

تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر سطح دانش و مهارت مدیران تعاونی‌های تولید استان خوزستان

نویسندگان:

بهمن خسروی پور^۱، مسعود برادران^۱، عیسی دیدبان^۲، ناهید فروشانی^۳
۱. استادیاران دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان،
۲. دانش آموخته رشته مدیریت کشاورزی،^۳. دانش آموخته ترویج و آموزش کشاورزی
Email: N.forushani@yahoo.com

چکیده:

با توجه به نقش مهم آموزش‌های ضمن خدمت در توسعه سرمایه انسانی و نظر به جایگاه ویژه تعاونی‌های تولید روستایی در کمک به توسعه بخش کشاورزی و روستایی، هدف این پژوهش بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شده به مدیران تعاونی‌های تولید استان خوزستان بر افزایش سطح دانش و مهارت این افراد بود. این تحقیق از نوع کاربردی و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، ۵۷ نفر از مدیران تعاونی تولید روستایی استان خوزستان بودند که ۴۵ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی گزینش شدند. ابزار این پژوهش پرسشنامه بود که روایی آن توسط کارشناسان ترویج استان و مدیران تعاونی‌های تولید تأیید شد. پایایی ابزار اندازه‌گیری نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد، بین ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای مدیران تعاونی‌های تولید روستایی با سطح دانش کلی و مهارت آنان پیش یا پس از آموزش‌های ضمن خدمت، ارتباط آماری معنی‌داری وجود ندارد. نتایج آزمون مقایسه میانگین نیز نشان داد، تفاوت آماری معنی‌داری بین میانگین سطح دانش مدیران تعاونی‌های تولید، پیش و پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت وجود دارد. بر پایه نتایج آزمون t همبسته، بین سطح مهارت مدیران تعاونی‌های تولید پیش و پس از آموزش‌های ضمن خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش می‌تواند مسئولان امر را در برنامه‌ریزی و طراحی آموزشی اثربخش‌تر به منظور برگزاری آموزش‌ها در آینده یاری نموده و از اتلاف زمان و هزینه‌های مربوطه بکاهد.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، تعاونی تولید، دانش و مهارت، مدیران

تعاونی‌های تولید روستایی و دیگر شکل‌های سازمانی کشاورزان، به بهره‌برداران عرصه تولیدات روستایی به ویژه قشرهای خرده‌پا و کم درآمد اجازه می‌دهند تا با تجمیع و سازمان‌دهی امکانات محدود و پراکنده خویش، به گونه‌ای مؤثرتر در صدد برآوردن هدف‌های مشترک خود برآیند و کارایی و بهره‌وری فعالیت اقتصادی خویش را فزونی بخشند. بنابراین لازمه دستیابی به هدف‌های مورد نظر، وجود افراد ماهری است که بتوانند منابع مادی و انسانی موجود را در رویه‌ای نظام‌مند و در برای هم‌افزایی با یکدیگر هماهنگ و همسو سازند و محیطی را به وجود آورند تا افراد بتوانند در آن، از راه کار گروهی مأموریت‌ها و هدف‌های از پیش تعیین شده را به نحوه احسن تحقق بخشند که این افراد، مدیر نامیده می‌شوند (بافورد و همکاران، ۱۳۸۱). در این میان برخورداری از دانش و علم مدیریت از یک سو و دسترسی به اطلاعات روشن و به روز از محیط درون و برون از سازمان و کلیه مؤلفه‌ها و متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آن از سوی دیگر، از جمله ضرورت‌های ضروری برای موفقیت یک مدیر به شمار می‌رود که جریان‌های فزاینده تغییر به وجود آمده در عرصه مختلف فن‌آوری، بر اهمیت آن می‌افزاید. از این رو تدارک و ارایه آموزش‌های شغلی مناسب، از راهکارهای مهم و اثرگذار تجهیز منابع انسانی به ویژه مدیران، با دانش، اطلاعات و مهارت‌های مورد نیاز برای کنترل تغییر و دگرگونی‌های محیط سازمانی است که از جمله مهم‌ترین آنان می‌توان به آموزش‌های ضمن خدمت اشاره نمود.

مدیرعاملان تعاونی‌های تولید روستایی دارای تحصیلات رسمی دانشگاهی مرتبط با حوزه فعالیت‌های حرفه‌ای خویش نیستند که این امر، به موازات جریان‌های تغییر همه جانبه در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی در سطح ملی و بین‌المللی، ضرورت تدارک آموزش‌های ضمن خدمت در زمینه‌های مختلف حرفه‌ای را با هدف به روز رسانی اطلاعات و بهبود عملکرد، برای ایشان خاطر نشان می‌سازد. در واقع آموزش‌های ضمن خدمت یکی از مهمترین ابزارها برای رویارویی با تغییرهای محیطی بوده و در صورتی که به طور منظم و در راستای برآوردن نیازهای واقعی سازمان تدوین و اجرا گردند، با کمک به افزایش مهارت‌های مدیران، ارتقای عملکرد سازمان را در پی خواهند داشت (احمدی، ۱۳۸۷). در عین حال بررسی‌های به عمل آمده بیانگر از آن دارد که مدیران تعاونی‌ها تولید در مقایسه با دیگر کارکنان جهاد کشاورزی، از آموزش‌های ضمن خدمت کمتری استفاده می‌نمایند و در طراحی آموزشی و گزینش دوره‌ها، نظرات آنان خیلی مد نظر قرار نمی‌گیرد. از سوی دیگر، نباید از خاطر دور داشت که صرف تدارک آموزش‌های ضمن خدمت حتی با کیفیتی عالی، ضامن توفیق یک سازمان نخواهد بود بلکه نتایج آموزش‌ها باید به دقت مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته و با توجه به یافته‌های ارزشیابی تعدیل و اصلاح شود. بر این پایه به منظور اصلاح ساختار نظام بهره‌برداری موجود، نظام تعاونی تولیدی روستایی می‌تواند پاسخی مناسب برای حل برخی نارسایی‌های کنونی کشاورزان خرده مالک باشد (اشرفی و همکاران، ۱۳۸۸). از این رو توسعه کمی و کیفی شرکت‌های تعاونی تولید روستایی، یکی از مهم‌ترین ابزارهای بوده است که در راستای رفع نارسایی خردی و پراکندگی اراضی کشاورزی، افزایش بهره‌وری و بالا بردن میزان تولید و در مجموع افزایش درآمد بخش کشاورزی در دستور کار وزارت جهاد کشاورزی قرار گرفته است. چرا که یکپارچه شدن اراضی خرد و پراکنده در کنار آموزش کادر فنی و مدیریتی تعاونی‌های یاد شده، امکان عملیات تجهیز و نوسازی کشتزارهای، تأمین به موقع آب و نهاده‌های کشاورزی و مصرف بهینه آنان، بکارگیری مؤثرتر ماشین‌های و انجام اقدام‌های به‌زراعی را فراهم آورده و موجبات افزایش عملکرد تولید و ایجاد تحول در کشاورزی رایج و سنتی را در بخش‌های وسیعی از اراضی کشاورزی کشور هموار می‌نماید.

تعاونی‌های تولید روستایی، یکی از انواع شکل‌های اقتصادی-تولیدی در بخش کشاورزی هستند که با توجه به پیشینه دیرین همیاری‌های سنتی در نظام تولید روستایی و کشاورزی کشور، از قابلیت‌های درخور توجهی برای نهادینه شدن و کسب پذیرش عمومی برخوردار می‌باشند (شیرزاد، ۱۳۸۷). از این رو تعاونی‌های تولید، یک اهرم توانمند

اجتماعی- اقتصادی در عرصه کشاورزی ایران به شمار می‌آیند که از ظرفیت‌های ارزشمند و فراوانی برای پیشبرد جریان توسعه روستایی در کشور برخوردار هستند.

با توجه به اهمیت نقش تشکل‌های کشاورزان و نظام‌های بهره‌برداری جمعی در کمک به افزایش تولید و ارتقای بهره‌وری، متولیان بخش کشاورزی استان خوزستان نیز از دیرباز پشتیبانی از توسعه تعاونی‌های تولید روستایی را وجهه همت خود قرار داده‌اند چنان که هم‌اکنون، ۵۷ شرکت تعاونی تولید در شهرستان‌های مختلف این استان و با تمرکز بر تولید محصولات متنوع کشاورزی به ثبت رسیده‌اند. در عین حال، این تشکل‌ها به عنوان یک سازمان غیر دولتی و رسمی، با کمبودها و نارسایی‌های بسیاری دست به گریبان‌اند که از آن جمله، می‌توان به عدم برخورداری برخی مدیران شرکت‌های تعاونی از دانش و مهارت‌های فنی و مدیریتی مورد نیاز و تجربه اجرایی اندک اشاره نمود که این مسأله، در بسیاری از موارد باعث بروز تنش در روابط میان مدیر عامل و اعضا شده و بر عملکرد تعاونی‌های تولید تأثیر بدی بر جای گذاشته است. تا آن جا که در نتیجه این ضعف، برخی از تعاونی‌های تولید یاد شده در حالت رکود به سر برده و یا به کلی غیر فعال شده‌اند. لذا این پژوهش در صدد بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شده به مدیران تعاونی‌های تولید استان خوزستان طی سالیان اخیر بود.

