

تعاون، سال بیست و سوم، دوره جدید، شماره ۹، بهار ۱۳۹۱

تأثیر ویژگیهای فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی استان فارس در میزان توانمندی روانی آنها^۱

جابر پاریاب^۲، دکتر غلامرضا پزشکی راد^۳، دکتر ناصر زمانی میاندهشتی^۴

تاریخ دریافت: ۹۰/۳/۱ تاریخ پذیرش: ۹۰/۸/۱

چکیده

این پژوهش در سال ۱۳۸۹ با هدف کلی بررسی تأثیر ویژگیهای فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی استان فارس در میزان توانمندی روانی آنها انجام گرفته است. این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی بوده که در آن از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب استفاده شده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق کلیه اعضای هیئت‌مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی فعال استان فارس را در برمی‌گیرد. با توجه به حجم

۱. این مقاله بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد می‌باشد که با حمایت معاونت پژوهش، آموزش و کارآفرینی تعاونیهای وزارت تعاون وقت انجام شده است.

۲. مربی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه زابل (نویسنده مسئول)

e-mail: pariabjaber@gmail.com

۳. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

۴. استادیار بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز

جامعه آماری این پژوهش ($N=1540$) و بر اساس جدول نمونه‌گیری بارتلت و همکاران، تعداد ۱۹۳ نفر به عنوان حجم نمونه این تحقیق مشخص شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن با استفاده از دیدگاه‌ها و پیشنهادهای استادان و صاحب‌نظران و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج این پژوهش به طور کلی نشان داد که از بین متغیرهای فردی و حرفه‌ای مورد بررسی، متغیرهای جنسیت، درآمد، میزان شرکت در کلاسهای آموزشی و عزت نفس، با متغیر وابسته میزان توانمندی روانی، دارای همبستگی مثبت و معنی‌دارند.

کلیدواژه‌ها:

توانمندی روانی، تعاونی تولید کشاورزی، اعضای هیئت مدیره، استان فارس

مقدمه

امروزه سازمانهای جهانی، توسعه را بدون مشارکت عمومی مردم فاقد ارزش و اعتبار می‌دانند و بدین لحاظ اکثر کشورها از نهضت تعاون به عنوان یکی از ابزارهای مهم و مؤثر در امر توسعه استفاده می‌کنند. اگر رشد و توسعه تعاونیها به اندازه‌ای باشد که اکثریت مردم را در بر گیرد، توزیع عادلانه ثروت و ریشه کن شدن فقر و اختلاف طبقاتی محقق خواهد شد. به عبارت دیگر، اشاعه فرهنگ مشارکت در بین جوامع و کشورها و حضور مردم در صحنه‌های اقتصادی و اجتماعی و مشارکت فکری و مالی آنها، بهترین تضمین برای افزایش آگاهیها، کاهش ضایعات، افزایش بهره‌وری تولید و توزیع، کاهش توقعها و انتظارات کاذب و بهینه‌سازی تعادل بین نیازها و امکانات است.

امروزه بیش از ۷۰ درصد از سازمانها نوعی از توانمندسازی را برای بخشی از نیروی کار خود اتخاذ می‌کنند (Lawler et al., 2001). اسپریتزر بیان می‌دارد برای اینکه سازمانهای امروزی در محیط کسب و کار جهانی موفق باشند، نیاز به دانش، ایده، انرژی و خلاقیت همه کارمندان مجموعه اجرایی، از کارگران گرفته تا مدیران سطح بالا، دارند. بهترین سازمانها

تحقق این امر را با تفویض قدرت به کارکنان خود برای خدمت به منافع جمعی سازمان اجرا می‌کنند (O'Toole & Lawler, 2006). در کل، توانمندسازی منابع انسانی، ابزاری است بسیار کارآمد بر پایه نگرش تحول ساز مدیریت به گونه‌ای که با به‌کارگیری آن، سازمانها می‌توانند گامهای بسیار بلند و سریعی در مسیر توسعه و رشد بردارند. به دیگر سخن، توانمندسازی کارکنان یکی از فنون مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و تواناییهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. در واقع توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و توانایی افراد و گروه‌ها، به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود (ساجدی و امیدواری، ۱۳۸۶). پژوهشگران معتقدند سازمانها برای اینکه بتوانند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند باید نیروهای بالقوه را مهار کنند و مورد استفاده قرار دهند. در واقع تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی سازمان و کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتهای نوین است. مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهند که سرمایه‌گذاری در این خصوص یکی از مهمترین عوامل تضمین‌کننده رشد کشورهای توسعه‌یافته است. لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خودمدیریتی باشند باعث شده است که توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید، توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریت را به خود جلب کند.

با وجود اهمیت فوق‌العاده توانمندسازی، متأسفانه در ایران به دلایل متعددی از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی، فقدان تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبود سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، عدم تعریف شاخصهای مناسب جهت سنجش بهره‌وری نیروی انسانی و برخی عوامل موجود در بازار (که از غیر رقابتی بودن محیط کسب و کار و ساختار اقتصادی کشور ناشی می‌شوند)، سازوکار مشخصی در جهت کیفی‌سازی منابع انسانی تعریف نگردیده و حتی سازوکار موجود نیز چندان جدی گرفته نشده است (هداوند و صادقیان، ۱۳۸۶). در این راستا شواهد نشان می‌دهد که بخش تعاون در کشور ایران نتوانسته است به کلیه اهداف در نظر گرفته شده برای آن (چه آنها که در قانون اساسی ذکر شده و چه

اهدافی که به صورت ضمنی و غیر رسمی مطرح بوده است) به طور کامل دست یابد. گفتنی است شناخت و توجه به ظرفیتهای این نهاد مردمی از ضروریترین سیاستهای اقتصادی و اجتماعی به شمار می‌رود. در حال حاضر توانمندسازی این تشکلهای از مهمترین چالشهای تعاونیها به شمار می‌رود. توانمند کردن اعضا و اداره‌کنندگان تعاونیها از لحاظ روانی، می‌تواند تطابق تعاونیها با ویژگیهای سازمانهای امروزی و شرایط فعالیت این سازمانها را سرعت بخشد. در واقع توانمندی اعضای تعاونیها سرعت بخش توسعه تعاونی و در نتیجه، توسعه روستایی و در نهایت توسعه ملی است.

