

## شناخت و تحلیل سازه‌های موفقیت شرکت‌های تعاونی زنان در ایران

دکتر حسین شعبانعلی فمی

استادیار دانشکده‌ی اقتصاد و توسعه‌ی کشاورزی، دانشگاه تهران

شهلا چوبچیان

کارشناس ارشد توسعه‌ی روستایی، دانشگاه تهران

معصومه رحیم‌زاده

کارشناس ارشد توسعه‌ی روستایی، دانشگاه صنعتی اصفهان

فاطمه رسولی

کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس

### چکیده

تعاونی‌ها از بخش‌های مهم اقتصادی کشور به شمار می‌روند که سهمی چشم‌گیر در اشتغال دارند. در دو دهه‌ی گذشته، تعاونی‌های زنان در زمینه‌های گوناگون پایه‌گذاری شده و گسترش یافته‌اند. این تعاونی‌ها برای بهبود کارکرد خود همواره به سازه‌های مؤثر بر موفقیت و دادوستد تجربه توجه داشته‌اند. بر این اساس، این پژوهش برای شناسایی سازه‌های مؤثر بر موفقیت تعاونی‌های زنان در ایران به شیوه‌ی توصیفی-پیمایشی انجام شد. جامعه‌ی آماری پژوهش ۱۵۰۰ نفر از کارشناسان وزارت تعاون و ۱۳۸۱۹ نفر از اعضای هیئت مدیره‌ی تعاونی‌های یادشده بودند که از این میان ۱۵۳ نفر از کارشناسان وزارت تعاون و ۴۵۳ نفر از اعضای هیئت مدیره برای نمونه‌ی پژوهش گزیده شدند. داده‌های پژوهش با پرسش‌نامه گردآوری شد. روایی پرسش‌نامه را شماری از کارشناسان موضوعی تأیید کردند. پایایی آزمون اصلی پژوهش با آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی کارشناسان ۰/۸۴ و برای پرسش‌نامه‌ی اعضای هیئت مدیره ۰/۹۹ بود که نشان‌دهنده‌ی پایایی بالای این مقیاس‌ها برای سنجش متغیر اصلی پژوهش یعنی موفقیت است.

تحلیل عاملی دیدگاه اعضای هیئت مدیره نشان داد که این چهار سازه بر روی هم ۶۶/۵ درصد از واریانس موفقیت تعاونی‌ها را تبیین می‌کند: (۱) بهبود محیط روان‌شناختی و انگیزشی تعاونی‌ها؛ (ب) برخورداری از محیط توان‌مندساز و پشتیبان بیرونی؛ (پ) افزایش توان‌مندی‌های مدیریتی و سازمانی شرکت‌ها؛ و (ت) بهبود توان‌مندی‌های بازاریابی و بازاریابی. تحلیل عاملی دیدگاه کارشناسان نیز یافته‌هایی همانند داشت.

### واژه‌گان کلیدی

تعاونی‌های زنان؛ موفقیت؛ محیط توان‌مندساز؛ محیط انگیزشی؛ بازاریابی؛

این پژوهش با مدیریت پژوهشکده‌ی زنان دانشگاه الزهرا و پشتیبانی مالی وزارت تعاون انجام شده‌است.

از گذشته‌های دور، تعاونی یکی از سازوکارهای انجام آسان‌تر و پسندیده‌تر امور بوده و بهبود و توسعه‌ی مناسبات را در جوامع انسانی در پی داشته‌است (اسلامی‌نسب ۱۳۷۸). امروزه نیز تعاون اهرمی مناسب برای توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی و ابزاری برای گردآوری نیروها و منابع توسعه به شمار می‌آید.

نهیض تعاون<sup>۱</sup> از آغاز سده‌ی نوزدهم در اروپا پدیدار شد و تا سال‌های پایانی این سده در اروپا گسترش فراوان یافت و تا کنون راه گسترش خود را پی گرفته‌است. دانش‌مندان فراوانی مانند شارل ژید<sup>۲</sup>، ژرژ فوکه<sup>۳</sup>، لویی بلان<sup>۴</sup>، هرمان شولتسه دلیش<sup>۵</sup>، فیلیپ بوشه<sup>۶</sup>، و شارل فوریه<sup>۷</sup> برای گسترش نهیض تعاون در جهان تلاشی گسترده داشته و مسائل مربوط به تعاون را بررسی کرده‌اند. تعاونی هم‌چون تشکیلی اقتصادی-اجتماعی از اصول و قوانینی ویژه پی‌روی می‌کند.

نخستین گام برای توان‌مندسازی تعاونی‌ها دستیابی به برداشت و مفهومی مشترک از آن است. تعاونی از دیدگاه‌های گوناگون تعریف شده‌است. بر پایه‌ی یک تعریف، شرکت تعاونی به شرکتی گفته می‌شود که دارای اشخاص حقیقی یا حقوقی است که برای پاسخ‌گویی به نیازهای مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی اعضا با خودیاری، همکاری، و کمک دوسویه گرد هم آمده‌اند و بر پایه‌ی موافقتی اصولی به کار می‌پردازند.

به طور کلی، در بررسی تعریف‌های دیگر از شرکت‌های تعاونی (شیرانی ۱۳۶۸؛ بیکزاده ۱۳۷۵؛ ایروانی ۱۳۷۶؛ طالب ۱۳۸۴؛ عباسی ۱۳۷۹؛ رضانی ۱۳۸۰؛ نامغ ۱۳۸۴؛ دیویس<sup>۸</sup> ۱۳۸۱)، این شناسه‌ها را می‌توان یافت:

- مشارکت داوطلبانه و آزاد اشخاص دارای نیاز و اهداف مشترک
- عضویت اختیاری و آزاد
- یک سازمان اقتصادی-اجتماعی دموکراتیک
- کنترل دموکراتیک گسترش اعضا
- تأکید بر اتحاد، همکاری، هم‌یاری، کار گروهی، و خودیاری
- مشارکت اقتصادی اعضا
- خودپایی و عدم وابستگی

<sup>۱</sup> Cooperative Movement

<sup>۲</sup> Charles Gide (1847-1932)

<sup>۳</sup> George Fouquet (1873-1953)

<sup>۴</sup> Louis Blanc (1812-1882)

<sup>۵</sup> Herman Schultz Delitch (1808-1883)

<sup>۶</sup> Philip Buchez (1796-1865)

<sup>۷</sup> Charles Fourier (1772-1837)

<sup>۸</sup> Davis, Peter



- تلاش و پایبندی افراد برای رفع نیاز مشترک و بهبود وضع مادی و اجتماعی خویش
  - افزایش ادراک به نیازهای گروهی
  - آموزش کارآموزی و آگاه‌سازی
  - جلوگیری از سست شدن پیوندهای اجتماعی
  - ایجاد برابری نسبی اجتماعی
  - تمرکززدائی در اجرای برنامه‌ها
  - بهسازی و افزایش کیفیت زنده‌گی اعضا
  - فراهم آوردن دسترسی و مالکیت بر وسایل گذران زنده‌گی و رفاهی
  - داشتن شخصیتی حقوقی هم‌چون بنگاهی اقتصادی
- بررسی‌ها نشان می‌دهد که مشارکت زنان در تعاونی‌ها توان‌مندسازی اقتصادی، اجتماعی، و روان‌شناختی آنان را در پی دارد و حتا مشارکت سیاسی‌شان را نیز بهبود می‌بخشد. بر پایه‌ی یافته‌های پژوهشی، زنان عضو در تعاونی‌ها رضایت بیشتری از زنده‌گی نشان می‌دهند و در کنار برخورداری از استقلال نسبی مالی، مشارکت اجتماعی گسترده‌تری نیز در جامعه دارند (سلطانی ۱۳۷۸؛ سلطانی ۱۳۸۱). هم‌چنین، آن‌ها از سلامت و بهداشت بالاتری بهره‌مند می‌شوند (رابطی ۱۳۸۰).
- نزدیک به دو دهه است که توان‌مندسازی زنان به گونه‌ئی جدی و فراگیر مورد توجه همه‌ی سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی و غیردولتی بوده‌است. با نگرش به جایگاه و نقش ارزش‌مند و شایسته‌ی زنان در اقتصاد کشور، دولت بهبود شرایط کاری را در جامعه‌ی تشکیل شرکت‌های تعاونی در دستور کار خود گذارده و از آن پشتیبانی می‌کند. بسیاری از کارشناسان توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی کشور بر ضرورت تشکیل تعاونی‌های زنان تأکید می‌کنند. آن‌ها با تأکید بر نقش و پایگاه اقتصادی و اجتماعی زنان، به توسعه‌ی مشارکت آن‌ها در فرآیند توسعه‌ی کشور با سازوکار تعاونی توجه کرده‌اند (قاسمی ۱۳۷۹؛ شجاعی ۱۳۸۰؛ عالی‌پور ۱۳۸۰؛ بیانیه‌ی پایانی هم‌ایش ۱۳۸۰؛ ویسی و بادی ۱۳۸۱). بر این اساس، اکنون نیز دولت تأکیدی ویژه بر گسترش فرهنگ تعاون در میان زنان کشور هم‌چون سازوکاری برای فقرزدائی و توان‌مندسازی دارد (عالی‌پور، ۱۳۸۰). در بند ۱۵ اصل سوم قانون اساسی، به پدیدآوری و گسترش روحیه‌ی تعاون و همکاری در جامعه‌ی اسلامی و تعاون عمومی در میان همه‌ی مردم اشاره شده و دولت را موظف نموده‌است که این کار را پی‌گیری کند (عمید زنجانی ۱۳۶۱).