نتایج پژوهش طالقانی (۱۳۷۲)، اهمیت دادن به آموزش و ارائه یک برنامه آموزشی بلند مدت و اصولی در سطوح مختلف برای مدیران تعاونی‌ها را از عوامل مؤثر بر موفقیت آنان می‌داند. بررسی سعدی و همکاران (۱۳۸۶)، نشان می‌دهد که اگر آسیب‌های تعاونی‌های تولید روستایی در دو بعد درون سازمانی و برون سازمانی بررسی شود، ضعف آموزش به ویژه در خصوص رکن‌ها تشکل‌ها (مدیران و اعضای هیئت مدیره) از اصلی‌ترین مانع‌های درونی توسعه آنان محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، بر پایه یافته‌های این پژوهش هم‌اکنون رکن‌های تعاونی‌های تولید روستایی از ضعف آموزش در زمینه‌های مختلفی مانند حسابداری، امور مالی، مشارکت، اصول مدیریت، رهبری و بسیاری موارد دیگر رنج می‌برند. وزارت جهاد کشاورزی (۱۳۸۵)، کمک به ارتقاء فکری و توسعه منابع انسانی تعاونی‌های تولید را اعم از رکن‌ها و اعضای تعاونی‌ها به موازات لزوم تجهیز شرکت‌ها با امکانات و رسانه‌های آموزشی- ترویجی از ضروریات دانسته و بر اهمیت تدارک آموزش‌های ضمن خدمت تأکید نموده است.

در عین حال نتایج پژوهش حاجی میررحیمی (۱۳۷۲)، بیانگرت از آن دارد که کارایی و اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت وزارت جهاد کشاورزی در حد مورد انتظار نمی‌باشد که در این بین، نارسایی اصلی را نبود اطلاعات جامع و کامل از کیفیت و فرایندهای طراحی، گزینش دوره‌های آموزشی و نیز ارزشیابی این دو فرایند در نظام آموزش ضمن خدمت می‌داند. از سویی نتایج این بررسی نشان می‌دهد که ارزیابی، اصلاح و بازنگری فرایند گزینش دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، کمتر مورد توجه برنامه‌ریزان و مسئولان نظام آموزشی وزارت جهاد کشاورزی قرار گرفته است. افزون بر این، یافته‌های این پژوهش حاکی بود که از دید کارشناسان جهاد کشاورزی، میزان تناسب محتوای دوره‌های آموزشی با یکدیگر، طبقه شغلی، نوع و سطح مدرک تحصیلی و کیفیت و تناسب عناوین و سر فصل دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کمتر از حد متوسط است و برنامه‌ریزی صحیحی برای آموزش ضمن خدمت وجود ندارد. چنان که برخی کارکنان، بیشتر از دیگرین در این دوره‌ها شرکت می‌کنند. نتایج پژوهش روحانی (۱۳۷۸) بیانگرت از آن دارد که کم‌تجربگی مدیران، عمده‌ترین نقطه ضعف مدیریت شرکت‌های تعاونی تولید است چرا که مدیر و کارکنان این شرکت‌ها، آشنایی لازم با جامعه‌شناسی روستایی، مدیریت، اصول تعاون و رسالت‌های تعاونی‌ها را ندارند و برای این مهم آموزش‌های لازم را نیز کسب نکرده‌اند.

اهمیت موضوع

امروزه شتاب دگرگونی‌های به قدری بالاست که عصر حاضر را عصر «نیم عمر اطلاعات» نامیده‌اند. یعنی دورانی که در آن هر چند سال یک بار، حدود نیمی از اطلاعات بشری منسوخ شده و اطلاعات جدیدی جایگزین آن می‌شود. از این رو در دنیای معاصر، بقاء و دوام سازمانانی مختلف در گرو ایجاد تعادل و تناسب میان روش‌های اجرای کار و دگرگونی‌های فرا سازمانی است که این بیان، به ویژه در مورد سازمانی تجاری و اقتصادی مصداق کامل دارد (فتحی واجارگاه، ۱۳۸۷) که از آن جمله، می‌توان به تعاونی‌های تولید روستایی اشاره نمود. انجمن‌ها و تعاونی‌های محلی کشاورزان از جمله نهادهای بشری هستند که در سرتاسر نقاط جهان و ایران قابل دیدن بوده و از پیشینه‌ای دیرین برخوردارند. این تشکلهای در طول زمان، به منظور چیرگی بر جبر طبیعت در عرصه تولید محصولات کشاورزی، به وسیله افرادی با - هدف‌های مشترک به وجود آمده‌اند. در حقیقت در جامعه ما پیش سرمایه‌داری، کشاورزان ناچار بودند برای استفاده بهینه از منابع تولید به ویژه آب، بر پایه اصول تعاونی عمل نمایند که این روش اقدام جمعی، در برخی از دیگر زمینه‌ها از جمله استفاده از نهادهای کشاورزی و منابع پایه تولید، امور مربوط به ایجاد تأسیسات زیربنایی و اقدام‌های امنیتی همانند دفاع از کشتزارهای هر روستا در برابر خطرهای طبیعی و انسانی در گذشته معمول بوده است.

امروزه نیز، بسیاری از دانشمندان توسعه روستایی تأکید نموده‌اند که برای دستیابی به امنیت غذایی و پیشرفت جوامع محلی، الزامی است که قشرهای مختلف کشاورزان در قالب گروه‌ها و تشکلهای مختلف محلی سازمان یابند (Swanson, 2008). سازمان خوار و بار جهانی ملل متحد، لزوم توجه به تشکلهای کشاورزان محلی را در سطح ملی و بین‌المللی در چشم‌انداز راهبردی خود در بازه زمانی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۵ با تأکید فراوان منعکس نموده است (FAO, 2001). چرا که آنان را ابزاری مؤثر و کارآمد برای بهبود معاش روستایی، مؤلفه‌ای اصلی در افزایش درآمد کشتزارها و رکن پایه‌ی ایجاد اشتغال روستایی به شمار می‌آورد (Swanson, 2008). تعاونی‌های تولید روستایی به کشاورزان خرده‌پا کمک می‌کنند تا ظرفیت تولیدی و بازار رسانی خود را بالا ببرند. از سوی دیگر، این تشکلهای توان چانه‌زنی بهره‌برداران را افزایش داده و هزینه‌های مربوط به تولید، حمل و نقل، بازاریابی و فرآوری محصول را کاهش می‌دهند. تعاونی‌ها یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی هستند که می‌توانند همگام با سیاست‌های دولت، در بهبود شرایط و وضعیت اقتصادی - اجتماعی مردم مؤثر باشند و هزینه‌های دولت را کاهش دهند (اسلامی، ۱۳۸۳).

براین پایه تدارک آموزش‌های لازم برای اعضا و رکن‌ها تعاونی‌ها، می‌تواند بسیاری از مانع‌ها و نارسایی‌های موجود را مرتفع سازد. چنان که معاون آب و خاک وزارت جهاد کشاورزی در نخستین همایش مدیران عامل شرکت‌های تعاونی تولید روستایی با اشاره به این که در حدود ۳۹۷۰۰۰ نفر معادل ۱۰ درصد از کل بهره‌برداران کشور زیر پوشش تعاونی - های تولید قرار دارند، آموزش، انتقال تجربه و تخصصی شدن مدیران را مهم‌ترین کمک در راستای تقویت تشکلهای یاد شده دانست (اجلالی، ۱۳۸۷)، که در این بین، آموزش‌های ضمن خدمت از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است. آموزش ضمن خدمت، فرآیند اکتساب نظام‌دار مهارت‌ها، قوانین، مفاهیم و نگرش‌هایی است که منجر به بهبود عملکرد کارکنان در محیط کار می‌شود. این آموزش‌ها به واسطه ایجاد تغییر در رفتار کارکنان، پر کردن خلاء مربوط به اطلاعات شغلی، افزایش تخصص‌ها و بهبود در روابط اداری، فرآیند دستیابی به هدف‌های را آسان کرده و مسیر حرکت سازمان را هموار می‌سازند (حسینی‌خواه، ۱۳۸۵). از عامل‌هایی که بر ضرورت و اهمیت هر چه بیشتر تدارک آموزش‌های متنوع ضمن خدمت مدیران تعاونی‌های تولید روستایی دلالت می‌نماید، می‌توان به رویکرد جدید دولت در واگذاری کامل امور این تشکلهای به اعضا و خودگردانی آنان اشاره نمود به گونه‌ای که عامل دولتی، از مدیریت عامل این تعاونی‌ها کنار گذاشته می‌شود. نباید از خاطر دور داشت که تدارک آموزش‌های ضمن خدمت برای کمک به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمان به تنهایی کافی نیست، بلکه این آموزش‌ها باید به طور پیوسته و نظام‌مند ارزیابی گردند تا اثر آنان بر تغییرهای دانش و مهارت مورد نیاز افراد مشخص شود تا از این راه، به واسطه تعدیل و اصلاح کمبودها و تقویت نقاط

قوت، موفقیت هر چه بیشتر دوره‌های آموزشی تضمین شود. با عنایت به موارد بالا، نظر به جایگاه ویژه تعاونی‌های تولید روستایی در کمک به توسعه بخش کشاورزی و روستایی از یک سو و اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تشکل‌های یاد شده از سوی دیگر، پژوهش حاضر در صدد بود تا اثر آموزش‌های ضمن خدمت ارایه شده به مدیران عامل تعاونی‌های تولید استان خوزستان را طی سال‌های اخیر ارزیابی نماید.

