

ارزیابی میزان توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی

جابر پاریاب^{۱*}، غلامرضا پزشکی راد^۲، ناصر زمانی میاندهتی و حمید کریمی گوغری^۴

^۱ دانش آموخته ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس، ^۲دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس،

^۳ استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز،

^۴ دانش آموخته ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران،

خلاصه

امروزه داشتن کارکنانی خلاق و متعهد، به عنوان مهمترین منبع سازمان در نظر گرفته می شود. لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند باعث شده که توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید، توجه بسیاری از صاحبان نظران مدیریت را به سوی خود جلب کند. این پژوهش با هدف کلی بررسی میزان توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی انجام گرفته است. این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی است که در آن از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب استفاده گردید. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی فعال در استان فارس می باشد. جهت تعیین حجم نمونه تحقیق حاضر از جدول نمونه گیری بارتلت و همکاران استفاده گردید. با توجه به حجم جامعه آماری این پژوهش (N=1540) تعداد 184 نفر به عنوان حجم نمونه برای این تحقیق مشخص گردید که در نهایت جهت افزایش ضریب اطمینان پژوهش، این تعداد به 193 نفر افزایش یافت. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات و پیشنهادات اساتید ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه شیراز انجام گردید. همچنین برای سنجش اعتبار پرسشنامه تهیه شده، آزمون پیشاهنگ انجام گردید و در نهایت میزان آلفای کرونباخ برای قسمت های مختلف پرسشنامه 0/79 - 0/84 بدست آمد. نتایج این پژوهش بطور کلی نشان داد که میزان توانمندی روانی کلی اعضای هیئت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی در استان فارس بالاتر از متوسط می باشد. نتایج همچنین نشان داد که اعضای هیئت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی استان فارس در بعد شایستگی توانمندی روانی، نمره بالاتری (میانگین 3/81) نسبت به سایر ابعاد توانمندی روانی کسب کرده اند.

واژه های کلیدی: توانمندی روانی، اعضای هیئت مدیره، تعاونی کشاورزی، استان فارس.

Abstract

Abstract

Today, creative and committed staff is considered as the organization's main source. The Wealth of nowadays organizations is not technology and physical capital, But the Knowledge, skills, and motivation of staff form the foundation of any organization's wealth. Necessity of cultivation of staff enjoying self-management ability leads to this fact that the empowerment of human resources, as a new paradigm, attracts attentions of many experts in management issues. The aim of this study is investigation and identifying level of psychological empowerment in board members of agricultural production cooperatives. The research design of this study was a survey utilizing descriptive technique. The statistical population consisted of board members of active agricultural cooperatives in Fars province. Used sampling method was proportional classified. In order to identify the sample volume, Bartlett table was used. According to statistical population (N=1540) 184 of board members in Fars Province randomly selected. Then, to enhance the confidence coefficient of the research, the number of population increased to 193. The instrument face and content validity was acknowledged by the panel of agricultural extension and education experts of Tarbiat Modares University and Shiraz University. The reliability analysis of questionnaire was conducted by a pilot test and Cronbach's alpha values ranged from 0.79 to 0.84 for various part of the questionnaire. The results showed that the overall level of psychological empowerment of board members of agricultural cooperatives in Fars province is above average. Results also showed that competency aspect of psychological empowerment of board members in agricultural cooperatives in the Fars province is higher scores (mean 81/3) than other aspects of psychological empowerment.

Key Words: Psychological empowerment, Knowledge sharing, Self- Esteem, Role Ambiguity, Communication, Board Members, Fars province.

مقدمه

امروزه سازمان های جهانی، توسعه را بدون مشارکت عمومی مردم بدون ارزش و اعتبار می دانند و بدین لحاظ بیشتر کشورها از نهضت تعاون به عنوان یکی از ابزار مهم و مؤثر در امر توسعه استفاده می کنند. اگر رشد و توسعه تعاونی ها به اندازه ای باشد که بیشتر مردم را در بر گیرد، توزیع عادلانه ثروت و ریشه کن کردن فقر و اختلاف طبقاتی محقق خواهد شد. به عبارت دیگر، اشاعه فرهنگ مشارکت در بین جامعه های و کشورها و حضور مردم در صحنه های اقتصادی و اجتماعی و مشارکت فکری و مالی آنان، بهترین تضمین برای افزایش آگاهی ها، کاهش پسماندها، افزایش بهره وری تولید و توزیع، کاهش توقع ها و انتظارات کاذب و بهینه سازی تعادل بین نیازها و امکانات است.