با نگرش به این روی‌کرد، زنان هم‌چون بخشی مهم از جامعه می‌توانند توان‌مندی‌هایشان را در تعاونی‌ها آشکار کنند و تعاونی را نماد کارآفرینی سازند. پیش از انقلاب، زنان به گونه‌ئی محدود در تعاونی‌های روستایی و شهری حضور داشتند که بیش‌تر مشارکت آنان در سطح عضویت ساده بود؛ ولی پس از انقلاب، آنان حضوری چشم‌گیر در صحنه‌های گوناگون اقتصادی مانند تعاونی‌ها داشته‌اند، به گونه‌ئی که نه تنها هم‌چون عضوی ساده، که در پدیدآوری و مدیریت تعاونی‌ها، توانسته‌اند خود رسمیت یابند (گزارش دفتر زنان ۱۳۸۴). اگر چه حضور زنان در تعاونی‌های تولیدی کارآفرین از نخستین سال‌های پس از انقلاب مطرح بود، ولی برپایی تعاونی‌های ویژه‌ی آنان از آغاز سال ۱۳۷۱ رشدی فزاینده یافته‌است.

از دیدگاه زمینه‌ی کار، برخی کارشناسان بر آن اند که شرکت‌های تعاونی زنان می‌تواند در زمینه‌های گوناگون پایه‌گذاری شود. به باور آنان، محدودسازی تعاونی‌های زنان به کارهایی در زمینه‌های ویژه، مانع شکوفایی فراگیر جامعه‌ی زنان با گرایش‌ها و دیدگاه‌های مختلف در انجام کارهای تعاونی می‌شود (رضانیا ۱۳۷۱؛ بکر ۱۳۷۵؛ منیری ۱۳۷۵؛ رهبری ۱۳۷۷؛ شهریور ۱۳۷۹) برخی از این گزارش‌ها از گوشه و کنار کشور نشان‌دهنده‌ی گونه‌گونی فعالیت‌های تعاونی توسط زنان است.

در دهه‌ی گذشته، زمینه‌ی حضور زنان در تعاونی‌ها بسیار گونه‌گون بوده‌است، به گونه‌ئی که آن‌ها توانستند تعاونی‌هایی در رشته‌ها و فعالیت‌های اقتصادی گوناگون برپا کنند. در شرایط کنونی نیز زنان فعالیت‌های چشم‌گیری در این زمینه انجام داده‌اند. تراکم حضور زنان بیش‌تر در رشته‌های فرش دست‌باف، صنایع دستی، صنایع بهداشتی، صنایع غذایی، و آموزش بوده‌است. اگر چه زنان به صورت فردی در انواع مختلف تعاونی‌ها حضور داشته‌اند، ولی گرایش و علاقه به برپایی تعاونی‌های تخصصی ویژه‌ی زنان، تشکیل ۴'۲۵۷ تعاونی تولیدی را در پی داشته‌است. شمار اعضای زن در تعاونی‌های یادشده ۲۲۴'۸۵۸ نفر و شاغلان آن ۱۸۸'۰۰۰ نفر، و شمار اعضای زن در همه‌ی تعاونی‌ها ۹۴۰'۴۵۲ نفر بوده‌است. از این گذشته، دولت برای گسترش روحیه‌ی تعاون و کار جمعی، تعاونی‌های آموزشی‌گامی مصرف در میان دختران دانش‌آموز برپا ساخته‌است. شمار این گونه‌ی تعاونی‌ها ۴'۰۳۱ واحد و شمار اعضای آن ۳۵۵'۰۵۰ نفر است. بدین سان، میزان مشارکت زنان و دختران در این بخش، بر روی هم ۱'۲۹۵'۵۰۲ نفر در پایان سال ۲۰۰۰ بوده‌است که این رقم نشان‌دهنده‌ی ۱۳ درصد مشارکت زنان و دختران در بخش تعاون است (گزارش دفتر زنان ۱۳۸۴).



وزارت تعاون کارهای فراوانی برای توانمندسازی زنان انجام می‌دهد که از آن میان می‌توان به آموزش و ترویج تعاون در میان زنان، ارائه خدمات آموزش فنی-حرفه‌ای و مدیریتی، حمایت از تشکیل و توسعه‌ی تعاونی‌های زنان، و حمایت از تشکیل صندوق‌های اعتباری تعاونی ویژه‌ی زنان اشاره کرد (اسراری ۱۳۷۵).

امروزه، ایجاد، تقویت، و بهبود تعاونی‌های زنان راهبردهایی برای توانمندسازی زنان شمرده می‌شود. دستیابی به این هدف نیازمند شناخت و تحلیل سازه‌های موفقیت شرکت‌های تعاونی زنان است. با توجه به این که موفقیت تعاونی‌های زنان تا اندازه‌ی زیادی برآمده از نوع تعامل‌ها و همکاری‌های اعضا در قالب فعالیت‌های تعاونی است، بررسی سازه‌های موفقیت در دیگر شرکت‌های تعاونی نیز می‌تواند راه‌گشا باشد. هر سازمان اقتصادی-اجتماعی باید برای موفقیت و بهبود کارکرد خود برنامه‌ریزی کند. تعاونی‌ها نیز از این امر جدا نیستند. تعاونی‌ها نهادهایی اقتصادی-اجتماعی اند که از گردهم‌آیی انسان‌ها ساخته و به شیوه‌ی دموکراتیک اداره می‌شوند. در تعاونی‌ها، اعضا نقشی مهم در تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری، و تعیین راه‌بردها دارند. بنابراین، جلب مشارکت اعضا و تقویت روحیه‌ی تعاون و همکاری در میان آن‌ها تأثیر فراوانی در موفقیت تعاونی‌ها دارد. از سوی دیگر، تعاونی زمانی موفق خواهد بود که با دست‌یازی به الگوها، شیوه‌ها، دستورها، و نگرش‌ها بتواند پیش از هر چیز برای تأمین و برآوردن نیازهای مادی و معنوی اعضایش تلاش کند و سازمان‌دهی آن چنان باشد که شرکت را به سوی هدف‌های اقتصادی و اجتماعی خویش رهنمون سازد (اقتداری ۱۳۶۸؛ شیرانی ۱۳۶۸؛ سلیم ۱۳۷۱؛ نظام‌شهدی و علیزاده اقدام ۱۳۷۸).

