

بررسی تاثیر آموزش بر بهره‌وری مدیریت شرکتهای تعاونی

۱. نسرين نستعين ۲. حميده نظري ۳. قدر بند

با توجه به گسترش فزاینده علوم و فنون و با عنایت به فناوری های نوین و تخصصی شدن حیطه های گوناگون مرتبط با زندگی انسان الزاما تمامی مشاغل، توانمندیها، مهارت و دانش جدید و کیفی تر را طلب میکنند. در همین راستا تجهیز مدیران، کارکنان و اداره کنندگان شرکت های تعاونی به اطلاعات و مهارت های روز آمد امری اجتناب ناپذیر است یعنی آموزش یک سرمایه گذاری اساسی برای توسعه و بهره وری در تعاونیها و نهضت تعاون خواهد بود. با توجه به اینکه یکی از ارکان اساسی پایداری هر تعاونی تداوم بخش روحیه همکاری، مشارکت، همپایی و هدفمندی در اعضا، مدیریت و رهبری موثر نیروی انسانی است تا ضمن بهره برداری بهینه از امکانات و منابع مالی (سرمایه اعضا) آرزوها و تمایلات و هدف های آنان پایدار و برآورده شود. امروزه مدیریت بهره وری در بخش تعاون یکی از ضروریات مهم بشمار میرود پس بایستی زمینه های آموزش و افزایش بهره وری در مدیریت شرکتهای تعاونی را افزایش داد. کارشناسان و صاحب نظران بر پایه بررسی ها و شواهد متعدد- دلایل ضعف عملکرد تعاونیها و پیاپی بودن نرخ بهره وری در تعاونیها و فاصله گرفتن آنها از اصول اقتصاد تعاونی را در هر جامعه متأثر از مدیریت شرکت های تعاونی و نیز بخش تعاون در آن جامعه می دانند. هم چنین به تفاوت هایی که در پذیرش ایده های نو توسط مدیران شرکتهای تعاونی وجود دارد توجه و ابزارها و روش های مناسب آموزش و ترویج را برای آنها در نظر می گیرند.

در قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران اشتغال یکی از محوری ترین موضوعات و اهداف بخش تعاون است. با وجود تاکید تمامی صاحب نظران در خصوص اهمیت نقش بخش تعاون و تشکیل شرکتهای تعاونی برای مقابله با معضل بیکاری، اکثریت قریب به اتفاق شرط را بر حمایت از بخش تعاون به طور عام و تعاونی های تشکیل شده به طور خاص می گذارند. در یک

جمله می‌توان گفت که اکثر صاحب‌نظران معتقدند که شرکتهای تعاونی را باید پس از تشکیل حمایت کرد تا به بهره‌وری دست یابند.

بهره‌وری موضوعی است که در دوران معاصر محور بحثهای گسترده و متعددی بوده است. تا جایی که صاحب‌نظران بهره‌وری را یک فرهنگ می‌دانند که برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی‌تر لازم است. (مشرف جوادی ۱۳۸۰) برای دستیابی به بهره‌وری در تعاونیها و در نتیجه در بخش تعاون، اقدامات متعددی لازم است که از جمله مهمترین آنها آموزش اعضای تعاونیهاست. شرکتهای تعاونی، اجتماعات خودجوشی هستند که اغلب اوقات از تعدادی دوست، خویشاوند، همسایه و هم محله‌ای تشکیل می‌شوند یا فعالیت اقتصادی مولدی را دنبال و سرمایه‌های کوچک را کد خود را به کار بیندازند. شاید بتوان گفت که در اغلب موارد، اعضای شرکتهای تعاونی از دانش لازم برای ایجاد و توسعه بهره‌وری در شرکت خود بی‌بهره هستند و متولیان بخش تعاون باید در پی رفع این خلاء باشند. نتایج تحقیق نشان میدهد که میزان بهره‌مندی مدیران از آموزش و مشارکت اعضا در امور تعاونی، تخصص هیات مدیره و شناخت مدیران و اعضا از اصول تعاونی به طور مستقیم در موفقیت تعاونیها تاثیر دارد. یعنی با بالا رفتن میزان هر یک از موارد مذکور (آموزش اعضا در دو سطح عمومی و تخصصی) بهره‌وری تعاونی نیز بالاتر میرود.