هدف‌ها

هدف کلی این پژوهش، بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر افزایش سطح دانش و مهارت مورد نیاز مدیران تعاونی‌های تولید روستایی استان خوزستان بود. در این راستا هدف‌های اختصاصی زیر ارائه می‌شود.

- بررسی سطح دانش و مهارت مدیران تعاونی‌های تولید پیش و پس از آموزش؛
- مقایسه سطح دانش مدیران شرکت‌های تعاونی تولید روستایی پیش و پس از برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت؛
- مقایسه سطح مهارت مدیران شرکت‌های تعاونی تولید روستایی پیش و پس از برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش به لحاظ زمانی در گروه تحقیقات تک دوره‌ای به شمار می‌آید. شیوه انجام پژوهش مبتنی بر پیمایش بوده است که از این رو، نوعی تحقیق توصیفی محسوب می‌شود. داده‌های مورد نظر تحقیق به کمک ابزار پرسشنامه گردآوری شد. جامعه آماری تحقیق مدیران عامل شرکت‌های تعاونی تولید روستایی استان خوزستان را دربرداشت که بر پایه داده‌های به دست آمده از سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان، ۵۷ نفر را شامل بودند. به عبارتی این افراد، مدیران ۵۷ تعاونی تولید روستایی بودند که در دو گروه شرکت‌های تعاونی خودگردان و شرکت تعاونی‌های وابسته به دولت، در شهرستان‌های مختلف استان و در ارتباط با تولید محصولات متنوع کشاورزی فعالیت می‌نمودند. در این پژوهش به منظور تعیین حجم نمونه آماری، از جدول نمونه‌گیری تاکن استفاده شد. بر این پایه با توجه به شمار افراد جامعه آماری (۵۷ نفر)، حجم نمونه آماری مورد قبول ۴۸ نفر به دست آمد. سپس برای گزینش افراد نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. روایی ابزار اندازه‌گیری توسط استادان دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تأیید پایایی ابزار اندازه‌گیری، ضریب آلفای کرونباخ برای بخش‌های مختلف پرسشنامه محاسبه شد که مقادیر آلفا، بیانگر پایایی مناسب و بالای ابزار پژوهش داشت. مقدار آلفا برای بخش‌های مختلف پرسشنامه در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱- مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای بخش‌های مختلف پرسشنامه

متغیر	شمار گویه‌ها	مقدار آلفا
نگرش مدیران نسبت به لزوم آموزش	۱۱	۰/۹۲
دانش مدیران پیش از آموزش ضمن خدمت	۴۰	۰/۹۳
دانش مدیران پس از آموزش ضمن خدمت	۴۰	۰/۹۸
مهارت مدیران پیش از آموزش ضمن خدمت	۲۹	۰/۹۷
مهارت مدیران پس از آموزش ضمن خدمت	۲۹	۰/۹۷

برای آزمون فرضیه‌های ارتباطی مورد نظر پژوهش، از ضرایب همبستگی متناسب با نوع و مقیاس متغیرهای مورد بررسی شامل ضرایب همبستگی پیرسون، اسپیرمن و کندال تائو استفاده شد. همچنین برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق آزمون t همبسته مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها و بحث

ویژگی‌های تعاونی‌های تولید

بر پایه داده‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۴۵ شرکت تعاونی تولید روستایی مورد بررسی این تحقیق، در ۱۸ شهرستان استان خوزستان پراکنده بودند که قدیمی‌ترین آنان در سال ۱۳۵۴ و جدیدترین تعاونی در سال ۱۳۸۶ تأسیس شده بود. میانگین شمار اعضای شرکت‌های تعاونی تولید ۲۳۰ نفر بود که به ترتیب از بیشینه و کمینه‌ی برابر با ۶۳۴ و ۸۰ عضو برخوردار بودند. از سویی میانگین شمار سهام شرکت‌های تعاونی تولید مورد بررسی ۲۴۲۴ سهم بود که در این میان، کمترین شمار سهام مربوط به چند تعاونی هر یک با ۱۰۰ سهم و بیشترین آن مربوط به یک تعاونی با ۲۶۳۴۸ سهم بود. در برخی از تعاونی‌های تولید بررسی شده، شمار سهام برابر با شمار اعضا و یا به شکل متناسب، مضربی از آن بود در حالی که در دیگر موارد، نسبت شمار اعضا و شمار سهام در تعاونی از قاعده خاصی پیروی نمی‌کرد. اطلاعات یاد شده در بالا در ارتباط با ویژگی‌های تعاونی‌های تولید مورد بررسی در زمینه سال تأسیس، شمار عضو، شمار سهام، سطح زیر کشت و نوع شرکت در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- ویژگی‌های تعاونی‌های تولید مورد بررسی

ردیف	نام شرکت	شهرستان	سال تأسیس	شمار عضو	شمار سهام	سطح زیر کشت	نوع شرکت خودگردان وابسته
۱	گندم‌زار کوثران	اهواز	-	-	-	۷۰۰۰	*
۲	بهاران	آبادان	۱۳۷۴	۳۵۵	۱۰۰۰	۱۹۰۰	*
۳	بهمنشیر	آبادان	۱۳۷۱	۶۳۴	۱۰۰۰۰	۱۲۵۵	*
۴	بیشه زار	اندیمشک	-	۲۰۰	۲۰۰	۵۰۰۰	*
۵	چم گلک	اندیمشک	۱۳۷۶	۳۵۷	۳۵۷۰	۴۵۰۰	*
۶	مازو	اندیمشک	۱۳۸۶	۳۷۰	۷۴۰	۱۰۰۰۰	*
۷	ماله میر	ایذه	۱۳۷۲	۲۲۵	۱۲۰۰	۳۰۰۰	*
۸	آتران	ایذه	۱۳۸۱	۸۰	۳۴۰	۵۰۰	*
۹	مارون دشت	امیدیه	۱۳۵۴	۵۶۰	۲۶۳۸۴	۱۶۰۰	*
۱۰	شهید شیرالی	امیدیه	۱۳۷۵	۱۳۱	۱۳۱	۱۰۰۰	*
۱۱	شهید زیدانی	امیدیه	۱۳۷۶	۱۲۱	۱۲۱	۳۰۰۰	*
۱۲	آسیاب	امیدیه	۱۳۷۷	۱۵۰	۷۵۰۰	۱۲۰۰	*
۱۳	اخوان	امیدیه	۱۳۷۶	۱۲۶	۱۲۶	۲۰۰۰	*
۱۴	جلالی	باغملک	۱۳۷۵	۱۱۰	۱۹۶	۱۲۰۰	*
۱۵	قلعه تل	باغملک	۱۳۷۹	۳۹۸	۱۶۰۰	۷۹۰۰	*
۱۶	مارون	بهبهان	۱۳۸۰	۳۰۰	۶۰۰	۸۰۰	*
۱۷	باختر	بهبهان	۱۳۷۵	۲۰۰	۸۰۰	۷۰۰	*
۱۸	میلاذ	بهبهان	۱۳۷۹	۸۰	۲۰۰	-	*
۱۹	نوبین دز	دزفول	۱۳۷۶	۸۵	۱۰۰	۱۰۰۰	*
۲۰	گلدشت	دزفول	۱۳۷۶	۹۱	-	-	*
۲۱	سزینه	دزفول	۱۳۷۶	۸۰	۱۰۰۰	۹۰۰	*
۲۲	عدل	دزفول	۱۳۷۷	۱۰۰	۱۲۰۰	۱۵۰۰	*
۲۳	فردوس	دشت آزادگان	۱۳۷۵	۱۱۶	۱۱۶	۳۰۰۰	*
۲۴	یاسمین	دشت آزادگان	۱۳۷۸	۱۷۵	۷۴۵۰	۲۵۰۰	*
۲۵	سبزه کاران	رامشیر	۱۳۷۸	۲۶۰	۲۶۰	۲۰۰۰	*
۲۶	نصر	رامشیر	۱۳۷۸	۱۰۰	۱۲۰	۳۲۵۳	*
۲۷	زرکاران	رامشیر	۱۳۷۸	۱۳۰	۱۲۰	۷۰۰۰	*
۲۸	کشتگران	رامشیر	۱۳۷۸	۳۱۲	۳۶۰	۵۱۰۰	*
۲۹	ماهوردشت	رامهرمز	۱۳۸۲	۳۶۰	۱۲۰۰	۲۸۰۰	*

