

بررسی عوامل موثر بر نظام انتخاب مدیران در صنعت نساجی (مورد مطالعه: مدیران کارخانجات نساجی استان مازندران)

Investigating the Factors Affecting the Selection of Managers in the Textile Industry (Case Study: Textile Factory Managers of Mazandaran Province)

وحید محمدی^{۱*}، حامد محمدی^۲

۱- گروه مهندسی نساجی و پوشاک، دانشکده فنی و مهندسی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران، صندوق پستی ۱۶۳

۲- گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران، صندوق پستی ۳۴۱۸۵-۱۴۱۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی و مطالعه عوامل موثر بر نظام انتخاب (گزینش) مدیران شامل تجربه مرتبط، تحصیلات مرتبط، سوابق اجرایی و مدیریتی و سن در کارخانجات نساجی استان مازندران می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدفی که دنبال می‌کند از نوع پژوهش کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، یک تحقیق توصیفی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران کارخانجات نساجی بخش دولتی و خصوصی استان مازندران تشکیل می‌دهند. به منظور بررسی عوامل موثر بر نظام انتخاب (گزینش) مدیران از نظر خبرگان و نیز مصاحبه و بررسی اسناد و مدارک استفاده شده است. جهت تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون کای دو، نسبت و χ^2 استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نظام انتخاب مدیران در واحدهای نساجی استان مازندران مناسب نبوده و مدیران این صنعت از سوابق اجرایی و مدیریتی مرتبط، تجربه کاری مرتبط، تحصیلات مرتبط و همچنین شرایط سنی مناسب برخوردار نبوده‌اند و می‌توان ادعا نمود که یکی از عوامل موثر در رکود این صنعت در استان مازندران، ناکارآمدی نظام انتخاب مدیران این صنعت می‌باشد.

مقدمه

مهم است، زیرا می‌تواند ذوق فردی و قابلیت سازمانی را توسعه دهد [۵]. نقش مدیریت منابع انسانی در دنیای امروز به نحو چشمگیری افزایش یافته و وظایف و مسئولیت‌های متعدد و متنوعی را برای آن قائل هستند. یکی از وظایف و مسئولیت‌های اختصاصی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی، جذب و گزینش کارکنان و مدیران شایسته به منظور افزایش کارایی و اثربخشی است [۶]. یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریتی، گزینش و انتخاب شایسته‌ترین و واجد شرایط‌ترین افراد برای تصدی مشاغل سازمانی است و همان‌طور که تناسب شغل و مشاغل باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی می‌شود، عدم تناسب میان مشاغل و افراد می‌تواند از یک‌سو وظایف مدیریتی را

در اقتصاد دانش‌محور که دنیا اخیراً با آن مواجه شده، محیط کسب‌وکار به‌طور فزاینده‌ای پیچیده‌تر شده است و با پیشرفت‌های سریع فناوریانه به پیش می‌رود [۱]. منابع انسانی که کمیاب، غیرقابل تقلید و با ارزش هستند به عنوان منبع مزیت رقابتی و اثربخشی سازمانی به شمار می‌روند [۲]. سازمان‌ها چه خصوصی و چه دولتی، بدون وجود نیروی انسانی توانمند، نمی‌توانند به بقاء و ادامه حیات خود ادامه دهند [۳]. در یک اقتصاد دانش‌بنیان، تولید بر ذهن و اندیشه انسان و نحوه استفاده از دانش برای ایجاد یک اقتصاد کارآمد، متمرکز است [۴]. از دیدگاه سازمان‌ها، در اختیار داشتن منابع انسانی شایسته، با قابلیت و دارای مهارت‌های لازم بسیار

کلمات کلیدی

صنعت نساجی،

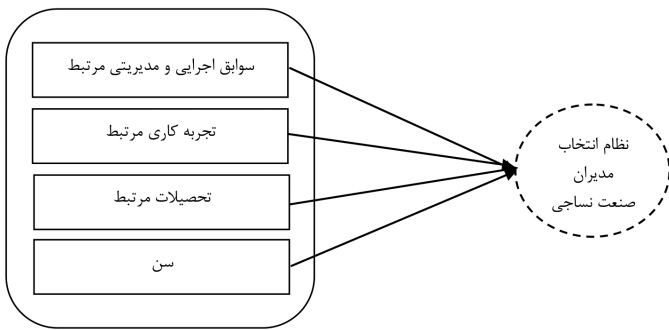
تحصیلات

تجربه،

سابقه اجرایی و مدیریتی،

سن

* مسئول مکاتبات، پیام نگار: V.Mohammadi@Qaemiau.ac.ir



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

– آیا مدیران جذب شده دارای تجربه مرتبط با صنعت نساجی بوده‌اند؟
– آیا میانگین سنی مدیران جذب شده بالاتر از میانگین صنعت می‌باشد؟

ادبیات تحقیق

نساجی مازندران در آغاز با چندین واحد تولیدی در شهرهای قائمشهر، بهشهر، چالوس و بعدها محمودآباد، در فاصله سال‌های ۱۳۰۵ تا ۱۳۴۳ خورشیدی راه‌اندازی شد. به عنوان نمونه، در قائمشهر ۳ واحد تولیدی شماره‌های ۱، ۲ و ۳ به قصد تولید (ریسندگی، بافندگی، و رنگ‌ریزی) پارچه‌های پنبه‌ای، پشمی و گونی‌باقی ایجاد گشت که در دهه‌های بعد به ۵ واحد رسید؛ ۲ واحد تولیدی چیت‌سازی و اکریلتاب بهشهر نیز به تولید پارچه‌های کتان و الیاف مصنوعی، ۱ واحد نساجی نیز در چالوس در عرصه حریربافی مشغول بوده‌اند. صنایع نساجی مازندران به عنوان یکی از صنایع مشترک بین بخش دولتی و خصوصی پس از انقلاب اسلامی نیز به حیات خویش ادامه داد، اما این صنعت نیز در کنار سایر صنایع تولیدی ایران در سال‌های اخیر با ضعف و انحطاط مواجه بوده است. حضور پررنگ بخش‌های دولتی و کم تخصص در امور مدیریت صنایع و بی‌توجهی به حقوق کارگری، در کنار غلبه با واردات در این زمینه، سبب نارضایتی‌های کارگری و رو به تعطیلی رفتن نساجی مازندران شده است [۱۳].

