

## سطوح توانمندی روان‌شناختی تعاونی زنان تفيهان در شیراز

پوريا عطائي<sup>۱\*</sup> و ناصر زماني مياندشتي<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۸/۱۵

### چکیده

توانمندسازی روان‌شناختی به گونه‌ای گسترده به عنوان یک هدف مهم در توسعه اجتماعی شناخته شده است. هدف اصلی این پژوهش بررسی سطوح توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی زنان روستایی تفيهان بود. جمعیت این مطالعه تمام اعضای تعاونی تفيهان بود (۴۱۸) عضو که تعداد ۲۰۰ نفر از ایشان با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود که روایی صوری آن به وسیله پانلی از متخصصان تأیید و برای بررسی پایایی آن نیز آزمون راه‌نما اجرا شد که آلفای کرونباخ بین ۰/۷۹-۰/۸۲ بود. برای مقایسه ابعاد توانمندی روان‌شناختی از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج نشان دادند که بعد شایستگی توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی نسبت به دیگر ابعاد بیش‌ترین میانگین را داراست. همچنین، میانگین سه بعد شایستگی، معنی‌داری و اعتماد در بین اعضای تعاونی به گونه‌ای معنی‌دار از حد بهینه بیش‌تر بوده است. در پایان با توجه به نتایج بدست آمده از این مطالعه پیشنهادهایی ارائه شد.

**واژه‌های کلیدی:** توانمندسازی، توانمندی روان‌شناختی، تعاونی زنان، زنان روستایی.

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری ترویج کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس.

<sup>۲</sup> - استادیار بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز، دانشکده کشاورزی، بخش ترویج و آموزش کشاورزی.

\*- نویسنده مسئول مقاله: ataeip@yahoo.com

## پيشگفتار

در رویکردهای توسعه به جای توجه صرف به ارتقا شاخص‌های رشد اقتصادی، به افزایش نقش‌آفرینی گروه‌های گوناگون اجتماع توجه می‌شود؛ به گونه‌ای که دستیابی به توسعه حاصل مشارکت همه اقشار جامعه است. البته، این مشارکت نیز در گرو توجه به نیازها و توانمندی اقشار گوناگون جامعه است. بنابراین، می‌توان اظهار داشت که توانمندسازی یکی از ابعاد کلیدی توسعه است. در مباحثی که امروزه مورد توجه است، نیروی انسانی و بویژه اهمیت نقش زنان در برنامه‌های رشد و توسعه می‌باشد. زنان به عنوان عامل مؤثر در امور گوناگون کشاورزی، اقتصادی و اجتماعی و از نظر مشارکت نیروی انسانی مورد نیاز در جامعه سهمی بسزا دارند. اگر به زنان نیز همانند مردان فرصت داده شود و بهره‌گیری از توانمندی و شایستگی آن‌ها به گونه‌ای مناسب صورت گیرد، زنان نیز می‌توانند به رشد فردی و اجتماعی دست یابند و قادر خواهند بود در جنبه‌هایی گسترده‌تر عمل کنند و ایفای نقش فعال‌تری در تمامی جنبه‌ها خواهند داشت. شرایط کنونی نشان می‌دهد که ساختارها، قوانین و منابع دسترسی زنان در زمینه خدمات اقتصادی-اجتماعی کافی نبوده و آنان را آسیب‌پذیر می‌سازد. این ساختارها می‌تواند شامل سیستم خانواده، شرایط شغلی زنان و سیستم‌های حمایتی باشد (Kimiaee, 2010). سن (Sen, 2005) به نقش فاعلی زنان و تحولات اجتماعی می‌پردازد. وی نقش فاعلی زنان را از فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی تا مشارکت‌های سیاسی قابل تعمیم می‌داند. هم‌چنین، فراگیری گسترده فاعلیت زنان را یکی از بخش‌های فراموش شده مطالعات توسعه می‌داند. با توجه به گستره نقش‌های زنان روستایی، بالطبع نیازهای آنان نیز از تنوع و وسعت زیادی برخوردار است. با این حال، با وجود اهمیت زنان در نیل به اهداف توسعه، متأسفانه نقش و جایگاه آنان در بسیاری از برنامه‌ریزی‌های توسعه کم‌تر دیده شده است. این کم‌توجهی در برنامه‌ریزی‌ها، تخصیص منابع و نیز روند اقدام‌ها، موجب کند شدن و حتی ناکامی برنامه‌های توسعه خواهد شد (Ayat and Azamian, 2010). لذا، این نیاز احساس می‌شود که می‌بایست زنان روستایی در زمینه‌های گوناگونی توانمند شوند تا از این راه بتوانند نقش خود را در جامعه بیش‌تر نمایان کنند زیرا توانمندسازی زنان با کیفیت زندگی و مسایل اساسی حقوق بشر در ارتباط است (Jackson, 2010). توانمندسازی زنان روستایی در رویه، سازوکارها و نهادهای جهانی، با محوریت برخوردار کردن زنان روستایی از حقوق و فرصت‌های برابر در قوانین، سیاست‌ها و برنامه‌های مربوط به امور روستاها و در رأس آن‌ها، امور کشاورزی و روستایی دنبال می‌شود؛ از جمله بر حق برخوردار کردن زنان از مالکیت زمین، حق برخوردار کردن از آموزش، حق برخوردار کردن از مهارت‌های لازم برای بکارگیری فناوری مدرن در امور کشاورزی و آبیاری، حق مشارکت در بازار و امور اقتصادی سطح خرد و کلان و نیز حق مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌سازی در سطوح گوناگون محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی در این زمینه تأکید می‌گردد (Kuumuori Ganle et al., 2015). زنان روستایی

