

تعاون، سال بیستم، شماره ۲۰۸ و ۲۰۹، آبان و آذر ۱۳۸۸

بررسی مسائل و مشکلات تعاونیهای زنان استان خوزستان و راه های ارتقای کمی و کیفی آنها

عبدالعظیم آجیلی^۱، زهره منجم زاده^۲، پریسا اشرفی^۳

چکیده

در سالهای اخیر رشد کمی و کیفی مطلوب تعاونیهای زنان، به عنوان یکی از نهادهای خودجوش اقتصادی، از جایگاه ویژه ای برخوردار شده اما در بسیاری از استانهای کشور به دلیل وجود برخی موانع اقتصادی و اجتماعی جایگاه این تعاونیها کمتر مورد توجه مسئولان قرار گرفته است. از این رو تحقیق حاضر با هدف شناسایی و بررسی مسائل و مشکلات تعاونیهای زنان استان خوزستان و ارائه راه های ارتقای کمی و کیفی آنها صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۰۳۵ نفر از زنان عضو تعاونیهای استان خوزستان و حجم نمونه آماری ۲۵۷ نفر بوده که با استفاده از پرسشنامه، اطلاعات آنها جمع آوری و از طریق نرم افزار spss تجزیه و تحلیل شده است. نتایج توصیفی نشان داد که مهمترین مانع و محدودیت یک شرکت تعاونی از دیدگاه زنان، ضعف جسمانی آنان نسبت به مردان و مهمترین عامل مؤثر در افزایش حضور زنان در تعاونیها، مشاوره و توسعه ارتباطات انسانی است. نتایج تحلیلی نمایان

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین (اهواز) e-mail:azim53aj@yahoo.com

۲ و ۳. کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی

ساخت که رابطه معنی داری بین سابقه کاری، ویژگیهای مدیریتی، سطح سواد و میزان سرمایه با ارتقا و پیشرفت در تعاونیها وجود دارد، ولی بین سن و میزان درآمد با پیشرفت تعاونیها رابطه معنی دار دیده نشد.

کلیدواژه‌ها:

تعاونیهای زنان، ارتقای کمی و کیفی، استان خوزستان

مقدمه

امروزه نیروی انسانی نقش تعیین کننده‌ای در توسعه و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی کشورهای در حال توسعه ایفا می نماید. در واقع از میان عوامل تولید برای رشد و توسعه یعنی منابع طبیعی، نیروی انسانی، سرمایه، فناوری و مدیریت، این نیروی انسانی است که سهم اصلی را بر عهده دارد. تغییرات و تحولات چشمگیر در دو دهه اخیر در جهان سبب شده است که کاهش نابرابریهای جنسیتی جزء جدایی ناپذیر فرایند توسعه گردد. در این میان یکی از مهمترین تحولات، تغییر دیدگاه نسبت به زنان در این فرایند می باشد. در سالهای اخیر بحثهای فراوانی درباره ضرورت حضور زنان در عرصه فعالیتهای اجتماعی صورت گرفته است.

تقاضای اشتغال به کار در خارج از خانه به موازات افزایش رویکرد آنان به تحصیلات دانشگاهی، واقعیت وجودی خود را نشان داده و بر این اساس انتظار می رود که این درخواست بازتابی قابل قبول در برنامه ریزی کلان کشور داشته باشد.

علاوه بر موارد ذکر شده، امروزه اغلب صاحب نظران مسائل اجتماعی و سیاستمداران بر این باورند که اساساً توسعه بدون مشارکت آحاد مردم عملی و میسر نخواهد بود. به همین دلیل میزان شرکت افراد اعم از زنان و مردان در تصمیم گیریها یک معیار اساسی در توسعه جامعه و میزان مردمسالاری حاکم بر هر کشوری محسوب می گردد. شرکتهای تعاونی زنان را می توان از جمله تشکلهای مردمی دانست که امکان جلب مشارکتهای مردمی در جهت رسیدن

به اهداف توسعه، یکپارچه کردن منابع انسانی، تجمیع سرمایه‌های کوچک، ایجاد اشتغال با شرایط سهل و آسان و در نتیجه بالا بردن توان اقتصادی زنان را فراهم می‌نمایند. زنان با حضور در تشکلهای علاوه بر برخورداری از مزایای اقتصادی، فرصت کسب تجربه در زمینه رهبری و مدیریت و همچنین شکستن حصارهای جدایی آنان از نیمه دیگر جامعه را به دست می‌آورند. به علاوه فعالیت در گروه‌های کاری زنان به آنها کمک می‌نماید تا حس خودباوری را که پیش‌نیاز مشارکت در تشکلهاست، به دست آورند. بدون تردید تشکلهای زنان بستر مناسبی است که چنانچه به دور از تبعیض و با رعایت برابری اعضا و در پرتو فرهنگ مشارکت عمومی برای اشتغال شایسته زنان تشکیل شود، تأثیر بسزایی در جهت تحقق عدالت اجتماعی خواهد داشت.

