

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عبدالله
١٤٢٥

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه رازی است.



دانشکده کشاورزی
گروه ترویج و توسعه روستایی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته ی توسعه روستایی

عنوان پایان نامه

تحلیل میزان توانمندی اعضا تعاونی های تولید محصولات گلخانه ای استان کرمانشاه

استاد راهنما:

دکتر امیرحسین علی بیگی

نگارش:

آذر رحیمی

بهمن ماه ۱۳۹۰

چکیده:

مهمترین عامل در استمرار بخشیدن به فعالیت تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای، اعضا توانمند و متعهد آن می‌باشد. علاوه بر بحث پایداری و عدم رکود، این تعاونی‌ها از جمله تعاونی‌های کشاورزی هستند که به دلیل تولید محصولات تجاری در محیط رقابت‌پذیری فعالیت می‌کنند و مهم‌ترین ابزار رقابت نیز، نیروی انسانی است که باید آنان را توانا ساخت، لذا هدف اصلی این تحقیق، تعیین عوامل تاثیرگذار بر توانمندسازی اعضا تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه بوده است. روش تحقیقی که به کار برده شد، کمی کاربردی و از نوع توصیفی بوده است. در بین تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کوواریانس بوده است. جامعه آماری این پژوهش کل اعضای شاغل تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه به تعداد 67 نفر بود که دسترسی به 60 نفر از آن‌ها فراهم شد. انجام تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار AMOS نشان داد که سه متغیر اعتماد درونی گروه، تعهد سازمانی و دانش از اصول تعاون به طور مستقیم روی توانمندی تاثیر دارند. پنج متغیر تقسیم داوطلبانه وظایف، شفافیت نقش و وظایف، انسجام گروهی، دسترسی به اطلاعات و منابع و حمایت از اعضا دارای اثر غیر مستقیم روی توانمندی هستند.

کلمات کلیدی: تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای، توانمندسازی، استان کرمانشاه.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول کلیات تحقیق

2	1-1-1- مقدمه
4	2-1- بیان مسئله
7	3-1- اهمیت موضوع
8	4-1- اهداف
9	5-1- محدوده پژوهش
9	6-1- محدودیت‌های پژوهش
10	7-1- تعریف واژگان
۱۰	1-7-1- تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای
۱۰	2-7-1- توانمندسازی روانشناختی

فصل دوم ادبیات تحقیق

14	1-2- مقدمه
14	2-2- مفاهیم و تعاریف توانمندسازی
15	3-2- رهیافت‌های توانمندسازی
۱۶	1-3-2- رهیافت ساختاری:
۱۹	2-3-2- رهیافت روانشناختی
21	4-2- مدل‌های توانمندسازی
۲۲	1-4-2- مدل توانمندسازی کانگر و کانگو:
۲۷	2-4-2- مدل توانمندسازی مک لاگان ونل:
۲۸	3-4-2- مدل توانمندسازی گائو
۳۰	4-4-2- مدل توانمندسازی باون و لاولر
۳۱	5-4-2- مدل توانمندسازی رابینز، کرینو و فرنдал
۳۳	6-4-2- مدل توانمندسازی توماس و ولتهوس
۳۳	7-4-2- مدل توانمندسازی اسپریتزر
36	5-2- ابعاد توانمندی
۳۶	1-5-2- شایستگی
۳۸	2-5-2- احساس خودتعیینی (داشتن حق انتخاب)
۳۹	3-5-2- احساس تاثیرگذاری
۴۰	4-5-2- احساس معنی‌دار بودن
41	6-2- پیامدها و مزایای توانمندسازی:
۴۱	1-6-2- پیامدهای نگرشی:
۴۲	2-6-2- پیامدهای رفتاری:
43	7-2- مزایای توانمندسازی کارکنان
45	8-2- بررسی تحقیقات گذشته
۵۰	1-8-2- تقسیم دواطلبانه وظایف و مسئولیت‌ها:

- ۵۱ ----- 2-8-2- اعتماد درونی گروه:
- ۵۲ ----- 3-8-2- انسجام گروهی:
- ۵۲ ----- 4-8-2- آگاهی از اصول تعاون:
- ۵۳ ----- 5-8-2- شفافیت نقش و وظایف:
- ۵۴ ----- 6-8-2- دسترسی به منابع و اطلاعات:
- ۵۵ ----- 7-8-2- جو مشارکتی:
- ۵۶ ----- 8-8-2- حمایت سازمان از اعضا:
- ۵۷ ----- 9-8-2- تعهد سازمانی
- ۵۸ ----- 1-9-8-2- مدل می پر و آلن:

فصل سوم روش تحقیق

- 64 ----- 1-3- مقدمه
- 64 ----- 2-3- نوع و روش تحقیق
- 65 ----- 3-3- متغیرهای تحقیق:
- 65 ----- 4-3- روش‌های جمع‌آوری اطلاعات
- 65 ----- 1-4-3- مطالعات کتابخانه‌ای
- 66 ----- 2-4-3- تحقیقات میدانی
- 66 ----- 5-3- روایی و پایایی پرسشنامه:
- 67 ----- 6-3- جامعه آماری
- 68 ----- 7-3- نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه
- 68 ----- 8-3- روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات:

فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده‌ها

- 70 ----- 1-4- مقدمه
- 70 ----- 2-4- تحلیل‌های توصیفی
- 70 ----- 1-2-4- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای شاغل تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه
- 70 ----- 1-1-2-4- سن
- 71 ----- 2-1-2-4- جنسیت
- 71 ----- 3-1-2-4- سطح تحصیلات
- 72 ----- 4-1-2-4- سابقه عضویت
- 73 ----- 5-1-2-4- سابقه کاری در زمینه فعالیت تعاونی
- 74 ----- 2-2-4- بررسی میزان توانمندی اعضای تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای
- 74 ----- 1-2-2-4- بعد شایستگی
- 75 ----- 2-2-2-4- بعد خودتعیینی (داشتن حق انتخاب)
- 76 ----- 3-2-2-4- بعد تاثیرگذاری
- 77 ----- 4-2-2-4- بعد معنی‌داری
- 77 ----- 5-2-2-4- توانمندی روانشناختی
- 78 ----- 3-2-4- عوامل موثر بر توانمندسازی
- 78 ----- 1-3-2-4- وضعیت موجود تقسیم داوطلبانه مسئولیت‌ها در تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه

- 4-2-3-2- وضعیت موجود اعتماد درون گروهی در تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه --- ۷۹
- 4-3-2-3- وضعیت موجود انسجام گروهی در تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه ----- ۸۰
- 4-3-2-4- شفافیت نقش و وظایف ----- ۸۱
- 4-3-2-5- وضعیت موجود دسترسی به اطلاعات و منابع در تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه ----- ۸۱
- 4-3-2-6- وضعیت موجود جوشمارکتی در تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه ----- ۸۲
- 4-3-2-7- وضعیت موجود حمایت از اعضا در تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه ----- ۸۲
- 4-3-2-8- تعهد سازمانی ----- ۸۳
- 4-3-2-9- دانش از اصول تعاون ----- ۸۷
- 3-4- تحلیل‌های استنباطی ----- 88
- 3-4-1- تایید مدل اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی با استفاده تحلیل‌عاملی تاییدی ----- ۸۸
- 3-4-2- شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی: ----- ۹۱

فصل پنجم خلاصه، نتایج و پیشنهادها

- 5-1- خلاصه ----- 99
- 5-2- نتیجه‌گیری ----- 100
- 5-2-1- هدف اول: توصیف حرفه‌ای، اجتماعی وضعیت موجود اعضا تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه ----- ۱۰۰
- 5-2-2- هدف دوم: بررسی میزان توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه بر اساس ابعاد چهارگانه توانمندسازی روان‌شناختی ----- ۱۰۱
- 5-2-3- هدف سوم: بررسی عوامل تاثیرگذار بر توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه. ----- ۱۰۴
- 5-2-4- هدف چهارم: ارائه راهکارهای بالا بردن سطح توانمندی اعضای تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه. ----- ۱۱۲
- 5-3- پیشنهادها ----- 112
- 5-3-1- پیشنهادهایی به منظور افزایش سطح توانمندی اعضای تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه. ----- ۱۱۲
- 5-3-2- پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده ----- ۱۱۵
- 5-3- فهرست منابع ----- 116

فصل اول

کلیات تحقیق

1-1- مقدمه

رفتار تعاونی، که می‌توان آن را نوعی بلوغ اجتماعی نامید، نشانه‌ای از عزم انسان‌ها و برخورد اصولی و مبتنی بر اراده جمعی با مشکلات اقتصادی و اجتماعی در جامعه است. همه مکتب‌های اجتماعی، نهضت تعاون را یک راه حل اساسی برای رفع نارسایی‌های اقتصادی-اجتماعی می‌دانند (نامغ، 1380). مروری بر برنامه‌های توسعه اقتصادی در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که، بیشتر کشورهای در حال توسعه برای نیل به توسعه یافتگی، راهبردهای اقتصادی متعددی را به کار گرفته‌اند. متفکران توسعه یافتگی در سراسر جهان، همواره سعی کرده‌اند تا دانش و عمل را در بهره‌گیری دقیق از منابع انسانی و مادی، صرف برنامه‌ریزی طرح‌های اقتصادی کنند. یکی از راهبردهای اقتصادی که بسیاری از کشورهای جهان از آن استقبال کرده‌اند، مشارکت دادن مردم در فعالیت‌های اقتصادی است، از این رو، ایجاد و گسترش شرکت‌های تعاونی از جمله برنامه‌های اقتصادی مدنظر آن‌ها بوده است. توجه به نتایج موفقیت‌آمیز این کشورها در بهره‌گیری از تعاونی‌ها، سایر ملت‌ها و از جمله کشور ما را بر آن داشت تا گسترش تعاونی‌ها و کمک به پیشرفت و تقویت این تشکل‌ها را در برنامه توسعه خود قرار دهند. در پی این استراتژی انواع شرکت‌های تعاونی در سطح کشور به نحوی فزاینده گسترش یافته‌اند و مردم نیز ارتباط روزافزون و تنگاتنگی با این نهادهای اقتصادی مشارکتی دارند. برپایه مطالب فوق می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که نهضت تعاونی به عنوان یک نهاد اقتصادی مشارکتی، در تمام جهان پذیرفته شده است و یک روش مطمئن و مشارکتی برای برآورده ساختن نیازهای اساسی مردم به دست خود آن‌ها به شمار می‌رود.

