

بررسی توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی استان فارس

حمیده قیصری - کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه شیراز
منصور شاه‌ولی* - استاد بخش ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه شیراز
کوروش رضایی مقدم - استادیار بخش ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه شیراز

دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۳/۷ پذیرش نهایی: ۱۳۹۱/۲/۱۳

چکیده

با وجود ضرورت توانمندی روانی کشاورزان برای توسعه، در مطالعات توسعه روستایی چندان کاری در این زمینه انجام نشده است. به همین دلیل توانمندی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی به عنوان نقش‌آفرینان توسعه جوامع محلی و ملی در استان فارس از منظر توانمندی روانی و ویژگی‌های مؤثر بر آن مطالعه شدند، زیرا تشکلهای در این زمینه نقشی مهم دارند. بنابراین، با پیمایش و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده و ابزار پرسشنامه، ۱۵۰ کشاورز عضو تعاونی‌های تولید روستایی و ۱۵۰ کشاورز غیرعضو، مصاحبه شدند. یافته‌ها نشان داد که کشاورزان اعضای تعاونی‌های مورد مطالعه توانمندی روانی مناسبی دارند، که با افزایش روحیه استقلال، عزت نفس، اعتماد به دیگران و شایستگی‌های خود، توانمندی‌شان ارتقا می‌یابد. برخی عوامل نظیر "رضایت شغلی"، "شرکت در کلاس‌های آموزشی"، "سطح ارتباطات" و "سطح تحصیلات" در میزان توانمندی مذکور تعیین‌کننده است.

کلیدواژه‌ها: توسعه روستایی، توانمندی روانی، تعاونی‌های تولید روستایی، فارس.

مقدمه

کشاورزی مهم‌ترین و ضروری‌ترین بخش تأمین مایحتاج زندگی جوامع است و نمی‌توان دنیای توسعه‌یافته را بدون کشاورزی تصور کرد. مواردی چون امنیت غذایی، بستر زندگی، تأمین مواد اولیه صنعت، و اشتغال به کار تعداد زیاد افراد جامعه در گرو توسعه پایدار نیروی انسانی بخش کشاورزی و توانمندسازی کشاورزان است (مینایی، ۱۳۸۷). توسعه پایدار انسانی^۱ نشان‌دهنده سیر تکاملی و تغییر مفهوم توسعه از توجه صرف به رشد ملی به افزایش رفاه تک‌تک افراد جامعه است. به عبارت دیگر، در حالی که رهیافت کلاسیک بر سه شاخص عمده تولید یعنی زمین، سرمایه و نیروی کار مبتنی است، الگوی جدید توسعه توجه به انسان‌ها را به عنوان اقدام اساسی، هدف غایی و در مرکز کلیه فعالیت‌های مرتبط با توسعه قرار می‌دهد. لذا با ارتقای توسعه انسانی و ایجاد فرصت‌های مناسب برای افراد، باید شرایطی فراهم گردد که امنیت آن‌ها را تضمین کند، توانایی‌هایشان را بالا ببرد و تا احساس شایستگی، منزلت، اعتماد، تأثیرگذاری و آزادی را در آنان به وجود آورد (Hasegawa, 2001).

بعد از جنگ جهانی دوم، تعاونی‌ها در کشورهای در حال توسعه با اجرای برنامه‌های نوسازی در پاسخ به برخی نیازها و فشارهای اجتماعی، روانی، اقتصادی و سیاسی و غالباً با پیروی و الگوبرداری از کشورهای توسعه‌یافته با اهدافی نظیر ایجاد نظامی عادلانه‌تر و انسانی‌تر به وجود آمدند (پویش، ۱۳۸۴). این تشکل‌ها، از سازوکارهای اصلی حمایت از توانمندی اعضا و پایگاهی برای فعالیت‌های مشترک آن‌ها به شمار می‌آیند که می‌توانند درک افراد را از شغل، توانایی‌ها و تأثیرگذاری بر محیط کار بهبود بخشند (Anonymous, 2004).

بررسی مطالعات این حوزه نشان می‌دهد که ابعاد متفاوت روانی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، فردی و گروهی برای بررسی توانمندی افراد در نظر گرفته شده‌اند و مطالعات مختلف توانمندی روانی از اوایل دهه ۱۹۸۰ آغاز شده است. از طرف دیگر، مرور پیشینه نگاشته‌ها

1. Sustainable Human Development

بیانگر انجام پژوهش‌های توانمندی در حیطه‌های مدیریت و سازمان‌ها، علوم پزشکی و زنان است. ولی به دلیل فراموش شدن اقشار روستایی، به عنوان نقش‌آفرینان توسعه جوامع محلی و ملی این پژوهش انجام گرفت.

با توجه به اهمیت تشکل‌ها در توسعه جوامع و توانمندی اعضای، تعاونی‌های تولید روستایی، اهداف زیر برای تحقیق مورد نظر قرار گرفت.

هدف کلی، مطالعه توانمندی روانی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی استان فارس و عوامل مؤثر بر آن است. اهداف اختصاصی این پژوهش عبارت‌اند از:

۱. مقایسه توانمندی روانی کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی‌های تولید روستایی،
۲. مقایسه ویژگی‌های فردی، اجتماعی و اقتصادی کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی‌های تولید روستایی،
۳. بررسی همبستگی ویژگی‌های فردی، اقتصادی و اجتماعی با توانمندی روانی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی.