در این راستا تعاون شیوه پسندیده‌ای است که جلب مشارکت مردم برای توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع انسانی را سرلوحه خود قرار داده و در تعامل ارزشهای اخلاقی، انسانی و موازین اقتصادی، به توزیع عادلانه درآمدها، فرصتهای شغلی و ثروت در بین طبقات مختلف مردم پرداخته است. گسترش چنین روشی، ضمن تأمین رفاه نسبی مردم انگیزه‌های موافق و مساعدی را برای حضور آنان در صحنه‌های اقتصادی و اجتماعی فراهم آورده و در پرتو آسودگی خاطر ناشی از حصول مقاصد مشروع، مجال رشد جنبه‌های فرهنگی زندگی را ایجاد کرده و افراد جامعه را قادر ساخته است بخش قابل ملاحظه‌ای از اوقات خود را به امور اجتماعی و معنوی اختصاص دهند.

از سوی دیگر فعالیتهای تعاونی هم بر رشد شخصیت تأثیر می‌گذارد و هم تحت تأثیر کنشهای متأثر از نوع شخصیت و جهان بینی فرد است. در این راستا مشارکت زنان (به عنوان نیمی از عوامل توسعه انسانی) در قالب شرکتهای تعاونی منجر به افزایش حضور آنان در فعالیتهای جمعی در برابر فردی شده و آنان را به قشری فعال در جامعه تبدیل کرده است (نستعین و خورشیدی، ۱۳۸۴).

به هر روی زنان به عنوان یکی از اصلی‌ترین حلقه‌های توسعه از نگاه برنامه‌ریزان و تحلیل‌گران، جایگاه ویژه‌ای دارند. آنها با حضور جدی در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مسئولان را وادار کرده‌اند تا سهم جداگانه‌ای برایشان در نظر بگیرند؛ سهمی که بر اساس توانمندی‌شان تدارک دیده شده است. تعاون به عنوان یک حوزه فرابخشی، امکان شکوفایی توانمندی‌های کسانی را دارد که با سرمایه اندک وارد بازار کار می‌شوند. به عبارتی تعاون‌گرایی فرصتی است که در آن زنان می‌توانند به شکوفایی توانمندی‌هایشان در قالب مشارکت در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی بپردازند. در واقع یکی از بهترین گزینه‌های مشارکت که اهداف انسانی و اجتماعی و اقتصادی را در بر دارد، ایجاد تشکلهای تعاونی است. در این راستا نگاه حمایتگر مسئولان بخش تعاون می‌تواند هم باعث تغییر و تحول در وضعیت اقتصادی زنان شود و هم مبنای توسعه فرهنگی و اجتماعی جامعه باشد.

مطالعات علمی و پژوهشی نشان می‌دهد که تعاونی زنان در مسیر تعالی خود تحت تأثیر عوامل بسیاری قرار می‌گیرد که هم می‌توانند پیش برنده باشند و هم بازدارنده. بر همین اساس با تأکید بر آرای پژوهشگران، ضروری است بخش تعاون به عنوان متولی امر، عوامل مؤثر بر موفقیت و توسعه، موانع و محدودیتها و فرصتها را در قالب عوامل درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و ساختاری شناسایی نماید تا در جهت تکامل و تعالی شرکتهای تعاونی زنان گامی مؤثر برداشته شود.

با توجه به نقش تعیین‌کننده زنان در اقتصاد ملی و اهمیت و ویژگیهای خاص تعاونیها جهت بسترسازی حضور بانوان در صحنه‌های اقتصادی، بررسی وضعیت این تشکلهای و شناسایی مسائل و مشکلات آنها می‌تواند از اهمیت و ضرورت خاصی برخوردار باشد؛ لذا این تحقیق نیز به منظور شناسایی موانع و مشکلات پیش روی این تعاونیها و ارائه راهکارهای مؤثر انجام گرفته است.

