

تحلیل نگرش نسبت به مشارکت زنان در شرکت‌های تعاونی از دیدگاه کارشناسان و کارگزاران تعاونی‌های زنان در ایران

معصومه رحیم‌زاده، فرحناز رستمی،

فاطمه رسولی، حسین شعبانعلی فمی (نویسنده اصلی)

مهناز محمدزاده نصرآبادی

چکیده

همواره فاکتورها و نیروهایی، مشارکت زنان را در عرصه‌های اجتماعی به‌ویژه تعاونی‌ها تهدید و یا تشویق می‌کند. هدف کلی این پژوهش بررسی نگرش کنش‌گران فرایند توانمندسازی (کارشناسان، هیأت مدیره، مدیران عامل و اعضای تعاونی‌ها) نسبت به مشارکت زنان در تعاونی‌های زنان می‌باشد. این پژوهش به روش کمی انجام شد. به منظور تعیین حجم نمونه ای که معرف جامعه آماری تحقیق باشد، با توجه به معیار ارایه شده توسط اسراییل (۱۹۹۲) از هر یک از گروه‌های چهارگانه اعضای هیأت مدیره (۲۸۱۹ نفر = N)، اعضای ساده (۵۲۸۵۰۱ نفر = N)، مدیرعاملان (۲۸۱۹ نفر = N) و کارشناسان وزارت تعاون (۱۵۰۰ نفر = N) به ترتیب (۴۵۳ نفر = n)، (۴۵۳ نفر = n)، (۴۵۳ نفر = n)، (۱۵۳ نفر = n) به عنوان نمونه انتخاب شدند. نمونه‌گیری به شیوه چند گانه و چند مرحله ای انجام شد. برای جمع آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه استفاده شد. روایی ابزار تحقیق توسط استادان دانشگاه تهران مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی ابزار تحقیق تست راهنما انجام گرفت و پارامتر α برای پرسشنامه‌ها بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۸٪ به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که نگرش کارگزاران و کارشناسان شرکت‌های تعاونی زنان در ایران نسبت به مشارکت اقتصادی اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی از عواملی مختلفی چون سن، سابقه عضویت و غیره تأثیر می‌پذیرد. نیز گروه‌های کارگزاران و کارشناسان شرکت‌های تعاونی زنان نگرش متفاوتی نسبت به مشارکت اقتصادی اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی دارند.

کلیدواژه‌ها: زنان، مشارکت، شرکت‌های تعاونی، کارشناسان، کارگزاران

مقدمه

تعاونی‌ها در اکتاف جهان با هدف تأمین نیازهای مشترک اعضای ایجاد گردیدند. تعاونی یک انجمن مستقل و متشکل از افرادی است که به صورت ارادی و داوطلبانه با هدف رفع نیازها و احتیاجات مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اعضای تأسیس شده و فعالیت خود را با مشارکت اعضای و مدیریت دموکراتیک

به اجرا درمی آورد (انصاری، ۱۳۸۵، ص ۲۶). همگی اعضاء شرکت‌های تعاونی به‌طور انفرادی در بازار آسیب‌پذیر و فاقد قدرت اند و ثروت فردی آن‌ها نیز برای رفع نیازهای معیشتی و رفاهی کافی نیست، برای اینکه این انجمن صورت عملی به خود بگیرد در ابتدا و قبل از هر اقدامی ترغیب مردم به کار کردن با یک‌دیگر ضرورت دارد. در واقع این کار کردن به صورت گروهی و یک‌پارچه است که جوهر و ذات تعاونی است (دیویس، ۱۳۸۱، ص ۲۳). در جهان کنونی نیل به اهداف توسعه بدون بهره‌گیری از ذخیره عظیم نیمی از پیکر جامعه یعنی زنان امری غیر ممکن است به دیگر سخن، یکی از شاخص‌های نوسازی اقتصاد ملی و توسعه اجتماعی، مشارکت زنان و نحوه ایفای نقش آنان در ساختار اقتصادی و توسعه‌ای می باشد. در نگاهی هدفمند به فرایند توسعه و پایداری آن، یکی از بدیل‌های جلب مشارکت مردم تأسیس شبکه‌های اجتماعی، اتحادیه‌ها و تعاونی‌های تولیدی می باشد که به ایجاد پایگاه و موقعیتی برای زنان می انجامد و از طریق آن قادر به ایفای نقش در روند تغییر و تحولات جامعه می‌باشند (ویسی و بادسار، ۱۳۸۱، ص ۵۳).

شرکت‌های تعاونی زنان، شرایط را به نحوی مساعد و مهیا می سازند تا اعضاء آن‌ها به زنان توسعه یافته و چند بُعدی تبدیل شوند و دامنه تلاش و کوشش آنان فقط محدود به منزل و مزرعه نشود و این دستاورد بسیار مهمی است که به مشارکت زنان در امور اقتصادی و اجتماعی و نهادینه شدن دموکراسی کمک شایان توجهی می کند (حاجی، ۱۳۸۰، ص ۱۰). فاکتورها و نیروهایی که مشارکت زنان را تهدید و یا تشویق می کند بسیار وسیع و متنوع می باشد. این فاکتورها هم از نگرش دیگر و از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت می باشد ولی به هر حال مطالعات چندی این فاکتورها را تثبیت کرده است که شامل اقتصاد، سیاست، تکنولوژی، اجتماع، جغرافیا، فرهنگ، مذهب، نهادهای اجتماعی، سازمان‌ها و نگرش‌های موجود می باشد (Kusumakara, ۲۰۰۰, p: ۷۶).

زنان در زمینه فعالیت در تعاونی در حیطه‌های مختلف می توانند فعالیت کنند، از جمله انواع تعاونی‌های زنان می توان به موارد زیر اشاره کرد: تعاونی‌های کشاورزی، اتحادیه‌های اعتباری / تعاونی‌های پس انداز و اعتبار، تعاونی‌های مصرف، تعاونی‌های مسکن، تعاونی‌های صنعتی و صنایع دستی و تعاونی‌های ماهی‌گیری (بکر، ۱۳۷۵، ص ۳۴). اهدافی که در تشکیل چنین تعاونی‌هایی دنبال می شود عبارتند از: ۱- بهبود وضعیت اقتصادی زنان به خصوص زنان سر پرست خانوار، ۲- ایجاد امکان فعالیت جمعی و مشارکتی و جمع آوری سرمایه‌های خرد و سرگردان، ۳- توجه به استعدادها و توان‌مندی‌های بانوان و به فعلیت رساندن آن‌ها، ۴-

بالا بردن سطح تخصصی و مهارت‌های زنان و جهت دهی این مهارت‌ها به سوی اقتصاد سالم، ۵- فراهم نمودن اشتغال سالم در محیط‌های مناسب با شئون زنان، ۶- ایجاد و تقویت مشاغل خانگی همراه با آموزش متناسب و کنترل کیفی آن از طریق تعاونی‌ها، ۷- ارایه طرح‌های مناسب و اشتغال‌زا با توجه به فرهنگ و موقعیت جغرافیایی هر منطقه، ۱۱- دسترسی بیشتر خانم‌ها به اعتبارات بازار و مراجع تصمیم‌گیرنده اقتصادی و غیره (رابطی، ۱۳۸۰، ص ۲۰).

به منظور مشارکت زنان در اجتماعات لازم است تغییراتی در نگرش‌ها، افکار، اعتقادات، روستاییان نسبت به زنان به وجود آید. زیرا بافت سنتی - فرهنگی حاکم بر جوامع در صورتی که دچار تغییرات و انعطاف نشود، قدرت تحمل شرایط جدید اشتغال (مشارکت) زنان را نخواهد داشت (فخرایی، ۱۳۷۵، ص ۴۲). بسیاری از رسوم و اعمال سنتی به کار و پایگاه اجتماعی زنان با دیدی منفی می‌نگرند و فعالیت او را به کار در خانه و مزرعه محدود می‌سازند بر این اساس، کار زنان را مکمل کار مرد دانسته‌اند (Veerakumaran, ۲۰۰۰, p:۵۳). به طور خلاصه موانع توسعه تعاونی‌های زنان را می‌توان چنین بیان کرد: ۱- کم بودن حضور زنان در بنگاه‌های اقتصادی، ۲- پایین بودن باور و اعتماد به نفس زنان در امور مدیریتی در مقایسه با مردان در کشورهای در حال توسعه، ۳- عادات و فرهنگ‌های سنتی موجود در جامعه (شهریور، ۱۳۸۰، ص ۲۶)، ۴- عدم آشنایی با اصول و قوانین حاکم بر بازارهای داخلی و عدم نفوذ در بازار، ۵- بالا بودن میزان بهره‌های بانکی و وام‌های تبصره‌ای، ۶- رقابت‌های ناسالم، اشباع بازار، واردات بی‌رویه، ۷- عدم دسترسی مناسب به متخصصان با تجربه و اجباراً استفاده از نیروهای کم تجربه، ۸- عدم دسترسی به نمایشگاه‌های داخلی و خارجی، ۹- مخالفت خانواده به خصوص همسران با مشارکت و فعالیت‌های شغلی بانوان در خارج از منزل، ۱۰- عدم همکاری بعضی از سیستم‌های بانکی در جذب و استفاده از تسهیلات، ۱۱- عدم همکاری مدیران کارخانه‌ها و بعضی ادارات با شرکت‌های تعاونی زنان (توانا علمی، ۱۳۷۹، ص ۴۵).

هدف کلی این پژوهش بررسی نگرش کارگزاران (شامل سه گروه اعضای شرکت‌های تعاونی، اعضای هیأت مدیره و مدیران عامل) و کارشناسان نسبت به فعالیت و مشارکت اقتصادی اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی زنان می‌باشد. به منظور دستیابی به این هدف، اهداف اختصاصی زیر مورد مطالعه قرار گرفت:

- ۱- شناخت ویژگی‌های فردی کارشناسان، اعضای هیأت مدیره، مدیران عامل و اعضای شرکت‌های تعاونی زنان،
- ۲- شناخت نگرش‌های کارشناسان، هیأت مدیره، مدیران عامل و اعضای تعاونی‌های زنان نسبت به

مشارکت و فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌ها، ۳- شناخت عوامل مؤثر بر نگرش کارشناسان، هیأت مدیره، مدیران عامل و اعضاء تعاونی‌های زنان نسبت به مشارکت و فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌های زنان، ۴- مقایسه نگرش چهار گروه کارشناسان، اعضاء هیأت مدیره، مدیران عامل و اعضاء شرکت‌های تعاونی زنان نسبت به مشارکت و فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌ها.