امروزه، بیش از ۷۰ درصد از سازمان ها نوعی از توانمندسازی را برای بخشی از نیروی کار خود اتخاذ می کنند (Lawler, Mohrman & Benson, 2001). اسپریتزر بیان می دارد، برای اینکه سازمان های امروزی در محیط کسب و کار جهانی موفق باشند، نیاز به دانش، دیدگاه، انرژی، و خلاقیت همه کارمندان مجموعه اجرایی، از کارگران گرفته تا مدیران سطح بالا، دارند. بهترین سازمان ها تحقق این امر را با واگذاری توانایی به کارکنان خود برای خدمت به منافع جمعی سازمان اجرا می کنند (O'Toole & Lawler, 2006). توانمندسازی انسان ها ظرفیت های بالقوه را برای بهره گیری از سرچشمه توانایی های پایان ناپذیر و بالفعل درآوردن در صحنه عمل فعال می سازد. توانمندسازی منابع انسانی، ابزاری است بسیار کارآمد بر پایه نگرش دگرگونی ساز مدیریت به گونه ای که با به کارگیری آن، سازمان ها می توانند گام های بسیار بلند و پرشتابی در مسیر توسعه و رشد بردارند. توانمندسازی بدین معنا است که افراد را به طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال تری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت های خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند. توانمندسازی کارکنان یکی از روش های مؤثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی آنان در راستای هدف های سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن از راه توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود (ساجدی و امیدواری، ۱۳۸۶).

با وجود اهمیت بسیار زیاد توانمندسازی، متأسفانه در ایران بنا به دلایل گوناگون از جمله مبهم بودن هدف های سازمانی، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبودن نظام مناسب ارزیابی عملکرد، نبود تعریف شاخص های مناسب برای سنجش بهره وری نیروی انسانی و برخی عامل های موجود در بازار که از غیر رقابتی بودن محیط کسب و کار و ساختار اقتصادی کشور ناشی می شود سبب شده است که سازوکار مشخصی در برای کیفی سازی منابع انسانی تعریف نشده و حتی این سازوکار چندان جدی گرفته نشود (هداوند و صادقیان، ۱۳۸۶). لذا، این تحقیق دستیابی به شناخت و ارزیابی میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی در استان فارس را هدف خود قرار داده است.

ادبیات تحقیق

تعریف‌های زیادی از توانمندسازی ارائه شده است که در هر کدام بخش ویژه‌ای از توانمندی مورد تاکید قرار گرفته است. برای نمونه، در برخی تعریف‌ها، مهارت فردی مورد تاکید بوده است (Spreitzer, 1995)، برخی به ماهیت کمک به نظام و سازمان (Maton & Salem, 1995)، و بعضی دیگر نیز بر تغییرات اجتماعی آن تاکید می‌کنند (Speer & Hughey, 1995). یک راه برای رهایی از سردرگمی به دلیل این تعریف‌های گوناگون، ارزیابی توانمندی با تحلیل‌هایی در چند سطح می‌باشد. زایمرمن در مورد درک تنوریکی توانمندی با تمرکز بر ماهیت چند سطحی ساختار توانمندی، توضیح معنی داری دارد. زایمرمن (Zimmerman, 1995) سه سطح توانمندی را توضیح می‌دهد: توانمندی روانی، توانمندی سازمانی و توانمندی اجتماعی. توانمندی روانی به عنوان درک از خود، رفتار بیش فعال، آگاهی‌های اساسی و فرایند کسب کنترل بر زندگی تعریف شده است. فرایند توانمندی زایمرمن بر پایه مشارکت در اجتماع است.

توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از روش‌های جدید مورد استفاده سازمان‌ها، هم برای محققان و هم برای عملگران، به شمار می‌رود (Donavan, 1994; Townsend & Gebhardt, 1997). همچنین توانمندسازی به عنوان یک پدیده پویا و پیچیده مورد توجه قرار گرفته است (Foster- Fishman, Salem, Chibnal, Legler, & Yapchia, 1998). محققان در مورد توانمندی، دیدگاه‌های مختلفی دارند (Conner, 1997; Rudolph & Peluchette, 1993) برقراری عدالت (Bell & Zemke, 1988) و دادن اختیار برای تصمیم‌گیری روزانه (Sternberg, 1992) از تعریف‌های توانمندسازی محسوب می‌شوند. تعریف‌های دیگر از توانمندی به ابعاد همانند فرماندهی و کنترل بر می‌شود. برای مثال، کنترل بر تصمیم‌گیریها (Parker & Price, 1994)، تفویض اختیار برای روندها و خط‌مشی‌های کاری (Pfeffer, 1994)، نظارت بر اجرای هدف‌های و ارزیابی (Beer, 1991)، و یا نظارت (Fulford & Enz, 1995)، ابعادی هستند که بوسیله محققان مورد تاکید قرار گرفته‌اند. بلاچارد، آماده ساختن شرایط، برای عرضه بهترین منابع فکری در هر زمینه از عملکرد سازمان را به توانمندسازی مربوط می‌داند. به گمان وی، هدف از توانمندسازی این است که ذیصلاح‌ترین کارکنان بیشترین نفوذ را با مناسب‌ترین شیوه‌ها اعمال کنند (هداوند و صادقیان، ۱۳۸۶).

توماس و ولتهوس با توسعه دیدگاه کانگر و کاننگو همراه با توسعه چارچوب نظری تبیین توانمندسازی، توانمندسازی را به عنوان انگیزه آشکار و ذاتی انجام وظائف، در ۴ بعد، بیان می‌کنند.