مبانی نظری

در تعریف شرکت تعاونی می توان به بیانیه I.C.A (اتحادیه بین المللی تعاون) در زمینه هویت تعاونی اشاره نمود. به موجب این تعریف، تعاونی اجتماع مستقل افرادی است که به منظور تامین نیازها و اهداف مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود از طریق اداره و نظارت دموکراتیک مؤسسه‌ای با مالکیت مشاع، با همدیگر به نحو اختیاری توافق کرده‌اند. ارزشهای حاکم بر یک تعاونی را می توان خودیاری، برابری، انصاف و اتحاد بیان نمود. اعضای تعاونی به ارزشهای اخلاقی، صداقت، آزادی، مسئولیت پذیری اجتماعی و دگرخواهی معتقدند (کاوسی، ۱۳۸۶).

با توجه به تعاریف متعدد شرکت تعاونی زنان می توان گفت تعاونی زنان به شرکتهایی اطلاق می شود که بیش از ۵۰ درصد اعضای آنها را زنان تشکیل می دهند و این شرکتها از جمله تشکلهای مردمی به حساب می آیند که به فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی مشغولند (منصوری، ۱۳۸۵).

پس از پیروزی انقلاب اسلامی، از ابتدای طرح اشتغال بیکاران، تعاونیهای زنان در کنار سایر تعاونیها به وجود آمدند و حضور چشمگیری در عرصه‌های مختلف اقتصادی از خود نشان دادند. زنان نه تنها به صورت عضو در شاخه‌های مختلف اقتصادی در قالب تشکلهای تعاونی فعالیت داشتند، بلکه بنگاههای اقتصادی را مستقلاً و یا با پنجاه درصد و بالاتر اعضای زن تحت عنوان تعاونیهای زنان در زمینه‌های مختلف ایجاد کردند و حضور اکثریت آنها در بعضی از تعاونیها باعث گردید که شرکتهای تعاونی زنان به طور مستقل رسمیت پیدا کنند.

طبق آمار، تا پایان سال ۱۳۸۴ تعداد ۱۳۵۹۹ تعاونی زنان در کل کشور (تعاونیهای که بیش از ۵۰ درصد آنها را زنان تشکیل می دهند) در زمینه‌های مختلف تولیدی، توزیعی و مصرف وجود داشته است. کل اعضای تحت پوشش این تعاونیها ۵۱۵۹۳۴ نفر و اشتغالزایی آنها ۲۵۷۷۸۳ نفر بوده است. علاوه بر این، تعداد ۸۰۱۵ شرکت تعاونی آموزشگاهی دخترانه با ۶۷۳۴۹۵ نفر عضو در سراسر کشور وجود دارد (منصوری، ۱۳۸۵).

بخش خدمات، کشاورزی و صنعت به ترتیب بیشترین تعداد و گرایشهای تأمین نیاز صنوف خدماتی، معدنی و عمرانی در مقایسه با سایر تعاونیهای زنان کمترین تعداد تعاونی را در کشور دارند. از مجموع تعاونی زنان کشور در گرایشهای مختلف تولیدی، صنعتی، خدماتی و مصرف، حدود ۶۴ درصد به تعاونی فرش دستباف اختصاص دارد. همچنین از نظر تعداد اعضای زن، تعاونیهای تأمین نیاز مصرف کنندگان، مسکن، خدمات و چند منظوره به ترتیب با ۷۸۲۷۳۳، ۲۱۷۵۸۱، ۹۰۸۷۸ و ۹۰۲۶۰ بالاترین تعداد عضو را به خود اختصاص داده‌اند. گفتنی است که طبق آخرین آمار اداره کل تعاون استان خوزستان در سال ۱۳۸۵، تعداد ۱۴۷۰۰ تعاونی و ۱۲ اتحادیه با ۶۹۲۳۰۷۰۰ نفر عضو و ۳۳۴۵۲۱۰۰۰ میلیارد ریال سرمایه و ۱۲۰۰۰۲۶ نفر شاغل و با اختصاص ۱۵۷۹۰۷۰۰۰ میلیارد ریال اعتبار از محل صندوق تعاون تشکیل شده است.

اگر چه کلید اصلی موفقیت انواع شرکتهای تعاونی اجرای دقیق و کامل اصول تعاون به طور عام و اساسنامه شرکت به طور خاص می باشد، اما عوامل و عناصر دیگری وجود دارد که بدون توجه و رعایت آنها نمی توان بقای شرکتهای تعاونی را تضمین نمود. بدون تردید توفیق فعالیت‌های تعاونی در زمینه اجتماعی مستلزم توفیق در زمینه های اقتصادی نیز هست و شرکتی که از نظر اقتصادی بر شکسته شود، در زمینه های اجتماعی هم نقش مؤثری نمی تواند داشته باشد. برای مثال تائمینی^۱ (۱۳۸۵) معتقد است که آموزش مداوم و هدفمند اعضا در زمینه مسائل تعاونی کلید موفقیت نهایی تعاونیها به شمار می رود و یا صفری شالی^(۱۳۸۰) از جمله موانع توفیق مشارکت زنان در امور اجتماعی و اقتصادی به موانع آموزشی، فرهنگی و اجتماعی اشاره می کند. چالپان^۲ (۲۰۰۷) هم معتقد است که مؤلفه های اساسی یک تعاونی موفق عبارتند از: آگاهی، درک و احساس نیاز اعضا و بهره برداران آتی شرکت نسبت به خدماتی که یک تعاونی اولیه می تواند در جهت بهبود وضعیت اقتصادی تدارک ببیند.