### پیشینه‌ی پژوهش

از دیدگاه طالب (۱۳۸۴) موفقیت تعاونی در گرو توجه به چهار سازه‌ی بنیادی است: «(۱) تلاش اقتصادی برای تأمین نیازها؛ (۲) توسعه‌ی همکاری‌های اقتصادی در سطح ملی و بین‌المللی؛ (۳) ارتقای مشارکت دموکراتیک، آزادانه، و داطلبانه‌ی اعضا؛ و (۴) بهبود سطح پذیرش مسئولیت اجتماعی در میان اعضا.» پژوهش‌های فراوانی به بررسی سازه‌های مؤثر بر موفقیت تعاونی‌ها پرداخته‌اند که مهم‌ترین سازه‌های برآمده از این پژوهش‌ها را می‌توان چنین دسته‌بندی کرد:

**خودپایی و عدم وابسته‌گی** - تعاونی‌ها اصولاً سازمان‌هایی خودیار و خودپا اند که توسط اعضا کنترل و اداره می‌شوند. بنابراین، موفقیت آن‌ها در گرو حفظ این خودپایی در هر شرایطی است. هر دخالتی در راستای وابسته‌سازی تعاونی، دست رفتن هویت تعاونی را که بر کار داوطلبانه پایه‌گذاری شده‌است در پی خواهدداشت (طالب ۱۳۸۴).

**هم‌کاری تعاونی‌ها با یک‌دیگر** - یکی از پیش‌نیازهای موفقیت تعاونی‌ها سازمان‌دهی در قالب اتحادیه است. این کار دست‌رسی بیشتر آن‌ها را به بازارهای بزرگ‌تر در سطح ملی و جهانی در پی خواهدداشت. هم‌چنین، تعاونی‌ها می‌توانند از منابع یک‌دیگر بهره‌مند شوند (نامغ ۱۳۸۴).

**عضویت اختیاری و آزاد** - عضویت در تعاونی تابع جنسیت، نژاد، وابسته‌گی سیاسی و اجتماعی، و مذهب نیست و آزاد است. به سخن دیگر، افراد از گروه‌های مختلف می‌توانند در تعاونی عضو شوند و در آن کار کنند و نباید ویژه‌گی‌های یاشده، یعنی تفاوت‌های فردی در امور سیاسی-اجتماعی کارکرد تعاونی‌ها را کاهش دهد؛ بلکه افراد با هر گرایش و ویژه‌گی، زمانی که به عضویت تعاونی در آیند، باید تنها در راستای نیازها و اهداف مشترک تلاش کنند. این ویژه‌گی تعاونی سبب می‌شود تا این سازمان اقتصادی-اجتماعی قدرت بیش‌تری به دست آورد و بتواند روی پای خود بایستد (طالب ۱۳۸۴؛ نامغ ۱۳۸۴).

**مشارکت اقتصادی اعضا** - مشارکت اقتصادی و مالی اعضا عاملی مهم در موفقیت آن است. معمولاً دست‌کم بخشی از سرمایه در مالکیت عمومی تعاونی است و بخش چشم‌گیری از آن را اعضا به صورت مستقیم تأمین می‌کنند. از سوی دیگر، توزیع به‌هنگام سود و مازاد درآمد در میان اعضا، حمایت آنان را برای پیش‌برد اهداف عالی‌تر فراهم می‌سازد (نامغ ۱۳۸۴).

**کنترل دموکراتیک اعضا** - اعضای تعاونی موفق فعالانه در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های مشترک مشارکت می‌کنند. این موجب می‌شود انجام کارها در تعاونی و دستیابی به اهداف آن آسان‌تر شود (طالب ۱۳۸۴؛ نامغ ۱۳۸۴).

**آموزش اعضا** - یکی از پیش‌نیازهای موفقیت تعاونی‌ها آموزش و بازآموزی اعضا در زمینه‌های گوناگون، به‌ویژه پیوند دوسویه‌ی سالم اعضا، نظم‌پذیری، و انضباط کاری است (نامغ ۱۳۸۴). برخورداری اعضا از آموزش و کارآموزی، اصلی انکارناپذیر در پیش‌رفت تعاونی است. در مکتب تعاون نیز به آموزش و پرورش توجهی ویژه



شده‌است و آن را پایه‌ی اصلی پیشرفت‌های اجتماعی و اقتصادی می‌دانند. بنابراین، هر تعاونی که فرصت‌های آموزشی بیشتر، گونه‌گون‌تر، و متناسب‌تری برای اعضای خود فراهم آورد از موفقیت بیشتری برخوردار خواهد شد (طالب ۱۳۸۴؛ نامغ ۱۳۸۴).

**توجه به نیاز اعضا-** به باور شیرانی (۱۳۶۸) شرکت تعاونی هنگامی موفق و پایدار است که به نیازها و اهداف اعضا نگاهی ویژه داشته‌باشد و در راستای برآوردن نیازهای مشترک آن‌ها گام بردارد.

**فراهم کردن تسهیلات اعتباری-** هر چند بخشی از منابع مالی تعاونی‌ها را خود اعضا تأمین می‌کنند، ولی به هر رو، تعاونی‌ها برای رسیدن به هدف‌های خود نیازمند برخورداری از تسهیلات اعتباری در سطحی گسترده‌تر اند که باید از سوی دولت تأمین شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد که بسیاری از کارشناسان ارائه‌ی تسهیلات بانکی و اعتباری را عاملی مهم در توسعه‌ی تعاونی‌های زنان می‌دانند (عالی‌پور ۱۳۸۰؛ سلطانی ۱۳۸۱).

**سرمایه-** دسترسی به سرمایه‌ی مورد نیاز و سازوکارهای تأمین مالی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت تعاونی‌ها است. پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌است که نداشتن دسترسی مناسب و آسان شرکت‌های تعاونی به سرمایه‌ی لازم، تأثیر فراوانی بر کارکرد آنان داشته و بسیاری از فعالیت‌هایشان را متوقف ساخته‌است (سلیم ۱۳۷۱؛ انقلاب اسلامی و تعاون ۱۳۷۳؛ شمسایی ۱۳۷۶؛ طبرستانی ۱۳۷۸؛ نظام‌شهیدی و علیزاده اقدم ۱۳۷۸؛ اسلامی‌نسب ۱۳۷۸؛ طالب ۱۳۸۴).

**مدیریت-** سلیم (۱۳۷۱) و شباهنگ (۱۳۸۱) مدیریت و برنامه‌ریزی مناسب را عاملی مهم در موفقیت شرکت‌های تعاونی می‌دانند؛ چرا که این دو کارآیی و اثربخشی فعالیت‌های اقتصادی تعاونی‌ها را افزایش می‌دهد.

**سازمان‌دهی-** سازمان‌دهی یکی دیگر از سازه‌های تأثیرگذار بر موفقیت تعاونی‌ها است. سازمان‌دهی بهبود هم‌بستگی و هم‌کاری نظام‌مند میان نیروهای انسانی شرکت‌های تعاونی، و پیوند منطقی میان واحدها و رده‌های سازمانی و تشکیلاتی آن را در پی خواهدداشت (طالب ۱۳۸۴).

**بهبود توان ارتباطی-** موفقیت تعاونی از دیدگاهی به بهبود توانایی و ظرفیت متقابل اعضای تعاونی برای ارتباط و تعامل با دیگران وابسته است (چوپانی ۱۳۷۷).

**پذیرش مسئولیت اجتماعی-** پذیرش مسئولیت اجتماعی توسط اعضا برای بهبود شرایط خود، شرکت تعاونی، و جامعه، از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت

تعاونی‌ها است. این امر نیازمند دوری از خودگرایی است تا فرد بتواند توان‌مندی‌های خود را برای ارتقای دیگران در اختیار بگذارد (طالب ۱۳۸۴).

**یک پارچه‌گی اجتماعی** - برخی از کارشناسان هم‌بسته‌گی جمعی میان اعضا یا یک پارچه‌گی اجتماعی را عاملی مهم در موفقیت تعاونی می‌دانند (ازکیا و غفاری ۱۳۸۰).

**میزان آشنایی اعضا با فعالیت تعاونی** - هر چه اعضا با زمینه‌ی فعالیت تعاونی آشناتر باشند، احتمال موفقیت آن بیشتر است. یک بررسی نشان داد که تعاونی تولید جاجیم هزارگل روستای روم گیلان، به دلیل قرارگیری در جایی که زنان پیشینه‌ئی مناسب در زمینه‌ی صنایع دستی و جاجیم‌بافی داشتند، به سرعت رشد کرد و موفقیت‌هایی چشم‌گیر داشت (اهور ۱۳۷۵).

