Journal of Intelligent Strategic Management
Vol(5), 537-560.
Bumara.ir

Designing a Model for Improving Local Sustainable Employment in Western Iran's Free Zones with a Focus on the 7th Development Plan

Rohollah Karami — Department of Public administration, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Ashraf Shahmansori * — Department of Public administration, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Saeed Ahmad HossaeniGolafshan — Department of Public administration, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract

This study aims to develop an Interpretive Structural Modeling (ISM) framework for enhancing local sustainable employment in Western Iran's Free Zones, aligned with the 7th Development Plan. The research is applied in purpose and employs a mixed-methods approach with an inductive-deductive strategy. In the qualitative phase, components of sustainable local employment improvement were identified through semi-structured interviews with 19 experts (10 HR management professors and 9 organizational experts from Free Zones), based on theoretical saturation. Data coding and analysis using MAXQDA 2020 software yielded 14 core components. In the quantitative phase, ISM was used to construct a hierarchical model. Self-interaction matrices were employed to collect data, and MATLAB analysis resulted in a seven-level structure. The most influential components were economic tourism, political entrepreneurship, networking, and external capacity building, while job-job fit and communication skills were the most affected.

Keywords: Export, Sustainable Employment, 7th Development Plan, Free Trade Zones

How to Cite: Karami,R., Shahmansori,A., and HossaeniGolafshan,S.A. (2026). Designing a Model for Improving Local Sustainable Employment in Western Iran's Free Zones with a Focus on the 7th Development Plan. Journal of Intelligent Strategic Management .5(2), 537-560.
doi: 10.87453/bumara.2026.373601.4716

Intelligent Strategic Management (JISM) in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
© Authors

* **Corresponding Author:** a_shahmansouri@azad.ac.ir

Original Research
Received: 2026/03/17
Review: 2026/04/08
Accepted: 2026/05/06
eISSN: 2891-4128

نشریه مدیریت استراتژیک هوشمند
دوره ۵، شماره ۲، تابستان، ۱۴۰۵، ۵۶۰-۵۳۷
Bumara.ir

طراحی مدل بهبود اشتغال پایداربومی در مناطق آزاد غرب ایران با رویکرد برنامه هفتم توسعه

روح اله کرمی | گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

اشرف شاه منصوری * | گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

سید احمد حسینی گل افشانی | گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقاله پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۲۶
بازنگری: ۱۴۰۵/۰۱/۱۹
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۱۶
eISSN: 2891-4128

چکیده

هدف از انجام مطالعه حاضر مدلسازی ساختاری تفسیری بهبود اشتغال پایداربومی در مناطق آزاد غرب ایران با با رویکرد برنامه هفتم توسعه بوده است. این مطالعه بر اساس هدف کاربردی و از منظر روش در حوزه مطالعات آمیخته با رویکرد استقرایی-قیاسی قرار دارد. در بخش کیفی، شناسایی مولفه های بهبود اشتغال پایداربومی مناطق آزاد غرب ایران با راهبردهای توسعه اشتغال پایدار در بستر برنامه هفتم توسعه از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته بر پایه اشباع نظری با ۱۹ نفر از خبرگان پژوهش که در دو بخش قرار داشتند انجام شد. بخش اول شامل اساتید حوزه مدیریت منابع انسانی و بخش دوم شامل خبرگان سازمانی در مناطق آزاد تجاری کشور انجام گرفت. کدگذاری و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه های انجام شده با استفاده از نرم افزار مکس کیو دا ۲۰۲۰ منجر به شناسایی ۱۴ مولفه اصلی شد. سپس در بخش کمی، برای تدوین الگوی سلسله مراتبی مد نظر پژوهش از روش مدلسازی ساختاری تفسیری استفاده شد. داده های مورد نیاز این بخش نیز با استفاده از ماتریس خودتعاملی گردآوری شد. تحلیل داده های گردآوری شده با نرم افزار متلب منجر به تشکیل هفت سطح گردید که توریسم اقتصادی، کارآفرینی سیاسی، شبکه سازی و ظرفیت سازی بیرونی اثرگذارترین و تناسب شغل-شاغل و مهارت های ارتباطی اثرپذیرترین مولفه بودند.

کلیدواژه‌ها: صادرات، اشتغال پایدار، برنامه هفتم توسعه، مناطق آزاد تجاری

استناد به این مقاله: کرمی، روح اله و شاه منصوری، اشرف و حسینی گل افشانی، سید احمد . (۱۴۰۵). طراحی مدل بهبود اشتغال پایداربومی در مناطق آزاد غرب ایران با رویکرد برنامه هفتم توسعه. مدیریت استراتژیک هوشمند, ۵(۲) , ۵۳۷-۵۶۰.

مدیریت استراتژیک هوشمند (JISM) در توسعه و تکامل تحت مجوز بین‌المللی کریتیو کامنز با شرایط انتساب-غیرتجاری ۴,۰ منتشر می‌شود.
©نویسندگان

* **نویسنده مسئول:** a_shahmansouri@azad.ac.ir

مقدمه

مناطق آزاد تجاری و صنعتی به منظور دستیابی به تکنولوژی های پیشرفته، درآمد ارزی، جذب سرمایه های خارجی، ایجاد اشتغال، رشد و توسعه صادرات کالاهای صنعتی و تبدیلی در کشور تأسیس شده اند. ایجاد مناطق آزاد، در صورت موفقیت می تواند امتیازاتی همچون جذب سرمایه خارجی به ویژه در بخش های مولد، جذب و انتقال تکنولوژی به درون اقتصاد کشور، ایجاد فرصت های اشتغال در داخل کشور، افزایش تولید و ارزش افزوده بخش های اقتصادی بویژه بخش صنایع و کمک به کشور برای ورود به بازارهای جهانی و آشنایی با تجارت خارجی و گسترش و متنوع ساختن صادرات برای اقتصادهای بسته و ناکارا داشته باشد(اسفنجانی و همکاران،۱۳۹۹). بنابراین، یکی از سیاست ها و الزامات میان مدت برای ارتقای جایگاه تجارت خارجی ایران، توجه بیشتر به مناطق آزاد با محوریت صادرات است. در حالی که نخستین و مهم ترین هدف ایجاد مناطق آزاد کمک به افزایش صادرات بوده است(نفری و ملایری آشتیانی،۱۳۹۷). از طرفی، یکی از مسائلی که مورد توجه سیاست گذاران و مدیران ارشد اقتصادی قرار گرفته و از جمله مشکلات مهم در اقتصاد کشور به شمار می رود اشتغال و پایداری آن است. اشتغال در ارتباط مستقیم با توسعه ی سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه بوده و به روند توسعه و پیشرفت های جامعه و موفقیت یا عدم موفقیت برنامه های توسعه بستگی دارد. مطالعه بازار کار در کشورهای مختلف نشان می دهد که مسأله اشتغال و بیکاری در تمام کشورها به ویژه در کشورهای در حال توسعه، با شدت و ضعف هایی وجود دارد(سواری و همکاران،۱۳۹۹). اشتغال رکن اساسی رشد و توسعه است، در عین حال، موجب آسایش و رفاه جامعه نیز می شود. اسپینوزا معتقد است که کار، عمیق ترین صورت اجتماعی پایدار در حیات آدمی است، بدون آن نه تولید، نه گسترش، نه ازدیاد وسایل و لوازم زندگی، هیچ یک قابل تصور نخواهند بود(گائو و همکاران[1]،۲۰۲۳). اگرچه فرصت حفظ یا یافتن کار ممکن است به ویژگی‌های بازار کار نیز بستگی داشته باشد، اما به طور کلی اشاره می‌شود که ویژگی‌های افراد، مانند توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانش آنها، به اشتغال‌پذیری و مشارکت در بازار کار کمک می‌کند برای اشتغال پذیر ماندن و اجتناب از منسوخ شدن مهارت ها، برای کارکنان مهم است که به طور مداوم مهارت ها و تخصص خود را توسعه داده و به روز کنند. اشتغال پذیری مستقیماً بر جذابیت افراد برای بازار کار داخلی و خارجی

