



مرکز تحقیقات اسلامی

اصفهان

گامی



عمران
علیهما السلام

www. **Ghaemiyeh** .com
www. **Ghaemiyeh** .org
www. **Ghaemiyeh** .net
www. **Ghaemiyeh** .ir

مدیریت تعاونی

مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت تعاونی

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتال:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

۵	فهرست
۷	مدیریت تعاونی
۷	مشخصات کتاب
۷	آیین نامه تأسیس و فعالیت سازمانهای غیردولتی
۱۱	نقش سازمانهای دولتی و غیر دولتی در تأمین و ارتقای سرمایه اجتماعی
۱۵	زنان و اشتغال
۴۸	تعاونی، کوچک سازی بدنه دولت
۵۲	تعاونی
۵۳	دستور العمل تشکیل و راه اندازی شرکتهای تعاونی فراگیر استانی
۵۳	عوامل موثر بر توانمند سازی تعاونی ها
۵۶	راهکارهای تشکیل شرکت های تعاونی دانش آموزان
۵۹	تعاون محرک اولیه اقتصاد مالزی
۶۲	نقش رسانه در تقویت حرفه ای گری مدیریت در بخش تعاون
۶۷	چهره نوین تعاون
۷۲	تبیین جایگاه تعاونی‌ها در موفقیت کارآفرینان
۸۴	جایگاه تعاون در نظامهای مختلف اقتصادی و اجتماعی
۸۵	آموزش تعاون. مشکلات و راهکارها
۹۱	قاره سیاه بازار بکری در اختیار بخش تعاون ایران
۹۳	باور تعاون
۱۰۲	تعاون؛ مدیریت مشارکتی در اقتصاد
۱۰۳	تعاون همگانی در اسلام
۱۰۵	اخلاق در تعاون
۱۰۸	نقش تعاونی‌ها در توسعه ی ایران

- ۱۱۵ اقتصاد تعاونی در اسلام
- ۱۲۵ شیوه‌های مدیریتی مدیران تعاونی در مالزی
- ۱۲۹ تحلیل اثر تعاونیهای کشاورزی بر ایجاد اشتغال
- ۱۳۳ درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

مدیریت تعاونی

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت تعاونی / www.modiryar.comناشر: www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتال: اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری: نرم افزار تلفن همراه ، رایانه

موضوع: مدیریت - تعاونی

آیین نامه تأسیس و فعالیت سازمانهای غیر دولتی

حقوق و تکالیف Cooperative

فصل اول - کلیات ماده ۱ - در این آیین نامه واژه ها و عبارات زیر به جای مفاهیم مشروح مربوط به کار می رود: الف: سازمان غیردولتی که در این آیین نامه (سازمان) نامیده می شود، به تشکلهایی اطلاق می شود که توسط گروهی از اشخاص حقیقی یا حقوقی غیر حکومتی به صورت داوطلبانه با رعایت مقررات مربوط تأسیس شده و دارای اهداف غیرانتفاعی و غیر سیاسی می باشد. تبصره ۱ - عناوین (جمعیت)، (انجمن)، (کانون)، (مرکز)، (گروه)، (مجمع)، (شبکه)، (خانه)، (موسسه) و نظایر آن می تواند به جای واژه (سازمان) در نامگذاری به کار گرفته شود. تبصره ۲ - غیر دولتی: به این معناست که دستگاههای حکومتی در تأسیس و اداره (سازمان) دخالت نداشته باشند. مشارکت مقامات و کارکنان دولتی در تأسیس و اداره سازمان، در صورتی که خارج از عنوان و سمت دولتی آنان باشد، مانع وصف غیردولتی سازمان نخواهد بود. تبصره ۳ - اهداف غیر سیاسی: در بردارنده فعالیتی است که مشمول ماده ۱ قانون احزاب نگردد. تبصره ۴ - اهداف غیر انتفاعی: عبارت است از عدم فعالیت های تجاری و صنفی انتفاعی به منظور تقسیم منافع آن بین اعضاء، موسسات، مدیران و کارکنان سازمان. تبصره ۵ - داوطلبانه: به معنای مشارکت در تأسیس و اداره سازمان بر اساس اراده آزاد اشخاص بدون الزام قانونی یا قضایی است. ب: هیأت موسس: به مجموعه اشخاص گفته می شود که (سازمان) را تأسیس می نمایند. پ: پروانه فعالیت: سندی است که توسط مراجع مقرر در این آیین نامه با رعایت ضوابط مربوط در جهت تشکیل (سازمان) صادر می شود. ت: مراجع نظارتی: مشتمل بر هیأت نظارت شهرستان (مشکل از فرماندار، نماینده شورای اسلامی شهرستان و نماینده سازمانهای غیردولتی شهرستان)، هیأت نظارت استان (مرکب از استاندار، نماینده شورای اسلامی استان و نماینده سازمانهای غیردولتی)، هیأت نظارت کشور (مرکب از معاون ذیربط وزیر کشور، نماینده شورای عالی استانها و نماینده سازمانهای غیردولتی) که بر اساس این آیین نامه و با رعایت ضوابط مربوط، در سطح شهرستان، استان و کشور نسبت به نظارت بر سازمانهای غیردولتی اقدام می نمایند. نظارت بر سازمانهای غیر دولتی فرااستانی، کشوری یا بین المللی یا هیأت نظارت کشور خواهد بود. ماده ۲ (- سازمان) پس از اخذ پروانه فعالیت و ثبت برابر ضوابط این آیین نامه و سایر مقررات جاری دارای شخصیت حقوقی می گردد. ماده ۳- موضوع فعالیت (سازمان) مشتمل بر یک یا چند مورد از موارد زیر می باشد: علمی، فرهنگی، اجتماعی، ورزشی، هنری، نیکوکاری و امور خیریه، بشردوستانه، امورزنان، آسیب دیدگان اجتماعی، حمایتی، بهداشت و درمان، توانبخشی، محیط زیست، عمران و آبادانی و نظائر آن. فصل دوم - حقوق و تکالیف ماده ۴ (- سازمان) حق دارد با رعایت این آیین نامه و سایر ضوابط فعالیت نموده و از جمله نسبت به موارد زیر اقدام نماید: الف- ارائه خدمات امدادی مورد نیاز دستگاههای دولتی و عمومی غیر دولتی. ب- اظهار نظر و پیشنهاد راهکارهای مناسب: ۱- در فرآیند برنامه ریزی مراجع دولتی و عمومی غیر دولتی در