در اصل 44 قانون اساسی ایران، بخش تعاون به عنوان یکی از سه بخش اقتصادی کشور مطرح شده است و همچنین، در برنامه بلندمدت افق چشم‌انداز توسعه اقتصادی کشور، به فعالیت‌های اقتصادی در بخش تعاون توجه دوچندانی شده و برنامه‌ریزان برای مقابله با بحران‌های اقتصادی کشور و رفع وابستگی به ویژه در زمینه مواد غذایی، کاهش نرخ بیکاری و افزایش شاخص‌های رفاه اجتماعی نگاه خود را معطوف بخش تعاون نموده‌اند (دانشور کاخکی و همکاران، 1388). سهم بخش تعاون در اقتصاد کشور طبق برآوردهای انجام شده حدود 5 درصد است.

این بخش 12 درصد از کل اشتغال کشور را پوشش می‌دهد. طبق هدف‌گذاری صورت گرفته، باید این سهم در پایان برنامه پنجم توسعه کشور به 25 درصد برسد و در هر سال باید 63 هزار فرصت شغلی توسط این بخش ایجاد شود. در هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های بلندمدت در سند چشم‌انداز 20 ساله

کشور، بخش تعاون باید از رشد 400 درصدی برخوردار شود (بستانی و همکاران، 1388). در این راستا باید تمامی توانمندی‌ها و ظرفیت‌های لازم برای رشد این بخش بررسی شود و هیچ فرصتی از دست نرود. به وسیله پژوهش‌های متعددی نیز اثبات شده است که هر قدر بهره‌برداران بخش کشاورزی سازمان یافته و متشکل شوند و در قالب این تشکلهای تقویت شوند، بر میزان پاسخگویی، شفافیت، کارایی و اثربخشی و نهایتاً بهره‌وری بخش کشاورزی، به عنوان پیامدهای تحول، افزوده می‌شود (مرتضوی و خائف‌اللهی، 1384).

علاوه بر نقش مهمی که تعاونی در تامین نیازهای مادی اعضا در جریان فعالیت‌های اقتصادی دارد، می‌تواند به مثابه یک سیستم اجتماعی، نقش موثری نیز در تربیت اجتماعی و توسعه روح همکاری و همیاری در آن‌ها ایفا نماید. همچنان که واتکینز تعاون را یک جنبش تربیتی-آموزشی می‌داند (واتکینز، 1372). به منظور بهره‌مندی از تمام مزایایی که تشکیل تعاونی‌ها دارد، حمایت از تشکلهای نوپای تعاونی در بخش کشاورزی ایران ضروری به نظر می‌رسد. از جمله راه‌های حمایت از تعاونی‌ها که استقلال تعاونی‌ها را نیز به خطر نمی‌اندازد، توانمندسازی اعضا تعاونی‌ها می‌باشد.

در حقیقت مفهوم و فلسفه تعاونی آن است که به تلاش و کوشش خود، بیش از حمایت و پشتیبانی بها داده شود؛ تا از این طریق بستر لازم برای به ثمر رساندن رشد شخصیتی و ارتقای توانمندی‌های ذهنی و فکری اعضای تعاونی‌ها مهیا گردد (واسیلیشی¹، 1999). در شرکت‌های تعاونی انسان‌ها می‌آموزند تا با همکاری با دیگران نیازهای اقتصادی خود را برآورده نمایند و لذا جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی تعاون با هم در آمیخته است، به این ترتیب تا جنبه‌های توانمندی فردی و اجتماعی اعضا آماده نشده باشد، رفتارهای اقتصادی مناسب ایجاد نخواهد شد.

یکی از مهم‌ترین ابزارها برای دستیابی به رشد مستمر و دائمی، توانمندسازی اعضا و نیروی انسانی تعاونی‌ها است. توانمندسازی فرایند توانمند کردن افراد یک جامعه یا یک نظام اجتماعی است. هدف تئوری‌های توانمندسازی آن است که چگونه با به کارگیری اجزاء محیط، دانش، ادراک‌ها و خصیصه‌های فردی اعضا سازمان، قدرت را به آنان منتقل و توانایی‌های بالقوه آنان را به بالفعل تبدیل کرد.

با به کارگیری ارتباط درست میان این عوامل فرایند توانمندسازی نیروی انسانی سریع‌تر به اهداف موردنظر نایل می‌شود و فرد، جامعه و سازمان به صورت بهینه‌تری از اهداف توانمندسازی بهره‌مند می‌شوند. در حقیقت فلسفه توانمندسازی می‌گوید که سازمان می‌تواند افراد خود را راضی کند و در عین حال آنچه را که نیاز دارد به دست آورد. این رابطه می‌تواند یک برد-برد² باشد (کلتنر باکر³، 2000).