در ادارات کل تعاون هر استان، بخشی به نام اداره پژوهش و برنامه ریزی و آموزش وجود دارد که عهده دار این وظیفه می‌باشد. هنگام تشکیل شرکت تعاونی، اعضای هیئت مدیره موظف هستند در جلسات آموزشی برای آشنایی با امور شرکت تعاونی و چگونگی اداره آن شرکت کنند. پس از تشکیل شرکتهای تعاونی نیز، این اداره برای اعضای شرکتهای کارگاههای آموزشی، دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و حتی سفرهای آموزشی و ترویجی برگزار می‌کند.

این مقاله حاصل یک تحقیق میدانی در خصوص تاثیر این دوره‌های آموزشی بر بهره‌وری مدیریت شرکتهای تعاونی می‌باشد.

موضوع تحقیق:

در این مقاله، تاثیر دوره‌های آموزشی برگزار شده توسط واحد ترویج و آموزش اداره کل تعاون استان فارس بر بهره‌وری مدیریت شرکتهای تعاونی استان مورد بررسی قرار گرفته است. در کنار این موضوع، تاثیر پاره‌ای متغیرها مانند تعداد دوره‌های آموزشی و جنسیت تعاونگران بر نتایج تحقیق نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

بیان مسئله و ضرورت تحقیق:

با توجه به بالا بودن نرخ بیکاری تشکیل شرکتهای تعاونی می‌تواند نقش بالقوه و موثری در تخیف یا رفع این معضل (اشتغال) داشته باشد. بخش تعاون و شرکتهای تعاونی در صورتی می‌توانند این نقش را ایفا کنند که از درون و بیرون به بهره‌وری دست یابند. البرزی (۱۳۸۲) بهره‌وری را در یک معنای کلی استفاده از حداکثر منابع موجود تعریف کرده است و توضیح می‌دهد که چنانچه از عواملی که برای تولید کالا یا خدمات بکار می‌رود، به گونه‌ای استفاده شود که ستاده بیشتری بدست آید، بهره‌وری افزایش یافته است. از این رو افزایش بهره‌وری موجب کاهش هزینه‌ها، افزایش تولید، بهبود کیفیت و ... می‌شود. وی ادامه می‌دهد که از افزایش بهره‌وری هم کارکنان و مدیریت بنگاه اقتصادی سود می‌جویند و هم رضایت مصرف‌کنندگان تامین می‌شود. در سایت اینترنتی بهره‌وری (۲۰۰۵) آمده است که اساسا بهره‌وری سازمانی عبارت از سنجش این مسئله است که یک سازمان چگونه منابع دروندادی خود را به کالا یا خدمات تبدیل می‌کند. این متغیر معمولا با نسبت درونداد به برونداد سنجیده می‌شود.

در مورد روشهای بهبود بهره‌وری نظرات مختلفی وجود دارد. البرزی در همان منبع این موارد را برشمرده است:

۱- انجام کار گروهی

۲- آسان سازی ، منطقی نمودن و بهبود کارها

۳- استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی ، مهندسی و رایانه‌ای کردن کارها

وی موارد موثر در بهره‌وری را نیز ، محیط کار، نیروی انسانی، مهارت انسانی، ساختار اداری، ابراز و وسایل کار مناسب، بهره‌گیری از تکنولوژی در حد کفایت ، شیوه‌ها و روشهای اداری، تعمیم فرهنگ خود مدیریتی، توجه به تشویق بجا و واقعی، اعمال تنبیه متناسب با خطا ، رشد خلاقیت و ابداع ، ایجاد فضای کار مطلوب، همگون نمودن توانمندی نیروی کاری و ... و تاکید بسیار بر امر آموزش کارکنان و ارتقاء سطح دانش کارکنان(آموزش عمومی، تخصصی، تئوری و عملی کارکنان) می‌داند.