سطوح شهرستان، استان یا ملی بر حسب مورد ۲- در مورد آثار و نتایج فعالیتهای دستگاههای دولتی و عمومی غیر دولتی، نقایص و مشکلات موجود از جمله به مراجع و دستگاههای قانونی ذیربط..پ - کمک به اجرای برنامه ها و پروژه های دستگاههای دولتی و عمومی غیر دولتی از طریق توافق و تفاهم با آنها.ت - برگزاری اجتماعات و راهپیمایی ها در جهت تحقق اهداف سازمان.ث - انتشار نشریه.ج - انجام هرگونه عملیات دیگر برای تأمین اهداف مقرر در اساسنامه (سازمان).ماده ۵- (سازمان) مکلف است گزارش عملکرد اجرایی و مالی سالانه خود را حداکثر تا دو ماه پس از پایان هر سال مالی به مرجع نظارتی مربوط و نیز در طی سال، سایر گزارش های عملکرد اجرایی و مالی را بنا به درخواست مرجع یاد شده، حسب مورد، ارائه نماید. همچنین نسبت به انتشار خلاصه ای از گزارش سالانه مذکور برای اطلاع عموم، در محدوده جغرافیایی فعالیت خود اقدام کند.ماده ۶- نحوه تأمین منابع مالی (سازمان) در چارچوب قوانین و مقررات به شرح زیر می باشد:الف - هدایا، اعانه و هبه اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از داخلی و خارجی و دولتی و غیر دولتی.ب - موارد وقفی اشخاص حقیقی و حقوقی.پ - وجوه حاصل از فعالیتهای انجام شده در چارچوب موضوع فعالیت، اهداف و اساسنامه (سازمان) و آیین نامه.ت - حق عضویت در سازمان.تبصره ۱ - (سازمان) موظف است پیش از دریافت هرگونه کمک، مشخصات کمک کننده و میزان کمک را به اطلاع هیأت نظارت مربوط برساند.تبصره ۲- دریافت کمک از رژیمهایی که توسط دولت به رسمیت شناخته نشده اند ممنوع است.تبصره ۳- سازمان موظف است پیش از دریافت کمک از منابع خارجی مشکوک، مشخصات منبع کمک کننده و میزان کمک را به هیأت های نظارت مربوطه اطلاع دهد. مراجع مذکور موظفند ظرف حداکثر یک هفته از تاریخ وصول اطلاع یاد شده مراتب را به اطلاع وزارتخانه های اطلاعات، امور خارجه و بانک مرکزی برسانند. دستگاههای مذکور در صورت وجود نظر مخالف می توانند ظرف حداکثر ۱۵ روز از تاریخ اطلاع خارج خود را اعلام نمایند. هیأت نظارت مربوطه موظف است حداکثر ظرف ۷۲ ساعت پس از اخذ نظر مراجع ذی ربط یا انقضای مدت ۱۵ روز از تاریخ اطلاع دستگاههای مذکور نسبت به ارائه پاسخ به سازمان غیردولتی اقدام کند. عدم ارائه پاسخ ظرف این مدت به منزله نظر موافق است. نظر وزارتخانه های مذکور باید مستدل با ذکر علل منع قانونی باشد. نظر مخالف آنها در دیوان عدالت اداری قابل اعتراض خواهد بود. وزارت اطلاعات، امور خارجه و کشور موظفند ظرف مدت یک ماه پس از تصویب این آیین نامه دستورالعمل تعریف و شناسایی مصادیق منابع خارجی مشکوک را تهیه و تنظیم و ابلاغ نمایند.ماده ۷ - تقسیم دارائی، سود و یا درآمد (سازمان) در میان موسسان، اعضاء و مدیران و کارکنان آن قبل و پس از انحلال، ممنوع است.ماده ۸ - (سازمان) موظف است امکان دسترسی بازرسان مراجع نظارتی مربوط را به اطلاعات و اسناد خود فراهم کند. بازرسان نیز باید در حضور نماینده سازمان و صرفاً در محل دفتر سازمان، اسناد و اطلاعات مذکور را بررسی نمایند. نحوه بررسی باید به گونه ای باشد که به وظایف سازمان خللی وارد نیاید. خارج کردن اسناد از سازمان جز به حکم دادگاه صالح، ممنوع است.ماده ۹ - فعالیت (سازمان) در هر یک از کشورهای دیگر باید با کسب مجوز کلی از مرجع نظارتی فرااستانی و ملی باشد.تبصره ۱- مرجع یاد شده، قبل از اعلام نتیجه به (سازمان) متقاضی می باید از دستگاههای دولتی ذیربط از جمله وزارت امور خارجه نظرخواهی نماید. دستگاههای مذکور ظرف حداکثر یک ماه باید پاسخ لازم را ارائه دهند، در غیر این صورت نظر آنها موافق تلقی می شود.تبصره ۲ - مرجع مذکور باید حداکثر ظرف ۴۵ روز از تاریخ تقاضا، پاسخ لازم را به متقاضی ارائه دهد.تبصره ۳ - ارائه تقاضای (سازمان) با محدوده فعالیت شهرستان و یا استان، حسب مورد ابتدائاً از طریق مرجع نظارتی شهرستان یا استان صورت می گیرد.تبصره ۴ - در مورد سازمانهای غیر دولتی بین المللی، صدور مجوز مذکور ضرورت ندارد.ماده ۱۰ - (سازمان) می باید در فعالیتهای خود، قوانین و مقررات و الگوهای رفتاری نهادی مدنی را رعایت نموده و از ارتکاب اعمال مجرمانه خودداری نماید.ماده ۱۱ - سازمان از حق دسترسی به اطلاعات موجود در موسسات عمومی برخوردار است و موسسات مذکور مکلفند اطلاعات غیر طبقه بندی شده خود را در اختیار سازمان قرار دهند.ماده ۱۲ - سازمانهای دولتی و عمومی در قوا و نهادهای مختلف مکلفند در فرایند تصمیم سازی و