➤ معنی، یعنی تناسب بین نیازهای نقش کاری فرد و باورها، ارزشها و رفتار وی (Hackman & Oldham, 1980).

➤ صلاحیت یا شایستگی، به خود کارآمدی مخصوص شغل فرد، و یا باور به توانایی انجام فعالیت‌های کاری با مهارت اشاره دارد (Gist, 1987; Bandura, 1989).

➤ خودتعیینی یا خود کنترلی، احساس گزینش در هنگام آغاز و یا ادامه یک فعالیت است (Deci, Connell & Ryan, 1989). این نشان دهنده احساس خودمختاری و یا گزینش در آغاز و ادامه رفتار و فرایندهای کاری (مانند: تصمیم گیری در مورد روش کار، شتاب و تلاش است) (Bell & Staw, 1989).

➤ تاثیر، میزان نفوذ فرد بر راهبرد، امور اداری یا نتایج عملیات در محل کار است (Ashforth, 1989).
واژه (Co-Operation) را نخستین بار رابرت آون در مقابل واژه رقابت (Competition) به کار گرفت. تاکنون تعاریف گوناگونی از تعاون و تعاونی ارائه شده است. تعاون را می توان نوعی کار و زندگی مشترک در سطوح گوناگون فعالیت های اجتماعی دانست (پویش، ۱۳۸۴). همچنین صاحب نظران و مصلحان اجتماعی این کلمه را با مفاهیم و کارکردهای متفاوتی به کار بسته اند تا جائی که مقوله نهضت تعاونی و حتی تعاون گرائی در نظریه های اقتصادی- اجتماعی جایگاه ویژه ای یافته است. تعریف بین المللی تعاون در سی و یکمین کنگره اتحادیه بین المللی تعاون در سال ۱۹۹۵ در منچستر بدین صورت ارائه شده است: "تعاونی انجمنی مستقل و متشکل از افرادی است که به طور داوطلبانه برای تأمین نیازهای مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اعضا تأسیس شده و فعالیت خود را با مشارکت و با مدیریتی دموکراتیک به اجرا در می آورد" (طالب، ۱۳۷۶).

استان فارس تا پایان سال ۱۳۸۸ با دارا بودن ۷۳۷۹ تعاونی، پس از استان های تهران، مازندران، خوزستان، خراسان رضوی، اصفهان و گلستان، در رده هفتم از نظر شمار تعاونی قرار داشته است. آمار شاغلان در این بخش در استان فارس نیز، شمار ۸۴۵۶۲ نفر ذکر شده است. همچنین وزارت تعاون میزان اشتغال ایجاد شده در بخش تعاونی ایران تا پایان سال ۱۳۸۸ را بیش از دو میلیون نفر (۲۰۵۰۲۷۱ نفر) اعلام کرده است که از این شمار، نزدیک به ۱۲ درصد (۲۴۵۶۷۵ نفر) در تعاونی های کشاورزی بوده اند (دفتر آمار و فناوری اطلاعات، ۱۳۸۹).

نوع و روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی بود و به دلیل استفاده از پرسشنامه در این تحقیق، می توان این پژوهش را جزء تحقیق های پیمایشی نیز طبقه بندی کرد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی فعال در استان فارس تشکیل دادند. روش نمونه گیری مورد استفاده در این پژوهش، طبقه ای متناسب است که برای تعیین حجم نمونه تحقیق حاضر از جدول نمونه گیری بارتلت و همکاران (Bartlett et al., 2001) استفاده شد. با توجه به حجم جامعه آماری این پژوهش (N=۱۵۴۰) شمار ۱۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه برای این تحقیق مشخص شد که در نهایت برای افزایش ضریب اطمینان پژوهش، این شمار به ۱۹۳ نفر افزایش یافت. ابزار مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته است. داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS(win15) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار

تحقیق

در این تحقیق مهم ترین ابزاری که برای جمع آوری داده و اطلاعات استفاده شد، پرسشنامه بود. برای سنجش توانمندی روانی، ۱۲ گویه (۳ گویه در هر بعد) توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) توسعه یافته است که عمدتاً در پژوهش تجربی استفاده

می‌شود. برای سنجش میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره تعاونی‌های تولید در این پژوهش، از ۱۶ گویه (۴ گویه برای سنجش هر یک از ابعاد توانمندی؛ معنی داری، شایستگی، استقلال، و تاثیرگذاری) استفاده شد که از پرسشنامه اسپریتزر اقتباس شده است. برای سنجش پاسخ‌ها از طیف لیکرت استفاده شده است که در آن پنج گزینه به طور کامل مخالفم، مخالفم، بینابین، موافقم، به طور کامل موافقم، و در برخی پرسش‌ها نیز پنج گزینه خیلی کم، کم، میانگین، زیاد و خیلی زیاد، در دامنه ۱ تا ۵ مد نظر قرار گرفته است.

