



## بررسی عوامل مرتبط با مشارکت مدیران صنایع در آموزشهای فنی و حرفه‌ای استان

### آذربایجان غربی

نویسنده: سعیده جلیل زاده<sup>۱</sup>

فاضل نادری<sup>۲</sup>

#### چکیده

نظر به اهمیت و ضرورت آموزشهای فنی و حرفه‌ای و نیز مشارکت مدیران صنایع در آن آموزشها، پژوهش صورت گرفت که هدف آن شناخت عوامل مؤثر بر مشارکت مدیران صنایع در آموزشهای فنی و حرفه‌ای و ارائه پیشنهادها و راه‌حل‌های مناسب جهت بهبود مشارکت در آموزشهای فنی و حرفه‌ای با استفاده از نظرات مدیران صنایع استان آذربایجان غربی بود. روش این پژوهش توصیفی بوده و جامعه آماری آن شامل کلیه مدیران صنایع استان آذربایجان غربی می‌باشد. نمونه آماری این پژوهش ۲۱۹ نفر از مدیران صنایع بود که ۱۸۸ نفر به سؤالات پاسخ دادند که ۳۱ واحد تولیدی از ۲۱۹ واحد آنها بودند که در واحد تولیدی تحت نظرشان کمتر از ۲۰ کارگر مشغول کار بودند و به همین دلیل به سؤالات پاسخ ندادند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای که توسط مدیران صنایع تکمیل گردید، استفاده شد. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده از آزمون T-test و آزمون خی دو بوده که از طریق نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که میزان توجه به بهره‌وری در صنعت، میزان توجه به کیفیت کالای تولید شده، میزان گرایش به موفقیت مدیران، میزان احساس امنیت شغلی مدیران، میزان وجود عوامل انگیزشی بر اساس مشارکت مدیران در آموزشهای فنی و حرفه‌ای در گروه‌های استفاده‌کننده و استفاده‌نکننده متفاوت بوده است. همچنین مدیران دارای مدرک تحصیلی بالا از آموزشهای فنی و حرفه‌ای استفاده بیشتری کرده و مدیرانی که سابقه خدمت بیشتری دارند چندان از این آموزشها استفاده نمی‌نمایند. براساس نتایج بدست آمده چند پیشنهاد مطرح می‌شود.

واژگان کلیدی: مشارکت، مدیران صنایع، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، عوامل انگیزشی، بهره‌وری



## A survey of the factors pertaining to the participation of the managers of industries in technical and professional training of west azarbaijan province

SaedeH jalilzadeh

Fazel naderi

### Abstract:

With regard to the importance and necessity of technical and professional training and also the participation of the managers of industries in those training this research has been done with the purpose of realizing the factors affecting the participation of the managers of industries in technical and professional training and proposing suggestions and solutions suitable for improving participation in technical and professional training by utilizing the ideas of the managers of industries of west azarbaijan province.

The method used in this research is descriptive and it covers all the managers of industries in west azarbaijan province.

In this research managers of industries received the questionnaires of whom answered the questions. among unit unit were those which had fewer than employees working and because of this they did not answer the questions. in order to collect the data we have taken use of questionnaires filled in by the managers of industries.<sup>1</sup>

The method of analyzing the data has been the use of t-test and chi square which has been analyzed through spss software.

The results of this research show that the amount of attention to the best utilization in industries the amount of attention to the quality of products the amount of industry towards the success of managers the amount of the feeling of job security of managers the amount of the existence of motivating factors on the basis of the participation of the managers in the technical and professional trainings among the groups who used and the ones who did not use have been different. meanwhile managers with high university degrees have been taking more use of technical and professional training and the managers with longer records have been taking very little use of these trainings. At the end on the basis of the results obtained in this research some suggestions have been proposed.

**Keywords:** (participation)(managers of industries)(technical and professional training)(motivational factors)(productivity)

<sup>1</sup> - سعیده جلیل زاده: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی - اداره کل آموزش فنی و حرفه ای آذربایجان غربی - ۰۹۱۴۱۴۷۸۵۲۴ - [sjtaha1395@gmail.com](mailto:sjtaha1395@gmail.com)  
<sup>1</sup> - فاضل نادری: کارشناس مدیریت - اداره کل آموزش فنی و حرفه ای آذربایجان غربی - ۰۹۱۴۳۸۸۵۶۲۹ - [fazel\\_naderi@iran.ir](mailto:fazel_naderi@iran.ir)



## مقدمه

امروزه سرمایه‌گذاری برای آموزش، یک عامل اساسی و کلیدی در فرایند توسعه به‌شمار می‌آید. رمزحل معمای توسعه نیافتگی هر کشور در دست یافتن به سرمایه‌مادی و ماشین‌های عظیم الجثه نمی‌باشد، بلکه در داشتن انسانهای دانشمند و توانمند نهفته است. کشف راههای بهره‌بردار از همهٔ ثروتها و سرمایه‌های مادی حاصل اندیشه‌های انسانهاست. علما، متفکران، متخصصان و مدیران و کارگران ماهر مهمترین سرمایه‌هر کشور محسوب می‌شوند. برانگیختن این افراد به ویژه «مدیران صنایع» در جهت همکاری و مشارکت با آموزشهای فنی و حرفه‌ای که در مورد رفع بیکاری، بهبود هرم شغلی، همسویی نظام آموزشی با نظام اقتصادی و... می‌باشد عاملی بسیار سازنده و اثرگذار در توسعه اهداف کشوری باشد.

