

Analysis of the Career Leadership Model of Imam Khomeini Relief Foundation (Case Study of Khuzestan Province)

Masoud Khodapanah*

PhD in Economy; Shahid Chamran University of Ahvaz;
Ahvaz, Iran Email: khodapanah@scu.ac.ir

Mohammad Ali Motamedi

Business Management; Shahid Chamran University of Ahvaz;
Ahvaz, Iran Email: m.motamedi@gmail.com

Zahra Heybatollahpour

PhD in Education Management; Olom Tahghighat University;
Ahvaz, Iran Email: Zahra.heybat@gmail.com

Received: 08, Nov. 2023 Accepted: 16, Dec. 2023

Abstract

Introduction: Economic, social and political work makes policymakers and politicians always attach special importance to it. However, the situation in many countries, especially in developing countries, including Iran, is not suitable. According to the announcement of the Iranian Statistics Center, the country's unemployment rate is high, and every year nearly one million people enter the job market due to new requests. In this regard, the Khomeini Relief Foundation designed and organized a career management system with the "entrepreneur-oriented" model, with strategies for improving the business environment, developing the cooperation of business activists, and developing value chains. The job guidance system has based the operation design on a win-win design model between the job guides and the relief shelter. The present study was conducted to investigate the effectiveness of the career management system in Khuzestan province and can be generalized to the provinces of the country.

Methodology: The research method is mixed and a combination of quantitative and qualitative methods. The theoretical foundations of research are modeled on sustainable livelihood for the beneficiaries because creating a job without maintaining its sustainability will be a pointless and problematic matter. The design and conceptual model of the research is organized based on radar, the evaluation technique of the organizational excellence model. The method of data collection is through a library, semi-structured interviews with job leaders and managers and relief experts and questionnaires from applicants. Correlation statistical

* Corresponding Author



Imam Khomeini Relief Foundation
**Empowerment and
Deprivation-elimination Journal**

<https://pajooresh.emdad.ir>

Vol. 1 | No. 2 | pp. 177-212

Autumn 2023



method and pairwise comparison test were used to test the research hypotheses.

Findings: The findings of the research show that the career management system of the Imam Khomeini Relief Foundation is effective in Khuzestan province. The second and fourth research hypotheses, i.e. the study components and the evaluation components of the career guidance system, are confirmed, and the first and third hypotheses, the results components and the updating components of the career guidance system, are rejected.

Conclusion: It is suggested that the indicator of job stability and the index of sufficient and continuous income of the clients should be revised. For future research, it is suggested to conduct a research on the macroeconomic relations with the job management system, as well as research on the role and contribution of job seekers in creating wealth and gross national product.

Keywords: Sustainable Livelihood Approach, Employment Plan, Radar Technique, Job Management System, Value Chains

تحلیل و واکاوی الگوی راهبری شغلی کمیته امداد امام خمینی (ره) (مطالعه موردی استان خوزستان)

مسعود خداپناه

دکتری اقتصاد؛ دانشگاه شهید چمران اهواز؛
اهواز، ایران؛
khodapanah@scu.ac.ir

محمدعلی معتمدی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی؛
دانشگاه شهید چمران اهواز؛ اهواز، ایران؛
m.motamedi@gmail.com

زهره هیبت‌اله‌پور

دکتری مدیریت آموزشی؛
دانشگاه علوم و تحقیقات خوزستان؛ اهواز، ایران؛
Zahra.heybat@gmail.com



دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۱۷ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۵

چکیده

مقدمه: آثار اقتصادی، اجتماعی و سیاسی اشتغال باعث شده است سیاست‌گذاران و سیاستمداران همواره برای آن اهمیت ویژه‌ای قائل شوند. با این حال اوضاع اشتغال در بسیاری کشورها به‌ویژه کشورهای در حال توسعه و از جمله کشور ایران مناسب نیست. بنابر اعلام مرکز آمار ایران نرخ بیکاری کشور بالا است و هر سال قریب یک میلیون نفر متقاضی جدید وارد بازار کار می‌شوند. در این راستا کمیته امداد خمینی (ره) با راهبردهای بهبود فضای کسب و کار، توسعه همکاری فعالان کسب و کار و توسعه زنجیره‌های ارزش، نظام راهبری شغلی را با الگوی «کارآفرین محوز» طراحی و ساماندهی نمود. نظام راهبری شغلی طراحی عملیات را مبتنی بر یک الگوی تعاملی برد - برد بین راهبران شغلی و متقاضیان اشتغال امداد بنیاد نهاده است. پژوهش حاضر به‌منظور بررسی اثربخشی نظام راهبری شغلی در استان خوزستان و قابل تعمیم به استان‌های کشور انجام گرفته است.

روش‌شناسی: روش تحقیق آمیخته و ترکیبی از روش کمی و کیفی می‌باشد. مبانی نظری پژوهش از رویکرد معیشت پایدار برای ذی‌نفعان الگو گرفته

نشریه علمی توانمندسازی و محرومیت‌زدایی
کمیته امداد امام خمینی (ره)
<https://pajooresh.emdad.ir>
دوره ۱ | شماره ۲ | صص ۱۷۷-۲۱۲
پاییز ۱۴۰۲



شده زیرا که ایجاد شغل بدون توجه به پایداری آن امری بیهوده و مشکل ساز خواهد بود. چارچوب و مدل مفهومی تحقیق بر مبنای رادار، تکنیک ارزیابی مدل تعالی سازمانی، ساماندهی شده است. روش گردآوری داده‌ها از طریق کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه‌ساختار با راهبران شغلی و مدیران و کارشناسان امداد و پرسشنامه از مددجویان و متقاضیان می‌باشد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهشی از روش آماری همبستگی و آزمون مقایسه زوجی استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد نظام راهبری شغلی کمیته امداد امام خمینی (ره) در استان خوزستان اثربخش می‌باشد. فرضیه‌های پژوهشی دوم و چهارم یعنی مؤلفه رویکرد و مؤلفه ارزیابی نظام راهبری شغلی تأیید و فرضیه‌های اول و سوم، مؤلفه نتایج و مؤلفه جاری‌سازی نظام راهبری شغلی رد می‌شوند.

نتیجه‌گیری: پیشنهاد می‌شود شاخص پایداری شغل و شاخص درآمد مکنفی و مستمر مددجویان مورد تأکید و بازنگری قرار گیرد. برای تحقیقات آتی نیز پیشنهاد می‌گردد در خصوص رابطه متغیرهای کلان اقتصادی با نظام راهبری شغلی و همچنین پژوهشی در زمینه نقش و سهم اشتغال مددجویان در ایجاد ثروت و تولید ناخالص ملی صورت پذیرد.

کلیدواژه‌ها: رویکرد معیشت پایدار، ذی‌نفعان طرح اشتغال، تکنیک رادار، نظام راهبری شغلی، زنجیره‌های ارزش

مقدمه

بر اساس چشم‌انداز و باور بنیانگذار انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ کمیته امداد امام خمینی (ره) تأسیس گردید. هم‌اکنون در راستای تحقق مأموریت سازمانی سه راهبرد کلان: بهبود فضای کسب و کار، توسعه همکاری فعالان کسب و کار و توسعه زنجیره ارزش را تدوین و پیگیری نموده است. در راهبرد اول مطالبه و اقدامات اصلاح و بهبود کسب و کار کشور را به‌عنوان یک حق و تکلیف مهم برای اشتغال امداد محسوب می‌کند. در راهبرد بعدی دو رویکرد نظام هدایت شغلی و نظام راهبری شغلی را طراحی و عملیاتی کرده است. تحقیق حاضر به بررسی اثربخشی نظام راهبری شغلی پرداخته و با تدوین فرضیه‌های پژوهشی و مطالعه موردی استان خوزستان، میزان مطلوبیت نتایج، رهیافت و جاری‌سازی الگوی یادشده را ارزیابی نموده و ضمن شناسایی نارسایی و محدودیت‌های موفقیت زمینه‌های بهبود را اولویت‌بندی و ارائه خواهد کرد. نظام راهبری شغلی الگویی «کارآفرین محور» است. راهبرد شغلی کارآفرین حرفه‌ای است که در یک رشته خاص دارای سابقه فعالیت موفق و مسلط بر همه حلقه‌های زنجیره ارزش بوده و به لحاظ تخصصی و عمومی مورد تأیید کمیته امداد قرار گرفته است. طراحی عملیات مبتنی بر یک رابطه برد - برد



بین راهبر شغلی و متقاضیان اشتغال کمیته امداد است. در این نظام به جای کارشناسان اشتغال، راهبران شغلی به عنوان کارآفرین حرفه‌ای در کانون برنامه‌ریزی قرار دارد که با توسعه زنجیره ارزش فعالیت خود، فرصت‌های شغلی جدید و مستقلی برای متقاضیان ایجاد می‌کنند. با توجه به نرخ بیکاری کشور، اهمیت و ضرورت تحقیق بیش از پیش احساس می‌شود.

بیان مسأله

رتبه‌بندی کسب و کارهای مختلف یکی از این ابزارهای پایش است که سال‌هاست در دنیا به عنوان یک ابزار شفاف‌سازی، رقابتی و حتی انگیزشی مطرح شده است. مدل‌های ارزیابی پس از سال‌ها کار کارشناسی و آزمون خطا در محیط‌های مختلف کسب و کار، نقش یک استاندارد مانند استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ را ایفا می‌کنند با این تفاوت که استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ به صورت یک مدل اجرایی بوده، در حالی که مدل‌های تعالی (همانند مدل پترز و واترمن) زمینه‌های تغییر فرهنگ، ارزش‌ها و باورهای مدیران را فراهم می‌آورند (پناهیان و پناهیان، ۱۳۸۴، مهرعلیزاده، ۱۳۸۸ و ۱۳۸۴).

تجارب موجود نشان می‌دهد شرکت‌هایی که زمان کافی برای طراحی مدل‌های کسب و کار نوآورانه صرف می‌کنند، به خوبی نتیجه کارشان را می‌بینند. به طور کلی، تصمیماتی که در طراحی مدل کسب و کار اتخاذ می‌شوند، اثر خوبی در سودآوری شرکت دارند (اولت ۱، ۲۰۱۳؛ ترجمه روشنی و رضایی‌نیک، ۱۳۹۵). نظریه‌های مهمی مانند: نظریه منبع محور سازمان، نظریه فعالیت محور ساخت سازمان و سازمان بر حسب پیکربندی ارزش آن، مدل کسب و کار و مدل‌های کسب و کار الکترونیکی از نظر مفهومی توضیح می‌دهند که یک سازمان برای تحویل ارزش به تک‌تک مشتریان به روش‌های متداول چگونه ساخته و منبع‌یابی می‌شود.

تعریف الگوی راهبری شغلی (الگوی کارآفرین محور)

در این مدل، یک کارآفرین، محور برنامه ایجاد اشتغال برای مستعدین اشتغال است، راهبر شغلی یک تعاونی، گروه و یا یک کارآفرین حرفه است که در یک رشته شغلی مشخص دارای سابقه و تجربه موفق است به نحوی که بر کل زنجیره ارزش این شغل تسلط

کامل دارد. امداد با تأمین نیرو و تسهیلات قرض الحسنه و اجرای آموزش‌های مدنظر راهبر، زمینه اجرای هر گونه طرح و پروژه را تسهیل‌گری و متعهد می‌شود و راهبر هیچ تعهد استخدامی در قبال نیروها (قانون اداره کار) نداشته و همچنین پرداخت اقساط وام به عهده مددجویان و از سهم درآمدی آنان می‌باشد و راهبر نیز سود خود را در تأمین تجهیزات، آموزش و یا سود نهایی تعیین خواهد کرد. این مدل یک فعالیت برد محسوب می‌شود.

