

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال سوم، شماره دهم، بهار ۱۳۹۰

ص ص ۹۷-۷۹

بررسی رابطه عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های
تعاونی و نقش این عوامل در عملکرد اعضای شرکت‌های تعاونی

دکترصمد عابدینی^۱

ایلمیرا ساسانپور^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۱/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۹/۳۱

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی و تأثیر آن در عملکرد آن‌ها در شهر اردبیل انجام شده است. روش تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را اعضای تعاونی‌های شهر اردبیل که بنا بر آمار ۵۶۲۷۵ نفر بودند که (۵۲۷۰۵ نفر مرد و ۳۴۱۴ نفر زن) تشکیل می‌داند. از این تعداد ۳۸۰ نفر به طور تصادفی با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و با استفاده از جدول "کرجسی مورگان" انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه محقق ساخته برای داده‌های کمی و از طریق بحث گروهی متمرکز برای داده‌های کیفی جمع‌آوری شد، روایی صوری پرسشنامه توسط متخصصان و محققان مورد تأیید و ضریب پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ درصد بدست آمد. داده‌ها با استفاده از روش بحث گروهی برای روش کیفی و روش‌های آماری توصیفی و استنباطی (t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر) تجزیه و تحلیل شد. نتایج بدست آمده از بحث گروهی نشان داد که اعضای شرکت‌های تعاونی باید قبل از تأسیس شرکت آموزش دیده و با علاقه و تخصص مربوطه در شرکت مشغول شود و تمامی اعضا با هم در کارها و تصمیمات هماهنگ باشند تا به هدف معین برسند که از دلایل انسجام می‌باشد. نتایج بدست آمده از آزمون t نشان داد که عملکرد اعضای تعاونی‌ها در وضعیت بهتری می‌باشد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین عوامل مرتبط در انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی و عملکرد آن‌ها ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد و هم-

۱. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال- ایران.

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد پژوهشگری علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی خلخال- ایران.

چنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که از بین عوامل موثر در عملکرد اعضا مولفه‌های عضویت گروهی، اعتماد و انسجام روابط تأثیر مستقیمی در عملکرد اعضا دارد. واژگان کلیدی: انسجام روابط، عملکرد اعضا، عضویت گروهی، اعتماد اعضا، پایگاه اجتماعی، انتظارات اعضا.

مقدمه

توسعه ملی در کشورهای جهان سوم^۱ بیش از هر چیز به مشارکت فعال و وفاق اجتماعی^۲ مؤثر افراد جامعه وابسته است. فقدان این مشارکت و وفاق اجتماعی زمینه برخورد و اختلاف و تضاد را در میان عملکرد بخش‌های مختلف (خصوصی و عمومی) جامعه فراهم می‌آورد و بخش اعظم منابع کمیاب این کشور، صرف مقابله با عوارض نامطلوب این برخوردها می‌گردد (جعفرپیشه، ۱۳۸۴: ۱۷). در ایران به علت شرایط خاص و بحرانی و مشکلاتی که در حال حاضر وجود دارد، مانند تحریم‌ها و تهدیدها، لزوم همکاری و مشارکت مردم و خودیاری تمامی افراد جامعه در اموری که مربوط به خود آن‌ها می‌باشد، می‌تواند راه حل و چاره‌ساز بسیاری از مشکلات و موانع باشد (هال، ۱۳۹۰: ۵). امروزه ایجاد اشتغال، تولید و سرمایه‌گذاری در راستای نیل به اهداف اقتصادی در بخش تعاونی است. ایجاد بخش تعاونی در گستره وسیعی از فعالیت‌ها و اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منشاء ارائه خدمات گوناگون و تولید کالاهای مختلف است و هریک در جای خود تأثیر مهمی در پیشبرد اهداف و برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارند. به همین دلیل در قانون اساسی حاضر بخش تعاونی به عنوان یکی از سه بخش اساسی فعالیت‌های اقتصادی- اجتماعی یاد شده است (سایه‌میری، ۱۳۸۷: ۲۴۳). تعاونی جایگاه مناسبی است که می‌تواند روحیه کارآفرینی را در افراد تقویت نموده و در شکوفایی ویژگی‌های مثبت آنان نقش به‌سزایی داشته باشد. به همین منظور در مقاله حاضر تلاش گردیده است تا با توجه به ضرورت‌های مطرح شده در خصوص تعامل میان کارآفرینی و بخش تعاونی، تبیین‌های لازم ارائه گردد. براین اساس، بررسی وضعیت فعال شرکت‌های تعاونی در شهر اردبیل نشان می‌دهد که برخی از تعاونی‌ها به دلیل پاره‌ای از مسائل دچار توقف فعالیت شده‌اند که جزء شرکت‌های غیر فعال به شمار می‌آیند و بعضی دیگر با ادامه فعالیت خود در لیست تعاونی‌های فعال قرار دارند. بنابراین در این مقاله سعی شده است با بررسی عوامل مرتبط با انسجام روابط و نقش آن در عملکرد اعضا در تعاونی‌های فعال و غیرفعال، میزان تأثیر این انسجام روابط را در بخش تعاون، در پایداری شرکت‌های تعاونی آن شهر به دست آوریم (آزادی، ۱۳۸۰: ۴). در عصر تحولات پرشتاب ناشی از برنامه‌های تعدیل ساختاری، تعاونی‌ها به عنوان سازمان‌هایی که توان مقابله با عوارض

1. Third World

2. Social Consensus

اقتصادی، اجتماعی ناشی از برخی مراحل تعدیل را دارند، مورد توجه واقع شده‌اند. هم‌چنین اهمیت موضوع تعاونی‌ها به این دلیل است که تعاونی‌ها، سازمان‌ها و نهادهای مردمی هستند که در عین برخورداری از خصوصیات و مشخصات یک واحد اقتصادی و تجاری، دارای ارزش‌های مکتبی و اجتماعی هم می‌باشند و می‌توانند مبین تلاش‌های دسته جمعی و گروهی اعضای تشکیل دهنده تعاونی برای نیل به اهداف مشترک و پیشرفت و توسعه کشور باشند (رفیعی، ۱۳۵۳: ۵۰).

بنابراین تعاونی‌ها باید مکانی برای گردآمدن اعضاء تعاونی‌ها در یک جا و هم فکر و هم صحبت شدن با یکدیگر تبدیل شوند تا بتوانند گام‌های موثری در پیشرفت خود و تعاونی و در نتیجه کشورشان بردارند. اما در این میان در برخی تعاونی‌ها عواملی به وجود می‌آیند که این عملکرد بهتر و سودمند را به عملکرد ضرر و زیان و آسیب‌پذیری سوق می‌دهند. از جمله‌ی آن‌ها عضویت اجباری و بدون داوطلبانه اعضاء تعاونی‌ها و در نتیجه منجر به عملکرد معکوس اعضاء شود؛ یا این که مدیر یک تعاونی نتواند آن طور که باید با اعضاء و زیردستان خود رفتار کند. در واقع ضعف مدیریتی داشته باشد و نتواند با اعضاء تعاونی رابطه صمیمی و گرمی داشته باشد و هم‌چنین یکی دیگر از این موانع، انسجام روابط اعضاء تعاونی با یکدیگر می‌باشد. و خیلی مشکلات دیگر که حل آن‌ها باعث عملکرد بهتر تعاونی‌ها می‌شود. در این مجال نمی‌توان همه‌ی مشکلات و موانع تعاونی‌ها را بررسی کرد، بنابراین در این تحقیق، محقق به مشکل انسجام روابط^۱ بین اعضای شرکت‌های تعاونی و نقش آن‌ها در عملکرد این شرکت‌ها می‌پردازد. با توجه به این که بهبود بهره‌وری یکی از اهداف مستمر هر سازمان است و این امر تابعی از بهسازی عملکرد کارکنان است، در این رابطه ارزیابی عملکرد کارکنان و رابطه آن‌ها با یکدیگر نقش برجسته‌ای پیدا می‌کند (بهرام‌پور، ۱۳۸۳: ۴۳).