یکی از گروههایی هستند که بایستی در فرآیند توانمندسازی زنان دستخوش تحولات اقتصادی و اجتماعی شوند زیرا در عمل، دسترسی زنان روستایی به امکانات مراقبت‌های بهداشتی و سلامت، آموزش و منابع با محدودیت‌های جدی روبه‌روست. ارتقای سطح آگاهی زنان روستایی در جهت تحقق توسعه پایدار و تحقق توانمندسازی زنان به‌عنوان یکی از اقدام‌های ضروری قلمداد می‌گردد. نکته دارای اهمیت در مورد توانمندسازی زنان این است که از دیدگاه نهاد زنان ملل متحد، تحقق توانمندسازی زنان نه تنها برای تحقق رفاه فردی، خانوادگی و جوامع روستایی، ضروری است بلکه تحقق رشد و شکوفایی اقتصادی و اجتماعی کلی جوامع نیز در گرو توانمندسازی زنان است و به هر مقدار که توانمندسازی زنان به گونه کامل در جوامع محقق گردد، به همان مقدار جوامع از توسعه اقتصادی و اجتماعی در تمامی زمینه‌ها بیش‌تر برخوردار خواهند شد (Mahmud et al., 2012). با وجود اهمیت بسیار زیاد توانمندسازی، متأسفانه در ایران بنا به دلایل گوناگون از جمله مبهم بودن هدف‌های سازمانی، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبودن نظام مناسب ارزیابی عملکرد، نبود تعریف شاخص‌های مناسب برای سنجش بهره‌وری نیروی انسانی و برخی عامل‌های موجود در بازار که از غیر رقابتی بودن محیط کسب و کار و ساختار اقتصادی کشور ناشی می‌شود، سبب شده است که سازوکار مشخصی برای کیفی‌سازی منابع انسانی تعریف نشده و حتی این سازوکار چندان جدی گرفته نشود (Hedavand and Sadeghian, 2006). اهمیت پرداختن به این موضوع و مسئله را می‌توان از چند جنبه بیان کرد. ابتدا، توجه و شناخت چندان زیادی در مورد ابعاد گوناگون توانمندسازی روان‌شناختی اعضای تعاونی‌ها بویژه تعاونی‌های زنان روستایی وجود ندارد، بویژه در تعاونی مورد نظر که یک نمونه تعاونی موفق می‌باشد، پژوهش‌هایی پیرامون آن انجام نگرفته است. همچنین، پژوهش‌های چندان زیادی در مورد این‌که اعضای هر تعاونی در کدام ابعاد از توانمندی روان‌شناختی قوی‌تر و در کدام ابعاد ضعیف‌تر هستند، انجام نشده است. لذا، این پژوهش بررسی ابعاد توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی زنان و مقایسه این ابعاد با یکدیگر را هدف خود قرار داده است.

## مبانی نظری

برخی از نظریه‌های جامعه‌شناختی موجود، در راستای تفکیک جنسیتی و دور کردن زنان از فعالیت‌های اجتماعی می‌باشند. برای نمونه، نظریه‌های تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی، سیاست را امری مردانه تلقی می‌کند و در مقابل انتظارات مربوط به زنان را تنها به خانه و خانواده محدود می‌کنند. نظریه‌های مبتنی بر تفاوت‌های زیست‌شناختی نیز به دلیل وجود تفاوت در عوامل وراثتی و ژنتیکی و تأثیر آن‌ها بر ادراک متفاوت زنان و مردان نسبت به ابعاد گوناگون زندگی، زنان را به حوزه خصوصی زندگی سوق می‌دهند (Movahed, 2003). در مقابل، نظریه‌های دیگری مطرح شد

که در راستای تقویت نقش زنان در فعالیتهای متنوع در جامعه گام برمی‌داشتند. یکی از این نظریه‌ها، نظریه‌های توانمندسازی است. نظریه توانمندسازی بر این نکته تأکید دارد که زنان نه تنها باید نابرابری‌های موجود بلکه ساختارهای مولد نابرابری را در سطوح گوناگون و هم‌زمان زیر سوال برده و با آن مبارزه کنند. نظریه توانمندسازی بیش‌تر لحاظ کردن توان زنان را در راستای افزایش اتکاء به خود و قدرت درونی تعریف می‌کند و در پی توانمندسازی زنان از راه توزیع دوباره قدرت در داخل خانواده و جامعه است (Rezaee, 2008). سارا لانگه یکی از نظریه‌پردازان در امور زنان، توانمندسازی زنان را در پنج مرحله شرح می‌دهد که شامل رفاه، دسترسی، آگاهی، مشارکت و کنترل می‌باشد (Langeh, 1992). یکی دیگر از نظریه‌های مهم در راستای توانمندسازی، نظریه‌های فمینیستی می‌باشد. از نظر فمینیست‌های لیبرال، زن و مرد مانند هم هستند. آن‌ها دلایل موقعیت پایین‌تر زنان را ناشی از کم‌تر بودن فرصت‌های زنان، فقدان یا اندک بودن مقدر تعلیم و تربیت و محدودیت‌های خانوادگی می‌دانند (Valerie, 1999). بر اساس این نظریه زندگی زنان مرکزیت می‌یابد و به لحاظ نظری، فهم عدم تساوی جنسیتی، نقش‌های اجتماعی زنان و تجربیات آن‌ها در حوزه‌های گوناگون اجتماعی است و به لحاظ عملی، هدف ارتقای حقوق زنان است (Sadeghi Fasae, 2010).

توانمندسازی بدین معناست که افراد را به گونه ساده تشویق کنیم تا نقشی فعال‌تر در کار خود ایفا کنند و تا آن‌جا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیتهای خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیم‌های کلیدی اتخاذ کنند. توانمندسازی فرآیندی است که در آن از راه توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود (Sajedi and Omidvari, 2006). همچنین، توانمندسازی به معنای برداشتن موانع رشد، قادر ساختن افراد به حل مشکلات، برخورداری از شایستگی‌های مورد نیاز برای انجام فعالیتهای شغلی و جمعی، افزایش اعتماد میان همکاران، درک اهمیت شغل و ارتقای عزت نفس است (Alsop and Heison, 2005).

توانمندسازی ابعاد گوناگونی دارد که یکی از این ابعاد، توانمندی روان‌شناختی می‌باشد. توماس و ولتوس (Thomas and velhouse, 1990) در مقاله خود با عنوان "عناصر شناختی توانمندسازی" توانمندسازی روان‌شناختی را مفهومی چند بعدی دانسته و آن را به عنوان فرآیند انگیزش درونی در انجام وظیفه تعریف کرده‌اند. از نظر آنان، توانمندسازی روان‌شناختی عبارت است از: مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزش که افزون بر خودکارآمدی، سه حوزه دیگر شناختی؛ یعنی حق انتخاب (خودمختاری)، معنی‌دار بودن و مؤثر بودن را نیز شامل می‌شود. در بعد توانمندسازی روان‌شناختی آن دسته از موضوع‌هایی را در بر می‌گیرد که در ارتباط با احساس و باور افراد می‌باشد و به وسیله فرد می‌تواند تغییر یابد (Salari, 2008). توانمندی روان‌شناختی نوعی وضعیت روانی و

گرایش کاری فعال در افرادی است که توانایی شکل‌دهی به فعالیت‌ها و تأثیرگذاری بر زمینه‌های کاری خود را دارا باشند (Dimitriades and Kufidu, 2009; Spreitzer, 1995; Whiteside et al., 2006). توانمندی روان‌شناختی در وقایع اجتماعی، می‌تواند هم از جنبه نظری و هم از جنبه عملی مهم باشد. از جنبه نظری، حل تضادهای درون گروهی و هویت اجتماعی و از جنبه کاربردی، می‌تواند تغییرات اجتماعی را در پی داشته باشد (Drury and Reicher, 2009).

### پیشینه پژوهش

اسپریتزر (Spreitzer, 1995) با استفاده از الگوی روان‌شناختی توماس و ولتوس، به اعتباریابی و اندازه‌گیری ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی پرداخت. این ابعاد شامل احساس صلاحیت (شایستگی)، احساس خودمختاری (حق انتخاب)، احساس مؤثر بودن و احساس معنادار بودن است. رابینسون و همکاران برای سنجش توانمندی روان‌شناختی افراد، متغیرهایی نظیر اعتماد و عزت نفس را نیز مورد مطالعه قرار داده است (Robbinson et al., 2002).

