

## نگرش مدیران تعاونی‌ها در زمینه نقش عوامل آموزشی و ابتکار و نوآوری شغلی در کارآفرینی و موفقیت تعاونی‌های کشاورزی

زهرا گودرزی<sup>۱\*</sup>، بهمن خسروی پور<sup>۲</sup>، مسعود برادران<sup>۳</sup>، منصور غنیان<sup>۴</sup>، نوذر منفرد<sup>۵</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۷/۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۲/۶

### چکیده

هدف این پژوهش پیمایشی شناسایی عوامل آموزشی مؤثر بر کارآفرینی تعاونی‌های کشاورزی و همچنین سنجش میزان ابتکار و نوآوری شغلی و روحیه کارآفرینی مدیران و اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌های کشاورزی موفق استان خوزستان (شهرهای اهواز و دزفول) بود. جامعه آماری را ۱۰۰ تعاونی کشاورزی فعال در شهرستان‌های اهواز و دزفول در بر گرفتند و حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۸۰ تعاونی تعیین شد که از هر شرکت دو نفر از مدیران و اعضای هیئت‌مدیره (در مجموع ۱۶۰ نفر) انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه و مصاحبه بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS ۱۶ استفاده شد. روایی ابزار تحقیق با نظر کارشناسان و استادان دانشگاه تأیید گردید و پایایی آن با استفاده از پایلوت تست، که در تعاونی‌های روستایی شهرستان اهواز انجام گرفت، تأیید شد. آلفای کرونباخ برای عوامل آموزشی و فنی ۰/۸۵ به دست آمد. نتایج نشان داد که میزان ابتکار و نوآوری شغلی و نیز روحیه کارآفرینی در موفقیت تعاونی‌ها دارای اهمیت زیادی بودند. از میان متغیرهای آموزشی و فنی مؤثر بر موفقیت تعاونی‌ها، مهارت‌های فنی مدیران تعاونی، تحصیلات مدیران، مهارت‌های فنی و تخصصی هیئت‌مدیره و تحصیلات اعضا به ترتیب بیشترین اهمیت را داشتند.

### واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، تعاونی، کشاورزی، عوامل فنی و آموزشی

۱. دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس

e-mail: Zahra\_goodarzi@hotmail.com

\*نویسنده مسئول

۲. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان
۳. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان
۴. استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان
۵. دانشیار مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان بوشهر

## مقدمه

تغییر و تحولات در دنیای کنونی در عرصه‌های علمی و فنی چالش‌های فراوانی را در پی دارد. اهمیت کارآفرینی و ایجاد شغل جدید در اقتصاد آخرین الگوی توسعه برای رهایی از این مشکلات است (ظهیری و تورانی، ۱۳۸۷). از سویی، بهترین روش ایجاد اشتغال و حل مسئله بیکاری، توسعه و گسترش فرهنگ کارآفرینی در جامعه است. بلاک و استامف (Block & Stumpf, 2003) معتقدند که با افزایش آموزش‌های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینان به طور فزاینده‌ای بیشتر می‌شود. کراکت (Crockett, 2005) در کل، کارآفرینی را فرایند پویایی از تغییر بینش و بصیرت با ابتکار و نوآوری می‌داند. متلای (Matlay, 2005) معتقد است که کارآفرینی در اشکال مختلف، نقش مهمی در تغییرات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جوامع داشته است. پیچیدگی و رقابت رو به رشد موجود در دنیای امروز، همراه با تغییر اقتصاد ملی بر اثر اقتصاد جهانی، سبب شده است از کارآفرینی به عنوان نیروی محرکه در رشد جوامع یاد شود (مقیمی، ۱۳۸۳). کارآفرینی باعث رشد و توسعه اقتصادی کشورها، افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی می‌شود (احمدپور، ۱۳۸۳). هیستریچ و همکاران (Histrich et al., 2002) معتقدند تقریباً در تمامی تعاریف کارآفرینی، بر سه مقوله زیر توافق وجود دارد: تفکر خلاقانه، بهره‌گیری سازمان‌یافته از منابع و توانایی پذیرش ریسک یا خطر. شاید در این بین یکی از مهم‌ترین مجموعه‌هایی که همواره به بحث کارآفرینی توجه ویژه داشته است، توسعه روستایی می‌باشد (نجارزاده، ۱۳۸۸).

در بخش کشاورزی نیز که از آن به عنوان محور توسعه یاد می‌شود، توجه به این امر می‌تواند اثربخش و مفید باشد (میرزا امینی، ۱۳۸۸). در عصر حاضر تعاون یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی (به‌ویژه در بخش کشاورزی) است که می‌تواند همگام با سیاست‌های دولت در بهبود شرایط کار، زندگی، تولید، ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشد (طالب، ۱۳۷۶).