مشرف‌جوادی (۱۳۸۰) عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری را ترکیبی از عوامل گوناگون می‌داند. وی توضیح می‌دهد که اول باید علل عدم بهره‌وری را مشخص کرد و بعد برنامه‌های بهبود بهره‌وری را طراحی نمود. بطور کلی مشرف‌جوادی در همان منبع عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری را به ۵ دسته اصلی که بعضی از آنها دارای زیرمجموعه‌هایی می‌باشند تقسیم می‌کند:

۱- عامل نیروی کار

۱-۱- نگرش مثبت کاری

۱-۲- کسب مهارت‌های جدید و ارتقاء مهارت‌های قبلی از طریق آموزش

۱-۳- کمک به همکاران در موقع لزوم

۱-۴- حفظ سلامت جسمانی

۱-۵- اجرای درست کار از همان بار اول

۱-۶- مشارکت در برنامه‌های بهبود بهره‌وری

۲- اصلاح روابط مدیر و کارکنان

۲-۱- ارائه اطلاعات دقیق و گسترش جو اعتماد

۲-۲- برگزاری جلسات ویژه برای رسیدگی به مشکلات کارکنان

۲-۳- حضور در جلسات غیررسمی

۳- استفاده از نظرات و پیشنهادات کارکنان،

۴- تکنولوژی

۵- سایر عوامل

۵-۱- افزایش سرمایه‌گذاری در تجهیزات

۵-۲- صرفه‌جویی‌های ناشی از تولید

۵-۳- تغییر در کیفیت مواد اولیه

۵-۴- استفاده از حداکثر ظرفیت

۵-۵- بکارگیری تدابیر و نظام‌های جدید در مدیریت

۵-۶- برخورداری از نظام اطلاعاتی مدیریتی صحیح

۵-۷- نظام تولید به هنگام

ادواری (۱۳۸۳) سه عامل اصلی بهره‌وری را وجدان کاری، فرهنگ کاری و انضباط اقتصادی و اجتماعی می‌داند. وی عوامل ذیل را در عینیت بخشیدن به مولفه‌های سه گانه بهره‌وری موثر می‌داند.

