامل اقتصادی	ضعف در شناسایی و تعامل با صاحبان سرمایه‌ی ملی و فراملی	عدم رایزنی و جذب سرمایه‌گذاران کلان ملی و خارجی (برای مثال از کشور عراق، چین و ...)، ضعف ارتباطات با سرمایه‌گذاران و توجیه سرمایه‌گذاری هم از سوی بخش خصوصی و هم بخش دولتی
	ضعف فراهم‌سازی زیرساخت‌های تسهیل استقرار سرمایه در استان	ضعف امکانات و زیرساخت‌های (فنی، جغرافیایی، فرهنگی و ...) برای توجیه و جذب سرمایه‌گذاری، ضعف شرایط قانونی و تسهیلات جذب و استقرار سرمایه‌گذاری
	ضعف مشارکت فعال سیستم بانکی در ارائه تسهیلات تولیدی و خدماتی	ضعف مشارکت و تعهد بانک‌ها در توسعه استان (و در عوض اقدام به بنگاه‌داری و سرمایه‌اندوزی غیر مولد)، مسائل قانونی و فرآیندهای دست‌وپا گیر، مسائل و مشکلات بانکی (ضمانت / بهره و ...)
	کاهش تقاضا (محصول / خدمت)	تورم، کمبود درآمد و چرخه‌ی تشدیدکننده‌ی بیکاری، کاهش تقاضا و به‌اصطلاح شکل‌گیری رکود تورمی در استان
	پایین بودن درآمد در استان	کمبود کار و افراد دارای کار در خانوارها، رکود تورمی و کاهش سطح درآمد و فعالیت اقتصادی خانوارهای استان کرمانشاه
	ورود گسترده‌ی کالای قاچاق به استان	شرایط مرزی استان و ورود گسترده کالای قاچاق، تهدید برخی تولیدات بومی (حتی در بخش‌هایی نظیر کشاورزی) به دلیل کالای قاچاق

بررسی و اخذ تأیید یافته‌های کیفی

همان‌گونه که مطرح شد برای بررسی عوامل شناسایی شده بخش مصاحبه که به‌عنوان عوامل تشدیدکننده خاص پدیده بیکاری در استان تعیین شده بود. براساس جدول مورگان نمونه‌ای تعیین و داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه‌ای محقق ساخته گردآوری شد. از مجموع پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۱۰۹ عدد، قابل قبول و مورد تحلیل قرار گرفت. اغلب این پرسشنامه‌ها در پایان جلسات هم‌اندیشی، تکمیل شد لکن نظرات تعدادی از خبرگانی که در جلسات حضور نداشتند نیز به‌صورت مجزا گردآوری شد. پرسشنامه به‌صورت بسته پاسخ و پاسخ‌ها در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت، مقیاس بندی شدند. در کدگذاری داده‌ها به پاسخ‌های خیلی کم، نمره ۱؛ کم، ۲؛ متوسط، ۳؛ زیاد، ۴ و خیلی زیاد، ۵ اختصاص داده شده است. سپس برای بررسی میزان اهمیت این عامل دو طبقه شکل گرفته است طبقه اول مربوط به پاسخ‌های کمتر یا مساوی ۳ (متوسط و کمتر از متوسط) و طبقه دوم مربوط به پاسخ‌های بیشتر از ۳ (زیاد و خیلی زیاد) بوده است. در آزمون دوجمله‌ای اگر تفاوت معناداری بین گروه اول و گروه دوم باشد ($p\text{-value} < 0.05$) و البته درصد پاسخ‌های گروه دوم بیش از درصد پاسخ‌های گروه اول باشد، به معنای اهمیت داشتن آن عامل از نظر عموم پاسخ‌دهندگان است.

$$\begin{cases} H_0: \text{بین گروه اول و دوم تفاوت وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین گروه اول و دوم تفاوت وجود دارد} \end{cases}$$

پس از مشخص شدن مفاهیم بااهمیت به‌منظور آنکه اولویت هر کدام از عواملی که دارای اهمیت بودند، مشخص شود؛ از آزمون فریدمن استفاده شد. فرض صفر در آزمون فریدمن بر آن استوار است که رتبه همه عوامل با هم یکسان است و فرض یک نیز به عدم یکسان بودن رتبه عوامل اشاره دارد. در صورتی که سطح معناداری آزمون بیشتر از ۵ صدم باشد رتبه عوامل یکسان بوده و نمی‌توان بین آن‌ها اولیوی قائل شد اما درحالی که سطح معناداری آزمون فریدمن کمتر از ۵ صدم باشد، بدان معناست که رتبه عوامل مورد مطالعه یکسان نیست و می‌توان آن‌ها را اولویت‌بندی کرد. در ذیل به‌صورت خلاصه مهم‌ترین یافته‌های پژوهش (به شکل دسته‌بندی مجزا) که از آن‌ها به‌عنوان عوامل و متغیرهای تشدیدکننده پدیده بیکاری در استان کرمانشاه یاد شده است، مطرح شده است.