به عبارت دیگر توانمندسازی ایجاد شرایطی است که در آن افراد بتوانند کارهایشان را اولاً با انگیزه

1 - Wasylshy

2 - Win-win

3 - Keltner Baker

درونی انجام دهند، ثانیاً با موفقیت کامل به سرانجام برسانند (داولینگ¹، 1990). در فرآیند توانمندسازی سعی بر آن است تا محیطی ایجاد شود که تک تک افراد برای قبول مسئولیت در زمینه رشد و توسعه؛ توانایی، اعتماد به نفس، تعهد و آزادی عمل داشته باشند. باید توجه داشت توانمندی چیزی نیست که مدیران و رهبران به افراد اعطاء کنند بلکه ایجاد شرایطی است که در آن افراد به قله توانایی‌های بالقوه خود صعود کنند و به نافع‌ترین وجه ممکن تصمیم‌گیری و اقدام نمایند (عبداللهی و نوه‌ابراهیم، 1385). نتیجه این که توانمندسازی با ایجاد نیروی درونی اعتقاد به تعاون و مزایای آن و متعهد ساختن هر عضو به تعاونی خود، باعث بسیج نیروها و انگیزه‌های اعضا در جهت اهداف جمعی و مشترک می‌شود.

در این فصل از تحقیق، محقق به طور خلاصه و با توجه به موضوع تحقیق، به بیان مساله اصلی پژوهش و تشریح و بیان موضوع، ضرورت انجام تحقیق، فرضیه‌های تحقیق، اهداف اساسی از انجام تحقیق، پرداخته و در پایان اصطلاحات و واژه‌های تخصصی مطرح می‌گردند.

1-2- بیان مسئله

سازمان‌های تعاونی دارای ساختارهای افقی، شبکه‌ای و تیمی هستند. این ساختارها به روابط و پویایی اجتماعی بین اعضا سازمان اهمیت بیشتری داده و انسان را در رأس امور قرار می‌دهند. در تعاونی‌ها به دلیل اینکه به روش دموکراتیک و اشتراکی اداره می‌شوند، اعضا نقش مهمی در برنامه‌ریزی، اجرا و سیاست‌گذاری تعاونی دارند و ایجاد همدلی و روحیه همکاری در بین اعضا عنصر مهمی در موفقیت تعاونی‌ها است، همچنان که نتایج تحقیقات کوبیا و ناوارو² (1972)، جان³ و همکاران (2001)، آمودنو⁴ (2001)، سرسختی عراقی (1376) درویشی نیا (1379)، امینی و رضانی (1385) همگی موید مهم و تاثیرگذار بودن منابع انسانی تعاونی در موفقیت این شرکت‌ها است. شکیمقدم نیز اعضا را کلید موفقیت تعاونی‌ها می‌داند (شکیمقدم، 1380). همچنین روزا⁵ و همکاران (2000) اشاره کرده‌اند که عواملی مثل روحیه فردگرایی در اعضا، عدم مسئولیت‌پذیری اعضا و عدم همکاری آنان از مهم‌ترین موانع رشد و پیشرفت تعاونی‌ها است و بهویان⁶ (2000) نیز به موارد مشابه روزا و همکارانش اشاره کرده است و بنتوراکي⁷ (2000) یکی از مهم‌ترین دلایل عدم موفقیت تعاونی‌ها را عدم توانمندسازی اعضا دانسته است (نکویی نایینی و همکاران، 1388). توجه به این یافته‌ها نشان می‌دهد که اعضا تا چه حد در پیشرفت و توسعه یک تعاونی نقشی

1 -Dowling
2-Cobia & Novarro
3 -John
4-Amodeo
5-Russoa
6 -Bhuyan
7 -Benturaki

مهم و تاثیرگذار دارند. اعضا بی‌علاقه و غیرتوانمند می‌توانند زمینه زوال یکک تعاونی را فراهم کنند و بر عکس اعضا توانمند و متعهد به تعاونی، پیشرفت تعاونی را تسریع می‌کنند و راه رسیدن به اهداف والای تعاون را هموار می‌سازند، لذا ضرورت دارد توانمندسازی اعضا جزئی از برنامه‌های حمایت از بخش تعاون قلمداد گردد. توانمندسازی، سالم‌ترین روش سهم نمودن تمام اعضا در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت جویی در امور سازمانی افزایش یافته، در نهایت بهبود عملکرد رابه دنبال خواهد داشت (جهانگیری، 1386).

علاوه بر تمام مطالب از پیش گفته شده که به طور عمومی در مورد تمامی شرکت‌های تعاونی صدق می‌کند، مواردی که به طور اخص برای توجه به توانمندسازی تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای وجود دارد نیز، باید مدنظر قرار بگیرد.

تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای از جمله تعاونی‌هایی هستند که عمدتاً به منظور حل مشکلات اشتغال در چند سال اخیر در کشور و از جمله در استان کرمانشاه توسعه پیدا کرده‌اند. این تعاونی‌ها با هزینه‌های بالایی ایجاد می‌شوند، چون ساخت گلخانه‌ها و تجهیزات و ادوات مورد استفاده در آن هزینه بر است، به همین دلیل هر گلخانه‌ای باید به مدت طولانی مورد بهره‌برداری قرار گیرد و غیر فعال شدن و راکد شدن آن‌ها بعد از مدت کوتاهی باعث وارد شدن ضررهای زیادی به تعاونگران این عرصه خواهد شد. مهم‌ترین عامل در استمرار بخشیدن به فعالیت تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای، اعضا توانمند و متعهد آن می‌باشد. زیرا امروزه نیروی انسانی ماهر و پرتوان و متعهد و وظیفه‌شناس، مهم‌ترین عامل پویایی جوامع و سازمان‌ها به شمار می‌رود؛ در واقع سرمایه انسانی حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان‌های تعاونی است و پیشرفت و در نهایت ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی توانمند، نه فقط عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمانی دیگر است، بلکه یک مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (وود و دسموند¹، 2004). علاوه بر بحث پایداری و عدم رکود تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای، تولید در فضای گلخانه با ریسک بالایی همراه است و تولید در چنین فضایی مسئولیت‌پذیری و از خود گذشتگی فراوانی را طلب می‌کند. انجام تمام کارهای گلخانه باید با دقت و کاملاً بر اساس نظم و تقسیم وظایف باشد. در چنین شرایطی توانمندسازی اعضا برای برعهده گرفتن وظایفشان یا حتی انجام وظایفی فراتر از مسئولیت خود، می‌تواند نه تنها شانس بقا و تداوم آن را افزایش می‌دهد، بلکه زمینه‌ساز پیشرفت و افزایش توان رقابتی تعاونی‌های گلخانه می‌باشد. تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای از جمله تعاونی‌های کشاورزی هستند که به دلیل تولید محصولات تجاری در محیط رقابت‌پذیری فعالیت می‌کنند. مهم‌ترین ابزار رقابت نیز، نیروی انسانی است که باید آنان را توانا ساخت به گونه‌ای که اسکات و ژاف (1991) می‌گویند، امروزه منشأ اصلی توانایی رقابت در تکنولوژی

1-Wood & Desmond

نهفته نیست، بلکه در فداکاری، کیفیت، تعهد و توانایی نیروی کار ریشه دارد. تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای نیز در جهت افزایش رقابت‌پذیری خود در عرصه جهانی، که از جمله مهم‌ترین اهداف و رسالت‌های آنان است، به توانمندسازی اعضای خود نیاز دارند. افزایش توان رقابت‌پذیری در مورد این تعاونی‌ها، اهمیتی دو چندان پیدا می‌کند، به همین دلیل در این تحقیق تعاونی‌های گلخانه‌داران انتخاب شد. توانمندسازی شخصی یکی از عناصر اساسی اثربخشی مدیریت و سازمان است و هر زمان که قدرت و کنترل به اشتراک گذاشته می‌شود، در نتیجه آن اثربخشی افزایش می‌یابد (کلر و دنسیرو¹، 1995). مدیریت در این تعاونی‌ها نیز به لحاظ اهمیت و نقش مشارکت اعضا در تصمیم‌گیری‌هایی که بر سرنوشت اعضا موثر است، گرایش به بهره‌گیری از سیستم مدیریت مشارکتی و همفکری و همکاری هر چه بیشتر بین اعضا دارد و توانمندسازی اعضا علاقه آن‌ها را به مشارکت افزایش می‌دهد و اثربخشی مدیریت را بالا می‌برد. دلیل دیگری که بسیاری از مطالعات به آن برای توجه به توانمندسازی مد نظر قرار داده‌اند، این است که توانمندسازی عامل تسهیل‌کننده در پاسخ به تغییرات محیطی و تهدیدکننده بقای سازمان است (جهانگیری، 1386)، و این عامل در تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای که با تغییرات سریع در تمام ابعاد کاری خود حتی در زمینه تغییرات آب و هوایی که تهدیدکننده فعالیت آن‌ها است، مواجه می‌باشند، بسیار حائز اهمیت است.

دلیل دیگری که توجیه‌کننده افزایش علاقه مدیران به توانمندسازی است، نتایج سودمندی است که به همراه داشته است، که در بعضی از مطالعات به افزایش در سود و فروش، کاهش هزینه‌ها، رضایت‌مندی بیشتر مشتری و کارکنان، افزایش وفاداری به سازمان، بهبود اثربخشی، کارآمدی در حل مسئله و بهبود هماهنگی در وظایف اشاره شده است (ارجنلی² و همکاران، 2007).

اساساً در هر نقطه از جهان هدف از تشکیل هر گروه و اجتماعی ارضا نیازهای انسانی می‌باشد. تعاونی‌ها یک سازمان غیردولتی هستند که از اجتماع یک گروه از افراد با اهداف و آرمان‌های مشترک و با تاکید بر تلاش جمعی برای نیل به این اهداف تشکیل می‌شوند. در عصر حاضر دیگر تنها تامین منافع مادی اعضا هدف تعاونی‌ها نمی‌باشد، بلکه به کار گرفتن امکانات تعاونی‌ها به سود کل جامعه و تعالی فرهنگی و اجتماعی مردم از اهمیت خاصی برخوردار است. عضویت در تعاونی، علاوه بر تامین نیازهای اقتصادی اعضا، توانایی بالقوه‌ای در ارضا سایر نیازهای انسانی مانند احساس تعلق، تامین احترام، رشد و ارتقا جایگاه شغلی و اجتماعی و نیاز به ارتباطات اجتماعی دارد. توانمندسازی با تامین این احساس‌های انسانی مانند احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن و احساس معنی دار بودن باعث دلگرمی و تشویق در جهت کوشش بیشتر برای پیشرفت تعاونی می‌شود. در بسیاری از منابع به طور واضح اشاره شده است که کارکنان توانمند به صورت انفرادی یا گروهی در قبال کارشان و نتایج آن احساس مسئولیت

1 -Keller & Dansereau

2 -Ergeneli

می‌کنند و نسبت به سایر کارکنان غیرتوانمند از رضایت‌شغلی بیشتری برخوردارند که باعث بهبود بیشتر و مستمر در فرآیند انجام کارها می‌شود. نتایج خوب و رضایت‌مندی شغلی حتی می‌تواند بهبود بیشتر به دنبال داشته باشد (آقایار، 1382).