مروری بر پیشینه تحقیق

در مورد تحقیقات و مطالعات انجام شده در رابطه نگرش نسبت به مشارکت زنان در تعاونی‌ها نتایج مطالعه‌ای در کشور هند انجام شده، حاکی از آن است که مشارکت زنان و نقش آن‌ها در تعاونی‌ها بسیار اندک و ناچیز می‌باشد. محقق عمده ترین علت نگرش منفی زنان نسبت به تعاونی‌ها را به عدم شناخت و آگاهی ناکافی اعضاء زن نسبت به اصول تعاونی‌ها و کارکرد نامناسب تعاونی‌ها در ایجاد انگیزه و رغبت جهت مشارکت اعضاء دانسته و تأکید می‌کند که تعاونی‌ها در هند تحت کنترل و مدیریت سیاستمداران می‌باشد به طوری که حضور نماینده منصوب دولت در هیأت مدیره سبب شده است که تعاونی‌ها از دیدگاه اعضاء سازمانی دولتی تلقی شود (انصاری، ۱۳۸۵، ص ۳۱). بووینسی (۱۹۹۰) در آمریکای لاتین نشان داده است که نگرش مثبت زنان به عنوان یک عامل پیشین برنده مشارکت زنان در تعاونی‌ها است. این نگرش‌های مثبت عمده ریشه در ابعاد مختلف زیر دارد: افزایش در آمد و گرفتن وام برای تحقق فعالیت‌های شغلی. چرا که بسیاری از زنان سرپرست خانوار، برای تدارک وسایل معیشت خانواده خویش به کار خود متکی هستند و بی‌گمان تعاونی‌ها وسیله‌ای به شمار می‌روند که می‌توانند آنان را در وصول به این امکانات یاری دهند. همچنین مطالعات او نشان داد انگیزش اصلی زنان آسیایی نیز در فعالیتهای تعاونی، توسعه اقتصادی است. زیرا زنان دیگر نمی‌توانند با در آمد مردان نیازهای خانواده خود را بر طرف گردانند. پس لازم است که راه‌ها و وسایل دیگری برای جبران این کمبود در آمد جستجو گردد و آن همانا پیوستن به تعاونی است (Buvinci, 1990, p39).

در مطالعه دیگری که در بولیوی انجام شد، یکی از عوامل ایجاد انگیزش مشارکت زنان در تعاونی‌ها، ترقی پایگاه اجتماعی و بهبود موقعیت اقتصادی آنان بود. اعضاء این تعاونی فرصت‌های جدیدی را که به دست آورده‌اند چنین توصیف می‌کنند: بر سرنوشت خود کنترل بیشتری یافته ایم و در تصمیم‌گیری‌های خانه از نفوذ

مؤثرتری برخوردار شده ایم. برای سرمایه گذاری در جهت آموزش فرزندان خویش منابع لازم را در اختیار داریم، و سرانجام اینکه در پی یافتن راه‌هایی برای بهبود شرایط اجتماعی هستیم. (Glosser, ۱۹۹۴, p۹۳).

مطالعات بانک جهانی نشان داده است که انگیزه زنان آمریکای لاتین در مشارکت و عضویت تعاونی‌ها بیشتر از حیث آموزشی بوده است. این مطالعه نشان داد، زنان آمریکای لاتین این امکان را یافته‌اند که آموزش دریافت دارند و توانایی خود را افزایش دهند و در این صورت تعاونی برای آنان همانند تجربه یادگیری است، هر چند در ابتدای امر آنان محرک خود را پول می‌بینند. اما تعاونی ابزاری است که به آن‌ها اعتماد به نفس می‌دهد و زمینه را جهت بازیابی برای محصولاتشان فراهم می‌آورد. در همین رابطه بد نیست یادآور شویم که تعاونی لابیات در هند توانسته است اکثر فرزندان اعضاء را به مدرسه بفرستد و همچنین بر آموزش دختران تأکید ورزد و موجب شود که زنان جوان نقش بیشتری در مدیریت تعاونی برعهده گیرند (word bank, ۱۹۹۰, p۳۷).

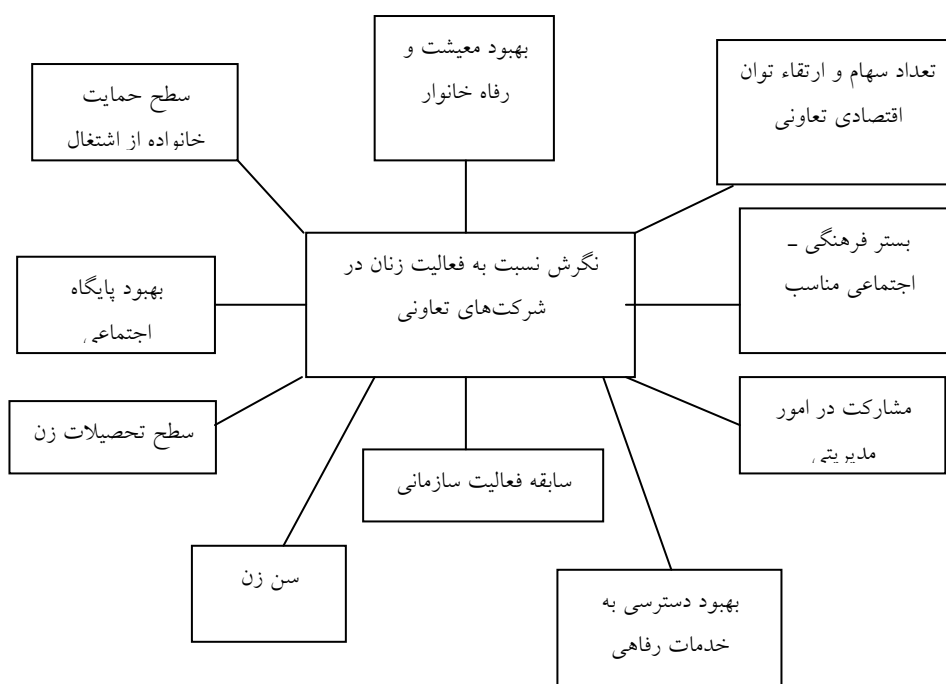
تحقیقات بانکی جهانی در بنگلادش عوامل انگیزشی مشارکت زنان در تعاونی‌ها را در ابعاد ذیل می‌داند:

- ۱- ایجاد برابری در وضع قانونی زنان با تضمین حق رأی مساوی و عضویت کامل برای زنان در سازمان‌های مرد می‌چون انجمن‌ها و اتحادیه‌های کاری و تعاونی‌ها... ۲- دسترسی زنان به خدمات روستایی با گسترش برنامه‌های ترویجی - آموزشی به منظور حمایت از نقش زنان در تلاش‌های تولید کشاورزی، فراوری و نگهداری محصول و بازاریابی. ۳- مشارکت و سازماندهی زنان با تشویق اقدامات جمعی از سوی زنان روستایی به منظور تسهیل مشارکت خود و برخورداری از خدمات عمومی و ایجاد فرصت‌های مساوی با مردان برای مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی و اقتصادی. ۴- فرصت‌های شغلی و آموزشی با ایجاد و تقویت فرصت‌های آموزشی غیر رسمی برای زنان روستایی از جمله تربیت مدیریت و آموزش کشاورزی و غیر کشاورزی، مراقبت‌های بهداشتی و تنظیم خانواده و امور مربوط به تغذیه (word bank, ۱۹۹۰, p۷۴).

در مطالعه دیگری عامل عمده ایجاد انگیزش مشارکت زنان در تعاونی‌ها اتحاد گروه تعیین گردیده است. به‌طور کلی، آموزش و سایر فعالیت‌های مرتبط با برنامه‌های تعاونی می‌تواند آثار مثبت پیش‌بینی نشده‌ای را برای زنان داشته باشد. این تعاونی‌ها با دادن فرصت‌هایی به زنان برای بهتر معرفی کردن و گسترش فعالیت‌های اقتصادی‌شان، امور مالی و سایر موارد مورد علاقه و آموزش مهارت‌های مورد نیاز به منظور برقراری ارتباط با جامعه فراتر از خانواده‌شان چنین تأثیری را به جا می‌گذارند (Holt, ۱۹۹۱, p ۶۸).

چارچوب نظری تحقیق

همان‌طور که در نگاره (۱) ملاحظه می‌شود عوامل زیادی بر نگرش نسبت به فعالیت‌های زنان در شرکت‌های تعاونی تأثیرگذار هستند که در یک دسته بندی کلی تر می‌توان آن‌ها را به عوامل فردی، عوامل خانوادگی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و عوامل سازمانی طبقه بندی نمود که در این تحقیق از طریق توافق سنجی بین کنش‌گران مختلف نظام تعاونی‌های زنان در ایران مورد آزمون قرار می‌گیرد.



نگاره (۱) مدل مفهومی عوامل تأثیرگذار بر نگرش نسبت به فعالیت زنان در شرکت‌های تعاونی

در یک جمع بندی می‌توان اظهار نمود که نگرش نسبت به مشارکت زنان در فعالیت‌های تعاونی متأثر از این عوامل می‌باشد:

۱. عوامل فردی - خانوادگی شامل سن، سطح تحصیلات، سابقه فعالیت خارج از منزل، ایجاد اعتماد به نفس.

۲. عوامل اقتصادی شامل درآمد، فرصت شغلی، دسترسی به منابع اعتباری، دسترسی به بازار، معیشت و رفاه خانوار، تعداد سهام.

۳. عوامل اجتماعی و فرهنگی شامل دسترسی به فرصت‌های آموزشی، ارتقاء سطح مهارت‌های فنی، مشارکت اجتماعی، ارتقاء منزلت اجتماعی، نگرش مردان نسبت به کار زنان در از منزل، حمایت خانوادگی، دسترسی به اطلاعات، آشنایی با قوانین و مقررات، سطح سلامت و بهداشت، دسترسی به خدمات اجتماعی.

۴. عوامل سازمانی شامل مشارکت در مدیریت، امنیت شغلی، محیط کاری مناسب، دسترسی به متخصصان.

روش شناسی تحقیق

این پژوهش به روش کمی انجام گردید. اعضای هیأت مدیره (۲۸۱۹ نفر= N)، اعضای ساده (۵۲۸۵۰۱ نفر= N)، مدیرعاملان (۲۸۱۹ نفر= N) و کارشناسان وزارت تعاون (۱۵۰۰ نفر= N) جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند (وزارت تعاون ۱۳۸۳). به منظور تعیین حجم نمونه ای که معرف جامعه آماری تحقیق باشد با در نظر گرفتن محدودیت‌های تحقیق و معیار ارایه شده توسط اسراییل (۱۹۹۲)، از هر یک از گروه‌های چهارگانه اعضای هیأت مدیره (۲۸۱۹ نفر= N)، اعضای ساده (۵۲۸۵۰۱ نفر= N)، مدیرعاملان (۲۸۱۹ نفر= N) و کارشناسان وزارت تعاون (۱۵۰۰ نفر= N) به ترتیب (۴۵۳ نفر= n)، (۴۵۳ نفر= n)، (۴۵۳ نفر= n)، (۱۵۳ نفر= n) به عنوان نمونه انتخاب شدند. نمونه‌گیری به شیوه چند گانه و چند مرحله ای انجام شد بر این اساس انتخاب استان‌ها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، انتخاب مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره شرکت‌های تعاونی به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با بزرگی و انتخاب اعضای شرکت‌های تعاونی و کارشناسان وزارت تعاون به روش تصادفی صورت گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه استفاده شد. بر اساس معیار مورد نظر برای نمونه‌گیری برای جامعه، حدود ۱۳۰۰۰ نفر، حدوداً ۴۰۰ نمونه کفایت می‌کند که محققان برای افزایش دقت و صحت اطلاعات جمع‌آوری شده و پیش‌بینی احتمال نامناسب بودن برخی از پرسشنامه‌ها برای استخراج، حجم نمونه را به ۴۶۰ نفر افزایش دادند که از این تعداد ۴۵۳ پرسشنامه مناسب تشخیص داده شد و وارد تحلیل

شد. بدیهی است برای جامعه آماری اعضاء که حدود ۵۳۰۰۰ نفر بودند، تعداد نمونه مناسب کمتر از ۴۰۰ نفر به دست آمد که مجدداً به منظور بهبود کیفیت پرسش گری و تأکید بر گردآوری اطلاعات از شرکت‌های تعاونی متعدّد و متنوع با زمینه‌های کاری متفاوت محققان تصمیم گرفتند که از همه تعاونی‌هایی که مدیران عامل آن‌ها مورد پرسش گری قرار می‌گیرند حداقل یک عضو نیز مورد مصاحبه قرار گیرد تا بتوان اطلاعات دقیق تری از تعاونی‌های گوناگون به دست آورد.