• عوامل فرهنگی - اجتماعی

پس از کدگذاری و تعیین مفاهیم و مضمون‌ها مشخص شد که یکی از متغیرهای مهم تأثیرگذار بر تشدید بیکاری در استان کرمانشاه، مجموعه عوامل فرهنگی و اجتماعی است. در این مضمون، مفاهیمی مانند ضعف فرهنگ سخت‌کوشی و تعهد کاری؛ ضعف تفکر کارآفرینی و

ثروت آفرینی؛ ضعف فرهنگ کار سازمانی (شرکتی)؛ اثرات منفی فرهنگ قوم‌گرایی در استان؛ کاهش اعتماد و ضعف سرمایه اجتماعی؛ مهاجرت جمعیت کیفی و کارآمد به خارج از استان و مهاجرت جمعیت کمی و غیرکارآمد روستایی به شهر، مطرح شدند.

لکن همچنان که مطرح شد برای بررسی این موضوع که آیا هر یک از این مفاهیم شناسایی شده در تعمیق پدیده بیکاری در استان، دارای اهمیت هستند یا خیر، از آزمون دوجمله‌ای استفاده شده است. مقدار اعتبار آزمون برای دو متغیر: "ضعف فرهنگ پس‌انداز در استان" و "کاهش اعتماد و ضعف سرمایه اجتماعی"؛ بیش از ۵ درصد است و می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت بین گروه اول و دوم (که تأثیر متغیر را با اهمیت و کم‌اهمیت می‌دانند) معنی‌دار نبوده و نمی‌توان از این متغیر به‌عنوان متغیرهایی با اهمیت یاد کرد.

جدول ۵: نتیجه آزمون دوجمله‌ای بررسی عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر تشدید بیکاری در استان کرمانشاه

عامل	متغیر	گروه‌بندی	تعداد	درصد	سطح معناداری	اهمیت
عوامل فرهنگی - اجتماعی	ضعف فرهنگ سخت‌کوشی، تعهد کاری در استان	گروه اول	۲۵	۰/۰۲۳	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۴	۰/۷۷		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف تفکر کارآفرینی و ثروت آفرینی در استان	گروه اول	۲۳	۰/۲۱	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۶	۰/۷۹		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف فرهنگ کار سازمانی (شرکتی) در استان	گروه اول	۲۹	۰/۲۷	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۰	۰/۷۳		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف فرهنگ پس‌انداز در استان	گروه اول	۵۱	۰/۴۷	۰/۵۶۶	کم‌اهمیت
		گروه دوم	۵۸	۰/۵۳		
		جمع	۱۰۹	۱		
کاهش اعتماد و ضعف سرمایه اجتماعی	گروه اول	۶۳	۰/۵۸	۰/۱۲۵	کم‌اهمیت	
	گروه دوم	۴۶	۰/۴۲			
	جمع	۱۰۹	۱			
وجود فرهنگ قوم‌گرایی در استان	گروه اول	۴۳	۰/۳۹	۰/۰۳۵	با اهمیت	
	گروه دوم	۶۶	۰/۶۱			
	جمع	۱۰۹	۱			
کاهش اعتماد و ضعف سرمایه اجتماعی	گروه اول	۳۰	۰/۲۸	۰/۰۰۰	با اهمیت	
	گروه دوم	۷۹	۰/۷۲			
	جمع	۱۰۹	۱			
مهاجرت جمعیت کیفی و کارآمد به خارج از استان	گروه اول	۲۷	۰/۲۵	۰/۰۰۰	با اهمیت	
	گروه دوم	۸۲	۰/۷۵			
	جمع	۱۰۹	۱			

عامل	متغیر	گروه‌بندی	تعداد	درصد	سطح معناداری	اهمیت
	مهاجرت جمعیت کمی و غیر کارآمد روستایی به شهر	گروه اول	۳۱	۰/۲۸	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۷۸	۰/۷۲		
		جمع	۱۰۹	۱		

• عوامل مدیریت سیاستی در سطح استان

از متغیرهای مهم شناسایی شده در تعمیق معضل بیکاری عوامل سیاسی و مدیریتی بود. هرچند که در ابتدای جلسات هم‌اندیشی جهت اخذ تأیید اعضا موضع‌گیری‌های افراطی و تفریطی در خصوص تأثیر این عامل و عناصر تشکیل‌دهنده آن صورت می‌پذیرفت؛ لکن در مجموع اجماع قابل‌قبولی در خصوص تمامی مفاهیم تشکیل‌دهنده به‌دست آمد.

