

رویکرد راهبردی مدیریت بافندگان فرش بر اساس عوامل انسانی (مطالعه موردی بافندگان عشایر قشقایی فارس)

شهدخت رحیم پور^۱

چکیده

قالیبافی در استان فارس حرفه‌ای زنانه و از مشاغل خانگی است که در تأمین معاش خانواده‌ها تاثیر دارد. در استان فارس زنان قشقایی چون دیگر ایلات فارس در تولید دستبافته‌ها کوشا هستند. پدیده اسکان و مهاجرت تعداد کثیری از عشایر به مناطق شهری و روستایی ماهیت تولید دستبافته‌ها با توجه به کاربرد آنها در زندگی ایلی را دستخوش تغییر نموده است و تعداد اندکی از زنان عشایری امروزه به تولید دستبافته‌ها می پردازند. این کاهش اشتغال به حرفه بافندگی پیانند فراموشی بخشی از هویت ایلی و عشایری و بومی را نیز به همراه دارد. لذا در این پژوهش با هدف رویکرد راهبردی مدیریت بافندگان فرش بر اساس عوامل انسانی (رفاهی، انگیزشی، آموزشی، رضایت و شغلی) در حرفه بافندگی به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل بافندگان عشایر قشقایی در استان فارس می باشند. نمونه آماری شامل ۱۸۶ نفر بوده از راه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و میدانی، با استفاده از پرسشنامه و گفتگوی شفاهی با افراد کم‌سواد و بیسواد انجام شده است. روایی پرسشنامه را متخصصان فن تأیید نموده و جهت پایایی پرسشنامه آلفای کرونباخ ۰/۷۴ حاصل شد. آزمون‌های تی استیودنت، تی دوجمله‌ای و فریدمن برای تحلیل داده‌ها استفاده گردید. نتایج نشان می‌دهد که به ترتیب عوامل رفاهی، انگیزش، آموزش، رضایت و شغلی در مدیریت بافندگان فرش دارای اولویت اند.

واژه‌های کلیدی: رویکرد راهبردی مدیریت، بافندگان عشایر قشقایی، عوامل انسانی
همایش ملی فرش
و نیازهای معاصر
آبان ۹۷

مشارکت اقتصادی زنان در جامعه یکی از ابعاد توسعه محسوب گردید. گزارش‌های ارائه شده نشان می‌دهد که؛ از قابل توجه‌ترین پدیده‌های جهانی، افزایش سهم زنان در بازار کار و نرخ مشارکت زنان است (گزارش سازمان ملل متحد، ۲۰۱۰: ۷۶ و وزارت کار ایالت متحده آمریکا، ۲۰۱۳: ۱۳). زنان فرش‌باف شهری، روستایی و عشایری در اقتصاد خانواده‌ها نقش محوری دارند. بافندگی از جمله مشاغل خانگی با ترکیبی از هنر، صنعت و تجارت است. به تفکیک مناطق تولید بافنده‌ها به سه دسته بافندگان روستایی، عشایری و شهری تقسیم می‌شوند که هر کدام از دستبافته‌های این مناطق معرف ویژگی‌های فرهنگی خود هستند. در استان فارس بافندگی فرش رفته‌ای زنانه است و بافندگان شهری نقش کمرنگ تری نسبت به بافندگان روستایی و عشایری دارند. از میان ایلات و عشایر فارس بافندگان قشقایی با انتخاب رنگ‌های شاد و دستبافته‌هایی متنوع جایگاه خاصی دارند.

هرچند اشتغال زنان بافنده علاوه بر ایجاد استقلال مالی فرصتی برای تولید یک محصول هنری و کاربردی است که ارزش بومی و فرهنگی ایرانی را در خود نهفته دارد اما نگرش کلی حاکم؛ بافندگان فرش را در زمره قشر محروم جامعه قرار می‌دهد. و از سوی دیگر بافندگان عشایری به دلیل یکجانشینی و عدم نیاز به بافته‌های کاربردی زندگی عشایری غالب تولیدات زنان بافنده به صورت کف‌وش می‌باشد و به دلیل نارضایتی از تامین مالی از این فرصت شغلی، تمایل این نیروی کار در دسترس به مشاغل غیر از فرش‌بافی است. با توجه به تعریف شدن مقوله دانش‌مدیریتی در زمینه‌های متعدد استفاده از دانش راهبردی مدیریتی در توسعه فرش‌بافی و نیز مدیریت و شعیت شغلی این هنرمندان بدیهی است. هر ند مولفه‌های بسیاری در این زمینه قابل بررسی است اما این پژوهش به طور مشخص به عوامل انسانی اکم بر وضعیت کاری بافندگان پرداخته است. نتیجه این مهم در بازبینی و برنامه‌ریزی مجدد جهت بهبود موقعیت هنر-صنعت فرش دستباف را کارا است.