روایی ظاهری و محتوایی ابزار تحقیق با استفاده از نظرات استادان راهنما و مشاور، سه تن از استادان دانشگاه تهران و تعدادی از اعضاء جامعه آماری مورد بررسی، اصلاح و تأیید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی ابزار تحقیق ۳۰ نفر از هر کدام از اعضاء جامعه آماری (اعضاء هیأت مدیره شرکت‌های تعاونی زنان، اعضاء ساده شرکت‌های تعاونی زنان، مدیرعاملان شرکت‌های تعاونی زنان، کارشناسان وزارت تعاون) پرسشنامه‌های تحقیق را تکمیل کردند، با استفاده از نرم افزار Spss آلفا کرونباخ هر چهار پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. پارامتر α برای پرسشنامه اعضاء (۰/۸۴)، پرسشنامه هیأت مدیره (۰/۸۷)، پرسشنامه مدیر عاملان (۰/۸۸)، پرسشنامه کارشناسان (۰/۸۷) به دست آمد که بیانگر اعتبار مناسب ابزار تحقیق می‌باشد. پرسشنامه‌های مذکور بر اساس اهداف پژوهش شامل دو قسمت کلی می‌باشد: بخش اول شامل ویژگی‌های فردی، اقتصادی، اجتماعی چهار گروه مورد مطالعه می‌باشد و در بخش دوم نگرش نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌های زنان و عوامل مؤثر بر آن مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور سنجش متغیر وابسته (نگرش چهار گروه اعضاء هیأت مدیره شرکت‌های تعاونی زنان، اعضاء ساده شرکت‌های تعاونی زنان، مدیرعاملان شرکت‌های تعاونی زنان، کارشناسان وزارت تعاون) نسبت به فعالیت اقتصادی اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی؛ تعداد ۱۴ گویه پیرامون مسائل مختلف مرتبط با مشارکت زنان در شرکت‌های تعاونی انتخاب گردید. از پاسخ‌گویان خواسته شد که در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم پاسخ گویند. داده‌پردازی و محاسبات این پژوهش با استفاده از نرم افزار Spss انجام شد. روش‌ها و تکنیک‌های آماری به کار گرفته شده در این پژوهش عبارتند از: در بخش توصیفی (میانگین، ضریب تغییرات و انحراف معیار) و در بخش تحلیلی (ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون من وایتنی و کروسکال والیس).

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های فردی، و اقتصادی افراد مورد مطالعه: با توجه به یافته‌های تحقیق نگرش‌های افراد مورد

مطالعه در چهار بخش گزارش می‌شود:

الف) یافته‌های پژوهش در رابطه با ویژگی‌های اعضای شرکت‌های تعاونی زنان نشان می‌دهد که میانگین سنی اعضای مورد مطالعه ۵۲ سال (۵۱/۸۷ سال) بوده و غالباً زن بودند (۸۶/۸ درصد). میانگین سابقه عضویت اعضای مورد مطالعه در تعاونی ۴ سال بوده است. کمتر از نیمی از اعضای مورد مطالعه (۴۰/۸ درصد)، دیپلمه بوده‌اند، ۴۰/۷ درصد اعضای مورد مطالعه از تحصیلات دانشگاهی برخوردارند، کمتر از ۲۰ درصد اعضای مورد مطالعه (۱۹/۵ درصد) دارای تحصیلات زیر دیپلم می‌باشند. بررسی وضعیت شغلی اعضای شرکت تعاونی نشان می‌دهد بیشترین تعداد (۲۵/۵ درصد) از اعضای، در شغل‌های مرتبط با صنایع و معادن مشغول به فعالیت هستند و ۲۴/۶ درصد از اعضای، دارای شغل آموزشی و خدماتی می‌باشند. تنها ۲/۵ درصد از اعضای دارای شغل آزاد هستند. یافته‌های تحقیق در رابطه با شیوه‌های اطلاع‌یابی اعضای از محاسن شرکت‌های تعاونی نشان می‌دهد که اعضای شرکت تعاونی به ترتیب از طریق ارتباط با سایر اعضای شرکت‌های تعاونی (۳۹/۳٪)، دوستان و آشنایان (۲۹/۸ درصد) و استفاده از وسایل ارتباط جمعی (۱۶/۶ درصد) با محاسن عضویت در شرکت‌های تعاونی آشنا شده‌اند و تنها ۲ درصد از اعضای اطلاعات خود را در مورد مزایای عضویت در شرکت‌های تعاونی از طریق جامعه محلی خود کسب نموده‌اند. بررسی دلایل علاقه‌مندی اعضای به عضویت در شرکت تعاونی نشان می‌دهد که نزدیک به نیمی از اعضای (۴۶/۶ درصد) علاقه به فعالیت‌های تولیدی، ۱۷/۹ درصد برخوردار از سود سهام و ۱۵/۷ درصد دسترسی بهتر به تسهیلات اعتباری را از دلایل علاقه‌مندی خود به عضویت در شرکت‌های تعاونی عنوان نموده‌اند. در میان اعضای مورد مطالعه تنها ۴ درصد صرفه‌جویی در زمان خرید، را به عنوان یکی از دلایل عضویت خود در این شرکت‌ها، عنوان نموده‌اند. بر اساس اطلاعات به‌دست آمده، اکثریت اعضای مورد مطالعه (۹۵/۵ درصد) در حال حاضر دارای تعداد سهام کمتر از ۵ سهم در شرکت تعاونی می‌باشند، ۱۶/۸ درصد ایشان در حال حاضر تعداد سهامشان بین ۱۰-۶ سهم می‌باشد و کمتر از ۵ درصد اعضای مورد مطالعه (۴/۶ درصد) تعداد سهامشان در حال حاضر بین ۲۰-۱۰ سهم می‌باشد.

ب) یافته‌های پژوهش در رابطه با ویژگی‌های هیأت مدیره شرکت‌های تعاونی زنان نشان می‌دهد که میانگین سنی اعضاء هیأت مدیره مورد مطالعه ۴۹ سال (۴۸/۸۶ سال) بوده و غالباً زن بودند (۸۶/۹ درصد). میانگین سابقه عضویت اعضاء هیأت مدیره مورد مطالعه در تعاونی ۳/۵ سال و میانگین سابقه عضویت ایشان در هیأت مدیره تعاونی ۳ سال بوده است. بررسی سطح تحصیلات اعضاء هیأت مدیره نشان داد که به ترتیب (۱۵/۸ درصد)، (۴۱/۱ درصد)، (۱۲/۷ درصد)، (۲۷/۲ درصد) و (۲/۶ درصد) از اعضاء تحصیلاتی در حد زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر داشته‌اند. یافته‌های این تحقیق در رابطه با شغل اصلی اعضاء هیأت مدیره تعاونی‌های زنان نشان داد که ۲۳/۲ درصد اعضاء هیأت مدیره، ۱۸/۲ درصد، ۱۵/۴ درصد، ۱۱/۵ درصد و ۱۱/۲ درصد از ایشان به ترتیب در شغل‌های خانه‌داری، اداری، آموزشی، کشاورزی، صنعتی و هنری، مشغول به فعالیت بوده‌اند و تنها ۲/۲ درصد اعضاء هیأت مدیره در مشاغل آزاد فعالیت داشته‌اند.

ج) یافته‌های پژوهش در رابطه با ویژگی‌های مدیر عاملان شرکت‌های تعاونی زنان نشان می‌دهد که میانگین سنی مدیر عاملان مورد مطالعه ۳۷ سال (۳۷/۵۳ سال) بوده و اکثریت ایشان (۷۴/۴ درصد) رازن تشکیل می‌داده‌اند. میانگین سابقه عضویت مدیر عاملان مورد مطالعه در تعاونی ۴ سال و میانگین سابقه عضویت ایشان در مدیریت تعاونی ۳/۵ سال بوده است. بررسی سطح تحصیلات اعضاء هیأت مدیره نشان داد که به ترتیب (۱۷/۱ درصد)، (۴۲/۸ درصد)، (۱۲/۵ درصد)، (۲۴ درصد) و (۳/۶ درصد) از اعضاء تحصیلاتی در حد زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر داشته‌اند. اکثریت مدیر عاملان مورد مطالعه (۵۲/۵ درصد) دانش آموخته رشته‌های علوم انسانی و کمترین تعداد ایشان (۳/۴ درصد) دانش آموخته رشته‌های هنر بودند. با توجه به نتایج تحقیق بیشترین تعداد مدیر عاملان (۲۲/۷ درصد) مشاغل صنعتی و هنری، ۱۷/۸ درصد ایشان عضویت در هیأت مدیره و مدیر عامل، ۱۴/۴ درصد ایشان مشاغل اداری و ۱۳/۴ درصد مدیر عاملان خانه‌داری را به عنوان شغل اصلی خود معرفی نموده‌اند. در این میان تنها ۱/۵ درصد مدیر عاملان در مشاغل آزاد به فعالیت می‌پرداخته‌اند.

د) یافته‌های پژوهش در رابطه با ویژگی‌های کارشناسان شرکت‌های تعاونی زنان نشان می‌دهد که میانگین سنی کارشناسان مورد مطالعه ۴۶ سال (۴۶/۴۵ سال) بوده و اکثریت ایشان (۷۲/۲ درصد) را مرد تشکیل

می‌داده‌اند. میانگین سابقه اشتغال کارشناسان مورد مطالعه در تعاونی ۹/۵ سال بوده است. اکثریت کارشناسان مورد مطالعه (۹۶/۱ درصد) از تحصیلات دانشگاهی برخوردار بودند و تنها ۳/۹ درصد ایشان از سطح تحصیلی دیپلم برخوردار بودند. اکثریت کارشناسان مورد مطالعه (۶۲/۳ درصد) دانش آموخته رشته‌های علوم انسانی و کمترین تعداد ایشان (۴/۶ درصد) دانش آموخته رشته‌های علوم پایه بودند. با توجه به یافته‌های تحقیق شغل اصلی اکثریت کارشناسان مورد مطالعه (۹۷ درصد) مشاغل اداری بوده است.