ادامه جدول ۲- ویژگی‌های تعاونی‌های تولید مورد بررسی

ردیف	نام شرکت	شهرستان	سال تأسیس	شمار عضو	شمار سهام	سطح زیر کشت	نوع شرکت
۳۰	نصوحی	شوشتر	۱۳۷۲	۱۶۰	-	۲۰۰۰	* وابسته
۳۱	داریون	شوشتر	۱۳۷۲	۱۵۸	-	۲۵۰۰	* وابسته
۳۲	ذهیری	شوشتر	-	-	۱۰۰	۱۰۰۰	* خودگردان
۳۳	فلاحت	شادگان	۱۳۷۷	۲۳۰	۲۳۰	۱۵۰۰	* خودگردان
۳۴	سعادت	شادگان	۱۳۷۷	۱۸	۱۰۰	۷۰۰	* وابسته
۳۵	بعثت	شادگان	۱۳۷۶	۲۳۶	۲۳۶	۱۵۰۰	* خودگردان
۳۶	نبوت	شادگان	۱۳۷۶	۲۵۰	۵۰۰	۹۰۰	* وابسته
۳۷	هجرت	شادگان	۱۳۷۶	۲۵۴	۲۵۴	۱۰۰۰	* خودگردان
۳۸	رسالت	شادگان	۱۳۷۶	۱۸۰	۱۸۰	۷۰۰	* وابسته
۳۹	ولایت	شادگان	۱۳۷۶	۲۶۰	۲۶۰	۲۵۰۰	* خودگردان
۴۰	عبدالخان	شوش	۱۳۷۶	۵۷۷	۱۰۰۰۰	۱۲۰۰۰	* وابسته
۴۱	دشت نرگس	شوش	۱۳۷۶	۵۰۰	۱۰۰۰۰	۱۰۰۰۰	* وابسته
۴۲	دلا	مسجد سلیمان	۱۳۸۰	۱۰۰	۵۰۰	۳۰۰	* وابسته
۴۳	لاله دشت	لالی	۱۳۷۵	۲۰۰	۴۰۰	۵۰۰	* وابسته
۴۴	زهره	هندیجان	۱۳۷۲	۲۸۰	۲۸۰	۳۰۰۰	* خودگردان
۴۵	شعبان	هندیجان	۱۳۷۶	۱۰۸	۱۰۸	۱۲۰۰	* خودگردان

میانگین سطح زیر کشت شرکت‌های تعاونی تولید مورد بررسی ۲۸۵۸ هکتار بود که با واریانس ۸۰۱۵۸۵۶ و انحراف معیار ۲۸۳۱ هکتار، از کمینه و بیشینه به ترتیب برابر با ۳۰۰ و ۱۲۰۰۰ هکتار برخوردار بودند. از ۴۵ شرکت تعاونی تولید روستایی مورد بررسی، ۳۲ شرکت تعاونی تولید برابر با ۷۱/۱ درصد آنان خودگردان بودند که بر پایه ادعای مدیران عامل آنان، در راستای اجرای سیاست‌های کلان دولت در زمینه واگذاری هر چه بیشتر امور اقتصادی به بخش غیر دولتی، بیشتریت آنان به تازگی استقلال یافته بودند. در مقابل ۱۳ شرکت تعاونی تولید معادل با ۲۸/۹ درصد از کل شرکت‌ها هنوز وابسته به دولت بودند که البته به گفته مدیران عامل، برخی از آنان نیز در شرف خودگردانی قرار داشتند.

زمینه فعالیت تولیدی شرکت‌های تعاونی تولید روستایی

از ۴۵ شرکت تعاونی مورد بررسی، ۴۴ تعاونی در زمینه تولید محصولات زراعی، ۲۷ تعاونی در زمینه تولید محصولات باغبانی، ۲۱ تعاونی در زمینه محصولات دامی و یک تعاونی در زمینه شیلات فعالیت می‌نمودند (جدول ۳).

جدول ۳- زمینه فعالیت تولیدی شرکت‌های تعاونی تولید روستایی

زمینه فعالیت تولیدی		زراعت		باغبانی		دام		شیلات	
شمار	درصد	شمار	درصد	شمار	درصد	شمار	درصد	شمار	درصد
۴۴	۹۷/۷۷	۲۷	۶۰/۰۰	۲۱	۴۶/۶۶	۱	۲/۲۳		

ویژگی‌های فردی مدیران عامل شرکت‌های تعاونی‌های تولید روستایی

در این پژوهش، ۴۴ نفر برابر با ۹۷/۷۷ درصد از مدیران مرد و تنها یک نفر معادل با ۲/۳۳ درصد آنان زن بودند که بر این پایه، بیشتریت مطلق با مدیران عامل مرد بود. میانگین سنی مدیران عامل تعاونی‌های تولید ۳۵/۱۶ سال بود که از انحراف معیار ۷/۶۸ و واریانس ۵۹/۰۲ سال برخوردار بود. وضعیت تحصیلی مدیران عامل تعاونی‌های تولید، در پنج سطح زیر دیپلم، دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد یا بالاتر مورد بررسی قرار گرفت. در این میان بیشتر مدیران عامل تعاونی‌ها که ۳۲ نفر معادل با ۷۱/۷ درصد کل این افراد را شامل می‌شدند، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند.

جدول ۴- توزیع فراوانی مدیران عامل تعاونی‌های تولید به لحاظ سطح تحصیلات

سطح تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد معتبر
زیر دیپلم	۰	۰	۰
دیپلم	۲	۴/۴	۴/۴
کاردانی	۹	۲۰/۰	۲۰/۰
کارشناسی	۳۲	۷۱/۱	۷۱/۱
کارشناسی ارشد	۲	۴/۴	۴/۴
جمع کل	۴۵	۱۰۰	۱۰۰

علاوه بر سطح تحصیلی، با توجه به حیطه تخصصی فعالیت مدیران عامل تعاونی‌ها در زمینه تولید محصولات مختلف کشاورزی، رشته تحصیلی مدیران عامل نیز در پنج گروه کشاورزی و منابع طبیعی، مدیریت، حسابداری، اقتصاد و دیگر مورد پرسشگری قرار گرفت. داده‌های به دست آمده بیانگر آن بود که ۳۷ نفر مدیران عامل تعاونی‌های تولید برابر با ۸۲/۲ درصد از آنان، در رشته‌های زیر مجموعه کشاورزی و منابع طبیعی تحصیل کرده بودند.

جدول ۵- توزیع فراوانی مدیران عامل تعاونی‌های تولید به لحاظ رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد معتبر
کشاورزی و منابع طبیعی	۳۷	۸۲/۲	۸۲/۲
مدیریت	۱	۲/۲	۲/۲
حسابداری	۱	۲/۲	۲/۲
اقتصاد	۰	۰/۰	۰/۰
دیگر رشته‌ها	۶	۱۳/۳	۱۳/۳
جمع کل	۴۵	۱۰۰	۱۰۰

پیشینه عضویت و اشتغال مدیران عامل

میانگین پیشینه عضویت مدیران عامل در هیأت مدیره (به غیر از پیشینه مدیر عاملی) از مقدار کمی برخوردار بود. متوسط پیشینه فعالیت به عنوان مدیر عامل نیز تا حد زیادی تحت تأثیر حضور مدیران عامل جوان و کم پیشینه در تعاونی‌های تازه خودگردان قرار داشت.

جدول ۶- پیشینه‌های کاری مدیران عامل تعاونی‌های تولید روستایی بر حسب سال

عنوان	میانگین	واریانس	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
عضو عادی تعاونی	۳/۶۷	۱۹/۵۶	۴/۴۲	۰	۱۶
عضو هیأت مدیره	۰/۰۵	۲/۱۶	۱/۴۷	۰	۸
مدیر عامل	۴/۶۷	۱۰/۰۸	۳/۱۸	۰	۱۳
شاغل در ارگان دولتی	۸	۸۵/۶۶	۹/۲	۰	۳۰

موضوع آموزش‌های ضمن خدمت گذرانده شده توسط مدیران عامل

بر پایه داده‌های به دست آمده، مدیران عامل تعاونی‌های تولید بیشتر از همه در زمینه ترویج کشاورزی (۳۴ مدیر عامل) و کمتر از همه در زمینه کارآفرینی و بسته‌بندی یا فرآوری محصولات کشاورزی (۱۱ مدیر عامل) از آموزش‌های ضمن خدمت استفاده کرده بودند. اطلاعات مربوط به آموزش‌های ضمن خدمت گذرانده شده توسط مدیران عامل تعاونی‌های تولید در جدول آمده است.

جدول ۷- آموزش‌های ضمن خدمت گذرانده شده توسط مدیران عامل تعاونی‌های تولید

موضوع آموزش	مدیران عامل آموزش دیده	فراوانی	درصد
فرایندهای تولید محصول	۳۹	۸۶/۷	
بازاریابی	۱۶	۳۵/۶	

۷۵/۶	۳۴	اصول ترویج و آموزش
۵۷/۸	۲۶	اصول مدیریت
۲۴/۴	۱۱	کارآفرینی
۵۷/۸	۲۶	اصول تعاونی‌ها
۲۸/۹	۱۳	مسایل حقوقی و عقد قراردادها
۵۳/۳	۲۴	حسابداری و امور مالی
۵۳/۳	۲۴	ارتباطات
۵۱/۱	۲۳	مدیریت کشتزار
۲۴/۴	۱۱	بسته‌بندی و فرآوری

شکل آموزش‌های ضمن خدمت گذرانده شده

بر پایه داده‌های به دست آمده، شرکت در نشست‌ها و سمینارها رایج‌ترین و آموزش مجازی کمیاب‌ترین شکل آموزش-های ضمن خدمت بود.