تحلیل الگوی راهبران شغلی

در مدل خویش‌فرمایی، مددجو باید در خصوص تمام فرایندهای مربوط به مدیریت منابع مالی، بازاریابی، بازاریابی و برندسازی محصولات تولیدی فعال باشد، اما در مدل رهبران شغلی این موارد بر عهده راهبر شغلی خواهد بود و مددجو فقط به تولید محصول خواهد پرداخت. برای ایجاد یک شغل و حل مشکل بیکاری یک فرد باید به موضوعات مهمی نظیر فضای کسب‌وکار، ایجاد انگیزه، آموزش و پشتیبانی از آن شخص توجه شود. مزایای طرح راهبری شغلی:

- ◇ سهولت دسترسی به مواد اولیه در زمینه تولید؛
- ◇ ارائه خدمات آموزشی و مشاوره‌های تخصصی؛
- ◇ دسترسی به بازار فروش؛
- ◇ خرید تضمینی محصولات و بالا بردن راندمان کاری از جمله کارکردهای طرح راهبری شغلی برای مددجویان جویای کار.

در طرح راهبران شغلی سرمایه‌راه‌اندازی یک شغل توسط کمیته امداد در قالب وام در اختیار مددجو قرار می‌گیرد که راهبران شغلی آموزش، نظارت، راهبری و بازاریابی را انجام می‌دهد. در این شرایط خود کارآفرین و راهبر نیز منتفع می‌شود؛ مثلاً بخشی از این افراد مواد اولیه را تأمین می‌کنند؛ برخی در حین کار، کار مشاوره‌ای می‌دهند و بابت آن کارمزد می‌گیرند و برخی در آخر، بازاریابی می‌کنند و سود می‌برند؛ البته عده‌ای از کارآفرین‌ها هستند که دنبال سود نیستند و تنها قصد کمک را دارند.

با عنایت به اینکه این الگو در دنیا سابقه ندارد و در حقیقت یک ابتکار بومی در مدل‌های اشتغال‌کشور است و همچنین با توجه به ضرورت رفع دغدغه‌های موجود در زمینه تعمیم و معرفی این الگو ملی و حتی بین‌المللی و ارتقاء عملکرد اشتغال‌امداد مورد واکاری قرار گرفته و به این پرسش پاسخ داده شود که آیا اجرای الگوی راهبری شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره)



استان خوزستان توانسته است اهداف معاونت اشتغال امداد امام (ره) در زمینه ایجاد اشتغال پایدار با درآمد ثابت برای مستعدین اشتغال را فراهم نماید؟

اهمیت و ضرورت اجرای طرح

توانمندسازی اقتصادی و ایجاد درآمد باثبات برای خانواده‌های نیازمند، رویکرد غالبی است که در قوانین اسناد بالادستی امداد به آن تأکید فراوانی گردیده است، تا ضمن توانمندسازی جامعه مخاطب و فراهم نمودن زمینه استقلال اقتصادی و خروج آنان از تحت حمایت، با ایجاد اشتغال برای گروه‌های در معرض فقر، از ایجاد فقر جدید نیز پیشگیری نماید. لذا طراحی، تحلیل و ارزیابی الگوهای موجود توانمندسازی به منظور دستیابی به الگوهای مطلوب مطابق با زیست‌بوم اقتصادی امداد استان خوزستان ضروری و با اهمیت به نظر می‌رسد.

اهداف طرح

اهداف اصلی طرح حاضر عبارتند از:

الف: سنجش میزان اثرگذاری الگوی راهبری شغلی در توسعه مشارکت و همکاری فعالان کسب و کار در جهت ایجاد اشتغال پایدار (با محوریت به کارگیری کارآفرینان حرفه‌ای کشور و جلب همکاری خیرین کارآفرین، جهادگردان کارآفرین، مراکز نوآوری، پارک‌های فناوری، شرکت‌های صنعتی، مراکز مشاوره شغلی و ...)

ب: سنجش میزان اثرگذاری الگوی راهبری شغلی در بهبود فضای کسب و کار در دو بخش خرد شامل کمک به بازاریابی و فروش، تعامل با مؤسسات مالی و اعتباری، ایجاد صندوق ضمانت و صندوق پوشش ریسک و کلان: مطالبه بهبود فضای کسب و کار در سطح ملی استان و امداد؛

ج: سنجش میزان اثرگذاری الگوی راهبری شغلی در توسعه زنجیره‌های ارزش در جهت پایداری و افزایش درآمد مشاغل (با اولویت زنجیره‌های ارزش مؤثر در اقتصاد ملی و متناسب با زیست‌بوم اقتصادی امداد استان در بخش‌های صنایع دستی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، صنایع پوشاک، خرما، کشاورزی، دامپروری و ...)

د: آسیب‌شناسی رویکرد اجرایی راهبرد الگوی راهبری شغلی در خوزستان، شناسایی

و اولویت‌بندی زمین‌های بهبود و ارائه توصیه‌ها و راهکارهای پیشنهادی جهت اثربخشی یا بهینه‌کاری طرح مورد نظر.

پوش اصلی تحقیق

الگوی راهبری شغلی کمیته امداد امام خمینی (ره) چه دستاوردهایی برای استان خوزستان داشته است؟ آیا نظام الگویی راهبری شغلی در استان خوزستان موفق بوده است؟

مبانی نظری پژوهش

میزان موفقیت محیط‌های کسب و کار وابستگی بسیاری به شیوه مدیریت و راهبری آن‌ها دارد. در توسعه کیفی و کمی کسب و کار و مدیریت آن‌ها، اگرچه خلاقیت بدون تردید یکی از فاکتورهای مهم به‌شمار می‌رود اما نظریه‌های گوناگونی برای بررسی چگونگی مدیریت محیط کسب و کارها مطرح شده است. هر کدام از این نظریه‌های بنیادین به‌وسیله آموزه‌ها و رویکردهای خود می‌توانند سازمان‌ها را در کسب موفقیت‌ها کمک کرده و مدیران را در دستیابی به اهداف مورد نظر و ارتقای سطح سازمانی یاری رسانند. آنچه توجه به این نظریه‌ها را قابل اهمیت می‌سازد، وجود فضای رقابتی و تلاش برای پیشرفت در میان سازمان‌ها می‌باشد (جواد مزنگی؛ علیرضا عکاف‌زاده؛ ۱۳۹۵).

رویکرد معیشت پایدار

رویکرد معیشت پایدار بر تفکر جامع و منسجم درباره کاهش فقر و توسعه تأکید دارد و اهمیت آن ناشی از توجه به ظرفیت‌ها، دارایی‌ها و فعالیت‌های لازم برای گذران یک زندگی است (Shenetal 2008). رویکرد معیشت پایدار بر شش اصل مردم‌محوری، جامعیت، پویایی، تکیه بر نقاط قوت، پیوند خرد و کلان و پایداری استوار است (kollmair 2002):

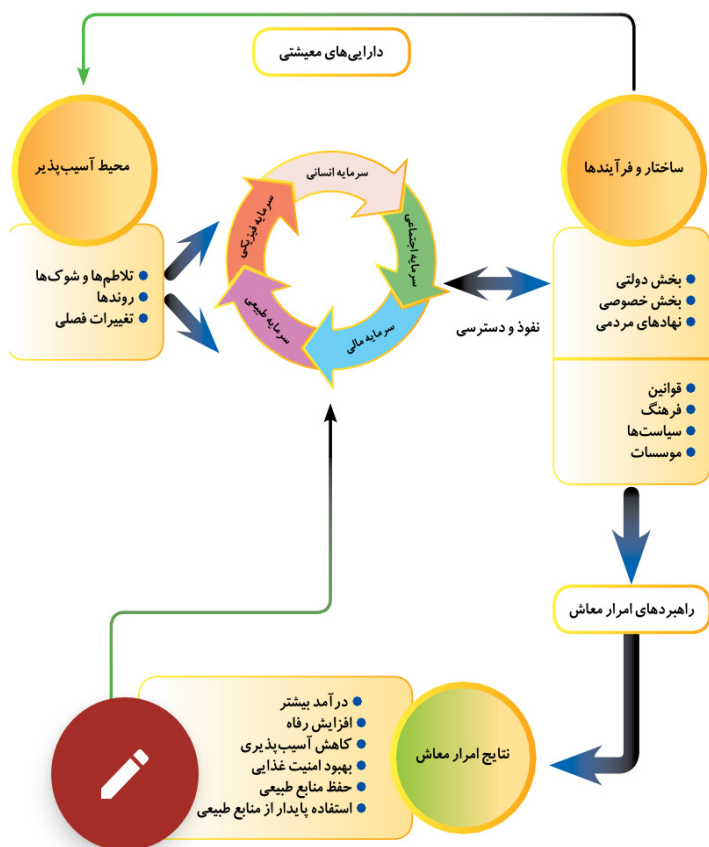
معیشت را زمانی می‌توان پایدار در نظر گرفت که:

- ◇ در برابر تلاطم و تنش‌های محیطی انعطاف‌پذیر باشد؛
- ◇ از حمایت‌های بیرونی مستقل باشد؛
- ◇ در حفظ بهره‌وری منابع طبیعی در بلندمدت توانمند باشد؛
- ◇ در عین حال فرصت‌ها و ظرفیت‌های معیشتی دیگران را تضعیف نکند.

اگرچه چارچوب‌های مختلفی برای تحلیل معیشت پایدار ارائه شده است اما



چارچوب دپارتمان توسعه بین‌المللی (DFID) یکی از مهم‌ترین چارچوب‌های ارائه شده برای تحلیل معیشت پایدار است. این چارچوب روشی برای شناخت این موضوع است که چگونه یک خانوار با ترکیب قابلیت‌ها و دارایی‌های خود و اتخاذ راهبردهای معیشتی امرار معاش می‌کند. چارچوب مفهومی مذکور انواع مختلف دارایی و امتیازاتی که افراد به آن دسترسی دارند را تعریف و طبقه‌بندی می‌کند و عوامل مختلفی که در محیط بیرونی بر تأمین معیشت آن‌ها اثرگذار هستند را بررسی می‌کند. این چارچوب بر مبنای پنج دارایی معیشتی، ساختارها و فرایندها، محیط آسیب‌پذیر، راهبردهای امرار معاش و نتایج امرار معاش شکل گرفته است (Koeberlein 2003).



شکل ۱. چارچوب معیشت پایدار
منبع: آئین‌نامه سحاب (دپارتمان بین‌المللی DSID)

در چارچوب معیشت پایدار، دارایی‌های معیشتی شامل سرمایه‌های طبیعی (منابع طبیعی) و فیزیکی (تجهیزات کشاورزی، ساختمان و نظایر آن)، اجتماعی (شبکه‌های اجتماعی) و انسانی (آموزش، مهارت و بهداشت خانوارها) و مالی (پس‌انداز و اعتبارات و ...) است. همچنین ساختارها و فرایندها بر چگونگی ترکیب و استفاده از دارایی‌ها و راهبردهای دستیابی به نتایج مطلوب امرار معاش (مانند امنیت، درآمد و رفاه بیشتر) تأثیرگذار هستند.

روش‌شناسی پژوهش

مدل مفهومی رویکرد معیشت پایدار که متمرکز اصلی تحقیق حاضر نیز بر این مبنا قرار گرفته است، در ساده‌ترین مشکل خود ذی‌نفعان را به‌عنوان عاملی فعال و محور کانونی طرح اشتغال محسوب نموده و دسترسی دارند. آخرین بخش چارچوب معیشت پایدار نیز نتایج معیشتی است که شامل اهداف و موفقیت‌هایی است که راهبردهای امرار معاش به آن دست می‌یابد. در این تحقیق نیز نتایج طرح راهبری شغلی کانون ارزیابی بوده و تمرکز اصلی بر ذی‌نفعان اصلی یعنی مددجویان کمیته امداد قرار گرفته است. با توجه به ابعاد تحقیق و شاخص‌های اندازه‌گیری تعیین شده به بیان متغیرها، متغیرهای پژوهشی - تعدیل‌کننده و مداخله‌گری و ... پرداخته شده و برای آزمون فرضیه‌ها مقیاس سنجش آن‌ها تعریف شده است. همچنین ابزار اندازه‌گیری و شاخص‌های مربوط به هر فرضیه معرفی گردیده و سپس جامعه آماری و نحوه نمونه‌گیری ارائه می‌شود. در پایان نیز چگونگی ارزیابی اعتبار و روایی ابزار اندازه‌گیری و روش‌های آماری به کار برده شده تشریح می‌گردند.