جدول ۶: نتیجه آزمون دو جمله‌ای بررسی عوامل سیاسی مؤثر بر تشدید بیکاری در استان کرمانشاه

عامل	متغیر	گروه‌بندی	تعداد	درصد	سطح معناداری	اهمیت
	ضعف در نگاه سیاست‌گذاری درست توسعه‌ای در حوزه اشتغال	گروه اول	۳۱	۰/۲۸	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۷۸	۰/۷۲		
		جمع	۱۰۹	۱		
	نگاه غیراقتصادی به استان (نگاه سیاسی به استان)	گروه اول	۳۲	۰/۲۹	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۷۷	۰/۷۱		
		جمع	۱۰۹	۱		
	تصور ذهنی نامطلوب از استان کرمانشاه جهت جذب سرمایه‌گذار، گردشگر و...	گروه اول	۲۵	۰/۲۳	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۴	۰/۷۷		
		جمع	۱۰۹	۱		
	احساس غلبه‌ی فضای امنیتی در استان	گروه اول	۳۷	۰/۳۴	۰/۰۰۱	با اهمیت
		گروه دوم	۷۲	۰/۶۶		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف در فرایند انتخاب و انتصاب مدیران	گروه اول	۱۷	۰/۱۶	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۹۲	۰/۸۴		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف در نهادهای منتقد و مدنی مستقل برای نقد شرایط استان	گروه اول	۳۶	۰/۳۳	۰/۰۰۱	با اهمیت
		گروه دوم	۷۳	۰/۶۷		
		جمع	۱۰۹	۱		
	سیاست زدگی در برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌های استان	گروه اول	۲۳	۰/۲۱	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۶	۰/۷۹		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف نقش تسهیل‌گری دولت در حوزه اقتصاد	گروه اول	۲۵	۰/۲۳	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۴	۰/۷۷		
		جمع	۱۰۹	۱		

عوامل مدیریت سیاستی در سطح استان

• عوامل سطح بنگاه

به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان یکی از عواملی که در سطح بنگاه موجب تشدید بیکاری شده است عوامل مربوط به سطح کسب و کارها یا بنگاه‌هاست. از جمله این موارد می‌توان به ضعف بنگاه‌های استان در مهارت‌های فنی تولید؛ مهارت‌های بازاریابی، مهارت‌های تولیدی؛ کمبود مدیران ارشد تجاری و صنعتی در استان؛ ضعف وجود تحلیل‌گران مالی در بنگاه‌های تولیدی استان و ضعف کارکنان ماهر و کارآزموده اشاره کرد. تمامی این عوامل مورد تأیید خبرگان قرار گرفتند.

جدول ۷: نتیجه آزمون دوجمله‌ای بررسی عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر تشدید

بیکاری در استان کرمانشاه

عامل	متغیر	گروه‌بندی	تعداد	درصد	سطح معناداری	اهمیت
عوامل سطح بنگاه	ضعف بنگاه‌های استان در مهارت‌های فنی تولید	گروه اول	۳۴	۰/۳۱	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۷۵	۰/۶۹		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف بنگاه‌های استان در مهارت‌های حرفه‌ای مدیریت	گروه اول	۲۸	۰/۲۶	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۱	۰/۷۴		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف مهارت‌های فروش و بازاریابی در واحدهای کسب و کار استان	گروه اول	۲۳	۰/۲۱	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۶	۰/۷۹		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف وجود تحلیل‌گران مالی در بنگاه‌های تولیدی استان	گروه اول	۲۸	۰/۲۶	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۱	۰/۷۴		
		جمع	۱۰۹	۱		
	کمبود مدیران ارشد تجاری و صنعتی در استان	گروه اول	۱۵	۰/۱۴	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۹۴	۰/۸۶		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف کارکنان ماهر و کارآزموده در استان	گروه اول	۲۶	۰/۲۴	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۳	۰/۷۶		
		جمع	۱۰۹	۱		

• عوامل اقتصادی

از جمله مواردی که توسط بخش از پاسخگویان به‌عنوان عوامل روبنای تشدیدکننده بیکاری در استان مطرح شده است، عوامل اقتصادی است که شامل متغیرهایی مندرج در جدول زیر بوده است. البته از نظر نمونه ۱۰۹ نفری، متغیر "ورود کالای قاچاق" را نمی‌توان به‌عنوان متغیری خاص در جهت تشدید معضل بیکاری در این استان، مطرح کرد چراکه در آزمون دوجمله‌ای

این متغیر نتوانست تأیید نمونه را دریافت کند؛ بنابراین از این متغیر نمی‌توان به‌عنوان عاملی با اهمیت یاد کرد.