نظام مدیریت منابع انسانی دارای سه فرایند محوری شامل جذب و تامین، آموزش و بهسازی، و نگهداشت می‌باشد و نظام انتخاب مدیران در فرایند جذب و تامین مورد مذاقه قرار می‌گیرد. انتخاب یا گزینش مرحله‌ای است برای تشخیص و مقایسه شرایط متقاضیان شغلی با شرایط احراز مشاغل به منظور انتخاب بهترین نامزد از میان نامزدهای مورد نظر برای تصدی شغل مربوطه [۱۴] و مهم‌ترین عوامل به منظور گزینش و انتخاب مدیران و کارکنان، متغیرهایی شامل سن، تحصیلات، سوابق و تجربه است. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه انتخاب و گزینش انجام گرفت، بیانگر این مطلب بود که تاکنون توجه کمتری به این امر معطوف شده است. دلیل این امر را در سال‌های گذشته می‌توان در توجه کمتر به مدیریت منابع انسانی و نقش انسان در سازمان دانست. به تدریج که نقش انسان به عنوان منابع انسانی و با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمانی شناخته شد، تحقیقات زیادی در همه زمینه‌ها از جمله گزینش، صورت

و کارائی و اثربخشی سازمانی را از سوی دیگر به نحو چشمگیری تحت تاثیر قرار دهد. نکته‌ای که لازم است مورد تاکید قرار گیرد، توجه به جذب منابع انسانی هوشمند و توجه به تناسب نوع شخصیت و نوع شغل و سازمان است، حتی اگر متقاضیان کافی وجود نداشته باشد، باید سازمان‌ها در جستجوی چنین افرادی باشند [۷]. قدرت یک سازمان برای بقا و پاسخگویی به چالش‌های رقابتی فقط زمانی پایدار و قابل استفاده است که سازمان شایسته‌ترین و با انگیزه‌ترین نیروهای انسانی را در اختیار داشته باشد [۸] و این مهم در صنعت نساجی بسیار حائز اهمیت و قابل تامل می‌باشد.

مزیت رقابتی برای سازمان‌ها می‌تواند از طریق منابع انسانی حاصل گردد و منابع انسانی نوعی دارایی نامشهود است که می‌تواند از طریق افزایش توانایی سازمان برای مواجهه با محیط متلاطم امروز، منجر به ایجاد ارزش برای سازمان شوند [۹] و در همین راستا می‌توان اذعان داشت که صنعت نساجی به عنوان یک صنعت پویا، با برخورداری از منابع انسانی توانمند می‌تواند به کسب مزیت رقابتی نائل گردد. چالشی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه‌اند جذب، تعالی و نگهداشت سرمایه انسانی است [۱۰] و طبیعتاً این چالش در صنعت نساجی به دلیل وجود محیط رقابتی و نیاز به نوآوری در محصولات، به شدت احساس می‌گردد و امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر صنعت نساجی و نیز افزایش رقابت شدید در این صنعت پویا، نیاز به کارکنان و مدیران توانمند را آشکار می‌سازد. بسیاری از کارخانجات نساجی از نبود افراد کارشناس و آموزش دیده در این زمینه رنج می‌برد و آنچه مسلم است ضعف در عملکرد مدیران واحدهای نساجی عامل بسیاری از مشکلات دیگر خواهد بود [۱۱]. صنعت نساجی در زمره بزرگ‌ترین و مهم‌ترین صنایع جهان است که به دلیل اشتغال‌زایی و نقش اقتصادی و اجتماعی فوق‌العاده، مورد توجه بسیاری از کشورها و اقتصادهای بزرگ دنیا قرار گرفته است، تا جایی که ۸۰ درصد از صادرات جهانی پوشاک که مهم‌ترین محصول صنعت نساجی است، مربوط به کشورهای با درآمد بالا و متوسط به بالا است [۱۲]. امروزه در صنایع نساجی به دلیل ماهیت تخصصی و حرفه‌ای آن، به نظر می‌رسد تا حدی شرکت‌های فعال در این صنعت از مدیریت منابع انسانی پایدار بی‌بهره‌اند. موفقیت و عدم موفقیت در نیل به راهبردها و اهداف تعیین شده در صنعت نساجی در گرو یافتن و انتخاب نمودن نیروهای انسانی شایسته و متخصص است و اجزای به وجود آورنده این صنعت، هرچه باشند، اگر در دست منابع انسانی با کفایت قرار گیرند می‌توانند با صرف وقت، انرژی و هزینه کمتر به اهداف خود نائل آیند. با توجه به توضیحات مطروحه، الگوی مفهومی تحقیق طبق شکل ۱ ارائه می‌شود که بر این اساس نیز سئوالات تحقیق تبیین می‌گردد.