جدول ۸- شکل‌های مختلف آموزش ضمن خدمت مدیران عامل تعاونی‌های تولید

شکل آموزش ضمن خدمت	مدیران عامل آموزش دیده	
	فراوانی	درصد
دوره‌های حضوری	۳۹	۸۶/۷
آموزش مکاتبه‌ای	۸	۱۷/۸
آموزش مجازی	۴	۸/۹
نشریه یا لوح فشرده	۳۵	۷۷/۸
شرکت در نشست‌ها و سمینارها	۴۱	۹۱/۱

سطح دانش مدیران پیش و پس از آموزش‌های ضمن خدمت

بر پایه یافته‌های جدول ۹، پیش از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت، میانگین دانش مدیران در زمینه تولید محصولات کشاورزی ۲/۷۴ بود. در واقع مدیران عامل تعاونی‌ها بیشترین شناخت را نسبت به شیوه‌های کاشت، داشت و برداشت محصولات غالب منطقه و کمترین شناخت را نسبت کشاورزی زیستی داشتند. از سویی دیگر میانگین دانش مدیران تعاونی‌ها در زمینه تولید محصولات کشاورزی پس از آموزش‌های ضمن خدمت، به ۴/۰۴ افزایش یافت. در این میان بر پایه امتیازهای اختصاص یافته، مدیران همانند پیش از آموزش‌ها در ارتباط با شیوه‌های کاشت، داشت و برداشت محصولات غالب در منطقه بیشترین و در ارتباط با کشاورزی ارگانیک کمترین دانش را داشتند.

جدول ۹- سطح دانش مدیران پیش و پس از آموزش‌های ضمن خدمت

گویه	پس از آموزش		گویه	پیش از آموزش	
	انحراف معیار	میانگین		انحراف معیار	میانگین
دانش مدیران عامل در زمینه تولید محصولات کشاورزی	۰/۶۱	۴/۳۳	آشنایی با کاشت، داشت و برداشت محصولات غالب منطقه	۳/۰۷	۰/۵۹
	۰/۸۲	۴/۰۰	آشنایی با روش‌های آبیاری تحت فشار	۲/۳۹	۰/۷۸
	۰/۸۸	۳/۷۲	آشنایی با کشاورزی ارگانیک	۲/۲۸	۰/۹۶
	۰/۸۸	۳/۸۸	آشنایی با شیوه‌های نوین خاک‌ورزی	۲/۸۰	۰/۸۵
	۰/۹۲	۴/۱۶	شناخت ادوات و ماشین‌های کشاورزی	۳/۰۲	۰/۷۹
	۰/۹۴	۳/۹۸	آشنایی با ارقام جدید و اصلاح شده محصول	۲/۸۰	۰/۷۹
	۰/۸۷	۴/۰۹	آشنایی با روش‌های مبارزه با آفات و بیماری‌ها	۲/۹۱	۰/۸۷
	۰/۹۲	۴/۱۶	آگاهی از مزایای استفاده از کودهای ریز مغذی	۲/۶۶	۰/۸۳
میانگین کل: ۴/۰۴		میانگین کل: ۲/۷۴			
دانش مدیران در ارتباط با بازاریابی محصولات کشاورزی	۱/۰۳	۳/۶۳	شناخت ظرفیت‌های اقتصادی موجود برای استفاده تعاونی	۲/۳۶	۰/۹۶
	۱/۰۰	۳/۷۳	شناخت رقبای اقتصادی تعاونی در سطح محلی و فراتر از آن	۲/۴۰	۰/۹۴
	۱/۱۶	۳/۶۸	شناخت نسبت به اهمیت صنایع بسته‌بندی و فرآوری	۲/۱۲	۰/۹۷
	۱/۲۴	۳/۵۰	شناخت اصول بهداشتی در ارایه محصول تعاونی به بازار	۲/۰۷	۰/۸۴
	۱/۰۵	۳/۵۱	آگاهی از کمیت و کیفیت مورد تقاضای بازار	۲/۲۲	۰/۸۸
	۱/۱۹	۳/۶۵	آگاهی از فرآیندهای فروش و توزیع محصول در بازار	۲/۳۴	۱/۱۱
	۱/۳۲	۳/۴۲	آشنایی با بازارهای برون و امکان صادرات محصول تعاونی	۲/۰۷	۰/۹۶
	۰/۸۹	۴/۱۰	آگاهی از مزایا و چگونگی بیمه محصولات	۲/۵۴	۱/۰۵
میانگین کل: ۳/۶۵		میانگین کل: ۲/۲۷			

۰/۹۳	۲/۸۶	آگاهی از اهمیت برگزاری دوره‌های آموزشی برای اعضا	۴/۴۹	۰/۷۰	دانش مدیران در ارتباط با ترویج و آموزش کشاورزی
۱/۰۳	۲/۷۷	آگاهی از اهمیت احداث کشتزارهای نمایشی	۴/۳۷	۰/۹۷	
۱/۰۲	۲/۶۱	شناخت کارآفرینی روستایی	۴/۰۷	۱/۰۵	
۰/۸۵	۲/۶۴	آشنایی با فناوری آموزشی و امکانات سمعی و بصری	۳/۹۵	۱/۰۷	
۰/۹۳	۲/۸۰	آشنایی با اصول آموزش بزرگسالان	۴/۱۴	۰/۹۷	
۰/۹۷	۲/۸۴	شناخت ساختار توان و رهبری حاکم بر جامعه محلی	۴/۲۸	۰/۸۸	
۰/۹۰	۲/۸۰	آشنایی با فرهنگ، آداب و رسوم جامعه محلی	۴/۳۳	۰/۸۱	
۰/۹۱	۲/۷۷	آشنایی با ترویج خصوصی و ظرفیت بالای تعاونی‌ها برای آن	۴/۲۸	۰/۷۳	
میانگین کل: ۲/۷۶		۱۱	میانگین کل: ۴/۲۴		

بر پایه یافته‌های به دست آمده از جدول ۹، پیش از آموزش ضمن خدمت، مدیران عامل با کسب میانگین دانش مربوط به بازاریابی محصولات کشاورزی ۲/۲۷، بیشترین آگاهی را در زمینه بیمه محصولات و کمترین دانش را به طور مشترک در خصوص اصول بهداشتی در ارائه محصول به بازار و شناخت بازارهای برونی و صادراتی داشتند. همچنین میانگین دانش مدیران تعاونی‌های تولید پس از آموزش‌های ضمن خدمت، در ارتباط با بازاریابی محصولات کشاورزی به ۳/۶۵ افزایش یافت. در این میان بر پایه امتیازهای این بخش، مدیران همانند پیش از آموزش‌ها در ارتباط با بیمه محصولات بیشترین دانش را داشتند. در عین حال کمترین دانش آنان پس از آموزش، مربوطه به آشنایی با بازارهای برونی و امکان صادرات محصول تولیدی شرکت تعاونی بود. به شیوه مشابه با پیش، دانش مدیران عامل از مباحث ترویج و آموزش کشاورزی با کسب میانگین کل دانش برابر با ۲/۷۶، پیش از آموزش ضمن خدمت بود که بیشترین اطلاع را در خصوص اهمیت برگزاری دوره‌های آموزشی برای اعضا و کمترین دانش را در زمینه کارآفرینی روستایی داشتند. میانگین دانش مدیران تعاونی‌های تولید پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت، در ارتباط با ترویج و آموزش کشاورزی ۴/۲۴ بود. در این میان بر پایه امتیازهای اختصاص یافته، مدیران همانند پیش از آموزش‌ها در ارتباط با اهمیت برگزاری دوره‌های آموزشی برای اعضا بیشترین دانش را داشتند، اما دانش آنان در زمینه آشنایی با فناوری آموزشی و امکانات سمعی و بصری، کمتر از دیگر موارد این بخش بود (جدول، ۹).

بر پایه اطلاعات جدول ۱۰، از ارزیابی دانش مدیران عامل تعاونی‌های تولید در ارتباط با اصول تعاون، پیش از آموزش‌های ضمن خدمت، این افراد با میانگین کل ۲/۴۶، از هشت گویه مورد بررسی در این بخش بیشترین اطلاع را از نقش مثبت تعاونی‌ها در توسعه کشاورزی و جلوگیری از مهاجرت و کمترین اطلاع را در خصوص پایبندانه کلی تعاونی‌ها داشتند. همچنین بر پایه یافته‌ها، میانگین دانش مدیران تعاونی‌ها پس از آموزش‌های ضمن خدمت، در ارتباط با این موارد به ۴/۲۰ افزایش یافت. در این میان بر پایه امتیازهای به دست آمده، مدیران تعاونی‌ها در ارتباط با آگاهی از نقش مثبت تعاونی‌های تولید در جلوگیری از مهاجرت و آشنایی با مفهوم خودگردانی در تعاونی تولید به طور مشترک بیشترین دانش، و در رابطه با فلسفه تعاون و اقدام‌های مشارکتی کمترین دانش را داشتند.