تصمیم‌گیری نسبت به اخذ نظر سازمان اقدام نموده و حسب مورد آنها را برای شرکت در جلسات دعوت نمایند و گزارشی از نقطه نظرات ارائه شده را در اسناد سازمان ذی ربط ثبت نمایند. ماده ۱۳ - دولت مکلف است وظایف، امور و فعالیت‌های قابل واگذاری دستگاه‌های اجرایی به سازمان را شناسایی و نسبت به واگذاری آن اقدام نماید. سازمان نیز حق دارد پیشنهاد‌های خود را در این خصوص به دولت ارائه کند. ماده ۱۴ - سازمان‌های دولتی مکلفند زمینه مشارکت سازمان در نظارت بر حسن اجرای امور عمومی را فراهم نموده و حسب مورد با هیأت‌های حقیقت‌یاب آنها همکاری نمایند. ماده ۱۵ - سازمان حق دارد در موضوع فعالیت‌های خود و برای حمایت از منافع عمومی علیه اشخاص حقیقی و حقوقی در مراجع قضایی اقدام نماید. فصل سوم - صدور پروانه فعالیت ماده ۱۶ - متقاضیان تأسیس (سازمان) مکلفند درخواست اخذ پروانه را به مراجع نظارتی مقرر در بند (ت) ماده پ ارائه نمایند. تبصره - نحوه تشکیل هیأت‌های مذکور، در بخشنامه وزیر کشور ظرف یک ماه از تاریخ این آیین‌نامه تعیین خواهد شد. ماده ۱۷ - هیأت موسس باید دارای شرایط زیر باشند: الف - داشتن حداقل هجده سال تمام - تابعیت ایرانی - نداشتن محکومیت موثر کیفری به نحوی که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شود - دارا بودن صلاحیت تخصصی حداقل دو نفر از موسسان در خصوص موضوع فعالیت (سازمان) تبصره - هیأت موسس باید دارای حداقل پنج عضو باشد. ماده ۱۸ - هیأت موسس، برای دریافت پروانه فعالیت، می‌باید مدارک زیر را حسب مورد به مراجع مذکور در ماده (۱۲) این آیین‌نامه ارائه نماید: الف - فرم تقاضانامه تکمیل شده - تصویر مدارک هویتی هیأت موسس - گواهی عدم سوء پیشینه کیفری هیأت موسس - اساسنامه (سازمان) - اولین صورتجلسه هیأت موسس ماده ۱۹ - اساسنامه (سازمان) باید حاوی موارد زیر باشد: الف - اهداف (سازمان) - موضوع فعالیت - مرکز اصلی فعالیت - نحوه ایجاد شعب - ارکان و تشکیلات (سازمان)، نحوه انتخاب، شرح وظایف و اختیارات و مسوولیت‌های آنها - صاحبان امضای مجاز - شرایط پذیرش عضو - منابع تأمین درآمد و دارایی - نحوه تغییر و تجدیدنظر در اساسنامه - نحوه انحلال - مشخص ساختن وضعیت داراییها پس از انحلال - محدوده جغرافیایی فعالیت سازمان. تبصره ۱ - اساسنامه (سازمان) باید بر رأی‌گیری آزاد از تمام اعضا برای انتخاب مدیران و همچنین نحوه تغییر مدیران و دوره تصدی آنها و نیز تصمیمات اساسی در ایجاد هرگونه تغییر و تأثیرگذاری، تصریح کند. تبصره ۲ - در اساسنامه (سازمان) می‌باید به صراحت، نحوه و ارائه گزارش‌های عملکرد اجرایی مالی (سازمان) به اعضای خود و نیز بازرسی و حسابرسی (سازمان) مشخص شود. تبصره ۳ - محدوده جغرافیایی فعالیت (سازمان) با پیشنهاد هیأت موسس بر اساس شاخص‌های تقسیمات کشوری تعیین می‌شود. ماده ۲۰ - مراجع صدور پروانه فعالیت - موضوع ماده (۱۲) این آیین‌نامه - پس از دریافت تقاضانامه (سازمان)، باید ظرف حداکثر یک ماه نظریه خود را نسبت به تأیید یا رد تقاضا اعلام نمایند. تبصره ۱ - در صورتی که هیأت نظارت تقاضا را رد کند مکلف است کتباً دلایل رد درخواست را به متقاضی اعلام کند. تبصره ۲ - چنانچه موضوع فعالیت (سازمان) امور زیر باشد حسب مورد اخذ نظر موافق دستگاه یا دستگاه‌های دولتی ذی ربط نیز ضروری است: الف) در امور بهداشت و درمان و مراقبت‌های جسمانی و روانی از وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی. ب) در امور آموزش و پرورش و آموزش عالی حسب مورد از وزارت آموزش و پرورش یا وزارت علوم تحقیقات و فناوری. ج) در امور پولی، مالی، اعتباری و قرض الحسنه (در امور پولی، اعتباری و قرض الحسنه از بانک مرکزی). تبصره ۳ - هیأت نظارت مکلف است ظرف مدت یک هفته از تاریخ دریافت تقاضا نسبت به اخذ نظر مرجع ذی صلاح اقدام کند و او نیز کلف است حداکثر ظرف مدت یک ماه نظر خود را اعلام نماید. در غیر این صورت نظر هیأت مزبور موافق تلقی می‌شود. در صورت تأیید درخواست و صدور پروانه، متقاضی باید مدارک مقرر در آیین‌نامه ثبت تشکیلات و موسسات غیر تجاری - مصوب ۱۳۳۷ با اصلاحات بعدی - را به همراه پروانه فعالیت به اداره ثبت شرکتها ارائه کند. مرجع مذکور موظف به ثبت (سازمان) حداکثر ظرف مدت ۱۰ روز است. موضوع باید برابر مقررات مربوطه در روزنامه رسمی منتشر شود. تبصره ۴ - متقاضی صدور پروانه می‌تواند نسبت به رد تقاضای خود به نحو زیر اعتراض نماید: الف) از تصمیم هیأت