به هر روی، به منظور توانمندسازی کارکنان در سازمان به بسترسازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز است. در سازمانهایی که عوامل تأثیرگذار در توانمندسازی به طور کامل و صحیح اجرا می‌شود، می‌توان اطمینان داشت که بهترین استفاده از نیروی انسانی و در نتیجه بیشترین بهره‌وری در سازمان وجود دارد. لذا به منظور توانمندسازی کارکنان باید عوامل تأثیرگذار بر توانمندی کارکنان بررسی شوند. این پژوهش نیز هدف فوق را دنبال می‌کند. در واقع پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این پرسش است: آیا رابطه معنی‌داری بین ویژگیهای فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی استان فارس و میزان توانمندی روانی آنها وجود دارد؟

با این توضیحات، هدف کلی تحقیق حاضر، بررسی عوامل فردی و حرفه‌ای مؤثر بر توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی استان فارس است. در راستای هدف کلی فوق، اهداف اختصاصی زیر نیز پیگیری می‌شود:

۱. تعیین ویژگیهای فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی

استان فارس؛

۲. شناخت میزان توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی استان

فارس؛

۳. تعیین رابطه بین ویژگیهای فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت مدیره و میزان توانمندی روانی آنها.

این تحقیق با بررسی عوامل فردی و حرفه‌ای مؤثر بر توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی در استان فارس، می‌تواند به عنوان یک منبع علمی، مورد استفاده مسئولان و دست اندرکاران امر تعاون در کشور قرار گیرد تا با برنامه‌ریزی‌های صحیح و اصولی، بهبود و ارتقای وضعیت تعاونیها را موجب گردند. همچنین این تحقیق می‌تواند پایه‌ای علمی برای محققان و علاقه‌مندان به پژوهش در زمینه توانمندسازی و عوامل تأثیرگذار بر توانمندی روانشناختی، فراهم آورد.

مبانی نظری

توانمندی روانی

توانمندی روانی به مجموعه‌ای از حالت‌های روانی لازم و ضروری برای داشتن حس کنترل بر کار اشاره دارد. دیدگاه روانی به جای تمرکز بر شیوه‌های مدیریتی که قدرت را با کارکنان در تمام سطوح تسهیم می‌کنند، بر تجربه کارمندان در زمینه کارشان تمرکز دارد. این دیدگاه به توانمندسازی به عنوان اعتقادات شخصی کارمندان در مورد نقش خود در سازمان اشاره دارد. به گفته اسپریتزر (Spreitzer, 2007)، احتمالاً بخش مفهومی پژوهش کانگر و کانگو در سال ۱۹۸۸ انگیزه‌ای شد تا محققان در مورد توانمندسازی، متفاوت‌تر فکر کنند. آنها بر این باورند که دیدگاه ساختار اجتماعی ناقص است، زیرا شیوه‌های مدیریتی توانمندسازی تأثیر اندکی در کارمندان فاقد احساس اعتماد به نفس دارد. به باور آنها، توانمندسازی، فرایند افزایش احساس خودکارآمدی در میان اعضای سازمان از طریق شناسایی و حذف شرایطی است که موجب افزایش ناتوانی می‌شود (Conger & Kanungo, 1988). در مورد ساختار مفهومی توانمندی روانی استدلال برخی از محققان (برای مثال: Burke, 1986; Conger & Kanungo, 1988) این است که توانمندی روانی امکان دارد به

منزلهٔ یک ساختار تک‌بعدی درک شده باشد، مانند خوداثربخشی و یا خودمختاری. در حمایت از این استدلال، لیدن و توسکبری (Liden & Tewksbury, 1995) بر این باورند که بعضی از ابعاد توانمندی روانی (برای مثال معنی‌داری و تأثیر) معمولاً باید به عنوان نتایج توانمندسازی در نظر گرفته شوند. با این حال، به طور کلی رویکردهای انگیزشی توانمندسازی بر مجموعه‌ای از شناخته‌های فردی و تجارب روانی توانمندسازی تمرکز دارند (Spreitzer, 1992; Thomas & Velthouse, 1990). بیشتر محققان یک رویکرد چند بعدی را برای توانمندی دنبال کرده‌اند که از ابعاد مختلفی تشکیل شده است (Liden et al., 2000; Seigal & Gardner, 2000; Sparrowe, 1994; Spreitzer, 1995b; Thomas & Velthouse, 1990). نتایج تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی^۱، به ویژه در برخی از مطالعات تجربی، تأیید کرده است که توانمندی روانی دارای ساختاری چندعاملی است (Krimer et al., 1999; Spreitzer, 1995b). در مجموع، اسپریتزر (۱۹۹۷، ۶۸۱) نتیجه‌گیری کرد که هر بعد از توانمندی، شکل منحصر به فردی از تجربه فردی توانمندی را ارائه می‌کند. توماس و ولتهوس با توسعه ایده کانگر و کانگو، همراه با توسعه چارچوب نظری تبیین توانمندی، توانمندی را به عنوان انگیزه آشکار و ذاتی انجام وظایف، در ۴ بعد بیان می‌کنند. اسپریتزر (۱۹۹۷) برای اطمینان از اینکه آیا این ۴ بعد واقعاً جوهره توانمندی هستند، ادبیات میان‌رشته‌ای توانمندی را در زمینه روانشناسی، جامعه‌شناسی، مددکاری اجتماعی و آموزش و پرورش بررسی کرد. وی حمایت گسترده‌ای را برای این چهار بعد توانمندی در سراسر این ادبیات یافت. در تحقیق حاضر، از رویکرد چندبعدی توانمندی روانی - که بر شناخت فردی، انگیزشی و حالت‌های روانی تمرکز می‌کند - پیروی شد. مدل چهاربعدی توانمندی اسپریتزر (Spreitzer, 1995a) شامل معنی‌داری، صلاحیت (شایستگی)، خودکنترلی و تأثیر بوده که بر اساس مدل شناختی توانمندی توماس و ولتهوس (Thomas & Velthouse, 1990) توسعه یافته است که در ادامه توضیح داده شده‌اند.

۱. معنی‌داری^۱

معنی‌داری به طور کلی به عنوان چالش بین الزامات شغلی با ارزش، باور و رفتارهای خود فرد تعریف می‌شود (Brief & Nord, 1990; Hackman & Oldham, 1980). بنابراین، فرض اساسی این است که فرد هنگامی معناداری در شغل و کارش را می‌بیند که اهداف شغلی و کاری وی با ارزشها و نگرشهای او در محیط کاری اش هماهنگ و مشابه باشد (Corsun & Enz, 1999).

۲. صلاحیت یا شایستگی^۲

اسپریتزر (۱۹۹۲) اشاره می‌کند که صلاحیت، که به عنوان خودکارآمدی و تسلط شخصی (Bandura, 1989) و یا انگیزه اثربخشی نیز به کار رفته است (White, 1959)، یک بعد کلیدی در نظریه یادگیری اجتماعی است که فرض می‌کند "روشهای روانی، به هر شکلی، به عنوان وسیله ایجاد و تقویت انتظارات اثربخش است". علاوه بر این، در راستای نظریه شناخت اجتماعی، استدلال ادبیات توانمندی این است که فرد شایسته، شایستگی خود را از طریق تعامل با محیط کار می‌شناسد (Lorsch & Morse, 1974; Sekaran, 1989).