جدول ۸: نتیجه آزمون دوجمله‌ای بررسی عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر تشدید بیکاری در استان کرمانشاه

عامل	متغیر	گروه‌بندی	تعداد	درصد	سطح معناداری	اهمیت
عوامل اقتصادی	سرمایه جهت راه‌اندازی کسب‌وکارها و اداره	گروه اول	۴۰	۰/۷۳	۰/۰۰۷	با اهمیت
		گروه دوم	۶۹	۰/۶۳		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف در شناسایی و تعامل با صاحبان سرمایه‌ی ملی و فراملی	گروه اول	۴۱	۰/۳۸	۰/۰۱۲	با اهمیت
		گروه دوم	۶۸	۰/۶۲		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف در فراهم‌سازی زیرساخت‌ها جهت تسهیل استقرار سرمایه در استان	گروه اول	۳۰	۰/۳۸	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۷۹	۰/۷۲		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف مشارکت فعال سیستم بانکی در ارائه تسهیلات تولیدی و خدماتی	گروه اول	۴۱	۰/۳۸	۰/۰۱۲	با اهمیت
		گروه دوم	۶۸	۰/۶۲		
		جمع	۱۰۹	۱		
	کاهش تقاضا (محصول/ خدمت)	گروه اول	۳۲	۰/۲۹	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۷۷	۰/۷۱		
		جمع	۱۰۹	۱		
	پایین بودن درآمد در استان	گروه اول	۳۲	۰/۲۹	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۷۷	۰/۷۱		
		جمع	۱۰۹	۱		
ورود گسترده‌ی کالای قاچاق به استان	گروه اول	۵۲	۰/۴۸	۰/۷۰۲	کم‌اهمیت	
	گروه دوم	۵۷	۰/۵۲			
	جمع	۱۰۹	۱			

• عوامل سطح اداری

متغیر میانی "اداری" نیز از جمله مسائل تشدیدکننده بیکاری در استان کرمانشاه از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان است. هرچند که در بین عوامل استخراج‌شده در مصاحبه‌ها، عامل "ضعف ارتباط و تعامل نهادهای استان با مرکز" و همچنین متغیر "ضعف عملکرد سازمان‌های توسعه‌دهنده‌ی کار در استان" نتوانستند تأیید نمونه آماری را دریافت کنند ولی سایر عوامل را می‌توان به‌عنوان عواملی با اهمیت یاد کرد.

جدول ۹: نتیجه آزمون دوجمله‌ای بررسی عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر تشدید بیکاری در استان کرمانشاه

عامل	متغیر	گروه‌بندی	تعداد	درصد	سطح معناداری	اهمیت
عوامل اداری	ضعف ارتباط و تعامل نهادهای استان با مرکز	گروه اول	۵۰	۰/۴۶	۰/۴۴۴	کم‌اهمیت
		گروه دوم	۵۰	۰/۵۴		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف در مطالبه‌گری و چانه‌زنی نهادهای و مدیران استان با مرکز در بهره‌گیری از بسته‌های حمایتی	گروه اول	۳۶	۰/۳۳	۰/۰۰۱	با اهمیت
		گروه دوم	۷۳	۰/۱۶۷		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف در شفافیت و پاسخگویی از جانب نهادهای تصمیم‌گیر در حوزه اشتغال	گروه اول	۳۷	۰/۳۴	۰/۰۰۱	با اهمیت
		گروه دوم	۷۲	۰/۶۶		
		جمع	۱۰۹	۱		
	افزایش رانت بازی و سهم خواهی در بدنه سازمانی و اداری استان	گروه اول	۲۵	۰/۲۳	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۴	۰/۷۷		
		جمع	۱۰۹	۱		
	حضور مدیران و کارکنان کم‌انگیزه در بدنه سازمانی و اداری استان	گروه اول	۱۲	۰/۱۱	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۹۷	۰/۸۹		
		جمع	۱۰۹	۱		
	ضعف در نگاه سیستمی میان نهادهای اداری و سازمانی در حل مسئله اشتغال	گروه اول	۲۲	۰/۲	۰/۰۰۰	با اهمیت
		گروه دوم	۸۷	۰/۸		
		جمع	۱۰۹	۱		
ضعف در تدوین و اجرای برنامه‌ریزی جامع (استراتژیک و عملیاتی) اشتغال در استان	گروه اول	۱۸	۰/۱۷	۰/۰۰۰	با اهمیت	
	گروه دوم	۹۱	۰/۸۳			
	جمع	۱۰۹	۱			
تنگناهای قانونی و ساختار بروکراسی در فضای اداری استان	گروه اول	۲۳	۰/۲۱	۰/۰۰۰	با اهمیت	
	گروه دوم	۸۶	۰/۷۹			
	جمع	۱۰۹	۱			
ضعف عملکرد سازمان‌های توسعه‌دهنده‌ی کار در استان	گروه اول	۴۵	۰/۴۱	۰/۰۸۴	کم‌اهمیت	
	گروه دوم	۶۴	۰/۵۹			
	جمع	۱۰۹	۱			