اصولاً نهضت تعاون بدون آموزش تحقق نمی‌یابد. قانون عامل موفقیت تعاونی‌ها نیست بلکه آموزش به‌سان معجزه‌ای می‌تواند هر تحول سازنده‌ای را به ارمغان آورد (حاتمی و مهرابی بشرآبادی، ۱۳۹۰). در قانون اساسی و همچنین برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه کشور، توجه ویژه‌ای به تعاونی‌ها شده است که بر این اساس می‌توان ادعا کرد تنها راه توسعه و موفقیت تعاونی‌ها، به عنوان یکی از کارسازترین ابزار برای به‌کارگیری منابع انسانی و بهره‌برداری از منافع آن، توجه به مفهوم کارآفرینی و راهبرد توسعه آن در کشور می‌باشد (طالبی و زارع یکتا، ۱۳۸۷) مهرنگار و حسینی‌نیا (۱۳۸۸) معتقدند که ضرورت پرداختن به آموزش و نیاز مبرم به آن در سازمان‌ها، به ویژه برای مدیران، یکی از سیاست‌های مطرح در تمامی بخش‌ها از جمله بخش تعاون است. از این رو، در ماده ۶۶ قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران، که به وظایف و اختیارات وزارت تعاون اشاره می‌کند، موضوع آموزش در تعاونی‌ها مورد تأکید قرار گرفته است (خورشیدی، ۱۳۸۸). در مطالعات مختلف به اهمیت عوامل آموزشی در موفقیت و کارآفرینی تعاونی‌ها پرداخته شده، اما این مطالعه سعی در شناسایی آن عوامل آموزشی داشته است که اهمیت و تأثیر بیشتری در موفقیت تعاونی‌ها دارند و نیز به بررسی تأثیر میزان ابتکار و نوآوری شغلی مدیران و تأثیر داشتن روحیه کارآفرینی در بین مدیران و اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌ها پرداخته است.

در کشور ما بسیاری از راهبردهای توسعه بخش کشاورزی از طریق تعاونی‌های کشاورزی و روستایی اعمال می‌گردد و لذا می‌توان گفت شرکت‌های تعاونی کشاورزی از مؤثرترین شبکه‌های موجود در سطح روستاها هستند که می‌توانند باعث شکوفایی استعدادهای بالقوه در این بخش شوند. از سویی، تجربه کشورهای پیشرفته و توسعه یافته نشان می‌دهد که مدیران کارآفرین، خلاق و ریسک‌پذیر می‌توانند هدف‌های فوق را محقق سازند. ایده‌های مدیران کارآفرین در صورتی بر تولید، اشتغال و بهره‌وری یک تعاونی اثر می‌گذارد که شرایط اجرای آن نیز فراهم گردد. بنابراین باید بررسی شود عوامل آموزشی و فنی در ایجاد این شرایط چه نقشی دارند و چه استفاده‌ای در راستای کارآفرین شدن تعاونی‌ها از آنها می‌شود.

با این مقدمه، هدف اصلی این تحقیق مشخصاً بررسی نقش عوامل آموزشی و فنی در کارآفرینی تعاونی‌های کشاورزی خوزستان می‌باشد. در واقع هدف این تحقیق سنجش میزان کارآفرینی تعاونی‌های کشاورزی نبوده، بلکه با توجه به معین بودن تأثیر آموزش در موفقیت و کارآفرینی، به بررسی عوامل آموزشی تأثیرگذار پرداخته شده است. همچنین عواملی مانند روحیه کارآفرینی و میزان ابتکار و نوآوری شغلی پاسخگویان نیز سنجیده شده است.

با توجه به هدف تحقیق، فرضیه‌های تحقیق عبارت‌اند از:

- متغیرهای آموزشی و فنی در کارآفرینی تعاونی‌های کشاورزی تأثیرگذارند.
- متغیرهای فردی و حرفه‌ای می‌توانند در میزان ابتکار و نوآوری شغلی افراد تفاوت ایجاد کنند.
- متغیرهای فردی و حرفه‌ای می‌توانند در روحیه کارآفرینی افراد تفاوت ایجاد کنند.

### پیشینه پژوهش

هاشمی نژاد و فمی (۱۳۹۰) در تحقیقی که به منظور تحلیل عوامل مؤثر بر توانمندسازی تعاونی‌ها انجام دادند بیان کردند از آنجا که نیروی انسانی دارای نقش قابل توجهی در تشکیل، هدایت و موفقیت هر شرکت تعاونی می‌باشد، آموزش نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در موفقیت و توانمندسازی تعاونی‌هاست.

غیاثوند غیائی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در بررسی تعاونی‌های تولیدی شش منطقه کشور دریافته‌اند که موانع فنی بر توسعه فعالیت‌های تعاونی‌های تولیدی تأثیر دارد. راشید (Rashid, 2000) متغیرهای آموزش و سن را بر افزایش قابلیت‌های کارآفرینی افراد تأثیرگذار دانستند. مهرنگار و حسینی نیا (۱۳۸۸) در پژوهش خود برگزاری دوره‌های آموزش تعاونی را ضروری دانسته و بیان کرده‌اند تأثیر دوره‌های آموزشی و سطح سواد اعضای تعاونی‌ها بر نیاز آموزشی تعاونی‌ها و نیل به موفقیت آنها مؤثرند.