شناخت نگرش کارشناسان، هیأت مدیره، مدیران عامل و اعضاء تعاونی‌های زنان نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی: با توجه به جدول شماره یک گروه‌های چهارگانه نگرش‌های متفاوتی به ابعاد گوناگون فعالیت زنان در شرکت‌های تعاونی دارند به‌طور مثال اعضاء ساده شرکت‌های تعاونی، اعضاء هیأت مدیره و مدیر عاملان در مورد بالا بودن توان مدیریتی زنان اتفاق نظر دارند و از نظر ایشان اینکه «زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند» در اولویت بعدی قرار دارد.

جدول ۱- توزیع فراوانی دیدگاه کنش‌گران شرکت‌های تعاونی زنان نسبت به فعالیت‌های اجتماعی - اقتصادی زنان در تعاونی

کارشناسان		مدیر عاملان		هیأت مدیره		اعضاء تعاونی		
ضرب‌تیرت	ولویت	ضرب‌تیرت	ولویت	ضرب‌تیرت	ولویت	ضرب‌تیرت	ولویت	وضعیت نگرش
۰.۲۷	۳	۰.۲۰	۱	۰.۱۸	۱	۰.۱۹	۱	زنان قابلیت‌های مدیریتی بسیاری دارند.
۰.۲۴	۱	۰.۲۲	۲	۰.۲	۲	۰.۲۱	۲	زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند.
۰.۲۵	۵	۰.۲۷	۴	۰.۲۶	۴	۰.۲۵	۳	شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می‌شوند موفق‌ترند.
۰.۲۷	۲	۰.۲۶	۳	۰.۲۶	۳	۰.۲۸	۴	درآمد زنان از محل شرکت تعاونی از نظر اقتصادی برای خانواده مهم است.
۰.۲۲	۴	۰.۲۳	۵	۰.۲۹	۵	۰.۳۱	۵	شرکت‌های تعاونی مختلط موفقیت بیشتری دارند.
۰.۲۴	۷	۰.۲۷	۶	۰.۲۶	۷	۰.۲۴	۶	زنان می‌توانند علی‌رغم مخالفت خانواده‌ها به کار خارج از خانه بپردازند.
۰.۵۶	۱۲	۰.۲۸	۷	۰.۲۵	۶	۰.۲۶	۷	زنان بایستی فقط به امور خانه داری بپردازند.
۰.۲۵	۸	۰.۲۹	۹	۰.۲۷	۹	۰.۲۶	۸	محیط‌های کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد.
۰.۲۷	۱۳	۰.۵۲	۱۰	۰.۲۹	۱۰	۰.۲۷	۹	شرکت زنان در کلاس‌های آموزشی مختلط اشکال دارد.
۰.۲۹	۶	۰.۲۸	۸	۰.۲۷	۸	۰.۲۷	۱۰	کار زنان در شرکت تعاونی باعث سستی زندگی برای افراد خانواده می‌شود.
۰.۵۲	۱۰	۰.۵۳	۱۱	۰.۵۲	۱۱	۰.۵	۱۱	زنان می‌بایستی زمانی به فعالیت‌های خارج از خانه بپردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است.
۰.۵۳	۱۱	۰.۵۴	۱۲	۰.۵۳	۱۳	۰.۵۱	۱۲	کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست.
۰.۵۱	۹	۰.۶۲	۱۳	۰.۶۴	۱۲	۰.۶۳	۱۳	زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی‌توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند.

شناخت عوامل مؤثر بر نگرش های کارشناسان، هیأت مدیره، مدیران عامل و اعضاء تعاونی های زنان نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی های زنان: با توجه به یافته های تحقیق عوامل مؤثر بر نگرش کارشناسان، هیأت مدیره، مدیران عامل و اعضاء تعاونی های زنان نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی های زنان، بدین شرح می باشد:

عوامل مؤثر بر نگرش اعضاء تعاونی: با توجه به جدول شماره ۲ همبستگی منفی معنی داری بین سن اعضاء و نگرش ایشان نسبت به اینکه « زنان می توانند علی رغم مخالفت خانواده ها به کار خارج از خانه بپردازند» و «درآمد زنان از محل شرکت تعاونی از نظر اقتصادی برای خانواده مهم است» وجود دارد. نیز بین تعداد سهام اعضاء در حال حاضر و نگرش ایشان نسبت به زمینه هایی چون «شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می شوند موفق ترند»، «کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست» و «شرکت زنان در کلاس های آموزشی مختلط اشکال دارد» همبستگی منفی معنی داری وجود دارد. از طرفی تعداد سهام اعضاء در حال حاضر با نگرش ایشان نسبت به مورد «درآمد زنان از محل شرکت تعاونی از نظر اقتصادی برای خانواده مهم است» همبستگی مثبت و معنی داری دارد.

جدول ۲- همبستگی (اسپیرمن) متغیرهای مستقل با نگرش اعضاء نسبت به فعالیت اقتصادی - اجتماعی زنان در تعاونی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	p
سن	زنان می توانند علی رغم مخالفت خانواده ها به کار خارج از خانه بپردازند.	-۰/۱۰۴*	۰/۰۳۵
سن	درآمد زنان از محل شرکت تعاونی از نظر اقتصادی برای خانواده مهم است.	-۰/۱۱۰*	۰/۰۲۵
تعداد سهام اعضاء در حال حاضر	شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می شوند موفق ترند.	-۰/۱۶۷**	۰/۰۰۲
تعداد سهام اعضاء در حال حاضر	کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست.	-۰/۱۴۰*	۰/۰۱۰
تعداد سهام اعضاء در حال حاضر	شرکت زنان در کلاس های آموزشی مختلط اشکال دارد.	-۰/۱۳۴*	۰/۰۱۴
تعداد سهام اعضاء در حال حاضر	درآمد زنان از محل شرکت تعاونی از نظر اقتصادی برای خانواده مهم است.	۰/۱۳۲*	۰/۰۱۵

**سطح معناداری ۰/۰۱ *سطح معنادار ۰/۰۵

نگرش اعضاء نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی بر اساس جنسیت اعضاء

نگرش اعضاء نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی بر اساس جنسیت اعضاء مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج این مقایسه طبق جدول شماره ۳ نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین نگرش اعضاء نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی بر اساس جنسیت اعضاء وجود دارد به طوری که: اعضاء مرد بیش از اعضاء زن به این موارد که «زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند»، «زنان می بایستی فقط به امور خانه داری بپردازند»، «زنان بایستی زمانی به فعالیت های خارج از خانه بپردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است»، «کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست» و «کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می شود»، موافق بوده اند. اعضاء زن بیش از اعضاء مرد با این موارد که «شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می شوند موفق ترند»، «زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می کنند» و «زنان قابلیت های مدیریتی بسیاری دارند» موافق بوده اند.

جدول ۳- مقایسه نگرش اعضاء نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی بر اساس جنسیت

Z	زن			مرد			متغیر
	مجموع رتبه ها	میانگین	تعداد	مجموع رتبه ها	میانگین	تعداد	
۸۵۳۹۱۵۰*	۷۹۴۱۵/۵۰	۲۱۱/۲۱	۳۷۶	۱۳۶۸۰/۵۰	۲۴۸/۷۴	۵۵	زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند.
** ۷۳۹۷۱۵۰	۸۳۶۷۱/۵۰	۲۲۳/۷۲	۳۷۴	۸۹۹۳۱۵۰	۱۶۰/۶۰	۵۶	شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می شوند موفق ترند.
۸۰۶۷**	۷۸۹۴۳	۲۰۹/۹۵	۳۷۶	۱۴۱۵۳	۲۵۷/۳۳	۵۵	زنان می بایستی فقط به امور خانه داری بپردازند.
۸۷۰۵*	۷۸۰۸۳	۲۰۹/۹۰	۳۷۲	۱۳۷۲۳	۲۴۵/۵۵	۵۶	زنان بایستی زمانی به فعالیت های خارج از خانه بپردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است.
۷۶۹۴**	۸۳۳۷۵	۲۲۲/۹۳	۳۷۴	۹۲۹۰	۱۶۵/۸۹	۵۶	زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می کنند.
** ۸۳۸۷۱۵۰	۷۸۱۳۸/۵۰	۲۰۹/۴۹	۳۷۳	۱۴۰۹۶/۵۰	۲۵۱/۷۲	۵۶	کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست.
/۵۰* ۸۴۱۹	۷۷۰۵۴/۵۰	۲۰۸/۲۶	۳۷۰	۱۳۸۹۶/۵۰	۲۴۸/۱۵	۵۶	کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می شود.
۶۷۷**	۸۵۱۵۵	۲۲۶/۴۸	۳۷۶	۸۳۷۳	۱۴۹/۵۲	۵۶	زنان قابلیت های مدیریتی بسیاری دارند.

**سطح معناداری ۰/۰۱ *سطح معناداری ۰/۰۵

نگرش اعضاء نسبت به فعاليت زنان در تعاوني ها بر اساس سطح تحصيلات اعضاء

طبق جدول شماره ۴ تفاوت معنی داری بین نگرش اعضاء نسبت به فعاليت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی بر اساس سطح تحصيلات اعضاء وجود دارد به طوری که اعضاء شرکت تعاونی که مدرک تحصيلی شان سيکل، ديپلم، فوق ديپلم و لیسانس و بالاتر است به ترتیب بیشتر با این موارد که «زنان بایستی زمانی به فعاليت های خارج از خانه پردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است» و «محیط کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد» موافق هستند.

جدول ۴- مقایسه میانگین نگرش اعضاء نسبت به فعاليت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاوني ها

Sig	χ^2	میانگین رتبه ای				متغیر
		لیسانس و بالاتر	فوق ديپلم	ديپلم	سيکل	
۰/۰۱۲	۱۰/۹۵	۱۹۳/۱۴	۲۰۴/۶۶	۲۱۰/۷۰	۲۴۶/۴۵	زنان بایستی زمانی به فعاليت های خارج از خانه پردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است.
۰/۰۰۶	۱۲/۴۰	۱۸۶/۸۵	۱۹۵/۷۶	۲۲۰/۳۷	۲۴۲/۲۵	محیط کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد.

عوامل مؤثر بر نگرش اعضاء هیأت مدیره

تحلیل یافته ها نشان می دهد سن اعضاء هیأت مدیره با نگرش ایشان نسبت به زمینه هایی چون «محیط کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد» و «درآمد زنان از محل شرکت تعاونی از نظر اقتصادی برای خانواده مهم است» همبستگی منفی معنی داری دارد ولیکن با نگرش نسبت به موردی چون «زنان می توانند علی رغم مخالفت خانواده ها به کار خارج از خانه پردازند» همبستگی مثبت و معنی داری دارد. از طرفی سابقه عضویت افراد مورد مطالعه در شرکت تعاونی و هیأت مدیره با نگرش ایشان نسبت به اینکه «زنان می توانند علی رغم مخالفت خانواده ها به کار خارج از خانه پردازند» همبستگی منفی و معنی داری دارد (جدول شماره ۵).