پرسش‌های این پژوهش عبارتند از اینکه؛ آیا مجموعه عوامل انسانی (شغلی، رضایت، انگیزش و آموزش و رفاهی) در بررسی وضعیت موجود دارای وضع مطلوبی هست یا نه؟ اولویت تاثیرگذاری عوامل مربوطه در توسعه فرش‌بافی کدام است؟

این پژوهش بافندگان عشایر قشقایی ساکن در منطقه کازرون، دشت ارژن، سپیدان، فیروزآباد و شهرستان شیراز را در نظر داشته است که مجموعه‌ای از طایفه‌های قشقایی را شامل می‌شوند و به دلیل ساختار اجتماعی و اقتصادی طوایف که در لوای ایل قشقایی شکل گرفته‌اند و نیز پدیده اسکان و حذف کوچ که تبعات و مزایای یکسانی را داشته است از نام کلی ایل قشقایی استفاده شده است.

ضرورت توجه به بافندگان عشایر قشقایی فرش دستباف در استان فارس، متاثر از اهمیت میزان تولیدات و تجارت فرش فارس به عنوان یکی از مهمترین نیروهای رونق اقتصادی است و پیامد از بین رفتن این فرصت شغلی، پرداختن به مشاغل کاذب

و به فراموشی بسیاری از انواع بافته‌ها از دیگر عواقب این امر است. سازماندهی این فرصت شغلی درآمدزا زنان و حفظ ارزش‌ها و اصالت‌های هنر بومی فرشبافی با نگرش علمی در حوزه مدیریت راهبردی قاتیل بررسی است.

این پژوهش با هدف رویکرد راهبردی مدیریت بافندگان فرش بر اساس عوامل انسانی (مطالعه موردی بافندگان عشایر قشقایی فارس) برای نخستین بار انجام شده است. رویکرد راهبردی به منظور دستیابی به الگوی مناسب توانمندی زنان و بالا رفتن توان تصمیم‌گیری مدیران در حوزه کلان هنر- صنعت فرش امری مهم است که در بهبود شرایط کاری بافندگان و دستیابی به وضعیت مطلوب فرش دستباف تاثیرگذار است. اهداف اختصاصی دیگر عبارتند از بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، بررسی تاثیر عامل شغلی، رفاهی، انگیزشی، آموزش و رضایت و مقایسه تاثیر این عوامل در مدیریت بافندگان می باشد.

مبانی نظری

چه در جوامع اولیه تا جامعه های پیشرفته، زن هنگامی دارای موقعیت ممتازی است که در تولید نقش عمده‌ای داشته باشد. در ایران با کشف قدیمی‌ترین آثار تمدن متعلق به هزاره پنجم ق.م و زمانی که بشر در غارها اقامت داشته است، فعالیت زنان در کنار مردان مشهود است. تلاش مردان برای شکار و باقی ماندن زنان در خانه زمینه‌ای برای بروز خلاقیت‌های زنان و آغاز رشتن و بافتن گردید. در سیر تاریخی فرشبافی ایران زنان پیوسته بانیان اصلی بافت فرش اند. در میان عشایر قشقایی استان فارس مادر خانه علاوه بر تربیت فرزندان و همکاری با مرد خانه به فعالیت فرشبافی نیز می‌پردازند. انجام این فعالیت علاوه بر بعد هنری آن از منظر تامین معیشت خانوارها حائز اهمیت است .

طی یافته های محقق پیرامون وضعیت موجود دریافت شد که بافندگانی که اینک در مناطق شهری استان فارس به کار بافندگی مشغول اند غالباً مهاجرین روستایی و عشایری هستند که بر حسب علاقه و نیاز، به این حرفه می‌پردازند. تنوع ایلات عشایر لر، قشقایی و خمسه و پیش‌زمینه فرهنگی- هنری کهن فرشبافی فارس و ذوق زنان بافنده، بافته‌هایی متنوع را به وجود آورده است. قالی، گلیم، رند و بافته‌های ترکیبی بر حسب سبک بافت بیشترین بافته‌های زنان قشقایی است که به صورت ذهنی‌بافی، با استفاده از دارهای افقی و ابزارهای سنتی به فرشبافی می‌پردازند. گره‌زنی با دست بوده و به ندرت از قلاب استفاده می‌شود، اندازه بافته‌ها کوچکتر از ۶ متر و بافته‌های بزرگ اندازه بر اساس سفارش تولیدکنندگان بافته می‌شوند.

با بررسی تئوری‌های مدیریتی عامل حفظ و نگهداشت نیروی انسانی یکی از شاخص‌های منابع انسانی است. "در طراحی نظام نگهداری منابع انسانی هم سویی تدابیر و راهبردهای نظام نگهداری با اهداف و راهبردهای سازمان مدنظر است" (میرسپاسی، ۱۳۸۹: ۳۰۵). عامل انسانی با متغیرهای شغلی، آموزشی، رفاهی، انگیزشی و رضایت در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است .