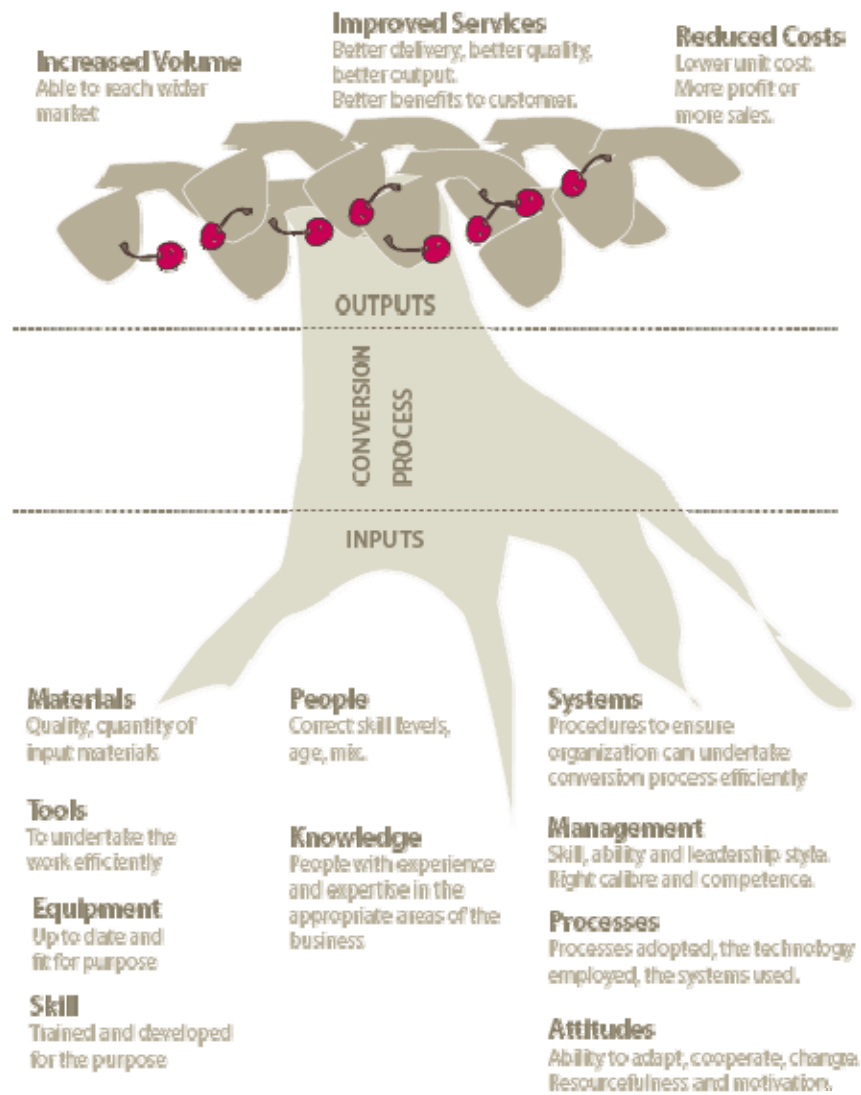
۱- رفتار و کردار درست رهبران و مدیران

۲- فراهم کردن شرایط لازم پیشرفتهای شغلی برای افراد در سطح سازمان و جامعه

۳- بکارگیری نیروهای متناسب با توان و تمایل و تجارب و تخصص آنها

- ۴- پرداخت دستمزد مناسب
 - ۵- تشویق به جا
 - ۶- فراهم کردن امکان تصمیم‌گیری مستقل و مشارکت گروهی در تصمیم
 - ۷- تدارک شرایط کاری مناسب
 - ۸- ایجاد انضباط در محیط
 - ۹- ایجاد باور به انجام کارهای درست
 - ۱۰- بکارگرفتن آموزش لازم جهت بالابردن سطح کیفیت نیروی انسانی
 - ۱۱- جلوگیری از ایجاد شرایط نامناسب
 - ۱۲- کنترل و برنامه‌ریزی اصولی
 - ۱۳- الگوبودن مدیران از جمیع جهات
 - ۱۴- حاکمیت صداقت کاری
 - ۱۵- تدوین برنامه‌ها و آموزشهای لازم به منظور شناساندن اهمیت و ارزش کار
 - ۱۶- فراهم کردن فرهنگ کار و تعهد و التزام به کار
 - ۱۷- واگذاری کار به افراد بر مبنای شایستگی
 - ۱۸- ترغیب حس تعلق به سازمان
- در سایت اینترنتی بهره‌وری مفهوم بهره‌وری سازمانی در یک مدل درختی به تصویر کشیده شده است. (۲۰۰۵)

Productivity Conceptual Model



همانگونه که ملاحظه می‌شود، ریشه‌های این درخت عبارتند از مواد اولیه، ابزارها، تجهیزات، مهارت‌ها، مردم، دانش، سیستم‌ها، مدیریت، فرایندها و نگرش‌ها و میوه‌های این درخت نیز عبارتند از تولید بیشتر، خدمات بهتر و وسیع‌تر و هزینه کمتر. در همین منبع پس از ارائه مدل فوق تصریح

شده است که تمامی این فرایندها بستگی به مدیریت سازمان دارد. پس نقش مدیریت در بهره‌وری سازمانی انکار ناپذیر است.

از سوی دیگر نقش آموزش در افزایش بهره‌وری هم مطلب قابل توجهی است. این مسئله بویژه در مورد شرکتهای تعاونی به خاطر بافت خاص آنها صادق می‌باشد. مدرس (۱۳۸۰) آموزش و تعاون را دوروی جدانشدنی یک سکه می‌داند. وی معتقد است که توسعه تعاونیها جز از راه آموزش ممکن نیست. رستم نژاد (۱۳۸۴) آموزش را در تعاون، نیاز امروز و ضرورت فردا می‌داند و معتقد است که اساسا نهضت تعاونی یک شیوه آموزشی است و بدون آموزش امکان توفیق آن وجود ندارد.