معناداری به مفهوم درک ارزش‌ها، اهداف و مقاصد شغلی و بااهمیت بودن شغل از نظر فرد می‌باشد (Spreitzer, 1995). احساس شایستگی به درجه مهارت افراد در انجام وظایف مهم اشاره دارد (Thomas and velthouse, 1990). در ادبیات روان‌شناختی این مفهوم به مفاهیم خودکارآمدی، تسلط شخصی و انتظار از عملکرد برمی‌گردد (Naderi et al., 2008). افراد توانمندی که دارای احساس شایستگی هستند، همواره اطمینان پیدا می‌کنند که می‌توانند وظایف را به گونه مؤثر انجام دهند و در رویارویی با چالش‌های نوین می‌توانند بیاموزند و رشد کنند (Whetten and Cameron, 1998).

احساس خودمختاری یا استقلال به معنی آزادی عمل و استقلال افراد در تعیین فعالیت‌های لازم برای وظایف خود است. افراد با ویژگی خودمختاری در مورد کارهای خود احساس مالکیت می‌کنند، افراد خودآغازگر و فعال هستند و قادرند که به میل خود اقداماتی را آغاز کرده، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار و ایده‌های نوین را به آزمون بگذارند (Conger and Kanungo, 1988).

احساس مؤثر بودن درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغلی اثر بگذارد (Spreitzer, 1995). افرادی که احساس می‌کنند می‌توانند بر نتایج سازمانی اثرگذار باشند، باور دارند که می‌توانند با تحت‌تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند، یا نتایجی که تولید می‌شود، تغییر ایجاد کنند (Abdollahi and Nave Ibrahim, 2005). اعتماد به روابط بین افراد اشاره دارد و به علاقه‌مندی، شایستگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود. افراد توانمند دارای احساس اعتمادند و مطمئن‌اند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار

خواهد شد. به بیان دیگر، اعتماد به معنی داشتن امنیت شخصی و شغلی است (Robbinson et al., 2002).

وانگ و ژانگ (Wang and Zhang, 2012) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که توانمندی روان‌شناختی بر عملکرد کاری افراد تأثیر مستقیم و مثبتی دارد. عبدالهی (Abdollahi, 2003) از راه طراحی الگوی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان حوزه ستادی وزارت علوم، پژوهش‌های و فناوری به این نتیجه رسید که کارکنان سازمان یاد شده از احساس توانایی و مهارت لازم برای انجام وظایف برخوردارند. هم‌چنین، در احساس مؤثر بودن، احساس بامعنی بودن و حس اعتماد در حد سبتاً قوی قرار دارند. اسپریتزر (Spreitzer, 1995) با اعتباریابی ابعاد چهارگانه توانمندسازی به این نتیجه دست یافت که هر بعد در ساختار کلی توانمندسازی روان‌شناختی سهیم است. هم‌چنین، او با پژوهش بر ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی به این نتیجه دست یافت که اعتماد به نفس افراد، دسترسی به داده‌ها، عملکرد کاری و رفتارهای خلاق و نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معناداری دارد.

نتایج پژوهش پاریاب و همکاران (Paryab et al., 2011) نشان دادند که مقدار توانمندی روانی اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی در استان فارس بالاتر از متوسط است و اعضای هیئت مدیره در بعد شایستگی توانمندی روان‌شناختی، نمره‌ای بالاتر نسبت به سایر ابعاد توانمندی روان‌شناختی کسب کرده‌اند. هم‌چنین، در پژوهش چرمچیان لنگرودی و علی بیگی (Charmchian, 2012) (Langerodi and Ali Beigi, 2012) مشخص شد که از میان ابعاد شایستگی، تأثیر، معنی‌داری، اعتماد و خودتعیینی، بعد شایستگی بیش‌ترین سهم را در توانمندی روان‌شناختی داشته است. عطائی و زمانی میاندشتی (Ataei and Zamani-Miandashti, 2010) در پژوهش خود نشان دادند که مقدار توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی زنان روستایی نسبت به سایر ابعاد بیش‌تر بوده است. یافته‌های پژوهش سفری و همکاران (Safari et al., 2010) نشان داد که از بین ابعاد توانمندی روان‌شناختی، بعد معنی‌داری بیش‌ترین تأثیر را بر توانمندسازی روان‌شناختی داشته است. قیصری و همکاران (Gheisari et al., 2011) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که اعضای تعاونی‌های تولید روستایی توانمندی روان‌شناختی مناسبی داشته که با افزایش روحیه استقلال، عزت نفس، اعتماد به دیگران و شایستگی‌های خود، توانمندی‌شان ارتقا می‌یابد. یافته‌های پژوهش نادری و همکاران (Naderi et al., 2008) مشخص کرد که مقدار احساس مؤثر بودن کارکنان با توجه به نوع فعالیت و احساس خودمختاری با توجه به سطح تحصیلات از تفاوتی معنی‌دار برخوردار بود. الزهرانی (Al Zahrani, 2001) نیز بیان دارد که توانمندی روان‌شناختی با یادگیری در محیط کار رابطه مثبت معنی‌داری دارد.

## فرضیه‌ها

- بعد شایستگی توانمندی روان‌شناختی از سطحی بهینه در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.
- بعد مؤثر بودن توانمندی روان‌شناختی از سطحی بهینه در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.
- بعد معنی‌داری توانمندی روان‌شناختی از سطحی بهینه در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.
- بعد استقلال توانمندی روان‌شناختی از سطحی بهینه در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.
- بعد اعتماد توانمندی روان‌شناختی از سطحی بهینه در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.
- مقدار رضایت اعضا از عضویت در تعاونی نیز در سطحی بهینه قرار دارد.

## روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، مقدار نظارت و درجه کنترل متغیرها و قابلیت تعمیم از نوع پژوهش توصیفی - همبستگی است. در اجرای این پژوهش از روش پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری مورد پژوهش، تمامی زنان عضو تعاونی تفیهان (۴۱۸ عضو که در روستای تفیهان ۳۴۱ نفر و در روستای اسماعیل آباد ۷۷ نفر عضو تعاونی می‌باشند) با میانگین سنی ۱۶ تا ۷۵ سال را در بر می‌گیرد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده استفاده شد. حجم نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> (Krejcie and Morgan, 1970) ۲۰۰ نفر برآورد شد و تعداد نمونه در هر روستا نیز با گرفتن تناسب بین تعداد افراد عضو در هر دو روستا مشخص شد که در روستای تفیهان ۱۶۳ نفر و در روستای اسماعیل آباد ۳۷ نفر عضو برآورد شد. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه مورد نظر از سه بخش تشکیل شده بود که بخش نخست آن مربوط به ابعاد توانمندی روان‌شناختی، بخش دوم رضایت از عضویت در تعاونی و بخش سوم آن ویژگی‌های فردی اعضای تعاونی را در بر می‌گرفت که برای ابعاد توانمندی روان‌شناختی و رضایت از تعاونی طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق و کاملاً موافق) در نظر گرفته شد و برای ویژگی‌های فردی از پرسش‌های باز استفاده شد. داده‌پردازی و برآوردهای پژوهش نیز با نرم‌افزار SPSS، نسخه ۱۸ انجام گرفت. روایی صوری پرسش‌نامه به وسیله صاحب‌نظران دانشگاهی تأیید و برای بررسی پایایی آن نیز آزمون راه‌نما اجرا شد. در جدول ۱ مقادیر آلفا کرونباخ متغیرهای پژوهش ذکر شده است.

