

بررسی وضعیت شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان خراسان در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده (ارائه‌ی راهکارهای مناسب)

احمد لطیفیان*

چکیده

در زندگی اجتماعی هر گروه از مردم که بر پایه‌ی اهداف و انگیزه‌های مشترک به دور هم جمع شده و یک تشکل را بنا نهاده‌اند، می‌خواهد تعداد افراد گروه و تشکل خود را برای بارور ساختن فعالیت و تقویت نیروی پیش‌برنده به سوی اهداف پیش‌بینی شده و نیز غلبه بر مشکلات مبتلا به افزایش دهند. طبیعتاً هنگامی که جمعیت و نیروی انسانی ذی‌مدخل و مشارکت‌جوینده در یک تشکل مردمی بیشتر باشد، نیرو و قدرت مادی و معنوی آن تشکل بیشتر و مؤثرتر خواهد شد.

در این زمینه یکی از فعالیت‌های عمده‌ی شرکت‌های تعاونی کشاورزی در بخش کشاورزی و روستایی، جذب و با سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده‌ی روستایی و کشاورزی در تشکل‌های تعاونی کشاورزی است تا با آن نیازمندی‌های کشاورزان را تأمین کنند. در این تحقیق از روش زمینه‌یابی که یکی از شیوه‌های تحقیق توصیفی است استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه بوده است.

هدف پژوهش حاضر تعیین سطح عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی در جذب نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی است. برای آزمون فرضیه تحقیق از آماره‌ی آزمون t استفاده شده است. عدم تأمین نیازمندی‌های کشاورزان و عمل نکردن به تعهدات خود در مقابل اعضا مهم‌ترین عوامل مؤثر در عدم موفقیت شرکت‌های تعاونی کشاورزی در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده‌ی بخش کشاورزی شناخته شدند. مسئولین، بعضی از علل این عدم موفقیت را کمبود سرمایه و اعتبارات لازم برای بهبود عملکرد و سودمندی‌های تعاونی کشاورزی می‌دانند.

واژه‌های کلیدی:

نیروی انسانی پراکنده، جذب، تعاونی‌های کشاورزی

* استادیار دانشکده‌ی علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی

مقدمه

شرکت تعاونی اجتماع عده‌ای از اشخاص است که با اشتراک مساعی و از طریق کارکردن در پی تحصیل منافع هستند که در حالت فردی به دست آوردن آن امکان‌پذیر نیست. در تشکیل تعاونی‌ها، سود بردن، قدرت طلبی و انحصارگرایی ارزش و اعتباری ندارد. (پرویز نامخ، مدیریت تعاونی‌ها، ۱۳۷۷، ص ۱۸)

بنا به تعریف دیگر، تعاونی نهادی است که امکانات و توانایی‌های فکری، جسمی و سرمایه‌ی ناچیز و پراکنده‌ی افراد را که به تنهایی قادر به نقش‌آفرینی نیستند، جمع‌آوری می‌کند و با پشتوانه‌ی حمایت‌ها و هدایت‌های دولتی، آن‌ها را در راه ارتقای سطح رفاه اعضای به کار می‌گیرد.

در دنیای تعاون از نقطه‌ی شروع و پیدایش تعاونی‌های نسل امروز، جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی در این مؤسسات، یک رویکرد دیرینه‌ی نهضت تعاونی به حساب می‌آید که سابقه‌ی آن به تشکیل نخستین شرکت تعاونی راچدیل در سطح جهان برمی‌گردد. راچدیل نام شهری در انگلستان است که در سال ۱۸۴۴ تعداد ۲۸ نفر از نساجان آن شهر که اغلب گروه‌های سیاسی متفاوتی داشتند، با جمع‌آوری ۲۸ لیره اقدام به تأسیس شرکت تعاونی پیشه‌وران راچدیل کردند. ضوابط و اصول مورد عمل گروه بعداً مورد استفاده و تقلید سایر شرکت‌های تعاونی در انگلستان و دیگر کشورها قرار گرفت و منشا بسیاری از قوانین و اصول بین‌المللی تعاون گردید. از هنگامی که تفکر اولیه‌ی تشکیل شرکت تعاونی راچدیل شکل گرفت و حرکت نخست نهضت تعاونی در عصر حاضر جاری گردید، جذب عضو جدید، نیز به عنوان یک محور توجه و تفکر متولد شد. در واقع جذب اعضای جدید در شرکت تعاونی، برای بنیانگذاران و مدیران شرکت تعاونی راچدیل علاوه بر بسیاری از دغدغه‌های آن‌ها، مهم بود. این در حالی است که هنوز پس از گذشت زمانی بیش از یکصد و پنجاه سال از آن روز،

جذب عضو جدید در تعاونی‌ها، یکی از مشغله‌های مهم تعاونی‌ها و مدیران شرکت‌های تعاونی در جهان شده است. این امر یعنی، جذب نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی نیز برای مدیران و مسئولان تعاونی‌های کشاورزی ایران، بسیار مهم و حیاتی می‌باشد.

با توجه به غالب بودن فعالیت‌های کشاورزی در شهرهای استان خراسان بزرگ و عدم توان این بخش در شرایط موجود برای جذب نیروی انسانی پراکنده‌ی کشاورزی و سازماندهی آن در تعاونی‌های کشاورزی، این نیروی فعال پراکنده‌ی بخش کشاورزی به دلیل کمبود تولید و درآمد و عدم وجود امکانات مناسب و حمایت در روستاها و بخش کشاورزی و وجود جاذبه‌های زیاد در شهرهای بزرگ استان به این شهرها هجوم می‌آورند و روز به روز بر تعداد دلالتان، سوداگران، خرده‌فروشان و فروشندگان دوره‌گرد... افزوده می‌شود. (مجله‌ی تعاون، ۱۳۸۰، ص ۱۳-۱۵) در این رابطه جذب نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی از طریق شرکت‌های تعاونی کشاورزی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. تعاونی‌های کشاورزی نیز در صورت بهره‌گیری از نظر کارشناسان و مشاوران متخصص موفق خواهند شد، رشد و شکوفایی تعاونی خود را تضمین کنند و به موفقیت‌های مطلوبی دست یابند و از این راه منافع اعضای خود را تأمین کنند و سودمندی‌های بیشتری برای اعضای خود داشته باشند. بدیهی است این اقدام مهم، موجب جلب توجه کشاورزان پراکنده و غیر عضو و ترغیب آنان برای قبول عضویت در تعاونی خواهد شد.

بیان مسأله

بخش تعاون یکی از سه بخش نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد که به فعالیت‌های مختلف اقتصادی می‌پردازد.