جوامع امروز بشری در راستای پیشرفت و تکامل، نیازمند نیروی انسانی آموزش‌دیده، ماهر و متخصص هستند و این کار جواز راه آموزشهای فنی و حرفه‌ای میسر نمی‌باشد. آموزش فنون و حرفه‌ها یا آموزش مهارتهایی که دارای مفهوم همگانی تری برای تحصیل، آگاهی‌های مختلف شغلی، انواع پیشه‌ها، هنرها و حرفه‌هاست، به هر حال کسب مهارت به هرگونه‌وسبیله‌ای برای انتقال فرهنگ، ارزشها و شیوه‌های مختلف زندگی اجتماعی و شغلی بوده و در تاریخ زندگی بشردارای اهمیت ویژه‌ای بوده است (دفتر آموزش کار و آموزشهای مهارتی، ۱۳۷۰، ص ۳). یکی از معضلات صنایع کشورما، کمبود نیروی انسانی نیمه‌متخصص (تکنسین) جهت پرکردن خلاء میان کارگران و مهندسان می‌باشد (نمکی بیدگلی، ۱۳۷۵، ص ۸). نارسائی وعدم توازن نیروها مثلاً میان مهندس و تکنسین و یا پزشک و پرستار می‌تواند سد بزرگی در راه عملکرد و حداکثر بهره‌گیری از تخصص یک پزشک یا مهندس باشد. زمانیکه مسأله‌ای در کارگاه به دست تکنسین می‌تواند حل بشود و در اثر کمبود چنین نیروی انسانی، مهندسی به اجبار به بررسی آن می‌پردازد، در صورتیکه می‌تواند از وقت خود به نحو مؤثری در قسمت دیگری استفاده نماید و نیز باعث اتلاف نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری مالی و کاهش کارایی نیروی انسانی متخصص می‌شود (زیباکلام مفرد، ۱۳۶۴).

شاید بتوان گفت پیش از هر چیز عامل تعیین‌کننده در ایجاد شکاف موجود بین کشورهای صنعتی و کشورهای توسعه‌نیافته پرورش ظرفیت‌های انسانی در کشورهای توسعه‌یافته و غافل ماندن از آن در کشورهای توسعه‌نیافته است (لطیفی، ۱۳۷۰، ص ۱۲). تجربیات مختلف نشان داده است که یکی از عوامل مؤثر بر آموزش نیروی انسانی در صنایع، انگیزش مدیران آنهاست. انگیزش یکی از موضوعات اساسی علم مدیریت می‌باشد که تئوری‌های متعددی برای تشریح ریشه‌ها و عوامل و چگونگی فرایند شکل‌گیری آن ارائه شده است.

عوامل انگیزشی مدیران محرکهایی هستند که آتش آرزومندی مدیر را برای ارضاء خواسته‌های او تندتر می‌کنند. این عوامل در عین حال وسیلهٔ برقراری سازگاری میان نیازهای مختلف و حتی در اولویت‌قراردادن یک نیاز از میان نیازهای دیگر خواهند بود. یک مدیر می‌تواند با فراهم آوردن محیط مساعد، انگیزه‌های خود را شدت و حدت بیشتری بخشد. همچنین محیط کاری که در آن عملکرد مدیریت همراه با کارایی و اثر بخشی است، اشتیاق همه یا بیشتر مدیران و کارکنان را به مدیریت با کیفیت عالی تر موجب می‌گردد (کوونتز و اودانل<sup>۱</sup>، ۱۳۷۰، ص ۲۲۸). همانطور که می‌دانیم در ادارهٔ امور یک سازمان وظیفهٔ دستگاه مدیریت است که آموزش لازم را به کارکنان سازمان بدهد و در آنها انگیزه‌های لازم به خاطر یادگیری شیوهٔ انجام کار ایجاد کند و همچنین عملیات اجرایی انجام کار را به کارکنان تفهیم کند (جعفری قوشچی، ۱۳۸۱، ص ۴۲).

<sup>۱</sup> - Koontz & O' Doonell



عوامل متعدد بسیاری در مشارکت یا عدم مشارکت مدیران با آموزشهای فنی و حرفه‌ای وجود دارد که یکی از آنها انگیزش می‌باشد. انگیزش را در قالب مفاهیم کمبود نیازها و رفتارهای معطوف به هدف مورد مطالعه قرار می‌دهند نقطه شروع فرایند نیاز است، نیاز کمبودی است که توسط فرد احساس می‌شود، قدم بعدی انتخاب رفتار معطوف به هدف است، هرچند در عمل اشخاص بیش از یک هدف را دنبال می‌کنند، ولی بیشتر تلاشها به طرف یک هدف هدایت می‌شوند. در مرحله بعد مشخص اقدام به رفتار انتخابی در جهت ارضای نیازی می‌کند، در نهایت اینکه درجهٔ ارضای نیاز را ارزیابی می‌کند (مورهد<sup>۱</sup>، ۱۳۸۰، ص ۸۹).