<sup>۱</sup> - Krejcie and Morgan's Table

جدول ۱- مقادیر آلفا کرونباخ متغیرهای پژوهش.

متغیرها	تعاریف کارکردی	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
شایستگی	اطمینان و باور اعضا به توانایی‌های خود برای انجام وظایف محول شده در تعاونی.	۶	۰/۸۲
مؤثر بودن	درجه‌ای از اثرگذاری فرد بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی تعاونی.	۵	۰/۸۲
معنی‌داری	درک ارزش‌ها، اهداف و مقاصد تعاونی و بااهمیت بودن فعالیت در تعاونی از نظر اعضا.	۶	۰/۸۲
استقلال	آزادی عمل و استقلال اعضا در تعیین فعالیت‌های لازم برای وظایف خود.	۵	۰/۸۰
اعتماد	روابط بین اعضا و میزان اعتماد و اطمینان آن‌ها به یکدیگر.	۸	۰/۷۹
رضایت اعضا از تعاونی	میزان رضایت اعضا از عضویت در تعاونی و فعالیت در آن.	۱۰	۰/۷۹

منبع: یافته‌های پژوهش

### منطقه مورد مطالعه

این پژوهش در تعاونی زنان تفیهان انجام گرفته است. تعاونی مورد نظر در روستای تفیهان (تیون)، دهستان بید زرد، بخش مرکزی در شهرستان شیراز واقع شده است. تعاونی تفیهان در ۱۰ کیلومتری مرکز استان قرار دارد که افزون بر روستای تفیهان، روستای اسماعیل آباد را نیز زیر پوشش خود قرار داده است. این تعاونی در سال ۱۳۷۷ با ۴۵ عضو و سرمایه ابتدایی ۴۲۰۰۰۰۰ ریال فعالیت خود را آغاز کرد. هم‌اکنون این تعاونی با ۴۱۸ عضو و سرمایه‌ای معادل ۱۵۴ میلیون ریال مشغول به فعالیت می‌باشد. این تعاونی توانسته است با ارائه خدمات و فعالیت‌های متنوع به اعضا جز تعاونی‌های موفق در سال ۱۳۸۶ در سطح استان و حتی کشور، از سوی وزارت تعاون و سازمان جهاد کشاورزی معرفی شود. از جمله فعالیت‌ها و خدماتی که این تعاونی به اعضای خود ارائه داده است را می‌توان به موردهایی همچون، برگزاری کلاس‌های آموزشی و مهارت آموزی نظیر: خیاطی، پرورش قارچ، روان‌شناسی، مشاوره خانواده، کارآفرینی، آشپزی، ایجاد اشتغال برای زنان بی‌سرپرست روستا، بازدید از تعاونی‌های موفق در سطح استان و کشور، ارائه وام به اعضای تعاونی، برپایی نمایشگاه و عرضه محصولات تولیدی تعاونی و اعضای آن، اشاره کرد.



## یافته‌ها و بحث

### ویژگی‌های فردی

بر اساس نتایج توصیفی، پاسخگویان مورد مطالعه بین گروه سنی ۱۶ تا ۷۵ سال قرار داشتند. از نظر تحصیلات، ۱۲ درصد بی‌سواد، ۱۲ درصد سواد خواندن و نوشتن، ۳۶ درصد سیکل، ۳۱ درصد دیپلم و ۹ درصد دارای تحصیلات دانشگاهی بودند. شغل اصلی بیش‌تر اعضای تعاونی خانه‌داری (۸۳ درصد) و سایر اعضا در شغل‌هایی نظیر باغداری، زراعت، دامپروری، شغل آزاد و دولتی مشغول به کار بودند. بیش‌ترین میزان سابقه عضویت در تعاونی ۱۳ سال و کم‌ترین سابقه ۴ سال بوده است. با توجه به مقدار استفاده از وام، حدود ۸۵ درصد از اعضا از تعاونی مورد نظر وام دریافت کرده‌اند. از نظر مقدار درآمد ماهیانه خانوار، ۱/۵ درصد کم‌تر از ۱۰۰ هزار تومان، ۱/۵ درصد بین ۱۰۰ تا ۲۰۰، ۴/۵ درصد بین ۲۰۰ تا ۳۰۰، ۴۳ درصد بین ۳۰۰ تا ۴۰۰ و ۳۶ درصد بیش از ۴۰۰ هزار تومان درآمد داشتند. از نظر بعد خانوار، بیش‌تر خانواده‌های مورد بررسی (۴۹ درصد) ۴ و ۵ نفره بودند. همچنین، به طور میانگین اعضا در چهار دوره آموزشی شرکت داشتند.

### اولویت‌بندی ابعاد توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی

جهت بررسی ابعاد توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی ابتدا با توجه به ضریب تغییرات به اولویت‌بندی هر یک از آن‌ها و گویه‌های مربوط به آن پرداخته شده است.

جدول ۲- اولویت‌بندی توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی در ابعاد گوناگون.

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه	توانمندی روان‌شناختی
۱	۰/۲۲۹	۰/۸۱	۳/۵۵	سود بردن اعضای خانواده از تصمیم‌ها و ایده‌های من	شایستگی
۲	۰/۲۳۴	۰/۸۴	۳/۶۰	کسب اطمینان از توانایی انجام فعالیت‌های خارج از خانه	
۳	۰/۲۴۱	۰/۸۶	۳/۵۸	قبول مسئولیت بعنوان هیئت مدیره یا مدیر عامل	
۴	۰/۲۴۵	۰/۸۷	۳/۵۵	اطمینان از توانایی انجام وظایف محوله در تعاونی	
۵	۰/۲۵۵	۰/۹۰	۳/۵۵	شایستگی برای انجام فعالیت‌ها چه در منزل و چه در تعاونی	
۶	۰/۲۶۱	۰/۸۸	۳/۳۸	اطمینان از توانایی انجام دادن کارهای منزل	
		۴	۲۱/۰۵		جمع
۱	۰/۲۱۵	۰/۷۸	۳/۶۲	افزایش تأثیر نظرات در تصمیمات خانوادگی	مؤثر بودن
۲	۰/۲۴۲	۰/۸۶	۳/۵۶	افزایش اثرگذاری و اعتبار در تعاونی	
۳	۰/۲۴۲	۰/۸۶	۳/۵۵	تأثیرگذاری و احترام در خانواده	
۴	۰/۲۶۰	۰/۸۹	۳/۴۴	تأثیر نظرات در تصمیمات تعاونی	
۵	۰/۲۶۰	۰/۸۸	۳/۴۰	افزایش کنترل بر آنچه در خانواده اتفاق می‌افتد	

