

تعاون، سال بیستم، شماره ۲۰۸ و ۲۰۹، آبان و آذر ۱۳۸۸

شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونیهای مرغداری و عوامل مؤثر بر آن

مطالعه موردی مرغداران استان خراسان رضوی

سمیه مهرنگار^۱، دکترغلامحسین حسینی نیا^۲

چکیده

امروزه اهمیت آموزش و نیاز مبرم به آن در سازمانها به ویژه برای مدیران، یکی از سیاستهای مطرح در تمامی بخشها از جمله بخش تعاون است. بر این اساس و با توجه به کاستیهای مشهود و محسوس آموزشی در حوزه مدیران تعاونیهای مرغداری استان خراسان رضوی، این پژوهش با هدف کلی شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونیهای مرغداری و عوامل مؤثر بر آن در سال جاری (۱۳۸۸) انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را ۹۶ واحد تولیدی فعال مرغداری در سه حوزه تولید مرغ گوشتی، تخم گذار و مرغ مادر تشکیل می دهد که به علت حجم محدود نیاز به نمونه گیری نیز نداشت. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از ابزار پرسشنامه به همراه مصاحبه، جمع آوری گردید. در تحلیل داده ها نیز از آماره های توصیفی و استنباطی (ضریب اسپیرمن و آزمون کروسکال والیس) استفاده شد.

۱. کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی و مدرس دانشگاه جامع علمی-کاربردی مدیریت ایران واحد خراسان
e-mail:s.mehrnegar @ gmail .com

۲. دکترای ترویج و آموزش کشاورزی و معاون پژوهش، برنامه ریزی و آموزش وزارت تعاون

نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که میانگین سن مدیران ۴۰ سال، تأثیر دوره‌های آموزشی گذشته بسیار کم، سطح سواد اعضای شرکت متوسط و میزان سودآوری شرکتها بسیار کم است. اولویت بندی نیازهای آموزشی مدیران نیز نشان داد که دوره های آموزش تخصصی نسبت به آموزشهای مشترک اولویت دارد. نتایج آمار استنباطی هم وجود رابطه مثبت و معنی دار در سطح ۹۵٪ بین سطح سواد اعضای شرکت و تأثیر دوره های آموزشی گذشته با نیاز آموزشی و نبود رابطه معنی دار بین سن، تعداد سالهای مدیریت، میزان سودآوری شرکت، بومی بودن و داشتن شغل دوم با نیاز آموزشی را نشان داد.

کلیدواژه‌ها:

نیاز آموزشی، نیازسنجی آموزشی، شرکت تعاونی مرغداری، خراسان رضوی

مقدمه

مسائل و مشکلات فراوان اقتصادی - اجتماعی حاکم بر جوامع امروز، همچون بحران فقر و افزایش بیکاری و نیز کارکردهای نامطلوب دو نظام کاملاً تک بعدی سرمایه داری (خصوصی) و سوسیالیستی (کاملاً متمرکز دولتی)، ذهن بسیاری از سیاستگذاران برنامه‌های توسعه اقتصادی را به سمت نظامهای معتدل اقتصادی با ایده درون‌زایی (توانمندسازی انسانها از طریق مشارکت خود آنها در فرایندهای اقتصادی) سوق داد. در ایران نیز اصل ۴۴ قانون اساسی، با ترسیم نظام اقتصادی کشور بر سه پایه دولتی، خصوصی و تعاونی، به نحوی از این دیدگاه تبعیت نموده و رشد اقتصاد ملی را منوط به کاهش دیوانسالاری و تصدیگری کامل دولت و خصوصی سازی صرف با ارتقای بخش تعاون می‌داند (گروه تحقیق و مرکز پژوهشهای اسلامی مجلس، ۱۳۷۴).