از آنجاکه کمبود نیروی انسانی ماهرونیجه ماهر می‌تواند مشکلات فزاینده‌ای را ایجاد نموده و حتی به تنگناهای اجتماعی و اقتصادی منجر شود و با توجه به اینکه درصد بسیار کمی از ترکیب نیروی انسانی کشور مادرای آموزشهای فنی و حرفه‌ای می‌باشند، به ویژه برای بیسوادانی که در حال حاضر دارای کسب و کارند و حدود ۴۰٪ از شاغلان جامعه را تشکیل می‌دهند (مفتخر، ۱۳۷۴، ص ۳۲). نیاز مدیران صنایع برای همکاری با آموزشهای فنی و حرفه‌ای به منظور بهبود کیفیت و بهره‌وری بیشتر نمایان می‌شود. در این تحقیق تلاش می‌شود از عوامل مؤثر بر مشارکت مدیران کارخانجات و شرکتهای صنعتی آگاهی یافته و سپس نقش مدیران در جهت همکاری با آموزشهای فنی و حرفه‌ای و یادگیری های ضمن کار مورد بررسی قرار گیرد. موضوع محوری پژوهش حاضر، نقش مدیریت در آموزش می‌باشد، که در این تحقیق به این مهم پرداخته می‌شود. اطلاعات و یافته‌های حاصله می‌تواند اولاً: جایگاه آموزشهای فنی و حرفه‌ای را در رشد استعدادها، خلاقیت و نوآوری، ارتقاء سطح مهارت و تخصص کارکنان و نهایتاً، بهبود کیفیت کالاهای تولیدی رابه مدیران و دست اندرکاران حرفه و صنایع نشان دهد. ثانیاً: عوامل مؤثر بر مشارکت مدیران مشخص شده: به کارکنان و مسؤلان سازمان فنی و حرفه‌ای نشان دهد که در چه زمینه‌هایی بیشتر برنامه ریزی کرده و اهداف خود را متناسب با آنها پیش ببرند، ثالثاً: هم به مدیران صنایع و هم به مسؤلان سازمان فنی و حرفه‌ای نشان دهد که به منظور پاسخگویی به نیازهای روبه رشد و در حال تحول جامعه انعطاف پذیری و پویایی بیشتر نشان داده و در جهت سیاستهای توسعه گام بردارند.

#### پیشینه تحقیق

سیهری (۱۳۷۳) پایان نامه‌ای با عنوان بررسی راههای جلب مشارکت مردمی در امور آموزش و پرورش در شهرستانهای تهران، همدان، کرمانشاه، خرم آباد انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که پایه گسترده هرم سنی جمعیت نشانگر بالا بودن میزان باروری عدم افزایش سرمایه گذاری در ایجاد واحدهای آموزشی و امکانات مشکلاتی را به دنبال خواهد داشت یکی از راههای افزایش ظرفیت های آموزش، افزایش سرمایه گذاری بخش خصوصی است که از مشارکت دادن مردم به طرق مختلف در این امر حاصل می‌شود.

مجاهد طلب (۱۳۷۲) پایان نامه‌ای با عنوان بررسی نگرش مدیران آموزش واحدهای تولیدی وابسته به وزارت صنایع سنگین نسبت به ایجاد هنرستان های جوار کارخانه انجام داد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که نگرش مدیران آموزش صنایع نسبت به ایجاد هنرستانهای جوار کارخانه مثبت می‌باشد که این امر نشان دهنده درک این میزان از نقش آموزش در ارتقای کیفیت کار و عملکرد نیروی انسانی واحدهای تولیدی باشد. شناخت صحیح از آموزشهای جوار و باور داشتن نقش و ضرورت آن در رشد و پیشرفت صنایع عاملی برای حمایت مدیران از هنرستانهای جوار کارخانه می‌باشد. همچنین مدیران آموزش واحدهای تولیدی هنرستانهای جوار کارخانه را فعال و پویا یاری دهنده آموزشهای مهارتی دانسته‌اند.



## بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مشارکت آموزی و اشتغال



مقصودلو (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان بررسی راهکارهای افزایش انگیزش مدیران صنایع جهت مشارکت در آموزشهای فنی و حرفه‌ای استان گلستان به این نتیجه رسیده است که جهت دهی به آموزشهای فنی و حرفه‌ای زمانی میسر است که مدیران رغبت و مساعدت لازم را با آن آموزشها بنمایند. از آنجا که مدیران صنایع حاضرند در قبال صرف هزینه و وقت دوره‌های آموزشی به دنبال آن کیفیت کار پرسنل و به تبع آن تولید را افزایش دهند و با عنایت به اینکه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در این راستا بیشترین سهم را بر عهده دارد پس می‌توان رغبت آنها به توسعه آموزشها را نتیجه گرفت همچنین نبودن انگیزه در مدیران صنایع به علت عدم شناخت قوانین و مقررات سازمان فنی و حرفه‌ای و گسترده نمودن دامنه آموزشها نیز از دلایل عمده بی‌توجهی به آموزشها ذکر گردیده است.

عبدالله پور (۱۳۸۰) در پایان نامه خود تحت عنوان بررسی زمینه‌های مشارکت بخش خصوصی در آموزش فنی و حرفه‌ای از دیدگاه مدیران هنرستانها و صنایع «بخش خصوصی» استان کرمان نگرش مدیران را نسبت به مشارکت در آموزش فنی و حرفه‌ای مورد بررسی قرار داده نتایج تحقیق نشان می‌دهد از نظر مدیران هنرستانهای استان کرمان زمینه‌های مشارکت بخش خصوصی در آموزشهای فنی و حرفه‌ای به ترتیب عبارتند از:

الف) تهیه تجهیزات کارگاهی و آزمایشگاهی (۷۹ درصد) ب) تأمین منابع مالی (۷۱ درصد) ج) تأمین فضاهای کالبدی (۶۹ درصد) د) مشارکت در برنامه‌ریزی درسی و آموزشی (۶۹ درصد) ه) تأمین نیروی انسانی (۵۶ درصد) و) تأسیس و اداره هنرستانهای فنی و حرفه‌ای (۴۱ درصد)