		۳/۳۱	۱۷/۴۵	جمع	
۱	۰/۲۳۵	۰/۷۹	۳/۴۰	اهمیت و معنای کار در منزل	معنی‌داری
۲	۰/۲۳۸	۰/۸۳	۳/۵۰	دقت در انجام فعالیت‌های محوله در تعاونی	
۳	۰/۲۴۱	۰/۸۶	۳/۶۰	نگرش نسبت به کار بیرون از منزل زنان	
۴	۰/۲۵۰	۰/۸۴	۳/۳۶	دقت در انجام کارهای منزل	
۵	۰/۲۵۷	۰/۸۹	۳/۴۷	اهمیت و معنای فعالیت در تعاونی	
۶	۰/۲۶۰	۰/۹۵	۳/۶۴	فعالیت در قالب کارهای گروهی	
		۳/۸۳	۲۰/۸۳	جمع	
		۳/۴۲	۱۷/۳۴	جمع	
۱	۰/۲۴۰	۰/۸۶	۳/۵۹	ابتکار در کارهای منزل	استقلال
۲	۰/۲۵۵	۰/۹۰	۳/۵۳	آزادی عمل برای تصمیم‌گیری در مورد انجام فعالیت‌های تعاونی	
۳	۰/۲۶۶	۰/۹۰	۳/۳۹	احساس استقلال در انجام فعالیت‌ها	
۴	۰/۲۷۰	۰/۹۳	۳/۴۴	ابتکار در انجام امور محوله تعاونی	
۵	۰/۲۸۵	۰/۹۵	۳/۳۶	آزادی عمل برای تصمیم‌گیری در مورد انجام فعالیت‌های منزل	
		۳/۴۲	۱۷/۳۴	جمع	
		۴/۹۳	۲۷/۲۱	جمع	
۱	۰/۲۱۹	۰/۷۶	۳/۴۸	درمیان گذاشتن اطلاعات مهم توسط خانواده	اعتماد
۲	۰/۲۳۶	۰/۸۱	۳/۴۵	مشورت دوستان و آشنایان، در تصمیم‌گیری‌ها	
۳	۰/۲۴۸	۰/۸۹	۳/۵۹	اعتماد بیش‌تری نسبت به سایر اعضای تعاونی	
۴	۰/۲۴۹	۰/۸۷	۳/۵۱	درمیان گذاشتن اطلاعات و اخبار مهم به وسیله اعضای تعاونی	
۵	۰/۲۷۱	۰/۸۹	۳/۲۹	اعتماد بیش‌تر نسبت به افراد خانواده	
۶	۰/۲۷۶	۰/۹۶	۳/۴۸	درمیان گذاشتن اطلاعات مهم به وسیله هیئت مدیره تعاونی	
۷	۰/۲۷۶	۰/۹۲	۳/۳۶	اتکا به اعضای تعاونی در مواقع برخورد با مشکلات	
۸	۰/۳۰	۱	۳/۲۸	اتکا به هیئت مدیره تعاونی در مواقع برخورد با مشکلات	
		۴/۹۳	۲۷/۲۱	جمع	

کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، نظری ندارم (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵)

منبع: یافته‌های پژوهش

توانمندی اعضای تعاونی تفیهان در پنج بعد معنی‌داری، شایستگی، استقلال، احساس مؤثر بودن و اعتماد و در چارچوب ۳۰ گویه ارزیابی شد. نتایج نشان دادند که بعد شایستگی توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی با میانگین ۲۱/۰۵ و انحراف معیار ۴/۱۱ نسبت به دیگر ابعاد توانمندی روان‌شناختی میانگین نمره بیش‌تری دارد. ابعاد مؤثر بودن، معنی‌داری، استقلال و اعتماد به ترتیب

در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. در ادامه به توضیح نمره پاسخگویان در هر کدام از ابعاد توانمندی روان‌شناختی و در نهایت، نمره توانمندی روان‌شناختی کلی اعضای تعاونی پرداخته شده است. یافته‌های بدست آمده از رتبه‌بندی بعد شایستگی از توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی نشان داد که گوپه "سود بردن اعضای خانواده از تصمیم‌ها و ایده‌های من"، با میانگین رتبه‌ای ۳/۵۵ و ضریب تغییرات ۰/۲۲ و گوپه "اطمینان از توانایی انجام دادن کارهای منزل"، با میانگین رتبه‌ای ۳/۳۸ و ضریب تغییرات ۰/۲۶ به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را به خود اختصاص دادند. از بین پنج گوپه مورد استفاده برای شناخت توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی در بعد مؤثر بودن، گوپه "افزایش تأثیر نظرات در تصمیمات خانوادگی"، با میانگین ۳/۶۲ و ضریب تغییرات ۰/۲۱ و گوپه "افزایش کنترل بر آنچه در خانواده اتفاق می‌افتد" با میانگین ۳/۴۰ و ضریب تغییرات ۰/۲۶ به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را به خود اختصاص دادند. هم‌چنین، میانگین نمره توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی در بعد مؤثر بودن ۱۷/۴۵ با انحراف معیار ۳/۳۱ بود.

یافته‌ها نشان دادند که از بین شش گوپه مورد استفاده برای شناخت توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی در بعد معنی‌داری، گوپه "اهمیت و معنای کار در منزل"، با میانگین ۳/۴۰ و ضریب تغییرات ۰/۲۳ و گوپه "فعالیت در قالب کارهای گروهی" با میانگین ۳/۶۴ و ضریب تغییرات ۰/۲۶ به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را کرده‌اند. هم‌چنین، میانگین نمره توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی در بعد معنی‌داری ۲۰/۸۳ با انحراف معیار ۳/۸۳ بود. از میان پنج گوپه استفاده شده برای شناخت توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی در بعد استقلال، گوپه‌های "ابتکار در کارهای منزل" و "آزادی عمل برای تصمیم‌گیری در مورد انجام فعالیت‌های منزل" به ترتیب با میانگین‌های ۳/۵۹ و ۳/۳۶ و ضریب تغییرات ۰/۲۴ و ۰/۲۸ به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را به خود اختصاص دادند. هم‌چنین، میانگین نمره توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی در بعد استقلال ۱۷/۳۴ با انحراف معیار ۳/۴۲ بود.

در نهایت، نتایج نشان می‌دهد که گوپه "در میان گذاشتن داده‌های مهم توسط خانواده"، با میانگین ۳/۴۸ و ضریب تغییرات ۰/۲۱ و گوپه "انکا به هیئت مدیره تعاونی در مواقع برخورد با مشکلات" با میانگین ۳/۲۸ و ضریب تغییرات ۰/۳۰ از بین هشت گوپه مورد استفاده برای شناخت توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی در بعد اعتماد، به ترتیب نخستین و آخرین اولویت را کرده‌اند. هم‌چنین، میانگین نمره توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی در بعد استقلال ۲۷/۲۱ با انحراف معیار ۴/۹۳ بود.