نظارت شهرستان ظرف مدت یک ماه از تاریخ ابلاغ به هیأت نظارت استان و در صورت رد تقاضا در هیأت نظارت استان، ظرف مدت یک ماه به هیأت نظارت کشور. ب) از تصمیم هیأت نظارت کشور در هر مورد قابل اجرا ولی ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، در دیوان عدالت اداری قابل اعتراض خواهد بود. ماده ۲۱ - هیأت مجمع عمومی رئیسه و هیأت امناء (حسب مورد) بالاترین مرجع اجرایی سازمان است و می باید دارای شرایط مقرر در ماده (۱۳) این آیین نامه باشد. (اصلاحی مورخ ۱۲/۶/۱۳۸۲) هیأت وزیران ماده ۲۲ - (سازمان) باید تابعیت ایرانی داشته باشند. ماده ۲۲ - (سازمان) مکلف است هرگونه تغییرات در مفاد اساسنامه، مجمع عمومی، هیأت امناء و نشانی را به مرجع صدور پروانه مربوط اطلاع دهد. در صورت اعلام عدم مغایرت تغییرات با مقررات این آیین نامه از سوی مراجع یاد شده، (سازمان) مکلف است وفق آیین نامه ثبت تشکیلات و موسسات غیرتجاری - مصوب ۱۳۳۷ با اصلاحات بعدی - اقدام لازم به عمل آورد. فصل چهارم - نظارت ماده ۲۴ - الف - دریافت و بررسی اساسنامه متقاضیان تأسیس (سازمان) و اقدام به صدور پروانه فعالیت آنها پس از احراز شرایط و ضوابط مقرر در این آیین نامه - دریافت گزارشهای عملکرد اجرایی و مالی سالانه و در صورت لزوم موارد مقطعی رسیدگی موردی به عملکرد اجرایی و مالی (سازمان) در صورت ضرورت - نظارت بر اجرای این آیین نامه - رسیدگی به عملکرد (سازمان) در مورد عدم رعایت مقررات این آیین نامه ماده ۲۵ - وظایف مرجع نظارتی فرااستانی و ملی در مورد سازمانهای غیردولتی عبارت است از: الف - نظارت و بررسی مشکلات سازمانهای مذکور و راههای توانمندی سازی آنان و نیز چگونگی بهره مندی این سازمان ها از اعتبارات بین المللی و چارچوب قوانین و مقررات - بررسی و اعلام نظر در خصوص ثبت و فعالیت سازمانهای غیر دولتی خارجی در ایران - رسیدگی و اعلام نظر و اخذ تصمیم نسبت به شکایات واصله از متقاضیان در خصوص تأخیر یا رد صدور پروانه فعالیت و سایر شکایات و اختلافات میان سازمانهای غیر دولتی با استانداری ها و فرمانداری ها. ت - بررسی تقاضا و صدور مجوز برای سازمانهای غیر دولتی با محدوده جغرافیایی فعالیت فرااستانی و ملی و دریافت گزارشهای عملکرد اجرایی و مالی سالانه و در صورت لزوم موارد مقطعی آنها - نظارت بر حسن اجرای مقررات این آیین نامه - رسیدگی به عملکرد (سازمان) در خصوص عدم رعایت مقررات این آیین نامه ماده ۲۶ - مراجع نظارتی موظفند در حدود فعالیت خود در صورت وصول گزارش و یا اطلاع از نقض آزادی های قانونی دیگران و یا ایراد تهمت، افترا و شایعه پراکنی و یا عدم رعایت مقررات این آیین نامه از سوی (سازمان) از جمله دریافت غیر مجاز هرگونه کمک مالی و تدارکاتی از منابع خارجی، نسبت به بررسی آن با حضور مشورتی نماینده سازمان غیر دولتی مربوط و نماینده دستگاه دولتی تخصصی ذیربط اقدام نمایند و در صورت احراز، حسب مورد، مراحل زیر را به اجرا گذارند: الف - تذکر شفاهی با مهلت یک ماهه برای اصلاح وضعیت - تذکر کتبی با درج در پرونده با مهلت یک ماهه برای اصلاح وضعیت - اخطار کتبی با مهلت دو هفته ای برای اصلاح وضعیت - تقاضای تعلیق و یا لغو پروانه فعالیت از دادگاه در صورت عدم اصلاح وضعیت. تبصره ۱ - مرجع نظارتی، تنها برای یک مرتبه جهت ارائه تقاضای تعلیق مجاز می باشد. تبصره ۲ - نحوه اقدام مراجع نظارتی بر اساس این ماده، در بخشنامه وزیر کشور که ظرف یکماه از تاریخ این آیین نامه ابلاغ خواهد کرد، تعیین خواهد شد. ماده ۲۷ - چنانچه موضوع فعالیت (سازمان)، امور پولی، مالی، اعتباری و یا قرض الحسنه باشد، مرجع نظارتی تخصصی در مورد آنها، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران خواهد بود. تبصره - اعمال نظارت عمومی وزارت کشور به موسسات مشمول این تصویب نامه، نافی مسوولیتهای نوین بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران در نظارت بر عملکرد آن دسته از موسسات مشمول این تصویب نامه که به عملیات پولی، مالی و اعتباری می پردازند، نخواهد بود. (اصلاحی مورخ ۱۲/۶/۸۲ هیأت وزیران) فصل پنجم - سایر مقررات ماده ۲۸ - سازمانهای غیردولتی که از مصادیق این آیین نامه قرار می گیرند و در اجرای مقررات جاری تا کنون ایجاد شده اند موظفند ظرف مدت یک سال از تاریخ لازم الاجرا شدن این آیین نامه، وضعیت خود را با مقررات این آیین نامه تطبیق دهند. در غیر این صورت مراجع نظارتی برابر مقررات این آیین نامه با آنها برخورد خواهند کرد. دستورالعمل مربوط در چارچوب این آیین