جدول ۵- همبستگی متغیرهای مستقل با نگرش هیأت مدیره نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	p
سن	محیط کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد.	-۰/۱۳۷***	۰/۰۰۵
سن	زنان می‌توانند علی‌رغم مخالفت خانواده‌ها به کار خارج از خانه بپردازند.	۰/۱۱۸*	۰/۰۱۸
سن	درآمد زنان از محل شرکت تعاونی از نظر اقتصادی برای خانواده مهم است.	-۰/۱۴۸***	۰/۰۰۳
سابقه عضویت در تعاونی	زنان می‌توانند علی‌رغم مخالفت خانواده‌ها به کار خارج از خانه بپردازند.	-۰/۱۱۷*	۰/۰۲۰
سابقه عضویت در هیأت مدیره	زنان می‌توانند علی‌رغم مخالفت خانواده‌ها به کار خارج از خانه بپردازند.	-۰/۱۲۵*	۰/۰۱۴

***سطح معناداری ۰/۰۱ **سطح معناداری ۰/۰۵

فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی بر اساس جنسیت اعضای هیأت مدیره

با توجه به جدول شماره (۶) مردان عضو هیأت مدیره بیشتر از زنان عضو معتقدند که «زنان بدون حمایت مردان خانواده نمی‌توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند»، «زنان می‌بایستی فقط به امور خانه داری بپردازند»، «کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست» و «شرکت زنان در کلاس‌های آموزشی مختلط اشکال دارد». زنان عضو هیأت مدیره بیشتر از مردان با این موارد که «شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می‌شوند موفق‌ترند»، «زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند» و «زنان قابلیت مدیریتی بسیاری دارند»، موافق هستند.

جدول ۶- مقایسه میانگین نگرش اعضاء هیأت مدیره نسبت به فعالیت اجتماعی و اقتصادی زنان در تعاونی
بر حسب جنسیت

متغیر	مرد			زن		
	تعداد	میانگین	مجموع رتبه‌ها	تعداد	میانگین	مجموع رتبه‌ها
زنان بدون حمایت مردان خانواده نمی‌توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند.	۵۸	۲۶۹/۱۵	۱۵۶۱۰/۵۰	۶۸۷	۲۱۶/۰۸	۸۳۶۲۴/۵۰
شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می‌شوند موفق‌ترند.	۵۸	۱۳۸/۰۷	۸۰۰۸	۳۸۳	۲۳۳/۵۶	۸۹۴۵۳
زنان می‌بایستی فقط به امور خانه داری پردازند.	۵۷	۲۶۲/۰۴	۱۴۹۳۶	۳۸۱	۲۱۳/۱۴	۸۱۲۰۵
زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند.	۵۶	۱۵۳/۹۹	۸۶۲۳/۵۰	۳۸۶	۲۳۱/۲۹	۸۹۲۷۹/۵۰
کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست.	۵۸	۲۴۸/۸۲	۱۴۴۳۱/۵۰	۳۸۲	۲۱۶/۲۰	۸۲۵۸۸/۵۰
شرکت زنان در کلاس آموزشی مختلط اشکال دارد.	۵۶	۲۵۹/۲۵	۱۴۵۱۸	۳۷۹	۲۱۱/۹۱	۸۰۳۱۲
زنان قابلیت مدیریتی بسیاری دارند.	۵۷	۱۸۳/۸۳	۷۹۱۳/۵۰	۳۸۶	۲۳۴/۲۸	۹۰۴۳۲/۵۰

*** سطح معناداری ۰/۰۱ ** سطح معناداری ۰/۰۵

نگرش اعضاء هیأت مدیره نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌ها بر اساس سطح تحصیلات

نتایج تحقیق نشان داد که، اعضاء هیأت مدیره با سطح تحصیلات زیر دیپلم و دیپلم، فوق دیپلم، فوق لیسانس و دکترا، لیسانس، به ترتیب، به میزان بیشتری معتقد بوده‌اند که کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف

محلّی درست نیست. بر اساس یافته‌های تحقیق، اعضاء هیأت مدیره با سطح تحصیلاتی به ترتیب، زیر دیپلم و دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکترا، اعتقاد بیشتری نسبت به لزوم تفکیک محیط‌های کاری زنان و مردان، داشته اند. در این تحقیق، اعضایی که سطح تحصیلات آنها فوق دیپلم، زیر دیپلم و دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکترا، بوده است، به ترتیب، به میزان بیشتری معتقد بوده‌اند که شرکت زنان در کلاس‌های آموزشی مختلط، اشکال دارد (جدول شماره ۷).

جدول ۷- مقایسه نگرش اعضاء هیأت مدیره نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌ها بر

اساس سطح تحصیلات

sig	χ^2	میانگین رتبه‌ها				متغیر
		فوق لیسانس و دکترا	لیسانس	فوق دیپلم	زیر دیپلم و دیپلم	
۰/۰۰۲	۱۴/۴۵	۱۸۶/۵۰	۱۷۶/۹۲	۲۱۷/۵۲	۲۱۹/۸۴	کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلّی درست نیست.
۰/۰۰۰	۲۰/۱۲	۱۴۹/۹۴	۱۶۹/۵۲	۲۱۹/۶۵	۲۲۲/۱۴	محیط کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد.
۰/۰۴۲	۸/۲۱	۱۶۷/۳۵	۱۸۲/۳۶	۲۱۴/۹۹	۲۱۳/۹۵	شرکت زنان در کلاس‌های آموزشی مختلط اشکال دارد.

عوامل مؤثر بر نگرش مدیر عاملان

نتایج این پژوهش نشان داد که بین سن مدیر عاملان و نگرش ایشان نسبت به «کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلّی درست نیست» و «محیط کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد» همبستگی منفی معنی داری وجود دارد. از طرفی همبستگی مثبت و معنی داری بین سابقه عضویت مدیر عاملان در تعاونی و سابقه مدیریتی ایشان و نگرش نسبت به «زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی‌توانند فعالیت مؤثری در شرکت

تعاونی داشته باشند» وجود دارد. نیز بین سابقه مدیریتی مدیر عاملان و نگرش نسبت به اینکه «زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می کنند» همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد (جدول شماره ۸).

جدول ۸- همبستگی متغیرهای مستقل با نگرش مدیر عامل نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی ها

متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	p
سن	کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست.	۰/۱۴۱- **	۰/۰۰۳
سن	محیط کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد.	۰/۱۱۷- *	۰/۰۱۶
سابقه عضویت در تعاونی	زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند.	۰/۱۱۰ *	۰/۰۲۸
سابقه مدیریت تعاونی	زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند.	۰/۱۰۸ *	۰/۰۴۶
سابقه مدیریت تعاونی	زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می کنند.	۰/۱۰۷ *	۰/۰۴۸

** سطح معناداری ۰/۰۱ * سطح معناداری ۰/۰۵

فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در شرکت های تعاونی بر اساس جنسیت مدیر عاملان

جدول شماره ۹ نشان می دهد که بین نگرش مدیر عاملان زن و مرد، نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در شرکت های تعاونی، تفاوت معنی داری وجود دارد، بدین شرح که: مدیران مرد بیشتر از مدیران زن معتقدند که «زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند»، «زنان می بایستی فقط به امور خانه داری پردازند»، «شرکت تعاونی های مختلط موفقیت بیشتری دارند»، «زنان بایستی زمانی به فعالیت های خارج از خانه پردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است»، «کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست» و «کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می شود». در مقابل مدیران زن بیش از مدیران مرد با مواردی نظیر «شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می شوند موفق ترند»، «زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می کنند»، «زنان

می توانند علی رغم مخالفت خانواده ها به کار خارج از خانه بپردازند» و «زنان قابلیت های مدیریتی بسیاری دارند» موافق هستند.

جدول ۹- مقایسه میانگین نگرش مدیر عاملان نسبت به فعالیت اجتماعی و اقتصادی زنان در تعاونی

بر حسب جنسیت

متغیر	مرد			زن	
	تعداد	میانگین	رتبه ها	مجموع	Z
زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند.	۹۸	۲۶۵/۵۵	۲۶۰/۲۳/۵	۳۵۵	۲۱۶/۳۶
شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می شوند موفق ترند.	۹۸	۱۷۴/۶۷	۱۷۱/۸	۳۵۵	۲۴۱/۴۵
زنان می بایستی فقط به امور خانه داری بپردازند.	۹۸	۲۷۵/۷۹	۲۷۰/۲۷	۳۵۵	۲۱۳/۵۳
شرکت تعاونی های مختلط موفقیت بیشتری دارند.	۹۸	۲۵۱/۷۶	۲۴۶/۲	۳۵۵	۲۲۰/۱۷
زنان بایستی زمانی به فعالیت های خارج از خانه بپردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیاز دارد.	۹۸	۲۶۰/۳۷	۲۵۵/۱۶/۵۰	۳۵۵	۲۱۷/۷۹
زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می کنند.	۹۸	۱۷۶/۱۸	۱۷۲/۶۵/۵	۳۵۵	۲۴۱/۰۳
کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست.	۹۸	۲۴۶/۷۹	۲۴۱/۸۵/۵	۳۵۵	۲۲۱/۵۴
زنان می توانند علی رغم مخالفت خانواده ها به کار خارج از خانه بپردازند.	۹۸	۲۰۶/۳۶	۲۰۲/۲۳	۳۵۵	۲۳۲/۴۷
کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می شود.	۹۸	۲۵۱/۴۷	۲۴۶/۴۴	۳۵۵	۲۲۰/۲۵
زنان قابلیت های مدیریتی بسیاری دارند.	۹۸	۱۵۷/۹۷	۱۵۴/۸۱/۵	۳۵۵	۲۴۶/۰۵

نگرش مدیر عاملان نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌ها بر اساس سطح تحصیلات

نتایج این پژوهش نشان داد که تنها در سه مورد ذیل، اختلاف معنی داری بین نگرش گروه‌های تحصیلی مختلف مدیران، وجود داشته است (جدول شماره ۱۰): نتایج تحقیق نشان داد که مدیران با سطح تحصیلات، فوق لیسانس و دکتر، فوق دیپلم، لیسانس و زیر دیپلم و دیپلم به ترتیب، به میزان بیشتری معتقد بوده‌اند که «شرکت تعاونی‌های مختلط موفقیت بیشتری دارند». بر اساس یافته‌های تحقیق، اعضای هیأت مدیره با سطح تحصیلاتی به ترتیب، فوق لیسانس و دکتر، زیر دیپلم و دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، اعتقاد بیشتری نسبت به لزوم تفکیک محیط‌های کاری زنان و مردان، داشته‌اند.

جدول ۱۰- مقایسه نگرش مدیر عاملان نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌ها بر اساس سطح تحصیلات

sig	χ^2	میانگین رتبه‌ها				متغیر
		فوق لیسانس و دکترا	لیسانس	فوق دیپلم	زیر دیپلم و دیپلم	
۰/۰۰۸	۱۱/۹۳	۲۹۸/۳۴	۲۳۱/۴۰	۲۵۴/۹۴	۲۱۱/۸۳	شرکت تعاونی‌های مختلط موفقیت بیشتری دارند.
۰/۰۵	۷/۷۶	۲۶۳/۶۱	۱۸۷/۰۱	۲۱۴/۷۵	۲۲۸/۴۴	محیط کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد.