۲- مدیران صنایع (بخش خصوصی) به ترتیب زیر آماده مشارکت در آموزشهای فنی و حرفه‌ای می‌باشند: الف) تأسیس و اداره هنرستانهای فنی و حرفه‌ای (۵۵ درصد) ب) تهیه تجهیزات کارگاهی و آزمایشگاهی (۳۱ درصد) ج) تهیه برنامه‌های درسی و آموزشی (۲۸ درصد) د) تأمین فضاهای کاربردی (۲۴ درصد) ه) تأمین منابع مالی (۲۱ درصد) و) تأمین نیروی انسانی (۱۸ درصد)

۳- از نظر مدیران هنرستانها و صنایع «بخش خصوصی» استان کرمان منطقه‌ای کردن «بومی کردن» آموزشهای فنی و حرفه‌ای باعث افزایش مشارکت بخش خصوصی در آموزشهای فنی و حرفه‌ای می‌شود.

### اهداف تحقیق

۱. تعیین ارتباط عوامل انگیزشی با مشارکت مدیران با آموزشهای فنی و حرفه‌ای.
۲. تعیین ارتباط افزایش کیفیت کالای تولید شده و مشارکت مدیران صنایع با آموزشهای فنی و حرفه‌ای.
۳. تعیین میزان ارتباط امنیت شغلی مدیران و مشارکت آنان با آموزشهای فنی و حرفه‌ای.
۴. تعیین ارتباط بین موفقیت مدیران صنایع و مشارکت آنان با آموزشهای فنی و حرفه‌ای.
۵. تعیین ارتباط ویژگیهای فردی مدیران و مشارکت آنان با آموزشهای فنی و حرفه‌ای.
۶. تعیین ارتباط بین بهره‌وری سالانه در صنعت و مشارکت مدیران با آموزشهای فنی و حرفه‌ای.

### فرضیه‌های تحقیق

۱. میزان توجه به بهره‌وری در صنعت بر اساس مشارکت مدیران در آموزشهای فنی و حرفه‌ای متفاوت است.
۲. میزان توجه به کیفیت کالای تولید شده بر اساس مشارکت مدیران در آموزشهای فنی و حرفه‌ای متفاوت است.
۳. میزان گرایش به موفقیت مدیران بر اساس مشارکت آنان در آموزشهای فنی و حرفه‌ای متفاوت است.



۴. میزان احساس امنیت شغلی براساس مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای متفاوت است.
۵. میزان توجه به عوامل انگیزشی بر اساس مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای متفاوت است.
۶. بین جنسیت با مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه معنی داری وجود دارد.
۷. بین مدرک تحصیلی براساس مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه معنی داری وجود دارد.
۸. بین سابقه خدمت براساس مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه معنی داری وجود دارد.

### روش شناسی

نوع تحقیق بر اساس اهداف آن کاربردی است زیرا نتایج آن برای مدیران صنایع و مسئولین و مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین روش تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی است

جامعه مورد مطالعه تمامی صنایع و کارخانجات استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۸۳-۱۳۸۲ است که در حال بهره‌برداری بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از مدیران صنایع و کارخانجات در سطوح متفاوت انتخاب شده است. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بوده است. در این پژوهش از سه پرسشنامه نیازهای ERG<sup>۱</sup>، پرسشنامه انتظار از شغل اران<sup>۲</sup>، پرسشنامه انتظار لاروپورتر<sup>۳</sup> استفاده شده است که از نظر روائی سؤالات به تأیید صاحب نظران و متخصصان امر رسیده است. پایایی پرسشنامه نیز پس از اجرا در یک گروه نمونه ۳۰ نفری بررسی شده و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰.۸۳) به دست آمده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون t-test و آزمون خی دو و از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

### یافته‌ها

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون t-test و آزمون خی دو استفاده شده است و نتایج آن به شرح زیر می‌باشد.

فرضیه اول پژوهش: میزان توجه به بهره‌وری در صنعت براساس مشارکت مدیران در آموزشهای فنی و حرفه‌ای متفاوت است.

جدول شماره ۱: آزمون تفاوت میانگین میزان توجه به بهره‌وری در صنعت براساس مشارکت مدیران با آموزشهای فنی و حرفه‌ای

استفاده از آموزشهای ارائه شده توسط سازمان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اشتباه معیار	t	df	p
خیر	۱۰۵	۵۹/۹۱۸۴	۱۶/۹۲۹۵۷	۱/۶۵۲۱۶	۴/۴۵۸	۱۸۴	./۰۰۰
بلی	۸۱	۷۰/۶۳۴۹	۱۵/۳۳۰۱۳	۱/۷۰۳۳۵			

براساس اطلاعات جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود که متوسط میزان توجه به بهره‌وری در صنعت در مدیرانی که در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای شرکت کرده بودند ۷۰/۶۳ و در مدیرانی که از آموزشهای فنی و حرفه‌ای استفاده نکرده‌اند ۵۹/۹۱ بدست



آمده است که طبق آزمون تفاوت میانگین مقدار  $t=4/45$  با سطح معنی داری  $p=0/000$  تفاوت معنی داری به لحاظ مشارکت مدیران در دوره های آموزش فنی و حرفه ای وجود دارد و در مدیرانی که از آموزشهای فنی و حرفه ای استفاده کرده بودند، میزان بهره وری در صنعت بیشتر بوده است. پس فرضیه اول پژوهش تأیید می گردد.