۳. خودکنترلی^۳

خودکنترلی - که از آن به عنوان انتخاب، استقلال و ابتکار شخصی نیز نام برده شده است (Deci et al., 1989; Deci & Ryan, 1987) - از نظریه خودکنترلی (SDT)^۴ مشتق شده است (Deci & Ryan, 1985, 2000). این نظریه بر نیاز روانی ذاتی به شایستگی و استقلال برای درک انگیزه بشر تأکید می‌کند (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste et al., 2006).

-
1. Meaning
 2. Competency
 3. Self-Determination
 4. Self-Determination Theory

از دیدگاه SDT، استقلال به عنوان نیاز به احساس اراده در فعالیتهای، تأیید کامل رفتارهای فرد و برای رفتار مبتکرانه تعریف شده است (Patrick et al, 2007, 434).

۴. تأثیر^۱

تأثیر به عنوان یک ساختار شناختی (Fulford & Enz, 1995)، در تحقیقات بررسی شده است (Abramson et al., 1978; Martinko & Gardner, 1982). مؤثر بودن یعنی اعتقاد فرد نسبت به اینکه در کارش دارای نفوذ و کنترل قابل ملاحظه‌ای بر پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی سازمان می‌باشد. حس تأثیر به عنوان اعتقاد، کنترل و توانایی فرد برای تحت تأثیر قرار دادن بازده سازمانی تعریف شده است (Ashforth, 1989).

توانمندسازی در هر کدام از این ۴ بعد وجود دارد و اگر هر کدام از این ابعاد اتفاق نیفتد، تجربه توانمندسازی محدود خواهد شد (Spreitzer, 1995b). برای مثال اگر مردم در تصمیم‌گیری مستقل باشند (به عنوان مثال خود مختاری)، اما درباره نوع تصمیمات مطمئن نباشند (مثلاً عدم احساس معناداری برای آنها)، آنها احساس توانمندی نخواهند کرد. همچنین اگر مردم بر این باور باشند که می‌توانند تأثیرگذار باشند اما احساس نکنند که مهارت و توانایی لازم برای انجام کارشان را دارند (مثلاً فاقد احساس شایستگی باشند)، احساس توانمندی نخواهند کرد. بنابراین، کارکنان هنگامی که تمام ۴ حالت روانی را تجربه کنند، احساس می‌کنند از لحاظ روانی توانمندند و لذا توانمندی "ترکیبی" از این ۴ بعد است.

پیشینه تحقیق

تحقیقات نشان می‌دهند که احتمالاً گروه خاصی از مردم احساس توانمندی قویتری دارند. اسپریترز نشان داد که افراد با عزت نفس بالاتر، توانمندترند (Spreitzer, 1995b). همچنین کارمندان با سطوح بالاتر تحصیلات، دوره‌های بالاتر تصدی و رتبه‌های بالاتر،

احساس توانمندی بیشتری از خود بروز داده‌اند. همچنین استدلال شده است که حیطه کنترل، به صورت مستقیم بر توانمندی روانی (Thomas & Velthouse, 1990) و به صورت خاص بر بعد «تأثیر» اثر می‌گذارد (Spreitzer, 1995a). نتایج برخی مطالعات نشان داده‌اند که عزت نفس^۱ یا خوداثربخشی^۲ می‌توانند مستقیماً بر توانمندی روانی تأثیر بگذارند (Conger & Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995a) و به صورت خاص پیش‌بینی کننده بعد شایستگی باشند (Thomas & Velthouse, 1990). مطالعه میلر و همکاران (Miller et al., 2001) نشان داد که رابطه معنی‌داری بین میزان توانمندی کارکنان با میزان تجربه و سطح تحصیلات آنها وجود ندارد. برخی دیگر از محققان مانند کوبرگ و همکاران (Koberg et al., 1999) و هنسر و جورج (Hancer and George, 2003)، رابطه مثبت و معنی‌داری را بین احساس توانمندی و موقعیت سازمانی گزارش کرده‌اند؛ به عبارت دیگر، کسانی که موقعیت سازمانی بهتری دارند، بهتر با شرایط کار سازگار می‌شوند و به طور تجربی یاد می‌گیرند که تلاش و پشتکار می‌تواند منجر به شایستگی و عملکرد بهتر شود؛ بنابراین آنها بیشتر احساس توانمندی می‌کنند (Schneider, 1987). دنمارک (Denmark, 1993) نشان داده است که مقام بالاتر و جنسیت بر درک میزان توانمندی مؤثر است. هنسر و جورج گزارش کرده‌اند که رابطه معنی‌داری بین جنسیت و توانمندی روانی وجود دارد. زنان در ابعاد معنی‌داری و تأثیر، احساس توانمندی کمتری از مردان دارند. همچنین هنسر و جورج نشان دادند که کارکنان قدیمتر نمره بالاتری در ابعاد معنی‌داری، شایستگی و تأثیر توانمندی روانی در مقایسه با کارکنان جوانتر داشته‌اند. هنسر و جورج نشان دادند که افراد با تحصیلات پایین‌تر نمره بالاتری در ابعاد معنی‌داری و احساس کلی توانمندی داشته‌اند. سیگال و گاردنر (Siegal and Gardner, 2000) نشان دادند که ارتباطات بین مدیران و روابط عمومی در یک شرکت، رابطه معنی‌داری با ابعاد

-
1. Self Esteem
 2. Self Efficacy

معنی‌داری، خودکنترلی و تأثیر توانمندی روانی دارد، اما با بعد شایستگی رابطه معنی‌داری ندارد. فولفورد و انز (Fulford and Enz, 1995) براین باورند که جو واحد کار و ماهیت گروه و اندازه شرکت، اساس و پایه ساختار ۳ عاملی معنی‌داری، شایستگی و تأثیر را تشکیل می‌دهند. علاوه بر این، در این مطالعه نشان داده شد که میان کارکنان پاره وقت و تمام وقت در احساس توانمندی، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی و جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی فعال استان فارس در سال ۱۳۸۹ است. تعداد کل اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی فعال در استان فارس ۱۵۴۰ نفر می‌باشد. این افراد در ۲۵ شهرستان استان فارس ساکن هستند. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش، طبقه‌ای متناسب است که برای تعیین حجم نمونه تحقیق حاضر از جدول نمونه‌گیری بارتلت و همکاران (Bartlett et al., 2001) استفاده گردید. با توجه به حجم جامعه آماری این پژوهش ($N=1540$)، تعداد ۱۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه برای این تحقیق تعیین شدند که در نهایت، جهت افزایش ضریب اطمینان پژوهش، این تعداد به ۱۹۳ نفر افزایش یافت. ابزار مورد استفاده در این تحقیق جهت جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه محقق-ساخته است. داده‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS_{win 18} تجزیه و تحلیل شدند.