طیبه و نصر اصفهانی (۱۳۸۷) آموزش دوره‌های کارآفرینی را بر افزایش شاخص‌های کارآفرینی و توان کارآفرینی افراد مؤثر دانسته‌اند. محمد کریمی و صدقی بوکانی (۱۳۸۷) تحقیقی روی کارآفرینان موفق بخش تعاون در استان آذربایجان غربی انجام دادند و نتیجه گرفتند که عواملی چون پشتکار و تمایل، علاقه و مثبت‌اندیشی و مسئولیت‌پذیری و تعهد، و شکیبایی در موفقیت کارآفرینان بخش تعاون مؤثرند که در این میان، عامل پشتکار از اهمیت بیشتری برخوردار است. صفری شالی (۱۳۸۰) در پژوهشی نشان داد که هرچه میزان تخصص هیئت مدیره و میزان آموزش اعضا در تعاونی بیشتر باشد، میزان موفقیت شرکت تعاونی بالاتر است. ضریب همبستگی پیرسون در این تحقیق نشان داد که بین مشارکت، تخصص و آموزش اعضا با موفقیت شرکت رابطه معنی‌دار مستقیم و مثبت وجود دارد.

آمدی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی دیگر با عنوان «تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی تهران» بیان کردند که میزان شرکت در دوره‌های آموزشی نقش مثبتی بر ترویج کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی دارد و خدمات آموزشی و ترویجی به منظور ترویج کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی در اولویت اول قرار دارد.

احمدپور دریانی (۱۳۷۷) در مطالعه خود نتیجه گرفت مدیرانی که در دوره‌های آموزشی مرتبط با کارآفرینی شرکت نموده‌اند، در مقایسه با سایر مدیران، در کسب و کارهای کارآفرینانه موفق‌تر عمل کرده‌اند.

مظفر امینی و رضانی (۱۳۸۵) در بررسی علل موفقیت تعاونی‌های مرغداران استان‌های گلستان و مازندران دریافتند که میزان بهره‌مندی اعضا از آموزش و مهارت فنی و تخصصی هیئت‌مدیره در آن تعاونی‌ها بسیار پایین می‌باشد. همچنین عوامل مزبور رابطه مثبت و مستقیمی با موفقیت تعاونی‌های کشاورزی دارند.

به عقیده رودریگز (Rodriguez, 2003)، آموزش ناکافی و عدم آموزش‌های تخصصی جزو موانع بسیار مهم در موفقیت کارآفرینی تعاونی‌ها می‌باشند. مولیم (Mülâyim, 2003) در

مطالعه‌ای درباره نظام تعاونی بهره‌برداری در ترکیه ضعف آموزش و تحقیقات را از مهم‌ترین مشکلات تعاونی‌های تولید کشاورزی در کارآفرینی دانسته است.

مجموع مطالعات انجام شده درباره تعاونی‌های کشاورزی حاکی از آن است که این نظام بهره‌برداری در تداوم فعالیت‌ها و موفقیت و کارآفرینی با مشکلات متعددی روبه‌روست که یکی از بزرگ‌ترین و راهکارهای متناسب با آن آموزش نیروی انسانی و استفاده از نیروی متخصص و نیز داشتن ابتکار و نوآوری شغلی است.

### روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه است که شامل ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای مانند سن، سطح تحصیلات، سابقه کار، سمت و غیره می‌باشد، همچنین از پرسش‌نامه کازمایر<sup>۱</sup> برای بررسی میزان ابتکار و نوآوری شغلی مدیران و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های کشاورزی استفاده شد. در این پرسش‌نامه، میزان ابتکار و نوآوری شغلی افراد به وسیله چند سؤال سنجیده شده که نحوه محاسبه پاسخ‌های هر سؤال متفاوت بوده است. بعد از جمع‌بندی کلی امتیازات داده شده به سؤالات توسط هر پاسخگو، یک عدد به عنوان امتیاز ابتکار و نوآوری شغلی به آن فرد تعلق گرفت. پس از وارد کردن امتیاز خام هر سؤال، که بر اساس فاصله انحراف معیار از میانگین انجام شده است، طبقه‌ها به این صورت حاصل شدند: برای طبقه کم، کمتر از میانگین - انحراف معیار، برای طبقه متوسط از میانگین - انحراف معیار تا میانگین + انحراف معیار و برای طبقه زیاد بیشتر از میانگین + انحراف معیار در نظر گرفته شد. در نهایت، پاسخگویان به سه دسته زیر تقسیم شدند: الف) دارای ابتکار و نوآوری شغلی کم (امتیاز کمتر از ۱۶)، ب) دارای ابتکار و نوآوری شغلی متوسط (امتیاز بین ۱۶ تا ۲۵) و ج) دارای ابتکار و نوآوری شغلی زیاد (امتیاز بالاتر از ۲۵). سؤالات مربوط به عوامل آموزشی و فنی و سؤالات سنجش روحیه کارآفرینی نیز مطرح و منظور شده‌اند.