با وجود این که در سالیان اخیر با وجود توجه زیادی که محققان و مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی به توانمندسازی کارکنان خود داشته‌اند و نتایج مثبتی که از اجرای این راهبرد نصیب سازمان‌ها شده است، اما به کارگیری این استراتژی در مورد تعاونی‌ها مورد غفلت واقع شده است و تعاونی‌ها اکثراً نسبت به اعضا و منابع انسانی خود بی‌توجه بوده‌اند. بر همین اساس و به دلیل فوایدی که توانمندسازی اعضا می‌تواند برای تعاونی به دنبال داشته باشد، در این پژوهش عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی اعضا تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق فقط عواملی که آسان‌تر قابل تغییر و بهبود بوده‌اند را شناسایی کرده و راهکارهایی بر اساس آن ارائه شده است. امید می‌رود با استفاده از نتایج این پژوهش مشکلاتی از تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای که تا به حال با وجود همه حمایت‌ها و ارایه تسهیلات ویژه هنوز هم وجود دارد و به نظر می‌رسد ناشی از مشکلات منابع انسانی و عدم توانایی اعضا و نبود احساس تعهد نسبت به تعاونی در اعضا است، مورد موشکافی علمی قرار گرفته است.

1-3- اهمیت موضوع

پرداختن به توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از ضرورت‌های اساسی تعالی سازمانی و نیز کسب موفقیت بنگاه‌های اقتصادی، از جمله فرصت‌های انکارناپذیری است که در حوزه مدیریت منابع انسانی نقش کلیدی ایفا می‌کند. توسعه منابع انسانی دارای مؤلفه‌های متعددی است که هر کدام در جایگاه خود نقش اثرگذار و مؤثر دارد که از جمله می‌توان به رضایت‌شغلی، توانمندسازی، تعهد و تعلق سازمانی، رقابت‌جویی، روش‌های جذب، روش‌های جبران خدمت و توجه به اثربخشی در فرآیندهای توسعه منابع انسانی اشاره کرد (رهنمای رودپشتی و محمود زاده، 1387).

اهدافی که در این تحقیق دنبال می‌شود در ابتدا دستیابی به چشم‌اندازی کلی در رابطه با وضعیت حرفه‌ای و اجتماعی موجود اعضا تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای می‌باشد. داشتن چنین آگاهی در رابطه با وضع اجتماعی و حرفه‌ای اعضای تعاونی‌ها، از جمله محورهای اصلی برنامه‌ریزی استراتژیک و تعالی سازمانی این تعاونی‌ها است. در این تحقیق تاثیر این عوامل بر توانمندی اعضا مدنظر قرار نگرفته است، چون با اصل ورود آزادانه در تعاونی منافات دارد و ذهنیت انتخاب اعضا را تداعی می‌کند. اما برای برنامه‌ریزی‌هایی که خصوصاً می‌تواند مورد توجه اداره تعاون قرار بگیرد، بسیار مفید است. آگاهی از وضعیت سنی و جنسیتی اعضا تعاونی‌ها برای برگزاری برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی برای بالا بردن مهارت‌ها و توانایی‌های آنان باید حتماً مورد توجه قرار گیرد و یا در هر برنامه‌ای که به منظور حمایت از تعاونگران این حوزه مانند برنامه‌های بیمه و یا ... تدوین می‌شوند، باید مورد بررسی قرار گیرند.

هدف دوم که در این تحقیق دنبال می‌شود، بررسی میزان توانمندی روانشناختی اعضای تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای بر اساس ابعاد چهارگانه توانمندسازی است. بررسی این موضوع مشخص می‌کند که اولاً اعضا تعاونی‌ها در کل در خصوص توانمندسازی روانشناختی در چه وضعیتی هستند و ثانیاً در هر کدام از ابعاد در چه شرایطی قرار دارند. روشن شدن این موضوع به اولویت‌بندی ابعادی که نیازمند توجه بیشتری هستند کمک می‌کند و برنامه‌ریزان و مدیریت تعاونی‌ها را یاری می‌کند که در تدوین برنامه‌های توانمندسازی تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای، منابع و انرژی را به طور بهینه مورد استفاده قرار دهند، تا بهترین نتیجه ممکن به دست آید.