مرور منابع نشان می‌دهد که بهره‌وری عبارت از نگرش کل گرایانه به سیستم و ارتباط صحیح اجزا با یکدیگر و با کل سیستم است. هدف از بهره‌وری اخذ بهترین نتیجه ممکن از فعالیتهای صحیح در یک مجموعه می‌باشد. بهره‌وری نشاندهنده نتایج حاصل از کار یک سیستم در قبال استفاده از منابع و امکانات است. از سوی دیگر مدیریت عنصر اصلی اثربخشی و بهره‌وری در تعاونیهاست (گل محمدی ۱۳۸۳). مدیریت عنصر تصمیم‌گیری در تعاونیهاست و بهره‌وری مدیریت، بدون تردید پیش شرط بهره‌وری سازمانی یک شرکت تعاونی است. تجارب و تحقیقات نشان داده است که آموزش اعضاء شرکت تعاونی به ویژه اعضاء هیئت مدیره می‌تواند کمک موثری در بهبود فرایندهای مختلف تعاونی بنماید. سوالی که باعث شکل گرفتن این تحقیق شد این است که آیا آموزشهایی که ادارات کل تعاون از طریق واحد ترویج و آموزش خود به اعضا و هیئت مدیره تعاونیها می‌دهند، منجر به بهبود بهره‌وری مدیریت تعاونیها می‌شود یا خیر؟ ضرورت پاسخگویی به این سوال دو جنبه دارد. یکی اهمیت نظری مسئله و دیگر اهمیت کاربردی نتایج تحقیق. از جنبه نظری، انجام این تحقیق باعث افزودن به ادبیات موجود تحقیق شد. جستجوهای محققین در منابع نوشتاری و الکترونیکی، نشان داد که در این زمینه تحقیقات

چندانی بویژه به صورت میدانی انجام نگرفته است. از منظر کاربردی نیز نتایج تحقیق حاضر می‌تواند مسئولین بخش تعاون و ادارات کل تعاون را در امر برنامه‌ریزیهای آموزشی و ترویج امر آموزش به کارکنان شرکتهای تعاونی یاری کند. به شرطی که نتایج مورد عنایت مسئولین قرار گیرد.

سوالات تحقیق:

در این پژوهش بعد از مرور منابع و پیشینه تحقیق سوالات ذیل جهت انجام تحقیق طرح شد:

۱- آیا تعداد دوره‌های آموزشی که تعاونگران دیده‌اند با میزان بهره‌وری مدیریت شرکت تعاونی آنها رابطه معنی‌دار دارد؟

۲- آیا بین بهره‌وری مدیریت شرکتهای تعاونی که در دوره‌های آموزشی شرکت کرده‌اند و آنها که شرکت نکرده‌اند، تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

۳- آیا بین نظر زنان و مردان تعاونگر در مورد بهره‌وری مدیریت شرکت خود تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی شهر شیراز تشکیل می‌داد که از این عده نمونه‌ای جهت تحقیق انتخاب شد. نمونه مذکور به دو دسته تقسیم شدند. گروه اول کسانی بودند که در دوره‌های آموزشی واحد ترویج و آموزش اداره کل استان فارس شرکت کرده بودند و گروه بعدی در هیچ دوره‌ای شرکت نکرده بودند.

ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که با استفاده از ادبیات تحقیق و استخراج شاخصهای بهره‌وری مدیریت، تدوین شده بود. مقیاس این ابزار، طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود که از خیلی خوب تا خیلی ضعیف دامنه داشت. در ابزار مذکور از اعضای هیئت مدیره شرکتهای

تعاونی شهر شیراز خواسته شده بود که فرایندهای مدیریتی شرکت خود را که منطبق با شاخصهای بهره‌وری مدیریت بود، از خیلی خوب تا خیلی ضعیف ارزیابی کنند. روایی ابزار تحقیق به روش محاسبه آلفای کرباخ ($\alpha=0/77$) تایید شد و برای تعیین پایایی ابزار نیز، ضریب همسانی درونی کلیه گویه‌ها با نمره کل محاسبه شد که تمامی ضرایب بالای $0/48$ بود و در سطح $0/01$ تا $0/0001$ معنی‌دار گزارش شدند. به این ترتیب پایایی ابزار نیز به تایید رسید.

روشهای آماری

در این تحقیق از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. جهت تنظیم جداول فراوانی از روشهای آمار توصیفی نظیر فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد و برای پاسخ دادن به سوالات تحقیق نیز از روشهای آمار استنباطی به شرح ذیل استفاده گردید:

سوال اول تحقیق با روش ضریب همبستگی پیرسون¹ پاسخ داده شد. برای پاسخ دادن به سوالات دوم و سوم تحقیق نیز از آزمون t گروههای مستقل² استفاده شد. لازم به ذکر است که تحلیلهای آماری این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS 13³ انجام شد.