عامل شغلی: از آنجا که "کار، عنصر مهم و البته سازنده‌ی جوامع و سازمان‌ها است برای اینکه کار با از خود بیگانگی همراه نباشد، باید از نظر فنی، فیزیولوژیک و روانشناسی مساعد باشد" (رونق، ۱۳۸۰: ۴۲). تناسب شغل با شاغل، استراتژی موثر در مدیریت منابع انسانی است. در تعریف بافنده گفته شده است که بافنده "کسی است که شغل او بافتن پارچه یا قالی یا حصیر و گلیم و سایر انواع فرش یا پارچه و غیره باشد" (دانشگر، ۱۳۷۶: ۸۹). قالیبافی از یک سو ابزار و مواد اولیه بافت است و از سوی دیگر نیروی انسانی که با کمک ابزار کار این مواد اولیه را به کار می‌برد. بافندگان یا روستایی و عشایری هستند و یا شهری که چه شهری و روستایی در اساس، کارشان با هم یکی است" (آذریاد و حشمتی رضوی، ۲۴۰: ۱۳۸۲). ساعات کار بافندگان بسته به نوع مدیریت تولید که خویش‌فرمایی یا غیرمتمرکز باشد متفاوت است.

عامل انگیزش: عملکرد شغلی به توانایی، محیط و همچنین انگیزش مرتبط است (محمدزاده و مهروزان، ۱۳۷۵: ۱۲۰). انگیزش یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود، سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش بسوی هدفی می‌شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. توالی این فرایند ممکن است منجر به ارضای نیاز شود. بنابراین انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می‌نماید (سیدجوادی، ۱۳۸۶: ۴۵۶). از میان تئوری‌های انگیزش در این پژوهش، با توجه به تئوری هرزبرگ شش معیار عوامل انگیزشی، موفقیت، شناخت، نفس کار، مسئولیت‌پذیری، پیشرفت و امکان‌پذیر بودن رشد و ارتقا در شغل مدنظر است (عموزاده مهدیرچی، ۱۳۸۹: ۲۹).

عامل آموزش: آموزش‌های تخصصی فرصتی برای بالا رفتن دانش فنی و مهارت در انجام شایسته هر شغل و حرفه‌ای است. ورزیده بودن نیروی کار از عوامل افزایش کارایی و کارآمدی رشد صنعت است. بالا رفتن سطح آموزش و یادگیری کارکنان، علاوه بر افزایش مهارت‌های شغلی افزایش اعتبار شغل و امنیت شغلی را به همراه دارد. تعیین نیازهای آموزشی، تعیین اهداف آموزشی، انتخاب روش آموزش، برنامه‌ریزی برای دوره‌های آموزش، کنترل، نظارت و ارزیابی دوره آموزشی از مراحل فرآیند آموزش ست (سعادت، ۱۳۸۵: ۱۸۵-۱۷۴). در نگاه کلان به اهمیت فرش دستباف آموزش دانشگاهی این رشته مطرح شد. روش آموزش فرشبافی به طور تجربی و با آموزش از مادر به دختر بوده که علاوه بر تربیت نیروی کار ماهر یا نیمه ماهر فرشباف، میزان هزینه آموزش اندک است. روش بهینه آموزش در کارایی و بهره‌وری نیروی انسانی بافنده، گسترش ارتباطات و دستیابی به اهداف کلان هنر-صنعت فرش موثر است.

رفاه و امنیت خاطر: امکانات رفاهی می‌تواند دو مزیت اساسی را برای کارکنان به همراه داشته باشد: مزایای جسمی و مزایای روانی - احساسی. ابطحی بخشی از امور رفاهی کارکنان را به طور کلی شامل: ایجاد تعاونی‌های مسکن و تهیه مسکن ارزان قیمت برای کارکنان، ایجاد بیمه و خدمات درمانی، ایجاد شرکت‌های تعاونی مصرف، پرداخت کمک‌های نقدی و غیرنقدی،

ایجاد صندوق‌های قرض‌الحسنه و حساب‌های پس‌انداز، در نظر گرفتن مرخصی‌های استحقاقی و استعلاجی، ایمنی مراکز مشاوره و راهنمایی کارکنان، ایجاد اماکن رفاهی و ایجاد درمانگاه در محل کار [می‌داند] (ابطحی، ۱۳۹۲:۲۵۷). امور رفاهی بافندگان شامل بیمه بازنشستگی و خدمات درمانی بافندگان و وام بافندگی است.