توانمندسازی

مفهوم توانمندسازی^۱ نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ ارائه گردید (Spreitzer, 1995). اندیشمندان و محققان تا دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی نیروی انسانی را به معنای اقدامات و راهبردهای مدیریتی از قبیل تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر، سهم کردن ذی‌نفعان در اطلاعات، گسترش ارتباطات و دسترسی آنان به منابع سازمانی می‌دانستند. برای مثال، فوی^۲ توانمندسازی را توزیع قدرت تصمیم‌گیری به افرادی که آن را ندارند، تعریف کرده است. باون و لاور^۳ آن را سهم کردن کارکنان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌دانند. از

1. Empowerment
2. Foy
3. Bown & Lawer

نظر بلانچارد و همکاران^۱ توانمندسازی عبارت از سهیم کردن کارکنان در اطلاعات، تشکیل گروه‌ها و طراحی ساختار سازمانی مناسب است. کوین و اسپریتزر^۲ این نوع توانمندسازی را رویکرد مکانیکی نامیده‌اند. اخیراً پژوهشگران از منظر باورها و احساسات کارکنان به این مقوله توجه کرده‌اند. کوین و اسپریتزر، توماس و ولتهوس^۳، فورد و فوتلر^۴، و وتن و کمرون^۵ اعتقاد دارند که توانمندسازی مفهومی چندبعدی است و برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. کوین و اسپریتزر این توانمندسازی را رویکرد ارگانیکی نامیده‌اند. بر اساس رویکرد ارگانیکی، توانمندسازی کاری نیست که مدیران باید برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز تلقی و ادراک کارکنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان است. به نظر کانگر و کانانگو^۶ توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد. هر راهبرد یا عملی که بتواند نیاز به خودکارآمدی^۷ را در افراد تقویت کند، توانمندی را در پی خواهد داشت. آنان با الهام از نظریه خودکارآمدی آلبرت باندورا، فرایند تقویت احساس خودکارآمدی کارکنان را از طریق شناسایی و حذف شرایط سازمانی که باعث بی‌قدرتی و ناتوانی آنان می‌شود، توانمندسازی می‌نامند (عبدالهی، ۱۳۸۴). رابینسون و همکاران (۲۰۰۲) نیز توانمندسازی را ناشی از انگیزه ذاتی و درونی برای انجام وظایف و کارها، قدرت سازگاری با محیط و شغل و احساس شایستگی در انجام وظایف می‌دانند. همچنین به معنای برداشتن موانع رشد، قادرساختن افراد به حل مشکلات، برخورداری از شایستگی‌های مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های شغلی و جمعی، افزایش اعتماد میان همکاران، درک اهمیت شغل و ارتقای عزت نفس است (سودمند و نصرزاده گروی، ۱۳۸۶؛ Alsop & Heison, 2005).

1. Blanchard et al
2. Quinn & Spreitzer
3. Thomas & Velthouse
4. Ford & Fottle
5. Whitten & Cameron
6. Conger and Kanungo
7. Self-efficacy

عوامل مؤثر بر توانمندی

اسپریترز، عوامل مؤثر بر توانمندی فردی را مواردی نظیر تحصیلات، سابقه کار، و سن می‌داند و عوامل مؤثر بر توانمندی گروهی و اجتماعی را مواردی چون شرکت در جلسات و تشکله‌ها، بهره‌مندی از آموزش، دسترسی به منابع و امکانات، دسترسی به اطلاعات، حمایت اجتماعی سیاسی، ارتباطات و جو مشارکتی محیط کار اعلام کرده است (Dimitriades & Kufidu, 2009؛ ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷).

گزارش بانک جهانی (World Bank, 2002) چهار عامل ارتباط با دیگران، دسترسی به اطلاعات، مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی و گسترش تشکله‌های خودجوش در جوامع محلی را عوامل اساسی توانمندی می‌داند. از نظر هوبنر (Huebner, 1998) نیز برخورداری فرد از آموزش، دسترسی به اطلاعات و امکانات، توانایی انجام کارهای فردی و برقراری ارتباطات اجتماعی به شیوه مناسب، بر توانمندی مؤثرند. رابینسون و همکاران (۲۰۰۲) ویژگی‌های فردی، ساختار شغل، و بهره‌مندی از آموزش را از عوامل مؤثر بر توانمندی می‌داند.

توانمندی روانی

توانمندی روانی نوعی وضعیت روانشناختی و گرایش کاری فعال در افرادی است که توانایی شکل‌دهی به فعالیت‌ها و تأثیرگذاری بر زمینه‌های کاری خود را دارا باشند (Dimitriades & Kufidu, 2009؛ Whiteside et al., 2006؛ Spreitzer, 1995). اسپریترز با تمرکز بر رویکرد شناختی به دنبال توسعه شبکه‌ای قانونمند برای توانمندی در محیط کار بود. در مدل او توانمندی نتیجه فرایند نیست، بلکه به عنوان عاملی که از یک سو تحت تأثیر عوامل محیطی، سازمانی و فردی قرار دارد و از طرف دیگر می‌تواند به شکل عاملی مؤثر در اثربخشی سازمان عمل کند، تلقی می‌شود. از این منظر توانمندی دارای کارکردی سازمانی است که تحت تأثیر فرهنگ جامعه، قابلیت ارتقای کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها را دارد. توماس و ولتهوس معتقدند که این مفهوم نمی‌تواند با یک بعد تعریف شود. آنان "توانمندی روان‌شناختی" را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می‌دانند که چهار حوزه شناختی؛ یعنی "احساس تأثیرگذاری"، احساس

شایستگی"، "احساس معنی‌دار بودن کارها از نظر فرد" و "احساس خودمختاری" را شامل می‌شود و برای نخستین بار مفهوم توانمندی روان‌شناختی را در حوزه مدیریت وارد کردند. اسپریتزر بر مبنای مدل توماس و ولتهوس چهار بعد توانمندی روان‌شناختی را مورد بررسی قرار داد و سپس به تعیین رابطه عوامل سازمانی و اجتماعی بر توانمندی شناختی پرداخت (عبدالهی، ۱۳۸۴).