فرضیه دوم پژوهش: میزان توجه به کیفیت کالای تولید شده براساس مشارکت مدیران در آموزشهای فنی و حرفه ای متفاوت است.

جدول شماره ۲: آزمون تفاوت میانگین میزان توجه به کیفیت کالای تولیدشده براساس مشارکت مدیران

استفاده از آموزشهای ارائه شده توسط سازمان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اشتباه معیار	t	df	p
خیر	۱۰۵	۷۳/۳۸۱۰	۱۴/۸۳۰۷۰	۱/۴۴۷۳۳	۵/۲۲۹	۱۸۴	۰۰۰۰
بلی	۸۱	۸۴/۰۷۴۱	۱۲/۴۰۲۴۰	۱/۷۸۰۴			

براساس اطلاعات جدول شماره ۲ ملاحظه می شود که متوسط میزان توجه به کیفیت کالای تولید شده در مدیرانی که در دوره های آموزش فنی و حرفه ای شرکت کرده اند برابر  $84/07$  و در مدیرانی که در این دوره ها شرکت نکرده اند  $73/38$  است که طبق آزمون تفاوت میانگین مقدار  $t=5/22$  با سطح معنی داری  $p=0/000$  تفاوت معنی داری به لحاظ مشارکت مدیران در آموزشهای فنی و حرفه ای وجود دارد و در مدیرانی که در دوره های آموزش فنی و حرفه ای شرکت کرده اند میزان توجه به کیفیت کالای تولیدشده بیشتر است. پس فرضیه دوم پژوهش تأیید می گردد.

فرضیه سوم: میزان گرایش به موفقیت مدیران بر اساس مشارکت آنان با آموزشهای فنی و حرفه ای متفاوت است.

جدول شماره ۳: آزمون تفاوت میانگین میزان گرایش به موفقیت مدیران براساس مشارکت مدیران در دوره های آموزش فنی و حرفه ای

استفاده از آموزشهای ارائه شده توسط سازمان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اشتباه معیار	t	df	p
خیر	۱۰۵	۷۳/۹۶۴۳	۱۵/۹۴۸۰۶	۱/۵۵۶۳۷	۳/۹۷۳	۱۸۴	۰/۰۰۰
بلی	۸۱	۸۳/۴۸۷۷	۱۶/۵۴۵۰۶	۱/۸۳۸۳۴			

براساس جدول شماره ۳ ملاحظه می شود که متوسط میزان گرایش به موفقیت در مدیرانی که در آموزشهای فنی و حرفه ای شرکت کرده اند برابر  $83/48$  و در مدیرانی که در این دوره ها شرکت نکرده اند  $73/96$  بوده اند که طبق آزمون تفاوت میانگین مقدار  $t=3/97$  با سطح معنی داری  $p=0/000$  تفاوت معنی داری به لحاظ مشارکت مدیران در دوره های آموزش فنی و حرفه ای وجود دارد و در مدیرانی که در این دوره ها شرکت کرده بودند میزان گرایش به موفقیت بیشتر بوده است. پس فرضیه سوم پژوهش تأیید می گردد.

فرضیه چهارم: میزان احساس امنیت شغلی براساس مشارکت مدیران در دوره های آموزش فنی و حرفه ای متفاوت است.

جدول شماره ۴: آزمون تفاوت میانگین میزان احساس امنیت شغلی براساس مشارکت مدیران در دوره های آموزش فنی و حرفه ای

استفاده از آموزشهای ارائه شده توسط سازمان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اشتباه معیار	t	df	p
خیر	۱۰۵	۵۵/۷۳۰۲	۱۸/۴۵۲۳۰	۱/۸۰۰۷۶	۲/۹۱۱	۱۸۴	۰/۰۰۴
بلی	۸۱	۶۴/۳۰۰۴	۲۱/۶۶۰۰۴	۲/۴۰۶۶۷			



براساس جدول شماره ۴ ملاحظه می‌شود که متوسط میزان احساس امنیت شغلی در مدیرانی که درآموزه‌های فنی و حرفه‌ای شرکت کرده‌اند برابر ۶۴/۳۰ و در مدیرانی که در این دوره‌های آموزشی شرکت نکرده‌اند ۵۵/۷۳ بوده است که طبق آزمون تفاوت میانگین مقدار  $t=۲/۹۷$  با سطح معنی داری  $p=۰/۰۰۴$  تفاوت معنی داری به لحاظ مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای وجود دارد و در مدیرانی که در این دوره‌های آموزشی شرکت کرده‌اند میزان احساس امنیت شغلی بیشتر بوده است. پس فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه پنجم: میزان توجه به عوامل انگیزشی براساس مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای متفاوت است.