روش پژوهش

شرح کامل روش تحقیق بر حسب هدف، مسیر اجرایی، نوع داده‌ها و نحوه اجرا (شامل مواد، تجهیزات و استانداردهای مورد استفاده در قالب مراحل اجرایی تحقیق به تفکیک) نوع روش بارویکردی ترکیبی از طریق تلفیقی از روش‌های کیفی و کمی (آمیخته) از نوع اکتشافی ابزارسازی می‌باشد که از نظر بعد محیط میدانی و از نظر هدف کاربردی این تحقیق در دو مرحله انجام شده است. در طرح‌های آمیخته اکتشافی، پژوهشگر در صدد زمینه‌یابی درباره موقعیت نامعین می‌باشد. برای این منظور ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی می‌پردازد. روش تحقیق انتخابی برای این پژوهش، روش آمیخته (کمی و کیفی) است. در بخش کیفی روش داده‌بنیاد^۱ است که برای پرده برداشتن از پدیده‌های

1. Grounded theory



کمتر شناخته شده و دیدن اینکه در پشت آن‌ها چه نهفته است، به کار گرفته می‌شوند. در بخش کمی شیوه توصیفی از نوع توصیفی - پیمایشی است. این روش به دلیل گستردگی زیاد، طبقه‌بندی آن آسان نیست. اما یک راه منطقی برای طبقه‌بندی روش توصیفی وجود دارد و آن توجه به شیوه جمع‌آوری اطلاعات به شیوه خود گزارشی، مصاحبه و مشاهده است.

شناسایی متغیرها و مقیاس سنجش آن‌ها

ابتدا فرضیه آماری و سپس متغیرهای فرضیه معرفی شده و سپس مقیاس‌های اندازه‌گیری ارائه گردیده تا بتوان با استفاده از تعاریف عملیاتی به سهولت متغیرها را مورد اندازه‌گیری قرار داد.

اهداف پژوهش و پرسش اصلی تحقیق

اهداف پژوهش سنجش میزان اثرگذاری الگوی راهبری شغلی در توسعه مشارکت و همکاری فعالان کسب‌وکار در جهت ایجاد اشتغال پایدار، بهبود فضای کسب‌وکار توسعه زنجیره‌های ارزش در راستای پایداری و افزایش درآمد مشاغل، آسیب‌شناسی رویکرد اجرایی راهبرد الگوی راهبری شغلی در خوزستان، شناسایی و اولویت‌بندی فرضیه‌های بهبود و ارائه توصیه‌ها و راهکارهای پیشنهادی جهت اثربخشی یا بهینه‌سازی الگوی راهبری شغلی است. اهداف پژوهش با این سؤال اصلی تحقیق مطرح گردیده که الگوی راهبری شغلی کمیته امداد امام خمینی (ره) چه دستاوردی برای استان خوزستان داشته است؟ آیا نظام الگوی راهبری شغلی در استان موفق بوده است؟

مقیاس سنجش متغیرها

به‌طور خاص برای سنجش پدیده‌ها و مفاهیم کیفی اجتماعی، مقیاس یا طیف‌های متعددی وجود دارد که در تحقیق حاضر از طیف لیکرت استفاده گردید.

روش گردآوری داده‌ها

- ◇ مطالعه اسناد و مدارک مرتبط با طرح الگوی اجرایی شده؟
- ◇ مصاحبه: جمع‌آوری داده‌های کیفی بر اساس مصاحبه نیمه‌ساختمند و آگاهی از نظرات راهبران شغلی، مدیران و کارشناسان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان خوزستان.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

- روش و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها با ذکر کاربرد هر یک از آن‌ها به‌طور جداگانه:
- ◇ بررسی سوابق و مشخصات طرح رهبران شغلی استان خوزستان از زمان شروع طرح؛
 - ◇ تحلیل داده‌های کیفی؛
 - ◇ تحلیل داده‌های کمی بر اساس توزیع پرسشنامه و آگاهی از نظرات رهبران شغلی و افراد بهره‌مند شده از الگوی شغلی به‌عنوان ذی‌نفع برنامه اشتغال؛ مدیران و کارشناسان کمیته امداد امام خمینی استان خوزستان با آمارهای توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی (تحلیل آزمون تی تست، واریانس یک راهه) برای آزمون.

فرضیه‌های پژوهش

- روش‌های استفاده شده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های این تحقیق عبارتند از:
- الف. تلاش می‌شود تا با ترسیم جداول و نمودارها و آمار توصیفی شامل شاخص‌های مرکزی و شاخص‌های پراکندگی و توصیف همه شاخص‌های پرسشنامه به شفافیت تحقیق یاری رساند؛
- ب. مقایسه میانگین‌ها از طریق روش T-Test و استفاده از نمونه‌های وابسته برای آزمون فرضیه‌های اصلی؛
- ج. تست استقلال کای اسکوئر Chi square برای آزمون فرضیه‌های فرعی؛
- د. رابطه همبستگی Correlation برای آزمون روابط بین متغیرها.
- برای محاسبات آماری از نرم‌افزارهای پیشرفته از جمله SPSS استفاده شده است.

پرسشنامه

- بر اساس بررسی سوابق گذشته، مصاحبه‌های اولیه با تعدادی از مدیران و مجریان و راهبران شغلی پرسشنامه‌ای محقق ساخته طراحی گردید.
- در این پرسشنامه چهار محور اساسی به‌صورت نظرسنجی مورد تأکید قرار گرفته است:
۱. نتایج الگوی راهبری شغلی و شاخص‌های تشکیل‌دهنده آن؛
 ۲. مطلوبیت رویکرد الگوی راهبری شغلی؛
 ۳. جاری‌سازی نظام الگوی راهبری شغلی و شاخص‌های تشکیل‌دهنده آن؛
 ۴. ارزیابی و بازنگری نظام الگوی راهبری شغلی.



توصیف داده‌های طبقه‌بندی شده

داده‌های طبقه‌بندی شده از طریق آمار توصیفی بررسی شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی اثربخشی الگوی راهبری شغلی

میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	واریانس	دامنه	کمیته	بیشینه
۶۴	۶۵	۴۹	۸/۰۷	۶۵/۱۲	۵۴	۳۷	۹۱

انحراف معیار و واریانس اعداد نشان‌دهنده این موضوع است که پراکندگی داده‌ها کم می‌باشد و آزمودنی‌ها در خصوص اثربخشی الگوی راهبری شغلی اتفاق نظر نسبی دارند. ضریب کشیدگی داده‌ها مثبت بوده و نشان‌دهنده شکل توزیع به صورت کشیده و تیز است و پراکندگی کم بین نمرات ارزیابی را نمایش می‌دهد. ضریب چولگی آمار توصیفی الگوی راهبری شغلی منفی بوده و به عبارتی منحنی توزیع نرمال چگولگی به چپ داشته و اکثر نمرات آزمودنی‌ها در طرف راست منحنی انباشته شده است.

آمار توصیفی نشان می‌دهد میانگین رضایت مددجویان از الگوی راهبری شغلی برابر ۶۴ از مقیاس ۱۰۰ است. برای نتیجه‌گیری اثربخشی الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان به دوره زمانی بیشتری نیاز است اگرچه به‌طور کلی این الگو اثربخش بوده است. در این الگو، راهبران پیشبران طرح هستند. عمده موفقیت‌ها در طرح‌های دام و دامپروری و همچنین نخیلات می‌باشد. همچنین الگوی راهبری شغلی از نظر و کیفی تکمیل زنجیره ارزش موفق بوده است. اگرچه برای تطبیق فرهنگ کار در جامعه با الگوی راهبری شغلی می‌بایست تلاش بیشتری صورت گیرد و وجود نهادها و گروه‌هایی با مأموریت یکسان در جامعه مانند بنیاد برکت و ... موجب موازی کاری، عدم هماهنگی و کمبود بازدهی می‌شود. همچنین کمبود اطمینان بین مددجویان و راهبر شغلی در مواردی باعث اختلال و اثربخشی پایین می‌گردد که به نظر می‌رسد باید مؤلفه تغییر نگرش مددجویان بازنگری شده و ایجاد انگیزه گردد. به هر صورت طرح اشتغال و الگوی راهبری شغلی یک ضرورت و الزام محسوب می‌شود و باور سازمانی کمیته امداد استان شرط لازم و اساسی موفقیت الگوی راهبری شغلی قلمداد می‌گردد. تمایل و پذیرش مددجویان و اطمینان بین طرفین مددجویان و راهبری شغلی نیز تضمین‌کننده موفقیت است.

به نظر می‌رسد نیاز به مدیریت یکپارچه در سطح استان بیش از پیش احساس می‌شود و همکاری بین بخشی کمبود دارد. از سوی دیگر این طرح باید بومی‌سازی گردیده و با

فرهنگ مناطق و استان تطبیق بیشتر پیدا کند. در مواردی کیفیت فدای کمیت گردیده و کمبود فرهنگ کار در مددجویان مشاهده می‌شود و در برخی مددجویان اطمینان زیاد به راهبر شغلی وجود ندارد و به‌طور کلی هنوز شناخت کمی از طرح الگوی راهبری شغلی توسط مددجویان و حتی راهبران شغلی مشاهده می‌شود اگرچه روی هم‌رفته رویکرد عالی است و حسن نیت فوق‌العاده‌ای داشته و مبتنی بر تولید و تضمین بازار محصولات بوده و این طرح هدر رفت سرمایه ندارد.

نتایج فرضیه‌های پژوهشی

برای آزمون فرضیه‌های پژوهشی ابعاد اثربخشی «الگوی راهبری شغلی» در چهار محور شناسایی و تعیین گردید و سپس شاخص‌های اندازه‌گیری هر محور مشخص شد.

فرضیه اصلی - نظام الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان مطلوب است.

میانگین نمره مطلوبیت نظام الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان برابر ۶۴ درصد بوده و از معیار متوسط سنجش (۶۰ درصد) بالاتر است. آماده آزمون $t=1/91$ در مقایسه با مقدار بحرانی در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد. یعنی فرض ادعا با احتمال خطای کمتر از ۵ درصد رد نمی‌شود و در نتیجه می‌توان ادعا کرد نظام الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان مطلوب است.

فرضیه یک - نتایج الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان اثربخش است.

میانگین اثربخشی نتایج الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان برابر $50/4$ بوده و از معیار تعیین شده پایین‌تر است. به عبارت دیگر فرضیه پژوهشی رد می‌شود و در نتیجه نمی‌توان ادعا کرد نتایج الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان اثربخش می‌باشد.