جهت اطمینان از روایی پرسش‌نامه از پیش‌طرح (پایلوت) در تعاونی‌های روستایی شهرستان اهواز استفاده شد که در نهایت، پس از اندازه‌گیری ضریب آلفای کرونباخ کلی ( $r=0/88$ ) روایی مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای عامل آموزشی و فنی برابر  $0/85$  محاسبه شد. از آنجا که آمار دقیقی از تعداد اعضای تعاونی‌ها در شهرستان‌های اهواز و دزفول وجود نداشت و نیز بسیاری از تعاونی‌ها فقط ثبت صوری شده یا به علت مشکلات مختلف غیر فعال بودند، محقق مجبور به شناسایی تعاونی‌های فعال در سطح دو شهرستان شد و جامعه آماری این پژوهش را از بین ۱۰۰ شرکت تعاونی فعال شناسایی شده در شهرستان‌های اهواز و دزفول انتخاب کرد و اندازه نمونه را با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) برابر ۸۰ شرکت تعیین نمود که سرانجام، از هر شرکت دو نفر از مدیران و اعضای هیئت مدیره و در مجموع ۱۶۰ نفر مورد پژوهش قرار گرفتند.

## نتایج و بحث

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده، میانگین سنی پاسخگویان  $38/7$  سال با انحراف معیار  $8/3$  سال و کمینه ۲۴ سال و بیشینه ۷۰ سال می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به دسته ۳۱ تا ۴۰ سال با فراوانی ۸۴ نفر و کمترین آن مربوط به دسته بیشتر از ۵۰ سال با فراوانی ۱۶ نفر است. از مجموع ۱۶۰ نفر پاسخگو، ۵۲ نفر زن و ۱۰۸ نفر مردند که دلیل بالاتر بودن جمعیت مردان نسبت به زنان را می‌توان به نوع تعاونی کشاورزی مرتبط دانست.

میزان فراوانی سطح تحصیلات پاسخگویان در دسته دیپلم و پایین‌تر ۶۳ نفر، فوق دیپلم ۴۴ نفر، لیسانس و بالاتر ۵۳ نفر بوده است. از بین پاسخگویان ۹۲ نفر مدیرعامل و ۶۸ نفر عضو هیئت مدیره بوده‌اند.

با بررسی و مطالعه تحقیقات پیشین، که در زمینه عوامل تأثیرگذار بر موفقیت تعاونی‌ها صورت گرفته‌اند، عوامل آموزشی و فنی زیر استخراج و با توجه به دیدگاه مدیران و اعضای هیئت مدیره، در جدول ۱ اولویت‌بندی شده‌اند.

جدول ۱. رتبه‌بندی متغیرهای آموزشی و فنی مؤثر بر موفقیت تعاونی از دیدگاه مدیران و اعضای

هیئت مدیره				
رتبه‌بندی	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۰۲۰	۱/۸۴	۸/۱۱	مهارت‌های فنی مدیران تعاونی
۲	۰/۲۳۹	۱/۸۸	۷/۸۶	تحصیلات مدیران
۳	۰/۲۴۹	۱/۹۶	۷/۸۵	مهارت‌های فنی و تخصصی هیئت مدیره
۴	۰/۲۶۱	۲/۰۴	۷/۸۱	تحصیلات اعضا
۵	۰/۲۷۵	۲/۰۹	۷/۶۰	استفاده از نیروهای متخصص و کاردان
۶	۰/۲۷۹	۲/۱۹	۷/۸۴	شناخت اعضا از اصول تعاون
۷	۰/۳۰۷	۲/۲۳	۷/۵۵	آشنایی مدیران با مبانی و اصول کارآفرینی
۸	۰/۳۰۸	۲/۳۵	۷/۶۲	مهارت‌های ارتباطی مدیران
۹	۰/۳۲۹	۲/۳۶	۷/۱۷	کیفیت آموزش‌های ارائه شده در زمینه کارآفرینی
۱۰	۰/۳۴۶	۲/۵۰	۷/۲۱	تعداد دوره‌های آموزشی با هدف کارآفرینی
کمینه: ۲      بیشینه: ۱۰      میانگین: ۷/۶۶      انحراف معیار: ۱/۴۲				

مأخذ: یافته‌های تحقیق \* برای سنجش این متغیرها از طیف عددی یک تا ده استفاده شده است.