• اولویت‌بندی عوامل تشدیدکننده بیکاری در استان

به‌منظور آنکه اولویت هر کدام از عواملی که تشدیدکننده بیکاری در استان مشخص شود، از آزمون فریدمن استفاده شد. همچنان که مشخص است فرض ۱ پژوهش مبنی بر یکسان نبودن رتبه عوامل تأیید می‌گردد؛ بنابراین می‌توان آن‌ها را اولویت‌بندی کرد. در این خصوص بالاترین رتبه را در بین مؤلفه‌های موردبررسی "عوامل سیاست‌گذاری و سیاسی" و پس از آن "عوامل سطح اداری" به خود اختصاص داده‌اند. در جداول زیر نتیجه به‌دست‌آمده از آزمون فریدمن و رتبه عوامل مشخص شده است.

جدول ۱۰: رتبه‌بندی عوامل تأثیرگذار بر تشدید پدیده بیکاری در استان کرمانشاه

تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	اعتبار آزمون
۱۰۹	۴۹/۶۲۲	۵	۰/۰۰۰
عامل		Mean Rank	رتبه عامل
عوامل سیاست‌گذاری و سیاسی		۴/۲۵	اول
عوامل سطح اداری در سطح سازمان		۳/۸۳	دوم
عوامل سطح بنگاه‌ها		۳/۷۴	سوم
عوامل فرهنگی - اجتماعی		۳/۲۳	چهارم
عوامل سطح صنعت		۳/۶۰	پنجم
عوامل اقتصادی		۲/۹۰	ششم

نتیجه‌گیری و راهکارهای سیاستی

یکی از حوزه‌های مهم برنامه‌ریزی سرمایه انسانی در سطح کلان، "سیاست‌های مربوط به اشتغال" است که می‌بایست در جهت استفاده‌ی بهینه از منابع انسانی کشور تدوین گردد. نقطه مقابل این مهم "مسئله بیکاری" است که از یک طرف منبعث از ناکارآمدی بخش‌های مختلف یک جامعه است و از طرف دیگر عامل تبیین‌کننده بسیاری از پدیده‌های نابهنجار و به عبارتی آنومی‌های اجتماعی است. بیکاری به‌عنوان معضلی فراگیر، توازن و تعادل جامعه را برهم زده و باعث ایجاد بحران‌های متعدد در عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی، روانی و سیاسی می‌گردد. از این رو، کاهش بیکاری و رسیدن به یک سطح قابل قبول، یکی از اهداف مهم دولت‌ها و بالتبع ارزیابی سطح کارآمدی آنهاست.

همچنان که مطرح شد در چند سال گذشته کشور با نرخ بیکاری دو رقمی مواجه بوده است. هرچند که در طی سال‌های موردبررسی در این پژوهش (۸۴ تا ۹۷) نرخ بیکاری در کشور متأثر از متوسط نرخ بیکاری استان‌ها، حدود ۱۲ درصد و نسبتاً ثابت بوده است؛ لکن برخی از استان‌ها از جمله کرمانشاه خارج از روند کلی حاکم بر کشور دارای نرخ صودی بوده و از متوسط کشور، فاصله زیادی گرفته است. این مسئله باعث برنامه‌ریزی و اجرای پژوهشی شد تا به علل تعمیق این پدیده از دیدگاه خبرگان با بهره‌گیری از روش تحقیق "مصاحبه پژوهش کیفی" بپردازد.

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده آن است که مجموعه عوامل سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، بنگاهی، مدیریتی و اقتصادی به‌صورت چندبعدی، چند متغیره و پیچیده موجب بروز و تشدید بیکاری در استان کرمانشاه شده‌اند (جدول ۶ تا ۱۱) که در طیفی از تأثیرگذاری مستقل یا درهم‌تنیده ایفای نقش می‌کنند. در این راستا آنچه حائز توجه جدی است لزوم تغییر در حوزه متغیرهای سیاسی در ایفای نقش دولت در سیاست‌گذاری صحیح، کاهش

رانت، ایفای نقش در تدوین و اجرای برنامه‌ریزی جامع (استراتژیک و عملیاتی) اشتغال در استان برای کنترل بیکاری است (با توجه به یافته‌های مندرج در جدول ۱۲)؛ که در صورت بهبود عملکرد سازمان اداری استان در حوزه کلان‌سیاسی - سیاست‌گذاری و اجرایی، می‌توان انتظار داشت که نرخ بیکاری کاهش یابد.