سؤال اصلی تحقیق: نظام انتخاب مدیران صنعت نساجی مناسب بوده است؟

سئوالات فرعی: سئوالات فرعی تحقیق به شرح زیر تبیین گردیده است:

– آیا مدیران جذب شده دارای سوابق اجرایی و مدیریتی بوده‌اند؟
– آیا مدیران جذب شده دارای نوع و میزان تحصیلات مرتبط بوده‌اند؟

که آغاز اتوماسیون در آن به حدود یک قرن قبل می‌رسد. زمانی که هیچ یک از کشورهای همسایه نزدیک که هم اکنون درآمد حاصل از صادرات منسوجات آنان در سال به میلیارد دلار می‌رسد، صنعت نساجی نداشته‌اند [۲۱]. از آنجایی که صنعت نساجی در مازندران دارای قدمت طولانی بوده و طی سال‌های اخیر نیز شاهد رکود این صنعت پویا در مازندران می‌باشیم، از این‌رو در نوشتار حاضر تلاش گردیده تا معضل صنعت نساجی این استان از بعد مدیریت منابع انسانی و با تاکید بر نظام انتخاب مدیران این صنعت مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. سرحدلی اگلو ویژگی‌های شغلی عمومی مانند تجربه‌ی کاری، مدرک تحصیلی و مهارت، ویژگی‌های شغلی مکمل از قبیل تصمیم‌گیری، کار کردن در تیم، استفاده‌ی مؤثر از زمان، یادگیری طولانی مدت و رضایت، ویژگی‌های فردی مانند قابلیت کلیدی، ظاهر، فرهنگ و ارتباطات را در نظر گرفته و با کمک فرایند تحلیل سلسله مراتبی فازی به گزینش مناسب‌ترین فرد می‌پردازد. یافته‌های پژوهش صفری‌دهنوی و عابدی [۲۲] نشان داد بین مؤلفه هوش هیجانی، خودکنترلی و سابقه شغلی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد و بین سابقه شغلی با هوش شناختی رابطه منفی و معنادار، و با تحصیلات رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، بین سن، تحصیلات، سابقه خدمت و جنسیت با مؤلفه‌های هوش هیجانی و هوش شناختی در مدیران راهنمایی و دبیرستان رابطه معناداری مشاهده نشد.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدفی که دنبال می‌کند از نوع پژوهش کاربردی، و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، یک تحقیق توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را مدیران صنایع فعال نساجی استان مازندران به تعداد ۶۰ نفر تشکیل می‌دهند. برای تعیین حجم و تعداد نمونه مورد از فرمول کوکران استفاده شده است. در تحقیق حاضر، جهت جمع‌آوری اطلاعات برای پی‌ریزی مبنای کلی تحقیق همچون تعریف مفاهیم کلیدی، طرح ضرورت‌ها، بیان کاربردها و تشریح اهمیت آن از مطالعات کتابخانه‌ای مانند مطالعات مقالات فارسی و لاتین، کتب فارسی و لاتین در زمینه آموزش و پایان‌نامه‌های مشابه در این زمینه و منابع اینترنتی و سمینارها استفاده شده است. به طور کلی، چهار ابزار و شیوه کلی برای گردآوری داده‌ها در پژوهش‌ها وجود دارند که عبارتند از: بررسی اسناد و مدارک، مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه. در پژوهش حاضر از روش بررسی اسناد و مدارک با مراجعه به پرونده پرسنلی نمونه مورد مطالعه و نیز مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است. در این تحقیق، جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شده است. حجم نمونه بر اساس حجم جامعه و با استفاده از فرمول کوکران با خطا برآورد ۵ درصد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد از رابطه ۱ محاسبه گردید. در این فرمول p و q نسبت موفقیت و شکست هستند که $0/5$ در نظر گرفته می‌شوند. مقدار $Z_{\alpha/2}$ در سطح خطای $0/05$ برابر $1/96$ است. مقدار خطای d نیز $0/05$ در نظر گرفته می‌شود و مقدار N معرف حجم جامعه مورد نظر است.

گرفت و به تدریج به عنوان یک امر راهبردی در قالب مدیریت راهبردی منابع انسانی خودنمایی کرد [۱۵]. موفقیت یک سازمان به‌طور فزاینده به دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان بستگی دارد؛ به ویژه اینکه کارکنان به ایجاد مجموعه‌ای از شایستگی‌های محوری کمک می‌کنند که یک سازمان را از رقبایش متمایز می‌کند [۱۶].

اگر کارکنان براساس شایستگی برای یک موقعیت شغلی انتخاب شوند، آنها در موقعیتی درست با توجه به قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی قرار گرفته‌اند. زمانی که یک کارمند از قدرت و مهارت‌های فردی در کار استفاده می‌کند و به توانایی خود اعتماد دارد، بهتر کار مدیریت می‌کند [۱۷]. افزایش رقابت جهانی و ادغام شرکت‌ها به این معناست که سازمان‌ها نمی‌توانند یک نظام انتخاب ضعیف برای کارمندان داشته باشند، زیرا یک سازمان موفق باید افراد صحیح را در زمان صحیح قرار داده و افراد را مناسب اهداف، فرهنگ و راهبردهای شغلی انتخاب کند. به عبارت دیگر، تعیین عوامل انتخاب، باید با در نظر گرفتن جهت راهبرد سازمان و فرهنگ آن باشد [۱۸].

جذب و تأمین نیروی انسانی، فرایند یافتن و درگیر شدن افراد در سازمان مورد نظر است. انتخاب که بخشی از روند جذب و تأمین نیروی انسانی در رابطه با تصمیم‌گیری در مورد متقاضیان و داوطلبانی است که باید در شغل مورد نظر منصوب شوند. این فرایند دارای ۴ مرحله است: تعریف نیاز، برنامه‌ریزی استخدام، جذب متقاضیان و انتخاب متقاضیان [۱۹]. اساساً عوامل ارزیابی و انتخاب کارمند، شامل ویژگی‌های آن دسته از کارکنان فعلی است که در موقعیت‌های شغلی خود عملکرد خوبی داشته‌اند. بدون در اختیار داشتن فهرستی از عوامل اساسی، احتمالاً گزینش، نادرست انجام می‌شود. علاوه بر این، اگر فهرست ویژگی‌های مورد نیاز بسیار گسترده باشد، امکان انتخاب هیچ کارمندی وجود ندارد [۱۸].