رضایت: خشنودی شغلی تابعی است مستقیم از درجه‌ای که محیط با ساختار نیازی فرد هم‌خوانی دارد. تئوری هرزبرگ دو دسته عوامل را در رضایت تاثیرگذار می‌داند، عوامل انگیزشی که منجر به رضایت شغلی می‌شوند که پیش از این اشاره شد و عواملی بهداشتی که عدم رضایت شغلی را در پی دارند. شش معیار عوامل بهداشتی شامل؛ سیستم‌های سازمانی، سرپرستی و نحوه تعامل با سرپرستان، شرایط کاری، نحوه تعامل و ارتباط با همکاران، زندگی شخصی، امنیت شغلی و حقوق و دستمزد مدنظر است (عموزاده مهدیرجی، ۱۳۸۹:۲۹).

مروری بر تحقیقات انجام شده

لطیفی و همکاران (۱۳۹۲) مشکلات زنان قالیباف روستایی همدان را در ۶ عامل دسته بندی نموده است. مشکلات اقتصادی و مالی به عنوان مهمترین مشکل و سپس عوامل بهداشتی، آموزشی، اجتماعی- فرهنگی، فردی و حمایتی به ترتیب شناسایی شدند. علوی و جنتی فرد (۱۳۸۸) در بررسی فرسودگی شغلی ناشی از دلایل محیطی به همراه سلامت (جسمی، روانی و اجتماعی) میان بافندگان فرش دستباف در نایین و مقایسه با گروه کنترل نتیجه می‌گیرد که سلامت روانی با فرسودگی شغلی ارتباط معناداری دارد و فرسودگی شغلی در بافندگان گروه کنترل کمتر دیده شده است.

نیازی و چیت‌سازیان (۱۳۸۶) در مقاله خود تغییر ارزش‌ها و نگرش‌های اقتصادی و اشتغال و گرایش زنان به کار بیرون از خانه را از عوامل رکود قالیبافی می‌دانند. حاجیانی و پاک‌شرست (۱۳۸۶) در بررسی نیازهای بهداشتی قالیبافان نشان می‌دهد که آگاهی قالیبافان در مورد شرایط کار نامطلوب بوده و کارگاه‌های قالیبافی فاقد استانداردهای بهداشتی اند. میرالماسی (۱۳۸۶) شش عامل را در بهبود وضعیت شغلی زنان قالیباف روستایی شهرستان اراک مدنظر داشته و عامل قانونی با بیشترین واریانس و پس از آن عوامل فیزیکی و محیط کار، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و آموزش را در شرایط شغلی زنان تاثیرگذار می‌داند. رضایی (۱۳۸۵) در بررسی رضایت‌مندی بافندگان فرش دستباف تصور از شغل را تاثیرگذارترین متغیر از نظر اهمیت در بین بافندگان دانسته و مهمترین مشکلات قالیبافان را تهیه مواد اولیه، نقشه و دار، کمبود سرمایه برای شروع کار و عدم دسترسی به تسهیلات و وام بانکی ذکر می‌نماید.

مظهری و همکاران (۱۳۸۲) با شناسایی ویژگی‌های اقتصادی و معیشتی فرشباافان در نیشابور و کاشمر و ارتباط با متراژ فرش تولید شده، تاثیر درآمد پایین بافندگان فرش را در کاهش متراژ تولید موثر می‌داند. مهدوی (۱۳۸۰) در پژوهشی به منظور توسعه

و احیاء صنایع دستی (قالیبافی) مشکلات قالیبافان را شامل محل نامناسب کارگاه‌های قالیبافی و نامناسب بودن ابزار کار بافندگی می‌داند. شفیعیان (۱۳۷۵) دستمزد پایین، بازار نامناسب فرش دستباف، افزایش قیمت مواد اولیه، جایگاه اجتماعی پایین قالیبافان، شرایط فیزیکی کارگاه‌ها و فشار خانواده را از مهم‌ترین عوامل ترک حرفه قالیبافی معرفی می‌نماید. آن برمن (۲۰۰۶) دلایل اصلی زنان روستایی برای ادامه فعالیت بافندگی یا ترک آن را در ترکیه متأثر از زمان بافت، حمایت‌های اقتصادی بافندگان، موقعیت جغرافیایی روستا و سنت دیرین قالیبافی عنوان کرده است. با توجه به مطالعات پیشین در ارتباط با قالیبافان این پژوهش به بررسی تاثیر عامل انسانی در توسعه بافندگان فرش دستباف می‌پردازد.

فرضیه های تحقیق

فرضیه های پژوهش نیز به شرح زیر است:

- فرضیه اول: عامل شغلی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
- فرضیه دوم: عامل رفاهی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
- فرضیه سوم: عامل رضایت در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
- فرضیه چهارم: عامل انگیزش در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
- فرضیه پنجم: عامل آموزشی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
- فرضیه ششم: عوامل انسانی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از اولویت‌های متفاوتی برخوردارند.