این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پاریاب و همکاران (Paryab et al., 2011)، چرمچیان لنگرودی و علی بیگی (Charmchian Langerodi and Ali Beigi, 2012)، عبدالمهی (Abdollahi, 2003)، قیصری و همکاران (Gheisari et al., 2011) و نادری و همکاران (Naderi, 2008) مطابقت دارد.

## مقایسه ابعاد توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی با حد مطلوب

فرضیه ۱- بعد شایستگی توانمندی روان‌شناختی از سطح مطلوبی در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.

جدول ۳- مقایسه بعد شایستگی توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی با حد مطلوب.

فاصله	P	درجه	آماره	تعداد	انحراف	میانگین	میانگین
اطمینان		آزادی	آزمون		معیار	نمونه	مقیاس
۲/۴۹، ۳/۶۲	۰/۰۰۰	۱۹۵	۱۰/۶۷	۱۹۶	۴	۲۱/۰۵	۱۸

منبع: یافته‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های مربوط به مقایسه ابعاد توانمندی روان‌شناختی از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده است. با توجه به جدول ۳ و با تأکید بر مقدار  $t$  بدست آمده که در سطح ۰/۰۰۰ معنی‌دار بود، می‌توان چنین گفت بین میانگین نمونه (۲۱/۰۵) و میانگین مقیاس (۱۸) تفاوتی معنادار وجود دارد. چون کران بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو مثبت است، پس میانگین جامعه به گونه‌ای معنی‌دار از میانگین مقیاس بزرگ‌تر است. این به این معنی است که میانگین بعد شایستگی توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی به گونه‌ای معنی‌دار از حد مطلوب بیش‌تر است. این یافته با نتایج پژوهش‌های پاریاب و همکاران (Paryab et al., 2011)، چرمچیان لنگرودی و علی بیگی (Charmchian Langerodi and Ali Beigi, 2012) و قیصری و همکاران (Gheisari et al., 2011) مطابقت دارد.

فرضیه ۲- بعد مؤثر بودن توانمندی روان‌شناختی از سطح مطلوبی در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.

جدول ۴- مقایسه بعد مؤثر بودن توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی با حد مطلوب

فاصله	P	درجه	آماره	تعداد	انحراف	میانگین	میانگین
اطمینان		آزادی	آزمون		معیار	نمونه	مقیاس
۰/۰۸، -۱/۰۱	۰/۰۲۱	۱۹۶	۲/۳۲	۱۹۷	۳/۳۱	۱۷/۴۵	۱۸

منبع: یافته‌های پژوهش

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، میانگین جامعه با میانگین مقیاس در سطح پنج درصد ( $p < 0.05$ ) تفاوت معنی‌دار دارد. چون کران بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو منفی است، پس میانگین جامعه به گونه‌ای معنی‌دار از میانگین مقیاس کوچک‌تر است. این به این معنی است که میانگین بعد مؤثر بودن توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی به گونه‌ای معنی‌دار از حد مطلوب کم‌تر است.

فرضیه ۳- بعد معنی‌داری توانمندی روان‌شناختی از سطح مطلوبی در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.

جدول ۵ - مقایسه بعد معنی‌داری توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی با حد مطلوب.

میانگین مقیاس	میانگین نمونه	انحراف معیار	تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	P	فاصله اطمینان
۱۸	۲۰/۸۳	۳/۸۳	۱۹۷	۱۰/۳۸	۱۹۶	۰/۰۰۰	۲/۲۹، ۳/۳۷

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۵ و با تأکید بر مقدار  $t$  بدست آمده که در سطح  $0.000$  معنی‌دار بود، می‌توان چنین گفت بین میانگین نمونه ( $20/83$ ) و میانگین مقیاس ( $18$ ) تفاوتی معنادار وجود دارد. چون کران بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو مثبت است پس میانگین جامعه به گونه‌ای معنی‌دار از میانگین مقیاس بزرگ‌تر است. این به این معنی است که میانگین بعد معنی‌داری توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی به گونه‌ای معنی‌دار از حد مطلوب بیش‌تر است. این یافته با نتایج پژوهش‌های چرمچیان لنگرودی و علی بیگی (Charmchian Langerodi and Ali Beigi, 2012) و قیصری و همکاران (Gheisari et al., 2011) مطابقت دارد.

فرضیه ۴- بعد استقلال توانمندی روان‌شناختی از سطح مطلوبی در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.

جدول ۶- مقایسه بعد استقلال توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی با حد مطلوب.

میانگین مقیاس	میانگین نمونه	انحراف معیار	تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	P	فاصله اطمینان
۱۸	۱۷/۳۴	۳/۴۲	۱۹۸	-۲/۶۷	۱۹۷	۰/۰۰۸	-۰/۱۷، -۱/۱۳

منبع: یافته‌های پژوهش

همان گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، میانگین جامعه با میانگین مقیاس در سطح یک درصد ( $p < 0/01$ ) تفاوت معنی‌دار دارد. چون کران بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو منفی است، پس میانگین جامعه به گونه‌ای معنی‌دار از میانگین مقیاس کوچک‌تر است. این به این معنی است که میانگین بعد استقلال توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی به گونه‌ای معنی‌دار از حد مطلوب کم‌تر است.

فرضیه ۵: بعد اعتماد توانمندی روان‌شناختی از سطح مطلوبی در بین زنان عضو تعاونی برخوردار است.

جدول ۷- مقایسه بعد اعتماد توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی با حد مطلوب.

میانگین مقیاس	میانگین نمونه	انحراف معیار	تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	P	فاصله اطمینان
۱۸	۲۷/۲۱	۴/۹۳	۱۹۹	۲۶/۳۲	۱۹۸	۰/۰۰۰	۸/۵۲، ۹/۹۰

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۷ و با تأکید بر مقدار  $t$  بدست آمده که در سطح  $0/000$  معنی‌دار بود، می‌توان چنین گفت بین میانگین نمونه (۲۷/۲۱) و میانگین مقیاس (۱۸) تفاوتی معنادار وجود دارد. چون کران بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو مثبت است، پس میانگین جامعه به گونه‌ای معنی‌دار از میانگین مقیاس بزرگ‌تر است. این به این معنی است که میانگین بعد اعتماد توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی به گونه‌ای معنی‌دار از حد مطلوب بیش‌تر است. این یافته با نتایج پژوهش‌های پاریاب و همکاران (Paryab et al., 2011) و قیصری و همکاران (Gheisari et al., 2011) مطابقت دارد.

### مقدار رضایت اعضا از تعاونی

فرضیه ۶: مقدار رضایت اعضا از عضویت در تعاونی نیز در سطح مطلوبی قرار دارد.