**بازاریابی** - هر چه تعاونی بتواند از سازوکارهای بازاریابی قوی‌تری برخوردار باشد موفق‌تر خواهد بود (کرم‌پور گتایی، ۱۳۸۱).

**برخورداري از جایگاه قانونی** - برخورداري تعاونی‌ها از جایگاه قانونی مشخص بر کارکرد آن تأثیر می‌گذارد. در بسیاری از کشورها قوانین جداگانه‌ئی برای پشتی‌بانی از بخش تعاون وجود دارد. در قانون اساسی ایران نیز بر این امر تأکید شده‌است (وزوایی ۱۳۷۴؛ مستعانی ۱۳۷۸؛ شمسانی ۱۳۷۶؛ عباس‌زادگان ۱۳۸۰).

**دارا بودن اساس‌نامه‌ی قوی** - یک تعاونی پویا و موفق باید دارای اساس‌نامه‌ئی جامع و فراگیر باشد. اساس‌نامه‌ی هر شرکت تعاونی دربرگیرنده‌ی مجموعه‌ی تعهداتی است که از سوی اعضا پذیرفته‌می‌شود. شیوه‌ی اداره‌ی تعاونی و ارتباط‌های درونی و بیرونی شرکت در آن می‌آید. اساس‌نامه پیوند اعضای شرکت را با دیگران روشن می‌سازد و به فعالیت‌های تعاونی سامان می‌بخشد (دفتر بین‌المللی کار ۱۳۷۵؛ مستعانی ۱۳۷۸؛ نظام‌شهبیدی و عزیزاده اقدام ۱۳۷۸). در ایران بر پایه‌ی ماده‌ی ۶۹ قانون بخش تعاونی، اگر شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی اساس‌نامه یا دگرگونی‌های آن را به ثبت نرسانند از مزایای مربوط به بخش و قانون تعاون برخوردار نمی‌شوند (نامغ ۱۳۸۴).

هم‌چنین ناهید (۱۳۶۴) عوامل مؤثر بر موفقیت را در شرکت‌های تعاونی روستایی چنین دسته‌بندی کرده‌است: (۱) هم‌بسته‌گی اجتماعی و اعتماد دوسویه‌ی اعضا؛ (۲) یک‌نواختی نیازها و استمرار خواسته‌های اعضا؛ (۳) مدیریت حرفه‌ئی و حاکمیت مدیریتی بر پایه‌ی روابط انسانی در اداره‌ی تعاونی؛ (۴) وجود محیط سالم اقتصادی-سیاسی توان‌مندساز؛ (۵) پایداری وضع اقتصاد کلان؛ و (۶) حمایت‌های سازمان‌های محلی و مرکزی از شرکت‌های تعاونی کوچک.





دعائی (۱۳۷۴) کافی نبودن ابزار و امکانات کاری، راه‌بردهای محدودکننده‌ی کاری، نبود هم‌کاری و تعاون میان افراد، و شیوه‌ی سرپرستی را در موفقیت شغلی اشخاص مؤثر می‌داند.

سرسختی عراقی (۱۳۷۶) در بررسی کارکرد سازمانی تعاونی‌های صیادی استان بوشهر بر پایه‌ی نگره‌ی ساخت‌گرایی، دریافته‌است که این تعاونی‌ها دوجار جابه‌جایی در هدف بوده‌اند و در آن‌ها بقای سازمان به هدف اساسی سازمان تبدیل شده‌است. این باعث شده‌است که نخست کارکرد تعاونی‌های صیادی عمدتاً منفی باشد؛ و سپس، عوامل فردی هم‌چون میزان درآمد مدیر عامل، سواد، نوع شغل پیشین، و پنداشت مدیر عامل از اقتدار، بر وضع کارکرد تعاونی تأثیر گذارد. او در نتیجه‌گیری خود نقش فعالیت‌های آموزشی ترویجی را بیش از سرمایه‌گذاری در بهبود کارکرد تعاونی‌ها مؤثر می‌داند.

واصف (۱۳۷۸) در پژوهش خود تأثیر آموزش‌های ضمن‌خدمت را در بهبود کارکرد کارکنان جهاد سازنده‌گی استان آذربایجان غربی بررسی کرد و دریافت که شرکت در دوره‌های آموزش ضمن‌خدمت کارکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد.

ادیب‌زاده (۱۳۷۹) در بررسی خود دریافت که مسئولان وزارت تعاون باید با نگاه به تجربه‌های گذشته‌ی شرکت‌های تعاونی در ایران و دیگر کشورها، و به‌کارگیری استادان و کارشناسان دل‌سوز، به بازنگری در قانون تعاونی‌ها بپردازند تا کارکرد تعاونی‌ها بهبود یابد.

کرم‌پور کتابی (۱۳۸۱) مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی‌ها را آموزش کارکنان و مدیران و بازنگری در اساس‌نامه‌های تعاونی‌ها، به‌ویژه در زمینه‌ی وضعیت هیئت مدیره و بازرسان و چه‌گونه‌گی گزینش آنان و پاداش‌های لازم برای آن‌ها برمی‌شمارد.

شاور و اسکات<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) عوامل فراوانی را در موفقیت شغلی تأثیرگذار می‌دانند: پیشینه‌ی زنده‌گی فرد؛ میزان و نوع آموزش؛ تجربه‌های زنده‌گی کاری؛ نوع یادگیری؛ میزان امکانات و منابع در دسترس؛ و هم‌کاری سازمان‌ها و نهادها.

هاردا<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) و بی‌ور<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان داده‌اند که موفقیت شغلی به عوامل بسیاری بسته‌گی دارد، اما مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده‌ی آن، انگیزه‌ی خود

<sup>1</sup> Shaver, Kelly G., and Linda R. Scott

<sup>2</sup> Harda, Nobuyuki

<sup>3</sup> Beaver, Graham

فرد است. همچنین، به طور طبیعی، مدرک تحصیلی، دانش شغلی، و حرفه‌ئی بودن فرد نقشی مهم در موفقیت یک شغل دارد.

گابریل<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در پژوهش خود دریافت که موفقیت انجمن‌ها و تعاونی‌های زنان بسته‌گی به عواملی هم‌چون سرمایه (که پیش‌نیازی اساسی برای موفقیت تعاونی‌ها است) و بازاریابی، تفاهم میان اعضا، احساس مسئولیت درباره‌ی کار، و همچنین دسترسی به بازار دارد.

جاج و هم‌کاران<sup>۲</sup> (بی‌تا) و اردمن و کوتنز<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) نیز عوامل چهارگانه‌ی محیط و امکانات فیزیکی، مهارت‌ها و آموزش‌های مورد نیاز، ارزیابی کارکرد، و انتظارات شغلی را در بهبود کارکرد مؤثر می‌دانند.

هم‌بسته‌گی جهانی زمین<sup>۴</sup> (بی‌تا) در نیکاراگوآ برای افزایش توان‌مندی‌های زنان و توسعه‌ی مهارت‌های کارآفرینی آنان، بهبود روابط جنسیتی مردان و زنان در سطح جامعه و خانواده، و همچنین ارتقای جایگاه قانونی زنان در مالکیت زمین و دیگر منابع تولیدی، از پروژه‌های تعاونی زنان حمایت می‌کند و در این راستا به تشکیل برخی تعاونی‌ها کمک کرده‌است.

بر پایه‌ی پیشینه‌ی پژوهش و بررسی‌ها و یافته‌های اولیه میدانی، این پژوهش عواملی را در موفقیت تعاونی‌ها مؤثر می‌داند که در الگوی نظری پژوهش (نمودار ۱) دیده‌می‌شود.

<sup>1</sup> Gabriel, Satya J.