در سالهای اخیر با تدوین و تصویب آیین نامه اجرایی اصل ۴۴، هر سه رکن فوق، در چارچوب اهداف چشم انداز ۲۰ ساله کشور، راهبردها و تمهیدات مناسبی را طراحی و به

عنوان برنامه‌های راهبردی خود معرفی کرده‌اند که از جمله آنها می‌توان به برنامه‌های زیرساختی مطرح در وزارت تعاون اشاره نمود. به طور حتم دستیابی به سهم ۵ برابری (۲۵ درصدی) و یا یک چهارم اقتصادی تعاونیها از مرز ۵ درصد کنونی تا پایان سال ۱۳۹۳ (پایان برنامه پنجم توسعه)، مستلزم بسترسازی‌های متکی بر دانش و آگاهی بسیاری است که توسط واحد تحقیقات و آموزش این بخش حمایت می‌شود و یکی از مهمترین آنها، بحث ارتقای دانش نهضت تعاون به ویژه برای اعضا و مدیران تعاونیهاست (سند توسعه بخش تعاون، ۱۳۸۶). بنابراین، ضرورت پرداختن به آموزش به عنوان یک اصل مهم تعاون، اهمیت آن در سیاستهای راهبردی وزارت تعاون، نقش آن در ایجاد خلاقیت و انگیزه در نیروی انسانی و مهمتر از همه نبود برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نیازسنجی - که متناسب با سطح نیاز ۶۳ مدیر واحد تولید مرغ گوشتی، ۳۱ واحد مرغ تخم‌گذار و ۲ واحد مرغ مادر در سطح استان باشد (سامانه جامع آمارهای ثبتی اداره تعاون استان ۸۷/۱۲/۴) - باعث گردید تا این تحقیق با هدف کلی شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونیهای مرغداری در استان خراسان رضوی انجام شود. اهداف اختصاصی این تحقیق عبارتند از: بررسی عوامل مؤثر در شکل‌گیری نیازهای آموزشی مدیران عامل واحدهای مرغداری؛ شناسایی نیازهای آموزشی مشترک و تخصصی مدیران عامل و اولویت بندی آنها؛ مقایسه نیازهای مشترک و تخصصی مدیران عامل تعاونیها و تعیین اولویت برتر.

مفاهیم کاربردی

نیاز آموزشی: فاصله‌ای است میان آنچه فرد و یا گروه شغلی باید بدانند و انجام دهند. نیاز آموزشی در حقیقت شکاف میان سطح کنونی و سطح مطلوب توانایی فرد یا افراد در انجام وظایف و مسئولیتهای خویش می‌باشد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴).

نیاز آموزشی مدیران عامل تعاونیها عبارت است از فاصله و شکاف موجود بین میزان دانش، اطلاعات فنی، آگاهی و عملکرد فعلی با میزان آگاهی آنها در شرایط مطلوب و آرمانی،

به نحوی که با دستیابی به این سطح آگاهی بتوانند موجبات رشد کیفی و کمی تعاونیها را فراهم نمایند.

نیازسنجی آموزشی: نیازسنجی عبارت است از فرایندی نظام‌مند برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدفها و نهایتاً تعیین اولویتها (فتحی و اجارگه، ۱۳۸۴).
تعریف عملیاتی نیازسنجی در این تحقیق به این معناست: قسمتی از فرایند آموزشی که به وسیله آن بتوان شکاف بین فاصله موجود و شرایط آرمانی را شناسایی کرده و پس از شناخت شکاف و اولویت‌بندی نیازهای موجود، در جهت رفع آنها برنامه‌ریزی و اقدام نمود.
شرکت تعاونی تولیدی: شرکتی است که براساس قانون بخش تعاونی جهت فعالیت در امر مربوط به کشاورزی، دامداری، دامپروری، پرورش و صید ماهی، شیلات، صنعت، معدن، عمران شهری و روستایی و عشایری و نظایر آن تشکیل و ثبت می‌شود^۱.