دیمیتری‌دز و کوفیدو (Dimitriades & Kufidu, 2009) طی مطالعه‌ای به بررسی اثربخشی ساختار توانمندی روانی کارکنان در کشور یونان پرداختند و چهار مؤلفه را برای تعیین این توانمندی مشخص کرده‌اند، که عبارت‌اند از:

معناداری کاری^۱: درک ارزش‌ها، اهداف و مقاصد شغلی و با اهمیت بودن شغل از نظر فرد؛
صلاحیت^۲: عقیده افراد در خصوص توانایی انجام فعالیت‌ها و وظایف کاری همراه با مهارت‌های لازم؛

خودمختاری^۳: احساس افراد درباره برخورداری از انتخاب و توانایی راه‌اندازی و تنظیم فعالیت‌ها؛ و

تأثیرگذاری^۴: توانایی تأثیرگذاری بر استراتژی‌ها، شرایط و محیط کاری و نتایج به دست‌آمده.

برخی متخصصان دیگر برای سنجش توانمندی روانی افراد، متغیرهایی نظیر اعتماد و عزت نفس را نیز مورد مطالعه قرار داده‌اند.

طبق مطالعات، توانمندی روانی را می‌توان به صورتی که در اینجا شرح داده می‌شود، تعریف کرد (Dimitriades & Kufidu, 2009; Spreitzer, 1995؛ عبدالهی، ۱۳۸۴):

شایستگی^۵: به درجه‌ای که فرد می‌تواند وظایف شغلی‌اش را با مهارت و موفقیت انجام

1. Job meaning
2. Competency
3. Self determination
4. Impact
5. Competency

دهد، اشاره دارد. خودکارآمدی یا شایستگی، باوری شخصی است که فرد احساس می‌کند می‌تواند وظایف محول شده را به طور موفقیت‌آمیز انجام دهد. در روان‌شناسی این مفهوم طبق نظریه شناخت اجتماعی^۱ باندورا^۲ با مفاهیم خودکارآمدی، تسلط شخصی^۳ و توقع عملکرد تلاش^۴ مرتبط است.

معناداری کاری^۵: به معنای موقعیتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و باارزشی را دنبال می‌کنند، و در راهی حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان بسیار باارزش است. معنی دار بودن یعنی باارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی به شغل و تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارها.

خودمختاری^۶: به داشتن احساس حق انتخاب یا خودمختاری، به آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد. همچنین، به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شخصی است. بالاخره خودمختاری، فعالیتی را شامل می‌شود که با احساس آزادی عمل و تجربه حق انتخاب همراه است.

تأثیرگذاری^۷: بیانگر حالتی است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اجرایی و عملیاتی شغل تأثیرگذار باشد. در واقع نشان‌دهنده موقعیتی است که در آن محیط کار، فعالیت‌ها، تصمیمات اتخاذ شده و همکاران تحت تأثیر قدرت فرد تأثیرگذار قرار می‌گیرند. به طور کلی، به میزان بروز رفتارهای مناسب در اجرای اهداف شغلی برای دستیابی به نتایج مورد انتظار در محیط کاری اشاره دارد.

اعتماد^۸: به روابط بین افراد اشاره دارد و به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود. افراد توانمند دارای احساس اعتمادند و مطمئن‌اند که با آنان منصفانه و

1. Social Cognitive Theory
2. Bandura
3. Personal Mastery
4. Effort Performance Expectancy
5. Meaning
6. Choice
7. Impact
8. Trust

صادقانه رفتار خواهد شد؛ آنان اطمینان دارند که صاحبان قدرت با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهند کرد؛ به عبارت دیگر، اعتماد به معنی داشتن امنیت شخصی و شغلی است. عزت نفس^۱: مشخصه‌ای است که با مسائل روانی، شخصی و احساسی افراد از قبیل نگرش به موقعیت فعلی و توانایی‌ها و دارایی‌های فرد به طور مطلق و به طور نسبی در مقایسه با دیگران، رابطه نزدیکی دارد (Sorensen, 2006).

جدول ۱. خلاصه بخش‌های پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش

بخش‌های	گویه‌های تحقیق	نوع پرسش‌ها	آلفا (درصد)
ویژگی‌های فردی	سن، میزان تحصیلات، سابقه کار کشاورزی، تعداد اعضای خانوار، سابقه عضویت، میزان شرکت در جلسات مجمع عمومی	باز	
ویژگی‌های اقتصادی	سطح زیر کشت محصولات درآمد سالیانه از کشاورزی و غیر کشاورزی تعداد قطعات زمین زراعی	باز	
ویژگی‌های اجتماعی	میزان شرکت در کلاس‌های آموزشی سطح ارتباطات دسترسی به اطلاعات رضایت شغلی	طیف لیکرت با ۵ سطح	۶۹ ۷۰ ۸۱
توانمندی روانی	معناداری کاری صلاحیت خودمختاری تأثیرگذاری اعتماد عزت نفس	طیف لیکرت با ۵ سطح	۶۵ ۷۵ ۸۵ ۶۷ ۷۸ ۷۳

1. Self Esteem

منطقه مورد مطالعه

استان فارس با ۷/۵ درصد مساحت کل کشور، رتبه چهارم وسعت را داراست. بیش از ۲۸۱۰۰۰ بهره‌بردار در زیربخش‌های مختلف و متنوع کشاورزی آن فعال هستند که نقشی اساسی در تأمین، تولید، اشتغال و امنیت غذایی کشور دارند و سهم عمده‌ای از تولید ناخالص ملی را به خود اختصاص می‌دهند؛ به طوری که ۹/۸ درصد ارزش افزوده بخش کشاورزی کشور (مقام اول) مربوط به استان فارس است. ارزش افزوده بخش کشاورزی با ۱۹/۲ درصد از کل ارزش افزوده استان مقام دوم بعد از بخش خدمات را داراست و حدود ۲۳ درصد از شاغلان استان فارس در بخش کشاورزی فعالیت دارند. استان فارس در سال زراعی ۸۸-۱۳۸۷ با ۷۸۰ هزار هکتار سطح زیر کشت محصولات سالانه در رتبه نخست و با ۳۷۶ هزار هکتار سطح زیرکشت محصولات دائمی در رتبه دوم کشوری قرار دارد (پارک سرمایه‌گذاری فارس، ۱۳۸۹).