ابزار و روش پژوهش

این تحقیق به شیوه پیمایشی با بررسی تاثیرگذاری عوامل انسانی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری در استان فارس صورت گرفته است. از مطالعات کتابخانه‌ای برای دستیابی به بیان مسأله، ضرورت تحقیق و دستیابی متغیرهای مرتبط با پژوهش استفاده گردید. در روش پیمایشی با انتخاب و مطالعه نمونه‌های منتخب از جامعه، فراوانی، تاثیر عامل انسانی با پنج مولفه در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری بررسی و اولویت عوامل معرفی شدند. جامعه آمار این پژوهش زنان قالیباف عشایری هستند که ۱۸۶ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها به کمک پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری و روایی پرسشنامه با بهره‌گیری از دیدگاه پژوهشگران و صاحب نظران فرش بررسی و با اصلاحات لازم مورد تایید قرار گرفت. پایایی ابزار پژوهش با توزیع ۱۵ پرسشنامه و نیز مصاحبه و نظرخواهی در میان جامعه آماری تکمیل گردید. اعتبار پایایی داده‌ها با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد که رقم قابل قبولی است. در نهایت با توجه به تحلیل و توصیف داده‌ها، از آمار توصیفی در تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی و عوامل متعدد انسانی و از آمار استنباطی به کمک آزمون‌های شامل تی استیودنت، آزمون ناپارامتریک دوجمله‌ای و فریدمن برای پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است.

یافته های پژوهش

تحلیل های آماری این پژوهش شامل دو دسته تحلیل توصیفی و استنباطی است.

الف) یافته های توصیفی جمعیت شناختی: شامل تحصیلات، سن، وضعیت تاهل است. همه جامعه مورد مطالعه زنان بودند. افراد متأهل با ۱۵۵ نفر (۸۳/۳٪ درصد) و کمترین میزان فراوانی مربوط به افراد مجرد با ۳۱ نفر (۱۶/۷٪ درصد) است. از تعداد ۱۸۶ پاسخگو مطابق شکل (۳)، ۱۲۷ نفر (۳/۶۳ درصد) بافنده فرش ۲۰ نفر (۸/۱۰ درصد) تولید کننده و ۳۹ نفر (۲۱/۰ درصد) کارشناس فرش بودند. فراوانی آزمودنی های تحصیلات پاسخگویان مطابق شکل شماره (۴) نشان می دهد که بیشترین میزان فراوانی، به افراد دارای مدرک زیردیپلم و کمترین میزان فراوانی به افراد دارای مدرک ارشد و بالاتر است. لزوم توجه به آموزش های کوتاه مدت برای نیروهای ماهر و ایجاد جذابیت برای نیروهای تحصیل کرده ضروری به نظر می رسد. فراوانی آزمودنی ها براساس سن پاسخگویان مطابق شکل (شماره ۵) نشان می دهد که بیشترین میزان فراوانی مربوط به گروه سنی (۵۰-۴۱ سال) است و کمترین میزان فراوانی مربوط به گروه سنی (زیر ۲۰ سال) است. این توزیع فراوانی نشان دهنده آن است که نیروی بافنده فرش جوان نیستند.

ب) بررسی فرضیات

در استفاده از تکنیک های آماری ابتدا توزیع نرمال یا غیرنرمال داده های اولیه باید مشخص شود که از آزمون کالموگروف اسمیرونف (K-S) استفاده گردید. اگر مقدار سطح معناداری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه H_0 که نشان دهنده نرمال بودن است تایید و از آزمون پارامتریک و در صورتی که مقدار سطح معناداری از مقدار خطا کوچک تر باشد فرضیه H_1 که نشان از عدم نرمال بودن است تایید شده و از آزمون ناپارامتریک استفاده می شود.

جدول شماره (۱): نتیجه آزمون نرمال بودن عوامل انسانی

عامل	سطح معناداری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
شغلی	۰/۰۷۵	۰/۰۵	H_0	نرمال است
رفاهی	۰/۰۶۰	۰/۰۵	H_0	نرمال است
رضایت	۰/۱۰۵	۰/۰۵	H_0	نرمال است
انگیزش	۰/۰۹۵	۰/۰۵	H_0	نرمال است
آموزشی	۰/۰۴۲	۰/۰۵	H_1	نرمال نیست

با توجه به نتایج جدول (۱) مقدار سطح معناداری ۴ مؤلفه بیشتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است پس این متغیرها دارای توزیع نرمال اند و در بررسی این فرضیه ها از آزمون آماری میانگین یک نمونه استفاده شده که در جدول (۲) مشاهده می شود.