حال این سؤال مطرح می‌شود که آیا انسجام بین اعضاء شرکت‌های تعاونی می‌تواند بر عملکرد بهتر اعضاء کمک کند و استمرار و پایداری حیات اجتماعی، سیاسی و فرهنگی یک شرکت تعاونی، در گرو انسجام و همبستگی بین اعضاء و کارکنان آن شرکت‌ها است؟ به سخن دیگر، گروه‌ها و جوامعی که در آن‌ها اعضا یکدیگر را دوست دارند و می‌خواهند در حضور یکدیگر باقی بمانند و فعالیت کنند، گروه‌ها و جوامع باید با یکدیگر منسجم باشند. چنان که گروه‌ها و هم‌چنین جوامعی که اعضای آن به یکدیگر جذب نشده‌اند، آیا جوامع از هم پاشیده‌ای هستند که از نظر سطح انسجام در پایین‌ترین حد خود قرار دارند؟ حال با توجه به سئوالات، برخی کارشناسان و نظریه پردازان تعاون بر این عقیده هستند که اعضای گروه و یا جوامعی که به طور کامل از انسجام برخوردارند در مقایسه با اعضا و جوامعی که دارای انسجام کمتری هستند، امکان بیشتری دارند تا به هدف خود دست یابند؛ زیرا توافق آنان موجب می‌شود تا نوعی ارتباط عاطفی در میان آنان برقرار گردد. به سخن دیگر، در جوامع با انسجام قوی نوعی موافقت پدید می‌آید. یک دلیل برای این موافقت و همدلی این است که همگونی در جوامع و گروه‌های منسجم مورد تأکید

^۱. Coherence Relations

دایمی قرار می‌گیرد هرچه در سازمان، سطح مورد نیاز انسجام در بین کارهای گروهی، تعهد و مسئولیت‌پذیری از طریق ایجاد انگیزه و شایستگی در کسب اطلاعات شغلی و مهارت‌های فردی و قدرت تجزیه و تحلیل برای حل مسائل به عنوان یک گروه بیشتر باشد، بر میزان نوآوری، کیفیت و هزینه‌های آن سازمان تأثیر بیشتری گذارد (وارن، ۱۳۷۷: ۱۱۰). بر این اساس این پژوهش در صدد پاسخگویی به سوالات زیر می‌باشد:

۱. وضعیت عملکرد اعضاء در تعاونی‌های شهر اردبیل چگونه است؟
۲. آیا بین عضویت گروهی با انسجام روابط و عملکرد اعضاء تعاونی‌ها رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین اعتماد بین اعضاء با انسجام روابط و عملکرد اعضاء تعاونی‌ها رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین انتظارات اعضاء با انسجام روابط و عملکرد اعضاء تعاونی‌ها رابطه وجود دارد؟
۵. آیا بین پایگاه اجتماعی اعضاء با انسجام روابط و عملکرد اعضاء تعاونی‌ها رابطه وجود دارد؟
۶. آیا عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی در عملکرد اعضا تأثیری خواهد داشت؟

پیشینه تحقیق

برای آشنایی هرچه بیشتر با موضوع تحقیق، مرور پژوهش‌های انجام شده گذشته و آگاهی از ادبیات و نظریه‌های تحقیق الزامی است. می‌توان در این زمینه به این امر اشاره کرد که شرکت‌های تعاونی یکی از چندین سازمانی است که در جامعه با فعالیت‌های شان، کارکردهای مفیدی هم به اجتماع و هم به مردم دارند. اما در این میان چندین عامل است که برای بهبود انسجام اعضاء تعاونی‌ها که منجر به کارکرد بهتر تعاونی‌ها می‌شود، وجود دارد که در این مجال به برخی از نظریه‌های موجود در این زمینه پرداخته می‌شود.

به نظر ترنر^۱ ما انسان‌ها، در هسته‌ی اولیه‌ی خود به عنوان یک نخستینی، فردگرایی هستیم که در مقابل محدودیت‌های سازمانی طغیان می‌کنیم (مقدس و دیگری، ۱۳۹۰: ۶). به نظر ترنر، انسان‌ها دارای نیازهای بنیادینی هستند که برای برآوردن آن‌ها به تعامل رودررو می‌پردازند (ترنر، ۱۹۹۸: ۴۴۷). طبق نظریه ترنر، انسان‌ها برای برآوردن نیازهای خود به تعامل رو در رو می‌پردازند و در این تعامل به دنبال تأیید خود هستند که این تعامل رو در رو و کنش‌های متقابل باعث می‌شود افراد از فرد بودن به حالت جمعی و گروهی گرایش داشته باشد و این تعامل رو در رو و کنش‌های متقابل با عاطفه مثبت اعضا به یکدیگر میسر خواهد شد و به وسیله‌ی این موارد است که انسجام روابط را تجربه خواهند کرد که لازمه موفقیت شرکت‌های تعاونی نیز داشتن عاطفه مثبت اعضای شرکت می‌باشد. در این مقاله نیز سعی شده تا بررسی

^۱ J. H. Turner

شود که باگرایش افراد به گروه و ایجاد عاطفه مثبت در بین اعضای شرکت‌های تعاونی می‌توان به انسجام روابط بین اعضای شرکت و در نتیجه بهبود عملکرد اعضا کمک کرد.

تعامل رودررو
کنش متقابل ← بهبود عملکرد عاطفه مثبت ← عملکرد بهتر
کمپر قضایای خود را در دو بخش عنوان می‌کند، قضایایی که مربوط به قدرت هستند و قضایای مرتبط به پایگاه. در این جا بحث ما مربوط به پایگاه اجتماعی افراد است.
- هر چه شخص در روابط اجتماعی^۱، به پایگاه بالاتری برسد، احساس رضایت و بهروزی بیشتری خواهد داشت و مهرورزی نسبت به افراد اعطاگر پایگاه، بیشتر خواهد بود. همچنین احتمال بیشتری وجود خواهد داشت که اعطاگر و دریافت‌گر، پیوندهای همبستگی ایجاد کنند.
- هر چه شخص در روابط اجتماعی، پایگاه خود را از دست دهد و این به سبب کنش‌های خود ارزیابی شود، احساس شرم و ناراحتی بیشتر خواهد شد و اگر این تنزل پایگاه زیاد باشد، احساس افسردگی نیز اضافه می‌شود.

- هر چه شخص در روابط اجتماعی، تنزل پایگاه خود را ناشی از کنش‌های دیگران قلمداد کند، بیشتر عصبی خواهد شد و آمادگی بیشتری برای منازعه با فرد مقابل دارد.
- هر چه شخص از اعطای پایگاه امتناع نماید، درحالی که شایسته است چنین کند، احساس گناه و شرم بیشتری خواهد نمود (ترنر، ۲۰۰۳: ۴۴۳). بنابراین از دید کمپر بسیاری از عاطفه‌ها با جایگاه فرد در نقشه‌ی اجتماعی رابطه دارند (فرانکس، ۲۰۰۱: ۴۴۷). طبق نظریه کمپر در مورد پایگاه اجتماعی افراد می‌توان به این نتیجه رسید افرادی که در روابط اجتماعی خود، پایگاه اجتماعی بالاتری دارند احساس رضایت بیشتری خواهند داشت و به افراد اعطاگر پایگاه مهرورزی بیشتری داشته و در نتیجه همبستگی بیشتری بین اعطاگر و دریافت‌گر پایگاه به وجود خواهد آمد که به انسجام روابط بین اعضا منجر شده و عملکرد بهتر اعضا را به دنبال خواهد داشت.

هر چه پایگاه بالاتر ← احساس رضایت بیشتر ← مهرورزی به افراد اعطاگر پایگاه بیشتر ← ایجاد پیوندهای همبستگی بین اعطاگر و دریافت‌گر ← عملکرد بهتر

لومان^۲ اعتماد را از مفهوم اطمینان تمیز داده و معتقد است اعتماد، با مفهوم مخاطره یا ریسک در ارتباط است و در دوران اخیر (مدرنیته) مطرح شده است. وی کارکرد اعتماد را درون نظام اجتماعی مورد بررسی قرار می‌دهد و با کارکرد قانون در جامعه مقایسه می‌کند. به اعتقاد لومان کارکرد اعتماد در نظام اجتماعی این است که عدم تعین اجتماعی را کاهش و بدین ترتیب قابلیت پیش‌بینی رفتارها را افزایش می‌دهد. اعتماد در واقع یک نوع مکانیسم اجتماعی است که در آن انتظارات، اعمال و رفتار افراد تنظیم و

¹. Social Relations

². Niklas Luhmann

هدایت می‌شود (لومان، ۱۹۷۹: ۶). طبق نظریه لومان که معتقد است کارکرد اعتماد را باید در درون نظام اجتماعی مورد بررسی قرار داد و با کارکرد قانون در جامعه مقایسه کرد. و این که اعتماد قابلیت پیش‌بینی رفتارها را افزایش می‌دهد. که در آن انتظارات، اعمال و رفتار افراد تنظیم و هدایت می‌شود، می‌توان به این نتیجه رسید که با اعتماد بین اعضا رفتارها قابل تعریف می‌باشد و با نشان دادن اعتماد است که می‌توانیم رفتارهای بعدی افراد را نیز پیش‌بینی کنیم.