تعاون بخش نوپا و نوبنیادی است که براساس آرمان‌های دینی، اخلاقی و انسانی، به منظور توانمندکردن قشرهای کم درآمد و در سایه‌ی همیاری و معاضدت و کار جمعی به وجود آمده است. ارقام و آمار اخیر نشان می‌دهد حدوداً ۸۴ درصد فعالیت‌های اقتصادی کشور توسط بخش دولتی و دوازده درصد فعالیت‌های اقتصادی کشور توسط بخش خصوصی و چهار درصد توسط بخش تعاون انجام می‌پذیرد. (مجله‌ی

فرهنگ و تعاون، ص ۴) این ارقام بر این نکته دلالت دارند که بخش‌های دولتی و خصوصی از استحکام لازم برخوردارند ولی بخش تعاون در این سه بخش اقتصادی کشور کمترین سهم را به خود اختصاص داده است که این ضعف عملکرد بخش تعاون را نشان می‌دهد. از طرف دیگر در بررسی‌های انجام گرفته در سطح جهانی مشخص شده است که اغلب کشورهای در حال رشد و رشد یافته توانسته‌اند حجم زیادی از نیروهای انسانی در سطح روستاها و بخش کشاورزی را از طریق شرکتهای تعاونی کشاورزی سازمان‌دهی و تحت پوشش (عضویت) خود درآورند و نیازمندی‌های کشاورزان را تأمین نمایند. (مجله‌ی تعاون، ص ۴)

امروزه سازمان‌های اقتصادی کوچک و خرد در عرصه‌ی اقتصادی آسیب‌پذیرتر و از قدرت رقابتی کمتری برخوردارند؛ بنابراین سازمان‌هایی از قبیل شرکتهای تعاونی کشاورزی ناچارند برای بقا، توان و ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل خود را افزایش دهند. در این زمینه یکی از مهم‌ترین راهکارهای اساسی برای شرکتهای تعاونی کشاورزی افزایش اعضا است. با افزایش اعضا، طبیعتاً به ظرفیت‌های تعاونی (اعم از سرمایه، امکانات، نیروی انسانی و...) افزوده شده و از جنبه‌ی اندیشه و عمل به مرزهای بالندگی نزدیک‌تر خواهد شد. تعاونی‌های کشاورزی برای نیل به این منظور به انتخاب و استفاده از راهکارهای مختلفی از قبیل تبلیغ سودمندی‌های شرکت تعاونی کشاورزی، ارائه‌ی کالا و خدمات اقساطی به اعضا، مقبولیت یافتن تعاونی به علت عملکرد خوب، جلب توجه از طریق معتمدان و رهبران اجتماعی منطقه‌ی فعالیت، ارائه‌ی تصویری صحیح از تعاونی کشاورزی به مردم روستایی و ایجاد اشتغال و غیره می‌پردازند. به همین منظور در این مقاله عملکرد شرکتهای تعاونی کشاورزی استان خراسان در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی مورد بررسی و ارزیابی و تحلیل قرار گرفته است.

مروری بر پیشینه‌ی موضوع

تعاونی کشاورزی

در دنیای امروز با تمام پیشرفت‌هایی که در بخش‌های صنعتی، بازرگانی و خدمات ایجاد شده هنوز هم سه پنجم جمعیت کره‌ی زمین به کار کشاورزی اشتغال دارند. در بعضی از کشورها بین هفتاد تا نود درصد جمعیت فعال و غیرفعال از راه کشاورزی امرار معاش می‌کنند که از نظر درآمد وضع رقت‌بار و فقر کشاورزان ممالک عقب‌نگه داشته شده با تراکم روزافزون جمعیت آن‌ها چشمگیر است.

امروزه کفایت و شایستگی شیوه‌ی تعاونی و اصول مکاتب آن در حل مشکلات کشاورزی در مقایسه با سیستم‌های شرقی و غربی آشکار شده است. اکثر کشورهای جهان همکاری کشاورزان را بر پایه‌ی اصول مکاتب تعاونی به عنوان بهترین راه پیشرفت و توسعه‌ی کشاورزی و عمران روستاها و تأمین زندگی بهتر برای کشاورزان پذیرفته و تعاونی کشاورزی را، روش خوبی برای مقابله با این مشکلات دانسته‌اند.

تعاونی کشاورزی شامل کلیه‌ی فعالیت‌هایی است که به منظور کمک به کشاورزان به عنوان تولیدکننده‌ی قسمت اعظم مواد غذایی و مواد اولیه‌ی صنعتی به عمل می‌آید. این نوع فعالیت‌های تعاونی به دلایل زیر در بسیاری از کشورها جنبه‌ی ضروری و حیاتی پیدا کرده است. (علیرضا شیرانی، ۱۳۶۸، ص ۹۹-۱۲۰)

۱- امروزه صنعتی شدن کشاورزی و مکانیزه شدن ابزار تولید در بخش کشاورزی و میزان محصولی که کشاورزان کوچک از مزارع خود به دست می‌آورند شرایطی را برای واحدهای کوچک کشاورزی ایجاد کرده که به تنهایی قادر به تأمین ماشین‌آلات کشاورزی مورد نیاز خود نیستند و برای بالابردن بازدهی فعالیت‌های خود ناچارند در سازمان‌های تعاونی متمرکز شوند.

۲- میزان مخاطرات در بخش کشاورزی به علت نامساعد بودن عوامل جوئی و آفات سماوی، سرما، سیل، خشک‌سالی، طوفان و آفات نباتی و حیوانی از قبیل ملخ بسیار زیاد است. و به کارگیری تکنیک‌های جدید برای مقابله با مخاطرات، برای واحدهای کوچک کشاورزی به تنهایی و بدون پیوستن به سازمان تعاونی امکان‌پذیر نیست.

رویکرد جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده‌ی بخش کشاورزی در تعاونی‌های کشاورزی

در زندگی اجتماعی هر گروه از مردم که بر پایه‌ی اهداف و انگیزه‌های مشترک به دور هم جمع شده و یک تشکل را بنا نهاده‌اند، تصمیم گرفته‌اند تعداد افراد گروه و تشکل خود را برای بارور ساختن فعالیت و تقویت نیروی پیش‌برنده به سوی اهداف پیش‌بینی شده و نیز غلبه بر مشکلات مبتلا به افزایش دهند. طبیعتاً هنگامی که جمعیت و نیروی انسانی ذی مدخل و مشارکت جوینده در یک تشکل مردمی بیشتر باشد، نیرو و قدرت مادی و معنوی آن تشکل به دلیل هم‌سویی اندیشه و عمل و تقویت برآیند نیروهای عوامل مداخله‌گر بیشتر و مؤثرتر خواهد شد.

بر این اساس به گواه شواهد کنونی و تجربیات گذشته، از آغاز پیدایش تشکل‌های اولیه‌ی اجتماعی و سپس تعاونی‌های سنتی و یاریگر، همواره یک اقدام جدی و مداومی در زمینه‌ی تلاش برای افزایش تعداد یاران، یاوران و هم‌یاران وجود داشته است.