روش تحقیق

از آنجا که نتایج این پژوهش به منظور توسعه دانش کاربردی و بهسازی برنامه‌های آموزشی و رفع مسائل و نیازهای موجود در این زمینه در اختیار مشاوران و برنامه‌ریزان بخش تحقیقات و آموزش تعاون قرار می‌گیرد، در زمره پژوهشهای کاربردی به شمار می‌آید. این پژوهش همچنین از نوع توصیفی-همبستگی محسوب می‌شود، زیرا در آن بدون دخالت و دستکاری متغیرهای موجود، تنها به توصیف و تجزیه و تحلیل شرایط موجود و موقعیت حاضر پرداخته شده و با استفاده از روش همبستگی نیز رابطه میان متغیرهای مستقل با تک متغیر وابسته تحقیق (نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونیها) سنجیده و به طور کلی فرضیات آزمون شده است. در آمار توصیفی از آماره‌هایی نظیر درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ضریب تغییرات استفاده گردیده است. مقدار ضریب تغییرات (میانگین / انحراف معیار = C.V.) جهت بررسی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران با این توضیح به کار رفته است که ضریب تغییرات کوچکتر، اولویت بیشتری به همراه دارد. همچنین در آمار استنباطی با توجه به

نوع مقیاس متغیرها از آزمونهای ضریب همبستگی اسپیرمن (متغیرهای رتبه‌ای و فاصله‌ای) و کروسکال والیس (متغیرهای اسمی بیش از دو گزینه‌ای^۱) استفاده شد. جهت گردآوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز تحقیق علاوه بر روش کتابخانه‌ای (اسنادی)، از روش میدانی و با ابزار اصلی پرسشنامه به همراه مصاحبه استفاده گردید که زمان انجام آن هم ۸۸ سال بوده است. روایی پرسشنامه توسط متخصصان فن تأیید و اعتبار (پایایی) آن نیز به کمک نرم افزار SPSS و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که رقم ۰/۸۵ نشان از معتبر بودن پرسشنامه داشت. پرسشنامه‌های مورد نظر بدون انجام نمونه‌گیری (به علت کوچک بودن جامعه آماری نمونه‌گیری انجام نگرفت) در اختیار مدیران عامل تعاونیهای فعال مرغداری شهرستانهای مشهد، تربت جام، تایباد، نیشابور، چناران، مه ولات، سبزوار و تربت حیدریه قرار گرفت. پرسشنامه‌ها پس از تکمیل و جمع‌آوری، کدگذاری گردید و جهت انجام آزمونهای آمار استنباطی و توصیفی وارد برنامه SPSS شد. یادآور می‌شود که در این تحقیق با توجه به نوع مقیاس متغیرها از آزمونهای کروسکال والیس (متغیرهای اسمی بیش از دو گزینه‌ای) و ضریب همبستگی اسپیرمن (متغیرهای رتبه‌ای و فاصله‌ای) استفاده گردید.

متغیرهای تحقیق

متغیر وابسته این تحقیق، نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونیهای مرغداری استان خراسان رضوی می‌باشد که با مقیاس رتبه‌ای و با استفاده از طیف لیکرت سنجیده شده است. متغیرهای مستقل یا همان عوامل مؤثر بر نیازهای آموزشی مدیران شامل ۸ گزینه سن، تأثیر دوره‌های آموزشی گذشته، تعداد سالهای مدیریت پاسخگویان (مدیر)، تعداد نیروی کار شرکت، میزان سودآوری شرکت، سطح سواد اعضای تعاونی، بومی بودن مدیر و داشتن شغل

۱. مثل بومی بودن که با سه گزینه: ۱. بومی منطقه می‌باشید، ۲. مقیم شده‌اید، ۳. در رفت و آمد می‌باشید، و داشتن شغل دوم که با گزینه‌های ۱. خیر و ۲ تا ۴ برای بلی (۲. تولیدی، ۳. خدماتی، ۴. اداری) سنجیده شده است.

دوم مدیر می باشد که تأثیر همه آنها به تفکیک مورد بررسی قرار گرفته است. نوع مقیاس و آزمون انتخابی متناسب با متغیرها در جدول ۱ ملاحظه می شود.