روایی

برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظرات و پیشنهادات استادان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه شیراز استفاده شد و پس از اصلاح‌های لازم بر روی پرسشنامه و همچنین اطمینان از اینکه، پرسش‌های مطرح شده در پرسشنامه توانایی و قابلیت اندازه‌گیری محتوا و ویژگی‌های مورد نظر تحقیق حاضر را دارا می‌باشند، پرسشنامه نهایی تدوین شد.

اعتبار

برای سنجش اعتبار پرسشنامه ی تهیه شده به وسیله یک آزمون پیشاهنگ شمار ۳۰ نسخه از آن توسط اعضای هیأت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی دانش‌آموختگان استان فارس که در خارج از جامعه آماری تحقیق قرار داشتند، تکمیل شد. در نهایت میزان آلفای کرونباخ برای قسوی‌های مختلف پرسشنامه به شرح زیر به دست آمد: توانمندی روانی کل: ۰/۸۱؛ معنی داری ۰/۸۴؛ شایستگی: ۰/۸۳؛ استقلال: ۰/۸۰ و تاثیر: ۰/۷۹.

نتایج و یافته‌ها

برای توصیف سن پاسخگویان، جامعه مورد بررسی در ۴ گروه سنی دسته بندی شدند و سپس توصیف شدند. به طور کلی میانگین سن اعضای هیأت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی مورد تحقیق ۳۸/۹ سال می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال است که ۳۶/۳٪ از پاسخگویان در این طبقه قرار دارند. جوانترین عضو هیأت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی مورد بررسی، ۲۲ سال و مسن‌ترین عضو، ۶۳ سال سن داشته است. داده‌های به دست آمده از پژوهش نشان داد که ۶۱/۷ درصد پاسخگویان مرد و ۳۸/۳ درصد از جامعه نمونه آماری این تحقیق را بانوان تشکیل می‌دهند. همچنین یافته‌های پژوهش مشخص کرد که بیش از سه چهارم جامعه مورد بررسی (۷۷/۷٪) متاهل و ۲۲/۳٪ پاسخگویان این تحقیق مجرد بوده‌اند. سطح تحصیلات اعضای هیأت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی استان فارس در ۵ طبقه؛ بی‌سواد، خواندن و نوشتن، سیکل، دیپلم، و کارشناسی و بالاتر قرار گرفت. بیشترین فراوانی مربوط به افراد با تحصیلات دیپلم است (۲۶/۴٪). نتایج همچنین نشان می‌دهد که کمترین فراوانی نیز مربوط به افراد بی‌سواد است که ۱۰/۴ درصد افراد مورد بررسی در این گروه قرار دارند. میزان پیشنهاد عضویت اعضای هیأت مدیره در تعاونی، در دامنه ۱۴-۲ سال قرار داشت. این دامنه به چهار گروه کمتر از ۴ سال، ۴ تا ۸ سال، ۸ تا ۱۲ سال و بیشتر از ۱۲ سال طبقه بندی شد. نتایج نشان می‌دهد که بیش از نیمی از پاسخگویان این تحقیق (۵۴/۵٪) در گروه دوم (۴ تا ۸ سال) قرار داشته‌اند. یافته‌های پژوهش

همچنین نشان داد که میانگین پیشینه عضویت اعضای هیأت مدیره در تعاونی ۷/۹۴ سال بوده است. همچنین میزان عضویت اعضای هیأت مدیره در هیأت مدیره تعاونی، در دامنه ۱۴-۲ سال قرار داشت. که این دامنه به چهار گروه کمتر از ۴ سال، ۴ تا ۸ سال، ۸ تا ۱۲ سال و بیشتر از ۱۲ سال طبقه بندی شد. یافته های پژوهش نشان داد که میانگین عضویت در هیأت مدیره تعاونی ها، ۷/۰۶ سال بوده است. همچنین یافته ها نشان می دهند که بیش از نیمی از اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی استان فارس (۵۷/۲٪) که در این تحقیق شرکت کرده اند، بین ۴ تا ۸ سال، پیشینه عضویت در هیأت مدیره تعاونی ها را دارند. متغیر شرکت در کلاس های آموزشی در ۵ طبقه قرار گرفت. یافته های تحقیق نشان داد که کمتر از ۱۰ درصد پاسخگویان (۹/۶٪) در بیشتر از ۶ دوره کلاس آموزشی شرکت کرده اند. نکته قابل توجه این است که نزدیک به نیمی از افراد (۴۶/۴٪) تا کنون در هیچ کلاس آموزشی شرکت نکرده اند. شغل اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید در قالب ۶ گروه زراعت، باغداری، دامپروری، کارمند دولت، شغل آزاد و غیره، در پرسشنامه مورد پرسش واقع شد که پس از بررسی پرسشنامه های جمع آوری شده، گروه غیره به دو گروه خانه دار و محصل- دانشجوی تقسیم شد. بیشترین فراوانی پاسخگویان مربوط به گروه زراعت می باشد که بیش از یک چهارم جامعه در این گروه قرار دارند. میزان درآمد افراد در ۵ گروه کمتر از ۱۰۰ هزار تومان، ۱۰۰ تا ۲۰۰ هزار تومان، ۲۰۰ تا ۳۰۰ هزار تومان، ۳۰۰ تا ۴۰۰ هزار تومان و بالاتر از ۴۰۰ هزار تومان مطابق جدول زیر قرار گرفت. نزدیک به یک چهارم پاسخگویان درآمد ماهیانه کمتر از ۱۰۰ هزار تومان داشتند که بیشتر این افراد را زنان تشکیل می دادند.

میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره

میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی در استان فارس در ۴ بُعد؛ معنی داری، شایستگی، خود کنترلی و تاثیر و در قالب ۱۶ گویه ارزیابی شد. همگی این گویه ها در قالب طیف لیکرت ۵ قسمتی (۱=به طور کامل مخالفم تا ۵= به طور کامل موافقم) قرار داشتند. نتایج نشان داد که بعد شایستگی توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی استان فارس با میانگین ۳/۸۱ نسبت به دیگر ابعاد توانمندی روانی میانگین نمره بیشتری دارد. در ادامه نمره پاسخگویان در هر کدام از ابعاد توانمندی روانی و در نهایت نمره توانمندی روانی کلی اعضای هیأت مدیره ارائه شده است.

میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره در بُعد معناداری

نتایج نشان داد که از بین ۴ گویه مورد استفاده برای شناخت میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره در بعد معناداری، گویه «دقت در انجام فعالیت» با میانگین ۴/۰۵، و گویه «درک اهمیت و معنی فعالیت» با میانگین ۳/۶۹ به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را به خود اختصاص داده اند. یافته های تحقیق همچنین نشان داد که میانگین نمره توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره در بُعد معنی داری ۳/۷۹ با انحراف معیار ۰/۶۴ بود (جدول ۲).

میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره در بُعد شایستگی

نتایج نشان می دهد که گویه «دارا بودن مهارت مورد نیاز برای فعالیت ها» با میانگین ۳/۹۵، و گویه «داشتن ایده های مناسب برای فعالیت های مختلف تعاونی» با میانگین ۳/۴۰ از بین ۴ گویه مورد استفاده برای شناخت میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی در بعد شایستگی، به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را به خود اختصاص داده اند. همچنین یافته های تحقیق نشان می دهد، میانگین نمره توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره در بعد شایستگی ۳/۸۱ با انحراف معیار ۰/۵۵ بوده است (جدول ۲).

میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره در بُعد خود کنترلی

یافته های به دست آمده از پژوهش نشان می دهد که از بین ۴ گویه مورد استفاده برای شناخت میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره در بعد خود کنترلی، گویه «اختیار تصمیم گیری در تعاونی» با میانگین ۳/۸۰، و گویه «توانایی بکارگیری ابتکار برای انجام فعالیت های محوله در تعاونی» با میانگین ۳/۲۹، به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را به خود اختصاص داده اند. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش نشان می دهد، میانگین نمره توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید استان فارس در بعد خود کنترلی، ۳/۵۸ با انحراف معیار ۰/۵۹ بوده است (جدول ۲).

میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره در بُعد تاثیر

نتایج نشان می دهد که گویه «داشتن کنترل بر آنچه که در تعاونی اتفاق می افتد» با میانگین ۳/۸۰، و گویه «تاثیرگذاری بر آنچه در تعاونی رخ می دهد» با میانگین ۳/۵۴ از بین ۴ گویه مورد استفاده برای شناخت میزان توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی در بعد تاثیر، به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را به خود اختصاص داده اند. میانگین نمره توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره در بعد تاثیر، ۳/۷۰ با انحراف معیار ۰/۶۷ بود (جدول ۲).

میزان توانمندی روانی کلی اعضای هیأت مدیره

نتایج به دست آمده از پژوهش بطور کلی نشان می دهد که بُعد «شایستگی» با میانگین ۳/۸۱، و بُعد «خود کنترلی» با میانگین ۳/۵۸ از بین ۴ بعد توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی، به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را به خود اختصاص داده اند. میانگین نمره توانمندی روانی اعضای هیأت مدیره، ۳/۷۲ با انحراف معیار ۰/۴۹ بود (جدول ۲).