نگرش کارشناسان نسبت به فعالیت زنان در تعاونی‌ها بر اساس سطح تحصیلات

نتایج این مقایسه طبق جدول شماره ۱۱ نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین نگرش کارشناسان نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌ها بر اساس سطح تحصیلات ایشان نسبت وجود دارد به طوری که کارشناسانی که مدرک تحصیلی شان دیپلم، فوق لیسانس و بالاتر، لیسانس و فوق دیپلم است به ترتیب بیشتر با این موارد که «کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست» و «کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می‌شود» موافق هستند.

جدول ۱۱- مقایسه میانگین نگرش کارشناسان نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در تعاونی‌ها

sig	χ^2	میانگین رتبه ای				متغیر
		فوق لیسانس و بالاتر	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	
۰/۰۵	۷/۶۲	۷۸/۰۶	۷۷/۶۲	۶۳/۲۹	۱۶۷ ۱۱۹	کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست.
۰/۰۵	۷/۶۰	۹۰/۶۴	۷۷/۲۴	۵۶/۵۴	۱۰۵	کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می‌شود.

فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی بر اساس جنسیت کارشناسان

جدول شماره ۱۲ نشان می‌دهد که بین نگرش کارشناسان زن مرد نسبت به فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، بدین شرح که، کارشناسان مرد در مقایسه با کارشناسان زن بیشتر معتقداند که «زنان می‌بایستی فقط به امور خانه داری بپردازند»، «شرکت تعاونی‌های مختلط موفقیت بیشتری دارند»، «زنان بایستی زمانی به فعالیت‌های خارج از خانه بپردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است»، «کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست»، «محیط‌های کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد»، «شرکت زنان در کلاس‌های آموزشی مختلط اشکال دارد» و «کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می‌شود». کارشناسان زن بیشتر از کارشناسان مرد با این موضوع که «شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می‌شوند موفق‌ترند»، «زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند»، «درآمد زنان از محل شرکت تعاونی از نظر اقتصادی برای خانواده مهم است» و «زنان قابلیت مدیریتی بسیاری دارند» موافق هستند.

جدول ۱۲- مقایسه میانگین نگرش کارشناسان نسبت به فعالیت اجتماعی و اقتصادی زنان در

تعاونی بر حسب جنسیت

متغیر	مرد			زن		
	تعداد	میانگین	مجموع رتبه‌ها	تعداد	میانگین	مجموع رتبه‌ها
شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می‌شوند موفق‌ترند.	۱۱۲	۷۲/۲۰	۸۰۸۶	۴۱	۹۰/۱۲	۳۶۹۵/۰۰
زنان می‌بایستی فقط به امور خانه داری پردازند.	۱۱۲	۸۲/۶۸	۹۲۵۴	۴۳	۶۵/۹۵	۲۸۳۶/۰۰
شرکت تعاونی‌های مختلط موفقیت بیشتری دارند.	۱۰۸	۶۹/۰۳	۷۴۵۵	۴۳	۵۹/۱۰	۲۵۴۱/۵۰
زنان بایستی زمانی به فعالیت‌های خارج از خانه پردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است.	۱۱۳	۸۵/۸۸	۹۷۰۴/۵۰	۴۳	۵۹/۱۰	۲۵۴۱/۵۰
زنان در انجام کارهای خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند.	۱۱۳	۶۹/۴۱	۷۸۴۳	۴۴	۱۰۳/۶۴	۴۵۶۰
کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست.	۱۱۲	۸۶/۳۸	۹۶۷۴	۴۳	۵۶/۱۹	۲۴۱۶
محیط کاری زنان باید از محیط کاری مردان جدا باشد.	۱۱۲	۸۱/۴۶	۹۱۲۴	۴۱	۶۴/۸۰	۲۶۵۷
شرکت زنان در کلاس‌های آموزشی مختلط اشکال دارد.	۱۱۴	۸۵/۴۱	۹۷۳۷	۴۳	۶۲	۲۶۶۶
درآمد زنان از محل شرکت تعاونی از نظر اقتصادی برای خانواده مهم است.	۱۱۳	۷۲/۵۶	۸۱۹۹/۵۰	۴۳	۹۴/۱۰	۴۶/۴۰
کار زنان در شرکت تعاونی باعث سخی زندگی برای افراد خانواده می‌شود.	۱۱۴	۸۴/۹۸	۹۶۸۷/۵۰	۴۳	۶۳/۱۵	۲۷۱۵/۵۰
زنان قابلیت مدیریتی بسیاری دارند.	۱۱۳	۶۷/۰۸	۷۵۸۰/۵۰	۴۴	۱۰۹/۶۰	۴۸۲۲/۵۰

**سطح معناداری ۰/۰۱ *سطح معناداری ۰/۰۵

مقایسه نگرش گروه‌های مختلف اعضاء، کارشناسان، اعضاء هیأت مدیره و مدیران عامل شرکت‌های تعاونی

مطابق با هدف چهارم این پژوهش نگرش گروه‌های مختلف اعضاء، کارشناسان، اعضاء هیأت مدیره و مدیران عامل شرکت‌های تعاونی نسبت به مشارکت اجتماعی و اقتصادی زنان در شرکت‌های تعاونی مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج این مقایسه با استفاده با آزمون کروسکال والیس نشان داد که تفاوت معنی داری بین نگرش چهار گروه فوق نسبت به مشارکت زنان در شرکت‌های تعاونی وجود دارد. به طوری که کارشناسان، اعضاء هیأت مدیره، مدیران عامل و اعضاء شرکت‌های تعاونی به ترتیب بیشتر با این مورد که «زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی‌توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند» موافق هستند. نیز در رابطه با موارد «شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می‌شوند موفق‌ترند» و «زنان قابلیت‌های مدیریتی بسیاری دارند» به ترتیب اعضاء هیأت، اعضاء شرکت‌های تعاونی، مدیران عامل و کارشناسان بیشترین موافقت را اعلام داشته‌اند. همچنین با توجه به جدول کارشناسان، اعضاء شرکت‌های تعاونی، اعضاء هیأت مدیره و مدیران عامل به ترتیب بیشترین موافقت را با مواردی چون «زنان می‌بایستی فقط به امور خانه داری بپردازند»، «زنان بایستی زمانی به فعالیت‌های خارج از خانه بپردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است»، «کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست» و «کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می‌شود»؛ داشته‌اند (جدول شماره ۱۳)

جدول ۱۳- مقایسه میانگین نگرش گروه‌های چهارگانه نسبت به مشارکت زنان در تعاونی‌ها

sig	χ^2	میانگین رتبه ای				متغیر
		مدیران عامل	کارشناسان	هیأت مدیره	اعضاء	
۰۰۰	۳۴/۴۵	۷۳۹/۴۳	۹۴۰/۵۰	۷۴۹/۴۵	۷۲۴/۸۲	زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی‌توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند.
۰۰۰	۵۴/۱۷	۷۶۲/۶۹	۵۳۲/۳۴	۸۰۳/۰۱	۷۹۰/۳۶	شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می‌شوند موفق‌ترند
۰۰۰	۲۸/۵۹	۷۰۹/۴۲	۸۷۶/۹۸	۷۳۴/۱۲	۷۹۲/۳۱	زنان می‌بایستی فقط به امور خانه داری بپردازند.
۰/۰۱۹	۹/۹۶	۷۲۸/۴۹	۸۳۹/۸۵	۷۴۴/۰۷	۷۷۶/۲۴	زنان بایستی زمانی به فعالیت‌های خارج از خانه بپردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است.
۰۰۰	۱۸/۰۶	۷۱۵/۸۹	۸۶۳/۳۹	۷۴۳/۳	۷۸۱/۱۷	کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست.
۰۰۰	۴۹/۳۹	۷۰۱/۱۱	۹۶۶/۲۹	۷۴۵/۱۸	۷۵۸/۴۱	کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می‌شود.
۰۰۰	۵۹/۰۴	۷۷۸/۶۸	۵۲۶/۵۵	۷۹۵/۰۱	۷۸۴/۳۸	زنان قابلیت‌های مدیریتی بسیاری دارند.

بحث و نتیجه گیری

در کشور ایران بخش تعاونی به عنوان بخشی که زمینه ایجاد فرصت‌های شغلی را از طریق تعاونی فراهم می‌کند، مورد توجه فراوان است. تعاونی‌های زنان از جمله تعاونی‌هایی است که در آن زنان با تکیه بر توان‌مندی‌های خود قابلیت‌های خود را به عرصه ظهور می‌رسانند. به منظور جلب مشارکت بیشتر زنان در اجتماعات لازم است تغییراتی در نگرش‌ها، افکار، اعتقادات، نسبت به زنان به وجود آید. زیرا بافت سنتی - فرهنگی حاکم بر جوامع در صورتی که دچار تغییرات و انعطاف نشود، قدرت تحمل شرایط جدید مشارکت زنان را نخواهد داشت. بحث و بررسی نتایج این تحقیق در چهار بخش تشریح می‌شود:

چالش‌ها و راهبردهای اعضای شرکت‌های تعاونی: میانگین سنی اعضای شرکت‌های تعاونی حدود ۵۲ سال است. به نظر می‌رسد که این وضعیت سنی می‌تواند تأثیر نامطلوبی بر شرکت‌های تعاونی بگذارد زیرا که این میانگین سنی حاکی از وجود پدیده پیرگرایی در شرکت‌های تعاونی‌های زنان است. با توجه به اینکه حدود ۶۰ درصد از اعضای شرکت‌های تعاونی تحصیلات متوسطه و کمتر از آن دارند یکی از چالش‌های پیش روی این شرکت‌های تعاونی عدم برخورداری اعضای از سطح تحصیلات مناسب می‌باشد. دیگر نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که وسایل ارتباط جمعی و بخش‌های تبلیغاتی شرکت‌ها نقش قابل توجهی در ارایه اطلاعات مورد نیاز به اعضای ایفا نمی‌کنند و آن‌ها بسیاری از اطلاعات مورد نیاز خود را از منابع غیررسمی دریافت می‌کنند. یکی از چالش‌های پیش روی شرکت‌های تعاونی این است که اعضای که سن آن‌ها بالاتر است نگرش منفی تری نسبت به توانایی زنان برای انجام کارهای خارج از منزل دارند. از طرفی افراد با سهام کمتر نگرش مثبتی نسبت به کار خارج از منزل زن ندارند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که مردان عضو شرکت‌های تعاونی نگرش مطلوبی نسبت به فعالیت زنان در خارج از منزل و در شرکت تعاونی ندارند. براساس دیگر نتایج تحقیق زنان عضو با تحصیلات کمتر بیش از زنان عضو با تحصیلات بالاتر اعتقاد داشتند که اولاً زنان فقط زمانی باید به کار خارج از خانه پردازند که خانواده به تأمین معاش آن‌ها نیازمندند و ثانیاً محیط‌های کاری مردان و زنان باید از یک‌دیگر جدا باشد. با توجه به آنچه که در رابطه با اعضای شرکت‌های تعاونی مورد بررسی قرار گرفت پیشنهاد می‌شود ۱- شرکت‌های تعاونی با اتخاذ راه کارهای مناسب افراد جوان‌تر و پویاتر را جذب این بخش کنند و متوسط سنی اعضای را کاهش دهند، ۲- با در نظر گرفتن اینکه اکثریت اعضای شرکت‌های تعاونی از تحصیلات دانشگاهی برخوردار نیستند وزارت تعاون باید از طریق اتخاذ راه کارهایی نظیر