<sup>2</sup> Judge, T. A., C. Jackson, J. C. Shaw, B. Scott, and B. Louis Rich

<sup>3</sup> Erdman, Dave, and Dennis E. Coates

<sup>4</sup> International Land Coalition



نمودار ۱- الگوی نظری سازه‌های مؤثر بر موفقیت تعاونی‌های زنان

### پرسش‌های پژوهش

با نگرش به آنچه گفته‌شد، این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای پرسش‌های زیر است:

۱- آیا بهبود محیط توان‌مندساز و حمایت‌های دولتی از سازه‌های موفقیت تعاونی‌ها است؟

۲- آیا مدیریت و ارتباط‌های تعاونی‌ها از سازه‌های موفقیت تعاونی‌ها است؟

۳- آیا محیط انگیزشی و بهداشت محیط کار از سازه‌های موفقیت تعاونی‌ها است؟

۴- آیا توان تعاونی‌ها در بازاریابی و بازررسانی نهاده‌ها و ستانده‌های آن‌ها از سازه‌های موفقیت آنان است؟

### روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ میزان و درجه‌ی کنترل، و شیوه‌ی گردآوری و توانایی گسترش داده‌ها، پیمایشی و از نظر هدف توصیفی به شمار می‌آید.

برای تعیین حجم نمونه‌ای که نماینده‌ی جامعه‌ی آماری پژوهش باشد، با توجه به محدودیت‌های پژوهش و معیار ارائه‌شده‌ی اسرائیل<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) از هر یک از گروه‌های دوگانه‌ی اعضای هیئت مدیره (۱۲'۸۱۹ نفر) و کارشناسان وزارت تعاون (۱'۵۰۰ نفر)، به ترتیب ۴۵۳ و ۱۵۳ برای نمونه گزیده‌شدند. نمونه‌گیری به شیوه‌ی چندگانه و چندمرحله‌ای انجام شد؛ به گونه‌ای که گزینش استان‌ها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، گزینش اعضای هیئت مدیره‌ی شرکت‌های تعاونی به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب، و گزینش کارشناسان وزارت تعاون به روش تصادفی انجام شد.

برای گردآوری داده‌های میدانی پرسش‌نامه به کار رفت که روایی ظاهری و محتوایی آن با بهره‌گیری از دیدگاه‌های شماری از استادان دانشگاه و کارشناسان صاحب‌نظر در زمینه‌ی علوم اجتماعی و تعاون، بررسی، بازنگری، و تأیید شد.

برای تعیین پایایی پرسش‌نامه، ۳۰ نفر از هر کدام از اعضای جامعه‌ی آماری (اعضای هیئت مدیره و کارشناسان وزارت تعاون) به پرسش‌نامه‌ی پژوهش پاسخ گفتند و بر این اساس، پایایی آزمون‌های اصلی اندازه‌گیری پژوهش با ضریب آلفای کرون‌باخ برای پرسش‌نامه‌ی اعضای هیئت مدیره ۰/۹۷ و برای پرسش‌نامه‌ی کارشناسان ۰/۸۴ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب ابزار پژوهش است.

داده‌پردازی و برآوردهای پژوهش با نرم‌افزار SPSS<sup>۲</sup> انجام شد. مهم‌ترین روش آماری به‌کاررفته در این پژوهش تحلیل عاملی<sup>۳</sup> است. تحلیل عاملی از روش‌های چندمتغیره است که در آن متغیرهای مستقل و وابسته مطرح نیست. زیرا این روش، از شیوه‌های هم‌وابسته است که در آن‌ها همه‌ی متغیرها نسبت به هم وابسته شمرده می‌شود و تلاش می‌شود متغیرهای بسیار در چند عامل خلاصه شود. به سخن دیگر، تحلیل عاملی شمار فراوانی از متغیرها را بر حسب شمار کمی از ابعاد یا

<sup>۱</sup> Israel, Glenn D.

<sup>۲</sup> Statistical Package for the Social Sciences

<sup>۳</sup> Factor Analysis



سازه‌ها بیان می‌کند که این سازه‌ها، عامل یا فاکتور نامیده می‌شود. این روش برای شناسایی سازه‌ها یا عناصر سازنده‌ی یک پدیده به کار می‌رود. بنابراین، هدف اصلی شیوه‌ی تحلیل عاملی، کوتاه‌سازی و سودمند ساختن داده‌های به‌دست‌آمده از متغیرهای فراوان و تبدیل آن‌ها به دسته‌ی کوچک‌تر از سازه‌های ترکیبی تازه (عامل‌ها) با کم‌ترین میزان از دست رفتن داده‌ها است.

### یافته‌های پژوهش

برای شناخت سازه‌های موفقیت شرکت‌های تعاونی زنان تحلیل عاملی به کار رفت و دیدگاه‌های کارشناسان وزارت تعاون و اعضای هیئت مدیره‌ی این شرکت‌ها جداگانه بررسی شد که یافته‌ها در این‌جا آمده‌است. در این پژوهش برای به دست آوردن عوامل، معیار مقدار ویژه<sup>۱</sup> به کار رفت، به گونه‌ی که عواملی انتخاب شدند که مقدار ویژه‌ی آنها از یک بیش‌تر بود. با نگرش به این که چهار عامل نخست در هر مورد بیش از ۶۰ درصد واریانس کل متغیرها را به خود اختصاص داده‌بود و با افزایش شمار عوامل، میزان هم‌بستگی متغیرهای عوامل کاهش پیدا می‌کرد، در هر دو مورد چهار عامل نخست گزیده‌شد. برای ساده‌سازی ساختار عامل‌ها و تفسیرپذیر کردن آن‌ها، روش چرخش عاملی واریماکس<sup>۲</sup> به کار رفت.

### ۱- سازه‌های موفقیت تعاونی‌های زنان از دیدگاه کارشناسان وزارت تعاون

برای تعیین مهم‌ترین سازه‌های موفقیت تعاونی‌های زنان از دیدگاه کارشناسان، متغیرهای تعیین‌شده وارد تحلیل عاملی شد. بر پایه‌ی داده‌های گردآوری‌شده، مقدار KMO به‌دست‌آمده ۰/۸۹۹ و مقدار آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۱ معنادار بود که نشان‌دهنده‌ی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی است. شمار عوامل نیز هم‌چنان که گفته‌شد چهار عامل است.

عامل‌ها و شناسه‌های آن‌ها در جدول ۱ آمده‌است. هم‌چنان که دیده‌می‌شود، بیش‌ترین مقدار ویژه از آن عامل نخست و ۹/۹۱۴ است که ۱۹/۵۵۲ درصد از واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کند. بر روی هم، این چهار عامل ۶۲/۴۹۶ درصد از واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کند. بدین سان، با نگرش به متغیرهای سازنده‌ی عامل نخست، می‌توان گفت که بهبود محیط روان‌شناختی و انگیزش تعاونی‌ها

<sup>1</sup> Eigenvalue

<sup>2</sup> Varimax Rotation

مهم‌ترین سازه‌ی موفقیت تعاونی‌های زنان از دیدگاه کارشناسان وزارت تعاون است. در جدول ۲ سازه‌های نام‌گذاری شده و متغیرهای سازنده‌ی آن‌ها دیده می‌شود.

جدول ۱- سازه‌های موفقیت تعاونی‌های زنان از دیدگاه کارشناسان وزارت تعاون

شماره‌ی سازه	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تجمعی
یک	۹/۹۱۴	۱۹/۵۵۲	۱۹/۵۵۲
دو	۱/۸۳۳	۱۷/۱۱۶	۳۶/۶۶۸
سه	۱/۴۳۵	۱۶/۸۴۴	۵۳/۵۱۲
چهار	۱/۱۹۲	۸/۹۸۴	۶۲/۴۹۶