شاخص‌های مورد استفاده به عنوان معیار انتخاب کارکنان بسیار گسترده و اغلب متفاوتند؛ اما برخی شاخص‌ها نیز در بررسی‌های مختلف به‌طور مشترک انتخاب شده‌اند. در بعضی از بررسی‌ها ویژگی‌هایی از قبیل سن، جنسیت، سابقه تحصیلی، وضعیت تاهل، سابقه کار؛ و در گروهی از مطالعات ویژگی‌هایی مانند شخصیت، ثبات احساسی، اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، استفاده مؤثر از زمان؛ در بعضی از آن‌ها مهارت‌هایی مانند مهارت شنیداری، نوشتاری، توانایی متقاعد کردن دیگران؛ در گروهی از پژوهش‌ها توانایی تجزیه و تحلیل، ریسک‌پذیری، نوآوری، حساسیت سازمانی و فوق سازمانی؛ در بعضی مطالعات مهارت‌های مربوط به برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل، مدیریت ریسک، تدوین راهبرد؛ در چند بررسی ظرفیت رهبری، تطبیق‌پذیری، قابلیت بازاریابی، یادگیری؛ و در گروهی از بررسی‌ها ویژگی‌هایی مانند دانش فنی، کارایی حرفه‌ای، استفاده از فناوری‌های جدید؛ به عنوان معیارهای گزینش کارکنان بررسی شده و بر اساس آن ارزیابی، رتبه‌بندی و گزینش کارکنان صورت گرفته است [۲۰]. آن‌چه که باید مورد تامل قرار گیرد این است که صنعت نساجی در حال اضمحلال بوده و هر چه زودتر بایستی برای جلوگیری از زوال کامل آن چاره‌ای اندیشید. بی‌شک اگر مشکلات صنعت نساجی ریشه‌یابی نشود و عواملی که باعث این وضعیت شده مشخص نگردد، شاهد اضمحلال ریشه‌دارترین و قدیمی‌ترین صنعتی خواهیم بود

جدول ۲. تعریف عملیاتی متغیرهای مستقل تحقیق

ردیف	ویژگی‌های نظام انتخاب مدیران	معیار		
		۱	۲	۳
۱	سن	سال ۲۵ - ۳۰	سال ۳۰ - ۳۵	سال ۳۵ - ۴۰ سال به بالا
۲	تحصیلات	غیرمرتبط ^۱	نیمه مرتبط ^۲	مرتبط ^۳
۳	سوابق اجرایی و مدیریتی	۱ سال	۲-۴ سال	۵ سال به بالا
۴	تجربه	مدیریت عملیاتی ^۴	مدیریت میانی ^۵	مدیریت عالی ^۶

۱. تحصیلات غیرمرتبط شامل: غیرفنی و غیرنساجی.
۲. تحصیلات نیمه مرتبط شامل: فنی و غیرنساجی.
۳. تحصیلات مرتبط شامل: مدیریت و نساجی.
۴. مدیریت عملیاتی شامل: سرپرست سالن، مسئول تاسیسات، مسئول برق، مسئول آزمایشگاه، مسئول تعمیر و نگهداری و ...
۵. مدیریت میانی شامل: مدیرفنی، مدیر تولید، مدیرفروش، مدیر اداری، مدیر مالی و ...
۶. مدیریت عالی شامل: رئیس کارخانه، مدیر عامل.

سوابق اجرایی و مدیریتی

H_0 : مدیران جذب شده دارای سوابق اجرایی و مدیریتی نیستند، یا فراوانی در هر چهار رده مانند هم است.

H_1 : مدیران جذب شده دارای سوابق اجرایی و مدیریتی هستند، یا فراوانی در هر چهار رده مانند هم نیست.

آماره آزمون محاسبه شده برابر $28/769$ می‌باشد و سطح معنی‌داری آن برابر $0/000$ است که در سطح 5 درصد خطا فرض H_0 رد می‌شود، یعنی فرض برابری فراوانی‌های چهار رده رد می‌شود.

با توجه به جدول (۳) ملاحظه می‌شود، تجمع فراوانی‌ها به سمت سوابق اجرایی و مدیریتی مرتبط (معیار ۵) نمی‌باشد. بنابراین، با ادغام دو رده اول (۱ و ۲) و نام‌گذاری آن به عنوان گروه صفر و سپس دو رده (۳ و ۴) و نام‌گذاری آن به عنوان گروه یک، آزمون χ^2 جدید اجرا می‌شود.

$$\chi^2 = \frac{(24-26)^2}{26} + \frac{(28-26)^2}{26} = 0.307 \quad \text{رابطه (۲)}$$

جدول ۳. فراوانی متغیر سوابق اجرایی و مدیریتی

معیار	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار
۰	۲۳	۱۳
۱	۱	۱۳
۳	۶	۱۳
۵	۲۲	۱۳

* معیار صفر در این جدول بیانگر مدیران فاقد سوابق اجرایی و مدیریتی است.

جدول ۴. مقادیر مربع کای متغیر سوابق اجرایی و مدیریتی

χ^2 محاسبه شده	d.f	χ^2 بحرانی
۲۸/۷۶۹	۳	۷/۸۱

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]} \quad \text{رابطه (۱)}$$

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای توصیف آماری اطلاعات جمع‌آوری شده از روش میانگین، درصد فراوانی و انحراف معیار و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون χ^2 نسبت و t استفاده شده است. همچنین، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است.