اعتماد اعضا به یکدیگر
 تقویت همکاری ← انسجام روابط اعضا ← عملکرد بهتر

دورکیم^۱ نیز عامل همبستگی در هر جامعه‌ای را اخلاق، هنجارها و شیوه‌های رفتار و ... می‌داند. وی معتقد است که در عصر حاضر رشد فعالیت‌های اقتصادی، فردگرایی، رشد دولت بروکراتیک، موجب سستی و از میان رفتن کارکردهای خانواده، مذهب و همسایگی شده‌اند که سابقاً مکانیزم‌هایی در جهت پیوند افراد به جمع بوده‌اند (ترنر، ۱۳۷۱: ۳۹۱). ضعف پیوندهای اجتماعی نیز به نوبه خود اعتماد اجتماعی را تضعیف می‌کند. دورکیم تقویت پیوندهای عاطفی میان احاد اجتماعی و علاقه متقابل در اعضاء گروه‌های اجتماعی را چاره‌ساز دانسته و معتقد است وجود گروه‌های حرفه‌ای، که افراد را در ارتباط شخصی و نزدیک با دیگران قرار می‌دهند، می‌تواند زمینه ساز تقویت پیوندهای اجتماعی و در نتیجه اعتماد متقابل باشد (کمالی، ۱۳۸۳: به تلخیص از ۲۸-۲۲). دورکیم معتقد به دو نوع همبستگی شامل مکانیکی (مبتنی بر باور مشترک) در جوامع ابتدایی و ارگانیک (مبتنی بر تنوع فزاینده و پیشرفته تقسیم کار) در جوامع مدرن می‌باشد. بنابراین افزایش همبستگی ارگانیک در جوامع مدرن، افزایش گرایش به فعالیت‌های تعاونی را در پی خواهد داشت ضمن این‌که خود تعاونی‌ها را هم می‌توان به‌عنوان وسیله‌ای برای تحقق این همبستگی در جوامع مدرن قلمداد نمود. از سوی دیگر تقویت بسترهای لازم جهت افزایش انسجام اجتماعی، سبب توسعه تعاونی‌ها و در نهایت کاهش آسیب‌های اجتماعی خواهد شد.

تقویت پیوندهای عاطفی اعضا ← انسجام روابط اعضا ← عملکرد بهتر

مطالعات زیادی در نظریه بنگستون جامعه‌شناسان خانواده پیشنهاد می‌کنند که گستره فامیلی و روابط خویشاوندی از طریق فناوری‌های مدرن ارتباطات و حمل و نقل، روابط بین‌نسلی خودشان را حفظ می‌کنند، چراکه این فناوری‌ها برخلاف نیروهای اجتماعی گریز از مرکز (جدایی‌آفرین). روابط بین اعضای خانواده‌ها را ممکن می‌سازد (لیت‌واک^۲، ۱۹۶۰؛ ساسمن و بورچینال^۳، ۱۹۶۲؛ ترآل^۴، ۱۹۷۱؛ بنگتسون و بلیک^۵، ۱۹۷۳) تصویر گسترده از جدایی احتمالی ولی لاینفک روابط خانوادگی (معروف به خانواده بسط یافته - اصلاح

^۱. Durkheim

^۲. Litwak

^۳. Sussman and Burchinal

^۴. Troll

^۵. Bengtson and Black

شده) با اسم ماتریس خویشاوند پنهان نیز شناخته می‌شود. "صحنه‌ای از تغییرات متناوب روابط است که نیروی فعال سازی و محکم‌تر کردن روابط نزدیک خانوادگی و خویشاوندی را حاصل می‌آورد" (رئیلی، ۱۹۸۳: ۴۴۱).

ابعاد همبستگی و مسئولیت مشترک بین نسلی با همدیگر همبسته خواهد شد به طوری که نزدیکی عاطفی و موافقت ادراکی بین افراد در روابط بین نسلی نسل‌ها، ویژگی و خاصیت پیوندهای خویشاوندی را در روابط بین نسلی‌شان نشان می‌دهند، فراوانی و تعداد تماس‌ها و اقامت در کنار خویشاوندان بین نسل‌ها، ساختار فرصت را در روابط بین نسلی نشان می‌دهد، و روندهای همکاری و کمک رسانی سودمند بین نسل‌ها، تبادلات عملیاتی و کاربردی در روابط بین نسل‌ها را نشان می‌دهد (بنگستون ورن ال و دیگری، ۱۹۹۷: ۴۴۳). طبق نظریه بنگستون و مریل که ابعاد همبستگی و مسئولیت مشترک بین نسلی در نزدیکی عاطفی و روابط بین نسلی است می‌توان به این نتیجه رسید که اگر اعضا شرکت‌ها نیز طبق روابط خانوادگی و فامیلی، نزدیکی عاطفی با یکدیگر داشته باشند می‌توانند به نتیجه خوبی دست یابند.

نزدیکی عاطفی اعضا با یکدیگر ← انسجام روابط اعضا ← عملکرد بهتر

به نظر دورکیم یکی از عناصر عمده یکپارچگی، پهنه میدان عمل متقابل اعضای گروه با یکدیگر است. برای مثال، اشتراک در آیین‌های مذهبی، اعضای گروه‌های مذهبی را به فعالیت‌های مشترک پیوند دهنده می‌کشد. در یک سطح دیگر فعالیت‌های کاری‌ای که مبتنی بر وظایف متمایز ولی مکمل باشد، کارگران را به گروه کاری پیوند می‌دهد. فراوانی عمل متقابل الگودار، گواه بر درجه یکپارچگی ارزشی گروه است. جمعیت‌هایی که درجه توافق‌شان بالاست، در مقایسه با گروه‌هایی که توافق گروهی‌شان ضعیف است، رفتار انحرافی کمتری، دارند (کوزر، ۱۳۸۶: ۱۹۰). طبق نظریه دورکیم در جمعیت‌هایی که درجه توافق‌شان بالاست رفتار انحرافی کمتر است می‌توان فهمید که اگر اعضای شرکت تعاونی در مورد تصمیم‌های شرکت که به نفع و سود شرکت است توافق بیشتری نشان دهند، بیشتر به هدف نهایی و سود بیشتر دست خواهند یافت.

توافق بیشتر اعضا در تصمیم‌گیری ← انسجام روابط اعضا ← عملکرد بهتر

در زمینه عملکرد و انسجام روابط و عوامل موثر تحقیقی انجام نگرفته است و اندک تحقیقات انجام شده هم به صورت جزئی‌تر به این مقوله پرداخته است.

امینی و رضانی (۱۳۸۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که تعاونی‌ها در دستیابی به اهداف مورد نظر در اساسنامه و برآوردن انتظارات و توقعات اعضا در مجموع ناموفق عمل کرده‌اند. نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد که به ترتیب، شناخت اعضا، کارکرد تعاونی‌ها برای عوامل برون‌سازمانی، کیفیت آموزش‌ها، مهارت مدیران، مشارکت و تحصیلات اعضا، بیشترین تأثیر را بر موفقیت تعاونی‌ها دارد. دستاوردهای تحقیق هم‌چنین نشان می‌دهد که بین متغیرهای مزبور و موفقیت شرکت‌های تعاونی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

گنجی و همکاران (۱۳۸۶) به این نتیجه دست یافتند که پنج مؤلفه اساسی اطلاع از مزایای تعاونی، مشارکت اعضا، موفقیت شرکت‌های تعاونی، رضایت‌مندی اعضا، فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی زنان تأثیر قابل توجه و چشمگیر در شناخت مسایل و فعال بودن تعاونی‌های دارند.

ثمری و رسول‌زاده (۱۳۸۷) نشان دادند که ۵۶ درصد انگیزه مدیران به وسیله متغیرحمایت مالی دولت، ۴۹ درصد توسط پایین بودن میزان اقساط وام، ۴۶ درصد به وسیله متغیر پایین بودن مدت زمان دریافت وام، ۴۱ درصد توسط امکانات زیاد و پیشرفته تعاونی‌ها، ۳۸ درصد توسط اطمینان از موفقیت آتی، ۳۶/۰ به وسیله دسترسی آسان به مواد اولیه و ۳۲ درصد به وسیله متغیر بالا بودن ارتباط درونی و عاطفی اعضای تعاونی می‌باشد و سایر متغیرها، پیش‌بینی‌کننده مناسبی نبودند.