نامه توسط وزیر کشور ابلاغ خواهد شد. ماده ۲۹ - انحلال (سازمان) اعم از اختیاری و قهری، بر اساس مفاد ذی ربط آیین نامه ثبت تشکیلات و موسسات غیر تجاری - مصوب ۱۳۳۷ با اصلاحات بعدی - صورت می گیرد. تبصره - چنانچه مدت فعالیت (سازمان) در اساسنامه به صورت محدود قید شده باشد، پس از انقضای آن و عدم تمدید بر اساس مقررات این آیین نامه، (سازمان) خود به خود منحل می گردد. ماده ۳۰ - انجمنهای صنفی مشمول ماده (۱۳۱) قانون کار اعم از کارگری و کارفرمایی، واحدهای آموزش عالی و یا موسسات پژوهشی موضوع بند (ل) ماده (۱) قانون اصلاح قانون تأسیس وزارت علوم و آموزش عالی - مصوب ۱۳۵۳ - آموزشگاههای علمی آزاد و نیز مدارس غیرانتفاعی موضوع قانون تأسیس مدارس غیر انتفاعی و نیز سایر تشکلهای غیر دولتی که در نص قوانین جاری صراحتاً اجازه تأسیس و انحلال آنها به عهده دستگاه های دولتی گذارده شده است، از شمول سازمانهای غیر دولتی موضوع این آیین نامه خارج می باشد. تبصره ۱ - مرجع صدور پروانه بر اساس سازمانهای غیر دولتی تخصصی با رعایت مقررات این آیین نامه و با اخذ نظر دستگاههای ذی ربط وزارت کشور است. تبصره ۲ - سازمانهای غیر دولتی جوانان، تابع مقررات این آیین نامه و همچنین آیین نامه اجرایی ماده ۱۵۷ قانون برنامه سوم توسعه خواهند بود. در صورت مغایرت مقررات اخیر یا این آیین نامه، آیین نامه اجرایی ماده ۱۵۷ قانون برنامه سوم توسعه در مورد سازمانهای غیر دولتی جوانان اعمال خواهد شد. ماده ۳۱ - کلیه مقررات مغایر با این آیین نامه، از تاریخ مصوب ملغی الاثر می باشد.

نقش سازمانهای دولتی و غیر دولتی در تأمین و ارتقای سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی چیست؟ cooperative