## جدول ۸- مقدار رضایت پاسخگویان از تعاونی.

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	رضایت از عضویت در تعاونی
۱	۱۶/۴۲	۰/۶۸	۴/۱۴	در مجموع، از منافعی که در این تعاونی دریافت می‌کنم، رضایت دارم.
۲	۱۷/۰۳	۰/۷	۴/۱۱	ارتباطات بین هیئت مدیره و اعضا در این تعاونی رضایت‌بخش است.
۳	۱۷/۶۶	۰/۷۱	۴/۰۲	من فکر می‌کنم تصمیم صحیحی برای عضویت در این تعاونی گرفته‌ام.
۴	۱۷/۷۸	۰/۷۴	۴/۱۶	از شانس مساوی اعضا برای هیئت مدیره یا مدیر عامل شدن، راضی هستم.
۵	۱۸/۲۰	۰/۷۵	۴/۱۲	ارتباطات بین اعضا در این تعاونی خوب به نظر می‌رسد.
۶	۱۹/۲۵	۰/۷۷	۴	از این‌که عضو تعاونی شده‌ام احساس خوب و لذت بخشی دارم.
۷	۱۹/۴۱	۰/۸۰	۴/۱۲	تصمیم‌های کلیدی در این تعاونی با دریافت نظرات همه اعضا اتخاذ می‌شود.
۸	۱۹/۵۶	۰/۸۱	۴/۱۴	روی هم رفته از عضویت در تعاونی راضی هستم.
۹	۲۰/۱۰	۰/۸۰	۳/۹۸	نسبت به خدمات تعاونی احساس رضایت می‌کنم.
۱۰	۲۱/۴۱	۰/۸۵	۳/۹۷	هیئت مدیره شایستگی لازم برای هدایت تعاونی را دارند.
-	-	۷/۷۱	۳۸/۷۴	کل

کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، نظری ندارم (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵)

منبع: یافته‌های پژوهش

در این بخش مقدار رضایت اعضا از تعاونی مورد سنجش قرار گرفته است که میانگین کلی رضایت اعضا از عضویت در تعاونی ۳۴/۷۴ و انحراف معیار ۷/۷۱ بوده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که مقدار رضایت اعضا از تعاونی در سطح مطلوبی قرار دارد. بیش‌ترین میانگین هر یک از گویه‌ها به ترتیب در جدول ۸ نشان داده شده است. با توجه به آن، رضایت از منافع دریافتی تعاونی با میانگین ۴/۱۴ و ضریب تغییرات ۱۶/۴۲ و ارتباطات بین هیئت مدیره و اعضا با میانگین ۴/۱۱ و ضریب تغییرات ۱۷/۰۳ بیش‌ترین رتبه و خدمات ارائه شده از سوی تعاونی با میانگین ۳/۹۸ و ضریب تغییرات ۲۰/۱۰ و شایستگی هیئت مدیره برای هدایت تعاونی با میانگین ۳/۹۷ و ضریب تغییرات ۲۱/۴۱ کم‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

زنان به عنوان عامل مؤثر در کارهای گوناگون کشاورزی، اقتصادی و اجتماعی و از نظر مشارکت نیروی انسانی مورد نیاز در جامعه سهمی بسزا دارند. هنگامی که افراد از سطح توانمندی روان‌شناختی مناسبی برخوردار شوند، اعتماد به نفس آن‌ها ارتقا یافته و بر توانمندی‌های آنان در جامعه تأثیری مثبت خواهد داشت. در نتیجه، باعث افزایش تعهد نسبت به وظایف اجتماعی آن‌ها خواهد شد (Fairuz Hamid et al., 2013). لذا، این نیاز احساس می‌شود که می‌بایست زنان روستایی در زمینه‌هایی گوناگون توانمند شوند تا از این راه بتوانند نقش خود را در جامعه بیش‌تر نمایان کنند. تعاونی‌های زنان از جمله تشکلهایی هستند که امکان یکپارچه کردن منابع انسانی، تجمع سرمایه‌های کوچک و ایجاد اشتغال با شرایط آسان و در نتیجه توانمندسازی در ابعاد گوناگون بویژه توانمندی روان‌شناختی را فراهم می‌کند زیرا توانمندی روان‌شناختی باعث افزایش تعهد کاری و احساس رضایت از فعالیت و عضویت در تعاونی‌ها می‌شود. لذا، این پژوهش با هدف بررسی سطوح توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی زنان روستایی تفيهان انجام شد. یافته‌های بدست آمده از این پژوهش نشان دادند که بعد شایستگی توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی نسبت به دیگر ابعاد توانمندی روان‌شناختی میانگین نمره بیش‌تری دارد. به این معنا که اعضای تعاونی مورد نظر نسبت به توانایی‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام وظایف محول شده در تعاونی، باور و اطمینان زیادی دارند. توماس و ولتوس (Thomas and Velthouse, 1990) نیز باور دارند که احساس شایستگی، رضایت شغلی افراد را افزایش می‌دهد. ابعاد مؤثر بودن، معنی‌داری، استقلال و اعتماد به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. در مقایسه میانگین سطوح توانمندی روان‌شناختی در دو روستا مشخص شد که تفاوتی معنی‌دار در هر پنج بعد شایستگی، مؤثر بودن، معنی‌داری، استقلال و اعتماد دو روستا وجود دارد که این میانگین در روستای تفيهان نسبت به روستای اسماعیل آباد بیش‌تر بود. همچنین، مقدار رضایت اعضا از عضویت در تعاونی نیز در سطح مطلوبی قرار داشت. در پایان برای ارتقای توانمندی روان‌شناختی اعضا در تمام سطوح و نقش پررنگ‌تر تعاونی‌ها در این امر پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

- از آن‌جا که شایستگی، احساس مؤثر بودن، معنی‌داری، استقلال و اعتماد از ابعاد توانمندی روان‌شناختی بشمار می‌روند. بنابراین، از راه تأثیر نظرات اعضا در تصمیم‌های تعاونی می‌توان احساس مؤثر بودن در بین آنها را افزایش داد. همچنین، با واگذار کردن برخی فعالیت‌های تعاونی به اعضا در قالب کارهای گروهی می‌توان احساس معنی‌داری و با اهمیت بودن فعالیت‌های تعاونی در اعضا را ارتقا بخشید. برای افزایش بعد اعتماد نیز در بین اعضا می‌بایست هیئت مدیره تعاونی به مشکلات اعضا رسیدگی کرده و کمبودها و نیازهای تعاونی را برطرف نمایند و داده‌ها و اخبار مهم مربوط به تعاونی را در اختیار تمامی اعضا قرار دهند. افزون بر