نکته‌ی قابل تأمل در زمینه‌ی رویکرد جذب عضو جدید و سازمان‌دهی آن در شرکت‌های تعاونی آن است که در طول یک‌صد و پنجاه سال گذشته، بسیاری از راهکارهای مناسب برای تشویق مردم در جهت پیوستن به تعاونی‌ها پیشنهاد، ابداع و به کار گرفته شده است؛ اما این که کدام راهکار و به چه میزان مؤثر واقع شده است جای بحث و مطالعه‌ی کافی دارد. راهکارهایی مانند: تبلیغ سودمندی‌های شرکت تعاونی، کاهش و یا اقساطی کردن حق عضویت، ارائه‌ی کالا و خدمات اقساطی به اعضا و... از جمله‌ی راهکارهایی بودند که برای کمک به اعضای تعاونی‌ها ابداع و مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

وضعیت تعاونی‌ها در کشورهای مختلف

جنبش تعاون در سوئد اساساً بر حاکمیت عضو و توزیع عادلانه‌ی منفعت استوار است. هدف اصلی این تعاونی‌ها فراهم ساختن موجبات دسترسی عضو به منابع تولید مورد نیاز است که این شیوه تنها وسیله‌ی عملی در راه تحقق حاکمیت عضو شمرده می‌شود. تمام تلاش این نهضت بر این است تا شرایط مطلوب‌تر و بهتری را در قیمت‌ها و کیفیت تولیدات و خدمات که مورد نیاز اعضا و مصرف‌کنندگان است به وجود آورد و به حق باید گفت در این مهم کاملاً موفق بوده است. این تلاش، بخش

تعاون سوئد را به بزرگ‌ترین و منظم‌ترین و قوی‌ترین جنبش تعاونی در جهان مبدل ساخته است. تمام موفقیت نهضت تعاون سوئد در وهله‌ی اول ناشی از اصل حاکمیت اعضا و مصرف‌کننده می‌باشد.

به نظر می‌رسد سوئد توانسته است صحت این ادعا را که رقابت و اقتصاد آزاد تعیین‌کننده‌ی حداکثر رفاه و کارایی اقتصادی و اجتماعی است ثابت کند و این به لطف ادغام تفاهم و همکاری (تعاون) در رقابت بوده است تا شرایط را برای رقابت سالم و منصفانه فراهم گرداند. در سال ۱۹۷۸ اتحادیه‌ی تعاون سوئد ۲۰۴ شرکت خرده‌فروشی تعاونی با ۱/۸۴۵/۹۵۵ عضو، در اختیار داشت. در سال ۱۹۷۶ جمعیت سوئد ۱/۷۹۲/۳۶۸ نفر بوده است. اگر با توجه به رشد کم، جمعیت سوئد را در سال ۱۹۷۸ نیز برابر همین رقم فرض کنیم بیش از ۲۲/۳ درصد از مردم سوئد تحت پوشش فعالیت‌های اتحادیه‌ی تعاون قرار داشته‌اند. در حالی که در آغاز سال ۱۹۶۰ تنها چهارده درصد از مردم این کشور تحت پوشش فعالیت تعاونی‌ها بوده‌اند. (سازمان مرکزی تعاون کشور، ۱۳۴۹، ص ۱۶-۲۲)

در تجزیه و تحلیل نهضت تعاونی در هلند باید به یاد داشت که تأسیس اولین شرکت‌های تعاونی خود به خود صورت گرفته و هیچ طرح دقیقی مورد اجرا قرار نگرفته است. این مطلب در درجه‌ی اول مبین این امر است که اولین شرکت‌های تعاونی در دوره‌ای به وجود آمد که جامعه به خواص «بگذارید انجام دهند» اعتقاد داشت و مسأله‌ی دخالت دولت در امور اقتصادی مطرح نبود. گروه‌های اقتصادی مختلف به منظور بهبود بخشیدن به وضع اجتماعی متزلزل خود - که به ویژه ناشی از قدرت رقابتی ضعیف‌شان در بازار بود - تصمیم به تأسیس شرکت‌های تعاونی گرفتند. آرزوی کشاورزان و سبزی‌کاران نیز برقراری تعادل در بازار بود. موفقیت اولین شرکت‌های تعاونی سایرین را تشویق کرد که تجربه‌ی پیشروان را در مقیاس وسیع‌تری دنبال کنند، به نحوی که به زودی شبکه‌هایی از شرکت‌های تعاونی به وجود آمد که وضع افراد ذی‌نفع را به طور محسوسی بهبود بخشید. می‌توان گفت که فعالیت تعاونی بدون شک به نحوی توسعه یافت که پایه‌گذارانش آن را پیش‌بینی نمی‌کردند. شرکت‌های تعاونی مصرف هلند مصمم بودند که نظر اجتماعی را بهبود

بخشند. امروزه این سوسیالیسم تعاونی طرفداران معدودی در محافل شرکت‌های تعاونی مصرف دارد. هم اکنون هدف اساسی این شرکت‌های تعاونی، تهیه محصولات مرغوب با پایین‌ترین قیمت ممکن برای اعضا می‌باشد.

در هلند نهضت تعاونی پدیده‌ی اجتماعی قابل ملاحظه‌ای را تشکیل می‌دهد. این نهضت اولین نقش را در رشته‌های متفاوت زندگی اقتصادی حائز است و براساس ارقامی که در این مطالعه ذکر گردید، اهمیتش گاهی از اهمیت فعالیت‌های بخش خصوصی تجاوز می‌کند. تنها این امر که بیش از پنج هزار شرکت تعاونی در هلند وجود دارد و این شرکت‌ها متجاوز از ۴۵/۰۰۰ افراد شاغل دارند، گستردگی نهضت را به خوبی نشان می‌دهد؛ به اضافه مفهوم اجتماعی نهضت را نمی‌توان تنها براساس این ارقام مورد قضاوت قرار داد.

عامل مهم موفقیت نهضت تعاونی هلند، تمایل شرکت تعاونی به نظارت بر منافع درازمدت اعضایش می‌باشد. در این خصوص می‌توان به اصل پرداخت برحسب کیفیت عرضه شده اشاره کرد. به کار بردن این اصل از جانب کارخانه‌های تعاونی لبنیات امکان دارد که تفاوت‌هایی را در کیفیت شیر تولید شده از انواع مختلف گاوهای شیرده قائل شد و بتوان این امر را در برگزیدن چهارپایان اهلی در نظر گرفت. کمی بعد زارعینی که به شرکت‌های تعاونی وابسته نبودند به سهم خود انجمن‌هایی را برای بازرسی شیر تشکیل دادند. می‌توان سایر ابتکارات نهضت تعاونی را برشمرد که کمی بعد بنگاه‌های رقیب مجبور به تقلید از آن‌ها گردیدند. علاوه بر این در بسیاری از موارد هدف مورد نظر شرکت تعاونی به نظارت بر منافع فوری تنها اعضایشان محدود نمی‌گردد. مثلاً وضعی که بانک‌های مرکزی اعتبار کشاورزی در تغذیه‌ی مالی شرکت‌های تعاونی کشاورزی به خود گرفتند به روشنی ثابت می‌نماید که تنها به خدمت به نفع منافع اعضای این مؤسسات اعتباری اکتفا نمی‌شود. هدف غایی بیشتر بالابردن مقام فعالیت به طور کلی می‌باشد. (وزارت تعاون و امور روستایی، ۱۳۵۲، ص ۹۰-۸۳)

روش تحقیق

در انجام این کار تحقیقی از روش توصیفی و زمینه‌یابی استفاده شده است. تحقیق توصیفی می‌تواند در شناخت وضع موجود و یاری دادن به فرایند تصمیم‌گیری مؤثر باشد. روش زمینه‌یابی می‌تواند ارائه‌کننده‌ی راه‌حل‌های مناسب برای بهبود راه‌کارهای عملی باشد و پرسش‌نامه ساده‌ترین راه تهیه‌ی این داده‌ها می‌باشد. (مهدی ساده، ۱۳۷۵)