شرایط احراز شغل (Job Qualification - Job Specification) یا آنچه تحت عنوان شرایط استخدام یا مشخصات شغلی شناخته می‌شود، شامل شایستگی‌ها، تجربه، نوع تحصیلات، مهارت‌ها و کیفیت مورد نیاز از شاغل و هر نوع اطلاعات ضروری دیگر می‌باشد. شرایط احراز شغل، شرح حداقل شرایطی است که متصدی شغل باید دارا باشد تا بتواند با موفقیت از عهده کار برآید. برای تعیین صفات و خصوصیات که مدیران باید داشته باشند تا بتوانند با شایستگی از عهده انجام آن برآیند، می‌توان از دو روش شامل اظهارات صاحب‌نظران و تجزیه و تحلیل آماری استفاده نمود. در این تحقیق، از روش اول، یعنی روش قضاوتی استفاده شده است و از طریق مصاحبه با افراد خبره و متخصصان از آنان در خصوص ویژگی‌های موثر بر نظام انتخاب مدیران، نظرخواهی شد. در پژوهش حاضر، ویژگی‌های موثر بر نظام انتخاب مدیران صنعت نساجی مطابق جدول (۱) تعریف شده است. سپس هر یک از ویژگی‌های موثر بر نظام انتخاب مدیران مطابق جدول (۲) به طور عملیاتی تعریف گردیدند:

تحلیل داده‌ها

جهت تایید یا رد فرضیه‌های تحقیق، آزمون χ^2 اجرا می‌شود و برای هر یک از متغیرهای تحصیلات، سوابق و تجربه مقدار آماره χ^2 محاسبه می‌گردد. توضیح این نکته ضروری به نظر می‌رسد که، رد شدن فرضیه H_0 در آزمون χ^2 نشان‌دهنده پذیرش فرضیه تحقیق نمی‌باشد، زیرا اگر تجمع فراوانی‌ها به طرف یکی از رده‌ها زیاد باشد، فرض H_0 رد می‌شود که مسلماً در چنین مواقعی نمی‌توان فرضیه تحقیق را پذیرفت، که در چنین حالاتی با آزمون‌هایی نظیر آزمون نسبت می‌توان پاسخ را یافت.

جدول ۱. مقدار عددی ویژگی‌های نظام انتخاب مدیران بر اساس مصاحبه انجام شده با خبرگان

ردیف	ویژگی‌های نظام	شرایط
۱	سن	حداقل ۳۵ سال
۲	تحصیلات	حداقل لیسانس (نساجی یا مدیریت)
۳	سوابق	حداقل ۴ سال
۴	تجربه	در سطح مدیریت عالی، میانی و عملیاتی

جدول ۵. فراوانی متغیر سوابق اجرایی و مدیریتی با ادغام رده‌ها

گروه	سوابق	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار
۰	۰ و ۱	۲۴	۲۶
۱	۳ و ۵	۲۸	۲۶

نظر به اینکه χ^2 محاسبه شده (۰/۳۰۷) کوچک‌تر از $(1) \chi^2_{0.05}$ می‌باشد، پس فرض برابری فراوانی‌ها پذیرفته می‌شود، یعنی نمی‌توان ادعا کرد که مدیران جذب شده دارای سوابق اجرایی و مدیریتی می‌باشند.

تحصیلات

H_0 : مدیران جذب شده دارای نوع و تحصیلات مرتبط نیستند، یا فراوانی‌های چهار رده مانند هم است.

H_1 : مدیران جذب شده دارای نوع و تحصیلات مرتبط هستند، یا فراوانی‌های چهار رده مانند هم نیست.

آماره آزمون محاسبه شده برابر ۹/۶۹۲ می‌باشد و سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۰۲۱ است که در سطح ۵ درصد خطا فرض H_0 رد می‌شود، یعنی فرض برابری فراوانی‌های چهار رده رد می‌شود.

با توجه به جدول (۶) ملاحظه می‌شود، تجمع فراوانی‌ها به سمت تحصیلات مرتبط (معیار ۵) نمی‌باشد. بنابراین، با ادغام دو رده اول (۱ و ۰) و نام‌گذاری آن به عنوان گروه صفر و سپس دو رده (۳ و ۵) و نام‌گذاری آن به عنوان گروه یک، آزمون χ^2 جدید اجرا می‌شود.

$$\chi^2 = \frac{(23-26)^2}{26} + \frac{(29-26)^2}{26} = 0.692 \quad \text{رابطه (۳)}$$

نظر به اینکه χ^2 محاسبه شده (۰/۶۹۲) کوچک‌تر از $(1) \chi^2_{0.05}$ می‌باشد، پس فرض برابری فراوانی‌ها پذیرفته می‌شود، یعنی نمی‌توان ادعا کرد که مدیران جذب شده دارای تحصیلات مرتبط می‌باشند.

تجربه

H_0 : مدیران جذب شده دارای تجربه مرتبط با صنعت نساجی نیستند، یا فراوانی‌های چهار رده مانند هم است.

جدول ۸. فراوانی متغیر تحصیلات با ادغام رده‌ها

گروه	سوابق	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار
۰	۰ و ۱	۲۳	۲۶
۱	۳ و ۵	۲۹	۲۶

H_1 : مدیران جذب شده دارای تجربه مرتبط با صنعت نساجی مرتبط هستند، یا فراوانی‌های چهار رده مانند هم نیست.

آماره آزمون محاسبه شده برابر ۲۳/۵۳۸ می‌باشد و سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۰۰۰ است که در سطح ۵ درصد خطا فرض H_0 رد می‌شود، یعنی فرض برابری فراوانی‌های چهار رده رد می‌شود.