1. Taimni
2. Challappan

مواد و روشها

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را زنان عضو تعاونیهای استان خوزستان تشکیل می‌دهند. این زنان ۱۰۳۵ نفرند که در شهرستانهای آبادان، اهواز، ایذه، اندیمشک، باغملک، خرمشهر، دزفول، رامهرمز، شادگان، شوشتر، ماهشهر و مسجدسلیمان پراکنده می‌باشند. به منظور تعیین و انتخاب نمونه این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و جدول نمونه‌گیری آماری تاکمن استفاده شد و براین اساس تعداد نمونه ۲۵۷ نفر تعیین گردید. در پژوهش حاضر پس از بررسی نظریه‌های مرتبط در این زمینه، پرسشنامه طراحی شد و روایی آن به وسیله متخصصان مربوطه و برخی از کارشناسان اداره کل تعاون بررسی گردید و پس از اصلاحات لازم و تغییر دادن بعضی از سؤالات، مورد تأیید قرار گرفت. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از برنامه SPSS^۱ پس از اجرای مقدماتی^۲ پرسشنامه با ۴۰ نفر از زنان شاغل در برخی از تعاونیها با روش آلفای کرونباخ^۳ اندازه‌گیری و در برخی پرسشها اصلاحات لازم انجام شد. آلفای محاسبه شده برای پرسشهای مختلف در سطح ۰/۸۲ به دست آمد.

در تحقیق حاضر سؤالاتی به شرح زیر مطرح است که محققان پژوهش به دنبال یافتن پاسخ مناسب برای آنها بوده‌اند:

- ویژگیهای فردی و اقتصادی اعضای تعاونیهای زنان در منطقه چگونه است؟
- مسائل و مشکلات موجود در تعاونیهای زنان استان خوزستان چیست؟
- چه راهکارهای عملی جهت ارتقای کمی و کیفی تعاونیهای زنان در استان خوزستان وجود دارد؟
- آیا بین ویژگیهای عمومی اعضا (سن، سطح سواد، ویژگیهای مدیریتی، میزان درآمد، میزان سرمایه و میزان سابقه کار) با ارتقا و پیشرفت تعاونی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

1. statistical package for social science
 2. pilot study
 3 Cronbach's Alpha

تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه شده است. در بخش توصیفی به توصیف و بررسی وضعیت موجود متغیرهای پژوهش پرداخته شده و از مشخصه‌هایی آماری چون فراوانی، درصد، درصد تجمعی، میانگین، نما و انحراف معیار استفاده گردیده است. در بخش تحلیلی نیز به بررسی روابط آماری میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش پرداخته شده و از روشهای آماری استنباطی چون ضریب همبستگی استفاده شده است.

نتایج و بحث

۱. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

همان طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، بر اساس متغیر سن، پاسخگویان در شش گروه طبقه‌بندی شدند. به طور کلی متوسط سن نزدیک به ۳۷ سال، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و کمترین فراوانی مربوط به گروه بالاتر از ۶۰ سال می‌باشد. بنابراین، جامعه آماری مورد نظر با توجه به متوسط سن، جامعه‌ای میانسال و لذا از تجربه کاری مفیدی برخوردار است.

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد	درصد معتبر
پایین تر از ۲۰ سال	۸	۳/۱	۳/۷
۲۰ تا ۳۰ سال	۵۶	۲۱/۸	۲۶/۲
۳۰ تا ۴۰ سال	۷۸	۳۰/۴	۳۶/۴
۴۰ تا ۵۰ سال	۴۹	۱۹/۱	۲۲/۹
۵۰ تا ۶۰ سال	۲۰	۷/۸	۹/۳
بالاتر از ۶۰ سال	۳	۱/۲	۱/۴
بدون پاسخ	۴۳	۱۶/۷	
جمع	۲۵۷		۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق میانگین: ۳۶/۷۷ میانه: ۳۵ انحراف معیار: ۱۰/۴۷ بیشینه: ۷۶ کمینه: ۱۶ نما: ۳۰ تا ۴۰

۲. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات

بر اساس نتایج به دست آمده، بیشترین فراوانی مربوط به زنان دارای مدرک تحصیلی ابتدایی می‌باشد که در حدود ۲۹/۶ درصد جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. همچنین ۱۵/۶ درصد دارای تحصیلات راهنمایی، ۱۸/۷ درصد دارای دیپلم، ۹/۷ درصد دارای فوق دیپلم و تنها ۵/۴ درصد از زنان دارای مدرک لیسانس و بالاتر می‌باشند (جدول ۲).