جامعه‌ی آماری (N)

جمعیت آماری را گاهی جمعیت اصلی یا جمعیت کل نیز می‌گویند. منظور جامعه‌ای است که موضوع مورد تحقیق در ارتباط با آن انجام می‌شود که این جامعه حداقل دارای یک صفت مشترک است. جامعه‌ی آماری در این تحقیق کلیه‌ی اعضای شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان خراسان (متشکل از کشاورزان و زارعین، باغداران، پنبه‌کاران و...) را شامل می‌شود. با توجه به تلقی مزبور جامعه‌ی آماری این تحقیق با ویژگی‌های خاص خود به ترتیب زیر می‌باشد:

- ۱- شرکت‌های تعاونی کشاورزی تهیه و توزیع محصولات کشاورزی استان خراسان که در این تحقیق سنجش عملکرد این جامعه در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی مورد اجرا گذاشته شده است.
- ۲- اعضای شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان خراسان که از خدمات ارائه شده در شرکت تعاونی کشاورزی استفاده می‌کنند.

روش نمونه‌گیری

منظور از نمونه‌گیری انتخاب واحدها و افرادی از جمعیت اصلی است؛ به طوری که واحدها و افراد مزبور دارای ویژگی‌های اصلی بوده باشند و برای کسب اطلاعات خاصی مورد استفاده قرار گیرند. روش‌های نمونه‌گیری شامل: تصادفی، ساده تصادفی سیستماتیک طبقه‌ای خوشه‌ای و چند مرحله‌ای می‌شود. گاهی انتخاب افراد و واحدهای نمونه از یک جامعه‌ی آماری به ویژه بزرگ در یک مرحله ممکن نیست. از این رو لازم است که کار نمونه‌گیری در چندین مرحله پی‌گیری شود و این امر در مواردی که

روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری از تلفیق و ادغام چند روش مختلف به وجود آمده باشد لازم است از نمونه‌گیری چند مرحله‌ای استفاده شود. (زهره سرمد، عباس بازرگان و الهه حجازی، ۱۳۷۸)

حجم نمونه‌ی آماری (n)

در مرحله‌ی اول چهار شهرستان (بجنورد، جاجرم، فردوس و مشهد) از استان خراسان به روش تصادفی انتخاب شدند.

در مرحله‌ی دوم از شرکتهای تعاونی کشاورزی هر شهرستان ۸۵ عضو به طور تصادفی انتخاب شدند که در مجموع تعداد اعضا سیصد نفر هستند که نمونه‌ی آماری جامعه‌ی مورد بررسی را تشکیل می‌دهند.

روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات

روش جمع‌آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش را می‌توان به دو قسمت مهم تقسیم کرد:

۱- جمع‌آوری اطلاعات اولیه (میدانی)

رایج‌ترین آن تهیه‌ی پرسش‌نامه است که در این تحقیق به منظور ارزیابی و بررسی عملکرد شرکتهای تعاونی کشاورزی در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی و چگونگی تأمین نیازمندی‌های اعضای استفاده شده است.

۲- جمع‌آوری اطلاعات ثانویه

شامل منابع کتابخانه‌ای و مطالعه‌ی اسناد و مدارک و مشورت با متخصصین و بحث و گفتگو با همکاران طرح و مسئولین مربوطه و استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی اینترنت، نشریات، پایان‌نامه‌های مرتبط و مقالات است.

روایی

روایی بیان‌کننده‌ی این مطلب است که تا چه اندازه سؤالات پرسش‌نامه هدف مورد نظر را سنجش می‌کنند. روایی نیز به طرق مختلف تعیین می‌گردد در این تحقیق روایی پرسش‌نامه به طریق روایی محتوا انجام گرفته است. روایی محتوا خصوصیتی از ابزار اندازه‌گیری است که مشخص می‌کند تا چه اندازه محتوای یک پرسش‌نامه مسأله یا موقعیت مورد نظر محقق را سنجش می‌کند. این ارزشیابی اغلب اوقات در نتیجه‌ی قضاوت متخصصین انجام می‌شود که در این تحقیق برای تعیین روایی محتوا از نظر مسئولین و کارشناسان تعاونی‌های کشاورزی و سازمان تعاون روستایی و استادان استفاده گردیده است و روایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفته است. (اوما سکاران، ۱۳۸۰)

پایایی (صحت)

به این معنی است که اگر آزمون در شرایط مشابه مجدداً به اجرا گذاشته شود همان نتایجی به دست می‌آید که در مرحله‌ی قبل به دست آمده است. مطابق محاسبات انجام شده ضرایب آلفای کرانباخ برای پرسش‌نامه‌ها به شرح زیر است. (برای به دست آوردن آلفا از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید). ضریب آلفای کرانباخ برای پرسش‌نامه بیست سؤالی که مربوط به بررسی عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی می‌باشد، برابر با ۸۸ درصد گردید.

طریقه‌ی تعیین مقدار هدف یا عملکرد موفق

چون گزینه‌ی مطلوب در پرسش‌نامه پنج گزینه‌ای لیکرت با امتیاز پنج وضعیت مطلوب شرکت‌های تعاونی کشاورزی در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده‌ی

روستایی را نشان می‌دهد و به دست آوردن این امتیاز دور از انتظار است، لذا برای تعیین مقدار هدف یا عملکرد موفق شرکتهای تعاونی کشاورزی در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در این تحقیق امتیاز چهار در گزینه‌ی چهارم در پرسش‌نامه‌ی پنج گزینه‌ای لیکرت به عنوان مقدار هدف و عملکرد موفق (زیاد یا خوب) در آزمون فرضیه در نظر گرفته شده است.

فنون آماری و روش تحلیل داده‌ها

برای بررسی فرضیه باید از آزمون آماری مناسب استفاده شود و برای انتخاب آزمون آماری مناسب باید به پیش فرض‌های آن آزمون توجه داشت. به تناسب پیش فرض‌های هر آزمون در مورد استفاده و یا عدم استفاده از آن آزمون در بررسی فرضیه‌ها تصمیم‌گیری می‌شود.

در این تحقیق برای آزمون فرضیه از آزمون پارامتری t-test یک نمونه‌ای یک طرفه و دو طرفه استفاده شده است. پیش فرض این آزمون نرمال بودن داده‌ها است که نرمال بودن داده‌ها از طریق رسم نمودارهای بافت نگار و احتمال نرمال، آزمون‌های کو لموگروف، اسمیدنف و آندرسن - دارلینگ مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. نرمال بودن جزء پیش‌نیازهای آزمون‌های پارامتری از جمله t و f می‌باشد. هم‌چنین با استفاده از آمار استنباطی داده‌های حاصل از مطالعه‌ی یک زیرمجموعه‌ی کوچک خصوصیات گروه بزرگ را مورد استنباط قرار می‌دهند. در این زمینه نرم‌افزار آماری spss به کار گرفته شده است.

فرضیه‌ی تحقیق

فرضیه‌ی اصلی

شرکتهای تعاونی کشاورزی استان خراسان در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی موفق بوده است.