از سویی یافته‌های این پژوهش نشان داده است که بسیاری از متغیرهای تأثیرگذار، به صورت هم‌افزا زمینه تشدید بیکاری و بازتولید آن را فراهم می‌سازند و این بدان معناست که در صورت ادامه وضعیت فعلی، شرایط: فهم-انفعال-تشدید، رخ خواهد داد؛ بدان معنا که افزایش نرخ بیکاری در استان موجب ارسال یک تصویر نامناسب درونی و بیرونی از این حوزه برای مخاطبین و فعالین خواهد شد که خود زمینه‌ی افزایش مهاجرت نیروی نخبه علمی، اجرایی، اقتصادی و کاری را فراهم ساخته و زمینه کاهش تمایل به سرمایه‌گذاری از طرف شهروندان ساکن (سرمایه‌گذاری درون‌زا)، عدم اشتیاق از سوی سرمایه‌گذاران غیر ساکن (سرمایه‌گذاری برون‌زا) را مهیا می‌سازد. این مسئله زمینه تشدید واقعی خودباوری منفی را فراهم نموده و به بازتولید بیکاری و تشدید آن، خواهد انجامید. هرچند که وضعیت عکس نیز صادق بوده و می‌توان چرخه مؤثری و در حال بهبودی را ایجاد نمود. نتایج یافته‌های این بخش با مطالعات دانش‌نیا و همکاران ۱۳۹۸ و محمدی‌فر ۱۳۹۶ همخوان و هم‌راستا است.

از سویی یافته‌های این پژوهش نشان داد که قاچاق کالا در حوزه متغیرهای اقتصادی نمی‌تواند عاملی جدی بر افزایش نرخ بیکاری استان کرمانشاه باشد، این عامل در مرحله اخذ تأیید مشارکت‌کنندگان به‌عنوان عامل مهم مورد تأیید قرار نگرفت. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های پژوهش محمدی و همکاران ۱۳۹۷، همخوان نیست. یافته‌های پژوهش محمدی و همکاران نشان داده است که این عامل می‌تواند به‌عنوان عاملی مهم و تأثیرگذار مورد توجه قرار گیرد. در خصوص این عدم‌همخوانی بررسی و واکاوی یافته‌های پژوهش خصوصاً پدل‌های هم‌اندیشی جهت تبیین یافته‌ها، این نتیجه را مشخص ساخت که این عامل نمی‌تواند به‌عنوان عاملی خاص افزایش پدیده بیکاری در استان کرمانشاه که هدف این پژوهش بوده است، مورد استناد قرار گیرد. از سویی پژوهش محمدی و همکاران نیز مستندات جدی در خصوص تأثیر و یا رابطه این عامل با افزایش بیکاری را مطرح نکرده است. در حوزه متغیرهای اجتماعی عوامل متعددی مورد بحث و تأکید قرار گرفته‌اند از جمله این متغیرها می‌توان به فرهنگ کار و نگرش به‌کار اشاره کرد؛ یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده این واقعیت است که یکی از عوامل افزایش بیکاری در این استان، این عامل بوده است. یافته‌های مطالعات بی‌تا حامد ۱۳۸۸ نیز با این بخش از مطالعه سازگار است. از سویی در این

حوزه به متغیرهای مربوط به مهارت برخورد می‌کنیم که به‌عنوان عاملی با اهمیت مورد توجه قرار گرفته است. یافته‌های این بخش از مقاله با نتایج مطالعات عیسی‌زاده ۱۳۹۶ و همچنین دی پرت و همکاران ۲۰۰۱ و گالگتی ۲۰۱۵ همخوان و هم‌راستاست.

در این خصوص پیشنهاد می‌شود دولت به‌عنوان مسئول و متولی، اقدامات هدفمند و گسترده‌ای را جهت کاهش نرخ بیکاری تدوین و اجرا نماید. برنامه‌های فعلی بیش از عوامل سیاسی - مدیریتی و فرهنگی محدود به عوامل اقتصادی از جمله ارائه تسهیلات شده است که به دلیل روبنا بودن راهکار و تک‌بعدی بودن برنامه، ممکن است نتیجه مطلوب را ایجاد نکند؛ بنابراین می‌بایست ضمن شناخت عوامل ایجاد و تشدیدکننده بیکاری، به صورت خاص برنامه‌هایی در حوزه‌های مختلف اداری - سیاسی و فرهنگی استان تنظیم و اجرایی شود. در این راستا می‌بایست در قدم اول امکان مشارکت کنشگران اصلی (اعم از بخش خصوصی، دولتی و علمی) را فراهم آورد و در آن‌ها باور و اعتقاد لازم را ایجاد کرد. ترویج گفتمان عمومی و کارشناسی بر سر راهبردهای کاهش بیکاری در استان می‌تواند به معنا بخشی جمعی کمک کرده و درک مشترک و همراهی بهتر را ایجاد نماید. این راهبرد می‌تواند منجر به تصویب مفاهیم مشترک، فهم بهتر و حمایت‌های اجرایی شود.