جدول ۲- نام‌گذاری سازه‌های به‌دست‌آمده و متغیرهای سازنده‌ی هر عامل

نام سازه	متغیرها	بار عاملی
۱- بهبود محیط روان‌شناختی و انگیزش تعاونی‌ها	ایجاد اوقات فراغت پربار توسط شرکت	۰/۷۶۴
	ائتلاف با تعاونی‌های دیگر	۰/۷۳۹
	باور اعضا به ارزش‌های تعاونی	۰/۷۰۴
	باور مدیران و کارکنان به ارزش‌های تعاونی	۰/۶۸۲
۲- برخورداری از محیط توان‌مندساز و پشتیبانی بیرونی	ایجاد تسهیلات بیمه‌ئی برای اعضا	۰/۶۶۴
	پشتیبانی اداری کل تعاون استان	۰/۸۳۰
	پشتیبانی و نظارت عالی‌هی وزارت تعاون	۰/۷۹۹
	پشتیبانی دولت	۰/۶۷۳
۳- افزایش توان‌مندی‌های مدیریتی و سازمانی شرکت	پشتیبانی نهادها و تشکل‌های منطقه‌ئی	۰/۶۳۴
	پشتیبانی اتحادیه‌های تعاون	۰/۵۴۶
	به‌کارگیری کارشناسان در فعالیت‌های شرکت	۰/۷۶۷
	ارتقای توانایی‌های اقتصادی شرکت	۰/۶۷۹
۴- بهبود توان‌مندی‌های بازاریابی و بازرسانی	توانایی‌های مدیر عامل	۰/۶۷۲
	مشارکت پویا و مؤثر اعضا در کارهای شرکت	۰/۶۶۸
	توانایی‌های هیئت مدیره	۰/۶۰۲
	مورد اعتماد بودن مدیران و کارکنان	۰/۵۵۶
۴- بهبود توان‌مندی‌های بازاریابی و بازرسانی	بازاریابی کالاها و خدمات اعضا	۰/۸۵۴
	بازاررسانی کالاها و خدمات اعضا	۰/۷۸۹

### ب- سازه‌های موفقیت تعاونی‌های زنان از دیدگاه اعضای هیئت مدیره

برای تعیین مهم‌ترین سازه‌های موفقیت تعاونی‌های زنان از دیدگاه اعضای هیئت مدیره، متغیرهای تعیین شده وارد تحلیل عاملی شد. بر پایه‌ی داده‌های گردآوری شده، مقدار KMO به‌دست‌آمده ۰/۹۷۲ و مقدار آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۱ معنادار بود که نشان‌دهنده‌ی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی است. شمار عوامل نیز هم‌چنان که گفته شد چهار عامل است. عامل‌ها و شناسه‌های آن‌ها در جدول ۳ آمده است. هم‌چنان که دیده می‌شود، بیش‌ترین مقدار ویژه از آن عامل نخست و



۱۳/۲۰۵ است که ۲۱/۳۸۲ درصد از واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کند. بر روی هم، این چهار عامل ۶۶/۴۱۷ درصد از واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کند. بدین سان، با نگرش به متغیرهای سازنده‌ی عامل نخست، می‌توان گفت که برخورداری از محیط توانمندساز و پشتیبانی بیرونی مهم‌ترین سازه‌ی موفقیت تعاونی‌های زنان از دیدگاه دیدگاه اعضای هیئت مدیره است. در جدول ۴ سازه‌های نام‌گذاری شده و متغیرهای سازنده‌ی آن‌ها دیده می‌شود.

جدول ۳- سازه‌های موفقیت تعاونی‌های زنان از دیدگاه کارشناسان وزارت تعاون

شماره‌ی سازه	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس جمعی
یک	۱۳/۲۰۵	۲۱/۳۸۲	۲۱/۳۸۲
دو	۲/۴۴۶	۱۹/۶۷۴	۴۱/۰۵۶
سه	۱/۶۱۰	۱۴/۹۱۳	۵۵/۹۶۹
چهار	۱/۳۳۶	۱۰/۴۴۸	۶۶/۴۱۷

جدول ۴- نام‌گذاری سازه‌های به دست آمده و متغیرهای سازنده‌ی هر عامل

نام سازه	متغیرها	بار عاملی
۱- برخورداری از محیط توانمندساز و پشتیبانی بیرونی	حمایت و پشتیبانی دولت	۰/۸۶۱
	حمایت و نظارت اداری کل تعاون استان	۰/۸۵۹
	حمایت و نظارت عالییه وزارت تعاون	۰/۸۵۰
	حمایت و پشتیبانی اتحادیه‌های تعاون	۰/۸۲۰
	حمایت و پشتیبانی نهادها و تشکلهای منطقه	۰/۸۱۹
	رفع نیازمندیهای اعتباری اعضا	۰/۶۶۹
۲- بهبود توانمندی‌های مدیریتی و ارتباطی شرکت	ارتقاء توانایی‌های اقتصادی شرکت	۰/۶۳۹
	ایجاد تسهیلات بیمه ای برای اعضا	۰/۵۶۸
	توانایی‌های هیئت مدیره	۰/۷۳۹
	برپایی نشست‌های تبادل نظر و بهره‌گیری تجربه‌ی اعضا	۰/۷۱۳
	توانایی‌های مدیرعامل	۰/۷۱۲
	تلاش برای سهولت ارتباط با اعضا با سازمان‌های مربوطه	۰/۷۰۰
۳- بهبود محیط انگیزشی و عوامل بهداشتی محیط کار	ارائه مشاوره و راهنمایی به اعضا در رفع مشکلات خود	۰/۶۹۶
	توانایی‌های پرسنل و کارکنان اداری	۰/۶۷۰
	ایجاد فرصت‌های شغلی جدید	۰/۶۳۰
	ایجاد ارتباطی با مراجع رسمی و غیررسمی	۰/۵۶۸
	باور و اعتقاد کادر رهبری و کارکنان به ارزش‌های تعاونی	۰/۸۳۱
	باور و اعتقاد اعضا به ارزش‌های تعاونی	۰/۸۲۱
۴- بهبود توانمندی‌های بازاریابی و بازرسانی	آگاهی از اصول و اساسنامه شرکت‌های تعاونی	۰/۷۵۲
	مورد اعتماد بودن کادر رهبری و کارکنان	۰/۵۵۵
	مشارکت فعال و مؤثر اعضا در امور شرکت	۰/۵۱۳
	بازاررسانی کالاها و خدمات اعضا	۰/۸۰۷
	بازاریابی کالاها و خدمات اعضا	۰/۷۹۷
	تهیه و توزیع کالاهای معرفی اعضا	۰/۷۰۶

### نتیجه‌گیری

مقایسه‌ی تحلیل‌های عاملی انجام‌شده برای شناسایی سازه‌های موفقیت تعاونی‌ها از دیدگاه کارشناسان وزارت تعاون و اعضای هیئت مدیره، نشان می‌دهد که هر دو گروه به سازه‌های یکسانی اشاره کرده‌اند. تنها تفاوت این دو گروه در اولویت‌دهی به سازه‌های موفقیت تعاونی‌ها است. از دیدگاه کارشناسان، عوامل روان‌شناختی و انگیزشی، و از دیدگاه اعضای هیئت مدیره، محیط توان‌مندساز و پشتیبان بیرونی یا کمک‌های دولتی می‌تواند موفقیت شرکت‌ها را در پی داشته‌باشد. به طور کلی، با نگرش به دیدگاه این دو گروه—که هر کدام به گونه‌ئی در توان‌مندسازی تعاونی‌های زنان مسئول‌اند—می‌توان گفت که عوامل روان‌شناختی، محیط توان‌مندساز، توانایی‌های مدیریتی و ارتباطی، و توان‌مندی‌های بازاریابی و بازررسانی فرآورده‌ها، عمده‌ترین سازه‌های موفقیت تعاونی‌ها است و دولت در راستای اقدامات مداخله‌گرانه‌ی خود برای افزایش توان‌مندی‌های تعاونی‌ها باید این چهار محور را در دستور کار گذارد و برای هر کدام راه‌کاری مناسب بیاندیشد و پیاده سازد.

### پیشنهادها

#### برای برخورداری از محیط توان‌مندساز و پشتیبان بیرونی

- وزارت تعاون رابطه‌ئی اثربخش‌تر و بهتر با تعاونی‌ها برقرار سازد و پیوسته آنان را زیر چتر حمایتی خود بگیرد.
- وزارت تعاون در راستای بهبود ظرفیت‌های نهادی بخش تعاون، سازمان‌دهی تعاونی‌ها را در قالب اتحادیه‌ها تشویق و پشتیبانی کند و با یک بررسی فراگیر زمینه‌ی این کار را فراهم آورد.
- دولت به تعاونی‌های تازه‌بنیاد که سهام کمی دارند تسهیلات مالی و اعتباری بیشتری بدهد تا کم‌بود سرمایه‌ی اولیه آنان را با زیان یا ورشکستگی روبه‌رو نسازد.
- دولت از پایه‌گذاری صندوق قرض‌الحسنه‌ی وابسته به تعاونی پشتیبانی کند؛ این کار می‌تواند پاسخ‌گوی بخشی از نیازهای مالی اعضا و هیئت مدیره باشد.