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد معتبر
ابتدایی	۷۶	۲۹/۶	۳۴/۵
راهنمایی	۴۰	۱۵/۶	۱۸/۲
متوسطه	۱۷	۶/۶	۷/۷
دیپلم	۴۸	۱۸/۷	۲۱/۸
فوق دیپلم	۲۵	۹/۷	۱۱/۴
لیسانس و بالاتر	۱۴	۵/۴	۶/۴
بدون پاسخ	۳۷	۱۴/۴	-
جمع	۲۵۷		۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

۳. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب درآمد

با توجه به یافته‌های جدول ۳، کمترین فراوانی مربوط به گروه زنان با درآمد بالای ۴ میلیون ریال در ماه و بیشترین فراوانی مربوط به گروه زنان با درآمد ماهانه بین ۱ تا ۲ میلیون ریال است.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب درآمد

درآمد (میلیون ریال)	فراوانی	درصد	درصد معتبر
زیر ۱	۲۵	۹/۷	۲۹/۴
۱ تا ۲	۳۷	۱۴/۴	۴۳/۵
۲ تا ۳	۱۱	۴/۳	۱۲/۹
۳ تا ۴	۹	۳/۵	۱۰/۶
بالای ۴	۳	۱/۲	۳/۵
بدون پاسخ	۱۷۲	۶۶/۹	-
جمع	۲۵۷		۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق میانگین: ۱/۸، میانه: ۱/۲، انحراف معیار: ۱/۱، بیشینه: ۶، کمینه: ۵، نما: ۱ تا ۲

۴. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سرمایه

یافته‌های جدول ۴ حاکی از آن است که کمترین درصد (۲۱/۸ درصد) سرمایه از آن زنانی با سرمایه بالای ۱۰۰ میلیون ریال و بیشترین درصد سرمایه از آن زنانی با سرمایه زیر ۳۰ میلیون ریال است (۳۶/۶ درصد). همچنین ۲۳ درصد بین ۳۰ تا ۱۰۰ میلیون ریال سرمایه دارند.

جدول ۴. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سرمایه

سرمایه (میلیون ریال)	فراوانی	درصد	درصد معتبر
زیر ۳۰	۹۴	۳۶/۶	۴۵
۳۰ تا ۱۰۰	۵۹	۲۳	۲۸/۲
بالای ۱۰۰	۵۶	۲۱/۸	۲۶/۸
بدون پاسخ	۴۸	۱۸/۷	-
جمع	۲۵۷	۱۰۰	-

مأخذ: یافته‌های تحقیق، میانگین: ۱۳۱/۷۵، میانه: ۳۳/۴، انحراف معیار: ۱۹۶/۲۰، کمینه: ۳، بیشینه: ۶۰۰، نما: زیر ۳۰

۵. سابقه کار

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که ۲/۳ درصد از زنان دارای سابقه کاری بالای ۱۴ سال می‌باشند که کمترین فراوانی هم به این گروه مربوط می‌شود و بیشترین درصد از آن زنانی است که دارای سابقه کاری بین ۶ تا ۱۰ سال می‌باشند (۲۹/۲ درصد).

جدول ۵. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه کار

سابقه کار (سال)	فراوانی	درصد	درصد معتبر
زیر ۲	۴۲	۱۶/۳	۲۰/۲
۲ تا ۶	۲۷	۱۰/۵	۱۳
۶ تا ۱۰	۷۵	۲۹/۲	۳۶/۱
۱۰ تا ۱۴	۵۸	۲۲/۶	۲۷/۹
بالای ۱۴ سال	۶	۲/۳	۲/۹
بدون پاسخ	۴۹	۹۱۹/۱	-
جمع	۲۵۷	۱۰۰	-

مأخذ: یافته‌های تحقیق، میانگین: ۷/۶۸، میانه: ۸، انحراف معیار: ۳/۹۲، بیشینه: ۱۵، کمینه: ۱، نما: ۶ تا ۱۰

۶. ویژگی‌های مدیریتی از دیدگاه زنان بر حسب اولویت

برخی از مهمترین ویژگی‌های مدیریتی یک شرکت تعاونی در جدول ۶ آمده است. طبق اطلاعات این جدول، ویژگی‌هایی همچون سن بیشتر، میزان سرمایه آورده بیشتر و سطح تحصیلات بیشتر به ترتیب از جمله ویژگی‌های مهم مدیریتی از دیدگاه پاسخگویان می‌باشند. همچنین ویژگی‌هایی از جمله توانایی بهره‌گیری از تمامی امکانات، خلاقیت و کارآفرینی بیشتر و توان مدیریتی در اولویتهای بعدی جای گرفتند.