وضعیت شرکتهای تعاونی کشاورزی استان خراسان

بر اساس آخرین سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۷۵، جمعیت استان بالغ بر ۶۰۴۷۶۶۱ نفر بوده که از این تعداد ۵۶/۶ درصد در نقاط شهری (بالغ بر ۳۴۲۱۹۳۷ نفر) و ۴۳/۴ درصد (بالغ بر ۲۶۲۲۱۳۴ نفر) در مناطق روستایی ساکن‌اند. خانوارهای ساکن در شهرها حدود ۷۳۵۱۱۱ نفر و ساکن در روستاها ۵۴۶۱۰۹ نفر و تعداد خانوارهای غیر ساکن بالغ بر ۳۵۰۹ خانوار می‌باشد. بر اساس آخرین اطلاعات دریافتی از سازمان تعاون روستایی استان خراسان در سال ۱۳۸۰، تعداد هشت اتحادیه‌ی شرکت‌های تعاونی کشاورزی و ۲۰۲ شرکت تعاونی کشاورزی (که تعداد ۱۹۲ شرکت از این شرکت‌ها فعال هستند) با تعداد ۱۵۸۹۲۱ نفر عضو و سرمایه‌ای به میزان ۴۱/۱۰۶/۱۱۲/۳۸۲ ریال و ذخیره‌ای به مبلغ ۲۲/۶۸۹/۷۰۱/۷۸۲ ریال در سطح استان وجود دارد. (گزارش عملکرد سازمان تعاون روستایی استان خراسان، ۱۳۸۰)

نتایج پرسش‌نامه و آزمون فرضیه

با توجه به مبانی نظری اطلاعات و داده‌های پرسش‌نامه‌ها، از طریق آمار توصیفی و استنباطی به تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است. جهت سهولت در بیان نتایج حاصله از پرسش‌نامه‌ها، امتیازبندی سؤالات براساس مقیاس لیکرت در پنج رتبه انجام گردید.

گزینه‌ی مطلوب: به این معناست که عملکرد شرکت در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در حوزه‌ی فعالیت مربوطه در سطح مطلوبی قرار دارد. بنابراین عملکرد شرکت مطلوب ارزیابی می‌گردد.

گزینه‌ی زیاد (خوب): به این معناست که عملکرد شرکت در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در حوزه‌ی فعالیت مربوطه بالاتر از حداقل سطح قابل قبول است، بنابراین وضعیت شرکت موفق ارزیابی می‌گردد که در این تحقیق گزینه‌ی زیاد به عنوان معیار وضعیت موفق یا معیار ادعا مدُنظر است.

گزینه‌ی متوسط: به این معناست که عملکرد شرکت در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در حوزه‌ی فعالیت مربوطه در حدّ میانه قرار دارد. بنابراین عملکرد شرکت در سطح حداقل مورد انتظار قرار می‌گیرد.

گزینه‌ی کم: به این معناست که عملکرد شرکت در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در حوزه‌ی فعالیت مربوطه آن قدر غیرقابل قبول است که می‌بایست نسبت به بهبود آن اقدام گردد.

گزینه‌ی خیلی کم: به این معناست که عملکرد شرکت در حوزه‌ی فعالیت مربوطه آن قدر ناچیز و غیرقابل قبول است که برای بهبود آن می‌بایست اقدامات جدی و ریشه‌ای انجام داد.

نتایج پرسش‌نامه (شماره‌ی ۱)

(پرسش‌نامه‌ی سنجش عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در بخش کشاورزی)
این پرسش‌نامه با بیست سؤال پنج گزینه‌ای شاخص‌های موردنظر را از دیدگاه سیصد نفر نمونه‌ی آماری مورد سنجش قرار داده است.

جدول شماره‌ی (۱)

جدول توزیع نمره‌ی داده‌های حاصل از سنجش عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در بخش کشاورزی

سوال	تعداد پاسخ دهندگان	گزینه مطلوب		گزینه خوب		گزینه متوسط		گزینه کم		گزینه خیلی کم	
		درصد	توزیع فرآیندی	درصد	توزیع فرآیندی	درصد	توزیع فرآیندی	درصد	توزیع فرآیندی	درصد	توزیع فرآیندی
1	300	5.0	15	48.0	144	9.3	28	31.7	95	4.7	14
2	300	2.7	8	12.7	38	12.7	38	57.0	171	14.0	42
3	300	1.3	4	40.0	120	9.3	28	40.3	121	7.3	22
4	300	3.0	9	34.3	103	20.7	62	35.3	106	5.0	15
5	300	0.7	2	10.7	32	27.3	82	53.3	160	8.0	24
6	300	0.0	0	31.7	95	20.3	61	42.0	126	6.0	18
7	300	13.7	41	28.7	86	19.3	58	25.3	76	12.3	37
8	300	5.3	16	64.3	193	14.3	43	12.7	38	3.0	9
9	300	0.3	1	15.0	45	21.7	65	45.3	136	17.7	53
10	300	10.0	30	43.3	130	13.7	41	27.3	82	5.7	17
11	300	2.0	6	25.0	75	18.3	55	47.3	142	7.3	22
12	300	0.0	0	2.3	7	5.3	16	44.3	133	47.0	141
13	300	5.0	15	48.0	144	9.3	28	31.7	95	4.7	14
14	300	3.0	9	40.0	120	13.3	40	38.0	114	4.7	14
15	300	1.3	4	40.0	120	9.3	28	40.3	121	7.3	22
16	300	4.7	14	38.3	115	12.3	37	38.7	116	5.0	15
17	300	0.7	2	10.7	32	27.3	82	53.3	160	8.0	24
18	300	0.0	0	23.0	69	21.7	65	46.7	140	8.0	24
19	300	9.3	28	52.0	156	13.3	40	19.7	59	3.7	11
20	300	6.0	18	27.7	83	24.0	72	30.0	90	12.3	37
میانگین	300	3.7	11.1	31.8	95.35	16.3	48.75	114.05	38.0	9.6	28.75

جدول شماره‌ی (۱) داده‌های آماری حاصل از سنجش عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در بخش کشاورزی استان خراسان را ارائه می‌دهد.

داده‌ها نشان می‌دهند ۳/۷ درصد افراد نمونه‌ی آماری گزینه‌ی مطلوب را انتخاب و عملکرد شرکت را مطلوب ارزیابی کردند که کمترین تعداد را تشکیل می‌دهند. ۳۱/۸ درصد گزینه‌ی خوب (زیاد) را انتخاب و عملکرد شرکت را در حوزه‌ی فعالیت مربوطه بالاتر از حداقل سطح قابل قبول (موفق) ارزیابی کردند. ۱۶/۳ درصد گزینه‌ی متوسط را انتخاب کردند و عملکرد شرکت را در سطح حداقل مورد انتظار ارزیابی کردند. ۳۸ درصد گزینه‌ی کم را انتخاب کردند که نشان می‌دهد اکثر افراد گزینه‌ی کم را انتخاب نمودند و عملکرد شرکت را آن قدر غیرقابل قبول می‌دانند که می‌بایست فوراً نسبت به بهبود آن اقدام گردد.