هدف سوم که در انجام این پژوهش مورد توجه بوده است، بررسی عوامل تاثیرگذار بر میزان توانمندی اعضا تعاونی‌ها بوده است. تعیین عوامل اثرگذار در برنامه‌ریزی‌های راهبردی و مبتنی بر هدف بسیار کارگشا است. به برنامه‌ریزان این توانایی را می‌دهد که دقیقاً منابعی که در اختیار دارند را در موارد تشخیص داده شده که پایه علمی نیز دارند صرف کنند و مطابق با این موارد برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت را تدوین کنند. علاوه بر آن، در ضمن بررسی این هدف وضعیت فعلی اعضا تعاونی‌ها در رابطه با هر کدام از مواردی که به عنوان متغیرهای موثر بر توانمندسازی روانشناختی آنان مورد بررسی قرار گرفته است، مشخص شده است و در این جا همچنین اشاره شده است که کدام متغیر تاثیر بیشتری روی توانمندسازی دارد و اعضا در مورد کدام متغیر در شرایط بهتری قرار دارند و در کدام متغیر شرایط نامساعدتر است و نیازمند توجه بیشتری است. نکته مهم این است که هر دو عامل موثر بودن و ضعیف‌تر بودن باید در کنار هم و به صورت هماهنگ مدنظر قرار بگیرد. هدف پایانی این تحقیق ارائه راهکارهای بالا بردن سطح توانمندسازی اعضا تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه است. تمام راهکارها با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق ارائه شده است. با توجه به تمام مزایا و منافع که از توانمندسازی اعضا یک سازمان به دست می‌آید و در بخش گذشته به آن‌ها اشاره شد، ارائه راهکارهایی برای افزایش سطح توانمندی اعضا تعاونی‌ها بسیار ضروری به نظر می‌رسد. تبیین علمی این موضوع و انجام چنین تحقیقات و پژوهش‌های کاربردی کمک می‌نماید، تا از عوامل مؤثر بر توانمندسازی اعضا تعاونی‌ها آگاهی لازم به دست آید و بر بستر این آگاهی، زمینه‌های لازم برای استقلال و خودگردانی تعاونی‌ها که از شروط اصلی در راه پیشرفت و تعالی تعاونی‌ها است، فراهم گردد.

1-4- اهداف

هدف اصلی این تحقیق بررسی عوامل تاثیرگذار بر میزان توانمندی روانشناختی اعضا تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای بوده است. در این تحقیق تعهد سازمانی به عنوان یکی از عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی اعضا در نظر گرفته شده است و از آن جایی که تعهد سازمانی خود موضوعی مهم و مستقل در بحث مدیریت منابع انسانی است با وجود گسترده شدن محدوده تحقیق، به دلیل مهم و موثر بودن این مبحث

در جهت پیشبرد هدف اصلی تحقیق، تصمیم گرفته شد که این موضوع نیز به صورت موازی با توانمندسازی مورد سنجش قرار گیرد.

اهداف اختصاصی این پژوهش شامل:

1. توصیف حرفه ای، اجتماعی وضعیت موجود اعضای تعاونی های تولید محصولات گلخانه ای استان کرمانشاه.

2. بررسی میزان توانمندی روانشناختی اعضای تعاونی های تولید محصولات گلخانه ای استان کرمانشاه بر اساس ابعاد چهارگانه توانمندسازی روانشناختی.

3. بررسی عوامل تاثیر گذار بر توانمندی روانشناختی اعضای تعاونی های تولید محصولات گلخانه ای استان کرمانشاه.

4. ارائه راهکارهای بالا بردن سطح توانمندی اعضای تعاونی های تولید محصولات گلخانه ای استان کرمانشاه.

1-5- محدود پژوهش

این پژوهش را از لحاظ موضوعی می توان محدود به توانمندسازی از بعد روانشناختی آن، که به طور کلی در مباحث مدیریت منابع انسانی به کار می رود و شناسایی مهم ترین عوامل تاثیر گذار بر توانمندسازی روانشناختی اعضا تعاونی های تولید محصولات گلخانه ای محدود کرد. توانمندسازی روانشناختی شامل ابعاد بر گرفته شده از مدل اسپریتزر (شایستگی، خودتعیینی، تأثیر گذاری و معنی دار بودن) است و از ابعاد تعهد سازمانی آلن و میر (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) نیز برای سنجش متغیر تعهد سازمانی استفاده شده است. با مرور ادبیات تحقیق متغیرهای دیگری مانند: تقسیم داوطلبانه وظایف، اعتماد درون گروهی، انسجام گروهی، شفافیت نقش و وظایف، دسترسی به منابع و اطلاعات، جو مشارکتی، حمایت تعاونی از اعضا و دانش از اصول تعاون برای بررسی مهم ترین عوامل اثر گذار بر توانمندسازی اعضا تعاونی های تولید محصولات گلخانه ای شناسایی شد. از لحاظ جغرافیایی این پژوهش در محدوده جغرافیایی استان کرمانشاه و اعضا تعاونی های تولید محصولات گلخانه ای واقع در این محدوده جغرافیایی انجام شده است. از لحاظ زمانی انجام این پژوهش محدود به نیمه اول سال 1390 هجری شمسی بوده است.