جدول ۲- میانگین، انحراف معیار و اولویت بندی میزان توانمندی روانی پاسخگویان در ابعاد مختلف

| رتبه | انحراف معیار | میانگین* | توانمندی روانی |
|------|--------------|----------|---|
| ۱ | ۰/۶۰ | ۴/۰۵ | دقت در انجام فعالیت |
| ۲ | ۰/۸۱ | ۳/۷۱ | معنی دار بودن فعالیت |
| ۳ | ۰/۸۱ | ۳/۷۰ | اهمیت قابل شدن برای فعالیت کاری در تعاونی |

| | | | |
|----------------|------|------|---|
| ۴ | ۰/۸۵ | ۳/۶۹ | درک اهمیت و معنی فعالیت |
| | ۰/۶۴ | ۳/۷۹ | جمع |
| بعد شایستگی | | | |
| ۱ | ۰/۶۷ | ۳/۹۵ | دارا بودن مهارت مورد نیاز برای فعالیت ها |
| ۲ | ۰/۷۰ | ۳/۹۵ | داشتن تبحر و قابلیت انجام فعالیت های هیأت مدیره |
| ۳ | ۰/۶۸ | ۳/۹۲ | توانایی انجام فعالیت های محوله در تعاونی |
| ۴ | ۰/۸۴ | ۳/۴۰ | داشتن ایده های مناسب برای فعالیت های مختلف تعاونی |
| | ۰/۵۵ | ۳/۸۱ | جمع |
| بعد خود کنترلی | | | |
| ۱ | ۰/۶۹ | ۳/۸۰ | اختیار تصمیم گیری در تعاونی |
| ۲ | ۰/۷۷ | ۳/۷۲ | آزادی عمل برای تصمیم گیری در مورد روش انجام کار |
| ۳ | ۰/۷۶ | ۳/۵۲ | احساس استقلال برای انجام فعالیت های تعاونی |
| ۴ | ۰/۸۱ | ۳/۲۹ | توانایی بکارگیری ابتکار برای انجام فعالیت های محوله در تعاونی |
| | ۰/۵۹ | ۳/۵۸ | جمع |
| بعد تاثیر | | | |
| ۱ | ۰/۸۸ | ۳/۸۰ | داشتن کنترل بر آنچه که در تعاونی اتفاق می افتد |
| ۲ | ۰/۷۳ | ۳/۷۸ | تاثیرگذاری بر تصمیمات هیأت مدیره |
| ۳ | ۰/۷۶ | ۳/۶۸ | استفاده هیأت مدیره تعاونی از نظرات وی |
| ۴ | ۰/۸۷ | ۳/۵۴ | تاثیرگذاری بر آنچه در تعاونی رخ می دهد |
| | ۰/۶۷ | ۳/۷۰ | جمع |
| | ۰/۴۹ | ۳/۷۲ | احساس توانمندی روانی کلی |

*به طور کامل مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، بینابین (۳)، موافقم (۴)، به طور کامل موافقم (۵)

نتیجه گیری و بحث

با توجه به نقش و اهمیت تعاونی‌ها و همچنین کار گروهی برای ایجاد توسعه روستایی و همچنین تاثیر مشارکت و برنامه ریزی های مشارکتی و از پایین به بالا در پیشبرد هدف‌های توسعه روستایی، توانمند کردن تعاونی تولید نیز اهمیت زیادی در پیشبرد همین هدف‌های دارد، زیرا که در توانمندسازی تعاونی‌های تولید اعضای گروه می‌توانند بیشترین استفاده را از توانایی‌ها و مهارت‌ها و منابع یکدیگر داشته باشند، دیدگاه‌ها و نظرهای خود را مبادله کنند و بهترین راه را گزینش کنند. هدف اساسی نظام های مشارکت، ارتقای کیفی منابع انسانی است. مشارکت، وسیله ای است تا حس مسئولیت، وظیفه شناسی و تعلق به محیط کار در کارکنان رشد یابد. توانمندسازی باید همانند هر بخش دیگر از اعمال تعاونی‌ها پیوسته با هدف نهایی بهبود و عملکرد تعاونی‌ها دنبال شود. منظور توانمندسازی نه تنها بهبود عملکرد تعاونی‌ها، بلکه بهبود مستمر عملکرد آنها می باشد. هدف توانمندسازی، تنها شرکت دادن افراد بیشتر در فرایندهای تصمیم گیری تعاونی‌ها نیست، بلکه هدف به کار گرفتن افکار اعضای تعاونی به منظور اتخاذ بهترین تصمیم‌ها است. همچنین برای جذب و سازمان دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در بخش کشاورزی بایستی اقدامات بهتری از طرف مسئولان در زمینه ی تشویق عضویت در تعاونی، آگاهی دادن در مورد فواید عضویت در تعاونی های کشاورزی، کارگشا بودن، راهنمایی برای عضویت در تعاونی و تشکیل تعاونی کشاورزی و معرفی کشاورزان نمونه عضو تعاونی و ایجاد اشتغال انجام دهند (لطیفیان، ۱۳۸۴). بر این اساس برای رشد و توسعه شرکت های تعاونی کشاورزی در کشور، این شرکت‌ها بایستی عملکرد خود را بهبود دهند و در برای رضایت مندی اعضا و مشتریان تعاونی اقدامات مناسب انجام دهند تا از این راه وجهه و اعتبار خود را برای جذب کشاورزان و نیروی کار روستایی به اثبات رسانند. توانمندسازی در هر کدام از ۴ بعد معنی داری، صلاحیت، خود کنترلی و تاثیر وجود دارد. اگر هر کدام از این ابعاد اتفاق نیافتد، تجربه توانمندسازی محدود خواهد شد (Spreitzer, 1995). به عنوان مثال، اگر اعضای هیأت مدیره در تصمیم گیری مستقل باشند (به عنوان مثال، خود مختاری)، اما درباره نوع تصمیمات مطمئن نباشند (به عنوان مثال، نبود احساس معناداری برای آنان)، آنان احساس توانمندی نخواهند کرد. همچنین، اگر اعضای هیأت مدیره بر این باور باشند که آنها می‌توانند در تعاونی‌ها تاثیرگذار باشند، اما احساس نکنند که مهارت و توانایی لازم برای انجام کارشان را دارند (به عنوان مثال، بدون احساس شایستگی اند) آنها نیز احساس توانمندی نمی‌کنند. افراد توانمند احساس معنی دار بودن می کنند. برای هدف‌های و فعالیتی که به آن اشتغال دارند ارزش قائل‌اند و اقدامات و تلاش‌های آنان از جنس آرمان‌ها و استانداردهای آنهاست افراد توانمند درباره آنچه تولید می کنند دقت می کنند و بدان باور دارند، و در این فعالیت از نیروی روحی یا روانی خویش سرمایه گذاری می کنند و در درگیری و اشتغال، خویش، از نوعی احساس اهمیت شخصی برخوردار می شوند (Rappaport, 1981). بنابراین، تنها هنگامی که اعضای هیأت مدیره همه ۴ حالت روانی یاد شده را تجربه کنند، احساس می کنند از لحاظ روانی توانمند هستند. بنابراین، توانمندی "ترکیبی" از این ۴ بعد است.