شعبان‌علی فمی و همکاران (۱۳۸۷) نشان دادند که قدرت باز پرداخت وام، سرمایه در گردش، دارایی جاری، درآمد تعاونی و میزان بستانکاری از مهم‌ترین متغیرهای اثرگذار بر موفقیت تعاونی‌ها شناخته شدند. سایر متغیرهای وارد شده به معادله نیز حاکی از نقش مدیریت مالی تعاونی‌ها به عنوان مهم‌ترین عامل در ارتقاء عملکرد آن‌ها می‌باشد.

صفری و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود نشان دادند که عوامل محتوایی بیشترین تأثیر و عوامل ساختاری کمترین تأثیر را در موفقیت شرکت‌های تعاونی ایران دارند.

ترابی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی، آگاهی اجتماعی، سطح تحصیلات و سن پاسخگویان بر میزان عملکرد شرکت‌های تعاونی اثر گذارند.

رئوفی و حیدری (۱۳۸۹) نشان دادند که بین سابقه عضویت در تعاونی، عوامل آموزشی، روان‌شناختی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی - اجتماعی و فنی با موفقیت شرکت‌های تعاونی رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ۶۰ درصد واریانس تحقیق به متغیرهای فرهنگی - اجتماعی و روان‌شناختی مربوط است و این دو متغیر نقش بیشتری در موفقیت شرکت‌های تعاونی از دیدگاه اعضا داشته‌اند.

حسینی و مهدی‌زاده (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که بین تعهد هنجاری کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ضریب همبستگی محاسبه شده برابر ۱۰٪ است بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. و بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. و سرانجام مشخص شد بین تعهد سازمانی کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

انسجام اعضا (متغیر تعدیل‌کننده): انسجام دلالت بر توافق جمعی میان اعضای یک جامعه دارد که حاصل پذیرش و درونی کردن نظام ارزشی و هنجاری یک جامعه و وجود تعلق جمعی و تراکمی از وجود تعامل در میان افراد آن جامعه است (ازکیا و دیگری، ۱۳۸۰: ۱۸۱). انسجام ابزاری است که با آن هر

شرکتی هماهنگی افراد و وظایف را به منظور انجام دادن وظایف سازمانی جستجو می‌کند(هیل و دیگری، ۱۹۹۵: ۲۴۵).

نیاز به اعتماد (متغیر مستقل): انسان‌ها در همه‌ی موقعیت‌ها نیازمند آن هستند که احساس کنند: الف) واکنش‌های دیگران صادقانه است، و ب) واکنش‌های دیگران دلالت بر احترام به خود دارد. هنگامی که برای افراد این اجزای اعتماد در یک رویارویی تحقق یافت، عاطفه مثبتی دریافت می‌کنند(سیدعباس‌زاده، ۱۳۸۳: ۲۶۹). اعتماد در متن کنش‌های انسان نمود پیدا می‌کند به خصوص در آن دسته از کنش‌ها که جهت‌گیری معطوف به آینده دارند و آن نوعی رابطه کیفی است که به تعبیر کلمن "قدرت عمل کردن را تسهیل می‌کند" (کلمن، ۱۳۷۷: ۲۹۷).

پایگاه اجتماعی (متغیر مستقل): موضعی در نظام اجتماعی متضمن انتظار عمل متقابل با توجه به صاحبان مواضع دیگر در ساختار مشابه(غفاری و دیگری، ۱۳۸۶: ۲۷). هر موقعیت اجتماعی پایگاه‌هایی دارد که اشخاص بنا به برخورداری از ذخائر جریزه شخصی، سطح تحصیلات و اطلاعات در یکی از آنها قرار می‌گیرند(صدرنبوی، ۱۳۷۸: ۷).

نیاز به عضویت گروهی (متغیر مستقل): افراد نیاز دارند که خود را بخشی از جریان کنش‌های موجود بدانند. آن‌ها الزاماً نیازمند سطح بالای پیوند با دیگران نمی‌باشند؛ اما همیشه می‌خواهند که دیگران آن‌ها را در تعاملات در نظر گیرند. اگر این نیاز برآورده شود، آنگاه عاطفه مثبت تجربه می‌کنند(مقدس و دیگری، ۱۳۹۰: ۱۴۹). در جامعه‌شناسی، عضویت در گروه و گروه دارای مفاهیم گوناگونی است. گروه مجموعه افرادی است که میان آن‌ها روابط نسبتاً قوی و پایداری وجود دارد و در بعضی از عقاید و احساسات با هم شریک هستند و نسبت به هم نوعی کنش متقابل اجتماعی دارند و هدف یا هدف‌های مشترکی را دنبال می‌کنند(ضیایی بیگدلی، ۱۳۷۸: ۳۴).

انتظارات (متغیر مستقل) که بخشی از تعریف افراد از موقعیت‌ها است. در همه موقعیت‌ها، اشخاص همراه خود انتظاراتی دارند، یا اگر در هنگام ورود به موقعیت دارای این انتظارات نیستند، به زودی آن را توسعه می‌دهند. هنگامی که انتظارات ایجاد شده برآورده شوند، یا برآورده نشوند، عاطفه برانگیخته می‌شود. به عنوان یک قانون کلی، هنگامی که انتظارات افراد برآورده نشود، آن‌ها احساسات منفی را تجربه می‌کنند. در مقابل، هنگامی که انتظارات افراد محقق شود، آن‌ها گونه‌ای از رضایت را احساس می‌کنند(مقدس و دیگری، ۱۳۹۰: ۱۵۱).

عملکرد (متغیر وابسته): نمره‌ای است که از پرسشنامه محقق ساخته و برای مشخص شدن وضعیت عملکرد اعضا می‌باشد که دارای ۱۲ سؤال است. و از سؤال (۱-۱۲) در پرسشنامه با طیف "لیکرت" پنج گزینه‌ای طراحی گردیده است که میزان امتیازات کسب شده بیانگر وضعیت عملکرد اعضا می‌باشد و مقیاس آن فاصله‌ای می‌باشد.

انسجام اعضاء (متغیر تعدیل‌کننده) نمره‌ای است که از پرسشنامه محقق ساخته و برای مشخص شدن وضعیت انسجام اعضا می‌باشد که دارای ۱۲ سؤال است و از سؤال (۲۴-۱۳) در پرسشنامه با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی گردیده است که میزان امتیازات کسب شده بیانگر وضعیت انسجام اعضا می‌باشد و مقیاس آن فاصله‌ای می‌باشد.

عضویت گروهی نمره‌ای است که از پرسشنامه محقق ساخته و برای مشخص شدن وضعیت عضویت گروهی اعضا می‌باشد که دارای ۵ سؤال است و از سؤال (۲۹-۲۵) در پرسشنامه با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی گردیده است که میزان امتیازات کسب شده بیانگر وضعیت عضویت گروهی اعضا می‌باشد و مقیاس آن فاصله‌ای می‌باشد.

نیاز به اعتماد نمره‌ای است که از پرسشنامه محقق ساخته و برای مشخص شدن وضعیت نیاز به اعتماد می‌باشد که دارای ۸ سؤال است و از سؤال (۳۷-۳۰) در پرسشنامه با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی گردیده است که میزان امتیازات کسب شده بیانگر وضعیت نیاز به اعتماد می‌باشد و مقیاس آن فاصله‌ای می‌باشد.

نیاز به انتظارات نمره‌ای است که از پرسشنامه محقق ساخته و برای مشخص شدن وضعیت نیاز به انتظارات ۶ سؤال از سؤال (۴۳-۳۸) در پرسشنامه با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی گردیده است که میزان امتیازات کسب شده بیانگر وضعیت نیاز به انتظارات می‌باشد و مقیاس آن فاصله‌ای می‌باشد.

منظور از پایگاه اجتماعی: هر چه پایگاه بالاتر اجتماعی باشد احساس رضایت بیشتر شده و مهرورزی به افراد اعطاگر پایگاه بیشتر می‌شود، پیوندهای همبستگی بین اعطاگر و دریافت‌گر ایجاد می‌شود، پایگاه اجتماعی بالاتر باشد سطح فکر بالاتر می‌شود، بالا بودن حیثیت و احترام زمینه اصلی در ساخت طبقاتی، بالا بودن وحدت و اتحاد اعضا، همکاری محور بودن مدیران، در شرکت‌های تعاونی می‌باشد که در ابتدای پرسشنامه به صورت سؤال‌اتی که در مورد تحصیلات و وضعیت مالی می‌باشد طراحی شده است و مقیاس آن فاصله‌ای می‌باشد.