[1] Guo

تأثیر می گذارد و بنابراین برای اشتغال پایدار کارکنان اهمیت حیاتی دارد (ابلا و همکاران[1] ۲۰۲۰). ایران با وجود اینکه در سال های اخیر موفقیت هایی درزمینه ی صادرات غیرنفتی به دست آورده ولی این موفقیت بیشتر مربوط به کالاها و مشتقات نفتی است. از سویی دیگر ارزش اقلامی که از کشور خارج می شود بسیار کمتر از ارزش اقلام وارداتی است. ازاینرو، می باید در ایران به تقویت بنگاه های صادراتی درزمینه ی غیرنفتی و توان رقابت پذیری آنها درعرصه بین الملل توجه شود(ناصحی فر و همکاران،۱۳۹۹). با این حال عملکرد مناطق آزاد در ایران به دلیل تطابق نداشتن با راهبرد توسعه موفق نبوده‌است. یکی از مهم ترین چالش های پیش رو در این مناطق عدم توجه به موضوع اشتغال پایدار بوده که در صورت برنامه ریزی صحیح و بهره گیری از ظرفیت های بومی می تواند منجر به توسعه مناطق آزاد گردد. بر اساس سند چشم انداز ۱۴۰۴ دستیابی به نیروی انسانی خبره و متخصص لازمه ارتقا جایگاه کشور در اقتصاد جهانی است و این امر بدون بهبود صادرات از مناطق آزاد تجاری ممکن نیست.در همین راستا، این پژوهش به دنبال طراحی مدل بهبود اشتغال پایداربومی در مناطق آزاد غرب ایران با رویکرد برنامه هفتم توسعه است.

مبانی نظری

مناطق آزاد تجاری

امروزه در ادبیات بین المللی، مناطق آزاد اقتصادی از تعاریف، اهداف، انواع و حتی اسامی متعددی برخوردارند، اما با بررسی این تعاریف، می توان دریافت که این مناطق از چارچوب و قواعدی کلی تبعیت می کنند؛ اغلب مناطق یک یا چند معافیت مالی و مقرراتی را در محدوده ای از سرزمین خود اعطا می کنند تا به هدف های خاصی برسند. این اهداف می تواند شامل جذب سرمایه گذاری خارجی، تولید و صادرات کالا و خدمات باشد که طبیعتاً با تحقق این اهداف، نتایجی نظیر توسعه منطقه ای، افزایش درآمدهای کشور یا افزایش اشتغال پدید خواهد آمد(مشبکی و خادمی،۱۳۹۷). در بیست سال اخیر تحولی در مفهوم مناطق آزاد تجاری ایجاد شده، به طوریکه امروزه مفهوم آن گسترده تر از تجارت صرف بوده و تولید و تجارت هر دو را شامل می شود؛ بنابراین، وقتی صحبت از مناطق آزاد تجاری می شود، گستردگی مفهوم آن می تواند از منطقه صرفاً تجاری تا منطقه ای برای تولید در داخل کشور به منظور صادرات را در برگیرد. تغییر استراتژی توسعه صنعتی از جایگزینی واردات به استراتژی توسعه صادرات، موجب شده است. در استراتژی توسعه

[1] Abelha

صادرات، تولید چنین تحولی در مفهوم مناطق آزاد تجاری برای صادرات بوده و تجارت فارغ از سیاست های اجرایی و هر نوع قیدوبندی انجام می شود و این استراتژی در مناطق تجاری صنعتی رایج است(فرانسیس و کولن داد[1] ۲۰۲۰). تجربه تأسیس مناطق آزاد در قاره آسیا نشان می دهد در کشورهای درحال توسعه که خود را مقید به رعایت تشریفات زائد گمرکی، ارزی، اداری و سایر ضوابط و مقررات دست و پاگیر می دانند، مناطق آزاد حداقل به عنوان ابزاری آزمایشی برای رفع موانع ضدتوسعه ای به کار گرفته شده و از طریق این مناطق دانش و مهارت های جدید قابل توجهی کسب می شود(نمکوا و همکاران[2]۲۰۱۹). کشورهای درحال توسعه ای که به ایجاد منطقه آزاد روی آورده اند بر این باورند که منطقه آزاد آنان را برای رهایی از فقر و عقب ماندگی با گسترش صادرات یاری داده و فناوری، مدیریت و سرمایه را نیز به کشور وارد کرده و عوامل تولید داخلی را با علم و دانش فنی خارجی تلفیق می کند و اینگونه، کشور در مسیر توسعه و همسویی با اقتصاد جهانی قرار می گیرد. به اعتقاد این کشورها، افزایش صادرات از منطقه آزاد وسیله ورود به بازار جهانی و بهره گیری از برتری های نسبی اقتصاد داخلی در بازرگانی بین المللی است(گریفید و همکاران[3]۲۰۲۲).

اشتغال پایدار

آریه(۱۹۹۲)، ایگباریا و سیگا(۱۹۹۲)، کاتز، تاشمن و آلن(۱۹۹۵) بیان می دارند که واژه کارراهه[4] به معنای زنجیرهای از تجارب کاری مرتبط است که فرد در طول زمان به دست میآورد و در واقع، راهی است که فرد در زندگی کاری خود می پیماید. مفهوم کارراهه، به عنوان حلقه ی پیوند میان سازمانها و افرادی که برای آنها کار می کنند، از هر دو جنبه ی درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می گیرد(ابل و همکاران[5]۲۰۲۲). در واقع، کار راهۀ شغلی به مجموعه ای از کارها و مشاغلی اشاره می کند که افراد در مدت زندگی کاری خود بر عهده دارند. عمومی ترین کاربرد این عبارت پیشرفت در کار است. در برخی موارد کارراهه شغلی دلالت بر یک حرفه یا شغل داشته و مستلزم سطح بالایی از تربیت و آموزش بوده است. در موارد دیگر اصطلاح کارراهه شغلی به هر تعهد بلند مدتی که همراه با سرمایه گذاری روانشناختی وسیع در یک حرفه یا یک سازمان دارد، اشاره می کند(اردلان و همتی،۱۴۰۱). کارراهه شغلی یا مسیر شغلی به این معنا است که شما همزمان با افزایش

---

1 Francis & Collins-Dodd
2 Nemkova
3 Griffith
4 Career Path
5 Abele

مهارت، اطلاعات، دانش و آگاهی در یک شغل خاص بتوان به جایگاه بالاتری در همان شغل ارتقاء پیدا کرده و وضعیت بهتری در آن پیدا کرد. به‌طورکلی کار راهه شغلی از یک سری شغل‌ها تشکیل شده است که افراد با طی‌کردن مسیر آن‌ها به بهترین در زمینه خود تبدیل می‌شود. به طور دقیق‌تر می‌توان گفت بعد از طراحی مسیر شغلی یا کارراهه شغلی قادر خواهید بود با برنامه بلند مدتی که از افراد به دنبال آن هستند، به شغل رؤیایی خود دست پیدا کنند(کارنورس و همکاران، ۲۰۲۰). آنچه که طی سال های اخیر حاصل شده است اینکه با بهبود کارراهه شغلی در شرکت های کارآفرین موفقیت این شرکت ها درصادرات هم افزایش می یابد. چرا که هرچه کارراهه شغلی کارکنان از کیفیت مناسب تری برخوردار باشد، نوآوری در سازمان ها و شرکت های کارآفرین افزایش یافته و به دنبال آن صادرات محصولات این شرکت ها هم در صنایع مختلف افزایش می یابد(محبت و همکاران،۱۳۹۹).