از سویی هر چند ظهور برخی عوامل تشدیدکننده بیکاری، مربوط به عوامل سطح بنگاه‌هاست لکن در خصوص رفع این عوامل نیز دولت می‌تواند نقشی تأثیرگذار ایفا نماید. برگزاری دوره‌های آموزشی توانمندسازی، تأمین خدمات مشاوره در حوزه‌های مختلف بازاریابی، فروش و مالی از مهم‌ترین چالش‌های سطح بنگاه بوده که در صورت اهتمام دولت در برنامه‌ای میان‌مدت قابل سیاست‌گذاری و حل خواهد بود.

در مجموع به دلیل سطح پیچیدگی و چند عامله بودن بیکاری در استان کرمانشاه، ماهیت متغیرها و همچنین شکل‌گیری و تعمیق این پدیده در دوره زمانی طولانی؛ به نظر می‌رسد حل آن نیز نیازمند تدوین برنامه‌ای استراتژیک برای بازه زمانی نسبتاً طولانی و اعمال تغییرات در برخی حوزه‌ها، باشد. این مسئله نبایست با تلاطم‌های سیاسی دچار تغییر و چالش شده و می‌بایست در طی برنامه انرژی، زمان و بودجه لازم برای آن در نظر گرفته شود.

تقدیر و تشکر

در انتها از زحمات کلیه مشارکت‌کنندگان در این پژوهش که برای ایفای نقش مسئولیت اجتماعی، وقت گران بهای خود را در اختیار محققین قرار دادند قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

- ابراهیم‌زاده، عیسی؛ کماسی، حسین و جهانی، احمد. (۱۳۹۱). «مقایسه تطبیقی ساختار اقتصادی اشتغال در شهرستان‌های مرزی با غیرمرزی در استان کرمانشاه براساس ضریب مکانی (L.Q)»، همایش ملی شهرهای مرزی و امنیت، چالش‌ها و رهیافت‌ها، زاهدان، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دسترسی در www.civilica.com
- ایمان، محمدتقی و نوشادی، محمودرضا. (۱۳۹۰). «تحلیل محتوای کیفی»، فصلنامه عیار پژوهش در علوم انسانی، سال سوم، شماره ششم، ۱۵-۴۴.
- آقابخشی، حبیب و رشیدیان میبیدی، مریم. (۱۳۹۲). «برنامه‌های کاهش بیکاری در برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و جایگاه مددکاری اجتماعی در تأمین رفاه». فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال پنجم، شماره بیستم، ۱۳۷-۱۵۹.
- بختیاری، صادق و یحیی‌آبادی، ابوالفضل. (۱۳۸۱). «تحلیل تجربی نقش بخش‌های اقتصادی در تغییر نرخ بیکاری در ایران». مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۶۰، ۵۹-۷۸.
- بیبا، حامد. (۱۳۸۸). «عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش جوانان به کار (مطالعه موردی: جوانان ۱۸-۲۶ ساله شهر کرمانشاه)»، پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه، شماره دوم، ۷۷-۹.
- توانایان فرد، حسن. (۱۳۶۱). مکتب‌های اقتصادی. انتشارات نقش جهان
- حسینی، سید صفدر و قلی‌زاده، حیدر (۱۳۸۹). «بررسی تورم و بیکاری در اقتصاد ایران». فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران سال چهاردهم، شماره ۴۳، ۲۳-۵۴.
- خانی، سعید و زرغامی، حسین. (۱۳۹۲). «بررسی تورم و بیکاری در اقتصاد ایران»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، ۱۴ (۴۳)، ۲۳-۵۴.
- خلیلی، فرید؛ ایاسه، علی؛ امیریان، طیبه. (۱۳۹۶). «وضعیت و فرایند سرمایه‌گذاری در استان کرمانشاه، اولین همایش بین‌المللی برنامه‌ریزی اقتصادی»، توسعه پایدار و متوازن منطقه‌ای رویکردها و کاربردها، دسترسی در www.conf.uok.ac.ir
- سامتی، مرتضی (۱۳۸۲). اشتغال، بازار کار سیاست‌های اقتصادی وزارت کار و امور اجتماعی، موسسه کار و امور اجتماعی، تهران.
- شاه‌آبادی، ابوالفضل و خانی، زهرا. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه علی بهره‌وری کل عوامل و نرخ بیکاری در اقتصاد ایران»، فصلنامه رشد و توسعه اقتصادی، سال دوم، شماره هفتم، ۳۵-۵۸.
- شریفی، نورالدین. (۱۳۹۰). «اثرات مالیات غیرمستقیم و مخارج دولت بر اشتغال و تورم: یک تحلیل داده - ستانده». فصلنامه تحقیقات اقتصادی، سال ۴۶، شماره ۹۵، ۷۸-۹۵.
- عیسی‌زاده، سعید؛ نظیری، محمدکاظم و نایینی، هادی. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر عدم تطبیق مهارت بر نرخ بیکاری در ایران». تحقیقات مدل‌سازی اقتصادی، شماره ۳۰، ۶۴-۹۵.
- فیض‌پور، محمدعلی. (۱۳۸۸). «دوره بیکاری و عوامل مؤثر بر آن شواهدی از بیکاران جویای کار استان یزد طی برنامه سوم توسعه». فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال دهم، شماره ۳۹، ۲۳۷-۳۵۶.