ابزار و روش

روش تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را اعضای تعاونی‌های شهر اردبیل که طبق آمار ۵۶۲۷۵ نفر در تعاونی‌های (تولیدی، مصرفی و خدماتی) بودند، تشکیل داد. از این تعداد با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان از روی حجم جامعه به تعداد ۳۸۰ نفر به طور تصادفی با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته برای روش کمی استفاده شد. که دارای ۳۲ پرسش در یک مقیاس پنج درجه‌ای بود که روایی صوری پرسشنامه توسط متخصصان مورد تایید و مقدار پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

۹۳٪ به دست آمد. همچنین برای گردآوری داده‌ها در روش کیفی از بحث گروهی استفاده شد. داده‌های کمی با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر) و همچنین داده‌های کیفی با استفاده از بحث گروهی متمرکز تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه: بر اساس یافته‌های تحقیق از مجموع ۳۸۰ اعضای تعاونی شرکت کننده در تحقیق حاضر، ۱۲۲ نفر یعنی ۳۲/۱ درصد زن و ۲۵۸ نفر یعنی ۶۷/۹ درصد از شرکت‌کنندگان مرد می‌باشد. سن ۴۷ نفر یعنی ۱۲/۴ درصد مجرد، ۳۳۳ نفر یعنی ۸۷/۶ درصد متأهل می‌باشد. ۱۲۴ نفر یعنی ۳۲/۶ درصد سن‌شان بین ۲۵-۳۵ و ۱۴۹ نفر یعنی ۳۹/۲ درصد بین ۳۵-۴۵ و همین‌طور ۱۰۷ نفر یعنی ۲۸/۲ درصد سن‌شان بین ۴۵-۶۰ می‌باشد. شغل ۸۳ نفر یعنی ۲۱/۸ درصد فرهنگی و ۱۱۶ نفر یعنی ۳۰/۵ درصد کارمند و نیز ۴۸ نفر یعنی ۱۲/۶ درصد نظامی و همین‌طور ۱۳۳ نفر یعنی ۳۵/۰ درصد دارای سایر مشاغل می‌باشد. ۱۱۸ سابقه خدمت نفر یعنی ۳۱/۱ درصد مابین ۱۰-۱ سال، ۱۴۴ نفر یعنی ۳۷/۹ درصد مابین ۱۱-۲۰ سال و ۱۱۸ نفر یعنی ۳۱/۱ درصد مابین ۲۱-۳۰ سال می‌باشد. نوع تعاونی ۱۷۲ نفر یعنی ۴۵/۳ درصد تعاونی مصرف، ۱۲۸ نفر یعنی ۳۳/۷ درصد تعاونی مسکن و ۸۰ نفر یعنی ۲۱/۱ درصد تعاونی تولید می‌باشد. مدرک تحصیلی ۳۶ نفر یعنی ۹/۵ درصد زیر دیپلم، ۶۱ نفر یعنی ۱۶/۱ درصد دیپلم، ۱۰۸ نفر یعنی ۲۸/۴ درصد فوق دیپلم، ۱۳۹ نفر یعنی ۳۶/۶ درصد لیسانس و ۳۶ نفر یعنی ۹/۵ درصد فوق لیسانس و بالاتر می‌باشد.

در یافته‌های مربوط به بحث گروهی به این صورت عمل می‌کنیم: روش بحث گروهی به صورت متمرکز در دو جلسه با حضور شش نفر که متشکل از یک خانم و پنج نفر آقا برای بررسی نقش انسجام روابط در عملکرد شرکت‌های تعاونی و بررسی عوامل مرتبط با انسجام روابط اعضای تعاونی انجام شد که اهم نتایج بحث گروهی عبارتند از: این که شرکت‌کنندگان در بحث معتقد بودند که هم اکنون در تعاونی‌ها انسجام روابط وجود ندارد که از دلایل آن می‌توان به عدم آگاهی افراد از وظایف و حدود اختیارات خود و عدم دریافت آموزش‌های لازم در جهت چگونگی همکاری در تعاونی را ذکر کرد. برای این که در شرکت‌های تعاونی انسجام روابط وجود داشته باشد بایستی هدف از تأسیس شرکت از قبل مشخص شود و افراد از قبل آموزش‌های لازم را دریافت دارند، و از قانون و مقررات تأسیس شرکت آگاهی کامل داشته باشند، همچنین برای این که افراد مشارکت بیشتری داشته باشند، ایده‌های خود را ارائه نمایند تا برای رسیدن به هدف اصلی شرکت از آن‌ها استفاده شود، بین اعضا روابط عاطفی وجود داشته باشد. و همچنین معتقد بودند که از جمله عواملی که می‌توانند به روابط اعضا انسجام ببخشند اعتماد بین اعضا و اتحاد و دوستی متقابل و آگاهی از قانون است که افراد با اطلاع از قوانین موجود در مورد شرکت‌های تعاونی، می‌توانند برداشت‌های درستی از روابط اعضا و چگونگی عملکرد هر یک داشته باشند، نکته بعدی

این که اعضای تعاونی بایستی در تمامی شرایط در عضویت تعاونی‌ها باقی بمانند و در مقاطع زمانی که شرکت درحال زیان است از آن خارج نشوند که لازمه این امر نیز حمایت دولت و مؤسسات تأمین سرمایه از شرکت‌ها برای باقی ماندن در عرصه رقابت است. و همین طور موارد زیر در بحث گروهی به عنوان عوامل مؤثر در انسجام روابط و در نتیجه تأثیرگذار بر عملکرد اعضا به دست آمد عبارتند از: اهداف و برنامه‌های شرکت از ابتدا باید برنامه‌ریزی شود. افراد باید آموزش ببینند. تعیین اهداف شرکت باید بر اساس آیت‌های مورد نظر و آیین نامه‌ها باشد. عضوگیری در هر کدام از کارگروه‌ها با توجه به علائق هرکس و نیز تخصص هر شخص باشد و در هر کاری سوابق کاری و عملکرد قبلی اعضا در نظر گرفته شود. تقسیم کار برای هر یک از اعضا صورت گیرد. پیشگیری از مشکلات توسط هر یک از اعضا صورت گیرد. در تعاونی‌هایی که اعضا روابط دوستانه دارند و حتی در بیرون از تعاونی با هم در ارتباط هستند به مراتب بهتر می‌توانند با هم همکاری نمایند و منسجم‌تر نیز باشند. و همچنین پیشنهادهای زیر را مؤثر در انسجام روابط و عملکرد اعضا ذکر کردند که عبارتند از: اداره تعاون، تعاونی‌های موفق را ثبت کند، نظارت کند که هدف‌شان را درست به اجرا بگذارند، (پیگیری کنند) تا در سال یک بار مجمع عمومی تشکیل دهند. برای برقراری ارتباط و برگزاری جلسات برای مدیران و هیأت‌های مدیره، سامانه پیامک داشته باشند. و همین‌طور دلایل انسجام از دیدگاه شرکت‌کنندگان عبارتند از: همگن بودن و هماهنگ بودن اعضا، آموزش‌های قبل و حین تشکیل در هر یک از کارگروه‌های شرکت، از دلایل فروپاشی شرکت این است که اعضا انسجام ندارند و به عملکرد بهتر نمی‌رسند و حتی به جای سود، زیان هم می‌کنند، معرفی تعاونی‌های موفق و مشورت و پرسش از آن‌ها که چه کارهایی انجام داده‌اند تا به موفقیت برسند (الگوگیری از آن‌ها) صداقت و اعتماد عامل مهمی در انسجام است، اگر در شرکت‌ها انتظارات معقول باشد، می‌تواند به هدف برسند.

- سؤال اول: وضعیت عملکرد اعضا در تعاونی‌های شهر اردبیل چگونه است؟

جدول شماره (۱): وضعیت عملکرد اعضا تعاونی‌ها

سبک‌ها	T	درجه آزادی (n-1)	میانگین تجربی	میانگین نمره از پنج	میانگین مفهومی	سطح معنی‌داری
عملکرد اعضا تعاونی‌ها	۱۱۰/۳۴	۳۷۹	۴۳/۲۶	۳/۶۰	۳	۰/۰۰۰

براساس نتایج حاصل از جدول فوق مقدار آماره t برای عملکرد اعضا تعاونی‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار بوده، لذا می‌توان چنین استنباط کرد که عملکرد اعضا تعاونی‌های شهر اردبیل دارای وضعیت مناسبی می‌باشد.