جدول ۲. شاخص پایداری شغل - میانگین امتیاز ۴۳ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۳۷/۵	۳۷/۵
کم	۱۲/۵	۵۰
متوسط	۴۷/۵	۹۷/۵
زیاد	۲/۵	۱۰۰



جدول ۳. شاخص کسب درآمد مکفی و مستمر - میانگین امتیاز ۴۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۲۷/۵	۲۷/۵
کم	۲۷/۵	۵۵
متوسط	۳۷/۵	۹۲/۵
زیاد	۷/۵	۱۰۰

جدول ۴. شاخص مهارت و توانمندسازی - میانگین امتیاز ۴۸/۵

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۲۵	۲۵
کم	۲۲/۵	۴۷/۵
متوسط	۳۷/۵	۸۵
زیاد	۱۵	۱۰۰

جدول ۵. شاخص تأمین بازار مطمئن - میانگین امتیاز ۵۲/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۱۵	۱۵
کم	۱۲/۵	۲۷/۵
متوسط	۳۷/۵	۶۵
زیاد	۳۲/۵	۹۷/۵
خیلی زیاد	۲/۵	۱۰۰

جدول ۶. شاخص فرایند بازاریابی و فروش محصول - میانگین امتیاز ۵۶/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۲۰	۲۰
کم	۱۵	۳۵
متوسط	۳۲/۵	۶۷/۵
زیاد	۲۷/۵	۹۵
خیلی زیاد	۵	۱۰۰

جدول ۷. خلاصه شاخص‌های مؤلفه نتایج الگوی راهبری شغلی

شاخص	شرح شاخص	میانگین (درصد)	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
۱	پایداری شغل	۴۳	۰/۷۴	۲۰	۸۰
۲	کسب درآمد مکفی و مستمر	۴۵	۰/۷۳	۲۰	۸۰
۳	مهارت و توانمندسازی برای کسب و کار	۴۸/۵	۰/۷۵	۲۰	۸۰
۴	تأمین بازار مطمئن برای محصول (خدمت)	۵۲/۵	۰/۷۹	۲۰	۱۰۰
۵	فرایند بازاریابی و فروش محصول	۵۶/۵	۰/۸۱	۲۰	۱۰۰

فرضیه دو- رویکرد الگوی راهبری شغلی برای استان خوزستان مطلوبیت دارد.

میانگین مطلوبیت رویکرد الگوی راهبری شغلی برای استان خوزستان برابر ۶۸/۵ درصد و بالاتر از معیار تعیین شده است. به عبارت دیگر فرض ادعا با احتمال خطای کمتر از ۰/۰۰۲ (دو در هزار) رد نمی‌شود. در نتیجه می‌توان ادعا کرد رویکرد الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان مطلوب است.

جدول ۸. شاخص روشن و شفاف بودن نقشه راه - میانگین امتیاز ۵۹ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۲۷/۵	۲۷/۵
کم	۵	۳۲/۵
متوسط	۲۷/۵	۶۰
زیاد	۲۵	۸۵
خیلی زیاد	۱۵	۱۰۰

جدول ۹. شاخص تناسب با نیاز شغلی - میانگین امتیاز ۶۴/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۱۲/۵	۱۲/۵
کم	۱۲/۵	۲۵
متوسط	۳۰	۵۵
زیاد	۳۰	۸۵
خیلی زیاد	۱۵	۱۰۰



جدول ۱۰. شاخص همکاری و ارتباط با شبکه بانکی - میانگین امتیاز ۶۹ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۱۲/۵	۱۲/۵
کم	۱۲/۵	۲۵
متوسط	۲۰	۴۵
زیاد	۲۷/۵	۷۲
خیلی زیاد	۲۷/۵	۱۰۰

جدول ۱۱. شاخص در دسترس بودن راهبران شغلی - میانگین امتیاز ۸۲ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۵	۵
کم	۲/۵	۷/۵
متوسط	۱۲/۵	۲۰
زیاد	۳۷/۵	۵۷/۵
خیلی زیاد	۴۲/۵	۱۰۰

جدول ۱۲. شاخص رابطه برد-برد بین متقاضی و راهبر شغلی - میانگین امتیاز ۶۸ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۲/۵	۲/۵
کم	۱۵	۱۷/۵
متوسط	۳۵	۵۲/۵
زیاد	۳۵	۸۷/۵
خیلی زیاد	۱۲/۵	۱۰۰

جدول ۱۳. خلاصه شاخص‌های مؤلفه رویکرد الگوی راهبری شغلی

شاخص	شرح شاخص	میانگین (درصد)	انحراف معیار	کمیته	بیشینه
۶	روشن و شفاف بودن نقشه راه	۵۹	۰/۷۶	۲۰	۱۰۰
۷	تناسب با نیاز شغلی مددجویان	۶۴/۵	۰/۷۸	۲۰	۱۰۰
۸	همکاری و ارتباط با شبکه بانکی	۶۹	۰/۸۱	۲۰	۱۰۰

شاخص	شرح شاخص	میانگین (درصد)	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
۹	در دسترس بودن راهبران شغلی	۸۲	۰/۸۳	۲۰	۱۰۰
۱۰	رابطه‌ی برد-برد بین متقاضی و راهبر شغلی	۶۸	۰/۷۹	۲۰	۱۰۰

همان‌گونه که جدول نشان می‌دهد تمامی شاخص‌های مؤلفه رویکرد الگوی راهبری شغلی بالاتر از ۵۰ درصد رضایتمندی بوده و روی هم‌رفته وضعیت مناسبی نشان می‌دهد. از دیدگاه آزمودنی‌ها رویکرد الگوی راهبری شغلی منطق شفاف مبتنی بر نیازهای ذی‌نفعان مربوطه داشته و فرایندمحور هستند. همچنین همان‌طور که شاخص‌های تشکیل‌دهنده مؤلفه رویکرد نشان می‌دهد رویکردها استراتژی کمیته امداد را پشتیبانی نموده و با دیگر رویکردهای مربوطه ارتباط دارند. بهترین شاخص مؤلفه رویکرد الگوی راهبری شغلی، در دسترس بودن راهبران شغلی با ۸۲ درصد رضایتمندی است. شاخص همکاری و ارتباط با شبکه بانکی با ۶۹ درصد رضایت وضعیت مناسبی دارد. همچنین رابطه برد-برد بین متقاضی و راهبر شغلی با ۶۸ درصد رضایتمندی شایان یادآوری است. از دیگر موارد قابل توجه می‌توان به در نظر گرفتن نیاز شغلی مددجویان و مناسب بودن آن در الگوی راهبری شغلی با میانگین ۶۴/۵ درصد اشاره کرد.

فرضیه سه- نظام راهبری شغلی در استان خوزستان به نحو مناسبی جاری‌سازی شده است

میانگین اثربخشی جاری‌سازی رویکرد الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان برابر ۶۲/۹ درصد و بالاتر از معیار تعیین شده است اگرچه احتمال خطا برابر ۰/۲۱ بوده و فرضیه پژوهشی رد می‌شود. به عبارت دیگر نمی‌توان با اطمینان ادعا کرد عملیات جاری‌سازی الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان به‌طور اثربخش جاری‌سازی شده است.

جدول ۱۴. شاخص سرعت انجام کار و چابکی فراموزها- میانگین امتیاز ۶۸/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۵	۵
کم	۱۵	۲۰
متوسط	۲۲/۵	۴۲/۵
زیاد	۴۷/۵	۹۰
خیلی زیاد	۱۰	۱۰۰



جدول ۱۵. شاخص کفایت امکانات کمیته امداد - میانگین امتیاز ۶۴ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۱۵	۱۵
کم	۷/۵	۲۲/۵
متوسط	۳۵	۵۷/۵
زیاد	۲۷/۵	۸۵
خیلی زیاد	۱۵	۱۰۰

جدول ۱۶. شاخص تأمین و دسترسی به تسهیلات - میانگین امتیاز ۶۳/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۱۰	۱۰
کم	۲۷/۵	۳۷/۵
متوسط	۱۲/۵	۵۰
زیاد	۳۵	۸۵
خیلی زیاد	۱۵	۱۰۰

جدول ۱۷. شاخص میزان پیگیری بخش ستادی کمیته - میانگین امتیاز ۴۱/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۴۷/۵	۴۷/۵
کم	۲۵	۷۲/۵
متوسط	۷/۵	۸۰
زیاد	۱۲/۵	۹۲/۵
خیلی زیاد	۷/۵	۱۰۰

جدول ۱۸. شاخص رضایت از قرارداد شغلی - میانگین امتیاز ۷۷ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۲/۵	۲/۵
کم	۷/۵	۱۰

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
متوسط	۳۲/۵	۴۲/۵
زیاد	۱۷/۵	۶۰
خیلی زیاد	۴۰	۱۰۰

جدول ۱۹. خلاصه شاخص‌های مؤلفه جاری‌سازی الگوی راهبری شغلی

شاخص	شرح شاخص	میانگین (درصد)	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
۱۱	سرعت انجام کار و چابکی فرایندها	۶۸/۵	۰/۷۴	۲۰	۱۰۰
۱۲	کفایت امکانات کمیته امداد	۶۴	۰/۷۲	۲۰	۱۰۰
۱۳	تأمین و دسترسی به تسهیلات	۶۳/۵	۰/۶۸	۲۰	۱۰۰
۱۴	میزان پیگیری بخش ستادی کمیته امداد	۴۱/۵	۰/۶۹	۲۰	۱۰۰
۱۵	قرارداد شغلی بین راهبر شغلی و مددجویان	۷۷	۰/۷۹	۲۰	۱۰۰

شاخص‌های تشکیل‌دهنده مؤلفه جاری‌سازی الگوی راهبری شغلی وضعیت متفاوتی دارند. به غیر از شاخص میزان پیگیری بخش تعاونی، میانگین رضایتمندی تمامی شاخص‌های مؤلفه جاری‌سازی بالاتر از معیار تعیین شده (عدد ۶۰) می‌باشد. شاخص قرار داد شغلی بهترین وضعیت را با میانگین امتیاز ۷۷ درصد رضایت نشان می‌دهد و پس از آن سرعت کار و چابکی فرایندهای کمیته امداد استان خوزستان با میانگین رضایت ۶۸/۵ درصد قابل توجه است. شاخص کفایت امکانات کمیته امداد و شاخص تأمین و دسترسی به تسهیلات در رتبه بعدی قرار دارند. به نظر می‌رسد رویکرد الگوی راهبری شغلی در نواحی مربوطه و به موقع اجرا شده است. همچنین نتایج مؤلفه جاری‌سازی نشان می‌دهد الگوی راهبری شغلی به صورت ساخت یافته اجرا گردیده و از سوی دیگر دارای انعطاف‌پذیری و چابکی فرایندهای سازمانی است.

فرضیه چهار- نظام راهبری شغلی در استان خوزستان به طور ادواری ارزیابی می‌شود.

میانگین اثربخشی ارزیابی و بازنگری رویکرد و جاری‌سازی الگوی راهبری شغلی در کمیته امداد استان خوزستان برابر ۷۴/۲ درصد بوده و از معیار تعیین شده بالاتر است. به عبارت دیگر فرض ادعا با احتمال خطای کمتر از ۰/۰۰۱ (یک در هزار) رد نمی‌شود.