جدول شماره ۵: آزمون تفاوت میانگین میزان عوامل انگیزشی براساس مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای

استفاده از آموزه‌های ارائه شده توسط سازمان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اشتباه معیار	t	df	p
خیر	۱۰۵	۴۲/۷۶۱۹	۱۹/۳۷۳۹۹	۱/۸۹۰۷۱	۴/۲۰۹	۱۸۴	۰/۰۰۰
بلی	۸۱	۵۴/۳۲۱۰	۱۷/۴۷۳۲۵	۱/۹۴۱۴۷			

براساس جدول شماره ۵ ملاحظه می‌شود که متوسط میزان عوامل انگیزشی در مدیرانی که درآموزه‌های فنی و حرفه‌ای شرکت کرده‌اند برابر ۵۴/۳۲ و در مدیرانی که در این دوره‌های آموزشی شرکت نکرده‌اند ۴۲/۷۶ بوده است که طبق آزمون تفاوت میانگین مقدار  $t=۴/۲$  با سطح معنی داری  $p=۰/۰۰۰$  تفاوت معنی داری به لحاظ مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای وجود دارد و در مدیرانی که در این دوره‌های آموزشی شرکت کرده‌اند میزان احساس امنیت شغلی بیشتر بوده است. پس فرضیه پنجم پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه ششم: بین جنسیت با مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۶: رابطه جنسیت با مشارکت مدیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای

مجموع	جنس		تعداد	تعداد مورد انتظار	درصد	خیر	استفاده از آموزه‌های ارائه شده توسط سازمان فنی و حرفه‌ای در صنعت خود
	زن	مرد					
۱۰۱	۶	۹۵	۶	۹۵	۶/۹۵	خیر	
۱۰۱	۴/۵	۹۶/۵	۴	۹۶	۴/۹۶		
۵۵/۸	۷۵	۵۴/۹	۵۵	۵۴	۵۵/۵۴		
۸۰	۲	۷۸	۲	۷۸	۲/۷۸	بلی	
۸۰	۳/۵	۷۶/۵	۳	۷۶	۳/۷۶		
۴۴/۲	۲۵	۴۵/۱	۴۴	۴۵	۴۴/۴۵		
۱۸۱	۸	۱۷۳	۸	۱۷۳	۸/۱۷۳	جمع	
۱۸۱	۸	۱۷۳/۰	۸	۱۷۳	۸/۱۷۳		
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰/۱۰۰		





## پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



جدول شماره ۷: آزمون کای دوبرای بررسی ارتباط جنسیت با مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای

معنی داری	درجه آزادی	مقدار	آزمون
۰/۲۶۳	۱	۱/۲۵۱	کای دو

بر اساس اطلاعات جدولهای شماره ۷ و ۸ ملاحظه می شود که مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای در مدیران مرد ۴۵/۱ درصد و در مدیران زن ۲۵ درصد است که در مقام مقایسه با عدم مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای در مدیران مرد ۵۴/۹ درصد و در مدیران زن ۷۵ درصد است که طبق معیار  $\chi^2 = 1/25$  با سطح معنی داری  $p = 0/26$  رابطه بین جنسیت مدیران و مشارکت در دوره های آموزشی معنی دار نمی باشد. پس فرضیه ششم پژوهش تأیید نمی گردد.

فرضیه هفتم: بین مدرک تحصیلی بر اساس مشارکت مدیران در دوره های آموزش فنی و حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۸: رابطه مدرک تحصیلی بر اساس مشارکت مدیران در دوره های آموزش فنی و حرفه ای

مجموع	تحصیلات					تعداد		
	زیر دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر			
۱۰۲	۶	۲۹	۱۱	۵۲	۴	تعداد	خیر	استفاده از آموزشهای ارائه شده توسط سازمان فنی و حرفه ای در صنعت خود
۱۰۲	۳/۹	۲۰/۲	۱۲/۹	۵۸/۸	۶/۲	تعداد مورد انتظار		
۵۶	۸۵/۷	۸۰/۶	۴۷/۸	۴۹/۵	۳۶/۴	درصد		
۸۰	۱	۷	۱۲	۵۳	۷	تعداد	بلی	
۸۰	۳/۱	۱۵/۸	۱۰/۱	۴۶/۲	۴/۸	تعداد مورد انتظار		
۴۴	۱۴/۳	۱۹/۴	۵۲/۲	۵۰/۵	۶۳/۶	درصد		
۱۸۲	۷	۳۶	۲۳	۱۰۵	۱۱	تعداد	جمع	
۱۸۲	۷	۳۶	۲۳	۱۰۵	۱۱	تعداد مورد انتظار		
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد		

جدول شماره ۹: آزمون کای دوبرای بررسی ارتباط مدرک تحصیلی با مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای

معنی داری	درجه آزادی	مقدار	آزمون
۰/۰۰۴	۴	۱۵/۴۵۴	کای دو

بر اساس اطلاعات جدولهای شماره ۸ و ۹ ملاحظه می شود که مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای در مدیران با سطح تحصیلات زیر دیپلم ۱۴/۳ درصد، دیپلم ۱۹/۴ درصد، فوق دیپلم ۵۲/۲ درصد، لیسانس ۵۰/۵ درصد و در مدیران فوق لیسانس و بالاتر ۶۳/۶ درصد بوده است که در مقام مقایسه با عدم مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای در مدیران زیر دیپلم ۸۵/۷ درصد، دیپلم ۸۰/۶ درصد، فوق دیپلم ۴۷/۸ درصد، لیسانس ۴۹/۵ درصد و در مدیران فوق لیسانس و بالاتر ۳۶/۴ درصد بوده است که



طبق معیار مرد  $\chi^2 = 15/45$  با سطح معنی داری  $p = 0/004$  رابطه بین مدرک تحصیلی مدیران و مشارکت آنها در دوره های آموزش فنی و حرفه ای معنی دار است و در مدیران با سطح تحصیلات لیسانس مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای بیشتر بوده است. پس فرضیه هفتم پژوهش تأیید می گردد.