در دیدگاههای سنتی مدیریت توسعه، سرمایه های اقتصادی، فیزیکی و انسانی مهمترین نقش را ایفا می کردند، ولیکن در عصر حاضر مدیران برای توسعه، در عین حال که به سرمایه های اقتصادی، فیزیکی و انسانی توجه می نمایند، بایستی نظر خود را بیشتر به سرمایه اجتماعی معطوف نمایند. در این مقاله نخست با استفاده از دیدگاه تنی چند از صاحب نظران پیشقدم در این امر به مفهوم سرمایه اجتماعی پرداخته شده؛ در ادامه به نقش دولت در بازسازی سرمایه اجتماعی اشاره ای مختصر خواهیم نمود و سپس با ارائه تعاریفی از سازمانهای غیر دولتی (NGO ها) ارائه نموده و پس از بررسی پدیده NGO ها در ایران، ارتباط و نقش آن در شکل گیری و تقویت سرمایه اجتماعی تبیین می گردد. در نهایت راهکارهای لازم جهت تقویت سرمایه اجتماعی از طریق نهادهای دولتی و غیر دولتی (NGO ها) پیشنهاد می گردد. واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، دولت، نهاد، سازمانهای غیر دولتی ۱- سرمایه اجتماعی چیست؟ یکی از مشکلاتی که دانشمندان علوم اجتماعی و مدیریت با آن مواجه می باشند، ارائه تعریفی جامع از سرمایه اجتماعی است. تعریف رابرت پاتنام [۱] در علوم سیاسی، جیمز کلمن [۲] در علوم اجتماعی، فرانسیس فوکویاما [۳] در تاریخ اقتصادی اجتماعی و تحقیقات بانک جهانی از جمله اولین اقدامات در این زمینه بوده است. این واژه توسط اکثر نویسندگان به عنوان شبکه ها، هنجارها، اعتماد و راهی که جوامع می توانند از طریق آن اهداف جمعی را به صورت کارا تر انجام دهند، تعریف شده است. «جهت اندازه گیری سرمایه اجتماعی، مشارکت در شکل های متفاوت آن در امور مدنی از قبیل عضویت داوطلبانه در گروه های سیاسی یا مذهبی و یا سطح اعتماد در بین مردم مدنظر قرار گرفته است.» (علوی، ۱۳۸۰، ۳۴) در حالی که تعاریف متعددی از سرمایه اجتماعی ارائه شده، تعداد زیادی از سرمایه اجتماعی را به تصویر می کشند و به خود موضوع نمی پردازند. تعریفی که در این مقاله از آن استفاده شده، این است: سرمایه اجتماعی یک هنجار غیر رسمی ایجاد شده می باشد که همکاری میان دو یا چند شخص را افزایش می دهد. (Fukuyama, ۱۹۹۹, p.۱) شاید بهترین تعریف از سرمایه اجتماعی را بتوان در یک تک بیت شاعر غزل سرای ایرانی «حافظ» یافت که می گویند: آسایش دو گیتی تفسیر این دو حرف است / با دوستان مروت با دشمنان مدارامروری بر تعاریف صاحب نظران رشته های مدیریت، سیاست و... که در ادامه به تفصیل خواهد آمد، نشان می دهد

که توجه همه آنها بر ارتباطات، تعاملات، شبکه‌ها و غیره می‌باشد. به نظر حافظ برای رسیدن به سر منزل مقصود حتی با دشمنان نیز باید ارتباط داشته باشیم که این ارتباط همانا 'مدارا کردن' با آنها می‌باشد و این مهم حاصل نمی‌شود، مگر سرمایه اجتماعی حفظ و تقویت گردد. ۲- سرمایه اجتماعی از دیدگاه تنی چند از صاحب نظران ۱-۲- پیر بوردیو [۴] از نظر بوردیو، شبکه‌های اجتماعی موهبتی طبیعی نیستند و باید آنها را با انجام کنش‌های منطقی و هدفمند برای دست‌یابی به دیگر سرمایه‌ها و منابع پدید آورده‌اند. وی سرمایه اجتماعی را یکی از اشکال سرمایه می‌داند. سرمایه از نظر او سه شکل بنیادی دارد: ۱. سرمایه اقتصادی که قابل تبدیل شدن به پول است و می‌تواند به شکل حقوق مالکیت نهادینه شود. ۲. سرمایه فرهنگی که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌شود و به شکل کیفیات آموزشی نهادینه می‌گردد. ۳. سرمایه اجتماعی که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌گردد. بوردیو بر تبدیل پذیری اشکال مختلف سرمایه و بر تقلیل‌ناپذیری همه اشکال به سرمایه اقتصادی تأکید می‌کند، از نظر او، سرمایه اقتصادی، کار انسانی انباشته شده است. به این ترتیب، کنشگران می‌توانند با استفاده از سرمایه اجتماعی به سرمایه اقتصادی یا فرهنگی دست‌یابند و به همین نحو برای دست‌یابی به سرمایه اجتماعی نیز باید سرمایه‌گذاری‌های هوشمندانه‌ای در منابع اقتصادی و فرهنگی انجام دهند (۲-۲). Bourdieu, ۱۹۸۵, p۲۴۸ ۹۸۰-فرانسویس فوکویاما فوکویاما در کتاب پایان نظم در رابطه با پیشینه مفهوم سرمایه اجتماعی به آثار کلاسیک اشاره نموده و می‌نویسد: «تا آنجا که من آگاه شده‌ام این اصطلاح نخستین بار در اثر کلاسیک جین جاکوب [۵] (مرگ و زندگی در شهرهای بزرگ آمریکایی، ۱۹۶۱) به کار رفته است، که در آن توضیح داده بود، شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های حومه قدیمی و مختلط شهری، گونه‌ای از سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، عدم وجود جرم و جنایت خیابانی و دیگر تصمیمات درباره بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل رسمی مانند نیروی حفاظت پلیس و نیروهای انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. وی در تعریف سرمایه اجتماعی چنین می‌گوید: «سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروهی به همکاری و تعاون میان آنها مجاز می‌باشد، در آن سهم هستند که البته مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی‌گردد؛ چرا که این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌های منفی باشند.» (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۲) فوکویاما در رابطه با سرمایه اجتماعی، هنجارهای اجتماعی را به دو بخش تقسیم می‌کند: ۱. هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی ۲. هنجارهای غیر مولد هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی به ارتقای همکاری میان اعضای گروه منجر می‌شود و اساساً شامل سجایایی چون صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دو جانبه می‌باشد. اما هنجارهای غیر مولد برخلاف هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی کمکی به ارتقای همکاری میان اعضای گروه نخواهد کرد. پس ممکن است در جامعه‌ای سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل را ببینیم، ولی هنجارهای اجتماعی قوی آن از نوع غیر مولد سرمایه اجتماعی باشد، مثل عدم اعتماد به دیگران، جامعه‌ای که افراد حتی نباید به پدر و مادر خود اعتماد کنند، دارای یک هنجار غیر مولد سرمایه اجتماعی است. (همان: ۱۲) ۲-۳- گلن لوری [۶] گلن لوری اقتصاددان نیز مانند ایوان لایت [۷] جامعه‌شناس، اصطلاح سرمایه اجتماعی را در دهه ۱۹۷۰ برای توصیف مشکل اقتصاد درون شهری به کار برد. آمریکایی‌های آفریقایی‌الاصل در محدوده اجتماعات خود فاقد اعتماد و همبستگی بودند، در حالی که برای آمریکایی‌های آسیایی‌الاصل و دیگر گروه‌های قومی این اعتماد و همبستگی وجود داشت. همین اعتماد و همبستگی میان سیاهان، مبین نبود داد و ستد جزئی در میان آنها بود. (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۰) ۲-۴- رابرت پاتنام از نظر وی، سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی‌های سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را برای سود متقابل تسهیل می‌کند. این ویژگی‌ها عبارتند از: ۱. شبکه‌ها ۲. هنجارهای معامله متقابل ۳. اعتماد اجتماعی ۲-۴-۱- شبکه‌ها شبکه‌های رسمی و غیر رسمی ارتباطات و مبادلات در هر جامعه‌ای اعم از مدرن و سنتی، فئودالی یا سرمایه‌داری و... وجود دارد. این شبکه‌ها در دو نوع افقی و عمودی هستند. در شبکه‌های افقی شهروندانی عضویت دارند که از قدرت و وضعیت برابری برخوردار هستند و در شبکه‌های