طبق رتبه‌بندی کلی متغیرهای آموزشی و فنی مؤثر بر موفقیت تعاونی‌های کشاورزی از دیدگاه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره، متغیر مهارت‌های فنی مدیران تعاونی از بالاترین رتبه برخوردار بوده است که این مسئله توجه ویژه به اجرای آموزش‌های فنی و تخصصی لازم برای ارتقای مهارت‌های فنی مدیران تعاونی را می‌طلبد. همچنین تحصیلات مدیران و مهارت‌های فنی و تخصصی هیئت مدیره و تحصیلات اعضا به ترتیب در اولویت‌های دوم تا چهارم قرار گرفته‌اند که نشان‌دهنده میزان اهمیت بالای برخورداری از سطح تحصیلات بالا و آموزش‌های فنی و تخصصی، هم برای مدیران و هم برای اعضا، می‌باشند. با توجه به نتایج جدول، متغیرهایی

همچون آشنایی مدیران با اصول و مبانی کارآفرینی، مهارت‌های ارتباطی مدیران، کیفیت آموزش‌های ارائه شده در زمینه کارآفرینی و تعداد دوره‌های آموزشی با هدف کارآفرینی در آخرین رتبه‌های آموزشی و فنی قرار دارند که می‌توان علت را در ناآشنایی مدیران و اعضای هیئت‌مدیره با مفهوم کارآفرینی و تمیز آن از اشتغال‌زایی و نیز تعداد کم دوره‌های آموزش کارآفرینی و ضعیف برگزار شدن این دوره‌ها به دلیل ناتوانی مربیان دوره‌ها جستجو کرد.

برای سنجش روحیه کارآفرینی مدیران تعاونی‌ها، با استفاده از مطالعات پیشین، ۵ متغیر مسئولیت‌پذیری و تعهد، مثبت‌اندیشی، شکیبایی، تمایل و علاقه و پشتکار با استفاده از طیف عددی صفر تا ده سنجیده شدند که نتایج اولویت‌بندی این متغیرها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. رتبه‌بندی متغیرهای روحیه کارآفرینی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	رتبه‌بندی
مسئولیت‌پذیری و تعهد	۹/۴۳	۰/۰۷۳	۰/۰۷۷	۱
مثبت‌اندیشی	۹/۱۱	۱/۱۳	۰/۱۲۴	۲
شکیبایی	۹/۰۶	۱/۱۵	۰/۱۲۶	۳
تمایل و علاقه	۸/۹۲	۱/۱۹	۰/۱۳۳	۴
پشتکار	۸/۹۳	۱/۲۱	۰/۱۳۵	۵

مأخذ: یافته‌های تحقیق

برپایه جدول ۲، متغیر مسئولیت‌پذیری و تعهد از بالاترین رتبه در میان متغیرهای روحیه کارآفرینی برخوردار بوده است، چرا که از دیدگاه پاسخگویان، یک شخص مسئولیت‌پذیر و متعهد می‌تواند کارآفرین موفق‌تری باشد. متغیر مثبت‌اندیشی در رتبه بعدی قرار دارد و این اهمیت امید به موفق شدن و به نتیجه رسیدن را می‌رساند و اما متغیر پشتکار در رتبه آخر قرار گرفته است.

طبقه‌بندی میزان ابتکار و نوآوری شغلی در جدول ۳ ملاحظه می‌شود. چنان‌که پیداست، بیشترین فراوانی را دسته دوم، یعنی افراد با میزان ابتکار و نوآوری شغلی متوسط (۱۰۱ نفر) تشکیل می‌دهند؛ یعنی مدیران و اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌ها تا حد نسبتاً زیادی مستعد خلق

ایده‌های جدید در زمینه فعالیتی مرتبط با خود می‌باشند. این افراد می‌توانند با آموزش و هدایت به کارآفرینان موفق تبدیل شوند. تعداد ۳۰ نفر از پاسخگویان دارای سطح ابتکار و نوآوری شغلی زیاد بودند که این افراد بیشترین استعداد را در زمینه کارآفرین شدن دارند.

### جدول ۳. نتایج طبقه‌بندی میزان ابتکار و نوآوری شغلی\* مدیران و

اعضای هیئت مدیره تعاونی			
سطح ابتکار و نوآوری شغلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم (امتیاز کمتر از ۱۶)	۲۹	۱۸/۱	۱۸/۱
متوسط (امتیاز بین ۱۶ تا ۲۵)	۱۰۱	۶۳/۱	۸۱/۲
زیاد (امتیاز بیشتر از ۲۵)	۳۰	۱۸/۸	۱۰۰
جمع	۱۶۰	۱۰۰	
کمینه: ۱۰	بیشینه: ۳۱	میانگین: ۲۰/۷۷	انحراف معیار: ۴/۳۸

مأخذ: یافته‌های تحقیق

\* میزان ابتکار و نوآوری شغلی توسط پرسش‌نامه مایرز (Myers) اندازه‌گیری شده است که در آن حداقل امتیاز ۷ و حداکثر ۳۷ می‌باشد.