جدول ۶. ویژگی‌های مدیرتی از دیدگاه زنان بر حسب اولویت

اولویت	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	ویژگی
۱	۱/۴۳	۲/۸۰	مستتر بودن
۲	۱/۲۳	۲/۳۰	میزان سرمایه آورده بیشتر
۳	۰/۹۵	۲/۰۴	سطح تحصیلات بیشتر
۴	۰/۷۸	۱/۵۹	توانایی بهره‌گیری از همه امکانات
۵	۰/۷۷	۱/۵۶	خلاقیت و کارآفرینی بیشتر
۶	۰/۵۲	۱/۲۴	داشتن توان مدیریتی

۷. رابطه میان ویژگی‌های عمومی پاسخگویان با دیدگاه آنان در مورد ارتقا و پیشرفت تعاونیهای زنان ضرایب همبستگی به دست آمده در جدول ۷ نشان داده است، میان سن و سطح درآمد زنان عضو تعاونی با دیدگاه آنان نسبت به ارتقا و پیشرفت در تعاونی رابطه معنی داری وجود ندارد.

بین سابقه کاری زنان در تعاونی و ارتقا و پیشرفت آنان در سطح پنج درصد رابطه معنی داری وجود دارد؛ بنابراین، هر چه سابقه کاری اعضای تعاونی بیشتر باشد، به دلیل مجربتر بودن، میزان ارتقا و پیشرفت آنها افزایش خواهد یافت.

بین ویژگی‌های مدیریتی و ارتقا و پیشرفت در سطح یک درصد رابطه معنی داری وجود دارد؛ بنابراین، عامل مدیریت از جمله عواملی است که می‌تواند در ارتقا و پیشرفت تعاونیهای زنان بسیار مؤثر واقع گردد.

بین متغیر سطح سواد زنان عضو تعاونی و ارتقا و پیشرفت آنان در سطح پنج درصد ارتباط معنی داری وجود دارد، بنابراین هر چه سطح سواد زنان عضو تعاونی بیشتر باشد، رشد و ارتقا و پیشرفت تعاونی بیشتر خواهد شد.

رابطه معنی‌داری بین متغیر میزان سرمایه زنان عضو تعاونی و ارتقا و پیشرفت آنان وجود دارد؛ بنابراین هر چه اعضای تعاونی سرمایه‌گذاری بیشتری داشته باشند، قدرت فعالیت و در نتیجه پیشرفت بیشتری خواهند داشت.

جدول ۷. رابطه میان ویژگی‌های عمومی پاسخگویان با ارتقا و پیشرفت تعاونی‌های زنان

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
سابقه کاری زنان	۰/۴۷	۰/۰۳**
ویژگی‌های مدیریتی	۰/۲۳۸	۰/۰۰۰**
سن زنان	-۰/۰۲۰	۰/۷۷
سطح سواد زنان	۰/۵۱	۰/۰۴*
سطح درآمد زنان	-۰/۱۲۸	۰/۲۵
میزان سرمایه	۰/۵۴	۰/۰۰۱**

مأخذ: یافته‌های تحقیق * معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

۸. موانع و محدودیتهای تعاونی از دیدگاه زنان بر حسب اولویت

موانع و محدودیتهای تعاونی از دیدگاه زنان پاسخگو به ترتیب اولویت در جدول ۴ آمده است. طبق اطلاعات جدول مذکور، مواردی چون ضعف جسمانی زنان نسبت به مردان، وجود موانع فرهنگی و اجتماعی حضور زنان در تعاونیها و پایین بودن سطح تحصیلات اعضا و هیئت مدیره به ترتیب اولویتهای اول تا سوم را شامل می‌شوند. همچنین نبود نهادهای پشتیبان نظیر اتحادیه‌ها، وجود قوانین پیچیده جهت اخذ پروانه و وجود مشکلات اقتصادی اولویتهای آخر را به خود اختصاص دادند.