جدول ۱۰- سطح دانش مدیران پیش و پس از آموزش‌های ضمن خدمت

پیش از آموزش		گویه	پس از آموزش		گویه
انحراف معیار	میانگین		میانگین	انحراف معیار	
۰/۹۹	۲/۶۲	آگاهی از نقش مثبت تعاونی‌های تولید در توسعه کشاورزی	۴/۲۰	۰/۸۷	دانش مدیران عامل تعاونی‌های تولید در زمینه تعاون
۰/۹۰	۲/۵۴	آگاهی از نقش مثبت تعاونی‌های تولید در کمک به اشتغال	۴/۲۴	۰/۷۰	
۰/۹۹	۲/۶۲	آگاهی از نقش تعاونی‌های تولید در جلوگیری از مهاجرت	۴/۳۲	۰/۷۲	
۰/۹۷	۲/۴۸	آگاهی از فلسفه تعاون و اقدام‌های مشارکتی	۴/۰۰	۰/۸۱	
۰/۹۴	۲/۴۰	آگاهی از اصول تعاونی‌های تولید	۴/۲۴	۰/۷۰	

۰/۹۸	۲/۳۱	آگاهی از پایبندنامه کلی تعاونی‌های تولید	۴/۱۷	۰/۸۳
۰/۹۳	۲/۲۴	شناخت نسبت به اتحادیه تعاونی‌های تولید و اتاق تعاون	۴/۱۳	۰/۸۸
۱/۱۱	۲/۴۳	آشنایی با مفهوم خودگردانی در تعاونی تولید	۴/۳۲	۰/۷۶
میانگین کل: ۲/۴۶			میانگین کل: ۴/۲۰	
۰/۸۳	۲/۴۹	آگاهی از اهمیت برنامه‌ریزی برای دستیابی به موفقیت	۴/۱۰	۰/۶۹
۱/۱۰	۲/۷۲	آگاهی از اهمیت نظارت و کنترل بر جریان امور	۴/۰۷	۰/۸۴
۰/۸۸	۲/۴۹	آگاهی از اهمیت کارگزینی و مدیریت منابع انسانی در سازمان	۴/۱۰	۰/۶۷
۰/۹۱	۲/۴۲	آگاهی از اهمیت ثبت و ضبط وقایع در سازمان	۴/۰۲	۰/۸۷
۰/۹۱	۲/۴۴	آگاهی از اهمیت بودجه‌بندی و گزارش دهی	۴/۰۷	۰/۷۸
۰/۸۸	۲/۵۶	آگاهی از مفاهیم اختیار، مسئولیت و تقسیم کار در سازمان	۴/۲۱	۰/۷۱
۰/۸۸	۲/۵۸	آگاهی از اهمیت رهبری در سازمان	۴/۱۹	۰/۷۷
۰/۹۶	۲/۵۱	آگاهی از اهمیت سازمان‌دهی منابع انسانی و مادی	۴/۱۹	۰/۶۳
میانگین کل: ۲/۵۳			میانگین کل: ۴/۱۲	

با توجه به نتایج جدول ۱۰، مدیران عامل تعاونی‌های تولید با کسب میانگین کل ۲/۵۳، پیش از آموزش‌های ضمن خدمت بیشترین اطلاع را در زمینه اهمیت نظارت و کنترل بر جریان امور و کمترین دانش را در زمینه اهمیت ثبت و ضبط وقایع در سازمان داشتند. بر پایه یافته‌های تحقیق، میانگین دانش مدیران تعاونی‌های تولید پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت، در ارتباط با تعاون ۴/۱۲ بود. در این میان بر پایه امتیازهای اختصاص یافته، مدیران در ارتباط با آگاهی از مفاهیم اختیار، مسئولیت و تقسیم کار در سازمان بیشترین دانش و در زمینه آگاهی از اهمیت ثبت و ضبط وقایع در سازمان همانند پیش از آموزش، کمترین دانش را داشتند.

مهارت مدیران عامل تعاونی‌های تولید پیش و پس از آموزش ضمن خدمت

مهارت افراد در ارتباط با توانایی‌های ضروری و مورد نیاز یک مدیر عامل تعاونی تولید روستایی برای ایفای نقش موثر، به شیوه خود ارزیابی و در محدوده صفر تا پنج از راه ۲۹ گویه مربوطه مورد سنجش قرار گرفت که بر پایه یافته‌های این بخش، میانگین امتیازهای اختصاص یافته به سطح مهارت مدیران تعاونی‌ها ۲/۷۴ بود. مدیران عامل تعاونی‌ها بیشترین مهارت را در ارتباط با برقراری عدالت در میان اعضا و کمترین مهارت را در زمینه چانه‌زنی مؤثر در بازار داشتند. بر پایه یافته‌ها، میانگین مهارت مدیران تعاونی‌های تولید پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت ۴/۲۰ به دست آمد که رشد قابل توجهی را نشان داد. بنابراین این افراد بیشترین مهارت خود را در زمینه پاسخ‌گویی در برابر اعضا و احترام به خواسته‌های آنان و کمترین مهارت خود را همانند پیش از آموزش، چانه‌زنی مؤثر در بازار ارزیابی نمودند. داده‌های مربوط به سطح مهارت مدیران پیش و پس از آموزش ضمن خدمت در جدول ۱۱ آمده است.

جدول ۱۱- مهارت مدیران عامل تعاونی‌های تولید پیش و پس از آموزش ضمن خدمت

پیش از آموزش		گویه	پس از آموزش	
انحراف معیار	میانگین		میانگین	انحراف معیار
۰/۸۵	۲/۷۴	مبارزه با آفات و بیماری‌ها	۳/۹۵	۰/۸۳
۰/۷۸	۲/۶۴	اجرای عملیات آبیاری و خاک‌ورزی به شیوه بهینه	۴/۰۷	۰/۷۸
۰/۸۳	۲/۷۷	به‌کارگیری موثر ادوات و ماشین‌آلات کشاورزی	۴/۰۹	۰/۸۴
۰/۸۷	۲/۵۷	ایجاد هماهنگی میان بخش‌های مختلف شرکت تعاونی	۴/۰۵	۰/۹۱
۰/۸۵	۲/۲۰	چانه‌زنی مؤثر در بازار	۳/۶۷	۱/۰۷
۰/۸۲	۲/۵۲	تشخیص درست و به موقع چالش‌ها و ناراستی‌های تعاونی	۴/۱۷	۰/۸۵
۰/۹۰	۲/۶۰	موفقیت در جلب سرمایه بیشتر اعضا	۴/۱۹	۰/۸۰

۰/۷۹	۲/۴۵	تأمین نیازهای مالی شرکت	۴/۰۷	۰/۸۱
۱/۰۲	۲/۵۷	صرفه‌جویی در هزینه‌های شرکت	۴/۲۳	۰/۸۷
۰/۸۸	۲/۸۰	جلب اعتماد و رضایت اعضای تعاونی	۴/۳۵	۰/۶۷
۱/۰۰	۲/۳۵	حسابرسی و تنظیم دفاتر مالی	۳/۹۰	۱/۰۴
۰/۹۶	۲/۴۲	مهارت در عقد قراردادهای تجاری و حقوقی	۳/۹۳	۱/۰۲
۰/۸۴	۲/۶۴	انجام برنامه‌ریزی برای امور تعاونی	۴/۲۶	۰/۶۹
۰/۸۳	۲/۷۲	اعمال نظارت و کنترل اثر بخش بر عملکرد تعاونی	۴/۲۹	۰/۷۲
۰/۹۹	۲/۷۹	گزارش‌دهی ماهیانه به مدیریت جهاد کشاورزی	۴/۲۶	۰/۹۳
۰/۹۳	۳/۰۷	مشارکت فعال در نشست‌ها هیأت مدیره و مجمع	۴/۴۲	۰/۷۶
۱/۰۱	۳/۰۰	انعکاس نیازها و نارسایی‌های تعاونی در نشست‌های رسمی	۴/۳۳	۰/۷۸
۰/۹۹	۳/۱۱	برقراری ارتباط مؤثر با اعضا	۴/۵۵	۰/۶۷
۱/۰۱	۲/۸۸	برقراری ارتباط با اتحادیه تعاونی‌های تولید	۴/۲۹	۰/۷۷
۱/۰۳	۳/۱۶	برقراری ارتباط با مرکز خدمات جهاد کشاورزی	۴/۵۶	۰/۶۷
۱/۰۸	۲/۹۸	برقراری ارتباط با مدیران دیگر تعاونی‌ها	۴/۳۵	۰/۷۸
۱/۱۹	۲/۷۳	استفاده از رایانه و اینترنت	۴/۰۲	۱/۰۴
۱/۰۴	۲/۸۲	استفاده از مشارکت واقعی اعضا در تصمیم‌گیری‌ها	۴/۲۳	۰/۷۸
۱/۰۴	۳/۱۸	پاسخگویی در برابر اعضا و احترام به خواسته‌های آنان	۴/۶۵	۰/۵۳
۱/۰۸	۲/۹۸	ارایه مشاوره به اعضا و حل ابهامات آنان در زمینه فعالیت‌ها	۴/۴۴	۰/۷۱
۱/۰۳	۳/۱۹	برقراری عدالت میان اعضای تعاونی	۴/۵۲	۰/۶۳
۰/۹۹	۲/۶۴	تدارک دوره‌های آموزشی برای اعضا	۴/۱۴	۰/۸۳
۰/۹۸	۲/۳۲	کارآفرینی و اشتغال‌زایی	۳/۸۳	۰/۹۷
۱/۰۱	۲/۶۶	واگذاری اختیار به زیر دستان	۴/۱۲	۰/۸۵
میانگین کل: ۲/۷۴			میانگین کل: ۴/۲۰	

تحلیل همبستگی

بر پایه یافته‌های به دست آمده از جداول ۱۲ و ۱۳، بین هیچ یک از ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای مدیران تعاونی-های تولید روستایی و سطح دانش کلی آنان، پیش یا پس از آموزش‌های ضمن خدمت، ارتباط آماری معنی‌داری به دست نیامد. همچنین، میان سطح مهارت کلی مدیران تعاونی‌ها پیش یا پس از آموزش و ویژگی‌های یاد شده، رابطه آماری معنی‌داری دیده نشد.