با توجه به جدول (۹) ملاحظه می‌شود، تجمع فراوانی‌ها به سمت تحصیلات مرتبط (معیار ۵) نمی‌باشد. بنابراین، با ادغام دو رده اول (۱ و ۰) و نام‌گذاری آن به عنوان گروه صفر و سپس دو رده (۳ و ۵) و نام‌گذاری آن به عنوان گروه یک، آزمون χ^2 جدید اجرا می‌شود.

$$\chi^2 = \frac{(25-26)^2}{26} + \frac{(27-26)^2}{26} = 0.076 \quad \text{رابطه (۴)}$$

نظر به اینکه χ^2 محاسبه شده (۰/۰۷۶) کوچک‌تر از $(1) \chi^2_{0.05}$ می‌باشد، پس فرض برابری فراوانی‌ها پذیرفته می‌شود، یعنی نمی‌توان ادعا کرد که مدیران جذب شده دارای تجربه مرتبط با صنعت نساجی می‌باشند.

فرضیه‌های تحقیق در مدیریت گاهی نسبت‌پذیرند؛ فرضیه‌های مربوط به تحقیقات با مقیاس کیفی با استفاده از آزمون نسبت موفقیت مورد ادعا بررسی می‌شوند. در ادامه بحث، آزمون برابری نسبت‌ها برای هر یک از متغیرهای سوابق، تحصیلات و تجربه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مطابق جدول، فرض برابری نسبت‌ها برای هر یک از متغیرهای سوابق، تحصیلات و تجربه با ۰/۵ آزمون شد و این نتیجه حاصل می‌شود که فرض برابری با ۰/۵ پذیرفته می‌شود. به عبارتی دیگر، نمی‌توان ادعا نمود نسبت مدیران دارای سوابق مرتبط، تحصیلات مرتبط و تجربه مرتبط با صنعت نساجی از ۵۰ درصد بیشتر است.

جدول ۶. فراوانی متغیر تحصیلات

معیار	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار
۰	۱۳	۱۳
۱	۱۰	۱۳
۳	۷	۱۳
۵	۲۲	۱۳

* معیار صفر در این جدول بیانگر مدیران فاقد تحصیلات مرتبط با صنعت نساجی است.

جدول ۹. فراوانی متغیر تجربه

معیار	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار
۰	۲۳	۱۳
۱	۲	۱۳
۳	۷	۱۳
۵	۲۰	۱۳

* معیار صفر در این جدول بیانگر مدیران فاقد تجربه مرتبط با صنعت نساجی است.

جدول ۷. مقادیر مربع کای متغیر تحصیلات

χ^2 محاسبه شده	d.f	χ^2 بحرانی
۹/۶۹۲	۳	۷/۸۱

جدول ۱۰. مقادیر مربع کای متغیر تجربه

χ^2 محاسبه شده	d.f	χ^2 بحرانی
۲۳/۵۳۸	۳	۷/۸۱

جدول ۱۱. فراوانی متغیر تجربه با ادغام رده‌ها

گروه	سوابق	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار
۰	۰ و ۱	۲۵	۲۶
۱	۳ و ۵	۲۷	۲۶

جدول ۱۴. پارامترهای پراکندگی در مورد متغیر سن مدیران

میانگین	میانه	نما	انحراف معیار
۴۱/۰۱۹	۴۲	۴۲	۸/۵۸

صنایع نساجی کشور، معیارهای اصولی در گزینش و انتخاب مدیران کارخانجات نساجی استان مازندران در نظر گرفته نشده است.

نتیجه‌گیری

در دنیای کنونی، افزایش رقابت جهانی، ادغام شرکت‌ها و بازسازی صنعت، به این معناست که سازمان‌ها از عهده‌ی هزینه‌هایی که انتخاب نادرست کارمند به همراه دارد برنمی‌آیند [۱۸]. استخدام و گزینش، گذرگاهی برای به‌کارگیری افراد و ایجاد منابع در سازمان است. یک محیط تجاری که به‌طور فزاینده‌ی رقابتی و جهانی است، ضمن همراهی با نیاز به کیفیت و خدمت‌رسانی به مشتری، اهمیت استخدام و گزینش افراد مناسب را افزایش داده و به عنوان "کارفرمای انتخاب" مورد ملاحظه قرار گرفته است [۲۳]. در بین وظایف مدیریت منابع انسانی، گزینش مناسب‌ترین کارکنان به صورت دقیق و هدفمند، یکی از عوامل کلیدی است که به‌طور معنادار بر شخصیت کارمندان و کیفیت مدیریت مؤثر است [۲۴]. گزینش کارکنان، فرایند انتخاب افرادی است که با شرایط مورد نیاز برای انجام یک وظیفه‌ی تعریف شده، بهترین مطابقت را دارند. این فرایند، کیفیت کارکنان ورودی را تعیین و در مدیریت منابع انسانی نقشی اساسی ایفا می‌کند [۲۵]. با توجه به ماهیت رقابتی صنعت نساجی، نقش مدیران کارآمد و شایسته در حفظ بقا و ادامه حیات این صنعت بسیار حائز اهمیت می‌باشد و بنابراین شایسته است تا در انتخاب و به‌کارگیری مدیران در این صنعت پویا، دقت لازم به عمل آید. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نظام انتخاب مدیران در واحدهای نساجی استان مازندران مناسب نبوده و مدیران این صنعت از سوابق اجرایی و مدیریتی مرتبط، تجربه کاری مرتبط، تحصیلات مرتبط، و همچنین شرایط سنی مناسب برخوردار نبوده‌اند. به نظر می‌رسد یکی از سیاست‌های بایسته جهت احیاء صنایع نساجی استان مازندران، تمرکز سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران این صنعت بر حوزه جذب و تامین و به خصوص نظام انتخاب مدیران می‌باشد، به طوری که مدیرانی در اداره امور این صنعت به‌کارگیری شوند که از تحصیلات، سوابق و تجربه مرتبط با این صنعت برخوردار باشند. در خصوص نظام انتخاب مدیران در صنعت نساجی کشور، پژوهش‌های کافی انجام نشده است؛ در حالی که در پژوهش حاضر موضوع مورد مطالعه از طریق تبیین شاخص‌هایی نظیر سن، تحصیلات، سوابق اجرایی و مدیریتی و تجربه کاری مورد مذاقه قرار گرفته و از این منظر پژوهش حاضر، پژوهشی تازه است. از منظر دانشگاهی رهیافت پژوهش حاضر، کاملاً جدید است و در پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین هیچ پایان‌نامه یا مقاله‌ای که به بررسی و مطالعه نظام انتخاب مدیران در صنعت نساجی بپردازد، یافت نشد. از منظر علمی، نتایج این پژوهش