پیشینه پژوهش

در رابطه با مناطق آزد پژوهش های گوناگونی به انجام رسیده است که در ادامه به بیان آنها پرداخته می شود.

جی و همکاران[2](۲۰۲۳) به بررسی اثر مناطق آزاد تجاری جدید بر اشتغال و توریسم هنک کنگ و منطقه شانگ های پرداخته اند. این پژوهش با روش کیفی انجام شد و به همین خاطر با ۲۸ خبره مناطق آزاد مصاحبه به انجام رسید. پس از تحلیل داده های گردآوری شده به کمک مصاحبه نتایج این پژوهش بیانگر آن است که از جمله مهم ترین اثرات سطح خرد گردشگری در زمینه کلان توسعه منطقه آزاد تجاری کاهش نرخ بیکاری است. همچنین هنگ کنگ باید در مناطقی که از توسعه اقتصادی مناطق آزاد حمایت می کند، یکپارچه سازی نزدیک تری با توسعه چین داشته و به دنبال، تنوع محصولات گردشگری فعلی آن و بهره برداری از نظریه فنی گردشگری باشد. گرگ و هارتویگ[3](۲۰۲۱) در پژوهشی به بیان برنامه های کارهای عمومی در راستای چگونگی ایجاد اشتغال پایدار پرداختند. برنامه‌های کارهای عمومی مداخلات توسعه‌ای طولانی مدت هستند که در سال‌های اخیر به دلیل بالقوه «سود سهام مضاعف» کاهش فقر و تقویت رشد با انتقال مستقیم درآمد به فقرا و در عین حال ایجاد و بهبود، محبوبیت فزاینده‌ای پیدا کرده‌اند. این پژوهش

---

[1] Converse
[2] Ji
[3] Gehrke & Hartwig

بر روی اثرات برنامه‌های کارهای عمومی بر اشتغال پایدار تمرکز است، که باید نماینده خوبی برای اثرات آنها بر کاهش فقر و رشد باشد. بر اساس بررسی شواهد تجربی، توصیه‌های زیر برای طراحی برنامه‌های کارهای عمومی ارائه می‌شود: اول، به منظور ترویج سرمایه‌گذاری‌های مولد و خوداشتغالی در بین ذینفعان، برنامه‌های کارهای عمومی نیاز به ایجاد اشتغال کافی به شیوه‌ای قابل اعتماد در طولانی مدت دارند. دوره زمانی. دوم، برنامه‌های کارهای عمومی به جای هدف توسعه مهارت ها باید خدمات تکمیلی را در قالب اعتبار ارائه دهند. سوم، با توجه به اینکه اکثر شرکت کنندگان برنامه‌های کارهای عمومی در نواحی روستایی به کشاورزی معیشتی و کار مزدی کشاورزی مشغول هستند، برنامه‌های کارهای عمومی باید بر فصل ناب کشاورزی متمرکز شود. چهارم، ب برنامه‌های کارهای عمومی باید دستمزدها را به گونه‌ای تعیین کنند که آنهایی که نیاز دارند، خود را در برنامه انتخاب کنند. پنجم، برنامه‌های کارهای عمومی باید بر پروژه‌های زیربنایی که تأثیر زیادی بر اشتغال در کوتاه‌مدت و بلندمدت دارند، مانند پروژه‌هایی که برای افزایش تولید کشاورزی و بهبود دسترسی به بازار طراحی شده‌اند، متمرکز شوند. ششم، جامعه باید در انتخاب پروژه ها مشارکت داشته باشد تا مالکیت، استفاده و پایداری زیرساخت های تولید شده تضمین شود. منظور و همکاران[1](۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان سهم گردشگری پایدار در رشد اقتصادی و اشتغال در پاکستان بیان داشتند در اقتصاد جهانی، گردشگری یکی از بخش های قابل توجه و رو به رشد است. دوره مورد مطالعه از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۵ بود. برای بررسی اینکه آیا متغیرهای مورد مطالعه ثابت هستند، از آزمون‌های ریشه واحد دیکی-فولر و فیلیپس-پرون تقویت شده استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش رگرسیون و رویکرد هم انباشتگی جوهانسن استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که گردشگری بر رشد اقتصادی پاکستان و همچنین بخش اشتغال تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین بین متغیرهای مورد مطالعه رابطه بلندمدتی وجود دارد. ون دام و همکاران[2](۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان اشتغال پایدار. ضمن تشریح اهمیت کار ذاتاً با ارزش و جو حمایت کننده از سن بیان داشتند نیروی کار سالخورده بر اهمیت اشتغال پایدار تأکید می کند، یعنی میزانی که کارگران می توانند و مایل به کار در حال حاضر و آینده باشند. این مطالعه نقش یک شغل انگیزشی درونی (ارزش شغلی درونی) و یک جو حمایت کننده از سن را برای سه شاخص اشتغال پایدار کارکنان بررسی کرد: اشتغال پذیری، تعهد کاری و تعهد عاطفی.

[1] Manzoor
[2] Van Dam

این پرسشنامه توسط ۱۱۹ کارمند اداری (پاسخ ۳۵٪) یک سازمان حمل و نقل عمومی هلند تکمیل شد. تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که ارزش شغلی ذاتی به طور قوی و مثبت با هر سه شاخص اشتغال پایدار برای کارکنان در تمام سنین مرتبط است. در مقابل، جو حمایت از سن به ویژه برای تعهد کاری و تعهد عاطفی کارکنان مسن‌تر مهم بود. این مطالعه پیامدهایی برای عمل و تحقیقات اشتغال پایدار، مدیریت منابع انسانی و پیری دارد. اوینگ و همکاران[1](۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان دسترسی به اشتغال پایدار و آموزش مولد در تبیین راهبردهای مشارکت در محل کار برای کارکنان بومی بیان داشتند دسترسی به اشتغال پایدار و پایدار برای پتانسیل یک فرد برای دستیابی به کیفیت معقول زندگی بسیار مهم است. سیاست‌های معرفی شده برای ترویج اشتغال بومی در استرالیا، مانند پروژه‌های اشتغال توسعه اجتماعی[2]، کمترین تأثیر را بر نتایج اشتغال درازمدت داشته است و درصد افراد بومی در اشتغال به سختی در ۳۵ سال جابجا شده است. طبق آمار در گزارش پر کردن شکاف نخست وزیر، از سال ۲۰۰۸ تاکنون هیچ بهبودی در اهداف اشتغال بومی وجود نداشته است و «نرخ اشتغال بومی از ۵۳٫۸ درصد در سال ۲۰۰۸ به ۴۷٫۵ درصد در سال ۲۰۱۲-۲۰۱۳ کاهش یافته است» (دولت استرالیا ۲۰۱۶: ۲۷). بررسی اجتماعی ملی بومیان و جزیره‌نشینان تنگه تورس[3]داده‌های ۲۰۱۴-۲۰۱۵ نشان می‌دهد که تنها ۴۶ درصد از مردم بومی و جزیره‌نشین تنگه تورس با سن ۱۵ سال و بالاتر شاغل بودند. این مطالعه رویکردی ترکیبی، عمدتاً کیفی را اتخاذ کرد و بر شباهت‌ها و تفاوت‌های توصیفی از نظر استراتژی‌های اشتغال بومی برای توسعه مطالعات موردی قابل مقایسه عمیق تمرکز داشت. از تجزیه و تحلیل موضوعی و گفتمانی استفاده کرد تا درک نظری جوامع عملی را گرد هم آورد تا کارکنان را به عنوان شرکت کنندگان در استخدام و عمل در محل کار تئوریزه کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که کارمندان به دنبال شغل هستند، نه فقط شغل. آنها از کار در محیط های امن فرهنگی با سایر کارمندان بومی در محل لذت می برند و می خواهند فرصت های زندگی خود را بهبود بخشند.