مشخصات افراد نمونه تحقیق

تعداد ۵۶ نفر در این تحقیق شرکت کردند که مشخصات جمعیت‌شناختی آنان جهت سهولت مطالعه به صورت جدول ارائه می‌شود.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی جنسیت افراد شرکت کننده در تحقیق

جنسیت	فراوانی	درصد
-------	---------	------

¹ Pearson Correlation Coefficient

² Independent Sample t-test

³ Statistical Package for Social Sciences version 13

۴۲/۹	۲۴	زن
۵۷/۱	۳۲	مرد
۱۰۰	۵۶	کل

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی نوع شرکتهای تعاونی مورد تحقیق:

درصد	فراوانی	نوع شرکت تعاونی
۵۵/۴	۳۱	خدماتی
۳۳/۹	۱۹	تولیدی
۱۰/۷	۶	توزیعی
۱۰۰	۵۶	کل

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی تعداد دوره‌هایی که پاسخگویان در آن شرکت کرده بودند

درصد	فراوانی	تعداد دوره
۴۸/۲	۲۷	هیچ
۳/۶	۲	یک دوره
۵/۴	۳	دو دوره
۵/۴	۳	سه دوره
۳/۶	۲	چهار دوره
۵/۴	۳	پنج دوره
۷/۱	۴	شش دوره
۵/۴	۳	هفت دوره
۷/۱	۴	هشت دوره
۱/۸	۱	نه دوره
۷/۱	۴	ده دوره
۱۰۰	۵۶	کل

یافته‌های تحقیق:

پس از تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات گردآوری شده بوسیله پرسشنامه، به سوالات تحقیق به شرح ذیل پاسخ داده شد.

پاسخ به سوال اول تحقیق: آیا تعداد دوره‌های آموزشی که تعاونگران دیده‌اند با میزان بهره‌وری مدیریت شرکت تعاونی آنها رابطه معنی‌دار دارد؟

برای پاسخ به این سوال ضریب همبستگی بین امتیاز کل بهره‌وری مدیریت شرکت و تعداد دوره‌هایی که پاسخگویان در آنها آموزش دیده بودند محاسبه شد و نتایج در جدول شماره ۴ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه بین تعداد دوره‌های آموزشی و بهره‌وری مدیریت شرکتهای تعاونی مورد تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
تعداد دوره	۵۶	۲/۹۶	۳/۵	۰/۸۴	۰/۰۰۰۱
امتیاز بهره‌وری	۵۶	۶۳/۵۲	۲۹/۳		

ملاحظه می‌شود که بین تعداد دوره‌های آموزشی که تعاونگران نمونه تحقیق در آن شرکت کرده بودند و میزان بهره‌وری مدیریت شرکت آنها رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. به این معنا که هرچه تعداد دوره‌های آموزشی بیشتر باشد، امتیاز بهره‌وری مدیریت هم بالاتر می‌رود و برعکس.

پاسخ به سوال دوم تحقیق: آیا بین بهره‌وری مدیریتی شرکت‌های تعاونی که در دوره‌های آموزشی شرکت کرده‌اند و آنها که شرکت نکرده‌اند، تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

برای پاسخ دادن به این سوال نخست کلیه ۵۶ شرکت تعاونی مورد تحقیق، صرف‌نظر از تعداد دوره‌هایی که شرکت کرده بودند به دو دسته کلی آموزش دیده و آموزش ندیده تقسیم شدند. گروه آموزش دیده، شامل شرکت‌های تعاونی بود که اعضاء آن حداقل در یک دوره آموزشی که از سوی اداره ترویج و آموزش تعاون استان فارس برگزار کرده بود، شرکت کرده بودند و گروه آموزش ندیده گروهی بودند که حتی در یکی از دوره‌های آموزشی مذکور حضور نیافته بودند. پس از این گروه بندی، آزمون t گروه‌های مستقل جهت تعیین تفاوت میان بهره‌وری مدیریتی این دو گروه شرکت تعاونی اجرا شد و نتایج در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: آزمون t گروه‌های مستقل جهت تعیین تفاوت میان بهره‌وری مدیریتی شرکت‌های تعاونی آموزش دیده و آموزش ندیده

گروهها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	P
آموزش دیده	۲۹	۸۹/۰۱	۱۰/۳۳	۱۳/۵	۵۴	+ / + + + ۱
آموزش ندیده	۲۷	۳۷/۴۴	۱۷/۰۱			