1-6- محدودیت های پژوهش

در جریان انجام هر تحقیق محقق با محدودیت هایی مواجه می شود که انجام این تحقیق نیز با محدودیت هایی مواجه بوده است. محدودیت در جمع آوری دقیق داده های واقعی با استفاده از پرسش نامه مهم ترین مشکلی است که در اکثر تحقیقاتی که در حوزه روانشناختی انجام می شود، وجود دارد. واضح

است که با استفاده از پرسش‌نامه‌هایی که پاسخ‌های آن با استفاده از طیف لیکرت و یا روش‌های دیگری رتبه‌بندی شده‌اند، هیچگاه نمی‌توان کاملاً به احساس و ذهنیت شخص در رابطه با موضوع مورد مطالعه دست پیدا کرد، ولی در حال حاضر این بهترین روشی است که به وسیله آن می‌توان تا حدودی به واقعیت نزدیک شد. مشکلات دیگری که در انجام این تحقیق وجود داشت شامل کم بودن تحقیقات انجام شده در زمینه این پژوهش در داخل و خارج؛ در این زمینه پژوهشی خصوصاً در رابطه با تعاونی‌ها تا به حال تحقیقی صورت نگرفته است. همچنین پراکنده بودن تعاونی‌ها در سطح استان مشکل دیگری بود که دسترسی به آن‌ها را با سختی مواجه می‌کرد و در مرحله بعدی عدم حضور تمام اعضا شاغل تعاونی در یک زمان در تعاونی و سختی مراجعه مکرر به تعاونی به دلیلی که ذکر شد از محدودیت‌ها و تنگناهایی بود که در انجام این تحقیق با آن مواجه بودیم

1-7-7- تعریف واژگان

1-7-7-1- تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای

ابتدا تعریفی کلی از تعاونی‌ها ارائه می‌شود. تعاونی اجتماع اختیاری افرادی است که به منظور تأمین نیازها و اهداف مشترک اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی خود، از طریق اداره و نظارت دموکراتیک موسسه‌ای با مالکیت مشاع، با هم توافق کرده‌اند (واتکینز، 1372). در تعریفی دیگر، شرکت تعاونی، شرکتی است مرکب از اشخاص حقیقی و حقوقی که به منظور رفع نیازمندی‌های مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی شرکا و از طریق خودیاری و کمک متقابل، همکاری آنان و تشویق به پس‌انداز، موافق اصولی که در قانون مطرح است، تشکیل می‌شود (نامغ، 1380). تعاونی‌های تولید محصولات گلخانه‌ای نیز واحدهای تجاری هستند که بر پایه این اصول در واحدهای گلخانه‌ای به تولید محصولات خارج از فصل، گیاهان زینتی و تولید و پرورش قارچ اقدام می‌کنند.

1-7-7-2- توانمندسازی روانشناختی

معنی اصلی توانمندسازی به دادن اختیار و قدرت اشاره دارد. توانمندسازی روانشناختی که در حوزه مباحث مدیریت منابع انسانی کاربرد دارد و در چند سال اخیر با استقبال قابل توجهی از سوی محققان مواجه شده است، وضعیت روانشناختی اعضا سازمان را نشان می‌دهد. در باره اعضا تعاونی‌ها می‌توان آن را به طرز تلقی و ادراک اعضا درباره نقش خود در تعاونی و وظایف محوله به آنان معنی کرد. ابعاد چهارگانه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر شامل:

1-2-7-1- شایستگی¹

به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت‌آمیزی انجام دهد، اشاره دارد (توماس و ولتهوس²، 1990). خودکارآمدی یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند وظایف محول شده را به طور موفقیت‌آمیز انجام می‌دهد (باندورا³، 1997). در ادبیات روانشناسی این مفهوم در نظریه شناخت اجتماعی باندورا به مفاهیم خودکارآمدی، تسلط شخصی و انتظار تلاش عملکرد بر می‌گردد.

1-2-7-2- معنی دار بودن⁴

فرصتی است که افراد احساس کنند، اهداف شغلی مهم و باارزشی را دنبال می‌کنند. آنان احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیری آنان با ارزش است. معنی دار بودن، یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل (توماس و ولتهوس⁵، 1990). این بعد تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارهاست (اسپریترز⁶، 1995).

1-2-7-3- خود تعیینی⁷

به داشتن احساس حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد (توماس و ولتهوس، 1990). احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شخصی است (وتن و کمرون⁸، 1381). خودمختاری فعالیت را شامل می‌شود که با احساس آزادی عمل و تجربه حق انتخاب همراه است، خودمختاری یک احساس نیاز روانی است (دسی⁹ و همکاران، 1989).

1-2-7-4- تأثیر گذاری¹⁰

وتن و کمرون (1381) از تأثیر گذاری به عنوان پذیرش پیامد شخصی نام برده‌اند. تأثیر گذاری درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. تأثیر گذاری عکس ناتوانی در

-
- 1- Competence
 - 2- Thomas & velthouse
 - 3 -Bandura
 - 4- Meaning
 - 5 -Thomas & Velthouse
 - 6 -Spreitzer
 - 7- Choice
 - 8 -Whetten & Cameron
 - 9- Deci
 - 10- Impact

تأثیرگذاری است (اسپریتزر، 1995). این بعد به درجه‌ای اشاره دارد که رفتار فرد در اجرای اهداف شغلی متفاوت دیده شود، بدین معنی که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی، به دست آمده است (توماس و ولتهوس، 1990).

فصل دوم

ادبیات تحقیق