۹/۶ درصد گزینه‌ی خیلی کم را انتخاب کرده‌اند و عملکرد شرکت را در حوزه‌ی فعالیت مربوطه آن قدر ناچیز و غیرقابل قبول می‌دانند که برای بهبود آن می‌بایست اقدامات جدی و ریشه‌ای انجام داد. بنابراین ۳۵/۵ درصد اعضای گزینه‌ی خوب

و خیلی خوب را انتخاب کرده‌اند. یعنی حدوداً یک سوم اعضا عملکرد شرکت‌ها را در سطح موفق و مطلوب ارزیابی کرده‌اند. ۳۷/۶ درصد اعضا عملکرد شرکت‌ها را در سطح موفق و مطلوب و ۳۷/۶ درصد اعضا عملکرد شرکت را در سطح ضعیف ارزیابی کرده‌اند. این ارقام مؤید رد شدن فرضیه‌ی اصلی تحقیق می‌باشد. هم‌چنین ۵۱/۸ درصد اعضا عملکرد شرکت را در حد متوسط به بالا ارزیابی کرده‌اند که این ارقام بیان‌کننده‌ی این واقعیت است که شرکتهای تعاونی کشاورزی توانسته‌اند در زمینه‌ی جذب نیروی انسانی پراکنده‌ی بخش کشاورزی بالاتر از سطح متوسط عمل کنند.

آزمون فرضیه‌ی تحقیق

برای آزمون فرضیه‌ی تحقیق از آزمون پارامتری t-test یک نمونه‌ای (یک طرفه و دو طرفه) استفاده شده است و پیش‌فرض این آزمون نرمال بودن داده‌ها است.

فرضیه:

«شرکتهای تعاونی کشاورزی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی موفق بوده‌اند.»

برای آزمون فرضیه از آماره‌ی آزمون t-test استفاده شده است. آزمون t در مرحله‌ی اول (دو طرفه):

فرض H_0 : شرکتهای تعاونی کشاورزی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده موفق بوده‌اند. $H_0: \mu=80$

فرض H_1 : شرکتهای تعاونی کشاورزی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده کمتر یا بیشتر از حد موفق فعال بوده‌اند. $H_1: \mu \neq 80$

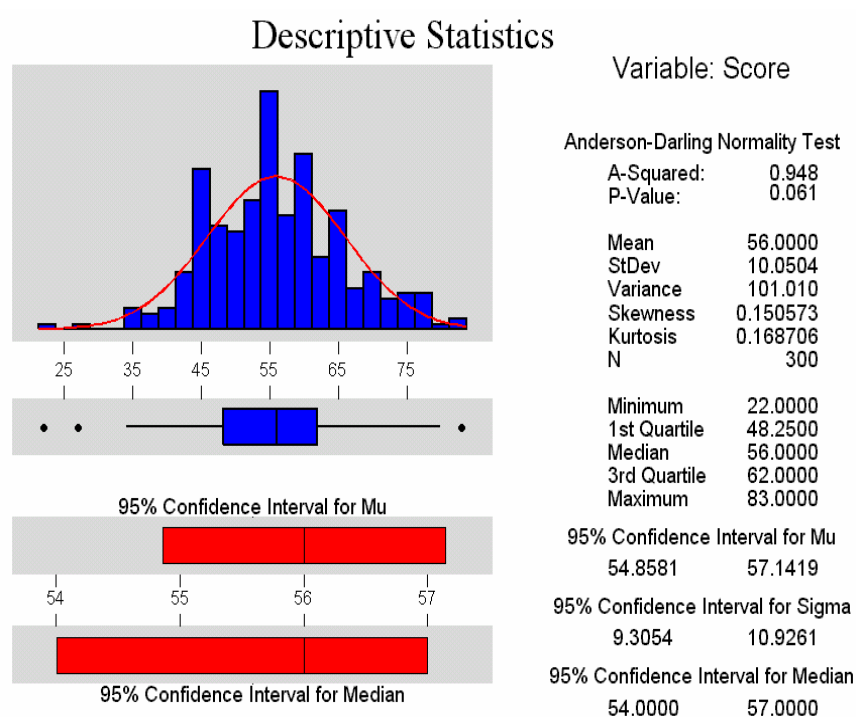
(توضیح: عدد هشتاد که عملکرد موفق یا مقدار هدف است از حاصل ضرب $4 \times 20 = 80$ به دست آمده است که عدد بیست تعداد سوالات پرسش‌نامه و عدد چهار امتیاز گزینه‌ی زیاد در مقیاس پنج رتبه لیکرت می‌باشد.)

چون مقدار p یا سطح احتمال مشاهده شده در جدول شماره‌ی (۱-۱) برابر صفر است و از $0/05$ کوچکتر است بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود. به عبارت دیگر شرکت‌های تعاونی کشاورزی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی کمتر از حدّ موفق فعالیت داشته‌اند. آزمون t در مرحله‌ی دوم (یک طرفه) این است که آیا عملکرد شرکت‌ها در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی از حدّ موفق (هشتاد) کمتر است؟ فرض H_0 : شرکت‌ها در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی موفق بودند. $H_0: \mu=80$

فرض H_1 : شرکت‌ها در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده بخش کشاورزی کمتر از حد موفق عمل کرده‌اند. $H_1: \mu<80$

چون مقدار p یا سطح احتمال مشاهده شده در جدول شماره‌ی (۱-۱) برابر صفر است و از $0/05$ کوچکتر است بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود. به عبارت دیگر شرکت‌های تعاونی کشاورزی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی کمتر از حدّ موفق فعالیت داشته‌اند. هم چنین با توجه به اختلاف میانگین امتیاز محاسبه شده (۵۶) و امتیاز موردنظر یعنی عملکرد موفق (هشتاد) می‌توان اذعان داشت که این شرکت‌ها ۲۴ امتیاز کمتر از حدّ موفق فعالیت داشته‌اند: $24 = (80 - 56)$.

Archive



Confidence Intervals

Variable N Mean StDev SE Mean 95.0 % CI
 Score 300 56.000 10.050 0.580 (54.858, 57.142)

T-Test of the Mean

Test of $\mu = 80.000$ vs $\mu \text{ not } = 80.000$

Variable N Mean StDev SE Mean T P
 Score 300 56.000 10.050 0.580 -41.36 0.0000

T-Test of the Mean

Test of $\mu = 80.000$ vs $\mu < 80.000$

Variable N Mean StDev SE Mean T P

Score 300 56.000 10.050 0.580 -41.36 0.0000

برای آزمون فرضیه در مورد این که شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان خراسان در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی موفق بوده‌اند؛ بر اساس اعداد و ارقام واقعی در جامعه‌ی مورد پژوهش نیز نتایج آماری فوق‌الذکر مورد تأیید به شرح زیر قرار گرفته است.

با توجه به مباحث نظری بیان شده و این که تعاون بر پایه‌ی مشارکت اجتماعی و اقتصادی اعضا بنا نهاده شده است و شرکت‌های تعاونی هر چه تعداد اعضای آن زیادتر و مشارکت بیشتری داشته باشند، موفق خواهند بود. به عبارت دیگر یکی از اهداف شرکت‌های تعاونی جذب اعضای بیشتر و مشارکت آنها در فعالیت‌های شرکت می‌باشد.