جدول ۸. موانع و محدودیتهای تعاونی از دیدگاه زنان بر حسب اولویت

اولویت	انحراف معیار	میانگین ترتیبی	موانع و محدودیتها
۱	۲/۱۸	۳/۰۱	ضعف جسمانی زنان نسبت به مردان
۲	۱/۷۰	۲/۴۴	وجود موانع فرهنگی و اجتماعی حضور زنان در تعاونیها
۳	۰/۹۷	۲/۱۶	پایین بودن سطح تحصیلات اعضا و هیئت مدیره
۴	۰/۹۷	۲/۰۹	فقدان نظام نظارتی در تعاونیها
۵	۰/۷۱	۱/۸۹	نبود همکاری منسجم بین تعاونیها
۶	۰/۹۴	۱/۸۴	نبود نهادهای پشتیبان نظیر اتحادیه ها
۷	۰/۸۸	۱/۶۷	وجود قوانین پیچیده جهت اخذ پروانه
۸	۰/۵۱	۱/۵۹	وجود مشکلات اقتصادی

مأخذ: یافته‌های تحقیق

۹. عوامل مؤثر در افزایش حضور فعال زنان در تعاونیها از دیدگاه پاسخگویان بر حسب اولویت

بر اساس اطلاعات جدول ۵، از نظر پاسخگویان، مشاوره و توسعه ارتباطات انسانی، تضمین خرید محصولات تولیدی تعاونیهای زنان و حذف قوانین دست و پا گیر و اصلاح برخی قوانین مهمترین عواملی هستند که می توانند در افزایش حضور زنان در تعاونیها مؤثر واقع گردند. عوامل دیگری چون حمایتهای مادی و معنوی از فعالیتهای تعاونی زنان، گسترش برنامه‌های حامی تعاونیهای زنان و تخصیص وام کم بهره به اعضای تعاونی ۳ اولویت آخر به شمار می آیند.

جدول ۹. عوامل مؤثر در افزایش حضور فعال زنان در تعاونیها از دیدگاه پاسخگویان

بر حسب اولویت

اولویت	انحراف معیار	میانگین ترتیبی	عوامل مؤثر در افزایش حضور فعال زنان در تعاونیها
۱	۰/۷۹	۱/۸۲	مشاوره و توسعه ارتباطات انسانی
۲	۱/۱۳	۱/۷۹	تضمین خرید محصولات تولیدی تعاونیهای زنان
۳	۲/۲۷	۱/۷۸	حذف قوانین دست و پا گیر و اصلاح برخی قوانین
۴	۰/۷۵	۱/۷۷	تضمین حق رأی مساوی برای زنان و مردان
۵	۰/۶۱	۱/۷۳	برگزاری دوره های آموزشی
۶	۰/۶۴	۱/۶۸	استعانت از صندوق تعاون کشور
۷	۰/۵۲	۱/۶۴	اختصاص سهمیه ویژه اعتباری از محل تبصره های استانی یا ملی
۸	۰/۵۱	۱/۵۷	حمایتهای مادی و معنوی از فعالیتهای تعاونی زنان
۹	۰/۴۷	۱/۵۴	گسترش برنامه های حامی تعاونیهای زنان
۱۰	۰/۵۸	۱/۵۳	تخصیص وام کم بهره به اعضای تعاون

نتیجه گیری و پیشنهاد

میانگین سنی پاسخگویان و میزان تحصیلاتشان نشان می دهد که جامعه آماری دارای قابلیت های بالفعل و بالقوه بسیاری جهت ارتقا و پیشرفت تعاونیهای زنان است؛ از این رو تشکیل تعاونیهای جدید با مدیریت و عضویت زنان و دختران دانش آموخته دانشگاهها در سطح استان به منظور توسعه کمی و کیفی تعاونیها توصیه می گردد.

بر اساس نتایج به دست آمده، زنان دارای مدرک تحصیلی ابتدایی بیشترین فراوانی را داشتند. این نتیجه نشان می دهد که نسبت درصد زنان دارای مدرک تحصیلی ابتدایی از سایر گروه های دیگر باسواد بالاتر است. همچنین می توان گفت که جامعه مورد نظر از لحاظ میزان تحصیلات با مشکلات جدی روبه رو بوده و در این زمینه و با در نظر گرفتن هدف اصلی یا همانا ارتقا و پیشرفت تعاونیهای زنان، نیاز به تلاشهای بسیاری احساس می شود. بر این اساس و با توجه به تأثیر ویژگیهای مدیریتی در افزایش توانمندی تعاونیها و با عنایت به اینکه اکثر

مدیران تعاونیهای زنان استان مردند، انتخاب مدیران زن شایسته، با تجربه، مستعد، آگاه به قوانین و دارای تحصیلات عالی (حداقل کارشناسی) توصیه می‌گردد.