در ایران هم پژوهش های به انجام رسیده است که در این بخش به برخی از مهم ترین آنها اشاره می شود. لطفعلی زاده لاهرودی(۱۴۰۳) در پژوهشی مروری به بررسی جایگاه مناطق آزاد در نظریات علمی و اسناد توسعه پرداخت. در این پژوهش به صورت مروری به بررسی

---

[1] Ewing
[2] CDEP
[3] NATSISS

نظریات علمی پشتیبان ایجاد و فعالیت مناطق آزاد، نظیر تئوری های تجارت بین الملل و جایگاه این مناطق در اسناد قانونی و توسعه ایران پرداخته شده است. در ادامه تاریخچه پیدایش و رشد این مناطق در جهان و متعاقب آن در ایران ارائه و بحث شده است. در نهایت عملکرد این مناطق بر اساس نتایج پژوهش ها و تحقیقات و همچنین دلایل این عدم موفقیت، با تأکید بر منطقه آزاد ارس و اثرات اقتصادی آن همانند ایجاد اشتغال مورد بررسی واقع شده است. روش انجام پژوهش حاضر توصیفی- تحلیلی بوده و از اسناد کتابخانه ای استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که منطقه آزاد ارس به دلیل موقعیت جغرافیایی خاص خود از پتانسیل بالایی در جذب سرمایه گذاری های داخلی و خارجی و ایجاد اشتغال پایدار برخوردار می باشد. رحیمی پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تحلیل اهمیت – عملکرد شاخص‌های اشتغال پایدار روستایی مبتنی بر محیط طبیعی بیان داشتند پایداری اشتغال زمانی مطرح می شود که فعالیت های روستایی ضمن تامین درآمد برای جوامع روستایی، سازگار با توان های محیطی، و فرهنگی آنها نیز باشد. این پژوهش با هدف بررسی وضعیت شاخص های اشتغال پایدار در ناحیه شرقی استان گیلان با رویکرد کمی و به روش توصیفی تحلیلی انجام شده است. جامع آماری شامل نواحی روستایی شرق گیلان بوده که در ۴۲ دهستان واقع شده اند. که ۲۰٪ روستاها، معادل ۲۱۰روستا بطور متوسط از هر دهستان ۵ روستا(روستاهایی که بیشترین عملکرد را در نظام تولید کشاورزی داشته اند) به عنوان نمونه انتخاب شده و مورد بررسی قرار گرفته اند. برای بررسی شاخص های اشتغال پایدار در هریک از روستاهای نمونه از نظرات، ۳۸۵ نفر از کشاورزان روستایی استفاده شده و پرسشنامه اهمیت-عملکرد توسط آنها تکمیل گردید. نتایج تحقیق نشان داد در ارتباط با شاخص های امنیت شغلی، شرایط اقتصادی، شرایط تولید و کم و کیف محصولات کشاورزی، وضعیت منطقه مناسب نیست. اما در خصوص شاخص اثرات زیست محیطی و وضعیت بازار در منطقه مورد مطالعه، مشخص شد که این دو شاخص به نسبت دارای شرایط بهتری هستند. اسفندیاری و وندکی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تحلیل فضایی تأثیر تنوع و تخصص R&D بر رشد اشتغال بیان داشتند بنا به آمار نرخ اشتغال استان‌ها، پراکندگی منطقه‌ای قابل‌توجهی بین مناطق مختلف وجود دارد. با وجود این‌که امروزه رشد اشتغال مناطق، از جنبه‌های مختلف بیش از گذشته موردتوجه محققان و سیاست‌گذاران قرارگرفته است، تحقیقات تجربی اندکی درزمینه ارتباط بین تنوع و تخصص R&D و رشد اشتغال مناطق انجام‌شده است. ازاین رو این مطالعه

به بررسی اثرات فضایی تنوع و تخصص R&D بر رشد اشتغال در استان‌های ایران طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۴ پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که سهم شاغلان بخش خدمات، تخصص و تنوع مرتبط و غیر مرتبط تأثیر مثبت و معناداری بر رشد اشتغال دارد؛ به‌طوری‌که تأثیر تخصص از تنوع غیر مرتبط بیش‌تر و اثر تنوع غیر مرتبط بیش از تنوع مرتبط است. در حقیقت یافته‌های حاصل از این مطالعه فرضیه جکوبز را برای استان‌های ایران تأیید می‌کند. همچنین رابطه بین تخصص اقتصادی و رشد اشتغال به‌صورت U معکوس است، که نشان می‌دهد با افزایش تخصص R&D رشد اشتغال استانی افزایش‌یافته ولیکن در سطوح بالاتر، تخصص به کاهش رشد اشتغال می‌انجامد؛ به طوری که بهره‌وری افزایش‌یافته و جایگزین رشد اشتغال می‌شود. به‌این‌ترتیب فرضیه مارشال در محدوده‌ای از شاخص تخصص تحقیق و توسعه تأیید می‌شود. محاسبه اثرات مستقیم و غیرمستقیم نشان می‌دهد که افزایش تخصص تحقیق و توسعه در یک منطقه بر رشد اشتغال همان منطقه تأثیر دارد؛ ولی اثر معنی‌داری بر رشد اشتغال مناطق هم‌جوار ایجاد نمی‌کند. سید علیپور و نظری خاکشور(۱۳۹۸) پژوهشی را تحت عنوان بررسی جایگاه مناطق آزاد تجاری در توسعه پایدار و امنیت اجتماعی در منطقه آزاد انزلی انجام دادند. هدف از انجام این پژوهش بررسی امنیت اجتماعی منطقه انزلی پس از احداث منطقه آزاد و عوامل مؤثر بر آن بوده است. روش انجام پژوهش مذکور توصیفی- تحلیلی و پیمایشی بوده و با استفاده از اسناد کتابخانه ای و ابزار پرسشنامه مورد عمل قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان داد که که متغیرهای اعتیاد، قاچاق و فقر به ترتیب مهمترین عوامل مؤثر بر امنیت اجتماعی منطقه آزاد انزلی به شمار میروند و در واقع پس از احداث منطقه آزاد انزلی علاوه بر گشایش های اقتصادی، مسائل اجتماعی نیز برای شهروندان بروز و ظهور یافته است که بحث افزایش قاچاق و اعتیاد از جمله این مسائل است که هر کدام از این موارد به سهم خود نقش قابل توجهی در تحت الشعاع قرار دادن امنیت اجتماعی منطقه آزاد انزلی را دارا هستند. بهرامی و خوش منش (۱۳۹۵) در پژوهشی سنجش رابطه بین توسعه اشتغال و ارتقای امنیت در مناطق آزاد تجاری-صنعتی را انجام دادند. در این پژوهش، نوع تحقیق از لحاظ ماهیت و روش، از نوع همبستگی و روش انجام آن پیمایشی بود. متغیرهای اصلی این پژوهش شامل متغیر مستقل (توسعه اشتغال) و متغیرهای وابسته (ارتقای امنیت و کاهش قاچاق) می باشند. جامعه آماری پژوهش شهروندان بالای ۱۹ سال شهر بندر انزلی بوده که با استفاده از فرمول کوکران ۳۲۱ نفر از این افراد به شیوه نمونه گیری احتمالی ساده انتخاب