پیشنهاد ها

مهم‌ترین راهکارهایی را که می‌تواند برای توانمندسازی تعاونی‌های تولید مد نظر قرار دارد عبارت‌اند از: اشتراک گذاری اطلاعات، تفویض اختیار به اعضای تعاونی، توسعه نظام‌های انگیزشی در سطح ملی، محلی و نیز درون شرکت‌های تعاونی، بکارگیری گروه‌ها و گروه‌های کاری در تعاونی‌ها و نیز ترمیم فرهنگ کاری تعاون بخصوص از راه رسانه‌های جمعی و الگوسازی در جامعه‌های محلی از تعاونی‌های موفق منطقه‌ای، ایجاد گروه‌های کیفی در تعاونی از راه آموزش شیوه‌های جدید فعالیت در گروه و گروه‌سازی و کار گروهی و واگذاری مسئولیت‌های تعاونی به گروه و اعضای آن و در نهایت استفاده از نشست‌ها برای آموزش. چراکه آموزش نه تنها برای آموختن مهارت‌های جدید مهم است، بلکه برای بهبود اعتماد به نفس کارکنان نیز امری مهم محسوب می‌شود. کارکنان نمی‌توانند انتظار داشته باشند که بدون آموزش بتوانند کارایی لازم برای انجام کارهایشان را کسب کنند. جلسات گروهی هیأت مدیره، یکی از ابزار مناسب برای گسترش دانش و تبادل آن با دیگر اعضا است. در این جلسات می‌توان هر بار موضوع یا موضوعات جدیدی را مورد بحث قرار داد و افراد را به بحث و تبادل نظر پیرامون آن دعوت کرد.

منابع

۱. پویش، الف. (۱۳۸۴). تعاونی‌ها محور توسعه کشورهای جهان سوم (نقش تعاونی‌ها در توسعه سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشورهای در حال توسعه). مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه. صفحه ۸۱ و ۸۲.
۲. دفتر آمار و فناوری اطلاعات (۱۳۸۹). آمار و نماگرهای منتخب جمعیت، اشتغال و بیکاری. انتشارات وزارت تعاون، معاونت برنامه ریزی و امور اقتصادی.
۳. ساجدی، ف و امیدواری، الف. (۱۳۸۶). کارکنان توانمند و سازمان‌های امروز. ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۱، ص ۶۵-۶۸.
۴. طالب، م. (۱۳۷۶). اصول و اندیشه‌های تعاونی. چاپ اول، انتشارات دانشگاه تهران.
۵. لطیفیان، الف. (۱۳۸۴). بررسی وضعیت شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان خراسان در سازمان دهی نیروی انسانی پراکنده (ارائه ی راهکارهای مناسب)، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال ۵، شماره ۷، ص ۱۱۹-۱۴۴.
۶. هداوند، س و صادقیان، ش. (۱۳۸۶). سازه‌های اثربخش در توان افزایی کارکنان، ماهنامه تدبیر، سال ۱۸، شماره ۱۸۰: ص ۶۱-۵۴.

7. Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 207-242 .
8. Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*. September, 1175-84 .
9. Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W. Higgins, C. C. (2001): *Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research*. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19 (1), 43—50.
10. Bell, N.E., & Staw, B.M. (1989). People as sculptors versus sculpture. In M.B. Arthur, D.T. Hall, and B.S. Lawrence (Eds.) *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press .
11. Bell, C. R., & Zemke, R. (1988). Do service procedures tie employee's hand? *Personnel Journal*, 67 (9), 76-83.