- سؤال دوم: آیا بین عضویت گروهی با انسجام روابط و عملکرد اعضا تعاونی‌ها رابطه وجود دارد؟

۹۱ بررسی رابطه عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی و نقش این عوامل در عملکرد ...

جدول شماره (۲): نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون بین عضویت گروهی، انسجام روابط و عملکرد اعضا

ردیف	۱	۲	۳
عملکرد اعضا	۱		
همبستگی بین عوامل	۰/۴۵۷**	۱	
انسجام روابط	۰/۵۴۰**	۰/۸۶۴**	۱
عضویت گروهی			

P < /۰۵* P < /۰۱**

برونداد جدول (۲) شامل اطلاعات مربوط به همبستگی بین عضویت گروهی، انسجام روابط و عملکرد اعضا است که همبستگی عضویت گروهی با انسجام روابط ۰/۸۶۴ و با عملکرد اعضا ۰/۵۴۰ و همچنین ضریب همبستگی انسجام روابط با عملکرد اعضا ۰/۴۵۷ می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به نتایج فوق می‌توان استنباط کرد که رابطه‌ای عضویت گروهی، انسجام روابط و عملکرد اعضا با یکدیگر معنادار می‌باشد.

- سوال سوم: آیا بین اعتماد بین اعضا با انسجام روابط و عملکرد اعضا تعاونی‌ها رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۳): نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون بین اعتماد بین اعضا، انسجام روابط و عملکرد اعضا

ردیف	۱	۲	۳
عملکرد اعضا	۱		
همبستگی بین عوامل	۰/۴۵۷**	۱	
انسجام روابط	۰/۵۳۰**	۰/۹۳۳**	۱
اعتماد بین اعضا			

P < /۰۵* P < /۰۱**

برونداد جدول (۳) شامل اطلاعات مربوط به همبستگی بین اعتماد بین اعضا، انسجام روابط و عملکرد اعضا است که ضریب همبستگی اعتماد بین اعضا با انسجام روابط (۰/۹۳۳) و با عملکرد اعضا (۰/۵۳۰) و همچنین ضریب همبستگی انسجام روابط با عملکرد اعضا (۰/۴۵۷) می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به نتایج فوق می‌توان استنباط کرد که رابطه‌ی اعتماد اعضا، انسجام روابط و عملکرد اعضا با یکدیگر معنادار می‌باشد.

- سوال چهارم: آیا بین انتظارات اعضا با انسجام روابط و عملکرد اعضا تعاونی‌ها رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۴): نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون بین انتظارات اعضا، انسجام روابط و عملکرد اعضا

ردیف	۱	۲	۳
عملکرد اعضا	۱		
همبستگی بین عوامل	۰/۴۵۷**	۱	
انسجام روابط	۰/۴۸۱**	۰/۹۱۵**	۱
انتظارات اعضا			

P < /۰۵* P < /۰۱**

برونداد جدول (۴) شامل اطلاعات مربوط به همبستگی بین انتظارات اعضا، انسجام روابط و عملکرد اعضا است که همبستگی انتظارات اعضا با انسجام روابط (۰/۹۱۵) و با عملکرد اعضا (۰/۴۸۱) و هم-چنین ضریب همبستگی انسجام روابط با عملکرد اعضا (۰/۴۵۷) می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به نتایج فوق می‌توان استنباط کرد که رابطه‌ی انتظارات اعضا، انسجام روابط و عملکرد اعضا با یکدیگر معنادار می‌باشد.

- سوال پنجم: آیا بین پایگاه اجتماعی اعضا با انسجام روابط و عملکرد اعضا تعاونی‌ها رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۵): نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون بین پایگاه اجتماعی اعضا، انسجام روابط و عملکرد اعضا

ردیف	۱	۲	۳
عملکرد اعضا	۱		
انسجام روابط	۰/۴۵۷***	۱	
پایگاه اجتماعی اعضا	۰/۳۶۴***	۰/۷۳۲***	۱

P < /۰۰۱ *** P < /۰۰۵ **

برونداد جدول (۵) شامل اطلاعات مربوط به همبستگی بین پایگاه اجتماعی اعضا، انسجام روابط و عملکرد اعضا است که همبستگی پایگاه اجتماعی اعضا با انسجام روابط (۰/۷۳۲) و با عملکرد اعضا (۰/۳۶۴) و هم‌چنین ضریب همبستگی انسجام روابط با عملکرد اعضا (۰/۴۵۷) می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به نتایج فوق می‌توان استنباط کرد که رابطه‌ای عضویت گروهی، انسجام روابط و عملکرد اعضا با یکدیگر معنادار می‌باشد.

- سوال ششم: آیا عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی در عملکرد اعضا تأثیری خواهد داشت؟

برای تعیین عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی از روش تحلیل مسیر و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. در واقع تحلیل مسیر مشخص می‌کند که هر متغیر مستقل تا چه حد بر روی متغیر وابسته به طور مستقیم و غیرمستقیم اثر دارد، در نتیجه تحلیل مسیر ما را قادر می‌سازد به سازگاری اثر متغیرها با یکدیگر پی ببریم. نتایج به دست آمده در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۶): پیش‌بینی تأثیر عوامل مؤثر بر عملکرد اعضا

Sig	مقدار t	Beta	Std.Error	B	
۰/۰۰۰	۷/۶۳۳		۷۰/۶۲	۷۴۰/۲۰	ثابت
۰/۰۲۵	۲/۲۴۶	۰/۳۷۵	۰/۲۷۸	۰/۶۲۴	عضویت گروهی
۰/۰۴۴	۱/۶۸۰	۰/۳۹۲	۰/۳۱۷	۰/۵۳۳	اعتماد بین اعضا
۰/۶۲۷	-۰/۴۲۴	-۰/۰۲۸	۰/۱۴۰	-۰/۰۵۹	انتظارات اعضا
۰/۰۱۹	۲/۳۵۸	۰/۱۸۰	۰/۰۷۱	۰/۱۶۷	پایگاه اجتماعی اعضا
۰/۰۰۸	۲/۱۶۱	۰/۳۱۰	۰/۲۳۸	۰/۴۵۷	انسجام روابط

توجه: R=/.559, RS=/.318, ADJ=/.310 و متغیر وابسته عملکرد اعضا

در ابتدا بین متغیر وابسته (عملکرد اعضا) و متغیرهای مستقل همان‌طور که در جدول (۶) ملاحظه می‌شود از بین پنج متغیر (انسجام، عضویت گروهی، اعتماد، انتظارات و پایگاه اجتماعی) متغیر انتظارات معنادار نیست در نتیجه حذف شد در مرحله بعد بین متغیرهایی که معنی‌دار بودند یعنی متغیرهای (انسجام، عضویت گروهی، اعتماد و پایگاه اجتماعی) متغیری را که بیشترین Beta را داشت به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد که در این صورت متغیرهای (انسجام روابط، عضویت گروهی و پایگاه اجتماعی) به‌عنوان متغیر مستقل و متغیر اعتماد به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد.

جدول (۷): پیش‌بینی تأثیر عوامل مؤثر با وابسته بودن اعتماد

Sig	مقدار t	Beta	Std.Error	B	
۰/۰۰۲	-۰۳/۰۵۱		۰/۴۴۲	-۱/۳۵۰	ثابت
۰/۰۰۰	۳۱/۳۳۰	۰/۶۱۷	۰/۰۲۴	۰/۷۵۶	عضویت گروهی
۰/۴۵۳	۰/۷۵۲	۰/۰۱۱	۰/۰۱۰	۰/۰۰۸	پایگاه اجتماعی اعضا
۰/۰۰۰	۱۶۳/۰۴	۰/۳۹۲	۰/۰۱۹	۰/۳۱۱	انسجام روابط

توجه: R=۰/۹۸۲, RS=۰/۹۶۵, ADJ=۰/۹۶۵ و متغیر وابسته اعتماد

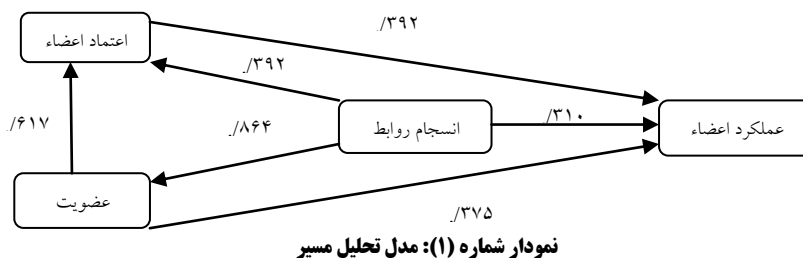
در مرحله دوم همان‌طور که در جدول (۷) ملاحظه می‌شود بعد از گرفتن رگرسیون بین متغیر اعتماد بامتغیرهای (انسجام روابط، عضویت گروهی و پایگاه اجتماعی) متغیر پایگاه اجتماعی در سطح ۰/۹۵ درصد معنادار نبوده و در نتیجه این متغیر هم حذف شد. در مرحله سوم بین متغیرهای عضویت گروهی و انسجام روابط، چون عضویت گروهی بیشترین Beta را داشت به عنوان متغیر وابسته و انسجام روابط به عنوان متغیر مستقل انتخاب شدند.