شدند. یافته های پژوهش نشان داد که رابطه معنی داری بین کسب فرصت های جدید شغلی (توسعه خدمات خرده فروشی، توسعه خدمات عمده فروشی، توسعه مناطق توریستی و ...) با ارتقای امنیت و همچنین با کاهش قاچاق در سطح منطقه وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش به دنبال طراحی مدل بهبود اشتغال پایداربومی در مناطق آزاد غرب ایران با رویکرد برنامه هفتم توسعه با استفاده از یک روش پژوهش آمیخته (کیفی- کمی) است. روش تحقیق آمیخته رویکردی پژوهشی است که در آن از ترکیبی از روش‌های کیفی و کمی به صورت همزمان استفاده می‌شود. به همین خاطر از اعتبار بسیار مناسبی برخوردار است. روش تحقیق آمیخته دارای سه مزیت بسیار مهم است. که عبارتند از: تعمیم پذیری، زمینه سازی و اعتبار با استفاده از روش های مختلف برای جمع آوری داده ها در مورد یک موضوع می تواند نتایج پژوهش حاضر را معتبرتر کند. اگر داده‌های کیفی و کمی همگرا باشند، اعتبار نتیجه‌گیری تقویت می‌شود. به این فرآیند مثلث سازی می گویند. این پژوهش از جنبه هدف کاربردی محسوب می‌شود. چرا که بیشترین کاربرد آن برای مدیران و سیاست گذاران سازمان های دانش بنیان در صنایع کوچک و متوسط ایران است. در بخش کیفی به‌منظور درک، شناخت و استخراج متغیرها از مصاحبه نیمه ساختاریافته و تحلیل محتوا (تم) تا رسیدن به متغیر استفاده شده است. برای انجام تجزیه و تحلیل محتوا، داده‌ها به طور منظم از مجموعه متون مصاحبه ها جمع آوری شده اند. معمولاً برای شناخت مقوله‌های زیربنایی مصاحبه‌های تخصصی از تحلیل محتوایی با کمک نرم افزار مکس کیودا[1]استفاده می‌شود. در بخش کمی برای طراحی مدل پژوهش روش مدلسازی ساختاری تفسیری (ISM) بکار گرفته شده که داده های مورد نیاز برای تکمیل ماتریس خودتعاملی برگرفته ازنظرات خبرگانی است که با روش مدلسازی ساختاری تفسیری و ماتریس خودتعاملی آشنایی دارند. مدلسازی ساختار تفسیری قادر است ارتباط بین شاخص که به صورت تکی یا گروهی به یکدیگر وابسته‌اند، را تعیین نماید(نادعلی،۱۳۹۸). جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی شامل مجموعه‌ای از خبرگان دانشگاهی (اساتید رشته مدیریت دولتی با رتبه علمی دانشیار و بالاتر) و سازمانی(مدیران و کارشناسان ارشد مناطق آزاد غرب کشور، دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر و بیش از ۱۰ سال سابقه مدیریت) در حوزه صادرات است. لذا، در بخش کیفی، ملاک اندازۀ نمونه، کفایت

[1] Maxqda

تئوریک است؛ به این معناکه درمصاحبه با خبرگان مشارکت کننده در پژوهش، شاخص یا متغیر جدیدی شناسایی نشود. بنابراین ملاک کفایت نمونه، اشباع نظری است. با استفاده از روش نمونه‌گیری انتخابی هدفمند در ابتدای امر تعداد ۱۱ نفر به به‌عنوان نمونه خبرگان اولیه پژوهش مشخص و سپس داده‌های لازم جمع‌آوری شد. در طول مصاحبه افراد جدیدی شناسایی شدند که درمجموع با ۱۹ نفر مصاحبه صورت پذیرفت و اشباع نظری حاصل شد. وضعیت نمونه خبرگان پژوهش نشان می‌دهد که ۵۹ درصد از نمونه خبرگان تحقیق دارای سابقه علمی و پژوهشی در دانشگاه‌ها و ۲۱ درصد آن‌ها نیز دارای سابقه مدیریتی و اجرایی در مناطق آزاد با سابقه مدیریت در ایران هستند. علاوه بر دودسته فوق ۲۰ درصد از نمونه خبرگانی نیز دارای سابقه مشاور مدیریت در مناطق آزاد هستند، که دارای تحصیلات عالیه دانشگاهی می‌باشند. میانگین سابقه کار خبرگان دانشگاهی و مدیران اجرایی سازمان ها بین ۱۴ و ۱۷ سال و سابقه کار خبرگان مشاور نیز ۱۳ سال فعالیت می‌باشند، که نشان‌دهنده تجربه خوب و به دنبال آن آشنایی کامل به ابعاد موضوع اشتغال در مناطق آزاد هستند. به‌منظور افزایش روایی و پایایی در بخش کیفی، با ارائه بازخورد به مصاحبه‌شوندگان برای بالا بردن روایی و با قرار دادن آن‌ها در جریان مسیر تحقیق به‌طوری‌که بر نحوه پاسخگویی آن‌ها تأثیر نگذارد، زمینه افزایش روایی داخلی فراهم گردید. به این منظور پس از انجام هر مصاحبه الگوی به‌دست‌آمده تا آن مرحله، به مصاحبه‌شوندگان ارائه شد و مصاحبه‌شوندگان نکاتی را که نسبت به الگو داشتند، طرح موضوع نمودند. این کار پس از انجام هر مصاحبه انجام شد تا مصاحبه خالی از هرگونه پیش‌فرض و جهت‌گیری انجام شود. علاوه بر این به‌منظور افزایش پایایی این بخش ضمن استفاده از روش دو کدگذار، فرایندهای ساختاریافته‌ای از مصاحبه‌های همگرا، تلاش شد تا سازمان‌دهی فرآیندهای ساخت‌یافته برای ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌های احصاء شده نیز فراهم گردد. پایایی بین دوکدگذاربرای مصاحبه های انجام گرفته درپژوهش برابر ۸۶٪ است و می توان ادعاکردکه میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است. در بخش کمی، از خبرگان بخش کیفی با روش نمونه گیری هدفمند استفاده شد که با روش مدلسازی ساختاری تفسیری آشنایی داشتند و تعداد آنها نیز ۱۷ نفر بود. برای تحلیل داده ها در بخش مدلسازی با روش ISM، از نرم افزار ISM متلب استفاده شد.

تجزیه و تحلیل یافته ها

با توجه به اینکه هدف تحقیق حاضر توصیف پدیده بهبود اشتغال پایدار بومی در مناطق آزاد غرب ایران با در بستر برنامه هفتم توسعه به مشروح‌ترین شکل ممکن در قالب یک مدل بومی است، بنابراین از معیاری به نام اشباع داده یا اشباع نظری برای تعیین نقطه پایان بخش کیفی استفاده می‌شود، به عبارت بهتر در این وضعیت داده جدیدی که به پژوهش وارد می‌شود اطلاعات موجود در مورد موضوع پژوهش را تغییر نمی‌دهد. در گام اول تحلیل محتوا، پس از کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه ۱۱۷ کدگذاری انجام و سپس متغیرها استخراج شد، که تعدادی از کدگذاری اولیه برگرفته از مصاحبه های میدانی به عنوان نمونه در جدول یک ارائه‌شده است.