جدول ۲۰. شاخص صلاحیت راهبران شغلی - میانگین امتیاز ۷۹/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۵	۵
کم	۷/۵	۱۲/۵
متوسط	۱۷/۵	۳۰
زیاد	۲۵	۵۵
خیلی زیاد	۴۵	۱۰۰

جدول ۲۱. شاخص امکان‌سنجی توان مجری و بررسی میدانی محل - میانگین امتیاز ۷۳/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۷/۵	۷/۵
کم	۲/۵	۱۰
متوسط	۲۵	۳۵
زیاد	۴۵	۸۰
خیلی زیاد	۲۰	۱۰۰

جدول ۲۲. شاخص میزان کنترل جهت تحقق برنامه طرح اشتغال - میانگین امتیاز ۶۹ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۷/۵	۷/۵
کم	۱۰	۱۷/۵
متوسط	۳۰	۴۷/۵
زیاد	۳۵	۸۲/۵
خیلی زیاد	۱۷/۵	۱۰۰

جدول ۲۳. شاخص ارزیابی و نظارت برنامه‌ای توسط کارشناس امداد - میانگین امتیاز ۷۵/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۱۰	۱۰
کم	۲/۵	۱۲/۵

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
متوسط	۲۲/۵	۳۵
زیاد	۳۰	۶۵
خیلی زیاد	۳۵	۱۰۰

جدول ۲۴. شاخص نظارت ادواری طرح اشتغال - میانگین امتیاز ۷۳/۵ درصد

میزان رضایت	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
خیلی کم	۷/۵	۷/۵
کم	۱۰	۱۷/۵
متوسط	۲۰	۳۷/۵
زیاد	۳۲/۵	۷۰
خیلی زیاد	۳۰	۱۰۰

جدول ۲۵. خلاصه شاخص‌های مؤلفه ارزیابی و بازنگری الگوی راهبری شغلی

شاخص	شرح شاخص	میانگین (درصد)	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
۱۶	صلاحیت عمومی و تخصصی راهبران شغلی	۷۹/۵	۰/۸۱	۲۰	۱۰۰
۱۷	امکان‌سنجی توان مجری و بررسی میدانی محل	۷۳/۵	۰/۸۲	۲۰	۱۰۰
۱۸	میزان کنترل جهت تحقق برنامه طرح اشتغال	۶۹	۰/۷۸	۲۰	۱۰۰
۱۹	ارزیابی و نظارت برنامه‌ای توسط کارشناس امداد	۷۵/۵	۰/۷۹	۲۰	۱۰۰
۲۰	نظارت ادواری طرح اشتغال	۷۳/۵	۰/۸۳	۲۰	۱۰۰

تمامی شاخص‌های مؤلفه ارزیابی و بازنگری الگوی راهبری شغلی دارای میانگین بالاتر از حد نصاب تعیین شده (عدد ۶۰) می‌باشند. شاخص صلاحیت عمومی و تخصصی راهبران شغلی با میانگین حدود ۸۰ درصد دارای بالاترین رضایتمندی بوده و پس از آن آزمودنی‌ها رضایت ۷۵/۵ درصدی از شاخص ارزیابی و نظارت برنامه‌ای که توسط کارشناس امداد صورت می‌گیرد ابزار داشته‌اند. در رتبه‌های بعدی شاخص امکان‌سنجی توان مجری و بررسی میدانی محل و همچنین شاخص نظارت ادواری طرح اشتغال که هر دو شاخص با میانگین رضایت ۷۳/۵ درصد وضعیت مناسبی دارند. آزمودنی‌ها عقیده دارند الگوی راهبری شغلی به نحو مناسبی اندازه‌گیری شده و در فرایند ارزیابی، فرصت‌هایی



برای یادگیری و خلاقیت به وجود آمده که زمینه بهبود و نوآوری در مرحله بعدی شده است. همچنین الگوی راهبری شغلی در کمیته امداد استان خوزستان بهینه کاوی شده و بر پایه دستاوردهای ناشی از ارزیابی نظام‌مند شاخص‌های عملکردی بهبود می‌یابند.

نتایج فرضیه‌های فرعی

متغیرهای تعدیل‌کننده تحقیق از جمله متغیر سن، جنسیت و تحصیلات آزمودنی‌ها و متغیر سال اشتغال طرح و متغیر مناطق که مددجویان تحت پوشش آن هستند مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. در ادامه نیز رابطه بین متغیرهای اصلی از طریق تعیین ضریب همبستگی سنجش و آزمون شد.

فرضیه فرعی یک. همبستگی - اثربخشی الگوی راهبری شغلی در مناطق مختلف متفاوت است.

نتایج نشان می‌دهد اگرچه اثربخشی الگوی راهبری شغلی در مناطق مختلف با همدیگر تفاوت دارند اما این تفاوت معنی‌دار نیست بنابراین نمی‌توان گفت اثربخشی الگوی راهبری شغلی در مناطق مختلف متفاوت است.

فرضیه فرعی دو. اثربخشی الگوی راهبری شغلی در طرح‌های اشتغال با یکدیگر تفاوت دارد.

به عبارتی فرضیه پژوهشی فرعی دو با احتمال خطای $0/02$ (دو درصد) رد نمی‌شود. در نتیجه می‌توان ادعا کرد میزان اثربخشی الگوی راهبری شغلی با طرح اشتغال رابطه دارد.

فرضیه فرعی سه. اثربخشی الگوی راهبری شغلی با جنسیت مددجویان ارتباط دارد.

این فرضیه در پی آن است که آیا بین مردان و زنان در خصوص رضایتمندی از الگوی راهبری شغلی تفاوت وجود دارد؟ نتایج فرضیه پژوهشی نشان می‌دهد بین مددجویان مرد و زن در خصوص اثربخشی الگوی راهبری شغلی تفاوتی وجود ندارد اگرچه میزان استقبال بانوان از طرح اشتغال بیشتر است که این موضوع در مصاحبه با خبرگان نیز تأکید گردید.

فرضیه فرعی چهار. اثربخشی الگوی راهبری شغلی با سن مددجویان رابطه دارد.

نتایج مؤید این است که اثربخشی الگوی راهبری شغلی با سن آزمودنی‌ها ارتباطی

ندارد. بنابراین فرضیه پژوهشی رد می‌شود و در نتیجه نمی‌توان ادعا کرد اثربخشی الگوی راهبری شغلی با سن مددجویان رابطه دارد.

فرضیه فرعی پنج. اثربخشی الگوی راهبری شغلی با مقطع تحصیلی مددجویان رابطه دارد.

نتایج نشان می‌دهد اثربخشی الگوی راهبری شغلی با مقطع تحصیلی آزمودنی‌ها رابطه‌ای ندارد. بنابراین فرضیه پژوهشی رد می‌شود و در نتیجه نمی‌توان ادعا کرد اثربخشی الگوی راهبری شغلی با میزان تحصیلات مددجویان رابطه دارد.

فرضیه فرعی شش. اثربخشی الگوی راهبری شغلی با سابقه اشتغال مددجویان رابطه دارد.

نتایج آزمون نشان می‌دهد اثربخشی الگوی راهبری شغلی با سابقه اشتغال آزمودنی‌ها ارتباط ندارد. بنابراین فرضیه پژوهشی رد می‌شود.

سپس به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق پرداخته شد. بررسی رابطه بین متغیرهای اصلی موضوع کانونی تحقیق فعلی نیست اما برای روشن شدن ابعاد تحقیق کمک می‌کند. لذا در این قسمت به نتایج آزمون همبستگی متغیرهای اثربخشی الگوی راهبری شغلی پرداخته شد. هدف روش همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر به صورت ریاضی است. رابطه بین متغیرهای تحقیق با اثربخشی الگوی راهبری شغلی به شرح زیر است:

◇ ضریب همبستگی متغیر رویکرد راهبری شغلی با اثربخشی الگوی راهبری شغلی (احتمال خطا چهار درصد).
 $r=0/81$

◇ ضریب همبستگی نتایج راهبری شغلی با اثربخشی الگوی راهبری شغلی (احتمال خطا یک در هزار).
 $r=0/94$

◇ ضریب همبستگی متغیر جاری‌سازی راهبری شغلی با اثربخشی الگوی راهبری شغلی (احتمال خطا پنج درصد).
 $r=0/80$

◇ ضریب همبستگی متغیر ارزیابی و بازنگری راهبری شغلی با اثربخشی الگوی راهبری شغل (احتمال خطا ده درصد).
 $r=0/68$

نتایج آماری رابطه همبستگی قوی بین متغیرهای تحقیق با اثربخشی الگوی راهبری شغلی نشان می‌دهد. رابطه بین متغیر رویکرد راهبری شغلی با اثربخشی الگوی راهبری



شغلی برابر ۰/۸۱ است و به عبارتی با بهبود استراتژی و خط‌مشی الگوی راهبری شغلی، سازگاری با سایر رویکردها و انعطاف‌پذیری بیشتر می‌توان شاهد اثربخشی الگوی راهبری شغلی بود. به‌ویژه تأکید بر نتیجه‌گرایی بر حسب کیفیت و کمیت، امکان بهبود اثربخشی الگوی راهبری شغلی وجود دارد. رابطه بین متغیر نتایج و اثربخشی الگوی راهبری شغلی برابر ۰/۹۴ است. در محاسبات آماری همبستگی مشاهده می‌شود که چگونه دو متغیر با هم همبستگی داشته و افزایش یک متغیر باعث افزایش و یا کاهش متغیر دیگری خواهد شد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

برای پاسخ به سؤال پژوهش، فرضیه پژوهشی به فرضیه‌های آماری تبدیل شده و مورد آزمون قرار گرفت. فرضیه‌های آماری تحقیق عبارتند از:

فرضیه اصلی- نظام الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان مطلوب است.

فرضیه یک- نتایج نظام الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان اثربخش است.

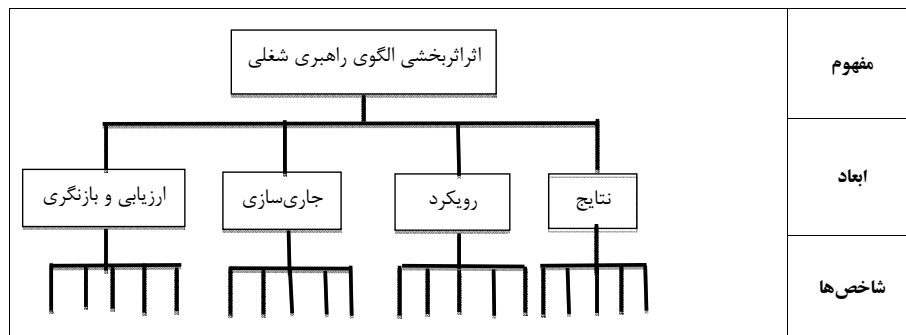
فرضیه دو- رویکرد الگوی راهبری شغلی برای استان خوزستان مطلوبیت دارد.

فرضیه سه- نظام راهبری شغلی در استان خوزستان به نحو مناسب جاری‌سازی شده است.

فرضیه چهار- نظام الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان به‌طور ادواری ارزیابی می‌شود.

نتایج تحقیق

چارچوب مفهومی تحقیق به‌صورت شماتیک در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۱. چارچوب مفهومی تحقیق

همان‌گونه که شکل چارچوب مفهومی تحقیق نشان می‌دهد برای آزمون اثربخشی نظام الگوی راهبری شغلی، لازم است این مفهوم به ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن تجزیه شود. برای انجام این کار از تکنیک رادار استفاده شد و در مرحله اول مفهوم اثربخشی نظام الگوی راهبری شغلی به ابعاد نتایج، رویکرد، جاری‌سازی، ارزیابی تجزیه گردید و در مرحله بعدی شاخص‌های قابل اندازه‌گیری هر یک از مؤلفه‌ها بر اساس مدل تحقیق شناسایی و تعیین شد تا بدین وسیله امکان سنجش و اندازه‌گیری ابعاد و مفهوم اصلی فراهم گردد. به‌طور کلی این تحقیق با چهار فرضیه صورت‌بندی شد که نتایج آماری هر فرضیه در جدول (۵-۱) به شرح زیر خلاصه شده و در ادامه مورد بحث و بررسی قرار گرفت.