در این تحقیق متغیر وابسته عبارت است از: میزان توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی استان فارس و متغیرهای مستقل این تحقیق نیز عبارتند از: سن، جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، میزان سابقه عضویت در تعاونی و هیئت مدیره، تعداد دوره‌ها و کلاسهای آموزشی طی شده، میزان درآمد، منبع کنترل و عزت نفس.

برای سنجش متغیرهای تحقیق، پرسشنامه به قسمتهای مختلفی تقسیم شد که عبارتند از:

۱. اندازه‌گیری توانمندی روانی:

برای سنجش توانمندی روانی، ۱۲ گویه (۳ گویه در هر بعد) توسط اسپریتزر توسعه یافت که عمدتاً در پژوهشهای تجربی به کار می‌روند. تحلیل عاملی تأییدی نشان داده است که ۴ بعد توانمندی با یکدیگر متفاوت هستند اما منجر به احساس توانمندی کلی می‌شوند. برای سنجش میزان توانمندی روانی اعضای هیئت‌مدیره تعاونیهای تولید در این پژوهش، از ۱۶ گویه (۴ گویه برای سنجش هر یک از ابعاد توانمندی شامل: معنی‌داری، شایستگی، استقلال، و تأثیر) برگرفته از پرسشنامه اسپریتزر استفاده شد. برای سنجش پاسخها از طیف لیکرت استفاده گردید که در آن پنج گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، بینابین، موافقم، کاملاً موافقم، و در برخی سؤالات نیز پنج گزینه خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، در دامنه ۱ تا ۵ مد نظر قرار گرفته است.

۲. ابزار سنجش منبع کنترل:

برای سنجش منبع کنترل از ۲۹ گویه استفاده شد. این گویه‌ها از مطالعه راتر (Rotter, 1966) اقتباس شده‌اند. این پرسشنامه، معتبرترین پرسشنامه برای سنجش منبع کنترل است که متشکل از ۲۳ گویه، همراه با ۶ گویه منحرف کننده می‌باشد (Duttweiler, 1984). لذا این مقیاس شامل ۲۹ ماده است که هر ماده آن دو جمله الف و ب دارد. تعداد ۶ ماده به صورت خنثی است که هدف آزمون را برای آزمودنی مبهم می‌سازد. نمره‌گذاری این آزمون به این صورت است که به سؤالهای مبین کنترل درونی نمره یک داده می‌شود و با جمع نمره‌ها، نمره کل به دست می‌آید. نمره کل هر فرد نشاندهنده درجه و میزان کنترل وی به این ترتیب می‌باشد: کمتر از ۵: دارای کنترل بیرونی بسیار زیاد؛ ۶ تا ۱۰: دارای کنترل بیرونی؛ ۱۱ تا ۱۵: هم دارای کنترل درونی و هم بیرونی؛ ۱۶ تا ۲۰: دارای کنترل درونی؛ بیشتر از ۲۰: دارای کنترل درونی شدید.

۳. ابزار سنجش عزت نفس

برای سنجش میزان عزت نفس از ۱۰ گویه برگرفته از مقیاس اندازه‌گیری عزت نفس توسعه داده شده توسط روزنبرگ (Rosenberg, 1965) استفاده شد. مقیاس اندازه‌گیری عزت

نفس روزنبرگ به صورت گسترده برای سنجش عزت نفس در تحقیقات علوم اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مقیاس از ۱۰ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم) تشکیل شده است (همان منبع).

و اما برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از دیدگاه‌ها و پیشنهادهای استادان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه شیراز استفاده شد و پس از اعمال اصلاحات لازم بر روی پرسشنامه و اطمینان از توانایی و قابلیت سؤالات مطرح شده در پرسشنامه جهت اندازه‌گیری محتوا و خصوصیات مورد نظر تحقیق حاضر، پرسشنامه نهایی تدوین گردید.

برای سنجش پایایی پرسشنامه تهیه شده، به وسیله یک آزمون پیشاهنگ، تعداد ۳۰ نسخه از آن توسط اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی دانش‌آموختگان استان فارس - که در خارج از جامعه آماری تحقیق قرار داشتند - تکمیل گردید. در نهایت، میزان آلفای کرونباخ برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه به شرح جدول ۱ به دست آمد.

جدول ۱. آلفای کرونباخ قسمت‌های مختلف پرسشنامه

متغیرها	مقدار ضریب	متغیرها	مقدار ضریب
توانمندی روانی کل	۰/۸۱	تأثیر	۰/۷۹
معنی داری	۰/۸۴	منبع کنترل	۰/۹۳
شایستگی	۰/۸۳	عزت نفس	۰/۸۵
استقلال	۰/۸۰		

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج و بحث

توصیف جامعه مورد مطالعه

برای توصیف سن پاسخگویان، جمعیت مورد مطالعه در ۴ گروه سنی دسته‌بندی و سپس توصیف شدند. به طور کلی متوسط سن اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی مورد تحقیق ۳۸/۹ سال و بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال است که ۳۶/۳٪

از پاسخگویان در این طبقه قرار دارند. جوانترین عضو هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی مورد مطالعه، ۲۲ سال و مستترین آن، ۶۳ سال سن داشته است. داده‌های حاصل از پژوهش نشان داد که ۶۱/۷ درصد پاسخگویان را مردان و ۳۸/۳ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. میزان تحصیلات اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی استان فارس در ۵ سطح بی‌سواد، خواندن و نوشتن، سیکل، دیپلم و لیسانس و بالاتر قرار گرفت. نتایج نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به افراد دیپلمه (۲۶/۴٪) و کمترین فراوانی (۱۰/۴) نیز مربوط به افراد بی‌سواد است.