در این زمینه بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده تعداد اعضای شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان خراسان طی سال‌های ۱۳۷۵-۱۳۸۰ از ۱۴۹۵۴۹ عضو به ۱۵۱۰۰۵ نفر افزایش یافته است.

این روند افزایشی طی شش سال مورد بررسی، دارای روند نامنظمی بوده است.

به عبارت دیگر طی سال ۷۵ تعداد اعضای شرکت‌های تعاونی ۱/۲ درصد افزایش یافته است. در حالی که طی سال ۱۳۷۷ و ۱۳۷۸ تعداد اعضا شرکت‌های تعاونی ۱/۶۹ درصد و ۰/۶۵ درصد کاهش نشان می‌دهد ولی در سال ۱۳۷۹ و ۱۳۸۰ تعداد اعضای شرکت‌های تعاونی ۴/۸ درصد و ۲/۶ درصد افزایش یافته است. (جدول شماره‌ی ۲-۱) در مجموع چنین می‌توان بیان کرد که طی شش سال مورد مطالعه ۶/۲۷ درصد روند افزایش داشته است. با توجه به این مطلب و بدون در نظر گرفتن سایر عوامل چنین می‌توان استنباط کرد که شرکت‌های تعاونی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی موفق بوده‌اند. در حالی که اگر سایر عوامل محیطی و از جمله رشد جمعیت در نظر گرفته شود نه تنها در جذب نیرو موفق نبوده‌اند بلکه نتوانسته‌اند وضعیت موجود را هماهنگ با محیط حفظ کنند. این تحلیل در مورد تعداد شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان خراسان نیز صدق می‌کند.

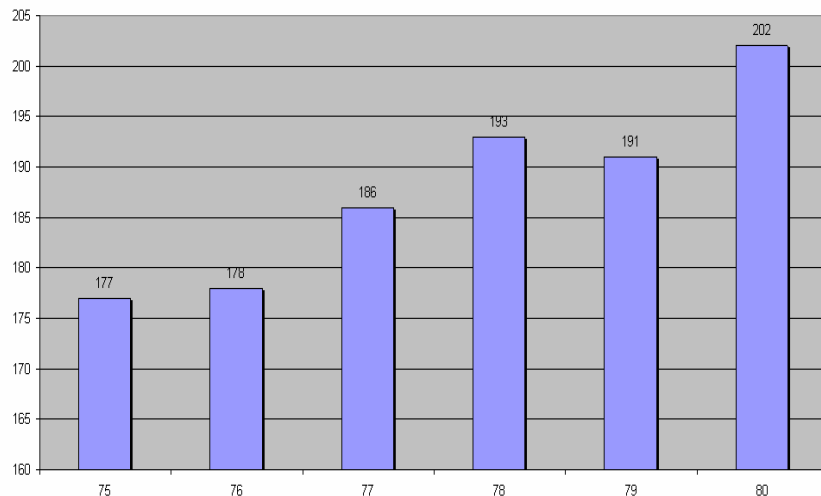
جدول شماره ۲) شرکتهای تعاونی کشاورزی استان خراسان (۷۵-۸۰)

سال	تعداد شرکتهای تعاونی کشاورزی	در صد تغییرات سالانه	تعداد اعضا	میزان سرمایه (ریال)
۷۵	۱۷۷	-	۱۴۹۵۴۹	۳۶/۶۱۸/۲۶۲/۳۲۴
۷۶	۱۷۸	+۱/۱۹	۱۵۱۳۳۵	۲۵/۱۰۰/۸۷۵/۰۰۰
۷۷	۱۸۶	-۱/۶۹	۱۴۸۷۸۰	۳۳/۳۱۳/۶۰۵/۰۰۰
۷۸	۱۹۳	-۰/۶۵	۱۴۷۸۰۸	۴۲/۳۹۵/۱۱۵/۰۰۰
۷۹	۱۹۱	۴/۸	۱۵۴۹۱۲	۳/۹۴۲/۴۲۴/۴۳۸
۸۰	۲۰۲	۲/۶	۱۵۸۹۲۱	۴۱/۱۰۶/۱۱۲/۳۸۲

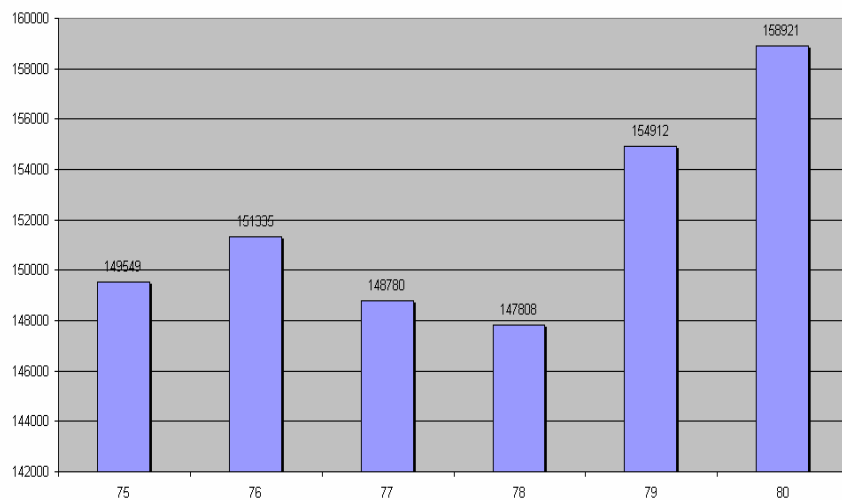
درصد تغییر در سالهای ۷۵-۸۰، ۶/۲۷ درصد

Archive of SID

شخصات شرکتهای تعاونی کشاورزی استان خراسان
تعداد شرکتهای تعاونی کشاورزی



شخصات شرکتهای تعاونی کشاورزی استان خراسان
تعداد اعضا



خلاصه‌ی نتایج تحقیق

شرکت‌های تعاونی در سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی موفق نبودند، گرچه براساس ارقام و اعداد و بدون در نظر گرفتن سایر عوامل از جمله افزایش جمعیت شرکت‌های تعاونی توانسته‌اند ظرف مدت شش سال رشدی معادل ۶/۲۷ درصد داشته باشند.