جدول ۱. تعیین مقیاس متغیرها آزمون انتخابی متناسب با آنها

ردیف	متغیر مستقل	نوع مقیاس	تک متغیر وابسته (ملاک)	نوع مقیاس	نوع آمار تحلیلی
۱	سن	فاصله‌ای	نیازهای آموزشی مدیران عامل	رتبه‌ای	اسپیرمن
۲	سطح سودآوری شرکت	رتبه‌ای	نیازهای آموزشی مدیران عامل	رتبه‌ای	اسپیرمن
۳	تأثیر دوره های آموزشی گذشته	رتبه‌ای	نیازهای آموزشی مدیران عامل	رتبه‌ای	اسپیرمن
۴	بومی بودن مدیر	اسمی	نیازهای آموزشی مدیران عامل	رتبه‌ای	کروسکال والیس
۵	شغل دوم	اسمی	نیازهای آموزشی مدیران عامل	رتبه‌ای	کروسکال والیس
۶	سطح سواد اعضای تعاونی	رتبه ای	نیازهای آموزشی مدیران عامل	رتبه‌ای	اسپیرمن
۷	تعداد اعضای تعاونی (نیروی کار شرکت)	فاصله‌ای	نیازهای آموزشی مدیران عامل	رتبه‌ای	اسپیرمن
۸	تعداد سالهای مدیریت مدیر	فاصله‌ای	نیازهای آموزشی مدیران عامل	رتبه‌ای	اسپیرمن

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج و بحث

یافته‌های آماری این طرح در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی به شرح زیر ارائه

شده است:

۱. آمار توصیفی

میانگین سن پاسخگویان نشان می دهد که اکثریت مدیران ۴۰ سال داشته و جوانترین و مستترین آنها به ترتیب ۳۰ و ۵۵ ساله بوده‌اند. بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی گذشته نیز مشخص نمود که ۳۳/۶٪ افراد (۳۷ نفر) میزان تأثیر دوره‌ها را در بازده کاری خود بسیار کم و تنها ۱/۸٪ (۲ نفر) این دوره ها را سودمند دانسته‌اند. تعداد سالهای مدیریت که از متغیرهای فاصله‌ای بوده، در سه رده ۱-۵، ۶-۱۰ و ۱۱ تا ۱۵ سال گروه بندی شده و نشان داده‌است که اغلب پاسخگویان در گروه ۱ تا ۵ سال سابقه مدیریت قرار داشته‌اند و میانگین تعداد سالهای مدیریت آنها ۴/۷۱ و بیشترین گزینه (شاخص نما) ۳ سال بوده است. پاسخ اکثریت مدیران در مورد تعداد نیروی کار شرکت نشان می دهد بیشتر شرکتها دارای ۳ تا ۷ نفر عضو بوده و در گروهی قرار داشته‌اند که شاخص تعداد آن ۷ نفر عضو می باشد.

نتایج میزان سودآوری شرکتها هم نشان می‌دهد که ۳/۳۷٪ مدیران (۴۱ نفر) سودآوری شرکت خود را کم و ۹/۳۰٪ (۳۴ نفر) بسیار کم دانسته‌اند، در حالی که هیچ مدیری گزینه بسیار زیاد را انتخاب نکرده و موقعیت مالی شرکتها مناسب نمی‌باشد.

۵/۴۴٪ از مدیران (۴۹ نفر) سطح سواد اعضای شرکت خود را در حد متوسط، ۹/۰٪ (۱ نفر) بسیار زیاد و ۹/۱۰٪ (۱۲ نفر) در حد بسیار کم اعلام نموده‌اند.

نتایج حاصل در مورد بومی بودن مدیران مشخص نمود ۷/۱۲٪ (۱۴ نفر) بومی منطقه و ۳/۸۷٪ (۸۲ نفر) در رفت و آمد می‌باشند. گفتنی است که ۵۵ نفر از مدیران دارای شغل دیگری علاوه بر مدیریت بوده و ۴۱ نفر (۳/۳۷٪) تنها به داشتن شغل مدیرعاملی اکتفا نموده‌اند. در بین افراد دارای شغل دیگر، مشاغل تولیدی و سپس خدماتی و نهایتاً اداری به ترتیب اولویت قرار گرفته‌اند.