میزان سابقه عضویت اعضای هیئت مدیره در تعاونی، در دامنه ۲-۱۴ سال قرار دارد. این دامنه به چهار گروه کمتر از ۴ سال، ۴ تا ۸ سال، ۸ تا ۱۲ سال و بیشتر از ۱۲ سال طبقه‌بندی شده است. نتایج نشان داد که بیش از نیمی از پاسخگویان این تحقیق (۵۴/۵٪) در گروه دوم (۴ تا ۸ سال) قرار دارند. همچنین میانگین سابقه عضویت اعضای هیئت مدیره در تعاونی ۷/۹۴ سال است. میزان سابقه عضویت اعضای هیئت مدیره در هیئت مدیره تعاونی نیز در دامنه ۲-۱۴ سال قرار دارد که این دامنه به چهار گروه کمتر از ۴ سال، ۴ تا ۸ سال، ۸ تا ۱۲ سال و بیشتر از ۱۲ سال طبقه‌بندی شده است. میانگین عضویت در هیئت مدیره تعاونیها، ۷/۰۶ سال است. یافته‌ها همچنین نشان داد که بیش از نیمی از اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی استان فارس (۵۷/۲٪) که در این تحقیق شرکت کرده‌اند، بین ۴ تا ۸ سال، سابقه عضویت در هیئت مدیره تعاونیها را دارند.

متغیر شرکت در کلاسهای آموزشی در ۵ طبقه قرار دارد. یافته‌های تحقیق نشان داد که کمتر از ۱۰ درصد پاسخگویان (۹/۶٪) در بیشتر از ۶ دوره کلاس آموزشی شرکت کرده‌اند. نکته قابل توجه این است که نزدیک به نیمی از افراد (۴۶/۴٪) تاکنون در هیچ کلاس آموزشی شرکت نکرده‌اند.

برای سنجش میزان عزت نفس اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی، بر اساس مبانی نظری و تحقیقات قبلی، از ۱۰ گویه استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که از بین گویه‌های مورد استفاده برای سنجش عزت نفس، گویه‌های «نگرش مثبت به خود» با

میانگین ۳/۹۷، «رضایت از تمامی ابعاد رفتاری خود» با میانگین ۳/۹۴ و «درک اهمیت وجود خود» با میانگین ۳/۹۴ به ترتیب به عنوان سه اولویت نخست عزت نفس انتخاب شده‌اند. همچنین گویه «توانایی انجام فعالیت‌های مختلف بدون ترس از شکست» با میانگین ۳/۶۹ در اولویت آخر قرار گرفت (جدول ۲). یافته‌ها همچنین نشان داد که میانگین نمره عزت نفس پاسخگویان معادل ۳/۸۶ و انحراف معیار آن برابر ۰/۴۰ بوده است (جدول ۳). در مورد نحوه توزیع افراد در سطوح مختلف عزت نفس، یافته‌ها نشان داد که بیش از سه چهارم افراد (۷۵/۶٪) در سطح سوم (با نمره عزت نفس بین ۳۰ تا ۴۰) قرار دارند. با توجه به بازه نمرات (۱۰-۵۰)، نمره میانه در عزت نفس ۳۰ خواهد بود. نتایج نشان داد که بیش از سه چهارم جمعیت مورد مطالعه (۸۶/۵٪)، میانگین نمره بالاتر از میانه را کسب کرده‌اند (جدول ۳).

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و اولویت‌بندی گویه‌های عزت نفس (n= ۱۹۳)

رتبه	انحراف معیار	میانگین*	گویه‌های عزت نفس
۱	۰/۷۳	۳/۹۷	نگرش مثبت به خود
۲	۰/۷۳	۳/۹۴	رضایت از تمامی ابعاد رفتاری خود
۳	۰/۷۵	۳/۹۴	درک اهمیت وجود خود
۴	۰/۷۹	۳/۹۲	ارزش قائل شدن برای خود
۵	۰/۷۳	۳/۹۱	رضایت کلی از خود
۶	۰/۷۸	۳/۸۵	ارزشمند بودن در قیاس با دیگران
۷	۰/۷۸	۳/۸۱	دارا بودن ویژگی‌های مطلوب
۸	۰/۷۸	۳/۸۰	افتخار به تواناییها
۹	۰/۷۵	۳/۷۹	افتخار به داشته‌ها
۱۰	۰/۸۶	۳/۶۹	توانایی انجام فعالیت‌های مختلف بدون ترس شکست
	۰/۴۰	۳/۸۶	کل

*: کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، بینابین (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵)

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۳. توزیع آماری پاسخگویان در سطوح مختلف عزت نفس (n=۱۹۳)

سطوح متغیر	فراوانی	درصد
۲۰-۱۰	۳	۱/۶
۳۰-۲۱	۲۳	۱۱/۹
۴۰-۳۱	۱۴۶	۷۵/۶
۵۰-۴۱	۲۱	۱۰/۹

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همچنین برای بررسی وضعیت منبع کنترل اشخاص، پاسخگویان با توجه به نمره کسب شده، در ۵ طبقه دارای کنترل بیرونی بسیار زیاد، دارای کنترل بیرونی، هم دارای کنترل درونی و هم بیرونی، دارای کنترل درونی و دارای کنترل درونی بسیار زیاد قرار گرفتند. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که اکثر پاسخگویان در سه طبقه میانی قرار دارند و تنها ۶/۸ درصد از آنها در دو گروه ابتدایی و انتهایی جای دارند (جدول ۴).

جدول ۴. توزیع آماری پاسخگویان بر اساس منبع کنترل (n=۱۹۳)

سطوح تغییر	فراوانی	درصد
کنترل بیرونی بسیار زیاد	۹	۴/۷
کنترل بیرونی	۶۷	۳۴/۷
هم کنترل درونی و هم بیرونی	۵۲	۲۶/۹
کنترل درونی	۶۱	۳۱/۶
کنترل درونی بسیار زیاد	۴	۲/۱

مأخذ: یافته‌های تحقیق

آمار تحلیلی

تأثیر جنسیت در توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره

به منظور مقایسه میانگین متغیر مستقل جنسیت با متغیر وابسته میزان توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی، با توجه به اسمی و دو سطحی بودن متغیر

مستقل و فاصله‌ای نمودن متغیر وابسته، از آزمون t استفاده شد. نتایج آزمون t نشان داد که بین توانمندی روانی زنان عضو هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی و مردان عضو، اختلاف معنی داری در سطح پنج درصد وجود دارد؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت که رابطه معنی داری بین جنسیت و میزان توانمندی روانی وجود دارد. در واقع مردان عضو هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی (با میانگین ۳/۷۹) از توانمندی روانی بالاتری نسبت به زنان عضو هیئت مدیره (با میانگین ۳/۶۲) برخوردارند (جدول ۵). این نتایج با نتایج حاصل از پژوهشهای اشنایدر (۱۹۸۷)؛ دنمارک (۱۹۹۳)؛ کوبرگ و همکاران (۱۹۹۹)؛ هنسر و جورج (۲۰۰۳)؛ تو و همکاران (Tu et al., 2006) و چاو و همکاران (Hau-siu Chow et al., 2006) همسو می‌باشد.