بر اساس نظر کشاورزان، شرکت‌های تعاونی کشاورزی برای جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در بخش کشاورزی قبل از هر چیز باید عملکرد خود را بهبود دهند و در جهت رضایت‌مندی اعضا و مشتریان تعاونی اقدامات مناسب انجام دهند تا از این طریق وجهه و اعتبار خود را برای جذب کشاورزان و نیروی کار روستایی به اثبات رسانند. هم چنین کشاورزان اظهار داشتند اقدامات بهتری باید در زمینه‌ی (تشویق عضویت، آگاهی دادن در مورد فواید عضویت در تعاونی‌های کشاورزی، مشکل‌گشا بودن، راهنمایی برای عضویت در تعاونی و تشکیل تعاونی کشاورزی و معرفی کشاورزان نمونه عضو تعاونی و ایجاد اشتغال... انجام دهند. در مبنای تئوریک این تحقیق نیز به صراحت اشاره شد که یکی از مؤلفه‌های اثرگذار در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی کسب موفقیت در تأمین نیازمندی‌های اعضای موجود و عمل کردن به تعهدات در مقابل اعضا است. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

پیشنهادها در زمینه‌ی جذب سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده بخش کشاورزی از طریق تعاونی‌های کشاورزی:

- ۱- برای سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی از سوی تعاونی‌های کشاورزی استان خراسان الگوی مطلوب می‌تواند استقرار یک واحد سازمانی ویژه با عملیات مخصوص در سطح ساختاری اتحادیه شرکت‌های تعاونی کشاورزی باشد که این واحد بتواند نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی را با توجه به نیازهای مشترک آن‌ها به صورت گروه‌های غیررسمی شکل بدهد

و ضمن آموزش‌های ضروری سپس آن را به گروه‌های رسمی یعنی شرکت‌های تعاونی کشاورزی تبدیل کند.

۲- مدیران شرکت‌های تعاونی کشاورزی برای جذب و سازمان‌دهی هرچه بیشتر عضو جدید در تعاونی‌ها و فزونی بخشیدن به جمعیت تعاون‌گران تحت مسؤلیت خود می‌بایست به عنوان یک اقدام مناسب و اساسی نظر معتمدان و رهبران روستا را به سوی تعاونی کشاورزی تحت مسؤلیت خویش و عملکردهای آن جلب کنند و با برقراری ارتباط مناسب، آن‌ها را به عضویت تعاونی کشاورزی خود درآورند. بدون شک نه تنها از حمایت روستاییان برخوردار خواهند شد بلکه یک سازمان امن مردمی و مثبت به حال اعضای جامعه‌ی روستایی تلقی خواهند شد و در چنین وضعیتی نیروی پراکنده روستایی در بخش کشاورزی بر این باور با شرایط سهل، تمایل و علاقه‌ی بیشتری برای عضویت در تعاونی کشاورزی را پذیرا خواهند شد. معتمدان و رهبران روستایی افرادی هستند که به دلیل برخورداری از برخی وجوه و صفات ارزشمند اجتماعی (منش، رفتار، شخصیت، بازرگری و...) در بیشتر امور اجتماعی مورد احترام و تبعیت دیگران قرار می‌گیرند.

۳- بر اساس نظر کشاورزان، شرکت‌های تعاونی کشاورزی برای جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده روستایی در بخش کشاورزی قبل از هر چیز باید عملکرد خود را بهبود دهند و در جهت رضایت‌مندی اعضا و مشتریان تعاونی اقدامات مناسب انجام دهند تا از این طریق وجهه و اعتبار خود را برای جذب کشاورزان و نیروی کار روستایی به اثبات رسانند. در مبانی تئوریک این تحقیق نیز به صراحت اشاره شد که یکی از مؤلفه‌های اثرگذار در جذب و سازمان‌دهی نیروی انسانی پراکنده در بخش کشاورزی کسب موفقیت در تأمین نیازمندی‌های اعضای موجود و عمل کردن به تعهدات در مقابل اعضا است. مسؤولین، بعضی از علل این عدم موفقیت را کمبود سرمایه و اعتبارات لازم برای بهبود عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی می‌دانند. مدیران شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان خراسان باید انتظارات اعضای موجود را اول برآورده و به وعده‌هایی که به اعضای خود داده‌اند عمل کنند و سپس به

تشویق عضویت در تعاونی‌های خود بپردازند. به مصداق ضرب‌المثل معروف «مشک آن است که خود ببوید، نه آن که عطار بگوید»، اگر مدیران در جهت رشد و توسعه‌ی تعاونی متبوع خویش و متناسب با شرایط مالی و انسانی برنامه‌ریزی واقعی و لازم را به عمل آورند، سودمندی‌های حاصله را مردم و روستاییان به چشم خویش خواهند دید. نقل دهان به دهان از طریق اعضا به مردم روستایی خودیک راهکار مؤثر است که همه را از جذابیت‌ها و سودمندی‌های تعاونی کشاورزی مطلع خواهد کرد و افراد متقاضی عضویت فزونی خواهد یافت.

۴- به مدیران شرکتهای تعاونی کشاورزی پیشنهاد می‌شود با بهره‌گیری از نظر مشاوران و متخصصان علوم، تجاری و اجتماعی و مدیریتی و روان‌شناسی و مردم‌شناسی و... رشد و شکوفایی تعاونی خود را تضمین و منافع اعضای تعاونی خود را تأمین کنند و این امر خود به خود نیز باعث جذب توده‌های روستایی به تعاونی خواهد شد.

Archive of SID

یادداشت‌ها

۱- N معرف و اژه‌ی Number به معنی تعداد است. در صورتی که با حروف بزرگ نوشته شود بیان‌کننده‌ی تعداد کل جامعه می‌باشد و اگر با حروف کوچک نوشته شود یعنی نمونه‌ی موردنظر از کل جامعه می‌باشد.

Archive of SID

منابع و مأخذ

- ۱- نامخ، پرویز: «مدیریت تعاونیها»، چاپ اول، نشر آروین، ۱۳۷۷.
- ۲- وزارت تعاون: «ماهنامهی اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی»، شمارهی ۱۲۵، دورهی جدید.
- ۳- «مجلهی فرهنگ و تعاون»، شمارهی ۴.
- ۴- مجلهی تعاون، شمارهی ۳۹، دورهی جدید.
- ۵- شیرانی، علیرضا: «اقتصاد تعاون»، انتشارات سازمان مرکزی تعاون، تهران، ۱۳۶۸.
- ۶- ساده، مهدی: «روشهای تحقیق با تأکید بر جنبههای کاربردی آن»، بهار ۱۳۷۵.
- ۷- سازمان مرکزی تعاون کشور، «نهضت تعاونی در سوئد»، نشریه شمارهی ۴۶، تهران، تیرماه ۱۳۴۹، ص ۱۶-۲۲.
- ۸- سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه: «روشهای تحقیق در علوم رفتاری»، نشر آگه، تهران، ۱۳۷۸.
- ۹- سکاران، اوما: «روشهای تحقیق در مدیریت»، ترجمهی محمد صائبی و محمود شیرازی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۸۰.
- ۱۰- گزارش عملکرد سازمان تعاون روستایی استان خراسان: «وضعیت عملکرد شرکتهای تعاونی کشاورزی استان خراسان»، ۱۳۸۰.
- ۱۱- وزارت تعاون و امور روستایی، «نهضت تعاونی هلند»، نشریهی شمارهی ۹۵، تهران، آذرماه ۱۳۵۲، ص ۸۳-۹۰.
- 12- Hanel A., (1985), "Basic aspect of cooperative organizations and policies for their promotion in developing countries", Marberg-Banding.
- 13- Helm, C.F., (1968), "The economics of cooperatives enterprise", london.
- 14- Enriques, C.G., (1969), "Structure and functions of cooperatives", Antigonish.
- 15- Munker, H.H., (1976), "Cooperatives for the poor?".
- 16- Schiller, O., (1969), "Cooperation and integration in agricultural production", london.