جدول ۲۶. چکیده نتایج فرضیه‌های تحقیق

فرضیه متغیر	میانگین		انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی‌دار	نتیجه آزمون
	موجود	متوسط				
اصلی اثربخشی الگوی راهبری شغلی	۶۴	۶۰	۰/۶۶	۱/۹	۰/۰۴	رد نمی‌شود
۱ نتایج الگوی راهبری شغلی	۵۰/۴	۶۰	۰/۷۷	-۳/۹۲	-	رد می‌شود
۲ رویکرد الگوی راهبری شغلی	۶۸/۵	۶۰	۰/۸۱	۳/۲۹	۰/۰۰۲	رد نمی‌شود
۳ جاری‌سازی نظام راهبری شغلی	۶۲/۹	۶۰	۰/۷۲	۱/۲۵	۰/۲۱	رد می‌شود
۴ ارزیابی و بازنگری الگوی راهبری شغلی	۷۴/۲	۶۰	۰/۸۲	۵/۴۳	۰/۰۰۱	رد نمی‌شود

همان‌گونه که در جدول ۵-۲ چکیده آماری نتایج فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد شواهدی مبنی بر رد فرضیه اصلی تحقیق مشاهده نمی‌شود و در نتیجه می‌توان ادعا کرد نظام الگوی راهبری شغلی کمیته امداد امام خمینی (ره) در استان خوزستان اثربخش است. همچنین فرضیه دو یعنی مطلوبیت رویکرد الگوی راهبری شغلی و فرضیه چهار یعنی ارزیابی و بازنگری ادواری الگوی راهبری شغلی رد نمی‌شوند. از سوی دیگر فرضیه یک یعنی نتایج الگوی راهبری شغلی، فرضیه سه یعنی مناسب بودن جاری‌سازی نظام راهبری شغلی رد می‌شوند. بالاترین میانگین رضایتمندی مربوط به فرضیه چهارم (ارزیابی و بازنگری الگوی راهبری شغلی) با امتیاز ۷۴/۲ درصد بوده و پایین‌ترین میانگین در خصوص فرضیه یک نتایج الگوی راهبری شغلی می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت رویکرد الگوی راهبری شغلی برای استان خوزستان مطلوبیت دارد و همچنین نظام الگوی راهبری شغلی در استان خوزستان به‌طور ادواری ارزیابی می‌شود.



از سوی دیگر نتایج فرضیه‌های فرعی نشان می‌دهد متغیرهای تعدیل‌کننده سن مددجویان، جنسیت، سابقه اشتغال، منطقه فعالیت و تحصیلات آزمودنی‌ها در میزان ارزیابی اثربخشی الگوی راهبری شغلی تأثیر ندارد اما اثربخشی الگوی راهبری شغلی در طرح‌های مختلف اشتغال متفاوت بوده و برخی طرح‌های اشتغال اثربخشی بیشتری نشان می‌دهند.

نتیجه‌گیری کلی تحقیق

با توجه به نتایج فرضیه‌های آماری و تبدیل آن برای پاسخ به فرضیه پژوهشی، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد نظام الگوی راهبری شغلی کمیته امداد امام خمینی (ره) در استان خوزستان اثربخش است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد اگرچه نتایج مورد نظر ذی‌نفعان به‌ویژه شاخص‌های پایداری شغل و کسب درآمد مکفی و مستمر تاکنون محقق نگردیده است اما روی هم‌رفته موفقیت‌های نسبی در خصوص رویکرد ساختار یافته، منعطف و سازگار یا استراتژی و سایر رویکردهای کمیته امداد وجود دارد و همچنین رویکرد الگوی راهبری شغلی، جاری‌سازی و تسری آن به نواحی مختلف و سطوح سازمانی به نحو مناسب و به‌طور ادواری ارزیابی گردیده، بهینه‌کاوی و بازنگری می‌شود و بر حسب وضعیت و متناسب با هدف‌گذاری و تعهدات ابلاغی اقدام جبرانی و اصلاحی صورت می‌گیرد. راهبردهای کلان کمیته امداد امام خمینی (ره) شامل راهبرد اول، بهبود فضای کسب و کار، راهبرد دوم توسعه همکاری فعالان کسب و کار و راهبرد سوم توسعه زنجیره‌های ارزش می‌باشد. توسعه همکاری فعالان کسب و کار، راهبرد دوم، بر پایه الف) نظام هدایت شغلی و ب) نظام راهبری شغلی استوار است. در نظام راهبری شغلی به جای کارشناسان اشتغال، کارآفرینان حرفه‌ای که همان راهبران شغلی نامیده می‌شوند در کانون برنامه‌ریزی قرار گرفته و با توسعه زنجیره ارزش فعالیت خود، فرصت‌های شغلی جدید و مستقلی برای متقاضیان ایجاد می‌نمایند و خود راهبری این واحدهای نوپا را طی دوره‌ای مشخص و بر حسب تفاهم‌نامه منعقد شده با کمیته امداد و قراردادهای منعقد شده با متقاضیان تحت نظر همکاران اشتغال امداد بر عهده می‌گیرند. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود میزان و یا کمبود اثربخشی نظام راهبری شغلی را باید با توجه و تأثیرگذاری راهبرد اول یعنی بهبود فضای کسب و کار و روندهای محیطی که از حیطة اختیارات نظام راهبری شغلی و کمیته امداد می‌باشد بررسی و ارزیابی شود. همچنین تأثیر راهبرد سوم یعنی نقش توسعه زنجیره‌های ارزش را در میزان موفقیت نظام راهبری شغلی نمی‌توان نادیده گرفت. برای

شناسایی نقاط قوت و فرصت‌های بهبود نظام الگوی راهبری شغلی، جدول ۲۷ بر مبنای یافته‌های تحقیق تهیه و تنظیم گردیده است. در این جدول فرصت‌های بهبود تحقیق اولویت‌بندی شده است که در ادامه به توضیح و تشریح شاخص‌های جدول و بحث و بررسی آن پرداخته می‌شود.

جدول ۲۷. رتبه‌بندی فرصت‌های بهبود تحقیق

رتبه	شرح شاخص	میانگین	ارزیابی
۱	پایداری شغل	۴۳	کم
۲	کسب درآمد مکفی و مستمر	۴۵	کم
۳	مهارت و توانمندی مددجویان	۴۸/۵	کم
۴	تأمین بازار مطمئن برای محصول (خدمت)	۵۲/۵	متوسط
۵	فرایند بازاریابی و فروش محصول	۵۶/۵	متوسط
۶	نقشه راه روشن و شفاف	۵۹	متوسط
۷	تأمین و دسترسی به تسهیلات	۶۳/۵	متوسط
۸	کفایت امکانات کمیته امداد برای ارائه تسهیلات و کمک‌های فنی	۶۴	متوسط
۹	تناسب با نیاز شغلی مددجویان	۶۴/۵	متوسط
۱۰	رابطه برد-برد راهبر شغلی و مددجویان	۶۸	زیاد
۱۱	سرعت انجام کار و چابک بودن فرایندهای سازمانی	۶۸/۵	زیاد
۱۲	همکاری و ارتباط با شبکه بانکی و تعامل با دستگاه‌های پشتیبان	۶۹	زیاد
۱۳	کنترل‌های لازم جهت تحقق برنامه طرح اشتغال	۶۹	زیاد
۱۴	نظارت ادواری طرح اشتغال	۷۳/۵	زیاد
۱۵	امکان‌سنجی توان مجری و بررسی میدانی محل	۷۳/۵	زیاد
۱۶	ارزیابی و نظارت برنامه‌ای توسط کارشناس اشتغال	۷۵/۵	زیاد
۱۷	رضایت از قرارداد شغلی بین راهبر شغلی و مددجویان	۷۷	زیاد
۱۸	صلاحیت عمومی و تخصصی راهبران شغلی	۷۹/۵	زیاد
۱۹	در دسترس بودن و راهنمایی راهبر شغلی	۸۲	زیاد

همان‌گونه که جدول ۲۷ رتبه‌بندی فرصت‌های بهبود تحقیق نشان می‌دهد آزمودنی‌ها انتظار دارند بخش ستادی کمیته امداد برای توسعه همکاری در قالب تعاونی‌های تخصصی پیگیری و اقدامات اساسی انجام داده تا بازار مطمئن برای محصول



(خدمت) تضمین گردیده و زنجیره ارزش به صورت نهادی تکمیل شود. توسعه همکاری مددجویان در قالب تعاونی‌های تخصصی موجب می‌شود کسب و کارهای خرد به صورت جمعی و اشکال نوین درآمد و امکان بهره‌وری بیشتری حاصل شود. پیگیری برای توسعه همکاری خوشه‌های کسب و کار شکل گرفته در قالب تعاونی‌های تخصصی با هدف افزایش درآمد و ثبات طرح‌ها از طریق صرفه‌های تجمع مقرون به صرفه است.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد شاخص «پایداری شغل» از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. در چارچوب رویکرد معیشت پایدار، ذی‌نفعان به‌عنوان عامل فعال محسوب شده و کانون توجه طرح اشتغال می‌باشند. مددجویان به‌عنوان ذی‌نفع اصلی نظام الگوی راهبری شغلی از عدم پایداری شغل رضایت ندارند و این شاخص یکی از مهم‌ترین فرصت‌های بهبود الگوی راهبری شغلی محسوب می‌گردد. میانگین امتیاز ارزیابی مددجویان از شاخص پایداری شغل برابر ۴۳ درصد است. از سوی دیگر شاخص «کسب درآمد مکفی و مستمر» هم از رضایتمندی خیلی کم و امتیاز برابر ۴۵ درصد برخوردار است. مددجویان انتظار دارند از طریق طرح اشتغال، سطح خودکفایی حاصل شود. خودکفایی مددجو وضعیتی است که به‌واسطه اشتغال مددجو منجر به کسب درآمد ماهیانه برابر حداقل حقوق مصوب شورای عالی کار گردد و طرح اشتغال خودکفایی طبق تعریف طرح اشتغالی است که ظرفیت درآمدزایی بالاتر از حداقل حقوق مصوب قانون کار را طی یک دوره زمانی معین برای مددجوی مورد حمایت کمیته امداد فراهم نماید. این دو شاخص پایداری شغل و کسب درآمد مکفی و مستمر از جمله شاخص‌های مؤلفه «نتایج» الگوی راهبری شغلی محسوب می‌شوند و ماحصل و نتیجه نظام الگوی راهبری شغلی را نشان می‌دهد. به عبارتی تمامی ساختار، فرایندها، محیط کسب و کار، راهبردها و رویکردهای طرح اشتغال می‌بایست معطوف به نتایج بوده و امرار معاش و معیشت پایدار را پشتیبانی کنند.

فرصت بهبود دیگر با میانگین امتیاز ۴۸/۵ درصد شاخص «مهارت و توانمندی مددجویان» است که این شاخص نیز جای تأمل و بررسی مجدد دارد. پس از استعدادسنجی شغلی شامل شناسایی مهارت‌ها، توانایی‌ها و امکانات بالقوه و بالفعل مددجویان، آموزش مقدماتی اشتغال و به‌ویژه آموزش مهارت‌آموزی اشتغال لازم و ضروری است، آموزش‌هایی که به‌منظور ایجاد مهارت و توانایی برای احراز شغل و یا افزایش مهارت اولیه ارائه گردد. همچنین آموزش پایدارسازی و توسعه کسب و کار به‌منظور ارتقای سطح دانش فنی و افزایش بازدهی مددجوی دریافت‌کننده خدمات اشتغال از طریق آشنایی با

نوآوری‌های علمی، تجربی و یا ارتقای دانش و تجربه وی در زمینه شغلی ضرورت دارد. تأمین بازار مطمئن برای محصول (خدمت) دارای میانگین امتیاز ۵۲/۵ و ارزیابی ضعیف مددجویان می‌باشد. از جمله اقدامات اساسی راهبران شغلی، تأمین بازار مطمئن برای محصولات است. شاخص بازار مطمئن محصول و خدمات نیز از جمله شاخص‌های معطوف به مؤلفه نتایج نظام الگوی راهبری شغلی است که زمینه بهبود طرح اشتغال قلمداد می‌گردد.