12. Bowen, D. E., & Lawler, E. E. (1992). The empowerment of service workers; What, why, how. And when. *Sloan Management Review*, 33 (3), 31-39.
13. Conger, J. A. & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482 .
14. Conner, P. E. (1997). Total quality management: A selective commentary on its human decisions. *Public Administration Review*, 57 (6), 471-482.
15. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.
16. Donavan, M. (1994). The empowerment plan. *Journal for Quality and Participation*, 17 (4), 12-14.
17. Foster- Fishman, P. G., Salem, D. A., Chibnal, S., Legler, R., & Yapchia, C. (1998). Empirical support for the critical assumptions of empowerment theory. *American Journal of Community Psychology*, 26 (4), 507-536.
18. Fulford, M. D., & Enz, C. A. (1995). The impact of empowerment on service employees. *Journal of Managerial Issues*, 7 (2), 161-175 .
19. Gist, M. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 12 (3), 472-485 .
20. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley .
21. Lawler, E. E., Mohrman, S. A., & Benson, G. (2001). *Organizing for high performance: Employee Involvement, TQM, Reengineering, and Knowledge Management in the Fortune 1000*. San Francisco: Jossey-Bass .
22. Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrow, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85, 407-416 .
23. Maton, K. I., & Salem, D. A. (1995). Organizational characteristic of empowering community setting: A multiple case study approach. *American Journal of Community Psychology*, 23 (5), 631-656.
24. O'Toole, J. & Lawler, E. E. (2006). *The new American workplace*. New York: Palgrave-Macmillan .
25. Parker, L. E., & Price, R. H. (1994). Empowered managers and empowered workers: The effect of managerial Support and managerial perceived control on workers sense of control over decision-making. *Human Relations*, 47 (8), 911-928.
26. Quinn, R. E., and Spreitzer, G. M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, Autumn, 26 (2), 37-51 .
27. Rappaport, J. (1981). In Praise of paradox: A Social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9 (1), 1-25.
28. Rudolph, H. R., & Peluchette, J. R. (1993). The Power-gap: is sharing or accumulating power the answer. *Journal of Applied Business Research*, 9 (3), 12-20 .
29. Sagie, A., & Koslowsky, M. (2000). *Participation and empowerment in organizations: Modeling, effectiveness, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
30. Sandberg, J. (2000). Understanding Human competence at work: An interpretative approach. *Academy of Management Journal*, 43 (1), 9-25.
31. Spreitzer, G. M. (1995a). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy Of Management Journal*, 38 (5), 1442-65.
32. Spreitzer, G. M. (1995b). An Empirical Test of a Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment In The Workplace: *American Journal of Community Psychology*, 23, 601-629.
33. Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39, 483-504.

34. Spreitzer, G. M. (1997). Toward common ground in defining empowerment. In R. W. Woodman and W. A. Pasmore (Eds.), *Research in Organizational Change and Development*. Greenwich, CT: JAI Press .
35. Spreitzer, G. M. (2007). Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. For publication in *The Handbook of Organizational Behavior*, Sage Publications, 2007, edited by Cary Cooper and Julian Barling.
36. Spreitzer, G. M. (2007). Give peace a chance. *Journal of Organizational Behavior* .
37. Spreitzer, G. M. & D. Doneson. Forthcoming. Musings on the Past and Future of Employee Empowerment. In T. Cummings (ed.), *Handbook of Organizational Development*. Thousand Oaks, CA: Sage .
38. Spreitzer, G. M., De Janesz, S., and Quinn, R. E. (1999). Empowered to lead: The role of psychological empowerment in leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 511-526 .
39. Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain. *Journal of Management*, 23, 679-704 .
40. Spreitzer, G. M., Noble, D. S., Mishra, A. K., & Cooke, W. N. (1999). Predicting process improvement team performance in an automotive firm: Explicating the roles of trust and empowerment. In E. Mannix & M. Neale (Eds), *Research on Managing Groups and Teams* (vol 2). Greenwich, CT: JAI Press, p. 71-92 .
41. Spreitzer, G. M., & Quinn, R. E. (2001). *A Company of Leaders: Five Disciplines for Unleashing the Power in your Workforce*. San Francisco, CA: Jossey-Bass .
42. Spreitzer, G. M., & Quinn, R. E. (1996). Empowering middle managers to be transformational leaders. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32 (3), 237-261 .
43. Sternberg, L. (1992). Empowerment: Trust vs. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 33 (1), 68- 72.
44. Thomas, K. W., & Tymon, W. G. (1994). Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation? *Journal of Management Systems*, 6 (2), 1- 13.
45. Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15, 666-681 .
46. Townsend, P., & Gebhardt, J. (1997). *The Art and Strategy of Creating Leaders at Every Level*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
47. White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.
48. Yang, J., and Mossholder, K. W. (2009). Examining the effects of trust in leaders: A bases-and-foci approach. *The Leadership Quarterly*.
49. Zimmerman, M. A. (1995). Psychological Empowerment: Issues and illustrations, *American Journal of Community Psychology*, 23 (5), 581-599.

.•