جدول (۲) نتایج آزمون T یا Z برای عوامل انسانی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	نمره حد متوسط	T یا Z	فاصله اطمینان ۹۵٪	
							حد بالا	حد پایین
شغلی	۱۸۶	۳/۹۶	۰/۶۹۸	۰/۰۵۱	۳/۰۰	۱۸/۹۱	۰/۰۰۰	۰/۸۶۷
رفاهی	۱۸۶	۴/۴۸	۰/۵۱۸	۰/۰۳۸	۳/۰۰	۳۹/۱۰	۰/۰۰۰	۱/۴۱۱
رضایت	۱۸۶	۴/۰۹	۰/۷۱۶	۰/۰۵۲	۳/۰۰	۲۰/۷۷	۰/۰۰۰	۰/۹۸۷
انگیزش	۱۸۶	۴/۳۷	۰/۵۳۴	۰/۰۳۹	۳/۰۰	۳۵/۰۵	۰/۰۰۰	۱/۲۹۷

فرضیه اول: عامل شغلی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.

در پاسخ به این فرضیه با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۰ از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر شده و فرض صفر مبنی بر اینکه میانگین وزنی عوامل شغلی مساوی ۳ باشد تایید نشد. تفاوت میانگین در ستون فاصله اطمینان شامل عدد صفر نیست که خود مؤید رد فرضیه H_0 است. میانگین جامعه برابر (۳/۹۶) که بیشتر از ۳ می باشد نشان دهنده آن است که این عامل در وضعیت متوسط قرار دارد و چون دو حد بالا و پائین مثبت است پس به سمت مطلوب در حرکت است.

فرضیه دوم: عوامل رفاهی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.

در بررسی این فرضیه از آزمون آماری میانگین یک نمونه استفاده شد. میانگین عوامل رفاهی با انحراف معیار ۰/۵۱۸ و خطای معیار میانگین ۰/۰۳۸ برابر با ۴/۴۸ است و فرضیه H_0 که نشان از نرمالیت بودن این متغیر می باشد تایید شده است. در جدول شماره (۲) مقدار سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ است و فرض صفر مبنی بر میانگین وزنی نمرات مساوی ۳ تایید نشد، تفاوت میانگین فاصله اطمینان ۹۵٪ شامل عدد صفر نمی باشد که این عامل خود مؤید رد فرضیه H_0 است. مثبت بودن حد بالا و پایین این فاصله بیانگر این است که میانگین نمرات عوامل رفاهی بیشتر از عدد ۳ بوده، با توجه به میانگین جامعه که برابر با (۴/۴۸) می باشد در وضعیت عالی قرار دارند، چون هر دو حد بالا و پائین مثبت است در نتیجه این عامل به سمت مطلوب در حرکت است.

فرضیه سوم: عوامل رضایت بعد انسانی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.

در بررسی این فرضیه از آزمون آماری میانگین یک نمونه استفاده شد زیرا میانگین یک جامعه عوامل رضایت با انحراف معیار $0/716$ و خطای معیار میانگین $0/052$ برابر با $4/09$ است و فرضیه H_0 که نشان از نرمالیت بودن این متغیر می باشد تایید شده است. با توجه به جدول (۲) مقدار سطح معنی داری معادل $0/000$ یعنی از مقدار $0/05$ کوچکتر است و فرض صفر مبنی بر اینکه میانگین وزنی نمرات عوامل رضایت مساوی ۳ باشد تایید نگردیده است و در ستون مربوط به فاصله اطمینان 95% تفاوت میانگین شامل عدد صفر نمی باشد این عامل خود مؤید رد فرضیه H_0 می باشد. مثبت بودن دو حد بالا و پایین این فاصله بیانگر است که میانگین نمرات عوامل رضایت بیشتر از عدد ۳ است و با توجه به میانگین این بعد جامعه که برابر با $(4/09)$ است در وضعیت عالی قرار دارند و چون هر دو حد بالا و پائین مثبت است در نتیجه به سمت مطلوب در حرکت و پیشرفت می باشد.

فرضیه چهارم: عوامل انگیزش بعد انسانی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.

در بررسی این فرضیه از آزمون آماری میانگین یک نمونه استفاده شد زیرا در آزمون میانگین یک جامعه عوامل انگیزش با انحراف معیار $0/534$ و خطای معیار میانگین $0/039$ برابر با $4/37$ است و فرضیه H_0 که نشان از نرمالیت بودن این متغیر می باشد تایید شده است. با توجه به جدول (۲) مقدار سطح معنی داری معادل $0/000$ و کوچکتر از $0/05$ است لذا فرض صفر مبنی بر اینکه میانگین وزنی نمرات عوامل انگیزش مساوی ۳ می باشد تایید نشد. در ستون فاصله اطمینان 95% ، تفاوت میانگین دو عدد صفر نیست لذا این عامل خود مؤید رد فرضیه H_0 می باشد. مثبت بودن دو حد بالا و پایین بیانگر این است که میانگین نمرات عوامل انگیزش بیشتر از عدد ۳ بوده و با توجه به میانگین جامعه که برابر $(4/37)$ می باشد در وضعیت عالی قرار دارند و چون هر دو حد بالا و پائین مثبت است می-توان گفت که به سمت مطلوب در حرکت است.