جدول ۵. تأثیر جنسیت اعضای هیئت مدیره در توانمندی روانی (n=۱۹۳)

سطوح متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Sig.
مرد	۱۱۹	۳/۷۹	۰/۴۸	۲/۳۶*	۰/۰۱۹
زن	۷۴	۳/۶۲	۰/۴۹		

مأخذ: یافته‌های تحقیق * معنی داری در سطح ۵ درصد

تأثیر وضعیت تأهل در توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره

به منظور مقایسه میانگین متغیر وضعیت تأهل با متغیر وابسته میزان توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی، با توجه به اسمی و دو سطحی بودن متغیر مستقل و فاصله‌ای نمودن متغیر وابسته، از آزمون t استفاده شد. نتایج آزمون t نشان داد که اختلاف معنی داری بین میزان توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره مجرد و متأهل وجود ندارد (جدول ۶).

جدول ۶. تأثیر وضعیت تأهل اعضای هیئت مدیره در توانمندی روانی (n=۱۹۳)

سطوح متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Sig.
مجرد	۴۳	۳/۶۹	۰/۴۵	-۰/۴۸۵	۰/۶۲
متاهل	۱۵۰	۳/۷۳	۰/۵۰		

مأخذ: یافته‌های تحقیق

تأثیر سطح تحصیلات و منبع کنترل در توانمندی روانی

به منظور بررسی تأثیر سطح تحصیلات و منبع کنترل - که هر دو، متغیر اسمی و چندسطحی هستند- در توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره و همچنین با توجه به اینکه تعداد فراوانی چند سطح از سطوح متغیرهای مستقل (سطح تحصیلات و منبع کنترل) کمتر از ۳۰ بوده است، استفاده از آزمون واریانس یکطرفه مقدور نشد و لذا از آزمون کروسکال والیس استفاده گردید. نتایج نشان داد که اختلاف معنی‌داری بین توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره با سطوح تحصیلات مختلف وجود ندارد؛ به عبارت دیگر، سطح تحصیلات تأثیری در توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره ندارد. نتایج به دست آمده از این آزمون با نتایج مطالعات میلر و همکاران (۲۰۰۱)؛ کرام (۱۹۸۳)؛ هنسر و جورج (۲۰۰۳)؛ تو و همکاران (۲۰۰۶)؛ چاو و همکاران (۲۰۰۶) و چانج و همکاران (Chang et al., 2010) همخوانی ندارد. با توجه به اینکه تحصیلات اکثر اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی در استان فارس، مرتبط با فعالیت تعاونی آنها نبوده است، لذا می‌توان گفت میزان تحصیلات غیر مرتبط اعضای هیئت مدیره با نوع و فعالیت تعاونی، رابطه معنی‌داری با میزان توانمندی روانی آنها نخواهد داشت.

همچنین یافته‌ها نشان داد که رابطه معنی‌داری بین میزان توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره با منبع کنترل آنها وجود ندارد که این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش اسپریتزر (Spreitzer, 1995a) مطابقت و همخوانی دارد (جدول ۷).

جدول ۷. تأثیر سطح تحصیلات و منبع کنترل در توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره

متغیر	سطوح متغیر	تعداد	میانگین رتبه‌ای درجه آزادی	کای دو	Sig.
سطح تحصیلات	بی سواد	۲۰	۷۲/۸۵	۴	۰/۱۶
	خواندن و نوشتن	۴۷	۱۰۰/۸		
	سیکل	۴۵	۹۸/۸۳		
	دیپلم	۵۱	۱۰۷/۰۷		
	لیسانس و بالاتر	۳۰	۸۷/۲۷		
منبع کنترل	کنترل بیرونی بسیار زیاد	۹		۴	/۱۹۰
	کنترل بیرونی	۶۷			
	هم کنترل درونی و هم بیرونی	۵۲			
	کنترل درونی	۶۱			
	کنترل درونی بسیار زیاد	۴			۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همبستگی بین متغیرهای فردی و حرفه‌ای با توانمندی روانی

به منظور تعیین همبستگی بین توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی و متغیرهای فردی و حرفه‌ای تحقیق همچون سن، سابقه عضویت در تعاونی، سابقه عضویت در هیئت مدیره تعاونی، تعداد دوره‌ها و کلاسهای آموزشی طی شده و میزان درآمد از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که از بین متغیرهای بررسی شده، بین متغیر «تعداد دوره‌ها و کلاسهای آموزشی طی شده» و «درآمد» با متغیر توانمندی روانی، همبستگی مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. بین سایر متغیرهای مورد مطالعه تحقیق همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد (جدول ۸). در تحقیقات تو و

همکاران (۲۰۰۶) و چاو و همکاران (۲۰۰۶) نیز نشان داده شد که بین درآمد و توانمندی روانی همبستگی معنی داری وجود دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای تحقیق و توانمندی روانی اعضای

هیئت مدیره

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی (r)	Sig.
سن	۱۹۰	-۰/۰۲۰	۰/۷۸۴
سابقه عضویت در تعاونی	۱۷۸	۰/۰۵۲	۰/۴۹۱
سابقه عضویت در هیئت مدیره	۱۸۰	۰/۱۳۰	۰/۸۲
تعداد دوره‌ها و کلاسهای آموزشی طی شده	۱۹۲	۰/۵۳۱**	۰/۰۰۰
درآمد	۱۸۱	۰/۱۹۱**	۰/۰۱۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق **: معنی داری در سطح ۱ درصد

همبستگی بین متغیر عزت نفس با ابعاد توانمندی روانی

با توجه به اینکه هم متغیر ابعاد چهارگانه توانمندی روانی و هم متغیر میزان عزت نفس، در قالب طیف لیکرت هستند و لذا رتبه‌ای محسوب می‌گردند، بنابراین برای پاسخ به این سؤال، از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه معنی دار و مستقیمی بین متغیر عزت نفس با بعد خودکنترلی و همچنین با توانمندی روانی کلی در سطح پنج درصد وجود دارد (جدول ۹). این نتایج با نتایج مطالعات اسپریتزر (Spreitzer, 1995a)؛ توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)؛ کلر و دنسراو (Keller & Dansereau, 1995) و کانگر و کانگو (۱۹۸۸) همخوانی دارد.