با توجه به جایگاه استان فارس در بخش کشاورزی کشور و وجود تعاونی‌های تولید روستایی در آن، بررسی توانمندی روانی اعضای این تعاونی‌ها ضرورت می‌یابد، تا از طریق آن است که راهکارهای ارتقای این توانمندی شناخته شود و شرایط برای توسعه هر چه بیشتر محلی و ملی فراهم آید.

نوع تحقیق، جمعیت و روش نمونه‌گیری

این تحقیق از نوع توصیفی است که با روش پیمایش انجام گرفته است. جمعیت مورد مطالعه، تعاونی‌های تولید روستایی تأسیس شده تا سال ۱۳۸۰ در استان فارس است، که طبق گزارش مدیریت نظام‌های بهره‌برداری اداره کل تعاون روستایی استان فارس، در زمان تحقیق فعال بوده‌اند. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده استفاده گردید. برای این منظور و بنا بر نظر کارشناسان نظام بهره‌برداری، استان فارس به سه ناحیه شمالی، مرکزی و جنوبی تقسیم شد. با توجه به حجم ۹۰ تعاونی فعال در استان و محدودیت ایاب و ذهاب و بازه زمانی جمع‌آوری اطلاعات، یک سوم آن‌ها یعنی ۳۰ تعاونی (در هر ناحیه به طور تصادفی ۱۰ تعاونی)

انتخاب شدند. در مراجعه به اعضای تعاونی در هر ناحیه ۱۰ کشاورز "عضو" و "غیرعضو" از همان محل به طور تصادفی مصاحبه شدند. از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردید که استادان و صاحب‌نظران روایی صوری آن را تأیید کردند و پایایی آن با مطالعه راهنمای خارج از نمونه اصلی انجام گرفت و ضرایب آلفای کرونباخ ۷۵ درصد و ۹۴ درصد به ترتیب برای توانمندی روانی و کل پرسشنامه به دست آمد. در مجموع ۳۰۰ پرسشنامه را ۱۵۰ کشاورز عضو تعاونی‌های تولید روستایی و ۱۵۰ کشاورز غیرعضو تکمیل کردند. سپس از نرم افزار Spss برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی کشاورزان مورد مطالعه

یافته‌ها نشان می‌دهد که ۹۰/۳ درصد اعضای نمونه مرد بوده‌اند. حداقل، میانگین و حداکثر سن آن‌ها ۲۲، ۴۵ و ۸۴ سال است. بیشترین فراوانی سطح تحصیلات مدرک سیکل بوده است. میانگین‌های تعداد اعضای خانوار ۴ تا ۵ نفر، تجربه کاری کشاورزان ۲۳ سال و درآمد سالانه آنان از کشاورزی و مشاغل غیرکشاورزی به ترتیب ۱۷۰، ۴۰۵، ۷۵ ریال و ۹۳۰، ۵۷۰، ۲۲ ریال است. میانگین‌های سطح زیر کشت محصولات، ۸/۲۳ هکتار، تعداد قطعات، ۳ قطعه و بیشترین فراوانی مربوط به کشاورزان با ۱ تا ۲ قطعه زمین زراعی است. کشت غالب کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی، گندم است. میانگین سابقه عضویت اعضای تعاونی تولید، حدود ۱۰ سال است. حدود یک‌سوم کشاورزان مورد مطالعه تا کنون از خدمات آموزشی بهره برده‌اند و میانگین تعداد دفعات شرکت آنان در کلاس‌های آموزشی ۱۰ مرتبه بوده است. نیمی از اعضای تعاونی‌ها در جلسات مجمع عمومی حضور داشته‌اند و میانگین دفعات حضور آنها در این جلسات ۹ مرتبه بوده است.

میانگین مؤلفه‌های توانمندی روانی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی مورد مطالعه از شش مؤلفه توانمندی روانی، مؤلفه‌های "شایستگی"، "اعتماد به دیگران" و تقریباً "تأثیرگذاری بر دیگران" کشاورزان عضو تعاونی از غیرعضو بیشتر است. مقایسه جمع طیف مؤلفه‌های این توانمندی کشاورزان عضو نیز از غیرعضو بیشتر است.

جدول ۲. مقایسه میانگین توانمندی روانی کشاورزان عضو تعاونی و غیرعضو مورد مطالعه

متغیرها	کشاورزان عضو تعاونی		کشاورزان غیرعضو		آماره T	سطح معنی‌داری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
معناداری کاری	۱۲/۱۱	۱/۸۷۹	۱۱/۷۴	۲/۱۲۵	۱/۵۹۶	۰/۱۱۲
صلاحیت	۱۱/۳۵	۲/۰۹۱	۱۰/۸۷	۲/۰۱۴	۲/۰۲۰	۰/۰۴۴
خودمختاری	۱۰	۲/۱۹۵	۹/۹۰	۲/۰۰۸	۰/۴۰۷	۰/۶۸۴
تأثیرگذاری	۱۱/۱۷	۲/۲۰۳	۱۰/۷۲	۲/۰۵۰	۱/۸۶۵	۰/۰۶۳
اعتماد به دیگران	۱۰/۸۶	۲/۰۸۹	۹/۷۸	۲/۱۸۶	۴/۴۴۱	۰/۰۰۱
عزت نفس	۱۱/۴۱	۲/۷۱۶	۱۱/۴۵	۲/۹۰۶	-۰/۱۰۸	۰/۹۱۴
کل	۶۶/۹۰	۸/۶۹۷	۶۴/۴۶	۹/۲۲۶	۲/۳۹۱	۰/۰۱۷

توجه: دامنه طیف توانمندی روانی کشاورزان ۹۵-۱۹، بوده است.