فرضیه پنجم: عامل آموزش در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از اثر مطلوبی برخوردار است.

مولفه آموزشی دارای سطح معناداری کمتر از $0/05$ می باشد و نرمال نیست. برای بررسی وضعیت عوامل آموزشی از آزمون آماری ناپارامتری دو جمله ای استفاده گردیده است.

جدول (۳): آزمون دوجمله ای عوامل آموزشی بعد انسانی

Previous Experience	Category	N	Observed Prop	Test Prop	Sig
Group ۱	۱۰۲	۹۲	۰/۴۹	۰/۵۰	۰/۰۰۰
Group ۲	۱۰۲	۹۴	۰/۵۱		
Total		۱۸۶	۱/۰۰		

با توجه به جدول (۳) به دلیل اینکه بیشتر افراد مورد نظر در این تحقیق در گروه دوم قرار گرفته اند، میزان آموزشی بعد انسانی زیاد می‌باشد و از آنجا که مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده فرضیه مورد نظر مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه ششم: عوامل انسانی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از اولویت‌های متفاوتی برخوردارند.

از آزمون فریدمن در خصوص اولویت‌بندی ابعاد انسانی استفاده شد و نتیجه این آزمون با مقدار $\chi^2 = 94/715$ و در سطح ۰/۰۵ اطمینان یعنی در سطح خطای ۰/۰۵ دارای سطح معناداری ۰/۰۰۰ نشان‌دهنده آن است که به لحاظ آماری معنادار است و فرضیه H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول (۴): ابعاد انسانی برحسب اولویت

رتبه	میانگین رتبه‌ها	مؤلفه‌ها
۱	۳/۵۶	رفاهی
۲	۳/۳۲	انگیزش
۳	۳/۱۸	آموزشی
۴	۲/۶۹	رضایت
۵	۲/۲۵	شغلی

بر اساس جدول شماره (۴) نتیجه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که مولفه رفاهی با ضریب ۳/۵۶ در اولویت اول دارای بیشترین تأثیر و مولفه شغلی با ضریب ۲/۲۵ در اولویت پنجم و دارای کمترین تأثیر بر بعد حفظ بافندگان است.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با بررسی مولفه‌های انسانی (شغلی، آموزشی، رفاهی، انگیزش و رضایت) به بخشی از مهمترین مشکلات زنان قالیباف توجه داشته است تا بتواند در استمرار فرصت شغلی زنان موثر واقع شود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که عوامل انسانی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تأثیر مطلوبی برخوردار هستند.

جدول شماره (۵) نتایج فرضیه ها

تایید یا رد	فرضیات
تایید	فرضیه اول: عامل شغلی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
تایید	فرضیه دوم: عامل رفاهی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
تایید	فرضیه سوم: عامل رضایت در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
تایید	فرضیه چهارم: عامل انگیزش در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
تایید	فرضیه پنجم: عامل آموزشی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از تاثیر مطلوبی برخوردار است.
تایید	فرضیه ششم: عوامل انسانی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری از اولویت های متفاوتی برخوردارند.

همه فرضیه های این پژوهش تایید شده است و از نظر اهمیت عوامل، نتایج حاصل از آزمون فریدمن به ترتیب شامل ابعاد رفاهی، انگیزشی، آموزش، رضایت و شغلی در توسعه حرفه بافندگی زنان عشایری اثرگذارند. یافته های این تحقیق با نتایج پژوهش های میرالماسی در بعد آموزش، رضایی در بعد رضایت و با نتایج پژوهش های علوی و جنتی فرد، حاجیانی و پاک شریست، مهدوی، لطیفی و آن برمن، مظهری و همکاران مطابقت دارد.