ملاحظه می‌شود که میان میانگین بهره‌وری مدیریتی شرکت‌های تعاونی که در دوره‌های آموزشی اداره تعاون شرکت کرده‌اند و آنها که شرکت نکرده‌اند تفاوت فاحشی وجود دارد که به تبع در سطح یک ده هزارم معنی‌دار می‌باشد. به این معنا که میانگین بهره‌وری مدیریتی شرکت‌های

تعاونی که در دوره‌های آموزشی اداره تعاون استان فارس شرکت کرده‌اند از میانگین بهره‌وری مدیریت شرکت‌هایی که در این دوره‌ها شرکت نکرده‌اند به طرز معنی‌داری بیشتر است.

پاسخ به سوال سوم تحقیق: آیا بین نظر زنان و مردان تعاونگر در مورد بهره‌وری مدیریت شرکت خود تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

در اغلب تحقیقات علوم اجتماعی پس از بدست آوردن نتایج، برای اطمینان از قطعیت یافته‌ها، تاثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر آنها مورد آزمون قرار می‌گیرد. در اینجا به همین منظور میانگین‌های ارائه شده توسط زنان و مردان تعاونگر به روش آزمون t گروه‌های مستقل مقایسه شده است. نتایج در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول شماره ۶: آزمون t گروه‌های مستقل جهت تعیین تفاوت میان بهره‌وری مدیریت شرکت‌های تعاونی از دید زنان و مردان پاسخگو

P	df	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	جنسیت
NS	۵۴	۰/۰۳	۳۰/۰۷	۶۴	۲۴	زن
			۲۹/۴۴	۶۴/۲۵	۳۲	مرد

ملاحظه می‌شود که میان نگرش زنان و مردان تعاونگر در خصوص بهره‌وری مدیریت شرکت تعاونی خود تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. یعنی متغیر جنسیت تاثیری بر یافته‌های تحقیق نداشته است.

خلاصه‌های یافته‌های تحقیق:

- ۱- بین تعداد دوره‌های آموزشی که تعاونگران در آن شرکت کرده‌اند و میزان بهره‌وری مدیریت شرکت آنها رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح یک ده هزارم وجود دارد.
- ۲- میانگین بهره‌وری مدیریت شرکتهای تعاونی آموزش دیده از میانگین بهره‌وری مدیریت شرکتهای تعاونی آموزش ندیده به طرز معنی‌داری بیشتر است.
- ۳- بین نگرش زنان و مردان تعاونگر در خصوص بهره‌وری مدیریت شرکت خود تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری

مرور منابع نشان داد که علاوه بر وجود مشکلات و نارسائی‌های جهانی در زمینه اشتغال، در کشور ایران، همانند بسیاری از کشورهای در حال توسعه، این مشکلات، مضاعف است. در زمینه تخفیف یا رفع بحران اشتغال در ایران، ترویج فرهنگ تعاون و گسترش یکی از رویکردهای اصلی دولت به شمار می‌رود. از سوی دیگر همانطور که گفته شد، بهره‌وری از موضوعات اصلی همه شرکتهای تجاری اعم از تعاونی و غیره به شمار می‌رود. نقش مدیریت در بهره‌وری کلی شرکت باعث ایجاد این تفکر شد که بهره‌وری مدیریت می‌تواند منجر به بهره‌وری شرکت تعاونی شود. در این مقاله که حاصل یک تحقیق میدانی است، میزان بهره‌وری مدیریت شرکتهای تعاونی که اعضاء آن در دوره‌های آموزشی برگزار شده توسط واحد ترویج و آموزش اداره کل تعاون استان فارس شرکت کرده بودند و شرکتهای تعاونی که در هیچ دوره آموزشی حضور نیافته بودند، مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج حاصل از پاسخ به سوالات اول و سوم تحقیق، نشان از تفاوت فاحش

میان بهره‌وری مدیریت دو گروه شرکتهای تعاونی به نفع شرکتهای تعاونی آموزش دیده بود. همچنین پاسخ به سوال اول تحقیق نشان داد که هرچه تعداد دوره‌های آموزشی که تعاونگران در آن شرکت کرده بودند، بیشتر بود، میزان بهره‌وری مدیریت آنها هم بیشتر بود. این یافته تحقیقاتی هم مؤید تاثیر مثبت شرکت در دوره‌های آموزشی جهت افزایش بهره‌وری مدیریت شرکتهای تعاونی به شمار می‌رود.