مقایسه میانگین ویژگی‌های اقتصادی، فردی و اجتماعی عضو تعاونی‌های تولید و غیرعضو بنابر هدف این تحقیق مبنی بر مقایسه ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی و فردی کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی، نتایج این مقایسه در جدول ۳ آمده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود کشاورزان عضو تعاونی، از منظر اجتماعی با کشاورزی غیرعضو تفاوت معناداری دارند و اعضای تعاونی ارتباطات محلی و فرا محلی گسترده‌تری دارند (میانگین ۱۴/۹۵ در مقابل ۱۲/۷۴)، "دسترسی به اطلاعات" آنان به منابعی نظیر نشریات ترویجی، کلاس‌های آموزشی، فیلم‌های آموزشی و مزارع نمایشی، نیز زیادتر است (۷/۹۷ در مقابل ۷/۵۲). همچنین "میزان شرکت آنان در کلاس‌های آموزشی" بیش از کشاورزان غیرعضو (۱/۴۹) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تعاونی، به نحو مطلوبی بر بهبود ویژگی‌های اجتماعی کشاورزان عضو خود تأثیرگذار بوده است. ولی ویژگی‌های دیگر بین دو گروه کشاورزان تفاوت معناداری ندارد.

جدول ۳. مقایسه میانگین ویژگی‌های افراد دو گروه کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی‌های تولید روستایی

متغیرها	کشاورزان عضو تعاونی		کشاورزان غیرعضو		آماره T
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
ویژگی‌های اجتماعی					
سطح ارتباطات	۱۴/۹۵	۳/۲۸۳	۱۲/۷۴	۳/۷۱۱	۵/۵۶۵**
دسترسی به اطلاعات	۷/۹۷	۳/۵۷۱	۷/۵۲	۳/۰۳۹	۶/۵۱۴**
رضایت شغلی	۲۱/۳۸	۳/۴۹۰	۲۰/۷۹	۳/۳۶۷	۱/۵۱۶
میزان شرکت در کلاس‌های آموزشی	۱/۹۵	۰/۸۹۹	۱/۴۹	۰/۷۱۶	۴/۰۳۶**
ویژگی‌های اقتصادی					
سطح زیر کشت محصولات/هکتار	۸/۵۴	۱۰/۵۵۹	۷/۸۵	۷/۰۱۵	۰/۶۶۷
درآمد سالیانه از کشاورزی اریال	۷۵۳۰۰۰	۶۹۹۲۵۳۶/۹۰۲	۷۵۵۳۴۶۲	۷۶۱۴۵۶۷/۳۰۳	-۰/۰۲۷
درآمد سالیانه از غیرکشاورزی اریال	۲۳۰۷۵۴۷	۳۹۰۶۱۰۶/۰۱۵	۲۱۹۵۳۸۵	۳۱۸۷۵۴۵/۰۸۲	-۰/۲۶۳
تعداد قطعات زمین زراعی	۲/۸۰	۲/۰۷۲	۳/۱۴	۱/۸۵۷	-۱/۴۹۳
ویژگی‌های فردی					
سن/سال	۴۴/۰۷	۱۲/۹۶۸	۴۵/۴۴	۱۳/۹۲۴	-۰/۸۹۵
میزان تحصیلات/سال	۸/۸۸	۴/۲۲۴	۸/۱۳	۴/۵۸۲	۱/۴۹۶
سابقه کار کشاورزی/سال	۲۳/۱۷	۱۴/۴۵۷	۲۲/۸۰	۱۵/۵۳۳	-۰/۲۱۷
تعداد اعضای خانوار/نفر	۴/۴۴	۱/۷۶۲	۴/۳۸	۱/۷۱۰	-۰/۲۷۶
ویژگی‌های اعضای تعاونی					
سابقه عضویت در تعاونی/سال	اعضای هیئت مدیره		اعضای عادی		۶/۳۱۸**
	۲/۷۱	۰/۶۱۲	۱/۹۹	۰/۸۰۱	
	۱۲/۶۹	۷/۰۹۸	۷/۱۶	۶/۶۰۱	
مجمع عمومی					

امتیاز سطح ارتباطات ۴ تا ۲۰، دسترسی به اطلاعات ۵ تا ۲۵ و رضایت شغلی ۶ تا ۳۰ است.

**معنی‌دار در سطح ۰/۰۱ *معنی‌دار در سطح ۰/۰۵

همبستگی بین ویژگی‌های فردی، اجتماعی و اقتصادی با توانمندی روانی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی

برای مطالعه هدف سوم این تحقیق مبنی بر بررسی عوامل مؤثر بر توانمندی روانی اعضای تعاونی، همبستگی بین ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی و فردی آنان با توانمندی روانی آنها بررسی گردید و نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. همبستگی متغیرهای مستقل با مؤلفه‌های توانمندی روانی اعضای تعاونی تولید روستایی/پیرسون

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فردی		
سن	۰/۴۰۲	۰/۰۰۱
میزان تحصیلات	-۰/۱۷۷	۰/۰۰۲
سابقه کار کشاورزی	۰/۵۲۰	۰/۰۰۱
تعداد اعضای خانوار	۰/۱۰۲	۰/۰۷۷
سابقه عضویت	۰/۵۴۲	۰/۰۰۱
میزان شرکت در جلسات مجمع عمومی	۰/۵۵۱	۰/۰۰۱
اجتماعی		
سطح ارتباطات (محلی و فرامحلی)	۰/۵۲۳	۰/۰۰۱
دسترسی به اطلاعات	۰/۴۳۴	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۶۷۷	۰/۰۰۱
میزان شرکت در کلاس‌های آموزشی	۰/۵۱۹	۰/۰۰۱
اقتصادی		
سطح زیر کشت محصولات	۰/۲۸۴	۰/۰۰۱
درآمد سالیانه از کشاورزی	۰/۳۹۴	۰/۰۰۱
درآمد سالیانه از غیرکشاورزی	۰/۲۷۴	۰/۰۰۱
تعداد قطعات زمین زراعی	۰/۰۱۰	۰/۸۶۶

با افزایش سن و سابقه کار کشاورزی، اهمیت شغل کشاورزی برای کشاورزان بیشتر می‌شود، مهارت‌های شغلی افزایش می‌یابد و توانایی تصمیم‌گیری و قدرت تأثیرگذاری بهتری

بر محیط کاری پیدا می‌شود. همچنین روحیه اعتماد و عزت نفس قوی‌تری می‌شود و به طور کلی، میزان توانمندی روانی افزایش می‌یابد.