جدول ۱۲- همبستگی میان سطح دانش مدیران تعاونی‌ها با ویژگی‌های آنان پیش و پس از آموزش

متغیر	نوع ضریب	پیش از آموزش		پس از آموزش	
		مقدار r	سطح معنی‌داری	مقدار r	سطح معنی‌داری
سن	پیرسون	-۰/۱۷	۰/۲۶	۰/۰۸	۰/۶۱
پیشینه عضویت در تعاونی	پیرسون	۰/۱۱	۰/۴۶	-۰/۱۲	۰/۴۶
پیشینه عضویت در هیأت مدیره	پیرسون	۰/۱۶	۰/۳۱	۰/۱۴	۰/۳۸
پیشینه مدیر عاملی	پیرسون	۰/۱۲	۰/۴۳	۰/۳۹	۰/۰۶
پیشینه خدمت دولتی	پیرسون	-۰/۱۳	۰/۴۱	۰/۹۵	۰/۵۵
سطح تحصیلات	اسپیرمن	-۰/۰۱	۰/۹۶	۰/۲۵	۰/۱۰
رشته تحصیلی	کندال تاؤو	-۰/۰۸	۰/۵۳	-۰/۱۵	۰/۲۳

جدول ۱۳- همبستگی میان سطح مهارت مدیران تعاونی‌ها با ویژگی‌های آنان پیش و پس از آموزش

متغیر	نوع ضریب	پیش از آموزش		پس از آموزش	
		مقدار r	سطح معنی‌داری	مقدار r	سطح معنی‌داری
سن	پیرسون	-۰/۱۲	۰/۴۳	۰/۰۱	۰/۹۳
پیشینه عضویت در تعاونی	پیرسون	۰/۱۰	۰/۵۳	-۰/۰۶	۰/۷۱
پیشینه عضویت در هیات مدیره	پیرسون	۰/۲۲	۰/۱۷	۰/۱۲	۰/۴۶
پیشینه مدیر عاملی	پیرسون	۰/۱۱	۰/۵۰	۰/۰۸	۰/۵۹
پیشینه خدمت دولتی	پیرسون	-۰/۰۴	۰/۸۰	۰/۰۲	۰/۹۲
سطح تحصیلات	اسپیرمن	-۰/۰۲	۰/۹۲	۰/۲۶	۰/۰۹
رشته تحصیلی	کندال تاو	-۰/۰۹	۰/۵۰	-۰/۱۴	۰/۲۸

مقایسه میانگین سطح دانش و مهارت مدیران تعاونی‌ها پیش و پس از آموزش

بر پایه داده‌های به دست آمده میان سطح دانش کلی مدیران پیش و پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت دارای تفاوت آماری معنی‌داری در سطح ۱ درصد بود. به عبارت دیگر، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که شکل‌های مختلف آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شده به این مدیران تعاونی‌ها، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سطح دانش کلی آنان در زمینه داده‌های مورد نیاز برای عملکرد موفق یک مدیر عامل شرکت تعاونی تولید روستایی داشته است (جدول، ۱۴).

جدول ۱۴- مقایسه سطح دانش کلی مدیران عامل تعاونی‌های تولید، پیش و پس از آموزش

سطح معنی‌داری	مقدار t	میانگین سطح دانش مدیران	
		پیش از آموزش	پس از آموزش
۰/۰۰	-۱۳/۹۵**	۲/۵۸	۴/۰۵

* معنی‌داری در سطح ۵ درصد ** معنی‌داری در سطح ۱ درصد

با توجه به یافته‌های جدول ۱۵، میان سطح مهارت مدیران عامل تعاونی‌های تولید پیش و پس از آموزش‌های ضمن خدمت، در سطح ۱ درصد تفاوت آماری مثبت و معنی‌دار به دست آمد. به عبارت دیگر میانگین سطح مهارت مدیران پس از آموزش، به مراتب بیش از مهارت آنان پیش از آموزش بود. از این رو با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان استدلال کرد که آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شده به مدیران تعاونی‌ها، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سطح مهارت‌های مورد نیاز آنان داشته است. اطلاعات مربوط به مقایسه میانگین سطح دانش کلی مدیران پیش و پس از آموزش، در جدول ۱۵ آمده است.

جدول ۱۵- مقایسه سطح مهارت کلی مدیران عامل تعاونی‌های تولید، پیش و پس از آموزش

سطح معنی‌داری	مقدار t	میانگین سطح دانش مدیران	
		پیش از آموزش	پس از آموزش
۰/۰۰	-۱۳/۸۹**	۲/۷۲	۴/۲۰

* معنی‌داری در سطح ۵ درصد ** معنی‌داری در سطح ۱ درصد

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج نشان داد پیش از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت، میانگین دانش مدیران در زمینه تولید محصولات کشاورزی ۲/۷۴ بود. مدیران عامل تعاونی‌ها بیشترین شناخت را نسبت به شیوه‌های کاشت، داشت و برداشت محصولات غالب منطقه و کمترین شناخت را نسبت کشاورزی زیستی داشتند. از سویی دیگر میانگین دانش مدیران تعاونی‌ها در زمینه تولید محصولات کشاورزی پس از آموزش‌های ضمن خدمت، به ۴/۰۴ افزایش یافت.

پیش از آموزش ضمن خدمت، مدیران عامل با کسب میانگین دانش مربوط به بازاریابی محصولات کشاورزی ۲/۲۷، بیشترین آگاهی را در زمینه بیمه محصولات و کمترین دانش را به طور مشترک در خصوص اصول بهداشتی در ارائه محصول به بازار و شناخت بازارهای برونی و صادراتی داشتند. همچنین میانگین دانش مدیران تعاونی‌های تولید پس از آموزش‌های ضمن خدمت، در ارتباط با بازاریابی محصولات کشاورزی به ۳/۶۵ افزایش یافت که مدیران همانند پیش از آموزش‌ها در ارتباط با بیمه محصولات بیشترین دانش را داشتند. در عین حال کمترین دانش آنان پس از آموزش، مربوطه به آشنایی با بازارهای برونی و امکان صادرات محصول تولیدی شرکت تعاونی بود.

نتایج همچنین نشان داد دانش مدیران عامل از مباحث ترویج و آموزش کشاورزی با کسب میانگین کل دانش برابر با ۲/۷۶، پیش از آموزش ضمن خدمت بود که بیشترین اطلاع را در خصوص اهمیت برگزاری دوره‌های آموزشی برای اعضا و کمترین دانش را در زمینه کارآفرینی روستایی داشتند. میانگین دانش مدیران تعاونی‌های تولید پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت، در ارتباط با ترویج و آموزش کشاورزی ۴/۲۴ بود که مدیران همانند پیش از آموزش‌ها در ارتباط با اهمیت برگزاری دوره‌های آموزشی برای اعضا بیشترین دانش را داشتند، اما دانش آنان در زمینه آشنایی با فناوری آموزشی و امکانات سمعی و بصری، کمتر از دیگر موارد این بخش بود.