گسترش آموزش‌های ضمن خدمت، فراهم ساختن ادامه تحصیل اعضاء در دوره‌های آموزش عالی و همچنین جذب نیروهای متخصص به بهبود وضعیت منابع انسانی این شرکت‌ها کمک نماید، ۳- با توجه به اینکه اکثر اعضاء شرکت‌های تعاونی نسبت به محاسن این شرکت‌ها اطلاع کافی ندارند پیشنهاد می‌شود از طریق برنامه‌های آموزش ترویجی و استفاده از رسانه‌های ارتباط جمعی محاسن انجام فعالیت‌های اقتصادی اجتماعی از طریق شرکت‌های تعاونی برای اعضاء و سایر علاقمندان به این شکل از فعالیت‌های اقتصادی تبیین و آگاهی‌های عمومی در این زمینه ارتقاء پیدا کند، ۴- با توجه به اینکه اکثریت اعضاء شرکت‌های تعاونی اطلاعات مورد نیاز خود در زمینه محاسن شرکت‌های تعاونی را از منابع غیررسمی دریافت می‌کنند پیشنهاد می‌شود وزارت تعاون در خصوص بهبود نقش منابع رسمی در این زمینه اقدامات مناسب را به عمل آورد چرا که کسب اطلاع از مراکز غیررسمی ممکن است انگیزه کافی را در عموم ایجاد نماید و در مواردی باعث گمراهی افراد شود، ۵- با توجه به اینکه نگرش اعضاء مرد شرکت‌های تعاونی نسبت به فعالیت زنان در شرکت تعاونی تفاوت معنی داری با نگرش اعضاء زن نسبت به همین موضوع دارد، ضرورت دارد در زمینه تغییر نگرش مردان اقدامات آموزشی مناسب به عمل آید، ۶- با توجه به اینکه زنان عضو با تحصیلات کمتر نگرش مناسبی نسبت به فعالیت زنان در خارج از منزل و شرکت تعاونی ندارند ضرورت دارد برای تغییر نگرش این افراد برنامه‌های آموزشی مناسبی طراحی و اجرا شود.

چالش‌ها و راهبردهای هیأت مدیره: در اکثر یافته‌های تحقیق با افزایش سن و سابقه عضویت اعضاء هیأت مدیره در تعاونی و هیأت مدیره، نگرش ایشان نسبت به کار خارج از منزل زنان و نقش آن‌ها در اقتصاد خانواده مثبت‌تر شده است. دیگر نتایج تحقیق نشان داد که اعضاء مرد هیأت مدیره شرکت‌های تعاونی زنان عمده‌نسبت به فعالیت‌های خارج از منزل زنان و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های شرکت‌های تعاونی نگرش منفی داشته‌اند. اعضاء هیأت مدیره کم سوادتر (زیر فوق دیپلم) نسبت به کار خارج از منزل زنان در مقایسه با افراد با سوادتر (لیسانس و بالاتر) نگرش منفی تری داشته‌اند. با توجه به آنچه که در رابطه با اعضاء هیأت مدیره مورد بررسی قرار گرفت پیشنهاد می‌شود که ۱- با توجه به اینکه با افزایش سن و سابقه عضویت عضو هیأت مدیره در تعاونی و هیأت مدیره، نگرش ایشان نسبت به کار خارج از منزل زنان و نقش آن‌ها در اقتصاد خانواده منفی‌تر شده است پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه هیأت مدیره مسن تر و با سابقه بیشتر نگرش منفی تری نسبت به فعالیت خارج از منزل زنان دارند به نظر می‌رسد اجرای دوره‌های آموزشی مناسبی که این نگرش را تغییر دهد

برای اعضاء هیأت مدیره ضروری باشد در ضمن تشویق اعضاء جوان به پذیرش مسئولیت در هیأت مدیره می تواند زمینه فرهنگی مناسبی را برای توانمندسازی شرکت‌های تعاونی زنان که هدف اساسی آن ارتقاء توان‌مندی‌های اقتصادی-اجتماعی زنان است را فراهم سازد، ۲- براساس بررسی‌ها اعضاء هیأت مدیره مرد شرکت‌های تعاونی زنان نسبت به فعالیت‌های خارج از منزل زنان در زمینه‌های مختلف نگرش منفی داشته‌اند در حالی که نگرش اعضاء هیأت مدیره زن نسبت به این موضوع مثبت بوده است بنابراین پیشنهاد می شود که یابه نحو مطلوب و از طریق اتخاذ راه کارهای مناسب این نگرش جنسیتی در اعضاء هیأت مدیره مرد متحول شود و یا عضویت مردان در هیأت مدیره شرکت‌های تعاونی زنان محدود یا منع گردد.

چالش‌ها و راهبردهای مدیر عاملان: نقش مدیرعامل در روند توانمندسازی شرکت تعاونی نقشی کلیدی می باشد موفقیت شرکت‌های تعاونی نیز مانند سایر سیستم‌های فعال در جامعه صنعتی و اطلاعاتی به میزان قابل توجهی به نگرش و عملکرد درست مدیرعامل بستگی دارد شناسایی و رفع مشکلات پیش روی مدیرعاملان شرکت‌های تعاونی عاملی برای ارتقاء و بهبود روند فعالیت‌های آن‌ها می باشد. با توجه به مطالعات و تجزیه و تحلیل‌های صورت پذیرفته موارد زیر را می توان به عنوان چالش‌های مطرح شده ذکر کرد: درصد پائینی از مدیران عامل شغل اصلی شان مدیریت شرکت تعاونی می باشد و همین امر می تواند باعث گردد مدیرعامل اهمیت اداره کردن شرکت تعاونی را در درجات پایین تری قرار دهد. درصد خیلی بالایی از مدیران از سابقه پائینی در مدیریت و عضویت برخوردار بودند. پائین بودن این سابقه به معنای پائین بودن میزان آشنایی مدیرعامل با تجارب موردنیاز مدیریتی برای اداره کردن شرکت می باشد. بررسی‌ها همچنین نشان داد که با افزایش سابقه عضویت مدیران در تعاونی و در سمت مدیریت، ایشان حمایت مردان خانوار را در موفقیت زنان ضروری تر می دانند و نیز ایشان بیشتر بودن میزان احساس مسئولیت زنان در کارهای خود تأیید می کنند. از طرفی در اغلب موارد مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن نگرش منفی تری نسبت به ابعاد مختلف فعالیت زنان در شرکت‌های تعاونی دارند و یا با اعتماد کمتری فعالیت زنان را ارزیابی می کنند. با توجه به سایر نتایج این پژوهش، مدیران با سطح تحصیلات بالاتر نسبت به مدیران با سطح تحصیلات پائین تر، شرکت تعاونی‌های مختلط را موفق تر ارزیابی می کنند. با توجه به آنچه که در مورد مدیران بیان گردید پیشنهاد می شود که ۱- نظر به اینکه شغل اصلی درصد قابل توجهی از مدیران عامل شرکت‌های تعاونی فعالیت غیر از مدیریت شرکت است، پیشنهاد می شود تا افرادی به عنوان مدیرعامل انتخاب گردند که شغل اصلی دیگری نداشته باشند این امر

می تواند موجب بهبود عملکرد شرکت های تعاونی شود البته به شرطی که مدیرعامل از حقوق و مزایای مناسب برخوردار گردد، ۲- در رابطه با نگرش منفی و بی اعتمادی مدیران نسبت به فعالیت زنان پیشنهاد می شود که در جهت متحول کردن افکار و باورهای مدیران راه کارهای مناسبی اتخاذ گردد.

چالش ها و راهبردهای کارشناسان: نتایج حاکی بر این است که ۷۲/۲ درصد کارشناسان وزارت تعاون را مردان تشکیل می دهند و از آنجا که مبنای کار تعاونی ها بر اصل مشارکت مبتنی می باشد و براساس تحقیقات انجام شده مردان بیش از زنان از روش ها و سبک های آمرانه استفاده می کنند این عامل می تواند بر بهره وری تعاونی ها بخصوص تعاونی های زنان تأثیر بگذارد زیرا زنان به جهت خصوصیات رفتاری به روابط دوستانه و صمیمیت در محیط کار تا حد زیادی اهمیت می دهند. یافته های این پژوهش نشان می دهد که بیشترین تعداد (۶۲/۲ درصد) کارشناسان وزارت تعاون از فارغ التحصیلان رشته های علوم انسانی هستند در حالی که تعاونی ها از گرایش های متفاوتی تشکیل شده اند و لذا نیازمند کارشناسان متخصص همه گرایش ها می باشند که از دانش مهارت و فنون لازم برخوردار باشند و این امر می تواند بر اثربخشی تعاونی ها تأثیر نامطلوبی بگذارد. با توجه به نتایج تحقیقات اکثریت (۷۲/۲ درصد) کارشناسان وزارت تعاونی دارای سابقه کاری ۱۰ سال یا کمتر از آن هستند و این کمبود تجربه به جهت تأثیر گذاری بر مهارت های آنان در نهایت عملکرد تعاونی ها را می تواند تحت تأثیر قرار دهد. یافته های این پژوهش حاکی از آن است که کارشناسان مرد نگرش منفی به فعالیت های اقتصادی و اجتماعی زنان دارند و عنوان می کنند کار زنان در شرکت های تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده آنان می شود. زنان می بایستی فقط به امور خانه داری بپردازند و... از آنجا که بیشترین تعداد کارشناسان وزارت تعاون را مردان تشکیل می دهند و نگرش های هر فرد بر عملکرد او در سازمان اثر مستقیم و یا غیرمستقیم دارد پس این امر می تواند بر کارکرد مؤثر شرکت های تعاونی زنان تأثیر نامطلوبی داشته باشد. یکی از چالش های عمده پیش روی تعاونی های زنان نگرش منفی مردان نسبت به فعالیت های زنان در خارج از منزل و نگرش های سنتی نسبت به فعالیت های زنان می باشد. پیشنهاداتی که در رابطه با چالش های کارشناسان ارائه می شود عبارتند از ۱- با توجه به مبنای کار تعاونی ها ویژگی ها و خصوصیات زنان و استفاده بیشتر کارشناسان مرد از سبک ها و روش های آمرانه پیشنهاد می شود از کارشناسان زن بیشتری در شرکت های تعاونی زنان استفاده شود زیرا آنان بیشتر گرایش به استفاده از روش های مشارکتی دارند، ۲- با توجه به اینکه بهره وری هر سازمان در شرایطی می تواند افزایش پیدا کند و در حد مطلوب نیز باقی بماند که برای تصدی هر شغل