تمام ویژگی‌های اجتماعی در نظر گرفته‌شده در این تحقیق، همبستگی نسبتاً قوی و معناداری با توانمندی روانی داشته‌اند. به عبارت دیگر، کشاورزانی که ارتباطات وسیع‌تر، دسترسی به منابع اطلاعاتی بیشتر، رضایت شغلی بالاتر و بهره‌مندی از آموزش‌های بیشتری داشته‌اند، از لحاظ روانی توانمندتر بوده‌اند.

از میان ویژگی‌های اقتصادی، سطح زیر کشت محصولات (اندازه زمین زراعی)، درآمد سالیانه از کشاورزی و غیرکشاورزی نیز رابطه‌ای مثبت و معنادار با توانمندی روانی دارد. به گونه‌ای که با افزایش آنها، اهمیت شغل برای کشاورزان بالا می‌رود، احساس شایستگی، استقلال و تأثیرگذاری بیشتری در انجام کارها افزایش می‌یابد و اعتماد بیشتری به دیگران (یعنی مسئولان و دیگر کشاورزان) به وجود می‌آید و روحیه عزت نفس و خودباوری و به طور کلی توانمندی روانی آنان افزایش می‌یابد.

همچنین، مطالعات همبستگی نشان می‌دهد که سابقه عضویت در تعاونی و دفعات شرکت اعضا در جلسات مجمع عمومی به طور مثبت و معناداری توانمندی روانی آنها را ارتقا می‌بخشد.

پیش‌بینی تغییرات توانمندی روانی کشاورزان عضو تعاونی

با کمک رگرسیون چندمتغیره به روش مرحله‌ای، ابتدا متغیر "رضایت شغلی" وارد معادله شد و مقادیر ضریب تعیین تعدیل‌شده نشان می‌دهند که رضایت شغلی تا ۲۶/۷ درصد بر تغییرات توانمندی روانی اعضا تأثیرگذار است. طبق جدول ۵، با وارد شدن متغیرهای "رضایت شغلی"، "میزان شرکت در کلاس‌های آموزشی"، "سطح ارتباطات" و "سطح تحصیلات" این ضریب تا ۰/۴۲۹ افزایش می‌یابد، یعنی این چهار متغیر می‌توانند تا حدود ۴۳ درصد پیش‌بینی‌کننده توانمندی روانی اعضای تعاونی‌ها باشند. مقادیر "بتا" نشان می‌دهد که "رضایت شغلی" بیشترین سهم را در تبیین توانمندی روانی اعضای تعاونی‌ها برعهده دارد که با افزایش انحراف معیار آن، ۳۲/۸ درصد انحراف معیار توانمندی روانی اعضا افزایش می‌یابد.

جدول ۵. رگرسیون چندگانه گام به گام بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر توانمندی روانی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی

متغیر	B	β	آماره t	سطح معنی داری	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R ²)	ضریب تعیین تعدیل شده
ضریب ثابت	۳۸/۶۸۳						
رضایت شغلی	۹/۹۱۹	۰/۳۲۸	۳/۸۸۷	۰/۰۰۱	۰/۵۲۴	۰/۲۷۵	۰/۲۶۷
میزان شرکت در کلاس‌های آموزشی	۰/۲۸۷	۰/۲۹۰	۳/۵۳۷	۰/۰۰۱	۰/۶۱۶	۰/۳۸۰	۰/۳۶۷
سطح ارتباطات	۰/۶۵۲	۰/۲۶۳	۳/۱۰۷	۰/۰۰۲	۰/۶۵۲	۰/۴۲۵	۰/۴۰۷
سطح تحصیلات	-۰/۳۳۵	-۰/۱۶۷	-۲/۱۷۶	۰/۰۳۲	۰/۶۷۲	۰/۴۵۲	۰/۴۲۹

F=۱۹/۷۶۷ sig= ۰/۰۰۰

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به جایگاه و اهمیت بخش کشاورزی استان فارس در کشور، برای توسعه هرچه بیشتر آن، توانمندی روانی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی آن بررسی گردید. این کار به منظور فراهم کردن شرایطی است که ارتقادهنده توانمندی‌های کشاورزان باشد تا با درک اهمیت شغل کشاورزی، توانایی مدیریت فعالیت‌ها و تأثیرگذاری بر زمینه‌های کاری‌شان را ارتقا بخشند، تا بدین ترتیب روحیه استقلال در انجام کارها و اعتماد به دیگران را در خود تقویت کنند و عزت نفس بالایی بیابند.

یافته‌ها نشان داد که به طور کلی بین "توانمندی روانی" کشاورزان عضو تعاونی و غیرعضو تفاوت وجود دارد و مؤلفه‌های "احساس شایستگی در انجام کارها" و "اعتماد به سایر کشاورزان و مسئولان" با کشاورزان غیرعضو تفاوت معناداری دارند. این موضوع می‌تواند گویای موفقیت تعاونی‌ها در ارتقای ویژگی‌های اجتماعی اعضا نظیر افزایش سطح ارتباطات، دسترسی به اطلاعات روزآمد و آموزش‌های مناسب و در نهایت توانمندی روانی اعضا باشد. این یافته‌ها با نتایج مطالعاتی که ایجاد اعتماد و صداقت بین افراد را نتیجه کار گروهی و تعاون می‌دانند (احمدی و همکاران، ۱۳۸۵؛ Franz, 2004; Huszczo, 1996) مطابقت دارد.