بازاریابی و فروش محصولات تولیدی یا خدمات ارائه شده مجموعه فعالیت‌ها و فرایندهایی است که برای کالاها و خدمات تولیدی مددجویان تحت حمایت خلق ارزش نموده و طبق ضوابط کمیته امداد زمینه را برای عرضه و فروش آن‌ها مهیا می‌سازد. میانگین امتیاز این شاخص ۵۶/۵ درصد ارزیابی گردیده و یک فرصت بهبود نظام الگوی راهبری شغلی محسوب می‌شود.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد علی‌رغم رویکرد مردم محور و جامع الگوی رهبری شغلی و وجود برنامه مدون، از دیدگاه مددجویان شاخص نقشه راه روشن و شفاف نظام الگوی راهبری شغلی با میانگین امتیاز ۵۹ درصد ارزیابی متوسط ابراز داشته‌اند و فرصت بهبود خوبی برای ادامه اثربخش طرح اشتغال محسوب می‌گردد. ایجاد چشم‌انداز روشن و توجیه و اقناع مددجویان به‌عنوان ذی‌نفعان اصلی طرح اشتغال در خصوص نقشه راه و مسیر شغلی تأثیر فرایندهای در موفقیت نظام الگوی راهبری شغلی خواهد داشت.

شاخص تأمین و دسترسی به تسهیلات برای مددجویان دارای میانگین امتیاز ۶۳/۵ و ارزیابی متوسط دارد. نقش کمیته امداد استان در ارتقای این شاخص بسیار برجسته بوده و یک فرصت بهبود برای موفقیت نظام الگوی راهبری شغلی محسوب می‌گردد. از سوی دیگر کفایت امکانات کمیته امداد برای ارائه تسهیلات و کمک‌های فنی به مددجویان دارای میانگین امتیاز ۶۴ درصد و ارزیابی متوسط دارد. اضافه‌نمودن امکانات امداد شامل تسهیلات، کمک‌های فنی و ... نیز از جمله اقدامات اساسی راهبران شغلی به‌شمار می‌رود. شاخص «تناسب با نیاز شغلی مددجویان» دارای میانگین امتیاز ۶۴/۵ و ارزیابی متوسط است. این شاخص از یک سو ناظر بر استعدادسنجی شغلی مددجویان و از سوی دیگر آموزش کسب و کار است که به‌منظور آماده‌سازی متقاضی اشتغال برای انجام یک حرفه خاص یا احراز یک شغل در قالب طرح اشتغال ارائه می‌شود. طرحی با شرایط و ضوابط تعیین شده که هدف آن ایجاد اشتغال، درآمدزایی و یا توسعه اشتغال مددجو یا مددجویان



بوده و به صورت انفرادی، خانوادگی یا تجمعی متناسب با شرایط و امکانات موجود در چهار سطح کارانگیزی، توان‌افزایی، خودکفایی و کارفرمایی اجرا می‌شود لذا تناسب طرح راهبری شغلی با نیاز شغلی مددجویان به گونه‌ای که آن نیاز را حمایت و به طور اثربخش پشتیبانی نماید یک فرصت بهبود قلمداد گردیده که نقش اساسی در موفقیت نظام الگوی راهبری شغلی ایفا می‌کند. شاخص رابطهٔ برد-برد راهبر شغلی و مددجویان دارای میانگین امتیاز ۶۸ و ارزیابی خوب می‌باشد. مهم‌ترین اقدامات راهبر شغلی که در این طرح اشتغال به‌عنوان کارآفرینان حرفه‌ای محسوب می‌شوند شامل مشاوره و استعدادسنجی، کمک به آموزش و مهارت‌آموزی، کمک به تأمین فضای کسب و کار، کمک به تهیه مواد اولیه و تجهیزات، همچنین مشاوره‌های فنی حین تولید و تأمین بازار مطمئن برای محصولات است. رابطه مثبت و اعتماد متقابل بین راهبران شغلی و مددجویان فرصت بهبود اساسی برای موفقیت نظام الگوی راهبری شغلی تلقی می‌گردد.

شاخص سرعت انجام کار و چابک بودن فرایندهای سازمانی در کمیته امداد استان خوزستان از دیدگاه مددجویان دارای میانگین امتیاز ۶۸/۵ و ارزیابی خوب باشد. امور حاکمیتی راهبرد توسعه همکاری فعالان کسب و کار شامل برنامه‌ریزی از جمله برنامه و بودجه، آمار و سامانه‌ها، مدیریت منابع انسانی و روابط عمومی و همچنین تمهید و تسهیل‌گری امور از جمله نهادسازی و بهبود فضای کار و نیز امور حاکمیتی ارجاع و پیگیری از جمله صدور معرفی‌نامه‌ها، پیگیری فرایند ایجاد اشتغال و تعامل با عوامل از فرایندهای سازمانی کمیته امداد است که چابک بودن آن‌ها نقش فزاینده‌ای در بهبود اثربخشی نظام الگوی راهبری شغلی داشته و با وجود ارزیابی وضعیت مناسب، همچنان فرصت بهبود محسوب می‌گردد.

شاخص همکاری و ارتباط با شبکه بانکی و تعامل با دستگاه‌های پشتیبان دارای میانگین امتیاز ۶۹ و ارزیابی خوب است. تأمین مالی خرد به خدمات مالی کوچک مقیاسی اشاره دارد که افراد فاقد دسترسی به سرمایه مالی از آن بهره‌مند می‌گردند. به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، تأمین مالی خرد، امری ضروری برای شروع یک کسب و کار کوچک و یا درآمدزایی از انجام فعالیت‌های محدود است. ساماندهی و ارتباط با شبکه بانکی و تعامل با دستگاه‌های پشتیبان یکی از عوامل تأثیرگذار بر تحقق نتایج الگوی راهبری شغلی محسوب می‌شود.

شاخص کنترل لازم جهت تحقق برنامه طرح اشتغال با میانگین امتیاز ۶۹ از ارزیابی

خوب مددجویان برخوردار است. این شاخص از جمله شاخص‌های تشکیل‌دهنده مؤلفه «ارزیابی و بازنگری» نظام الگوی راهبری شغلی می‌باشد. طرح راهبری شغلی از طریق ارزیابی اولیه طرح توجیهی و ارزیابی ثانویه طرح توجیهی راهبران شغلی صورت می‌گیرد. از سوی دیگر ارزیابی خیلی خوب از شاخص نظارت ادواری طرح اشتغال با میانگین امتیاز ۷۳/۵ وجود دارد. نظارت ادواری طرح اشتغال بازخورد واقع‌بینانه‌ای از رویکرد و میزان جاری‌سازی آن در کمیته امداد فراهم می‌کند که می‌تواند زمینه اقدامات اصلاحی را ساماندهی نماید.

شاخص امکان‌سنجی توان مجری و بررسی میدانی محل با میانگین امتیاز ۷۳/۵ ارزیابی خیلی خوب دارد. مجری طرح اشتغال به مددجویی اطلاق می‌شود که با دریافت خدمات اشتغال از کمیته امداد به اجرای یکی از طرح‌های اشتغال مبادرت می‌ورزد. امکان‌سنجی توان مجری و بررسی میدانی محل اجرای طرح، به صورت رایگان و بدون مطالبه مالی از مجری طرح از تعهدات راهبر شغلی محسوب می‌شود که ارزیابی خیلی خوب دارد. از سوی دیگر ارزیابی و نظارت برنامه‌ای توسط کارشناس اشتغال با میانگین امتیاز ۷۵/۵ ارزیابی خیلی خوب ارائه شده است. هر طرح راهبری شغلی تحت نظارت یکی از کارشناسان فنی قرار دارد. در حین بازدید از طرح‌های راهبری شغلی اجرا شده، کارشناسان فنی اشتغال و کارشناسان اشتغال و خودکفایی در مسائل و پروتکل‌های فنی که توسط راهبر تعیین شده دخالت نمی‌کنند بلکه به وظایف و مسئولیت‌های محوله از جمله ارزیابی و نظارت برنامه‌ای توجه و متمرکز می‌نمایند.

شاخص رضایت از قرارداد شغلی بین راهبر شغلی و مددجویان با میانگین امتیاز ۷۷ ارزیابی خیلی خوب دارد. از جمله تعهدات راهبر شغلی، امکان‌سنجی توان مجری، همکاری با مجری نسبت به اخذ مجوز کسب و کار برای مجری از مراجع ذیصلاح، توانمندسازی و ارتقای مستمر دانش مجری و انتقال تمام آموزه‌های فنی، مالی و اقتصادی مورد نیاز وی و همچنین همکاری با مجری در تأمین نهاده‌های طرح اشتغال از مبادی ذیصلاح با کیفیت لازم و قیمت‌های پایین‌تر از نرخ روز و ... می‌باشد. رضایت مددجویان از قرارداد شغلی فیما بین با راهبران شغلی زمینه بهبود و پیشبرد نظام الگوی راهبری شغلی را فراهم می‌کند. از سوی دیگر شاخص صلاحیت عمومی و تخصصی راهبران شغلی با میانگین امتیاز ۷۹/۵ ارزیابی خیلی خوب دارد. بررسی اهلیت راهبر شغلی شامل بررسی صلاحیت عمومی راهبر و بررسی صلاحیت تخصصی راهبر از جمله داشتن سابقه کسب و کار، موفق در



رسته مورد نظر و آشنایی کاملی با تمام حلقه‌های زنجیره ارزش طرح می‌باشد. به دلیل نقش کانونی راهبران شغلی در نظام مورد مطالعه تحقیق، رضایت از صلاحیت عمومی و تخصصی راهبران شغلی نقش برجسته‌ای در موفقیت و تحقق نظام الگوی راهبری شغلی ایفا می‌کند.

همچنین شاخص در دسترس بودن و راهنمایی راهبر شغلی با میانگین امتیاز ۸۲ ارزیابی خیلی خوب داشته و بیشترین رضایتمندی را از دیدگاه مددجویان دارد. راهبر شغلی به کار آفرین حرفه‌ای گفته می‌شود که در یک زمینه شغلی خاص دارای تجربه و سابقه موفق بوده و بر تمام حلقه‌های زنجیره ارزش آن تسلط دارد و در قالب الگوی راهبری شغلی که موضوع مطالعه این تحقیق است به ایجاد اشتغال برای مددجویان مستعد اشتغال اقدام می‌نماید. فرایند اجرایی راهبری شغلی شامل؛ شناسایی راهبران شغلی، ارزیابی راهبران شغلی، هدایت، نظارت و تأمین مالی می‌باشد. در دسترس بودن راهبران شغلی و بهره‌مندی از راهنمایی ایشان، تسهیل‌کننده پیشرفت و موفقیت نظام الگوی راهبری شغلی می‌باشد.