علاوه بر توصیف موقعیت جامعه براساس متغیرهای انتخابی، نیازهای مدیران عامل و معاونین نیز شناسایی و اولویت بندی گردید. نیازها به دو حوزه مهارت‌های تخصصی مخصوص مدیران واحدهای مرغداری و مهارت‌های مشترک مورد نیاز تمامی مدیران تفکیک گردید و سپس میزان نیازمندی به آنها، از افراد پاسخگو (مدیران عامل) پرسیده و توسط طیف لیکرت سنجیده شد. نیازهای تخصصی ویژه مدیران واحدهای مرغداری شامل ۱۴ مهارت و نیازهای مشترک هم در برگیرنده ۷ حوزه مهارت‌های تخصصی مرغداری، تعاونی، مدیریتی، مالی - حسابداری، کارآفرینی، فردی - اجتماعی و ارتباطی بوده است. میانگین و انحراف معیار هر مهارت توسط نرم افزار SPSS محاسبه و نهایتاً ضریب تغییرات آن مهارت نیز از فرمول میانگین/انحراف معیار = c.v. حاصل گردید. مقادیر حاصل از C.V. نشان داد که نیاز به مهارت‌های تخصصی مدیران نسبت به مهارت‌های مشترک دارای اولویت بیشتری می‌باشد. همچنین علاوه بر اولویت بندی کلی، ۱۴ مهارت تخصصی مدیران مرغدارها نیز به تفکیک مورد بررسی قرار گرفت تا تعیین گردد که پاسخگویان از بین این مهارتها نیز به چه مواردی نیاز بیشتر دارند.

نتایج هر دو مورد در قالب جدولهای ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. اولویت بندی نیازهای مشترک و تخصصی مدیران عامل

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	عنوان مهارت
۱	۰/۳۴	۱۴/۷۸	۴۲/۲۸	تخصصی مرغداری
۲	۰/۳۹	۵/۵۶	۱۴/۲۵	تعاونی
۳	۰/۴۹	۲۶/۶۴	۵۴/۰۸	مدیریتی
۴	۰/۵۰	۱۴/۵۵	۲۸/۷۹	مالی - حسابداری
۵	۰/۵۲	۷/۰۲	۱۳/۳۳	کارآفرینی
۶	۰/۵۵	۸/۳۷	۱۵/۰۶	فردی - اجتماعی
۷	۰/۵۹	۱۱/۵۳	۱۹/۴۶	ارتباطی

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۳. اولویت بندی نیازهای تخصصی مدیران مرغداریها به تفکیک مهارت

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	عنوان مهارتهای تخصصی گروه مرغداری با رعایت اولویت
۱	۰/۲۷۴	۱/۰۷	۳/۹	جیره نویسی در واحدهای پرورش طیور
۲	۰/۲۹۱	۱/۰۲	۳/۵	اصول تغذیه طیور و احتیاجات تغذیه‌ای جوجه‌ها
۳	۰/۳۶۶	۱/۱۵	۳/۱۴	واکسیناسیون و بهداشت مرغ
۴	۰/۳۸۴	۱/۲۳	۳/۲	بهداشت، بهسازی و مدیریت مرغداری
۵	۰/۳۸۷	۱/۲۸	۳/۳	آشنایی با بیماریهای شایع در مرغداریها
۶	۰/۴۰۶	۱/۳	۳/۲	تغذیه جوجه‌های گوشتی و تخم‌گذار
۷	۰/۴۲۱	۱/۳۹	۳/۳	اصول و تنظیم سیستمهای تهویه حرارت و روشنایی
۸	۰/۴۸۶	۱/۴۶	۳	آشنایی با انواع مرغداری در آب و هوای گوناگون
۹	۰/۵۰۳	۱/۵۱	۳	آشنایی با اصول ضد عفونی کردن
۱۰	۰/۵۳۵	۱/۵	۲/۸	نقش انرژی، اسید آمینه، پروتئین و مواد معدنی در پرورش طیور
۱۱	۰/۵۷۸	۱/۶۲	۲/۸	اقدامات لازم در زمان جوجه‌ریزی
۱۲	۰/۶۰۴	۱/۲۷	۲/۱	اقدامات ضروری قبل از جمع‌آوری گله
۱۳	۰/۶۴۲	۱/۳۵	۲/۱	رکوردگیری از جوجه‌های تخم‌گذار و گوشتی
۱۴	۰/۶۷۲	۱/۴۸	۲/۲	اقدامات ضروری جهت جمع‌آوری تخم مرغ

مأخذ: یافته‌های تحقیق

۲. آمار استنباطی

- نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین دو متغیر سن و نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونیها با مقدار $r = -0/164$ و $sig = 0/477$ رابطه معنی داری وجود ندارد (جدول ۴) و لذا این فرض رد می شود و نمی توان گفت که سن عاملی است که در نیاز آموزشی مدیران تأثیر می گذارد.

- نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین دو متغیر تعداد سالهای مدیریت مدیران و نیازهای آموزشی آنها با مقدار $r = 0/367$ و $sig = 0/102$ رابطه معنی داری وجود ندارد (جدول ۴) و این فرضیه رد می شود.

- مقدار $r = -0/112$ و $sig = 0/629$ حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان می دهد که هیچ گونه رابطه معنی داری بین تعداد نیروی کار شرکت و نیاز آموزشی مدیران وجود ندارد (جدول ۴).

- مقدار $r = -0/144$ و $sig = 0/535$ حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان می دهد که هیچ گونه رابطه معنی داری بین دو متغیر میزان سودآوری شرکت و نیاز آموزشی مدیران وجود ندارد (جدول ۴) و این فرضیه نیز رد می شود.

- نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین دو متغیر تأثیر دوره های آموزشی گذشته و نیازهای آموزشی مدیران با مقدار $r = 0/525$ و $sig = 0/014$ رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۵٪ وجود دارد (جدول ۴) و این فرض را می توان پذیرفت.

- مقدار $r = 0/466$ و $sig = 0/033$ حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین دو متغیر سطح سواد اعضای شرکت و نیاز آموزشی مدیران عامل رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۵٪ وجود دارد (جدول ۴) و این بدان معناست که سطح سواد اعضای شرکت جزو عواملی است که تأثیر مستقیم در نیاز آموزشی مدیران دارد.

- نتایج حاصل از آزمون کروسکال والیس نشان داد که بین نیاز آموزشی مدیران عامل بومی و نیاز آموزشی مدیران غیر بومی با مقدار $chi = 3/20$ و $sig = 0/073$ تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول ۵).

-آزمون کروسکال والیس همچنین نشان داد که هیچ گونه تفاوت معنی داری بین نیاز آموزشی مدیران دارای شغل دوم و فاقد شغل دوم با مقدار $\chi^2=1/71$ و $\text{sig}=1/635$ وجود ندارد (جدول ۵) و این فرضیه رد می شود.

جدول ۴. نتایج رابطه متغیرهای مستقل با متغیر نیازهای آموزشی مدیران عامل (متغیر وابسته)

براساس آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

متغیر مستقل	مقدار r	sig	سطح اطمینان
تأثیر دوره های آموزشی گذشته	۰/۵۲۵	۰/۰۱۴	$r=0/525^*$ $p<0/05$
سطح سواد اعضای شرکت	۰/۴۶۶	۰/۰۳۳	$r=0/466^*$ $p<0/05$
سن مدیر	-۰/۱۶۴	۰/۴۷۷	معنی دار نیست
تعداد سالهای مدیریت مدیر	-۰/۳۶۷	۰/۱۰۲	معنی دار نیست
تعداد نیروی کار شرکت	-۰/۱۱۲	۰/۶۲۹	معنی دار نیست
سطح سودآوری شرکت	-۰/۱۴۴	۰/۵۳۵	معنی دار نیست

مأخذ: یافته های تحقیق

جدول ۵. نتایج رابطه متغیرهای مستقل با متغیر نیازهای آموزشی مدیران عامل (متغیر وابسته)

براساس آزمون کروسکال والیس

متغیر مستقل	Chi-square	sig	سطح اطمینان
بومی بودن مدیر	۳/۲۰	۰/۰۷۳	معنی دار نیست
داشتن شغل دوم	۱/۷۱	۰/۶۳۵	معنی دار نیست