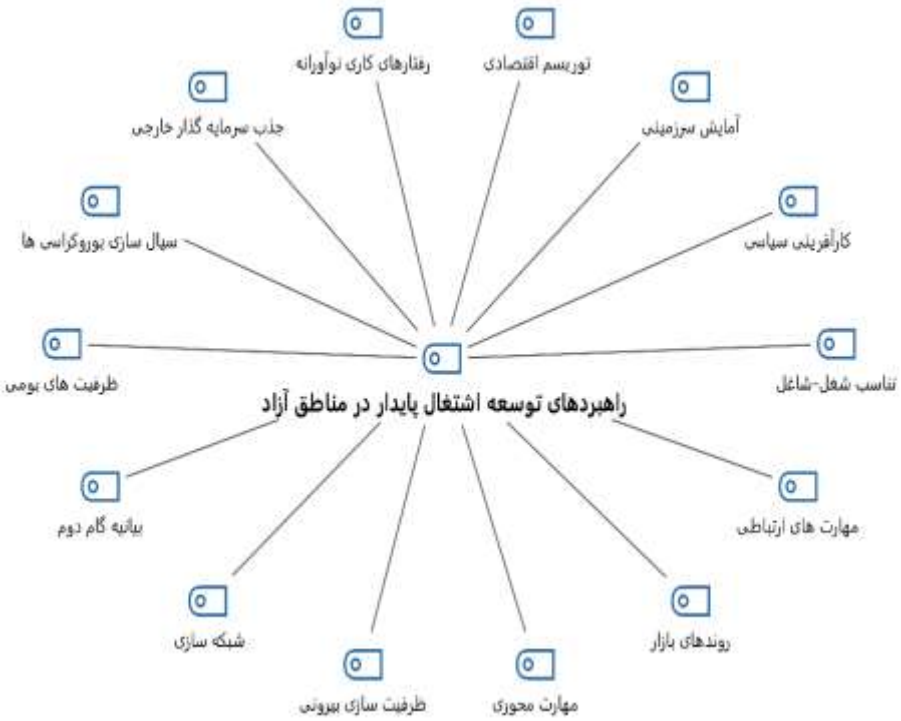
جدول ۱: کدگذاری برگرفته از مصاحبه های میدانی

شناسه	مضامین سازمان دهنده اصلی	مضامین پایه
S۱	ظرفیت های بومی	شناسایی کسب‌وکارهای بومی توسعه تولید محصولات محلی توسعه تجارت الکترونیک
S2	آمایش سرزمینی	توسعه متوازن و توسعه عادلانه و استفاده بهینه از منابع برای توسعه و پیشرفت مناطق سرزمینی ساماندهی و نظام بخشی صحیح به فضای اجتماعی و اقتصادی در سطوح منطقه ای تکیه بر قابلیت ها، توانمندی ها و محدودیت های منطقه ای برنامه ریزی استراتژیک آمایش سرزمین با در نظرگرفتن تمامی فاکتورهای توسعه پایدار برنامه ریزی هماهنگ و بلندمدت ایجاد تراهبرد اثربخش میان افراد، محیط و فعالیت ها بهره برداری بهینه از امکانات موجود در راستای بهبود وضعیت مادی و معنوی و در قلمرو جغرافیایی خاص انعطاف پذیری در برخورد با عدم تعادل در محیط
S3	توریسم اقتصادی	جذب گردشگران و تأمین درآمد ارزی تبادل فرهنگی و اجتماعی منبع درآمد مستقل و پایدار ترویج اشتغال زایی
S4	رفتارهای کاری نوآورانه	ارتباطات باز

		پذیرش ریسک و تغییرات خلاقیت
S5	جذب سرمایه گذار خارجی	تدوین استراتژی جذب شناسایی بازارهای هدف ارائه پروژه جذاب حفظ حقوق سرمایه گذار
S6	تناسب شغل-شاغل	وضع الزامات شغلی مختص مناطق آزاد متناسب سازی محیط های کاری
S7	کارآفرینی سیاسی	ایجاد ائتلاف های لازم جهت تغییر سیاست ها درک هر نوع فرصت بسیج منابع کارآفرینان سیاسی نقش اساسی در گردهمایی جریان ها، تعاملات بازیگران و اخذ تصمیمات مربوط به کارآفرینی در کشور را بر عهده دارند گسترش نظریه کارآفرینی از بازار به حوزه عمل سیاسی
S8	بیانیه گام دوم	برنامه ریزی برای ایجاد اشتغال پایدار توسعه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط ترویج کارآفرینی افزایش تولید و رقابت‌پذیری صنایع و خدمات
S9	شبکه سازی	شناسایی و بهره گیری از افراد کلیدی جلب نظر ذی نفعان ائتلاف های راهبردی
X10	ظرفیت سازی بیرونی	توانایی در استفاده از منابع، فناوری‌ها، دانش، تجارب و ارتباطات خارجی تبادل دانش توسعه بازار
S11	مهارت محوری	تمرکز بر ارتقا و بهبود مهارت‌ها و توانایی‌ها توسعه مهارت‌ها، دانش، تجربه و قابلیت‌های مرتبط آموزش‌های مستمر فرایند پیوسته و مستمر
S12	روندهای بازار	شیوه‌ها و الگوهای حرکت قیمت‌ها و حجم مراهبردات در بازار پیش‌بینی جهت حرکت قیمت‌ها

		اتخاذ تصمیمات سرمایه‌گذاری مناسب
S13	مهارت های ارتباطی	همکاری و هماهنگی قدرت‌های انعطاف‌پذیری تفکر انتقادی
S14	سیال سازی بوروکراسی ها	کاهش مراحل و فرآیندهای پیچیده و طولانی استفاده از فناوری برای اتوماسیون فرآیندها و کاهش نیاز به دخالت دستی در فرآیندها افزایش انعطاف پذیری تسهیل در دسترسی به اطلاعات

سرانجام با کمک نرم افزار مکس گیو دا تم های تم های اصلی از تم های فرعی استخراج می شوند که خروجی نرم افزار در شکل یک در زیر نشان داده شده است.



شکل ۱: کدگذاری تم های اصلی اصلی با MaxQda۲۰۲۰

در واقع ۱۴ تم اصلی از بخش کیفی به شرح جدول ۲ در زیر استخراج شد که مبنای بخش کمی برای مدلسازی قرار می گیرد.

جدول۲: شاخص های استخراج شده بخش کیفی پژوهش

کد	متغیر	کد	متغیر
S1	ظرفیت های بومی	S8	بیانیه گام دوم
S2	آمایش سرزمینی	S9	شبکه سازی
S3	توریسم اقتصادی	S10	ظرفیت سازی بیرونی
S4	رفتارهای کاری نوآورانه	S11	مهارت محوری
S5	جذب سرمایه گذار خارجی	S12	روندهای بازار
S6	تناسب شغل-شاغل	S13	مهارت های ارتباطی
S7	کارآفرینی سیاسی	S14	سیال سازی بروکراسی

اکنون با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) و با کمک نرم افزار ISM متلب سطوح و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری عوامل ارزیابی می‌شوند. در گام اول ماتریس خودتعاملی ساختاری پژوهش را با استفاده ازنظر پاسخ‌دهندگان که خبرگان پژوهش هستند تشکیل می‌شود. برای تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری خبرگان معیارها را به‌صورت زوجی با یکدیگر در نظر گرفته و بر اساس طیف V: عامل سطر i باعث محقق شدن عامل ستون jمی‌شود. A: عامل ستون jباعث محقق شدن عامل سطر i می‌شود. X: هر دو عامل سطر و ستون باعث محقق شدن یکدیگر می‌شوند (عامل i و j رابطه دوطرفه دارند) و O: بین عامل سطر و ستون هیچ ارتباطی وجود ندارد به مقایسات زوجی پاسخ می‌دهند. ماتریس خودتعاملی در جدول ۳ آورده شده است.

جدول۳: ماتریس خود تعاملی ساختاری

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14
S1		V	O	O	V	A	O	V	O	O	O	O	O	O
S2			V	A	V	O	V	V	O	O	O	A	V	O
S3				O	O	V	O	V	V	V	O	O	O	O
S4					V	A	A	O	O	A	V	A	A	V
S5						O	A	V	V	V	O	V	V	O
S6							A	V	O	O	O	O	A	O
S7								O	O	V	O	O	V	O
S8									A	A	A	A	A	V
S9										A	A	V	A	V
S10											V	O	V	V
S11												V	V	V
S12													O	V
S13														V
S14														

سپس بر اساس جدول ۳ ماتریس دستیابی اولیه بر اساس اعداد صفر و یک تشکیل و سپس روابط تعدی ایجاد شده و ماتریس دستیابی نهایی تشکیل می شود که در جدول۴ آورده شده است. تمام درایه هایی که در این جدول *۱هستند در ماتریس اولیه مقدار صفر داشته اند. سپس از روی ماتریس دستیابی نهایی، بر اساس گام چهارم، مجموعه دستیابی و پیش نیاز استخراج شده و معیارها سطح بندی می شوند که در جدول ۴ آورده شده است.