#### برای بهبود توان‌مندی‌های مدیریتی و ارتباطی شرکت‌ها

- کسانی به عنوان مدیر عامل انتخاب شوند که در زمینه‌ی کاری شرکت دارای تحصیلات، تخصص، و مهارت‌های بالاتری باشند.





- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای افزایش توان مدیریتی اعضای تعاونی، به‌ویژه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره ضروری می‌نماید.

- با نگرش به آگاهی نداشتن همه‌ی اعضا از اساس‌نامه‌ی شرکت، پیشنهاد می‌شود تعاونی‌ها با درپیش گرفتن راه‌کارهای مناسب آموزشی و آگاهی‌رسانی، شناخت اعضا را از اساس‌نامه و مقررات تعاونی‌ها افزایش دهند، و همچنین مهارت‌های ارتباطی آنان را در این زمینه بهبود بخشند.

#### برای بهبود محیط انگیزشی و روان‌شناختی

- دوره‌های آموزشی مناسب برای مدیران، کارکنان، و اعضای تعاونی‌ها برگزار شود و از آن‌جا که اعضا و کارکنان تعاونی‌ها بیش‌تر بزرگسال‌اند، باید آموزش آنان به شیوه‌ی کارگاه آموزشی و کارورزی باشد؛ زیرا کارگاه آموزشی باعث می‌شود دوره به شیوه‌ی استاد-شاگردی برگزار نشود و آموزش علمی همراه با پژوهش علمی و مشارکت اعضا در جستارهای آموزشی باشد. همچنین، کارورزان می‌توانند در دوره عملاً به تمرین پردازند. در این دوره‌ها، گذشته از آموزش مهارت‌های فنی و تخصصی، می‌توان انگیزه و علاقه‌ی افراد را به مشارکت در تعاونی‌های زنان افزایش داد و محیط روان‌شناختی مناسبی برای ایفای نقش کنش‌گران فراهم ساخت.

- همچنین پیشنهاد می‌شود راه‌کارهایی برای آموزش‌های دنباله‌دار و پیوسته‌ی مدیریت تعاونی‌ها، برای افزایش آگاهی‌ها و انگیزه‌ی اعضای هیئت مدیره و مدیران عامل اندیشیده‌شود.

#### برای بهبود توان‌مندی‌های بازاریابی و بازررسانی

- تشکیل اتحادیه‌های قوی برای دادوستد کالا، فراهم‌آوری مواد اولیه، و بازاریابی درونی و بیرونی.

- تشکیل تعاونی‌های بازاریابی برای افزایش فروش تعاونی‌ها.

- برپایی نمایشگاه‌ها در سطوح ملی و محلی که بانوان در کنار عرضه‌ی فرآورده‌های خود با سلیقه‌ی مصرف‌کننده‌گان و تقاضای بازار نیز آشنا شوند.

- برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه‌ی بازاریابی نهاده‌ها و ستانده‌ها برای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره ضروری است.

## منابع

- ۱- ———. ۱۳۸۴. گزارش دفتر زنان وزارت تعاون. تهران: وزارت تعاون.
- ۲- ———. ۱۳۸۰. «بیانیه‌ی پایانی هم‌آیش بررسی تحولات تعاونی‌های زنان در منطقه‌ی آسیا و اقیانوسیه». تعاون (۱۱۹): ۳۸-۴۰.
- ۳- ———. ۱۳۷۳. «انقلاب اسلامی و تعاون». تعاون (۴۱): ۴-۶.
- ۴- ادیب‌زاده، حسین. ۱۳۷۹. «شرکت‌های تعاونی». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- ۵- ازکیا، مصطفی، و غلام‌رضا غفاری. ۱۳۸۰. «بررسی رابطه‌ی بین انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی سازمان‌یافته‌ی روستائیان در نواحی روستایی شهرستان کاشان». اقتصاد کشاورزی و توسعه ۹(۳۶): ۱۷۵-۲۰۵.
- ۶- اسراری، لیلا. ۱۳۷۵. «نقش زنان در تعاونی‌ها». تعاون (۵۹): ۵۹-۶۰.
- ۷- اسلامی‌نسب، محمد. ۱۳۷۸. «از اندیشه تا عمل». همیار (۱): ۴-۸.
- ۸- اقتداری، علی‌محمد. ۱۳۶۸. سازمان و مدیریت. چاپ ۲۰. تهران: انتشارات مولوی.
- ۹- اهوره، بدری. ۱۳۷۵. «نحوه‌ی مشارکت زنان سرپرست خانوار در فعالیت‌های اقتصادی در قالب تعاونی». صص. ۲۲۹-۲۴۲ در تعاون، زن، اشتغال. تهران: وزارت تعاون.
- ۱۰- ابروئی، محمدرضا. ۱۳۷۶. «بانوان و تعاونی‌ها». تعاون (۷۱): ۱۹-۲۳.
- ۱۱- بکر، سایین. ۱۳۷۵. «تعاونی‌ها و زنان (قسمت سوم)». تعاون (۵۸): ۱۹-۲۳.
- ۱۲- بیک‌زاده، جعفر. ۱۳۷۵. «تعاونی‌های زنان، کلید مشارکت و بهبود موقعیت آنان در توسعه». تعاون (۷۷): ۳۶-۴۱.
- ۱۳- چوپانی، غریب. ۱۳۷۷. «تحلیل کارکرد بازاریابی شرکت‌های تعاونی روستایی و ارتباط آن با توسعه‌ی روستایی: مطالعه‌ی موردی کازرون». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده‌ی علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۱۴- دعائی، حبیب‌الله. ۱۳۷۴. مدیریت منابع انسانی. مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۱۵- دفتر بین‌المللی کار (ژنو). ۱۳۷۵. «مدیریت اداره‌ی امور در تعاونی‌ها». برگردان اداره‌ی امور بین‌الملل وزارت تعاون. تعاون (۶۵): ۲۴-۲۹.
- ۱۶- دیویس، پیتز. ۱۳۸۱. «ارزش‌ها و مدیریت تعاونی‌ها در قرن ۲۱». برگردان حبیب کرم‌پور گتایی. تعاون (۱۳۷): ۳۲-۳۵.
- ۱۷- رابطی، رئوف. ۱۳۸۰. «تعاونی‌ها، روی‌کردی برای گسترش فعالیت زنان در جامعه». تعاون (۱۱۹): ۲۰-۲۳.
- ۱۸- رضانی، اصغر. ۱۳۷۱. «چه‌گونه‌گی مشارکت زنان در امور تعاونی». تعاون (۱۵): ۳۴-۳۵.