مأخذ: یافته های تحقیق

نتیجه گیری و پیشنهاد

نتایج کلی و نهایی حاصل از آمار توصیفی نشان داد که میانگین سنی مدیران جامعه ۴۰ سال، تعداد سالهای مدیریت آنها ۴ سال، تأثیر گذاری دوره های آموزشی گذشته بسیار کم، میزان سودآوری شرکتها کم و نامناسب و سطح سواد اعضای شرکت در حد متوسط می باشد. همچنین پس از بررسی و اولویت بندی نهایی مشخص گردید که مدیران نیاز به برگزاری دوره های تخصصی مرغداری را بسیار ضروری دانسته و پس از آن نیازمند برگزاری دوره های آموزشی تعاونی، مدیریتی، مالی - حسابداری، کارآفرینی، فردی - اجتماعی و نهایتاً مهارتهای ارتباطی بوده اند. از میان مهارتهای حوزه تخصصی نیز ۵ مهارت جیره نویسی در واحدهای مرغداری، اصول تغذیه طیور و احتیاجات تغذیه ای جوجه ها، واکسیناسیون و بهداشت مرغ، بهداشت و بهسازی مدیریت مرغداری و آشنایی با بیماریهای شایع در مرغداریها از نظر مدیران بیشترین تقاضا را داشته و دارای اولویتهای اولیه می باشند.

نتایج آمار استنباطی هم ۲ عامل (متغیر) تأثیر دوره های آموزشی گذشته و سطح سواد اعضای تعاونیها را مؤثر بر نیاز آموزشی مدیران نشان داد و ۶ متغیر سن، تعداد سالهای مدیریت، تعداد نیروی کار شرکت، میزان سودآوری شرکت، بومی بودن و داشتن شغل دوم را عوامل بی تأثیر معرفی نمود.

بر پایه یافته ها، اهم پیشنهادهای این پژوهش به شرح زیر است:

۱. با توجه به نیاز مبرم مدیران به مهارتهای تخصصی در این حوزه، پیشنهاد می شود تا دوره های آموزشی متناسب با نیاز و اولویتهای انتخابی و سطح سواد آنها به طور منظم و سازماندهی شده برگزار گردد.

۲. تأثیر دوره های آموزشی گذشته در بازده کاری مدیران بسیار ناچیز شمرده شد و با توجه به تأثیر این عامل بر نیازهای آموزشی افراد پیشنهاد می شود تا دوره های آینده هدفمندتر و مبتنی بر نیازسنجی علمی برگزار گردد.

۳. متغیر سطح سواد اعضا نیز از جمله عواملی بوده که تأثیر مثبتی در نیاز آموزشی مدیران داشته است؛ بنابراین با استناد به این مورد می‌توان پیشنهاد نمود تا دوره‌های آموزشی ویژه افراد و اعضای تعاونیها نیز در نظر گرفته شود و از آموزش اعضا به طور اعم غافل نشد؛ زیرا میزان دانش این افراد نیز در موفقیت تعاونیها بسیار مهم و قابل پی‌گیری می‌باشد.
۴. با توجه به اهمیت مهارت‌های مشترک مورد نیاز اکثر مدیران، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌ریزی صحیح جهت برگزاری این دوره‌ها به خصوص مهارت‌های تعاونی و مدیریتی که بیشترین اولویت را داشته‌اند، صورت پذیرد.
۵. با توجه به دو شغله بودن اکثریت پاسخگویان، دوره‌های آموزشی بر مبنای نظرسنجی زمانی از آنها، برگزار شود تا دوره‌ها با استقبال گسترده تری همراه باشد.

منابع

۱. اداره کل تعاون خراسان رضوی (۱۳۸۷)، واحد اطلاعات و آمار سامانه جامع آمارهای ثبتی.
۲. استانداری خراسان رضوی (www.khorasan.ir)
۳. سامانه جامع آماری ثبتی اداره تعاون استان خراسان رضوی (www.icmportal.ir).
۴. سند توسعه بخش تعاون (۱۳۸۶)، (www.taavoniran.persianblog.ir).
۵. فتحی و اجارگاه، کوروش (۱۳۸۴)، نیازسنجی آموزشی (الگوها و فنون)، آئیژ، تهران.
۶. گروه تحقیق و مرکز پژوهش‌های اسلامی مجلس شورای اسلامی (۱۳۷۴)، رابطه تعاونی‌ها با دولت: هدایت، حمایت، نظارت یا دخالت، تعاون، ۴۹: ۲۶-۲۹.