جدول۴: ماتریس دستیابی اولیه

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14
S1	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱
S2	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱
S3	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰
S4	0	1	۰	۱	0	۰	۰	۱	1	۰	۰	۰	۱	0
S5	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰
S6	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱
S7	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱
S8	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱
S9	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱
S10	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۱
S11	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
S12	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۰
S13	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱
S14	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱

در گام سوم، ماتریس دستیابی نهائی با تکیه بر تحلیل روابط ثانویه یا غیرمستقیم میان موانع شناسایی‌شده بررسی شد. به این معنا که اگر X1 منجر به X2 شود و X2 منجر به X3 شود، در این صورت باید X1 نیز منجر به X3 شود که به اصطلاح تحت عنوان عمل سازگاری ماتریس دستیابی اولیه مطرح است. ماتریس دستیابی نهائی به شرح جدول ۵ ارائه شده است.

جدول۵: ماتریس دستیابی نهایی

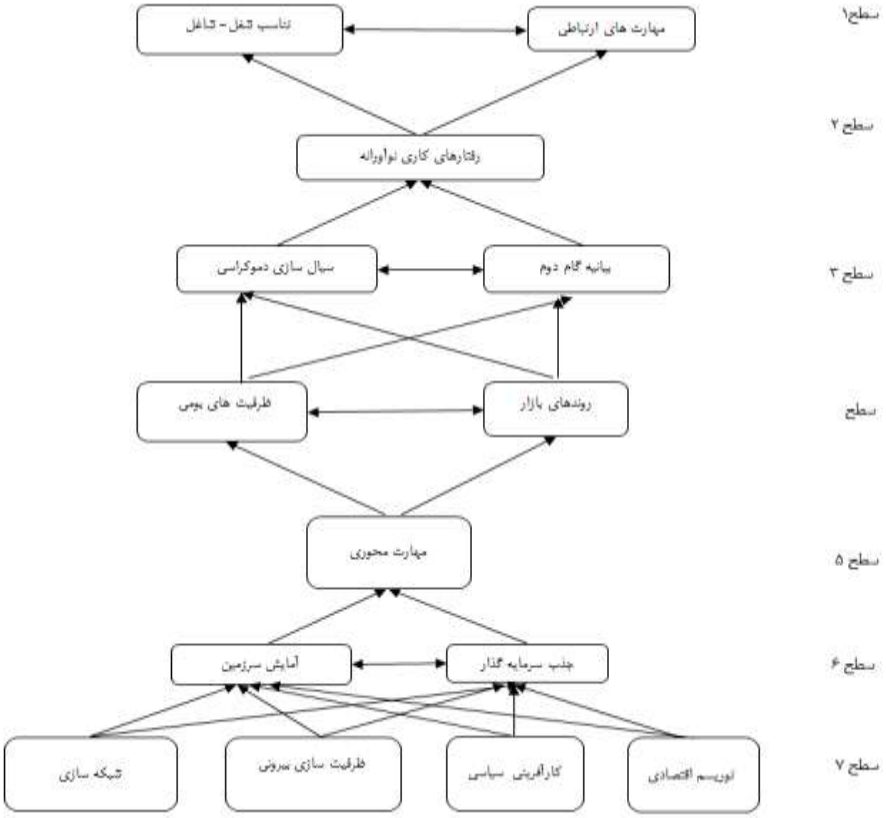
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	نفوذ
S1	۱	۰	۰	۱	۱	۱*	۰	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۸
S2	۰	۱	۰	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۹
S3	۰	۱	۱	۱*	۱*	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱*	۱*	۱*	۱۱
S4	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۳
S5	۰	۱*	۰	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱۱
S6	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱*	۴
S7	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱*	۱*	۱	۱*	۱۱
S8	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۳
S9	۰	۱*	۰	۱*	۰	۱*	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱*	۱	۱۱
S10	۰	۰	۰	۱	۱*	۱	۰	۱	۱*	۱	۰	۱*	۱	۱	9
S11	۰	۱*	۰	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱۱
S12	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۱*	۰	۰	۱	۱	۱	۸
S13	۰	۱*	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۸
S14	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱
وابستگی	۱۳	۱۰	۷	۱۳	۷	۱۱	۱	۱	۷	۱	۵	۱۰	۱۰	۱۴	

سپس از روی ماتریس دستیابی نهایی، بر اساس گام چهارم، مجموعه دستیابی و پیش نیاز استخراج شده و معیارها سطح بندی می شوند که در جدول ۶ آورده شده است.

جدول۶: سطح بندی مولفه ها

کد	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	اشتراک	سطح
S1	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۹، ۱۲، ۱۳	چهارم
S2	۲، ۳، ۵، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۵، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳	ششم
S3	۳	۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۳	هفتم
S4	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۴، ۸، ۱۴	۴، ۸	دوم
S5	۱، ۲، ۵، ۷، ۱۱	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۵، ۱۱	ششم
S6	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۱۴	۱۴	اول
S7	۷	۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۷	هفتم
S8	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۴، ۸، ۱۴	۴، ۸	سوم
S9	۱	۱، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۱	هفتم
S10	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۱۰، ۱۱	۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۵، ۱۰	هفتم
S11	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۱۰، ۱۱	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۵، ۱۰، ۱۱	پنجم
S12	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۹، ۱۲، ۱۳	چهارم
S13	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۹، ۱۲، ۱۳	اول
S14	۱، ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۴، ۶، ۸، ۱۴	۶	سوم

پس از تعیین مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز، اشتراک دو مجموعه حساب می‌شود. اولین معیاری که اشتراک دو مجموعه برابر با مجموعه قابل دستیابی (خروجی‌ها) باشد، سطح اول خواهد بود. بنابراین معیار سطح اول بیشترین تاثیرپذیری را در مدل خواهند داشت. پس از شناسایی معیارهای سطح اول، این معیارحذف شده و فرایند محاسبه مجموعه دستیابی و پیش نیاز ادامه پیدا می‌کند. این فرایند تا حذف تمامی معیارها ادامه پیدا می‌کند. لذا، بعد از مشخص شدن سطوح هریک از شاخص ها و با در نظر گرفتن ماتریس دست یابی نهایی، مدل ساختاری تفسیری ترسیم می شود. الگوی نهایی در شکل دو مشاهده می شود. الگوی پژوهش شامل هفت سطح است. سطح هفتم که شامل مولفه های توریسم اقتصادی، کارآفرینب سیاسی، ظرفیت سازی بیرونی و شبکه سازی به عنوان تاثیرگذارترین سطح می‌باشد که به صورت مستقیم برروی معیارسطح ششم یعنی جذب سرمایه گذاری خارجی و آمایش سرزمینی تاثیر می‌گذارد. سطح اول که دارای دو شاخص مهارت های ارتباطی و تناسب شغل- شاغل به عنوان تاثیرپذیرترین سطح است.