پیشنهاد‌های تحقیق

۱. در راستای تکمیل اقدامات توسعه همکاری فعالان کسب و کار و اثربخشی نظام الگوی راهبری شغلی پیشنهاد می‌شود برای توسعه همکاری خوشه‌های کسب و کار پیگیری‌های لازم در خصوص ساماندهی تعاونی‌های تخصصی با هدف افزایش درآمد و ثبات طرح‌های اشتغال از طریق تقویت صرفه‌های تجمیع صورت گیرد. همچنین مجتمع تولیدی - خدماتی که مجموعه کسب و کارهای متمرکز در یک مکان جغرافیایی است و در آن تعدادی از مددجویان در قالب طرح‌های اشتغال به تولید کالا یا ارائه خدمات می‌پردازند نقش مؤثری در بهبود و تحقیق نتایج نظام الگوی راهبری شغلی دارد؛

۲. پیشنهاد می‌شود در راستای جامع‌نگری رویکرد معیشت پایدار و تلاش برای فهم معیشت ذی‌نفعان به‌عنوان یک پدیده واحد با تمام جنبه‌های آن، موضوع پایداری شغل مددجویان به‌عنوان یکی از اهداف اصلی نظام الگوی راهبری شغلی تعیین و اقدامات اساسی در این زمینه طراحی و ساماندهی می‌گردد؛

۳. کسب درآمد مکفی و مستمر از دیگر اهداف اصلی نظام الگوی راهبری شغلی محسوب می‌گردد. معیشت مددجویان را زمانی می‌توان پایدار در نظر گرفت که شغل در برابر

تلاطم و تنش‌های محیطی انعطاف‌پذیر بوده و دارای ثبات در کسب درآمد مکفی و مستمر باشد. چرا که ایجاد شغل بدون توجه به پایداری و تحقق حدی از استاندارد، امری بیهوده، کم‌اثر و مشکل‌ساز خواهد بود. در این راستا پیشنهاد می‌گردد موضع کسب درآمد ماهیانه بالاتر از حداقل حقوق مصوب شورای کار و استمرار آن مورد تمرکز و توجه الگوی نظام راهبری شغلی قرار گیرد؛

۴. پیشنهاد می‌گردد طبق الگوی راهبری شغلی، توانمندسازی و مهارت مددجویان به‌طور اساسی مدنظر قرار گیرد و ضمن مشاوره و استعداد سنجی، کمک به آموزش و مهارت آموزی و همچنین مشاوره‌های فنی حین تولید و ارائه خدمات به‌عنوان اولویت اساسی قلمداد شود. تکیه بر نقاط قوت و به رسمیت شناختن ظرفیت‌های ذاتی هر فرد به‌منظور برطرف کردن محدودیت و تقویت مزیت‌ها، موجب توانمندسازی مددجویان و اعتماد به نفس برای ادامه کار و موفقیت بیش از پیش نظام الگوی راهبری خواهد شد؛

۵. پیشنهاد می‌شود در خصوص تأمین بازار مطمئن برای محصول و خدمات و توسعه زنجیره‌های ارزش اقدامات اساسی صورت گیرد. تأمین بازار یکی از دغدغه‌های نظام الگوی راهبری شغلی محسوب می‌گردد؛

۶. همچنین فرایند بازاریابی و فروش محصول مددجویان یکی از نگرانی‌های موجود است و از آنجا که نظام الگوی راهبری شغلی فهرستی از مسائل مهم را ارائه نموده و در حالی که توجه ویژه‌ای به فرایندها و جریان‌ها و تعاملات متعدد بین آن‌ها در خصوص معیشت دارد، نحوه ارتباط این مؤلفه‌ها بسیار اهمیت دارد و لذا پیشنهاد می‌شود بازاریابی و فروش محصول و خدمت مورد توجه اساسی قرار گرفته و اقدامات عملی صورت گیرد؛

۷. از آنجا که رویکرد نظام الگوی راهبری شغلی بر ذی‌نفعان به‌عنوان عامل فعال و کانون توجه تکیه دارد لذا آگاهی مددجویان از طرح‌ریزی و برنامه روشن و مدون طرح اشتغال تأثیر زیادی بر میزان موفقیت و تحقق طرح‌های اشتغال دارد لذا پیشنهاد می‌گردد مددجویان در جریان کامل رویکرد و نقشه راه و مسیر شغلی و اطمینان‌های لازم برای مراحل بعدی قرار گرفته، آموزش دیده و بازخورد میزان آگاهی ارزیابی شود.



فهرست منابع

- آئین‌نامه اجرایی سرمایه‌گذاری حمایتی اشتغال برکت (۱۳۹۸)، بنیاد برکت وابسته به ستاد اجرایی حضرت امام (ره)، کمیته تحقیق و توسعه بنیاد برکت، تهران.
- احمدپور داریانی، محمد و موسوی بازرگانی سید جاسم (۱۳۸۰). بنیان آموزش کارآفرینی، مرکز آموزش کارآفرینی دانشگاه امیرکبیر.
- امید، محمد و همکاران (۱۳۹۵). *مدل توانمندسازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) با محوریت اشتغال* مجموعه مقالات برگزیده همایش ملی توانمندسازی، <https://www.sid.ir/FileServer/SF/2481390005.pdf>
- اولت، بیل. ۲۰۱۳. راه‌اندازی کسب‌وکار، ترجمه سعید روشنی و نفیسه رضایی‌نیک، تهران: نشر آریانا قلم، ۱۳۹۵.
- چراغی، حجت‌الله، اسدالله چراغی و نصرالله پورافکاری (۱۳۹۴) بررسی تأثیر وام‌های خوداشتغالی بر اشتغال پایدار مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان آبدانان، فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۹، شماره ۲، صص ۲۰۳-۲.
- حمیدی ناصر، الهیاری علی و سمویی پروانه (۱۳۹۰)، عنوان همایش: همایش ملی توانمندسازی با رویکرد جهاد اقتصادی در کمیته امداد امام خمینی (ره)، مرکز آموزش و پژوهش کمیته امداد امام خمینی (ره).
- جمینی و همکاران (۱۳۹۴). تحلیل عاملی متغیرهای پیش‌برنده و بازدارنده توسعه کارآفرینی در میان زنان روستایی شهرستان روانسر، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان بهار ۱۳۹۴ - شماره ۴۲ رتبه علمی-پژوهشی (وزارت علوم) ۲۶ (ISC) / صفحه - از ۶۳ تا ۸۸.
- رحمانی چراتی، فاطمه؛ مهدوی، ایرج؛ تاج‌دین، علی. ۱۳۹۷. طراحی الگوی مدیریت فرایند کسب‌وکار در شهرداری مطالعه موردی شهرداری ساری، پنجمین همایش بین‌المللی نوآوری، توسعه و کسب‌وکار، تهران.
- توفیق‌یان فر علی حسن، عزیز جمشید، صیفوری طغرالجردی بتول، بهجتی اصل فخرالدین، قایدگیوی فرود، بررسی رابطه بین طرح‌های خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار (مطالعه موردی: استان کهگیلویه و بویراحمد، زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان) سال: ۱۳۹۵، دوره: ۷، شماره: ۲ (مسلسل ۲۶)، صص: ۸۹ تا ۱۱۴.
- عنابستانی، علی‌اکبر، شایان، حمید، خسرویگی، رضا و تقی‌لو، علی‌اکبر (۱۳۹۲)، «نقش مشارکت در توانمندسازی اقتصادی نواحی روستایی با تأکید بر بخش کشاورزی (مطالعه موردی: دهستان ایجرود بالا-استان زنجان)»، فصلنامه علمی پژوهشی فضای جغرافیایی، شماره ۴۴، صص ۷۳-۹۰.
- صادقی، ابوالفضل؛ صفری، سعید؛ عباسی، رضا. ۱۳۹۸. طراحی مدل کسب‌وکار با رویکرد لارچ، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۲۳۹-۲۲۱.
- نیک‌بین، حسین و بدیع‌زاده، علی و داوری، علی و حسینی‌نیا، غلامحسین، ۱۳۹۷، ارائه مدل کسب‌وکار مؤثر در حوزه کسب‌وکارهای الکترونیکی با روش شبکه خزان، <https://civilica.com/doc/896207>

گلزاری، اعظم، میردامادی، مهدی (۱۳۹۲)، «بررسی نقش مهندسين کشاورزي در توانمندهای ترويج سازي گندمکاران در افزايش توليد گندم در استان کرمانشاه»، مجله پژوهش و آموزش کشاورزي، شماره ۲، ص ۴۹-۶۰.

کاظمی محمدرضا، آجيلی عبدالعظيم و مقصودی طهماسب (۱۳۹۰). بررسی نقش طرح‌های اشتغال‌زایی کشاورزي کميته امداد امام خميني (ره) در توانمندسازي اقتصادی و اجتماعی مددجویان تحت حمايت، همایش ملی توانمندسازي با رویکرد جهاد اقتصادی در کميته امداد امام خميني (ره).
يعقوبی، جعفر و قاسمی، جواد (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت کارآفرینان بخش کشاورزي و راهکارهای حمايت از آن‌ها، مطالعه موردی استان زنجان، سال بیستم، شماره ۲۰۳، ص ۲۰.
رحمانی چراغی، فاطمه؛ مهدوی، ایرج؛ تاجدین، علی. ۱۳۹۷. طراحی الگوی مدیریت فرایند کسب و کار در شهرداری مطالعه موردی شهرداری ساری، پنجمین همایش بین‌المللی نوآوری، توسعه و کسب و کار، تهران.

سایت کميته امداد امام خميني (ره)

شکور، علی، علی لدینی وسید اسماعیل جوادى حقیقی، (۱۳۹۵). سنجش عملکرد کميته امداد در فقرزدایی از مناطق روستایی با تأکید بر پارامترهای توسعه مورد مطالعه: شهرستان شیراز، مطالعات محیطی هفت حصار، سال ۵، شماره ۱۷ صفحات ۷۲-۶.

عمادزاده و همکاران (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر تسهیلات کميته امداد امام خميني (ره) بر اشتغال در استان چهارمحال و بختیاری ارائه شده در کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری (۱۳۹۵).

محبوبی، محمدرضا، باقری، مهدیه و عبدالله زاده، غلامحسین (۱۳۹۷). تحلیل نقاط ضعف، قوت، تهدید و فرصت طرح‌های اشتغال‌زای کميته امداد امام خميني (ره) در استان گلستان، نشریه کارآفرینی در کشاورزي جلد پنجم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۷ <http://jead.gau.ac.ir>

محمدپور، احمد؛ بوستانی، داریوش؛ علیزاده، مهدی؛ ارزیابی کیفیت عملکرد سازمان‌های بهزیستی و کميته امداد در کاهش فقر زنان سرپرست خانوار شهر ساری، رفاه اجتماعی پاییز ۱۳۹۱ - شماره ۴۶ رتبه علمی- پژوهشی (وزارت علوم) ۳۴ (ISC) / صفحه - از ۳۱۹ تا ۳۵۲.

مهرعلیزاده. یداله (۱۳۸۴) جهانی شدن، تغییرات سازمانی و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

مهرعلیزاده. یداله (۱۳۸۴) جهانی شدن، تغییرات سازمانی و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

مهرعلیزاده. یداله و چینی‌پرداز، رحیم (۱۳۸۴). آزمون فرضیه و تحلیل داده‌های آماری در علوم اجتماعی و مدیریت، تهران: انتشارات کتابیران.

مهرعلیزاده. یداله، (۱۳۸۸) نظریه‌های نوین مدیریت: مباحث نظری و عملی، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.



مهرعلیزاده، یداله و همکاران (۱۳۹۷). برنامه‌ریزی استراتژیک در سازمان: تجارب نظری و عملی در سازمان‌های ایرانی. تهران: انتشارات راه معاصر.

مهرعلیزاده، یداله و همکاران (۱۳۹۷). برنامه‌ریزی استراتژیک در سازمان: تجارب نظری و عملی در سازمان‌های ایرانی. تهران: انتشارات راه معاصر.

مهرعلیزاده، یداله. ۱۳۹۶. ضرورت توسعه نوآوری کارآفرینانه در محیط رقابتی شرکت‌های کوچک صنعتی ایران، گزارش نشست تخصصی کانون کارآفرینان استان خوزستان، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خوزستان.

مهرعلیزاده، یداله. ۱۳۹۶. ضرورت توسعه نوآوری کارآفرینانه در محیط رقابتی شرکت‌های کوچک صنعتی ایران، گزارش نشست تخصصی کانون کارآفرینان استان خوزستان، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خوزستان.

مهرعلیزاده، یدالله، صفایی مقدم، مسعود، صالحی عمران، ابراهیم و علم، محمدرضا (۱۳۹۶). مبانی نظری و علمی پژوهش (کمی، کیفی و آمیخته) در علوم انسانی. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

مهرعلیزاده، یداله و سجادی، حسین. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل مرتبط با میزان موفقیت کارآفرینان شرکت‌های کوچک صنعتی. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد. سال شانزدهم-دوره جدید، شماره ۳۵.

مهرعلیزاده، یداله و سجادی، حسین. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل مرتبط با میزان موفقیت کارآفرینان شرکت‌های کوچک صنعتی. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد. سال شانزدهم-دوره جدید، شماره ۳۵.

نسرین جلیلیان، عبدالحمید پاپزن؛ (۱۳۹۷) «موانع و محدودیت‌های موفقیت طرح‌های خودکفایی و کارآفرینی کمیته امداد امام خمینی (ره) مورد: زنان سرپرست خانوار.