جدول ۹. ضریب همبستگی اسپیرمن بین عزت نفس و ابعاد توانمندی روانی (n=۱۹۳)

متغیر	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
عزت نفس (X ₁)	۱					
بعد معناداری (X ₂)	۰/۰۷۵	۱				
بعد شایستگی (X ₃)	۰/۱۱۸	۰/۴۹۲**	۱			
بعد خودکنترلی (X ₄)	۰/۱۷۱*	۰/۴۲۸**	۰/۵۳۹**	۱		
بعد تأثیر (X ₅)	۰/۱۲۳	۰/۵۶۴**	۰/۴۷۱**	۰/۵۵۲**	۱	
توانمندی روانی کلی (X ₆)	۰/۱۵۲*	۰/۷۹۰**	۰/۷۶۸**	۰/۷۸۶**	۰/۸۳۰**	۱

مأخذ: یافته‌های تحقیق * معنی داری در سطح ۵ درصد ** معنی داری در سطح ۱ درصد

نتیجه گیری و پیشنهاد

اهتمام جدی دولت در ایجاد اشتغال و رفع بیکاری و حرکت به سمت عدالت محوری از طریق توجه ویژه به اصل ۴۴ قانون اساسی موجب گردیده است تا بخش تعاون از اعتبارات و تسهیلات کافی برای تأمین سرمایه و ایجاد اشتغال برخوردار شود و در نتیجه فضای مناسبی در کشور جهت توسعه تعاونیهای توانمند برقرار گردد. از طرف دیگر، سازمانها برای اینکه بتوانند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، باید نیروهای بالقوه را مهار کنند و مورد استفاده قرار دهند. توانمندسازی منابع انسانی و کارکنان سازمان، از طریق کسب دانش و مهارتهای جدید، امروزه به عنوان تنها راه حلی است که متخصصان به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویای دنیای امروز، به مدیران پیشنهاد می کنند.

به منظور توانمندسازی کارکنان باید عوامل مؤثر بر توانمندی کارکنان بررسی شوند تا با شناخت این عوامل بتوان برنامه ریزیهای صحیح و دقیقی ارائه داد؛ لذا این پژوهش با هدف کلی بررسی عوامل فردی و حرفه‌ای مؤثر بر توانمندسازی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی در استان فارس انجام شد.

نتایج حاصل از آمار توصیفی به طور کلی نشان داد که میانگین سنی افراد شرکت کننده ۳۸/۹ سال بوده است. بیش از ۶۰ درصد پاسخگویان مرد و بیش از سه چهارم متأهل بوده‌اند. بیشترین فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان مربوط به گروه تحصیلات دیپلم بوده و بیش از نیمی از افراد دارای سابقه ۴ تا ۸ ساله عضویت در هیئت مدیره تعاونیها بودند. نزدیک به نیمی از افراد نیز در هیچ دوره آموزشی مرتبط شرکت نکرده‌اند. همچنین نتایج آمار استنباطی این پژوهش به طور کلی نشان داد که از بین متغیرهای فردی و حرفه‌ای بررسی شده، متغیرهای سن، جنسیت، سابقه عضویت در هیئت مدیره، درآمد، میزان شرکت در کلاسهای آموزشی و عزت نفس با متغیر وابسته میزان توانمندی روانی دارای همبستگی مثبت و معنی‌داری بودند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که متغیر جنسیت رابطه معنی‌داری با توانمندی روانی داشته است و مردان نسبت به زنان از توانمندی بالاتری برخوردار بوده‌اند. با توجه به اینکه جامعه آماری این تحقیق اعضای هیئت مدیره تعاونیهای تولید کشاورزی بوده‌اند و مردان توانمندی و مهارت بالاتری برای انجام فعالیتهای کشاورزی داشته‌اند، این ارتباط قابل پیش‌بینی است. این نتیجه نشان می‌دهد که برای تشکیل تعاونیهای مختلف - که نیازمند مهارت و تواناییهای متفاوتی است - برخی ویژگیهای این چنینی باید مد نظر قرار گیرند.

برپایه نتایج، نزدیک به نیمی از افراد پاسخگو تاکنون در هیچ دوره آموزشی مرتبط با تعاونی شرکت نکرده‌اند. این در حالی است که نتایج تحقیق نشان داد که شرکت در کلاسهای آموزشی همبستگی مثبت و معنی‌داری با میزان توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونی دارد. بنابراین، آموزش چه در هنگام تشکیل تعاونی، جهت آشنا کردن هیئت مدیره با چگونگی رهبری و مدیریت تعاونی، و چه در ادامه، جهت افزایش مهارت و دانش هیئت مدیره در زمینه مسائل مرتبط با تعاونی، ضروری به نظر می‌رسد. اما بحث مهمتر در مورد آموزش این است که آموزش صحیح و کارا، پایه و اساس شروع هر فعالیتی است. آموزش تعاونی و اقتصاد تعاون به عنوان یک ضرورت آموزشی در مقاطع تحصیلی می‌تواند تفکر تعاونی را به عنوان یک تفکر پویا در جامعه رشد دهد. در واقع یکی از مسائلی که می‌تواند پویایی و بالندگی

اقتصاد تعاون را در پی داشته باشد، فعالیتهای تعاونی و آموزش آنها در آموزشگاه‌هاست. آموزش تعاون باید از مدارس و دوران کودکی آغاز شود ضمن اینکه این آموزش باید به صورت نهادینه و کارشناسی شده ارائه گردد. علاوه بر این، ایجاد رشته‌های مرتبط با تعاونی در دانشگاه‌ها و همچنین ارائه دروس تعاونی به صورت عمومی به دانشجویان رشته‌هایی که امکان فعالیت در قالب تعاونی را دارند، از دیگر پیشنهادهایی است که جهت ارتقای فرهنگ تعاون می‌توان ارائه کرد. همچنین هنگام تشکیل تعاونیها با توجه به اینکه معمولاً افراد شناخت دقیقی از نحوه فعالیت در تعاونی و کار گروهی و تیم سازی ندارند، ارائه آموزشهای بدو خدمت به آنان ضروری به نظر می‌رسد. به علاوه، جهت بهبود عملکرد، بروز کردن اطلاعات، ترفیع شغل، حل مسائل و مشکلات و آشناسازی با اهداف جدید سازمانی باید از آموزشهای حین خدمت بهره جست.

منابع

۱. ساجدی، فضل الله و اعظم امیدواری (۱۳۸۶)، کارکنان توانمند و سازمان های امروز، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۱: ۶۸-۶۵.
۲. هداوند، سعید و شهره صادقیان (۱۳۸۶)، سازه‌های اثربخش در توان افزایی کارکنان، ماهنامه تدبیر، سال ۱۸، شماره ۱۸۰: ۵۴-۶۱.
3. Abramson, L., M. Seligman & J. Teasdale (1978), Learned helplessness in human: Critique and reformulation, *Journal of Abnormal Psychology*, 87: 19-74
4. Ashforth, B.E. (1989), The experience of powerlessness in organizations, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43: 207-242.
5. Bandura, A. (1989), Human agency in social cognitive theory, *American Psychologist*, September: 1175-84.