شکل۲: مدل بهبود اشتغال پایداربومی در مناطق آزاد غرب ایران با رویکرد برنامه هفتم توسعه

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدل بهبود اشتغال پایداربومی در مناطق آزاد غرب ایران با رویکرد برنامه هفتم توسعه انجام شد. مناطق آزاد تجاری اهمیت بسیاری در توسعه اقتصادی و اشتغال دارند. مناطق آزاد تجاری به عنوان پلی برای ترویج تجارت عمل می‌کنند. با فراهم کردن شرایط مالی، مالیاتی و گمرکی ملایم‌تر، این مناطق می‌توانند تجارت بین‌المللی را تشویق کنند و از این طریق اشتغال را نیز افزایش دهند. مناطق آزاد تجاری با ارائه تسهیلات مالی و مالیاتی به سرمایه‌گذاران خارجی، می‌توانند جذب سرمایه‌گذاری خارجی و ایجاد فرصت‌های شغلی در این مناطق را تسهیل کنند. همچنین این مناطق به عنوان محورهای نوآوری و فناوری، می‌توانند ترویج فعالیت‌های پژوهش و توسعه را تشویق کنند که به افزایش اشتغال و رشد اقتصادی منطقه کمک می‌کند. مناطق آزاد تجاری با فراهم کردن شرایط مناسب برای تولید و صنعت، می‌توانند به افزایش تولید، اشتغال و رشد اقتصادی کمک کنند. با جذب سرمایه‌گذاران، ترویج تجارت، ارتقاء فناوری و نوآوری، مناطق آزاد تجاری می‌توانند فرصت‌های شغلی بسیار زیادی برای جوانان و نیروهای کار فراهم کنند.

مدل پژوهش نشان داد که توریسم اقتصادی یکی از تاثیرگذارترین مولفه ها در این مدل است. نکته جالب تأثیر مستقیم توریسم اقتصادی بر خدمات یا کالاهای مناطق آزاد است که منجر به بهبود اشتغال هم می شود تمرکز این اشتغال بر مواردی همچون مکان های اقامت، اماکن تاریخی و تفریحی، غذا و نوشیدنی، بازار های شهراست. مدل پژوهش نشان داده است که کارآفرینی سیاسی یکی از مولفه های بسیار تاثیر گذار است. واقعیت این است که کارآفرین سیاسی تحریک کننده تحولات اساسی در جامعه است که با اقدامات خلاقانه و تحول آفرین اثرات شگرفی را در سیاست ها و راهبردهای نهادهای سیاسی از خود بر جای می گذارد. علاوه براین، نیاز به ظرفیت سازی بیرونی هم بسیار مشهود است. توانمند سازی بیرونی در مناطق آزاد می تواند منجر به کسب فرصت هایی برای منابع انسانی شود که بتوان تصمیمات خود را در جهت وظایف شان اتخاذ کنند.

منابع:

اسفندیاری, مرضیه, وندکی, احمد. (۱۳۹۹). تحلیل فضایی تأثیر تنوع و تخصص R&D بر رشد اشتغال. اقتصاد و توسعه منطقه ای, ۲۷(۱۹), ۸۳-۱۰۲.

بهرامی، یوسف، و خوش منش، مهتاب. (۱۳۹۵). سنجش رابطه بین توسعه اشتغال و ارتقای امنیت در مناطق آزاد تجاری-صنعتی (مورد مطالعه: منطقه آزاد تجاری صنعتی بندر انزلی). پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۹(۲ (پیاپی ۳۴))، ۷۳-۹۵.

ناصحی فر، وحید، دهدشتی شاهرخ، زهره، تقوی فر، محمدتقی و حسن زاده، فرزاله. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر صادرات کارآفرینانه از دیدگاه قابلیت های پویا. مجله مدیریت کسب و کارهای بین المللی، سال اول شماره ۳، ۴۲-۲۳.

رحیمی‌پور شیخانی‌نژاد, محمدعلی, محمودی چناری, حبیب, مومنی طارمسری, فاطمه, نصیری, فرزانه, جنسی, زهرا. (۱۳۹۹). تحلیل اهمیت – عملکرد شاخص‌های اشتغال پایدار روستایی مبتنی بر محیط طبیعی (نمونه موردی: ناحیه‌ی روستایی شرق گیلان). مطالعات جغرافیایی نواحی ساحلی, ۱(۳), ۱۱۹-۱۴۵.

رسوله وندی، محمدباقر، عالم تبریز، اکبر و سلطان پناه، هیرش.(۱۴۰۳). ارائه الگوی عوامل عملکردی تاب آوری پایدار زنجیره تامین صنعت قطعه سازی خودروی ایران با رویکرد توسعه صادرات، مجله مدیریت کسب و کارهای بین المللی، سال هفتم، شماره یک، ۶۶-۴۵.

سهرابی، روح اله، چناری، وحید، همتی، محمد و همراهی، مهرداد. (۱۴۰۳). مدل توسعه صادرات شرکت های دانش بنیان حوزه الکترونیک و برق ایران با محوریت ارتقاء پایبندی سازمانی کارکنان. مجله مدیریت کسب و کارهای بین المللی، سال هفتم، شماره ۲، ۶۶-۴۱.

عباسی اسفنجانی، حسین، میرزایی، حسین و احمدی کمالی، مهدیه،(۱۳۹۹)، بررسی عملکرد منطقه آزاد تجاری _ صنعتی ارس از منظر صادرات، مجله بررسی های بازرگانی، شماره ۸۱، ۸۵-۱۰۰

نفری، اکبر و ملایری آشتیانی، الهه،(۱۳۹۷)، مناطق آزاد تجاری صنعتی به مثابه اهرمی برای افزایش صادرات، مجله اقتصاد و مدیریت، ۶۳، ۹۷-۷۸.

مشبکی، اصغر و علیاکبر خادمی،(۱۳۹۷)، نقش برنامه های توسعه صادرات بر ارتقای عملکرد صادرات بنگاه ها، مجله مدیریت بهبود، شماره ۳۱، ۷۶-۶۱.

Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—A systematic literature review using PRISMA. Sustainability, 12(15), 159-172.

Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2022). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 43(3), 195-206.

Ajayi, B. (2016). The impact of entrepreneurial orientation and networking capabilities on the export performance of Nigerian agricultural SMEs. Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies, 2(1): 1-23.

Cavusgil, S. T. (2019); Export Development Efforts in the United States: Experiences and Lessons Learned, pp.173-83, New York: Quorum Books.

Ewing, B., Sarra, G., Price, R., O'Brien, G., & Priddle, C. (2017). Access to sustainable employment and productive training: workplace participation strategies for indigenous employees. Australian Aboriginal Studies, (2), 27-42.

Francis, J. & C. Collins-Dodd (2020); "Impact of Export Promotion Programs on Firm Competencies, Strategies and Performance: The Case of Canadian High-technology SMEs", International Marketing Review, no.21(4/5), pp.474-495

Guo, X., H. Yan and W. Yuan. (2023). Research on China's Rural Development Strategy Based on

SWOT-AHP Analysis. International Research in Economics and Finance, 3(1), 98-113.

Griffith, D. A. & M. R. Czinkota (2022); "Release the Constraints: Solving the Problems of Export Financing in Troublesome Times", Business Horizons, no.55(3), pp.251-260.

Gençtürk, E. F. & M. Kotabe (2021); "The Effect of Export Assistance Program Usage on Export Performance: A Contingency Explanation", Journal of International Marketing, no.9(2), pp.51-72

Navarro-García, A., Schmidt, A. C. M., & Rey-Moreno, M. (2020). Antecedents and consequences of export entrepreneurship. Journal of Business Research, 68 (7), 1532-1538.

Nemkova, E., Souchon, A. L. & P. Hughes (2019); "Export Decision-making Orientation: An Exploratory Study", International Marketing Review, no.29(4), pp.349-378

De clerq, J. M., Castejón, J. L., & Gilar, R. (2022). General mental ability as moderator of personality traits as predictors of early career success. Journal of Vocational Behavior, 83(2), 171-180.

Manzoor, F., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. A. (2019). An examination of sustainable HRM practices on job performance: An application of training as a moderator. Sustainability, 11(8), 123-139.

Van Dam, K., Van Vuuren, T., & Kemps, S. (2017). Sustainable employment: the importance of intrinsically valuable work and an age-supportive climate. The International Journal of Human Resource Management, 28(17), 244-272.