نتایج آزمون همبستگی نشان داد که برخی ویژگی‌های فردی مانند سن، سابقه کار کشاورزی، سابقه عضویت در تعاونی و دفعات شرکت در جلسات مجمع عمومی آنها، همبستگی مثبت و معناداری با توانمندی روانی اعضا دارد، به گونه‌ای که با افزایش این ویژگی‌ها، توانمندی روانی آنها نیز بالا می‌رود؛ این تغییر با نتایج مطالعاتی که برقراری روابط مناسب بین افراد را نتیجه کار گروهی و تعاون می‌دانند، تطبیق دارد (Huszczo, 1996; Franz, 2004; Lang, 2002). مطالعه دیمیتریدز و کوفیدو (Dimitriades, and Kufida, 2009) نیز مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سن و سابقه کار، با توانمندی روانی کارکنان آن را تأیید می‌کند. همچنین، یافته‌های کرمی و همکاران (۱۳۸۳) و پژوهش صدیقی و درویشی‌نیا (۱۳۸۱) نیز این نکته را تأیید می‌کنند که تعاونی‌های تولید روستایی، در ارائه خدمات آموزشی-ترویجی تا حدودی موفق بوده‌اند.

کلیه ویژگی‌های اجتماعی در نظر گرفته‌شده نظیر سطح ارتباطات محلی و فرامحلی، دسترسی به اطلاعات، رضایت شغلی و میزان شرکت در کلاس‌های آموزشی، همبستگی مثبت و معناداری با توانمندی روانی اعضای تعاونی تولید روستایی دارند که نشان‌دهنده اهمیت آنها در ارتقای این توانمندی است. این یافته‌ها با نتایج تحقیق بانک جهانی (۲۰۰۲) که دسترسی به اطلاعات را از عوامل ضروری توانمندی افراد می‌داند؛ تطبیق دارد. همچنین مطالعه دیسکون و لورنز (Dimitriades, and Kufida, 2009) نشان می‌دهد که با افزایش رضایت شغلی، توانمندی روانی کارکنان افزایش می‌یابد. مطالعات اسپریتزر (Spreitzer, 1995) و هوبنر (Hubner, 1998) نیز تأثیر آموزش بر توانمندی روانی را تأیید می‌کند.

برخی ویژگی‌های اقتصادی نظیر سطح زیر کشت و درآمد سالیانه از کشاورزی و غیرکشاورزی نیز نشان می‌دهد کشاورزانی که موقعیت اقتصادی بهتری دارند، توانمندی روانی‌شان نیز بالاتر است. نتایج مطالعه دیمیتریدز و کوفیدو (Dimitriades, and Kufida, 2009) مبنی بر وجود رابطه منفی بین اندازه محیط کار (سطح زیر کشت در این پژوهش) و توانمندی روانی، با نتایج مذکور هم‌سو نیست و اظهار می‌دارد که محیط کار کوچک‌تر، شغل را برای افراد معنادارتر می‌سازد و توانمندی روانی آنها را افزایش می‌دهد. این مسئله می‌تواند

ناشی از تفاوت شغل کشاورزی با کار در سازمان‌ها باشد، بدین معنا که در محیط‌های کاری کوچک تسلط کارکنان بر وظایف‌شان و انجام بهتر آن‌ها و در نتیجه احساس مساعد به شغل و صلاحیت‌های‌شان افزایش می‌یابد. اما برای کشاورزان هرچه سطح زیر کشت محصول بیشتر باشد، درآمد بالاتر می‌رود و امکان تهیه تجهیزات، تأثیرگذاری بر محیط کاری، و احساس مساعد نسبت به شغل‌شان نیز افزایش می‌یابد و در نتیجه توانمندی روانی آنان بالا می‌رود.

با آزمون رگرسیون چندمرحله‌ای مشخص گردید که "رضایت شغلی"، "میزان شرکت در کلاس‌های آموزشی"، "سطح ارتباطات" و "سطح تحصیلات" تا ۴۳ درصد پیش‌بینی‌کننده توانمندی روانی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی است.

با توجه به نتایج مذکور موارد زیر برای ارتقای توانمندی روانی کشاورزان عضو تعاونی‌های تولید روستایی پیشنهاد می‌شود:

۱. از آنجا که بهبود روابط اجتماعی باعث ارتقای توانمندی روانی می‌گردد، ایجاد روابط محلی و فرامحلی کشاورزان با کمک رهبران افکار و افراد معتمد روستا برای اطلاع‌رسانی به کشاورزان و افزایش آگاهی و دسترسی آنان به منابع اطلاعاتی توصیه می‌شود، تا باعث کسب روحیه تأثیرگذاری و کنترل فعالیت‌ها، اعتماد به دیگران، عزت نفس و رضایت شغلی کشاورزان عضو تعاونی گردد.

برگزاری کلاس‌های آموزشی متناسب با نیازهای فنی کشاورزان باعث ارتقای دانش فنی و زراعی، بهبود مهارت‌های کاری، توانایی حل مسائل کشاورزی و مدیریت مزرعه می‌شود که سرانجام افزایش درآمد و رضایت شغلی و توانمندی روانی کشاورزان عضو تعاونی فراهم می‌گردد. لذا برگزاری هر چه بیشتر این نوع آموزش‌ها توصیه می‌شود.

۲. شناخت ظرفیت‌ها و استعداد‌های مناطق تحت پوشش شرکت‌های تعاونی برای ایجاد صنایع تبدیلی، فرآوری و بازاریابی در مسیر ایجاد درآمدهای جانبی برای کشاورزان، باعث افزایش درآمد آنان می‌شود که سرانجام به رضایت شغلی و توانمندی روانی آنان می‌انجامد. لذا، در پیش گرفتن این نوع سیاست- به‌ویژه متناسب با شرایط کشاورزان خرده‌پا- از طریق بهبود وضعیت اقتصادی کشاورزان مورد تأکید قرار می‌گیرد.