افراد مناسب انتخاب شود لذا باید وزارت تعاون با انتخاب کارشناسان متخصص برای هر گرایش و ایجاد دوره‌های آموزشی لازم مهارت‌های شناختی هیجانی و رفتاری خاصی را در آنان ایجاد نماید تا امکان افزایش بهره‌وری آنان و در نهایت امکان توسعه و توان‌مندسازی شرکت‌های تعاونی زنان را سبب گردد، ۳- با توجه به کم بودن تجربه بیشتر کارشناسان وزارت تعاون پیشنهاد می‌شود از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و کوتاه مدت و بلندمدت جهت ارتقاء سطح علمی و مهارتی کارشناسان استفاده نماید تا توان‌مندی‌های آنان را افزایش دهد، ۴- با توجه به بالا بودن تعداد کارشناسان مرد نسبت به کارشناسان زن در وزارت تعاون و داشتن نگرش منفی این افراد نسبت به فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی زنان، مسئولین برای تغییر این نگرش‌ها ابتدا موانع موجود را به خوبی شناخته و بر این اساس با استفاده از راهبردهای مناسب از جمله فراهم آوردن اطلاعات جدید و... بر این موانع فایق آیند، ۵- از آنجا که یافته‌ها حاکی از آن است که کارشناسان زن نگرش و دید مثبتی به فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی زنان دارند، مسئولین وزارت تعاون می‌توانند جهت افزایش انگیزش مدیران، سرپرستان، کارکنان و اعضای شرکت‌های تعاونی از کارشناسان زن بهره‌گیرند زیرا نگرش‌ها بر رفتار و رفتار بر انگیزش مدیران، سرپرستان، کارکنان و اعضای تأثیر می‌گذارد و چون انگیزش با افزایش روحیه (نگرش مثبت) بالا رفته و نیروی انسانی انگیزه شده برای انجام وظایف خود مهم‌ترین عامل بهره‌وری است می‌توان بهره‌وری شرکت‌های تعاونی زنان را افزایش داد، ۷- در راستای اصلاح ساختار جنسیتی کارشناسان وزارت تعاون، می‌بایست رعایت نسبت کارشناسان زن و مرد شاغل در این بخش رعایت شود که بالطبع منجر به تعدیل نگرش منفی کارشناسان نسبت به فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی می‌گردد، ۸- برای رفع چالش نگرش منفی مردان نسبت به فعالیت‌های زنان که یک امر روانی و نشأت گرفته از موانع فرهنگی سنتی می‌باشد، لذا انجام تبلیغات فرهنگی مناسب همراه با آموزش می‌تواند در رفع این چالش مؤثر واقع شود. همان‌طور که بحث شد نگرش هر یک از گروه‌های چهار گانه (اعضاء شرکت تعاونی، اعضاء هیأت مدیره، کارشناسان و مدیران عامل) نسبت مشارکت و فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان بر اساس متغیرهای مختلفی چون تعداد سهام، سابقه عضویت در تعاونی، سابقه عضویت در هیأت مدیره، سابقه مدیریت تعاونی، سن هر گروه، جنسیت و سطح تحصیلات هر گروه متفاوت می‌باشد. مطابق با یافته‌های این تحقیق نگرش نسبت به ابعاد مختلف فعالیت و مشارکت زنان در شرکت‌های تعاونی بین این چهار گروه نیز متفاوت می‌باشد. کارشناسان در مقایسه با گروه‌های دیگر نگرش منفی تری نسبت مشارکت زنان در شرکت‌های تعاونی دارند

به طوری که با مواردی چون «زنان می‌بایستی فقط به امور خانه داری پردازند»، «زنان بایستی زمانی به فعالیت‌های خارج از خانه پردازند که خانواده برای تأمین معاش به آن نیازمند است»، «کار زنان در خارج از خانه از نظر عرف محلی درست نیست»، «زنان بدون حمایت مردان خانوار نمی‌توانند فعالیت مؤثری در شرکت تعاونی داشته باشند» و «کار زنان در شرکت تعاونی باعث سختی زندگی برای افراد خانواده می‌شود»، بیشتر موافق هستند. از طرفی اعضای هیأت مدیره در مقایسه با سایر گروه‌ها نگرش مساعدتری نسبت به فعالیت زنان در شرکت‌های تعاونی ابراز داشته‌اند به طوری که با مواردی چون «شرکت تعاونی زنان که توسط مدیران زن اداره می‌شوند؛ موفق‌ترند» و «زنان قابلیت‌های مدیریتی بسیاری دارند» بیشتر موافق هستند. به طور کلی می‌توان گفت که می‌بایست در رابطه با تغییر و بهبود نگرش گروه‌های چهارگانه اعضای شرکت‌های تعاونی، اعضای هیأت مدیره، کارشناسان و مدیرعاملان نسبت به فعالیت و مشارکت زنان در شرکت‌های تعاونی، دوره‌های آموزشی مناسبی طراحی و اجرا شود.

در نتیجه گیری کلی این پژوهش می‌توان تأکید داشت که یافته‌های این تحقیق از ابعاد گوناگون و از دید هر چهار گروه مورد مطالعه با نتایج تحقیقات انجام شده که در بخش پیشینه تحقیق مطرح گردیده است هم‌سویی دارد به طوری که نگرش کارگزاران و کارشناسان شرکت‌های تعاونی زنان در ایران نسبت به فعالیت و مشارکت اقتصادی اجتماعی زنان در شرکت‌های تعاونی از عواملی چون سن، تعداد کنونی سهام‌اعضا، سابقه عضویت در تعاونی، جنسیت و سطوح مختلف تحصیلی تأثیر می‌پذیرد. و مطابق با یافته‌های (Buvinci ۱۹۹۰) نگرش و دید مثبت کارگزاران و کارشناسان نسبت به فعالیت زنان در تعاونی‌ها عامل انگیزشی مؤثری در پا گرفتن و رونق و توسعه تعاونی‌های زنان دارد. یافته‌های این تحقیق با تأیید نتایج مطالعه (Glosser ۱۹۹۴) نشان داد که بهبود شرایط اقتصادی خانواده و کمک به اقتصاد خانواده به ویژه در شرایط ضروری در علاقه زنان به عضویت در تعاونی‌ها مؤثر است. هم‌گام با تحقیقات بانک جهانی گسترش سطح توانایی‌های تولیدی زنان عضو شرکت‌های تعاونی، عامل انگیزشی دیگری در عضویت زنان در تعاونی‌های ایران بوده است.

این پژوهش بخشی از طرح مطالعاتی چالش‌ها و راهبردهای توانمندسازی تعاونی‌های زنان ایران می‌باشد. که با حمایت مالی وزارت تعاون و دانشگاه الزهراء انجام شده است.

فهرست منابع

- انصاری، ح. (۱۳۸۵): *تعاونی‌ها در هزار سوم*، تهران، وزارت تعاون، معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج.
- بکر، س. (۱۳۷۵): «تعاونی‌ها و زنان»، ترجمه مرجانه سلطانی، *تعاون*، تهران، وزارت تعاون، شماره ۵۷.
- تواناعلمی، ف. (۱۳۷۹): «تعاونی‌های زنان از اهداف تا عملکرد»، خراسان.
- حاجی، م. (۱۳۸۰): «تأمین اشتغال و کاهش فقر از طرق تعاونی‌ها»، *تعاون*، وزارت تعاون، شماره ۱۱۸.
- دیویس، پ. (۱۳۸۱): «ارزش‌ها و مدیریت تعاونی‌ها در قرن ۲۱»، ترجمه کریم پورکتابی، *تعاون*، تهران، وزارت تعاون، شماره ۱۳۷.
- رابط، ر. (۱۳۸۰): «تعاونی‌ها رویکردی برای گسترش فعالیت زنان در جامعه»، *تعاون*، تهران، وزارت تعاون، شماره ۱۹ پیاپی ۲۰۸.
- شهریور، غ. (۱۳۸۰): «در تعاونی‌ها زنان می‌توانند تصمیم‌گیر، انتخاب‌کننده، رهبر و اجراکننده باشند»، *تعاون*، تهران، وزارت تعاون، شماره ۱۹ پیاپی ۲۰۸.
- شیرزادی، ح. (۱۳۸۰): «عوامل مرتبط با مشارکت اعضاء در تعاونی‌های مصرف»، *فصلنامه همیار*، تهران، اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف کارکنان، سال سوم، شماره ۹.
- فخرائی، س. (۱۳۷۵): «اشتغال زنان تعاون، تهران، وزارت تعاون.
- وزارت تعاون (۱۳۸۳): *گزارش وضعیت تعاونی‌های زنان در کشور*، وزارت تعاون تهران.
- ویسی، ه و بادسار، م. (۱۳۸۱): *ارزشیابی مشارکتی تعاونی‌های تولیدی زنان روستایی (بررسی موردی تعاونی‌های پرورش ماکیان آمل نیکان و صنایع دستی گلکلاف در استان مازندران)*، تهران، معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری.

Buvinci, M. (۱۹۹۰): *Women and poverty in Latin America and the Caribbean a primer for policy makers*. Washington, D.c: Internatinal center for Research on women.

Glosser, A. (۱۹۹۴): "The creation of Barcosol in Bolivia." *The New World of Micro enterprise finance: Building Healthy financial Institutions for the poor*. West Hartford, CT: Kumarian press.

Holt, SH & Helena Ribe. (۱۹۹۱): "Develop the financial institutions for the poor and Reducing Barriers to Access for women". A World Bank Discussion paper. Washington, D.C.: The World Bank.

Israel, G. D. (۱۹۹۲): "Determining sample size". [On line]. Available at: <http://edis.ifas.edu>.

- Kusumakara H, C. (۲۰۰۰): Role of Consumer Cooperatives in public Distribution system. In Cooperatives in the New Millennium. Edited by R. Selvaraiu. New Delhi, Vikas publishing House PVT. Ltd
- Veerakumaran, G. (۲۰۰۰): Asset- Liability Management of PACS in Karalla- A Diagnostic Study. In Cooperatives in the New Millennium. Edited by R. Selvaraiu, New Delhi, Vikas publishing House PVT. Ltd.
- Word bank. (۱۹۹۰): "fungibility and Dedign and Evaluation of Agricultural Credit and Education aimed project" American journal of Agricultural Economic.
- Word bank. (۱۹۹۰): "Bangladesh: stagiest for enhancing the role of women in Economic Development". A World Bank country study.
- Washing tin, D.C.Woccu, world coincide of credit Vmans. N.d. Madison, Wisconsin.

مشخصات نویسندگان به ترتیب حروف الفبا

۱. مصعومه رحیمزاده: دانشجوی کارشناسی ارشد توسعه روستایی دانشگاه صنعتی اصفهان
۲. فرحناز رستمی: دانشجوی دکتری آموزش کشاورزی دانشگاه تهران
۳. فاطمه رسولی: کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی
۴. دکتر حسین شعبانعلی فمی: استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران
۵. مهناز محمدزاده نصرآبادی: سرپرست دانشگاه پیام نور مرکز مشکین شهر