عمودی هم شهروندانی عضوند که در وضعیتی نابرابر نسبت به هم به سر می‌برند. ۲-۴-۲- هنجارهای معامله متقابل در هر گروه اجتماعی هنجارهایی هستند که مهم‌ترین سودمندی آن‌ها تقویت اعتماد، کاهش هزینه معاملات و تسهیل همکاری است. از نظر پاتنام مهم‌ترین این هنجارها، هنجارهای معامله متقابل هستند. وی این هنجارها را از مولدترین اجزای سرمایه اجتماعی می‌داند. این هنجارها با شبکه‌های انبوهی از مبادلات مرتبط است و هریک دیگری را تقویت می‌کند. ۲-۴-۳- اعتماد اجتماعی پاتنام اعتماد اجتماعی را ناشی از دو منبع یعنی هنجارهای معامله متقابل و شبکه‌های مشارکت مدنی می‌داند. از نظر وی، اعتماد، همکاری را تسهیل می‌کند و هر چه سطح اعتماد در جامعه بالاتر باشد، احتمال همکاری هم بیشتر خواهد بود و باز این همکاری به نوبه خود اعتماد را ایجاد می‌کند. وی اضافه می‌کند، نبود این ویژگی‌ها در برخی جوامع عهد شکنی، بی‌اعتمادی، فریب و حيله، بهره‌کشی، انزوا، بی‌نظمی، و رکود را به دنبال خواهد آورد. (فوکویاما، ۱۰: ۱۳۷۹) ۲-۵- جیمز کلمن از نظر کلمن، سرمایه اجتماعی نوعی از سرمایه است که مانند دیگر اشکال آن مولد بوده و امکان دستیابی به اهداف معینی را که در نبود آن دست‌نیافتنی می‌باشند، فراهم می‌سازد. به زعم وی، سرمایه اجتماعی سبب می‌شود تا هزینه‌های دست‌یابی به اهداف معینی کاهش یابد، اهدافی که در نبود سرمایه اجتماعی دست‌یابی به آنها تنها با صرف هزینه‌های زیاد امکان‌پذیر می‌شود. به اعتقاد وی، عواملی که سبب ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی می‌شوند، عبارتند از: ۱. کمک ۲. ایدئولوژی ۳. اطلاعات ۴. هنجارها ۵-۱- کمک درخواست کمک افراد از یکدیگر مقدار سرمایه اجتماعی را بیشتر خواهد کرد. هرگاه عواملی مانند: رفاه، فراوانی و کمک دولت سبب شود تا افراد نیازشان به یکدیگر کمتر شود، میزان سرمایه اجتماعی کمتر خواهد شد. ۲-۵-۲- ایدئولوژی اعتقاداتی مانند لزوم کمک به یکدیگر یا عمل به سود دیگری، سبب پدید آمدن سرمایه اجتماعی می‌شود. از این رو، آن دسته از اعتقادات مذهبی که بر ضرورت کمک و عمل به نفع دیگران تأکید دارند، عامل مهمی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند. ۲-۵-۳- اطلاعاتیک شکل مهم سرمایه اجتماعی ظرفیت بالقوه اطلاعات است که جزء ذاتی و جدایی‌ناپذیر روابط اجتماعی است، اما به دست آوردن اطلاعات پر هزینه است، اطلاعات در واقع زمینه را برای کنش فراهم می‌سازد. یکی از وسایلی که از طریق آن، اطلاعات می‌تواند بدست آید، استفاده از روابط اجتماعی است و اطلاعاتی که از طریق این روابط حاصل می‌شود، کنش را تسهیل می‌کند. ۲-۵-۴- هنجارها اگر در درون گروه اجتماعی، هنجارهای مؤثر و نیرومندی وجود داشته باشد، مبنی بر اینکه فرد باید منافع شخصی را رها کرده و به سود جمع عمل کند، سرمایه اجتماعی شکل خواهد گرفت. (همان: ۴۷۴) ۳- سطوح سرمایه اجتماعی از نویسندگان سرمایه اجتماعی را در دو سطح سازمانی و ملی، بررسی و مطالعه کرده‌اند: ۳-۱- سطح ملی سرمایه اجتماعی در این سطح اشاره به شبکه‌ها، تعاملات و هنجارهایی دارد که کیفیت و کمیت معاملات اجتماعی را شکل می‌دهد. سرمایه اجتماعی فقط مجموع نهادهایی که جامعه را تشکیل می‌دهند، نیست، بلکه سبب انجام این نهادها نیز می‌گردد. (سازمان بانک جهانی، ۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه می‌شود و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. (علوی، ۱۳۸۰: ۳۴) سرمایه اجتماعی شبکه‌ها و هنجارهای تشریک‌مسابی متقابلی است که ایجاد ارزش می‌نماید. (رابرت پاتنام، ۱۹۹۹: ۲) ۳-۲- سطح سازمانی در تحقیقات کوهن و پروساک [۸] (۲۰۰۱) به ایده بررسی سرمایه اجتماعی در سطح سازمان‌ها اشاره شده است. افرادی مانند کوهن و پروساک اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی می‌تواند به توسعه اقتصادی کمک نماید، برخی از مزایای مورد اشاره این افراد به شرح ذیل می‌باشد: «به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون، (درون سازمان، بین سازمان و مشتریان و شرکاء) کاهش نرخ جابجایی، کاهش هزینه‌های استخدام، کمک به آموزش، ایفاء دانش سازمانی، کاهش تغییرات نیروی کار، افزایش فعالیت‌های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک» (کوهن و پروساک، ۲۰۰۱) کلارک سون سرمایه اجتماعی را به عنوان فرایند حل مشکل توصیف می‌نماید. یک شخص به تنهایی نمی‌تواند سرمایه اجتماعی را ایجاد نماید، ولی منبعی است برای افرادی که در شبکه روابط