جدول (۸): پیش‌بینی تأثیر عوامل مؤثر با وابسته بودن عضویت گروهی آنالیز واریانس

Sig	مقدار t	Beta	Std.Error	B	
۰/۰۰۰	-۴/۲۱۹		۰/۷۷۲	-۳/۲۵۵	ثابت
۰/۰۰۰	۳۳/۳۷۳	۰/۸۶۴	۰/۰۱۷	۰/۵۵۹	انسجام روابط

توجه: R=۰/۸۶۴, RS=۰/۷۴۷, ADJ=۰/۷۴۶ و متغیر وابسته عضویت

همان‌گونه که در جدول (۸) ملاحظه می‌شود بعد از گرفتن رگرسیون بین متغیرانسجام روابط و عضویت گروهی معلوم گردید که انسجام روابط در سطح ۰/۹۵ درصد معنادار است که در نهایت مدل تحلیل مسیر به شرح زیر به دست آمد:



با توجه به مدل تحقیق اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را محاسبه شد که برای محاسبه اثرات غیرمستقیم متغیرهای مستقل، ضرایب مسیرمتغیرهای یک مسیر منتهی به متغیر وابسته، در هم ضرب شدند و در نهایت برای محاسبه اثر کل متغیرهای مستقل بر وابسته جمع اثرهای مستقیم و غیرمستقیم در هم جمع شدند که در جدول (۹) به شرح زیر است:

جدول (۹): تبیین میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر مفهوم نهایی تحقیق (عملکرد اعضا)

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	جمع اثر مستقیم و غیرمستقیم
انسجام روابط	۰/۳۱۰	$(۰/۳۹۲) \times (۰/۱۵۳) = ۰/۱۵۳$ $(۰/۸۶۴) \times (۰/۶۱۷) \times (۰/۳۹۲) = ۰/۲۰۸$ $(۰/۸۶۴) \times (۰/۳۷۵) = ۰/۳۲۴$ $(۰/۱۵۳) + (۰/۲۰۸) + (۰/۳۲۴) = ۰/۶۸۵$	$(۰/۳۵۷) + (۰/۶۸۵) = (۰/۹۹۵)$
اعتماد اعضا	۰/۳۹۲	-----	۰/۳۹۲
عضویت گروهی	۰/۳۷۵	$(۰/۶۱۷) \times (۰/۳۹۲) = ۰/۲۴۱$	$(۰/۳۷۵) + (۰/۲۴۱) = ۰/۶۱۶$

با توجه به برون‌داد بالا یافته‌های حاصل نشان دهنده آن است که میزان تأثیر مستقیم متغیر انسجام روابط بر عملکرد اعضا برابر با ۰/۳۱۰ درصد می‌باشد و جمع تأثیر غیرمستقیم آن برابر با ۰/۶۸۵ درصد و در نهایت اثر کل آن برابر با ۰/۹۹۵ درصد می‌باشد. و همین‌طور میزان تأثیر مستقیم متغیر اعتماد اعضا بر عملکرد اعضا برابر با ۰/۳۹۲ درصد، و با توجه به این که متغیر اعتماد اعضا تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد اعضا نداشت پس جمع کل تأثیر آن بر عملکرد اعضا برابر با ۰/۳۹۲ به دست آمد. و در نهایت این که ضریب تأثیر مستقیم متغیر عضویت گروهی بر عملکرد اعضا برابر با ۰/۳۷۵ درصد و جمع تأثیر غیرمستقیم آن برابر با ۰/۲۴۱ درصد و جمع تأثیر آن بر عملکرد اعضا برابر با ۰/۶۱۶ درصد به دست آمد که در کل می‌توان با توجه به نتیجه تحلیل مسیر گفت که متغیر انسجام روابط با ۰/۹۹۵ درصد بیشترین تأثیر را بر عملکرد اعضا دارد. همین‌طور در این تحقیق مقدار ضریب تعیین برآورده شده برابر با ۰/۳۱ درصد به دست آمد که می‌توان چنین نتیجه گرفت که ۳۱ درصد عملکرد اعضا تعاونی‌ها توسط این عوامل برآورد می‌شود و ۰/۶۹ درصد بقیه مربوط به عوامل دیگر می‌باشد که در این تحقیق منظور نشده است.

بحث و نتایج

همان‌طور که اشاره شد پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه عوامل مرتبط با انسجام روابط بین اعضای شرکت‌های تعاونی و تأثیر آن در عملکرد اعضا انجام شده است که با توجه به نتایج حاضر که نشان دهنده وضعیت مناسب عملکرد اعضا و همین‌طور رابطه معنادار بین عوامل مرتبط با انسجام روابط و عملکرد اعضا می‌باشد و با توجه به نتیجه تحلیل مسیر که نشان دهنده تأثیر مستقیم عضویت گروهی، اعتماد بین اعضا و انسجام روابط بر عملکرد اعضا تعاونی دارد و از آن جایی که این یافته‌ها با تحقیقات رثوفی و

حیدری (۱۳۸۹) یزدان‌پناه و صمدیان (۱۳۸۸) گنجی و همکاران (۱۳۸۶) و یسواناتان (۲۰۰۰) ترابی و همکاران (۱۳۸۹) صفری و همکاران (۱۳۸۸) امینی و رضانی (۱۳۸۵) که با توجه به نتایج حاضر می‌توان در کل به این نتیجه دست یافت که در عصر تحولات پرشتاب ناشی از برنامه‌های تعدیل ساختاری، تعاونی‌ها بعنوان سازمان‌هایی که توان مقابله با عوارض اقتصادی، اجتماعی ناشی از برخی مراحل تعدیل را دارند، مورد توجه واقع شده‌اند. و همچنین اهمیت موضوع تعاونی‌ها به این دلیل است که تعاونی‌ها، سازمان‌ها و نهادهای مردمی هستند که با برخورداری از خصوصیات و مشخصات یک واحد اقتصادی و تجاری، دارای ارزش‌های مکتبی و اجتماعی هم می‌باشند و می‌توانند مبین تلاش‌های دسته‌جمعی و گروهی اعضای تشکیل دهنده تعاونی برای نیل به اهداف مشترک و پیشرفت و توسعه کشور باشند و نیز از آن جایی که برخی از صاحب-نظران، تعاون را یک ابزار بسیار مناسب برای توسعه اجتماعی و فرهنگی و از عوامل اصلی ایجاد اشتغال و کارآفرینی محسوب می‌نمایند. پس می‌توان گفت بخش تعاونی یکی از مهم‌ترین بخش‌ها در ساختار یک کشور و دولت آن می‌باشد و این مهم همواره قابل بحث و مناظره بوده است. شاید بتوان گفت مهم‌ترین عامل مؤثر در تعاونی‌ها عملکرد مطلوب اعضا آن است. اما موانع متعددی فرا روی تعاونی‌ها در رسیدن به اهدافشان وجود دارد. این که تعاونی‌ها برای بهبود عملکرد اعضا خودشان چگونه موانع را برطرف می‌کنند، یکی از اجزای اساسی در بهبود عملکرد اعضا است که در این بین انسجام روابط با توجه به - نتیجه به دست آمده در این تحقیق می‌تواند عاملی مهم در بهبود عملکرد اعضای تعاونی‌ها باشد. همان طور که نتایج پژوهش‌ها و همین‌طور نتیجه این تحقیق نشان داد انسجام روابط و عوامل مؤثر بر آن در عملکرد اعضا تأثیر دارد. پس یکی از عوامل مؤثر در عملکرد اعضا می‌تواند انسجام روابط باشد که این امر می‌تواند با توجه به راه‌های بهبود انسجام روابط مانند محیط خوب، روابط گرم و صمیمی، عضویت در شرکت، کنش متقابل، تعامل رو در رو، موقعیت اجتماعی، انتظارات مناسب، اعتماد لازم و همین‌طور مشارکت در تصمیم‌گیری که جزو عوامل مؤثر در انسجام روابط طبق نظریه‌های موجود و همین‌طور نتایج تحقیقات است به طور قابل ملاحظه‌ای بهبود یابد. نتایج به دست آمده در این تحقیق پیشنهاد می‌کند که جهت بهبود عملکرد اعضا از طریق انسجام روابط اقدام کنند. که این امر با توجه به اهمیت عملکرد اعضا و از بین بردن موانع انسجام روابط می‌تواند مؤثر باشد. در کل در این تحقیق با توجه به این که انسجام روابط و عوامل تأثیرگذار بر آن با تبیین ۳۰ درصد از کل واریانس جزو عوامل مؤثر در عملکرد اعضا است پس با توجه به این نتیجه می‌توان گفت که ۷۰ درصد تبیین واریانس مربوط به عوامل مؤثر دیگر در عملکرد اعضا است که می‌توان این امر را از طریق توجه به عوامل دیگر بهبود بخشید.