دانش مدیران عامل تعاونی‌های تولید در ارتباط با اصول تعاون، پیش از آموزش‌های ضمن خدمت، این افراد با میانگین کل ۲/۴۶، بیشترین اطلاع را از نقش مثبت تعاونی‌ها در توسعه کشاورزی و جلوگیری از مهاجرت و کمترین اطلاع را در خصوص پایه‌نامه کلی تعاونی‌ها داشتند. همچنین بر پایه یافته‌ها، میانگین دانش مدیران تعاونی‌ها پس از آموزش‌های ضمن خدمت، در ارتباط با این موارد به ۴/۲۰ افزایش یافت. در این میان بر پایه امتیازهای به دست آمده، مدیران تعاونی‌ها در ارتباط با آگاهی از نقش مثبت تعاونی‌های تولید در جلوگیری از مهاجرت و آشنایی با مفهوم خودگردانی در تعاونی تولید به طور مشترک بیشترین دانش، و در رابطه با فلسفه تعاون و اقدام‌های مشارکتی کمترین دانش را داشتند. مدیران عامل تعاونی‌های تولید با کسب میانگین کل ۲/۵۳، پیش از آموزش‌های ضمن خدمت بیشترین اطلاع را در خصوص اهمیت نظارت و کنترل بر جریان امور و کمترین دانش را در زمینه اهمیت ثبت و ضبط وقایع در سازمان داشتند. بر پایه یافته‌های تحقیق، میانگین دانش مدیران تعاونی‌های تولید پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت، در ارتباط با تعاون ۴/۱۲ بود که مدیران در ارتباط با آگاهی از مفاهیم اختیار، مسئولیت و تقسیم کار در سازمان بیشترین دانش و در زمینه آگاهی از اهمیت ثبت و ضبط وقایع در سازمان همانند پیش از آموزش، کمترین دانش را داشتند. نتایج یافته‌ها نشان داد مدیران عامل تعاونی‌ها بیشترین مهارت را در ارتباط با برقراری عدالت در میان اعضا و کمترین مهارت را در زمینه چانه‌زنی مؤثر در بازار داشتند. بر پایه یافته‌ها، میانگین مهارت مدیران تعاونی‌های تولید پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت ۴/۲۰ به دست آمد که رشد قابل توجهی را نشان داد. بنابراین این افراد بیشترین مهارت خود را در زمینه پاسخ‌گویی در برابر اعضا و احترام به خواسته‌های آنان و کمترین مهارت خود را همانند پیش از آموزش، چانه‌زنی مؤثر در بازار ارزیابی نمودند. بر پایه یافته‌های به دست آمده بین هیچ یک از ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای مدیران تعاونی‌های تولید روستایی و سطح دانش کلی آنان، پیش یا پس از آموزش‌های ضمن خدمت، ارتباط آماری معنی‌داری به دست نیامد. همچنین، میان سطح مهارت کلی مدیران تعاونی‌ها پیش یا پس از آموزش و ویژگی‌های یاد شده، رابطه آماری معنی‌داری دیده نشد. همچنین میان سطح دانش کلی مدیران پیش و پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت دارای تفاوت آماری معنی‌داری در سطح ۱ درصد بود. میان سطح مهارت مدیران عامل تعاونی‌های تولید پیش و پس از آموزش‌های ضمن خدمت، در سطح ۱ درصد تفاوت آماری مثبت و معنی‌دار به دست آمد. در این راستا پیشنهادها زیر ارائه می‌شود.

- با توجه به وجود تنها یک تعاونی تولید در زمینه شیلات و ظرفیت‌های مناسب استان برای پرورش آبزیان به ویژه ماهی‌های گرم‌آبی از یک سو، و فرهنگ کهن و غنی ماهیگیری در برخی نواحی جنوب استان و پیرامون تالاب‌هایی مانند شادگان و هورالعظیم از سوی دیگر، آسان‌گری دولت برای اطلاع‌رسانی و نیز تدارک پشتیبانی‌های مالی و فنی به منظور تشکیل و توسعه تعاونی‌های تولید آبزیان پیشنهاد می‌شود.

- پیشنهاد می‌شود تا حد ممکن افرادی به عنوان مدیر عامل گزینش گردند که از مقبولیت اجتماعی برخوردار بوده و به اصطلاح جا افتاده باشند که این مساله، به ویژه در رابطه با تعاونی‌های خودگردان از اهمیتی دو چندان برخوردار است. - اگر چه بر پایه یافته‌های تحقیق ۸۲/۲ درصد از مدیران عامل تعاونی‌ها در رشته‌های زیر مجموعه کشاورزی و منابع طبیعی تحصیل کرده بودند، نباید فراموش کرد که تنها سنخیت رشته تحصیلی ملاک مطلق برای گزینش مدیران عامل نیست و تجربه کاری وی نیز باید مد نظر قرار گیرد. از این رو پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مناسبی برای اعضای تعاونی‌های تولید در زمینه صلاحیت‌های مورد نیاز یک مدیر عامل تعاونی تولید برگزار شود تا گزینش شایسته‌ای داشته باشند.

- با توجه به پراکندگی تعاونی‌های تولید در سطح استان و مشغله‌های کاری فراوان مدیران عامل آنان از یک سو و پیشرفت‌های موجود در زمینه فناوری ارتباطات و رسانه‌های آموزشی از سوی دیگر، پیشنهاد می‌شود که به موازات آموزش‌های ضمن خدمت حضوری، دیگر شکل‌های مختلف آموزش ضمن خدمت از جمله آموزش مکاتبه‌ای، مجازی، آموزش از راه نشریات ترویجی و لوح فشرده به مدیران عامل شرکت‌های تعاونی ارائه شود.

- با توجه به تفاوت آماری مثبت و معنی‌دار میان سطح دانش و مهارت مدیران عامل تعاونی‌های روستایی پیش و پس از برخورداری از آموزش‌های ضمن خدمت از یک سو و اهمیت دانش، اطلاعات و مهارت سرمایه انسانی به عنوان اصلی‌ترین و مهم‌ترین سرمایه در تعیین موفقیت سازمان از سوی دیگر، پیشنهاد می‌شود که آموزش‌های ضمن خدمت مدیران تعاونی‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار گیرند و بر پایه نیازها و شرایط محلی هر منطقه توسعه یابند.

منابع

- اجلالی، ه. (۱۳۸۷). معاون آب، خاک و صنایع وزارت جهاد کشاورزی. <http://www.corc.ir/Portal/>
- احمدی، غ. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان در بانک سپه استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. ۱۳۸۷.
- اسلامی، ع. (۱۳۸۳). انگاره‌هایی در برای توانمند سازی شرکت‌های تعاونی تولید روستایی. ماهنامه جهاد. تهران: معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری وزارت جهاد کشاورزی. شماره ۲۶۴. ۱۳۸۳.
- اشرفی، م و همکاران. (۱۳۸۸). بررسی نظام بهره‌برداری خرد و دهقانی در نظام کشاورزی در ایران: تنگناها، سیاست‌ها و راه کارهای پشتیبانی.
- بافورد، جیمز و همکاران. (۱۳۸۱). مدیریت در ترویج. (ترجمه محمد چیدری و رضا موحدی)، همدان: انتشارات نور علم. ۱۳۸۱.
- حاجی میررحیمی، د. (۱۳۷۲). اهمیت و نیازهای آموزشی ضمن خدمت مروجین و کارشناسان ترویج. مجموعه مقالات اولین سمینار آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: ۱۳۷۲.
- حسینی خواه، ع. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ویژگی‌های دوره‌های آموزش ضمن خدمت با اثر بخشی آنان از نظر کارکنان و مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان غربی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. ۱۳۸۵.

- روحانی، س. (۱۳۷۸). بررسی عملکرد شرکت‌های تعاونی تولید روستایی شهرستان همدان. تهران: فصلنامه پژوهشی اقتصاد کشاورزی و توسعه. سال هفتم. شماره ۲۵. بهار ۱۳۷۸.

- سعدی، ح و همکاران. (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی تعاونی‌های تولید کشاورزی (بررسی موردی استان همدان، شهرستان کبودآهنگ). دو ماهنامه علمی-ترویجی جهاد. شماره ۲۷۷. سال ۱۳۸۶.

- شیرزاد، ح. (۱۳۸۷). تعاونی‌های تولید و دلایل سیاست‌گذاری واقع‌بینانه‌تر در توسعه واحدهای تعاونی.

- طالقانی، غ. (۱۳۷۲). جایگاه ویژه نظام آموزش کارکنان در ایران و برخی از کشورهای جهان. مجموعه مقالات اولین سمینار آموزش ضمن خدمت کارکنان در ایران. ۱۳۷۲.

- فتحی و اجارگاه، ک. (۱۳۸۷). برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: سازمان بررسی و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت). مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی. ۱۳۸۷.

- وزارت جهاد کشاورزی. (۱۳۸۵). معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری. امور تعاونی‌های تولید و واحدهای خرد و دهقانی. تهران: ۱۳۸۵.

- FAO. (2007). **Sustainable Agricultural Rural Development (SARD) Policy Brief 12**. Farmers' Organization. Retrieved June 12 2008 from <ftp://ftp.fao.org/>.

-Swanson, B.E. (2008). **Global Review of Good Agricultural Extension & Advisory Services Practices**. Food and Agriculture Organization of the United Nations. Rome. 2008. Retrieved Dec 05 2008 from <http://www.fao.org>.

Title:

Investigating Of In-Service Educations Effect on Knowledge And Skill of Producing Cooperative Managers in Khuzestan Province

Abstract:

By attention to role of important In-Service educations in capital human development and place of special rural Producing Cooperative for help agriculture and rural sector development, the purpose of survey was Investigating Of In-Service Educations Effect on Knowledge And Skill of Producing Cooperative Managers in Khuzestan Province. This research of the type of applied that is done through a survey. The population consisted 57 Producing Cooperative Managers in Khuzestan province (N=715). Sample of survey through simple layer sampling method 45 they selected. In this relation a questionnaire was prepared and information was gathered from the sample. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data using SPSS. The results showed that relationship between personal and professional characteristic managers with level of knowledge and skill before and after In-Service educations is not significant. The results of T-test showed that between level of knowledge and skill of managers before and after In-Service educations there is significant difference. Also, between levels skill of producing cooperative managers before and after In-Service educations there is significant difference.

Key words: In-Service Educations, Producing Cooperative, Knowledge and Skill, Managers.