در جهت مدیریت راهبردی نیروی انسانی بافنده فرش دستباف با توجه به قابلیت های موجود موارد زیر پیشنهاد می شود:

- ارائه آموزش های لازم به بافندگان ماهر و کم سواد در جهت آشنایی با نحوه تولیدات
 - تهیه دار و ابزار مناسب به گونه ای که از سختی کار بافندگی کاسته شود.
 - بازاریابی مناسب جهت کالاهای تولید شده و تاکید بر دانش بازاریابی در مطابقت سلیقه خریداران با تولیدات به گونه ای که بافته ها به راحتی به فروش رسیده و نقدینگی بافندگان افزایش یابد.
 - بهبود ارائه خدمات رفاهی به بافندگان
 - تبلیغات مناسب برای دقت به ارزش های فرش دستباف و حمایت از بافندگان در جهت جذب نیروهای جوان
- پیشنهادات در زمینه پژوهش نیز شامل:

- بررسی عوامل فیزیکی و بهبود ابزارهای بافت در توسعه حرفه بافندگی

- بررسی تاثیر مولفه های اجتماعی در روند فعالیت بافندگان

منابع

- ابطحی سیدحسین، (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی در بخش دولتی. سمت. تهران.
- آذریاد حسن، حشمتی رضوی فضل الله. (۱۳۸۲). فرشناه ایران. چاپ اول. موسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی. تهران.
- حاجیانی، ابراهیم، پاکسرشت، سلیمان، (۱۳۸۶). «نیازهای بهداشتی قالیبافان و کارگاه‌های قالیبافی در ایران»، گلجام، شماره ۸، صص ۴۳-۵۵.
- حشمتی رضوی، فضل الله، (۱۳۸۷). تاریخ فرش: سیر تحول و تطور فرش بافی ایران. چاپ اول. سمت. تهران.
- دانشگر، احمد، (۱۳۷۶)، «فرهنگ جامع فرش یادواره (دانشنامه ایران)». چاپ اول. تهران: موسسه چاپ و انتشارات یادواره اسدی.
- رضایی، محمد، (۱۳۸۵)، «رضامندی بافندگان فرش دستباف در استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان»، گلجام، شماره ۳، صص ۲۵-۳۴.
- رونق، یوسف، (۱۳۸۰). مطالعه کار و استاندارد شغل. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران.
- سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی چاپ یازدهم. سمت. تهران.
- سیدجوادی، سید رضا، (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت. چاپ دوم. نگاه دانش. تهران.
- علوی، سید سلیمان، جنتی فرد، فرشته، (۱۳۸۸). «بررسی سلامت روانی و فرسودگی شغلی در گروهی از بافندگان فرش دستباف و مقایسه آن با گروه کنترل در شهر نائین»، گلجام، ش ۱۲، صص ۸۷-۹۸.
- عموزاده مهدیرجی، حنان، رضوی حاجی آقا، سید حسین. (۱۳۸۹)، «نظریه دوعاملی هرزبرگ؛ معتبر یا بی اعتبار»، تدبیر، ش ۲۱۸، صص ۲۹-۳۲.
- لطیفی، سمیه، سعدی، حشمت اله، فمی، شعبانعلی. (۱۳۹۲)، «تحلیل عاملی مشکلات زنان قالیباف روستایی»، زن و جامعه، ش ۱، صص ۲۹-۵۲.
- محمدزاده، عباس، مهره‌وزان، آرمن، (۱۳۷۵)، رفتار سازمانی، چاپ اول. دانشگاه علامه طباطبائی. تهران.
- مظهری، محمد، دیانت، مهدی، ثنائی، مجید، (۱۳۸۲). «تحلیل وضعیت اقتصادی و معیشتی شاغلین کارگاههای خانگی فرش دستباف در استان خراسان»، مجموعه مقالات نخستین همایش فرش دستباف، صص ۴۵۴-۴۴۷.
- مهدوی، مسعود، (۱۳۸۰). «بررسی و شناخت صنایع دستی (قالیبافی) در روستاهای حاشیه غربی دشت کویر به منظور توسعه و احیاء آن (مطالعه موردی روستای ایوانکی در استان سمنان)»، پژوهش‌های جغرافیایی، ش ۴۱، صص ۱-۱۲.
- میرالماسی، آیدا، (۱۳۸۶). «بررسی مولفه‌های اصلی بهبود وضعیت شغلی زنان قالی باف روستایی شهرستان اراک (استان مرکزی)»، مجموعه مقالات دومین سمینار ملی تحقیقات فرش دستباف (جلد دوم)، صص ۷۷۲-۷۵۹.
- میرسپاسی، ناصر، (۱۳۸۹)، مدیریت استراتژیک منابع انسان و روابط کار با نگرشی بر روند جهانی سازی. میر. تهران.
- نیازی، محسن، چیت‌سازیان، امیرحسین، (۱۳۸۶)، «نقش فرهنگ اشتغال و کار بیرون از خانه در وضعیت قالی‌بافی»، گلجام، شماره ۶، ۷، صص ۱۰۷-۱۲۴.
- Ann Berman, K. (۲۰۰۶). Carpet Weavers and Weaving in the Global Market: The Case of Turkey, A Thesis Presented to the Faculty of the Graduate School of Cornell University.
- U. S Bureau of Labor Statistics, (۲۰۱۳). BLS Reports. "Women in the Labor Force", Report ۲۰۱۰.