منابع

- آزادی، ب. (۱۳۸۰). **بررسی راهکارهای سرمایه‌گذاری و توسعه اشتغال در قالب تعاونی در استان اردبیل**. مجری طرح اداره کل تعاون استان اردبیل. شرکت تعاونی تحقیقاتی فراکاو اردبیل.
- امینی، ا؛ و دیگری. (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر در موفقیت شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغداران گوشتی استان اصفهان. **علوم و فنون کشاورزی و منابع طبیعی**. سال دهم، شماره اول، صص ۱۳۵-۱۲۱.
- ازکیا، م؛ و دیگری. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی سازمان یافته روستاییان در نواحی روستایی شهر کاشان. **اقتصاد کشاورزی و توسعه**. سال نهم، شماره ۳۶.
- بهرامپور، ش. (۱۳۸۳). **انسجام اجتماعی در جامعه اطلاعاتی: نیم‌نگاهی به وضعیت ایران**. سمینار ایران و جامعه اطلاعاتی.
- بیرچال، ج. (۱۳۷۹). **تعاون، کار، مردم**. ترجمه: [وزارت تعاون] معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج دفتر تحقیقات و پژوهش. ترنر، ج. لچ؛ و دیگری. (۱۳۷۱). **پیدایش نظریه جامعه‌شناختی**. ترجمه: ع، لهسائی‌زاده. شیراز: نشر دانشگاهی. چاپ اول.
- ترابی، پ؛ و دیگران. (۱۳۸۹). بررسی میزان تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در عملکرد شرکت‌های تعاونی (مطالعه موردی تعاونی‌های دام و طیور در شهرستان مشهد). **تعاون**. سال بیست و یکم، دوره جدید، شماره ۲، صص ۲۰-۱.
- جعفرپیشه، ج. (۱۳۸۴). **تعاون، بازاندیشی در سیاست‌ها، تولید اشتغال**. مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال توسعه، جلد اول.
- حسینی، م؛ و دیگران. (۱۳۹۰). **بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران**. طرح پژوهشی. مجری طرح سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران.
- دهخدا، ع. (۱۳۴۲). **لغتنامه**. جلد ۸. تهران: دانشگاه تهران.
- رفیعی، ا. (۱۳۵۳). **اصول و انواع تعاون**. تهران.
- رتوفی، ز؛ و دیگری. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت شرکت‌های تعاونی ایستگاه پمپاژ برقی شهرستان دره شهر از دیدگاه اعضای تعاونی. **مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی**. سال سوم، شماره ۳، صص ۹۵-۱۰۶.
- سایه‌میری، ع. (۱۳۸۷). **اندازه‌گیری و تحلیل بهره‌وری در تعاونی‌های تولیدی در مقایسه با بخش خصوصی**. مقالات و سخنرانی‌های ارائه شده کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه.
- سیدعباس‌زاده، م. (۱۳۸۳). **تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی**. جلد دوم، انتشارات انزلی.
- شعبان‌علی‌فمی، ح؛ و دیگران. (۱۳۸۷). تحلیل عوامل اقتصادی مؤثر بر عملکرد تعاونی‌های زنان در ایران. **نشریه پژوهش‌های جغرافیای انسانی**.
- صبوری کاشانی، م. (۱۳۸۵). **جامعه‌شناسی سازمان‌ها**. تهران: انتشارات بشر تاب. چاپ پنجم.
- صدرنوبی، ر. (۱۳۷۸). موقعیت و پایگاه اجتماعی. **مجله دانش و توسعه**. شماره ۱۰.
- صفری، ح؛ و دیگران. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر موفقیت شرکت‌های تعاونی مصرف برتر. **تعاون**. سال بیستم، شماره ۲۱۲، صص ۳۵-۵۱.
- ضیایی‌بیگدلی، م. (۱۳۷۸). بررسی و تحلیلی بر اهم تئوری‌های رفتار گروهی. **مجله توسعه مدیریت**. شماره ۵.
- غفاری، غ؛ و دیگری. (۱۳۸۵). **جامعه‌شناسی مشارکت**. تهران: نشر نزدیک.
- کلمن، ج. (۱۳۷۷). **بنیادهای نظریه اجتماعی**. ترجمه: م، صبوری. تهران: نی.
- کمالی، ا. (۱۳۸۳). **مطالعه تطبیقی اعتماد در دو حوزه فرهنگ و سیاست**. پایان‌نامه دکتر، دانشگاه تهران.
- کوزر، ل. (۱۳۸۶). **زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی**. ترجمه: م، ثلاثی. تهران: انتشارات علمی.
- گنجی، م؛ و دیگران. (۱۳۸۶). **شناسایی مسائل و مشکلات تعاونی‌های زنان استان اردبیل و ارائه راهکارهای ارتقاء کمی و کیفی آن‌ها**. اداره کل تعاون استان اردبیل.

- لطیفیان، ا. (۱۳۸۵). نقش عملکرد شرکت تعاونی کشاورزی استان خراسان بزرگ. **دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد**. سال سیزدهم، شماره ۲۰.
- مقدس، ع؛ و دیگری. (۱۳۹۰). بررسی نقادانه‌ی نظریه‌های جامعه‌شناسی عواطف جانانان ترنر، تئودور کمپر و ادوارد لاولر. **جامعه‌شناسی کاربردی**. سال بیست و دوم، شماره پیاپی ۴۲. شماره دوم.
- ملک، ح. (۱۳۸۶). **جامعه‌شناسی قشرها و نابرابری‌های اجتماعی**. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- وارن، ک. (۱۳۷۷). **مسیر مهم و بحرانی تجدید ساختار سازمانی رویکردهای نوین در مدیریت**. ترجمه: غ، کیانی. تهران: نشر هزاران. چاپ اول.
- هال، ج؛ و دیگری. (۱۳۹۰). **مزیت‌های نسبی موقعیت‌ها، چالش‌ها و نیروی کار در بخش تعاونی**. ترجمه: ق، قیسوندی.
- Franks, D, D. (2001). **Sociology of emotions.in: International encyclopedia of social and behavioral sciences(eds)**.Smelser, Neil J. & Paul. B. Baltes.Vol.7, pp4477-81 UK: Elsevier Science Ltd.
- Luhmann, Niklas. (1979). **Trust and power: tow works by Nicolas Luhmann**. Chichester [etc.]: Wiley, pitman press.
- Merril Silverstein and Vern L- Bengtson, September. (1997). **Intergenerational Solidarityand the Structure of Adult Child- Parent Relationships**.
- Riley, Matilda W. (1983). **“The Family in an Aging Society: A Matrix of Latent Relationships.”** Journal of Family Issues 4:439-54.
- Turner, Jonathan, H. (1998). **The structure of sociological theory**. USA: Wadsworth Publishing Company.
- Turner, Jonathan, H. (2003). **The Structure of Sociological Theory**. Belmont: Wadsworth.
- Viswannathan, A, R. (2000). **An Analysis of the Performance of Agricultural credit Co-operatives and their Overdues**. in Co-operatives in the New Millennium, edited by R. Selvaraiu, New Delhi, Vikas publishing House PVT. Ltd.