فرضیه هشتم: بین سابقه خدمت براساس مشارکت مدیران در دوره های آموزش فنی و حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱۰: رابطه سابقه خدمت براساس مشارکت مدیران در دوره های آموزش فنی و حرفه ای

مجموع	سابقه خدمت به سال					
	۱۵ سال به بالا	۱۰-۱۴	۵-۹	۱-۴		
۱۰۳	۳۴	۲۴	۲۴	۲۱	تعداد	خیر
۱۰۳	۳۳	۲۴/۹	۲۶	۱۹/۱	تعداد مورد انتظار	
۵۷/۹	۵۹/۶	۵۵/۸	۵۳/۳	۶۳/۶	درصد	
۷۵	۲۳	۲۳	۲۱	۷۵	تعداد	بلی
۷۵	۲۴	۲۴	۱۹	۷۵	تعداد مورد انتظار	
۴۲/۱	۴۰/۴	۴۴/۲	۴۶/۷	۳۶/۴	درصد	
۱۷۸	۵۷	۵۷	۴۵	۱۷۸	تعداد	جمع
۱۷۸	۵۷	۵۷	۴۵	۱۷۸	تعداد مورد انتظار	
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد	

جدول شماره ۱۱: آزمون کای دو برای بررسی رابطه سابقه خدمت با مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای

معنی داری	درجه آزادی	مقدار	آزمون
۰/۸۰۶	۳	۰/۹۷۸	کای دو

براساس اطلاعات جدولهای شماره ۱۰ و ۱۱ ملاحظه می شود که مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای در مدیرانی که بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت داشتند ۴۰/۴ درصد، ۱۰-۱۴ سال سابقه ۴۴/۲ درصد، ۵-۹ سال ۴۶/۷ درصد و در مدیران با سابقه خدمت ۱-۴ سال ۳۶/۴ درصد بوده است که در مقام مقایسه با عدم مشارکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای در مدیران بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت ۵۹/۶ درصد، ۱۰-۱۴ سال ۵۵/۸ درصد، ۵-۹ سال ۵۳/۳ درصد و در مدیران با ۱-۴ سال سابقه خدمت ۶۳/۶ درصد بوده است که طبق معیار  $\chi^2 = 0/97$  با سطح معنی داری  $p = 0/806$  رابطه بین سابقه خدمت مدیران و مشارکت آنها در دوره های آموزش فنی و حرفه ای معنی دار نمی باشد. پس فرضیه هشتم پژوهش تأیید نمی گردد.

### بحث و نتیجه گیری

در نگاه کلی آموزشهای فنی و حرفه ای در ارتباط با بازار کار مکمل آموزش و پرورش عمومی بوده و به همین دلیل به تناسب سطح و نوع آموزش، سهم آموزشهای کاربردی مهارتی یا فنی، تخصصی در مقابله با آموزشهای عمومی در آن قابل توجه است. عامل انسانی به عنوان کلیدی ترین و حساس ترین عنصر هر سازمان نقش بسزایی در توسعه هر برنامه دارد. آموزش فنی و حرفه ای بیش از آموزش عمومی به مربیان متخصص نیازمند است. مدیران صنایع بدون توجه به تحولات سریع در علوم و فناوری راه به جایی نخواهند



برد مگر با مشارکت با سازمانهایی که متولی این امر بوده و جهت نیل به استانداردهای جهانی مهارت در صنعت، تجارت و خدمات هر روز بیشتر از دیروز گام بر دارند.

بنابراین درمقایسه کلی بین دو گروه از مدیران استقبال کننده و استقبال نکننده از آموزشهای فنی - حرفه ای نتایج عمده زیربندست آمده است.

الف: متوسط نمره ارزیابی آموزشها و تأثیر آن در بهره وری صنعت دو گروه شرکت کننده ۷۰/۶ و در گروه شرکت نکننده ۵۹/۹ است که طبق معیار  $t=4/4$  و  $p=0/000$  اختلاف توجه معنی دار است. در واقع مدیرانی که آموزشها را به عنوان ابزار و وسیله ای در جهت بهره وری صنعت تلقی می کنند از بعد استمرار رفتاری و شدت تأثیر گذاری آن در فرایند کل تولید محصول مهمتر از سایر مدیران می دانند و از اینرو ارزیابی فایده نسبتاً بالایی از آموزشها ارائه می کنند و فرضیه پژوهش تأیید می گردد.

ب: میزان توجه به آموزشها از نظر ارتقاء کیفیت تولید در دو گروه شرکت کننده ۸۴ و در گروه شرکت نکننده ۷۳ است که در این مورد نیز این مدیران به دلیل توجه به تغییرات مستمر در فرایند تولید کالاها و ضرورت مشتری مداری همواره آموزشها را مؤثر و مفید می دانند و انتظار فایده آنان از این آموزشها برای ارتقاء کیفیت محصولات مثبت است و فرضیه پژوهش تأیید می گردد و نتایج و یافته های این تحقیق با یافته های تحقیق مجاهد طلب (۱۳۷۲) همخوانی دارد.

ج: گرایش به موفقیت در مدیران شرکت کننده در دوره ها ۸۳/۴ و در سایر مدیران که در دوره ها شرکت نکرده اند ۷۳/۹ است که باز هم اختلاف مشاهده شده معنی دار است. لازم به ذکر است که گرایش به موفقیت برای همه افرادی که قدم در امر تولید می گذارند و وجود دارد ولی این موضوع در مدیران سیستمی و آنهایی که به نیروی انسانی توجه می کنند بیشتر است بنابراین آموزشهای مستمر فنی - حرفه ای را نیز به عنوان بخشی از نیاز به موفقیت خود تلقی می کنند و فرضیه پژوهش تأیید می گردد و نتایج و یافته های این تحقیق با تئوری مک کلند همخوانی دارد.