- ۱۹- رضائی، محمدرضا. ۱۳۸۰. «ارائه‌ی تصویری از تحولات تعاونی‌های ایران و نقش اتاق تعاون در توسعه‌ی آن». *تعاون* (۱۱۸): ۱۵-۱۷.
- ۲۰- رهبری، جمشید. ۱۳۷۷. «مشارکت زنان کرمانی در بخش اقتصادی تعاون». *تعاون* (۸۷): ۶۴-۶۵.
- ۲۱- سرسختی عراقی، رضا. ۱۳۷۶. «بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر عمل‌کرد سازمانی سازمان‌های تعاونی صیادی استان بوشهر». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- ۲۲- سلطانی، مرجانه. ۱۳۸۱. «تعاون در جهان». *تعاون* (۱۳۵): ۲۶-۲۹.
- ۲۳- سلطانی، مرجانه. ۱۳۷۸. «منشأ پرچم رنگین‌کمان ایکا و روز بین‌المللی تعاون». *تعاون* (۱۳۰): ۲۷-۳۲.
- ۲۴- سلیم، غلامرضا. ۱۳۷۱. *اصول مدیریت در تعاونی‌ها*. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- ۲۵- شباهنگ، رضا. ۱۳۸۱. «شناخت مفاهیم و منابع حسابرسی عمل‌کرد». *همیار* ۴(۱۳): ۱۲۴-۱۴۲.
- ۲۶- شجاعی، زهرا. ۱۳۸۰. «زنان و عرصه‌ی مشارکت در تعاونی‌ها». *تعاون* (۱۱۹): ۱۲-۱۳.
- ۲۷- شمسایی، شمس‌الله. ۱۳۷۶. «بررسی عمل‌کرد اقتصادی سازمان تعاون مصرف شهر و روستا». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- ۲۸- شهریور، غلامرضا. ۱۳۷۹. «در تعاونی‌ها زنان می‌توانند تصمیم‌گیر، انتخاب‌کننده، رهبر، و اجراکننده باشند». *تعاون* (۱۱۹): ۲۶-۲۷.
- ۲۹- شیرانی، علیرضا. ۱۳۶۸. *اصول سازمان‌دهی و مدیریت در تعاونی‌ها*. تهران: سازمان مرکزی تعاون کشور.
- ۳۰- طالب، مهدی. ۱۳۸۴. *اصول و اندیشه‌های تعاونی*. چاپ ۴. تهران: مؤسسه‌ی انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- ۳۱- طبرستانی، مریم. ۱۳۷۸. «بررسی عوامل بر اثربخشی بهره‌وری در تعاونی‌های مصرف». *همیار* (۴): ۱۲۶-۱۳۷.
- ۳۲- عالی‌پور، زهره. ۱۳۸۰. «تعاون و برنامه‌ریزی برای زنان». *تعاون* (۶۸): ۴۶-۴۷.
- ۳۳- عباس‌زادگان، سیدمحمد. ۱۳۸۰. «موقعیت عمومی تعاونی‌ها در جهان». *همیار* ۳(۹): ۲۱-۲۴.
- ۳۴- عباسی، محمدرضا. ۱۳۷۹. «شرکت‌های تعاونی و توصیه‌هایی برای توسعه‌ی آن‌ها». *تعاون* (۱۱۰): ۶-۱۱.
- ۳۵- عمیدزنجانی، عباس‌علی. ۱۳۶۱. *مبانی فقهی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران*. تهران: انتشارات بخش فرهنگی جهاد دانشگاهی.
- ۳۶- قاسمی، ارسلان. ۱۳۷۹. «آخرین وضعیت اتحادیه‌ی تعاونی‌های پرورش میگو». *تعاون* (۱۱۰): ۶۰-۶۳.
- ۳۷- کرم‌پور گتایی، حبیب. ۱۳۸۱. «تعیین و تحلیل شاخص‌های عمل‌کرد شرکت‌های تعاونی روستایی در شهرستان بابل». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.

- ۳۸- مستعانی، محمدحسین. ۱۳۷۸. «اداره‌ی امور تعاونی‌ها». *همیار* ۱(۳-۱): ۷۸-۹۹.
- ۳۹- منبری، ژاله. ۱۳۷۵. «بررسی وضعیت اشتغال زنان در استان خوزستان». صص. ۲۷۶-۲۹۰ در *تعاون، زن، اشتغال*. تهران: وزارت تعاون.
- ۴۰- نامغ، پرویز. ۱۳۸۴. *مدیریت تعاونی‌ها*. تهران: نشر هستان.
- ۴۱- ناهید، منوچهر. ۱۳۶۴. *نقش شرکت‌های تعاونی در پیش‌رفت و توسعه‌ی کشاورزی*. تهران: انتشارات مؤسسه‌ی آموزش و تحقیقات تعاونی.
- ۴۲- نظام‌شهبیدی، مهران‌دخت، و رسول علیزاده اقدم. ۱۳۷۸. *اصول مدیریت تعاونی‌ها*. تهران: نشر لادن.
- ۴۳- واصف، عبدالله. ۱۳۷۸. «تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت در بهبود و توسعه‌ی عمل‌کرد کارکنان جهادسازندگی استان آذربایجان غربی». در *مجموعه مقالات هم‌آینش توسعه‌ی نظام اداری*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۴۴- وزوایی، محمدرضا. ۱۳۷۴. «قانون اساسی، تعاون، عدالت اجتماعی». *تعاون* ۴۹(۴): ۲۴-۲۶.
- ۴۵- ویسی، هادی، و محمد بادیار. ۱۳۸۱. «ارزش‌یابی مشارکتی تعاونی‌های تولیدی زنان روستایی: بررسی موردی تعاونی‌های پرورش ماکیان أمل نیکان و صنایع دستی گلباف در استان مازندران». طرح پژوهشی. تهران: معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری.
- 46- Beaver, Graham. 2002. *Small Business, Entrepreneurship and Enterprise Development*. London, UK: Financial Times/Prentice-Hall.
- 47- Erdman, Dave, and Dennis E. Coates. 2005. "The Genesis of Train-to-Ingrain." Interview (Audio). Retrieved from (<http://www.train-to-ingrain.com/resources/genesis.asp>).
- 48- Gabriel, Satya J. 2002. "Belize Rural Woman's Association Revolving Loan Fund and Woman's Cooperatives." United Nations Development Programme Report. New York, NY, USA: United Nations.
- 49- Harda, Nobuyuki. 2003. "Who Succeeds As an Entrepreneur? An Analysis of the Post-Entry Performance of New Firms in Japan." *Japan and the World Economy* 15(2):211-222.
- 50- International Land Coalition. N.D. "Supporting Rural Woman by Securing Their Land Tenure and Their Productive Structures." Community Empowerment Facility Programme, 2004-2006, Nicaragua. Retrieved from [http://www.landcoalition.org/program/cefp\\_fenacoop.htm](http://www.landcoalition.org/program/cefp_fenacoop.htm)
- 51- Israel, Glenn D. 1992. "Determining Sample Size." Agricultural Education and Communication Department, Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida, Gainesville, FL, USA. Retrieved from (<http://edis.ifas.ufl.edu/PD006>).
- 52- Judge, T. A., C. Jackson, J. C. Shaw, B. Scott, and B. Louis Rich. N.D. "Is the Effect of Self-Efficacy on Job/Task Performance an Epiphenomenon?" Retrieved from ([http://www.studies-online.org/SIOP04/Self\\_efficacy.ppt](http://www.studies-online.org/SIOP04/Self_efficacy.ppt)).
- 53- Shaver, Kelly G., and Linda R. Scott. 1991. "Person, Process, Choice: The Psychology of New Venture Creation." *Entrepreneurship theory and practice* 16(2):23-45.



### نویسندگان

#### دکتر حسین شعبانعلی فمی،

استادیار دانشکده‌ی اقتصاد و توسعه‌ی کشاورزی، دانشگاه تهران  
hfami@ut.ac.ir

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده‌ی اقتصاد و توسعه‌ی کشاورزی، دانشگاه تهران. وی پژوهش‌های فراوانی در زمینه‌ی مسائل اقتصادی-اجتماعی توسعه‌ی کشاورزی، به‌ویژه نقش زنان روستایی در توسعه‌ی روستایی و کشاورزی انجام داده و تا کنون نزدیک به ۱۰۰ مقاله‌ی علمی-پژوهشی و علمی-ترویجی و همچنین هفت کتاب نگاشته یا ترجمه کرده‌است.

#### شهلا چوپچیان،

کارشناس ارشد توسعه‌ی روستایی، دانشگاه تهران

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد توسعه‌ی روستایی، دانشگاه تهران. وی تا کنون چندین مقاله و کتاب در زمینه‌ی توسعه‌ی روستایی نگاشته یا در نگارش آن همکاری داشته‌است.

#### معصومه رحیم‌زاده،

کارشناس ارشد توسعه‌ی روستایی، دانشگاه صنعتی اصفهان

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد توسعه‌ی روستایی، دانشگاه صنعتی اصفهان. وی تا کنون چندین مقاله در زمینه‌ی توسعه‌ی روستایی نگاشته یا در نگارش آن همکاری داشته‌است.

#### فاطمه رسولی،

کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس. وی تا کنون چندین مقاله در زمینه‌ی توسعه‌ی روستایی نگاشته یا در نگارش آن همکاری داشته‌است.