سن با توجه به اینکه یکی از شرایط احراز شغل، داشتن حداقل سن ۳۵ سال می‌باشد، با استفاده از آزمون t مقادیر زیر به دست آمده است. آماره t برای مقایسه متوسط سن مدیران با ۳۵ سال برابر ۵/۰۰۵ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ به دست آمده است، یعنی در سطح ۵ درصد خطا می‌توان ادعان داشت، متوسط سن مدیران از ۳۵ سال بیشتر است.

در این تحقیق، بر اساس تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده و با فاصله اطمینان ۹۵ درصد، نتایج زیر حاصل می‌شود:

- نتایج به دست آمده نشان می‌دهد، مدیران جذب شده فاقد سوابق اجرایی و مدیریتی می‌باشند.

- نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که مدیران جذب شده فاقد نوع و تحصیلات مرتبط با صنعت نساجی می‌باشند.

- نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که مدیران جذب شده فاقد تجربه مرتبط با صنعت نساجی می‌باشند.

- بر اساس تعریف شرایط احراز شغل مبنی بر حداقل سن ۳۵ سال، ملاحظه می‌شود، میانگین سنی مدیران جذب شده در این صنعت از شرایط احراز تعریف شده بالاتر می‌باشد.

با توجه به عدم دارا بودن مدیران به سوابق، تحصیلات و تجربه مرتبط با صنعت نساجی می‌توان ادعان داشت که متغیرهای جمعیت‌شناختی مدیران به عنوان مهم‌ترین و اساسی‌ترین رکن نظام مدیریت منابع انسانی در صنعت نساجی استان مازندران طی سال‌های مورد مطالعه، روند صحیح و علمی را طی نکرده است، یعنی از سوی متولیان

جدول ۱۲. مقادیر حاصل از آزمون نسبت

متغیر	گروه	درصد فراوانی	مقدار P	سطح معنی‌داری	فرض آماری
سوابق	۰ و ۱	۰/۴۶	۰/۵	۰/۶۷۷	$H_0: P = 0/5$ $H_1: P \geq 0/5$
	۳ و ۵	۰/۵۴			
تحصیلات	۰ و ۱	۰/۴۴	۰/۵	۰/۴۸۸	$H_0: P = 0/5$ $H_1: P \geq 0/5$
	۳ و ۵	۰/۵۶			
تجربه	۰ و ۱	۰/۴۸	۰/۵	۰/۸۹	$H_0: P = 0/5$ $H_1: P \geq 0/5$
	۳ و ۵	۰/۵۲			

جدول ۱۳. مقادیر حاصل از آزمون t در مورد سن مدیران

آزمون	d.f	سطح معنی‌داری
۵/۰۰۵	۲	۰/۰۰۰

- سیاست گذاران و مدیران ارشد این صنعت جهت انتخاب و به گزینی مدیران واحدهای صنایع نساجی، نسبت به تبیین و طراحی الگوی شایستگی مدیران اهتمام نمایند.

- مدیران ارشد صنایع نساجی نسبت به تشکیل و طراحی "کانون ارزیابی مدیران" (Assessment Center) اقدام نمایند. این کانون نه یک مکان فیزیکی یا جغرافیایی، بلکه یک رویکرد (فرایند) ارزیابی است که برای انتخاب افراد واجد شرایط برای تصدی مناسب، عمدتاً مدیریتی استفاده می‌شود. در این مرکز با در نظر گرفتن معیارهای خاص مشاغل، تصمیمات لازم را در خصوص گزینش، ارتقاء و یا راه‌های بهبود توانمندی‌های مدیریتی اتخاذ می‌کنند.

- از آنجایی که مدیران مورد مطالعه از سوابق و تجربه مرتبط با این صنعت برخوردار نمی‌باشند، پیشنهاد می‌شود نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی در سطوح مدیریتی، فنی و تخصصی اقدام شود.

- در پیرامون تحقیق و با مطالعه اسناد و مدارک ملاحظه گردید که اکثر مدیران جذب شده در کارخانه‌های دولتی استان، غیربومی بوده‌اند - که این مساله می‌تواند تا حدودی در عدم ثبات مدیران نقش مهمی داشته باشد. از این رو، پیشنهاد می‌شود در صورت امکان بومی بودن مدیران نیز در فرآیند انتخاب و گزینش آنان لحاظ شود.