برای سنجش اختلاف بین سطوح تحصیلاتی دیپلم و پایین‌تر، فوق دیپلم، لیسانس و بالاتر در مورد مؤلفه‌های میزان ابتکار و نوآوری شغلی و نیز روحیه کارآفرینی از آزمون F و برای سنجش اختلاف درون‌گروهی از آزمون دنباله‌ای دانکن استفاده شد. بر اساس نتایج جدول ۴ مشاهده می‌شود در مؤلفه میزان ابتکار و نوآوری شغلی، در بین سه گروه اختلاف معنی‌دار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. در توضیح علت این معناداری می‌توان گفت که میزان ابتکار و نوآوری شغلی عاملی است که تحت تأثیر دانش و تحصیلات فرد قرار دارد. گروه دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر دارای بالاترین میانگین و گروه دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین‌تر دارای کمترین میانگین ابتکار و نوآوری شغلی بوده‌اند. در مورد مؤلفه روحیه کارآفرینی بین سه سطح

تحصیلات اختلاف معناداری مشاهده نشد و لذا می‌توان گفت که عامل روحیه کارآفرینی به عوامل دیگری به جز سطح تحصیلات فرد بستگی دارد.

جدول ۴. مقایسه میانگین متغیرهای تحقیق بین افراد مورد مطالعه با توجه به

#### سطح تحصیلات آنها

sig	F	میانگین			مؤلفه
		لیسانس و بالاتر	فوق دیپلم	دیپلم و پایین‌تر	
۰/۰۰	۱۰۵/۳۱*	۲۵/۱۹ <sup>c</sup>	۲۰/۲۳ <sup>b</sup>	۱۷/۴۳ <sup>a</sup>	میزان ابتکار و نوآوری شغلی
۰/۱۰	۲/۳۳	۸/۶۶ <sup>b</sup>	۸/۴۵ <sup>ab</sup>	۸/۲۷ <sup>a</sup>	روحیه کارآفرینی

مأخذ: یافته‌های تحقیق \* معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد

تذکر: حروف a,b,c روی میانگین‌ها مربوط به نشان دادن اختلاف درون گروهی در آزمون دنباله‌ای دانکن است. میانگین‌های دارای حروف مشابه نشان‌دهنده عدم اختلاف درون گروهی و حروف غیر مشابه دارای اختلاف درون گروهی هستند.

برای سنجش اختلاف بین ۴ گروه سنی زیر ۳۰ سال، ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۱ تا ۵۰ سال و بیشتر از ۵۰ سال در مورد مؤلفه‌های میزان ابتکار و نوآوری شغلی و روحیه کارآفرینی از آزمون F استفاده شد. بر اساس نتایج جدول ۵ مشاهده می‌شود، در مورد مؤلفه میزان ابتکار و نوآوری شغلی، بین گروه‌ها اختلاف معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. برای سنجش اختلاف میانگین درون گروهی از آزمون دنباله‌ای دانکن استفاده گردید. همان‌طور که مشاهده می‌شود، گروه سنی زیر ۳۰ سال با بیشترین میانگین (۲۲/۵۷) و گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال با کمترین میانگین (۱۷/۹۴) بیشترین اختلاف را داشته‌اند. بین دو رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و رده بیشتر از ۵۰ سال اختلاف معناداری مشاهده نشد. همچنین بین گروه‌های سنی زیر ۳۰ سال با گروه ۴۱ تا ۵۰ سال و بین گروه‌های سنی بیشتر از ۵۰ سال با گروه ۳۱ تا ۴۰ سال اختلاف معنادار مشاهده شد. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که افراد جوان‌تر (گروه زیر ۳۰ سال) دارای میزان ابتکار و نوآوری شغلی بیشتری

نسبت به سایر گروه های سنی می باشند و با افزایش سن میزان ابتکار و نوآوری شغلی کاهش می یابد.

برای سنجش اختلاف بین ۴ گروه سنی در مورد مؤلفه روحیه کارآفرینی باز هم اختلاف معنادار بین گروه ها در سطح احتمال ۰/۰۱ مشاهده شد که این اختلاف بین گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال با سایر گروه های سنی بوده است.

جدول ۵. مقایسه میانگین متغیرهای تحقیق بین افراد مورد مطالعه با توجه به گروه سنی (برحسب سال)

مؤلفه	میانگین				آماره F	Sig
	زیر ۳۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال	بیشتر از ۵۰ سال		
میزان ابتکار و نوآوری شغلی	۲۲/۵۷ <sup>c</sup>	۲۱/۳۸ <sup>bc</sup>	۱۹/۴۹ <sup>ab</sup>	۱۷/۹۴ <sup>a</sup>	۵/۵۵*	۰/۰۰
روحیه کارآفرینی	۸/۷۸ <sup>b</sup>	۸/۵۰ <sup>b</sup>	۸/۰۳ <sup>a</sup>	۸/۹۴ <sup>b</sup>	۵/۷۳**	۰/۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق \* معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد

برای بررسی اختلاف میانگین زنان و مردان در مورد مؤلفه‌های تحقیق از آزمون t مستقل استفاده شد. همان‌طور که از یافته‌های جدول ۶ پیداست، در مورد مؤلفه میزان ابتکار و نوآوری شغلی میانگین زنان (۲۲/۳۰) به طور معناداری در سطح احتمال ۰/۰۱ از میانگین مردان (۲۰/۱۹) بیشتر بوده است. این نتیجه نشان می‌دهد که میزان ابتکار و نوآوری شغلی زنان نسبت به مردان بیشتر است. در زمینه روحیه کارآفرینی اختلاف معناداری بین زنان و مردان مشاهده نشد.