ایجاد احساس امنیت شغلی از طریق آموزشهای فنی - حرفه ای در بین مدیران شرکت کننده در دوره های بیشتر از سایر مدیران است از این رو مدیرانی که از دوره های آموزش فنی حرفه ای استقبال می کنند نقش آموزشها را در ایجاد روحیه و افزایش توان انگیزش کارکنان خود مؤثر می دانند و فرضیه پژوهش تأیید می گردد و نتایج و یافته های این تحقیق با تئوری هرزبرگ و ال در فرمی همخوانی دارد. در نهایت از نظر مدیران آموزشها می توانند در جهت تلاش مستمر و برانگیختگی شغلی به عنوان انگیزش شغلی مؤثر باشند که این موضوع و گرایش در بین مدیران شرکت کننده در دوره ها ۵۴/۳ و در مدیران شرکت نکننده ۴۲/۷ است و از نظر آماری اختلاف معنی داری دارد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد و نتایج و یافته های این تحقیق با یافته های تحقیق مقصدلو (۱۳۸۰) همخوانی دارد.

### پیشنهادهای

۱. تشکیل کلاسها و کارگاههای توجیهی برای مدیران صنایع جهت بستر سازی برای ایجاد فرهنگ استفاده از آموزش مستمر و مفید در بخشهای مختلف صنعتی.
۲. ایجاد انجمن های تخصصی جهت برقراری ارتباط هر چه بیشتر و مؤثر تر صنعت و علم و استفاده از تکنولوژی روز.
۳. تهیه فیلم و پک های مناسب آموزشی در ارتباط با صنعت و استفاده از وسایل کمک آموزشی جدید به منظور افزایش کیفیت آموزشها در صنعت.
۴. انجام پژوهش هایی در خصوص شیوه های بهتر سازی ارتباط آموزش و صنعت و استفاده عملی از نتایج پژوهشهای انجام یافته
۵. بازدید مسئولان و کارشناسان آموزشی از صنایع موجود و اطلاع از نیازمندیها و مشکلات آنها در خصوص آموزشهای ارائه شده
۶. برنامه ریزی صحیح و عملی جهت ارتباط هر چه بیشتر آموزش و صنعت.



## پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



### منابع

۱. جعفری قوشچی، ب. (۱۳۸۱). *راههای افزایش کارآیی*، مجله تدبیر، سال سیزدهم، شماره ۱۲۶، مهر ۱۳۸۱، ص ۱۲۶.
۲. زیبا کلام مفرد، ف. (۱۳۶۵-۱۳۶۴). *مقایسه بررسی تطبیقی آموزش فنی و حرفه ای در ایران و هندوستان*، پایان نامه کارشناسی ارشد، تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، دانشگاه تهران، دانشکده علوم تربیتی، چکیده.
۳. سپهری، ح. (۱۳۷۳). *بررسی راههای جلب مشارکت مردمی در آموزش و پرورش در شهرستانهای تهران، همدان، کرمانشاه*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، ص ۱۴.
۴. عبدالله پور، ع. (۱۳۸۰). *بررسی زمینه های مشارکت بخش خصوصی در آموزش فنی و حرفه ای از دیدگاه مدیران هنرستانها و صنایع (بخش خصوصی)*، استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، ص ۳۶.
۵. کونتر، ه. و اودانل، س. و ویهریخ، ه. *اصول مدیریت (جلد دوم)*، ترجمه طوسی، محمدعلی، علوی، سیدامین الله، فرهنگی، علی اکبر، مهدویان، اکبر. (۱۳۷۰). تهران، انتشارات مرکز مدیریت دولتی، ص ۲۲۵ تا ۲۲۸.
۶. لطیفی، ف. (۱۳۷۰). *لزوم تغییر بنیادی در نظام آموزش و پرورش کشور*، فصلنامه کاردانش، شماره ۱۶، ص ۱۷.
۷. مجاهدطلب، ص. (۱۳۷۲). *بررسی نگرش مدیران آموزش واحدهای تولیدی وابسته به وزارت صنایع سنگین نسبت به ایجاد هنرستانهای جوار کارخانه*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۸. مفتخر، الف. (۱۳۷۴). *بررسی امکانات، بررسی امکانات مؤسسات و دستگاههای دولتی و خصوصی استان خوزستان در رابطه آموزشهای شاخه کاردانش*، فصلنامه کاردانش، شماره های ۲۵ و ۲۶، ص ۳۳-۳۰.
۹. مقصدلو، ح. (۱۳۸۰). *بررسی راهکارهای افزایش انگیزش مدیران صنایع جهت مشارکت در آموزشهای فنی و حرفه ای*، اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان گلستان.
۱۰. مورهد، گ. (۱۳۸۰). *رفتار سازمانی*، ترجمه الوانی سیدمهدی، معمارزاده، غلامرضا، تهران، انتشارات مروارید، ص ۸۹.
۱۱. نمکی بیدگلی، ع. (۱۳۷۵). *بررسی عوامل مؤثر در گرایش و عدم گرایش به شاخه فنی و حرفه ای نظام جدید آموزش متوسطه از دیدگاه دانش آموزان پسر دوره متوسطه کاشان*، کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، تحصیلات تکمیلی، دانشگاه آزاد واحد خوراسگان، ص ۸.