مراجع

- Rosdi, I.S., A human resource management framework for innovative capability development, Thesis submitted in fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy, Faculty of Management, MULTIMEDIA UNIVERSITY, Published by ProQuest LLC (2015), 2014.
- Kaya, N., The impact of human resource management practices and corporate entrepreneurship on firm performance: evidence from Turkish firms, The International Journal of Human Resource Management, 17(12), 2074-2090, 2006.
- Borton, J.A., Spender, J.C., The Oxford Handbook of Human Capital. Oxford: Oxford University Press, 2011.
- Phillips, J.J., Phillips, P.P., High-Impact Human Capital Strategy, USA: American Management Association (AMACOM), 2015.
- Paauwe, J., HRM and performance: Achievements, methodological issues and prospects, Journal of Management Studies, 46(1), 129-142, 2009.
- Flippo, E.B., Personnel Management, McGraw-Hill Book Co., New York, 1984.
- میرسپاسی، ن.، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر، ۱۳۸۱.
- Cascio, W., Managing Human Resources, Productivity, Quality of work life, profits, McGraw Hill publishing, 1998.
- Schuler, R.S., Dolan, S., Jackson, S.E., Introduction, International Journal of Manpower, 22, 2001.
- Bontis, N., Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models, Management decision, 36(2), 63-76, 2006.
- شفیعیون، غ.، ارزیابی علل بحران در صنایع نساجی ایران با تکیه بر صنایع نساجی اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ۱۳۸۴.
- معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی اتاق اصناف ایران، گزارش تجزیه و تحلیل وضعیت صنعت نساجی و پوشاک ایران و ارائه راهکارهای احیا و توسعه این صنعت، ۱۳۹۵.
- حسن‌نژاد، ز.، عوامل مؤثر بر رشد صنایع نساجی مازندران در عصر پهلوی، پژوهش‌نامه تاریخ اجتماعی و اقتصادی، ۳(۱)، ۱۳۹۳.
- Singer, M.G., Human Resource Management, PWS. KENT Pub., Co. Boston, 124, 1990.
- دعایی، ح.، همگرایی و واگرایی گزینش کارکنان در کشورهای مختلف و ایران، اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی، ۱۳۸۴.
- Muscalu, E., Stanit, A., New challenges for human resource management in knowledge based organizations, 2011.
- Bodnarchuk, M., The Role of Job Descriptions and Competencies in an International Organization, Bachelot Thesis,

پیشنهادها

به منظور افزایش اثربخشی نظام انتخاب مدیران در صنعت نساجی استان مازندران، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- 2012.
18. Golec, A., Kahya, E., A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection, *Computers & Industrial Engineering*, 25, 143-146, 2007.
19. Armstrong, M., *Armstrong's Hand book of Human Resource Management Practice*, Ashford color press Ltd, Thirteenth ed, 2014.
۲۰. مرادی، م، زنجانی، ب، مدل مبتنی بر مهارت در انتخاب مدیران با استفاده از رویکرد تصمیم‌گیری چندمعیاره، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، (۲)۵، ۳۰-۱، ۱۳۹۲.
۲۱. جمشیدیان، م، شهبهانی، م، بررسی علل افت و خیز بهره‌وری در کارخانجات نساجی بارش، فصلنامه مطالعات مدیریت، ۳۶، ۱۳۸۱.
۲۲. صفوی‌دهنوی، ی، عابدی، ا، رابطه بین سن، تحصیلات، سابقه خدمت و جنسیت با هوش هیجانی و هوش شناختی مدیران سه مقطع در منطقه لنجان اصفهان، فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی، (۴)۲، ۲۲-۳، ۱۳۸۹.
۲۳. Porter, K., Smith, P., Fagg, R., *Leadership and Management for HR Professionals*, Oxford: Butterworth Heinemann, 2006.
24. Lin, H.T., *Personnel Selection Using Analytic Network Process and Fuzzy Data Envelopment Analysis Approaches*, *Computers & Industrial Engineering*, 59, 937-944, 2010.
25. Dursun, M., Karsak, E., *A Fuzzy MCDM Approach for Personnel Selection*, *Expert Systems with Applications*, 37, 4324-4330, 2010.
۲۶. آذر، ع، احمدی، پ، طراحی مدل انتخاب نیروی انسانی با رویکرد داده‌کاوی (مورد: استخدام داوطلبان آزمون‌های ورودی یک بانک تجاری در ایران)، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، (۴)۲، ۲۲-۳، ۱۳۸۹.

Investigating the Factors Affecting the Selection of Managers in the Textile Industry

(Case Study: Textile Factory Managers of Mazandaran Province)

Vahid Mohammadi^{1*}, Hamed Mohammadi²

1. Department of Textile Engineering, Faculty of Engineering, Qaemshar Islamic Azad University, P.O. Box: 163, Qaemshar, Iran
2. Department of Public Management, Faculty of Management & Accounting, Qazvin Islamic Azad University, P.O. Box: 34185-1416, Qazvin, Iran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effective factors on the selection of managers including experience, education, executive and managerial records, and age in textile factories in Mazandaran province. The present study is based on the nature and purpose of the research, which is an applied research method and is a descriptive study based on how data is collected. The statistical population of this study is the directors of textile and textile factories in Mazandaran province. In order to investigate the effective features of the selection system for managers in terms of experts and review documents. The inferential statistics of the data were used for the chi-square, t-test and t-test. The findings of this study indicate that the selection of managers in Textile Units of Mazandaran province was not suitable and the managers of this industry did not have relevant administrative and managerial backgrounds, related work experience, related education, as well as appropriate age conditions, and it can be claimed that one of the effective factors In the downturn of this industry in Mazandaran province, the ineffectiveness of the system is the choice of industry managers.

Keywords

textile industry,
education,
experience,
executive and management
record,
age

(*) Address Correspondence to V. Mohammadi, Email: V.Mohammadi@Qaemiau.ac.ir