متأسفانه به نظر می‌رسد که بودجه آموزشی وزارت تعاون کفاف نیازهای این بخش را نمی‌دهد. مرور اسناد نشان می‌دهد که بسیاری از شرکتهای تعاونی از افرادی تشکیل شده است که از حداقل تحصیلات برخوردار هستند و بسیاری دیگر با وجود اینکه دارای اعضای متخصص تحصیلکرده دانشگاهی هستند ولی بدلیل عدم ارتباط رشته تحصیلی، اطلاعات زیادی از علم مدیریت و فرایندهای بهره‌وری در آن ندارند. لزوم آموزش همه تعاونگران را می‌توان از جمله پیشنهادهای دانست که از یافته‌های این تحقیق استخراج می‌شود. کمبود بودجه نه تنها باعث افت کمی دوره‌های آموزشی می‌شود بلکه همان تعداد محدود دوره‌های آموزشی برگزار شده را نیز با افت کیفیت مواجه خواهد ساخت. استفاده از اساتید مجرب و متخصص نیازمند پرداخت حق التدریسهای هنگفتی است که با بودجه محدود آموزش تعاونیها همخوانی چندانی ندارد. بنابراین به جاست که با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر در بودجه آموزشی وزارت تعاون تجدید نظر کلی بشود تا راه برای آموزش هرچه بیشتر و کیفی تر شرکتهای تعاونی و در نتیجه افزایش بهره‌وری مدیریت این شرکتهای و سرانجام افزایش بهره‌وری کلی آنها هموار شود.

پیشنهادهای:

۱- استفاده از اساتید مجرب و متخصص برای دوره‌های آموزشی ادارات تعاون

- ۲- تدوین برنامه‌های کارشناسانه و مدون بلندمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت جهت برگزاری دوره‌های آموزشی موثر و کارآمد و به روز برای شرکتهای تعاونی
- ۳- نظرسنجی از خود اعضای شرکتهای تعاونی جهت تدوین عناوین و محتوای دوره‌های آموزشی
- ۴- اختصاص بودجه بیشتر به امر آموزش در ادارات کل تعاون استانها
- ۵- تشویق اعضای شرکتهای تعاونی بویژه مدیران آنها به شرکت هرچه بیشتر در دوره‌های آموزشی اداره تعاون
- ۶- در نظر گرفتن امتیازاتی از قبیل اسکان ، غذا و الویت در پرداخت وام و ... برای مدیران شرکتهای تعاونی و اجرای دوره های متمرکز در مرکز استان

منابع و مأخذ

- ۱- ادواری، بیژن. ۱۳۸۳- نگرشی دوباره به مقوله بهره‌وری. ماهنامه تعاون. شماره مسلسل ۲۴۴- مردادماه.
- ۳- البرزی، صدرالله. ۱۳۸۲- بهره‌وری با نگرش کاربردی. ماهنامه تعاون شماره مسلسل ۲۳۰- خرداد ماه.
- ۳- رستم‌نژاد، غلامحسین. ۱۳۸۳- آموزش تعاون، نیاز امروز، ضرورت فردا. ماهنامه تعاون شماره مسلسل ۲۵۸- مهرماه
- ۴- گل محمدی، حمید. ۱۳۸۳- مسائل مطرح در مدیریت تعاونیها. ماهنامه تعاون. شماره مسلسل ۲۴۷- آبان ماه
- ۵۱- مدرس، محمدتقی. ۱۳۸۰- آموزش و تعاون دو روی جدانشدنی یک سکه - ماهنامه تعاون شماره مسلسل ۲۱۰- مهر ماه
- ۶- مشرف جوادی، شهین. ۱۳۸۰- بهره‌وری و نتایج آن. ماهنامه تعاون. شماره مسلسل ۲۱۰- مهرماه
- ۷- سایت اینترنتی بهره‌وری

8-Small-scale activities and the productivity 2006- www.ilo.org/public

9-What is productivity? 2005

www.accelteam.com/productivity_10_what.html