۳. پیش‌بینی برنامه زمان‌بندی برای پاسخگویی مسئولان تعاونی به کشاورزان و ارائه مشاوره به آنان و برگزاری جلسات بیشتر از سوی تعاونی‌ها می‌تواند بر تعاملات اجتماعی کشاورزان، تبادل اطلاعات، توسعه مهارت‌های ارتباطی، و اعتماد کشاورزان به دیگران، بیفزاید که همگی باعث توانمندی روانی اعضای تعاونی‌های تولید روستایی می‌شود.

منابع

احمدی، ف.، حایبی، ع.، صدیقی، ح.، و محمدی، م. ع.، ۱۳۸۵، مقایسه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی‌های تولید روستایی، مجله رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، صص. ۱۱۱-۹۳.

پارک سرمایه‌گذاری فارس، ۱۳۸۹، نگاهی اجمالی به استان فارس، قابل دسترس در: <http://www.fpip.ir/upages/of-jahadkesh.aspx>.

پویش، ا.، ۱۳۸۴، **تعاونی‌ها محور توسعه کشورهای جهان سوم**، مجموعه مقالات منتخب اولین کنفرانس ملی تعاون، اشتغال و توسعه، ج ۱، صص. ۱۹۲-۱۶۲، دانشگاه یزد، مرکز تحقیقات تعاون یزد.

سودمند، ر.، نصرزاده گروی، م.، ۲۰۰۷، **توانمندسازی منابع انسانی گامی بلند در اجرای اثربخش مدیریت عملکرد**، سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، 15-16 may 2007، صص. ۲۴-۱، جهاد دانشگاهی، مرکز همایش‌های علمی. قابل دسترس در: <http://www.jobportal.ir/Information/Inc/1-1654-36.pdf>

صدیقی، ح.، و درویشی‌نیا، ع. ا.، ۱۳۸۱، **بررسی میزان موفقیت شرکت‌های تعاونی تولید روستایی استان مازندران**، مجله علوم کشاورزی ایران، سال سی و سوم، شماره ۲، صص. ۳۲۳-۳۱۳.

ضیائی، م. ص.، نرگسیان، ع.، و آیبافی اصفهانی، س.، ۱۳۸۷، **نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران**، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۱، پاییز و زمستان ۸۷، صص. ۸۶-۶۷.

عبداللهی، ب. ۱۳۸۴. **توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان: ابعاد و اعتبار سنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری**، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، بهار و تابستان، ۱۱، صص. ۳۶-۳۵.

کرمی، ع.، احمدوند کهریزی، م.، و نیکدخت، ۱۳۸۳، نقش تعاونی‌های تولید روستایی در توسعه کشاورزی: مطالعه موردی استان فارس، مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.

Alsop, R., Heinsohn, N., 2005, **Measuring Empowerment in Practice: Structuring Analysis and Framing Indicators**, World Bank Policy Research, Working Paper 3510, February.

Anonymous, 2004, **Farmer Empowerment: Experience, Lessons Learned and way forward, Case Presentation at Neuchatel Initiative Annual Meeting**, [online], <<http://www.neuchatelinitiative.net/english/FarmerEmpowerment-experienceslessonslearnedandwaysf.DOC>>, [11/8/2008].

Dimitriades, Z., and Kufida, S., 2009, **Individual, Job, Organizational and Contextual Correlates of Employment Empowerment: Some Greek Evidence**, EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 9, No. 2 [online], <http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol9_no2_pages_36-43.pdf>, [6/8/2009].

Dickson, K. E. and Lorenz, A., 2009, **Psychological Empowerment and Job Satisfaction of Temporary and Part- Time Nonstandard Workers: A Preliminary Investigation**, Journal of Behavioral & Applied Management, January, [online], <www.allbusiness.com/labor/working/13483293-1.html>, [5/7/2009].

Franz, N.K., 2004, Self-Directed Work Teams, The Antidote for Heroic Suicide, Journal of extension, Vol. 42, No. 2.

Hasegawa, S., 2001, "Development Cooperation", UNU GLOBAL SEMINAR-Kanazawa Session ,2001, **Global Issues and the United Nations**, 20 November 2001, UNDP Tokyo Office.

Hubner, M.T., 1998, **Community College Faculty Attitudes and Trends**, 1997 (NCPI 4 03), Stanford, CA: Stanford University.

Huszczo, G., 1996, **Tools for Team Excellence: Getting Your Team into High Gear and Keeping It There**, Palo Alta, CA: Davies-Black.

Lang, M.G., 2002, **Strengthening Agricultural Cooperatives: Inquiry into Expert Beliefs**, Center for Cooperative, University of California, Davis.

Robbinson, T.L., Crino, M.D., and Fredendall, L.D., 2002, An Integrative Model of the Empowerment Process, Human resource management review, 12, PP. 419- 443.

Sorensen, M.J., 2006, **Sorensen Self-Esteem Test**, [online], www.theseesteeminstitute.com/Files/Sorensen_Self-Esteem_Test.pdf, [5/8/2009].

Spreitzer, G.M., 1995, **Psychological Empowerment in the Workplace: Construct Definition, Measurement and Validation**,. Academy of Management Journal, Vol. 38, No. 5, PP. 1442- 1465.

Whiteside, M., Tesy, K., McCalman, J., Cadet-James, Y., and Wilson, A., 2006, **Empowerment as a Framework For Indigenous Workforce Development and Organizational Change**, Australian Social Work, December; Vol. 59, No. 4., PP. 422- 434.

World Bank, 2002, **Empowerment and Poverty Reduction**, Critical elements of empowerment, [online], <http://siteresources.worldbank.org/INTEMPowerment/Resources/486312-1095094954594/draft.pdf>, [1/12/2009].