- قدیری معصوم، مجتبی؛ مهدوی، مسعود و برقی، حمید (۱۳۸۴). «بررسی آماری روند رشد و تحولات اشتغال در نواحی روستایی استان اصفهان». *مجله پژوهش‌های جغرافیایی*، شماره ۵۴، ۱۵۳-۱۷۵.
- گریفین، کیت و تری مک کنلی (۱۳۷۷). *توسعه انسانی*، ترجمه غلامرضا خواجه پور، تهران: نشر وداو.
- محمدی، علی؛ فرید خلیلی؛ کرمی فرشاد و ایاسه، علی. (۱۳۹۷). *بیکاری در استان کرمانشاه: با تأکید بر زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی مؤثر بر آن*، همایش ملی توسعه پایدار استان کرمانشاه، کرمانشاه، دانشگاه رازی، دسترسی در www.civilica.com
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۵-۱۳۹۷). نتایج آمارگیری از نیروی کار، تهران: مرکز آمار ایران.
- مسیبی، سمانه و تقدیسی، احمد. (۱۳۹۲). «تحلیل فضایی و سطح‌بندی اشتغال در استان‌های کشور (با به‌کارگیری تحلیل عاملی و خوشه‌ای)». *آمایش سرزمین*، دوره ۵، شماره ۲، ۳۶۱-۳۸۳.
- Baffoe-Bonnie, J. & Ezeala-Harrison, F. (2005). "Incidence and Duration of Unemployment Spells: Implications for the Male-Female Wage Differentials", *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Vol. 45, No. 4-5, 824-847.
- Carroll, N. (2004). *Explaining Unemployment Duration in Australia*, Discussion Paper, Centre for Economic Policy Research, NO. 483, 298-314.
- Wei Chi Deborah, Kidder, L. and Brian P. McCall. (2002). *Gender Differences in the Impact of Unemployment Insurance Benefits on Displaced Workers*, Department of Economics, University of Aarhus.
- Dawkins, C. J., Shen, Thomas, Q., Sanchez, W. (2005). "Race, Space, and Unemployment Duration", *Journal of Urban Economics*, Vol. 58, No. 1, 91-113
- DiPrete, A., Goux, D., Maurin, E., Täblin, M. (2001). "Institutional Determinants of Employment Chances. The Structure of Unemployment in France and Sweden", *European Sociological Review*, Volume 17, Issue 3, 233-254
- Dolado, J. J. & Jimeno, J. F. (1997). "The Causes of Spanish Unemployment: A Structural VAR Approach". *European Economic Review*, 41, 1281-1307.
- Foley, M. C. (1997). *Determinants of Unemployment Duration in Russia*, Center Discussion Paper, Economic Growth Center Yale University.
- Gallegati, Marco and Gallegati, Mauro and Ramsey, James B. and Semmler, Willi (2011). *Productivity and Unemployment Scale-by-Scale Relationship*, available at: www.google.com
- Kupets, O. (2006). "Determinants of Unemployment Duration in Ukraine", *Journal of Comparative Economics Ukrainian Labor Market in Transition*, Vol. 34, No. 2, 228-247.
- Lalla, M. & Pattarin, F. (2001). "Unemployment Duration: An Analysis of Incomplete, Completed, and Multiple Spells in Emilia-Romagn", *Quality & Quantity*, Vol. 35(2), 203-230.
- Linzert, T. (2007). *Sources of German Unemployment: Evidence from a Structural VAR Model*. Discussion paper, No. 01-41.
- Mills, B. F. (2001). "Unemployment Duration in Non- Metropolitan Labor Markets", *Growth and Change*, Vol. 32, 149-192.
- Tansel, A. & Tasci, H. M. (2004). *Determinants of Unemployment Duration for Men and Women in Turkey*, IZA Discussion Paper, No. 1285, 1-39.