جدول ۶. مقایسه میانگین دیدگاه مخاطبان زن و مرد مورد مطالعه در زمینه مؤلفه‌های تحقیق

مؤلفه	میانگین		آماره t	sig
	زن	مرد		
میزان ابتکار و نوآوری شغلی	۲۲/۳۰	۲۰/۱۹	۲/۷۶**	۰/۰۰
روحیه کارآفرینی	۸/۶۹	۸/۳۹	۱/۸۸	۰/۰۶

مأخذ: یافته‌های تحقیق \* معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج به دست آمده نشان داد که از مهم‌ترین عوامل توسعه کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی آموزش و انگیزش است که متأسفانه نظام جامعی برای این منظور در تعاونی‌های کشاورزی موجود نیست و اگر هم باشد به صورت ناقص عمل می‌کند. از دیگر عوامل موثر، میزان ابتکار و نوآوری شغلی و نیز روحیه کارآفرینی است. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان استنباط نمود که در کارآفرین شدن تعاونی‌های کشاورزی با توجه به عوامل آموزشی و فنی مؤثر، متغیرهای مهارت‌های فنی مدیران تعاونی، تحصیلات مدیران، مهارت‌های فنی و تخصصی هیئت‌مدیره و تحصیلات اعضا به ترتیب از بیشترین اهمیت برخوردار بوده‌اند. از سویی، موفقیت تعاونی‌ها در گروهی مهارت مدیران آن می‌باشد و از آنجا که مدیران شرکت‌های تعاونی مهارت‌های فنی و بعضاً انسانی پایینی دارند، آموزش این گروه می‌تواند تأثیر بسزایی در موفقیت تعاونی‌ها داشته باشد. علت در اولویت پایین قرار گرفتن تعداد دوره‌های آموزشی با هدف کارآفرینی و نیز کیفیت آموزش‌های ارائه شده در زمینه کارآفرینی را نیز می‌توان ناآشنایی مدیران و اعضا با اصول و مفاهیم و مبانی کارآفرینی عنوان نمود. این نتایج با یافته‌های جمعی از محققین (امینی و رضانی، ۱۳۸۵؛ هاشمی‌نژاد و فمی، ۱۳۹۰؛ غیاثوند غیاثی و دیگران، ۱۳۸۸) همخوانی دارد. با اندازه‌گیری میزان ابتکار و نوآوری شغلی مدیران تعاونی‌ها با استفاده از پرسش‌نامه کازمایر و مقایسه آن با ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای مدیران تعاونی‌ها مشخص شد که مدیران و اعضای هیئت‌مدیره جوان‌تر و دارای سطح تحصیلات بالاتر از ابتکار و نوآوری شغلی بیشتر و روحیه کارآفرینی بالاتری برخوردار بوده‌اند. زنان نیز نسبت به مردان دارای روحیه کارآفرینی بیشتر و ابتکار و نوآوری شغلی بالاتری بوده‌اند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با استفاده از نیروی کار جوان و تحصیل‌کرده در کنار افراد باتجربه در تعاونی‌های کشاورزی و همچنین برگزاری دوره‌های آموزشی با هدف کارآفرینی برای مدیران و هیئت‌مدیره تعاونی‌ها امکان کارآفرین شدن این تعاونی‌ها وجود خواهد داشت.

- با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
- ارائه آموزش‌های ویژه و تخصصی در زمینه مدیریت تعاونی متناسب با مسئولیت‌های مدیر و اعضای هیئت مدیره و برگزاری کارگاه‌های تخصصی مدیریتی می‌تواند در این زمینه مفید باشد.
  - با توجه به معنادار بودن متغیر سطح تحصیلات در میزان ابتکار و نوآوری شغلی پیشنهاد می‌شود از افراد دارای تحصیلات بالاتر و دارای رشته‌های تحصیلی مرتبط جهت مدیریت تعاونی‌ها استفاده شود.
  - با توجه به نتایج به دست آمده، که نشان‌دهنده میزان ابتکار و نوآوری شغلی و روحیه کارآفرینی بالا در گروه سنی زیر ۳۰ سال است، در مدیریت تعاونی‌ها از افراد جوان و خلاق در کنار هیئت مدیره با تجربه استفاده شود.
  - با توجه به بالاتر بودن میزان ابتکار و نوآوری شغلی زنان نسبت به مردان در میان پاسخگویان، پیشنهاد می‌شود از توانایی‌های زنان در امور مدیریتی تعاونی‌ها استفاده بیشتری شود.