6. Bartlett, J. E., J. W. Kotrlik, C. C. Higgins (2001), Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research, *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19 (1):43-50.
7. Brief, A. P. & W. R. Nord (1990), Meaning of occupational work, Lexington, MA: Lexington Books.
8. Burke, W. (1986), Leadership as empowering others, (pp 51-71) in S. Srivasta (Ed.), Executive power, San Francisco: Jossey Bass.
9. Chang, L. C., C. H. Shih & S. M. Lin (2010), The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47: 427-433.
10. Conger, J. A. & R.N. Kanungo (1988), The empowerment process: Integrating theory and practice, *Academy of Management Review*, 13: 471-482.
11. Corsun, D. L. & C. A. Enz (1999), Predicting psychological empowerment among service workers: The effect of support-based relationships, *Human Relations*, 52(2): 205-225.
12. Deci, E. L. & R. M. Ryan (1985), Intrinsic Motivation and Self-Determination in a work organization, *Journal of Applied Psychology*, 74: 580-590.
13. Deci E. L. & R. M. Ryan (1987), The support of autonomy and the control of behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(6): 1024-1037.
14. Deci, E. L., J. P. Connell & R. M. Ryan (1989), Self-determination in a work organization, *Journal of Applied Psychology*, 74: 580-590.

15. Deci, E. L. & R. M. Ryan (2000), The What and Why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior, *Psychological Inquiry*, 11(4): 227- 268.
16. Denmark, F. L. (1993), Women, leadership, and empowerment, *Psychology of Women Quarterly*, 17: 343-356.
17. Duttweiler, P.C. (1984), The internal control index: a newly developed measure of locus of control, *Educational and Psychological Measurement*, 44:209-221.
18. Fulford, M. D. & C. A. Enz (1995), The impact of empowerment on service employees, *Journal of Managerial Issues*, 7(2): 161-175.
19. Hackman, J. R. & G. R. Oldham (1980), *Work redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley.
20. Hancer, M. & R. T. George (2003), Psychological Empowerment of Non-Supervisory Employees Working in Full-Service Restaurants, *International Journal of Hospital Management*, 22(1): 3-16.
21. Hau-siu Chow, I., T. Wing-chun Lo, Z. Sha & J. Hong, (2006), The impact of developmental experience, empowerment, and organizational support on catering service staff performance, *Hospitality Management*, 25: 478 – 495.
22. Keller, T. F. Dansereau (1995), Leadership and empowerment: a social exchange perspective, *Human Relation*, 48:127 – 45.
23. Koberg, C. S., W.Boss, J. C. Senjem & E. A. Goodman (1999), Antecedents and outcomes of empowerment: Empirical evidence from the health care industry, *Group and Organization Management*, 34(1): 71-91.

24. Krimer, M.L., S.E. Seibert & R.C. Liden (1999), Psychological empowerment as a multidimensional construct: A test of construct validity, *Educational and Psychological Measurement*, 59: 127-142.
25. Kram, K. E. (1983), Phases of the mentor relationship. *Academic Management Journal*, 26(4):609– 25.
26. Lawler, E. E., S. A. Mohrman & G. Benson (2001), Organizing for high performance: Employee Involvement, TQM, Reengineering, and Knowledge Management in the Fortune 1000, San Francisco: Jossey-Bass.
27. Liden, R. C. & T. W. Tewksbury (1995), Empowerment and work team, in G. R. Ferris, S.D. Rosen & D. T. Barnum (Ed.), *Handbook of Human Resources Management*, Oxford, UK: Blackwell Publishers.
28. Liden, R. C., S. J. Wayne & R. T. Sparrow (2000), An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations between the Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 85: 407-416.
29. Lorsch, J. W. & J. J. Morse (1974), *Organizations and their members: A contingency approach*, New York: Wiley.
30. Martinko, M. J. & W. L. Gardner (1982), Learned helplessness: An alternative explanation for performance deficit, *Academy of Management Review*, 72(2): 195-404.
31. Miller, P. A., P. Goddard & H. Laschinger (2001), Evaluating physical therapists' perception of empowerment using Kanter's theory of structural power in organizations, *Phys. Ther.*, 81(12):1881– 90.

32. O'Toole, J. & E. E. Lawler (2006), *The new American workplace*, New York: Palgrave-Macmillan.
33. Patrick, T., C. R. Knee, A. Canevello & C. Lonsbary (2007), The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective, *Journal of Personality and Social Psychology*, 92 (3): 434-457.
34. Rosenberg, M. (1965), *Society and the adolescent self-image*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
35. Rotter, J. B. (1966), Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*, 80, (1, Whole No. 609).
36. Schneider, B. (1987), The service organization: human resources management is crucial, *Organ. Dyn.*, 21(4):39-52.
37. Siegall, M. & S. Gardner (2000), Contextual factors of psychological empowerment, *Personnel Review*, 29: 703-722.
38. Sekaran, U. (1989), Paths the job satisfaction of bank employees, *Journal of Organizational Behavior*, 10: 347-359.
39. Sparrowe, R. T. (1994), Empowerment in the hospitality industry: An exploration of antecedents and outcomes, *Hospitality Research Journal*, 17(3): 51-73.
40. Spreitzer, G. M. (1992), *When Organizations Dare: the Dynamics of Individual empowerment in the Workplace*, Unpublished doctoral dissertation, The University of Michigan, Ann Arbor, MI.

41. Spreitzer, G. M. (1995a), Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442-65.
42. Spreitzer, G. M. (1995b), An Empirical Test of a Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment In The Workplace: *American Journal of Community Psychology*, 23:601-629.
43. Spreitzer, G. M. (1996), Social structural characteristics of psychological empowerment, *Academy of Management Journal*, 39: 483-504.
44. Spreitzer, G. M. (1997), Toward common ground in defining empowerment, In R. W. Woodman and W. A. Pasmore (eds.), *Research in Organizational Change and Development*, Greenwich, CT: JAI Press.
45. Spreitzer, G. M. (2007), Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work, For publication in *The Handbook of Organizational Behavior*, Sage Publications, 2007, edited by Cary Cooper and Julian Barling.
46. Thomas, K. W. & B. A. Velthouse (1990), Cognitive elements of empowerment, *Academy of Management Review*, 15: 666-681.
47. Tu, Y. C., R. H. Wang & S. H. Yeh (2006), Relationship between perceived empowerment care and quality of life among elderly residents within nursing homes in Taiwan: A questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, 43: 673 – 680.

48. Vansteenkiste, M., W. Lens & E. L. Deci (2006), Intrinsic versus extrinsic goal contents in Self-determination theory: Another look at quality of academic motivation, *Educational Psychologist*, 41(1): 19-31.

49. White, R. W. (1959), Motivation reconsidered, The concept competence, *Psychological Review*, 66: 297-333.