مواردی چون ضعف جسمانی زنان نسبت به مردان، وجود موانع فرهنگی و اجتماعی حضور زنان در تعاونیها و پایین بودن سطح تحصیلات اعضا و هیئت مدیره از جمله مهمترین موانع و محدودیتهای تعاونی از دیدگاه زنان بوده‌اند و لذا باید برای رفع آنها اقدام کرد. از دیدگاه پاسخگویان، مشاوره و توسعه ارتباطات انسانی، تضمین خرید محصولات تولیدی تعاونیهای زنان و حذف قوانین دست و پاگیر و اصلاح برخی قوانین مهمترین عواملی هستند که می‌توانند در افزایش حضور زنان در تعاونیها مؤثر واقع گردند و بنابراین در برنامه‌ریزی‌ها باید به این عوامل توجه کرد.

بر اساس نتایج به دست آمده، بین متغیرهای سابقه کاری، ویژگیهای مدیریتی، سطح سواد و میزان سرمایه زنان با پیشرفت تعاونی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در مورد ویژگیهای مدیریتی، برقراری ارتباط منسجم با دانشگاه‌ها و سایر مراکز علمی و تحقیقاتی استان به منظور برگزاری کارگاه‌های آموزشی، دوره‌های آموزشی و کلاسهای توجیهی جهت تقویت توان مدیریتی، بازاریابی و ارتقای دانش فنی شرکتهای تعاونی زنان توصیه می‌گردد. همچنین با عنایت به نقش ترویج در تقویت تشکلهای غیردولتی و نهادینه کردن مشارکت مردم در تشکلهای تولیدی بر اساس طراحی یک مدل ترویجی از کانالهای ارتباط عمومی نظیر رادیو و تلویزیون از طریق شبکه استانی توصیه می‌گردد.

با توجه به اینکه کمبود سرمایه مهمترین مشکل تعاونیهای زنان استان مطرح شده است، تأسیس بانک تعاون، پرداخت وامهای کم‌بهره، اختصاص سهمیه ویژه اعتباری به صورت الزام از محل تبصره‌های استانی و محلی و ملی در جهت رفع این بحران پیشنهاد می‌گردد. همچنین با توجه به بودجه چهار درصدی حق آموزش تعاونیها پیشنهاد می‌گردد در جهت تحقق این اصل و برای ارائه آموزشهای تخصصی لازم، برنامه ریزی منسجمی صورت گیرد.

منابع

۱. تایمنی، کریشان.ک. (۱۳۸۵)، تعیین جایگاه تعاونی‌ها در هزاره جدید، رفع بحرانها و تطابق تعاونی‌ها با شرایط جدید، تعاونیها در هزاره سوم، انتشارات معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج، وزارت تعاون، تهران.
۲. چالپان، ک. (۲۰۰۷)، پیشرفت تعاونی‌ها، تعاونیها در هزاره سوم، انتشارات معاونت تحقیقات آموزش و ترویج، وزارت تعاون، تهران.
۳. خانی، فضیله (۱۳۸۱)، نقش ویژگی‌های فردی-اجتماعی در اشتغال زنان روستایی، مجموعه مقالات اولین سمینار اشتغال زنان روستایی، انتشارات دفتر امور زنان روستایی، معاونت ترویج و نظام بهره برداری، وزارت جهاد کشاورزی، تهران.
۴. صفری شالی، رضا (۱۳۸۰)، نقش توانمندی اقتصادی و اجتماعی زنان در توسعه پایدار، مجموعه مقالات همایش اعتبارات خرد زنان روستایی، انتشارات دفتر امور زنان روستایی، معاونت ترویج و نظام بهره برداری، وزارت جهاد کشاورزی، تهران.
۵. کاووسی، شراره (۱۳۸۶)، امکان‌سنجی ایجاد تعاونی‌های خدماتی کوچک و زودبازده با توجه به چشم‌انداز توسعه، اداره کل تعاون استان گیلان.
۶. منصور، ناهید (۱۳۸۵)، توانمندسازی زنان هدف ماست، مجله تعاون، شماره ۱۷۶، ۸-۱۶.
۷. نستین، نسرین و رزا خورشیدی (۱۳۸۴)، اشتغال زنان، خودباوری و تعاون، مجله تعاون، شماره ۱۶۷، ۴۴-۵۳.
۸. واحد آمار اداره کل تعاون استان خوزستان (۱۳۸۴).