## منابع

- آمدی، ا. و ملک محمدی، ا. و حسینی نیا، غ. (۱۳۸۸). تحلیل رگرسونی عوامل مؤثر بر ترویج کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی تهران. *ماهنامه تعاون*، ۲۰(۲۱۰ و ۲۱۱)، ۱۷-۳۴.
- احمد پور، م. (۱۳۸۳). *کارآفرینی (تعاریف، نظرات، الگوها)*. تهران: شرکت پردیس.
- احمدپور دریانی، م. (۱۳۷۷). *طراحی و تبیین الگوی پرورش مدیران کارآفرین در صنعت، رساله دکتری رشته مدیریت صنعتی*. دانشگاه تربیت مدرس.
- حاتمی، ح. و مهرابی بشرآبادی، ح. (۱۳۹۰). *تحلیل نقش بنیادین تعاونی‌ها در فرایند جهانی شدن اقتصاد و تطبیق آن با سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران*. مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین المللی ظرفیت‌های بخش تعاون. اردیبهشت ۱۳۹۰. کیش.

- خورشیدی، غ. (۱۳۸۸). بودجه ریزی و شرکت‌های تعاونی. وزارت تعاون، معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج، تهران: انتشارات پایگان.
- صفری شالی، ر. (۱۳۸۰). بررسی فعالیت‌ها و عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغداران استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه صنعتی اصفهان.
- طالب، م. (۱۳۷۶). اصول و اندیشه‌های تعاونی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- طالبی، ک. و زارع یکتا، م. (۱۳۸۷). آموزش کارآفرینی و نقش آن در ایجاد و توسعه تعاونی‌ها. ماهنامه‌ی تعاون، شماره ۱۹۵، ص ۸۲.
- طیبه، ک. و نصر اصفهانی، ر. (۱۳۸۷). ارزیابی تاثیر دوره آموزش کارآفرینی بر ضریب کارآفرینی. ماهنامه تعاون، شماره ۱۹۷، ص ۱۷.
- ظهیری، م. و تورانی، س. (۱۳۸۷). ارائه‌ی الگوی راه‌اندازی مراکز کارآفرینی در دانشگاه‌های علوم پزشکی. فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۴۷، ۱-۱۸.
- غیاثوند غیاثی، ف. حسینی، ج. و میزک زاده، ع. (۱۳۹۰). تحلیل موانع و محدودیت‌های توسعه‌ی اشتغال در تعاونی‌های تولیدی کشاورزی ایران. مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی ظرفیت‌های بخش تعاون. اردیبهشت ۱۳۹۰. کیش.
- محمد کریمی، ی. و صدقی بوکانی، ن. (۱۳۸۷). بررسی عوامل موفقیت کارآفرینان در بخش تعاون. ماهنامه تعاون، شماره ۱۹۷، ۲۸-۳۷.
- مظفر امینی، ا. و رمضانی، م. (۱۳۸۵). بررسی علل و میزان موفقیت شرکت‌های تعاونی مرغداران در استان‌های گلستان و مازندران. مجله علوم کشاورزی و منابع طبیعی، ۱۳(۲)، ۱۲۱.
- مقیم، م. (۱۳۸۳). کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی (پژوهش در سازمان‌های غیردولتی). تهران: انتشارات دانشگاه تهران، مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
- مهرنگار، س. و حسینی‌نیا، غ. (۱۳۸۸). شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونی‌های مرغداری و عوامل مؤثر بر آن. ماهنامه تعاون، ۲۰(۲۰۸ و ۲۰۹)، ۱۷-۲۹.

میرزا امینی، م. (۱۳۸۸). راهکارهای توسعه کارآفرینی و اشتغال زایی روستایی. تهران: اندیشگاه شریف.

نجم‌زاده، م. (۱۳۸۸). امکان‌سنجی کارآفرینی روستاییان در توسعه نواحی روستایی، قابل دسترسی در سایت <http://www.creativity.ir>

هاشمی‌نژاد، ا. و فمی، ش. (۱۳۹۰). تحلیل عوامل مؤثر بر توانمندسازی تعاونی‌ها. مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی ظرفیت‌های بخش تعاون. کیش.

Block, Z. & Stumpf, S. (2003). *Entrepreneurship education research: Experience and challenge*. in Sexton & Kasardaleds. The state of the art of entrepreneurship. Boston: pws- KENT. 22.

Crockett, D.R. (2005). *The venture management team in corporate entrepreneurship: the role of corporate support and control*. Ph. Dissertation abstract. The University of Teas at Arlington.

Histrich, R. & Peters, M. (2002). *Entrepreneurship*. 4<sup>th</sup> ed. Irvin. New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement.

Matlay, H. (2005). Researching entrepreneurship and education. *Education and Training Journal*, 47(8, 9), 665-677.

Mülayim, Z. G. (2003). Cooperative, Yet kin Yayınları. Ankara. Retrived from: [www. Sekolahcitrakasih.com/goal](http://www.Sekolahcitrakasih.com/goal). Html

Rashid, H.S. (2000). Developing entrepreneurial potential in youth: the effect of entrepreneurial education and venture creation. Retrieved from <http://proquest. Umi.com>.

---

Rodriguez, J. R. (2003). Education level and training of human resource in farm cooperatives in knowledge based society: An empirical study. *Journal of Agricultural Cooperatives*, 31(2), 145-156.