- این، با دادن آزادی عمل به اعضا در زمینه تصمیم‌گیری برای فعالیت‌های تعاونی می‌توان قدرت استقلال آن‌ها را بهبود بخشید.
- با توجه به این‌که تعاونی مورد نظر دو روستا را زیر پوشش خود قرار داده است و مقدار توانمندی روان‌شناختی در تمام سطوح در روستای تفیهان بیش‌تر از روستای اسماعیل آباد بود، باید ساز و کارهایی تعیین شود تا به نیازهای هر دو روستا توجه لازم شود و در فعالیت‌های تعاونی مشارکت داده شوند. برای مثال تدبیری اتخاذ شود تا از اهالی هر دو روستا در هیئت مدیره حضور داشته باشند.
  - با توجه به اهمیت بعد روان‌شناختی، پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آینده به بررسی عوامل مؤثر بر افزایش توانمندی روان‌شناختی پرداخته شود، تا مشخص گردد چه عواملی پیش‌برنده و بازدارنده توانمندی روان‌شناختی در بین اعضای تعاونی می‌باشد.
  - این پژوهش مانند بسیاری از پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود که یکی از این محدودیت‌ها برقراری ارتباط با اعضای تعاونی و تکمیل پرسش‌نامه به وسیله آن‌ها بود. با توجه به این‌که اعضای این تعاونی، زنان بودند، آن‌ها در برخوردهای اولیه حالت مقاومتی داشته و همکاری لازم را در مورد تکمیل پرسش‌نامه‌ها نداشتند که این مشکل با همکاری مدیرعامل تعاونی مورد نظر تا حدودی حل گردید. یکی دیگر از محدودیت‌ها نداشتن اسناد و داده‌ها در مورد اعضای تعاونی بود.

### References

- Abdollahi, B. (2003). Psychological empowerment model design staff employees of the Ministry of Science, Research and Technology. PhD thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tarbiat Moallem University of Tehran. (Persian).
- Abdollahi, B. & Nave Ibrahim, A. (2005). Staff Empowerment, Gold Key of Human Resources Management. Tehran, Virayesh Publishing. (Persian).
- Alsop, R., & Heinsohn, N. (2005). Measuring Empowerment in Practice: Structuring Analysis and Framing Indicators. World Bank Policy Research, Working Paper 3510, February.
- Al Zahrani, A. (2011). Psychological empowerment and workplace learning: An empirical study of Saudi Telecom Company. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 42, 53-67.
- Ataei, P. & Zamani-Miandashti, N. (2010). The role of women's cooperatives in members empowerment. Iranian Journal of Agricultural Economics and Development, 42-2(3), 433-444. (Persian).

- Ayat, S.S., & Azamian, E. (2010). Impacts of Information and Communication Technology on empowerment of rural women. *Journal of Rural Development Studies*, 14(55), 151-164. (Persian).
- Charmchian Langerodi, M. & Ali Beigi, A. (2012). Factors influencing the psychological empowerment of rural women. *Women and Society*, 4(1), 165-192. (Persian).
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13 (3), 471-482.
- Dimitriadis, Z., & Kufida, S. (2009). Individual, Job, Organizational and Contextual Correlates of Employment Empowerment: Some Greek Evidence. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 9(2), 36-43.
- Drury, J., & Reicher, S. (2009). Collective psychological empowerment as a model of social change: researching crowds and power. *Journal of Social Issues*, 65(4), 707-725.
- Fairuz Hamid, S., Nordin, N., Anida Adnan, A. & Sirun, N. (2013). A study on primary school teachers' organizational commitment and psychological empowerment in the district of Klang. *Social and Behavioral Sciences*, 90, 782-787.
- Gheisari, H., Shah Vali, M. & Rezaei Moghaddam, K. (2011). Study of psychological empowerment of rural production cooperatives Province. *Rural Research*, 3(2), 1-20. (Persian).
- Hedavand, S. & Sadeghian, Sh. (2006). Effective structures to be synergistic of staff. *Tadbir*, 18(180), 54-61. (Persian).
- Jackson, M. A. (2010). Empowering Women of Nepal: An Experience of Empowerment in the Land of the Himalaya. M.A Thesis, Prescott College in Adventure Education.
- Kimiaee, S. A. (2010). Methods used for empowering head-of-household women. *Social Welfare Quarterly*, 11(40), 63-92. (Persian).
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kuumuori Ganle, J., Afriyie, K. & Yao Segbefia, A. (2015). Microcredit: empowerment and disempowerment of rural women in Ghana. *World Development*, 66, 335-345.
- Langeh, S. (1992). Measures for the women empowerment. Roshangaran, Tehran. (Persian).
- Mahmud, S., Shah, N. M. & Becker, S. (2012). Measurement of women's empowerment in rural Bangladesh. *World Development*, 40(3), 610-619.
- Movaahed, M. (2003). Women political participation and effective social factors on it (Case Study of Bandar Abbas). *Women Study Magazine*, 1(3), 3-28. (Persian).

- 
- Naderi, N., Rajaei Pour, S. & Jamshidian, A. (2008). Comparison of psychological empowerment of Esfahan Oil Refining Co. employees by type of activity, the education. *Journal of Educational and Psychological Research*, 4(2), 39-48. (Persian).
  - Paryab, J., Pezeshki Rad, Gh., Zamani-Miandashti, N. & Karimi Goghri, H. 2011. Psychological empowerment evaluation board members of agricultural production cooperatives. *Journal of Agricultural Education Administration Research (Special Issue)*, 12-21. (Persian).
  - Rezaee, Z. (2008). Women's empowerment in development process. *Women and Development*, 42, 57-82. (Persian).
  - Robbinson, T.L., Crino, M.D., & Fredendall, L.D. (2002). An Integrative Model of the Empowerment Process. *Human Resource Management Review*, 12, 419- 443.
  - Sadeghi Fasae, S. (2010). The necessity of theorizing women's issues in the field of research and theory. *Journal of Women Cultural Council*, 13(50), 185-228. (Persian).
  - Safari, K., Rastegar, A. & Ghorban Jahromi, R. (2010). The relationship between psychological empowerment and entrapreneurship among clerks of Fars Payame Noor University. *Social and Behavioral Sciences*, 90, 282-287.
  - Sajedi, F. & Omidvari, A. (2006). Empower employees and organizations today. *Tadbir*, 18(181), 65-68. (Persian).
  - Salari, L. (2008). Evaluating the effectiveness of rural development facilitators based on women empowerment. Case of study: Marvdasht County. M. Sc Thesis, Agricultural Extension and Education, Shiraz University. (Persian).
  - Sen, A. (2005). *Development as Freedom*. Tehran University Management School Press. (Persian).
  - Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *The Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
  - Thomas. K, W, & Velthouse B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Journal*, 15(4), 666-681.
  - Valerie, B. S. (1999). *Feminist Debates*. London: Macmilan.
  - Wang, J. L., & Zhang, D. J. (2012). An exploratory investigation on psychological empowerment among Chinese teachers. *Advances in Psychology Study*, 1(3), 3-21.
  - Whetten, D. A, & Cameron, K. S. (1998). *Developing management skills*. New York: Addison -Wesley, Wheelan.
  - Whiteside, M., Tesy, K., McCalman, J., Cadet-James, Y., & Wilson, A. (2006). Empowerment as a Framework For Indigenous Workforce Development and Organizational Change. *Australian Social Work*, 59(4), 422- 434.