اجتماعی کم و بیش بلند مدت قرار میگیرند. (بوردیو، کلمن پاتنام و آدلر، ۱۹۹۹) اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی در این است که سبب اجتماع افرادی می شود (گروه ها، تیم ها، سازمان ها و ...) که با همدیگر به طور موفقیت آمیز کارها را به پایان می رسانند. (کلمن، جاکوب، پاتنام و آدلر، ۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی سازمانی احساس انجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می نماید. (کوهن و پروساک، ۲۰۰۱) ۴- سازمان غیردولتی (NGO) چیست؟ تاکنون تعاریف زیادی از NGO ارائه گردیده است که علی رغم تفاوت هایی که دارند، دارای مشترکاتی نیز می باشند. ذیلاً به پاره ای از این تعاریف اشاره می گردد: NGO یک سازمان غیردولتی و غیرانتفاعی است، نه وابسته به دولت است و نه اثری از حاکمیت درون آن پیدا می شود و از قبل ثبت شده است. یکی از مهم ترین خصوصیات NGO داوطلبانه بودن آن است که با توجه به نیاز جامعه ایجاد می شود. چند نفر دور هم جمع می شوند و به این نتیجه می رسند که بطور مثال با مصرف و پخش مواد مخدر به صورت داوطلبانه و خودجوش مبارزه کنند. البته یک NGO مجاز است فعالیت های خودش را سامان دهد و اگر کارش به نتیجه برسد درآمد هم کسب کند و این فقط در راه توسعه و اهداف تشکیلات خودش است و سود در NGO معنا ندارد. NGO سازمان های غیر دولتی، گروه های شهروندی و گروه های عام المنفعه خیریه هیچ کاری به مسئولیت دولت ندارند و در بعضی جاها از مطالبات مردم در مقابل دولت دفاع می کنند. یعنی مجاز به انتقاد از دولت می باشند. (سید شهاب الدین طباطبایی، ۱۳۸۵) سازمان های غیر دولتی سازمانهایی هستند عام المنفعه که از تجمع افراد داوطلب با اهداف انسان دوستانه، تعاونی و غیرانتفاعی که خودشان را با شرایط گروه های معینی در درون جامعه هماهنگ می کنند. این سازمان ها در سطح محلی، ملی و بین المللی بر طبق قوانین هر کشور تشکیل و سازمان می یابند. (مدیریت ترویج جهاد کشاورزی، ۱۳۷۹) در کارگاه آموزشی سازمان های غیر دولتی (NGOها) که در سال ۱۹۹۸ در شهر بانکوک تایلند برگزار شد، تعاریف زیر از سازمان غیر دولتی ارائه گردید: سازمان از افراد خصوصی، معتقد به اصول عمده اجتماعی معینی تشکیل شده است و فعالیت های خود را برای توسعه جامعه ای که در آن زندگی می کنند، متمرکز می سازند. سازمان توسعه اجتماعی که هدف آن توانمند سازی افراد جامعه است. سازمانی مستقل، مردم سالار و غیر فرقه ای است که برای توانمند سازی گروه های حاشیه ای از جنبه های اقتصادی و اجتماعی تلاش می کند. سازمانی که معتقد است با شناخت عمیق مشکلات، در مسیر بهتر نمودن کیفیت زندگی مردم، به ویژه فقرا، ستم دیدگان و افراد مناطق حاشیه ای شهرها و روستاها تلاش کند. سازمانی که توسط افراد اجتماع و برای خدمت به جامعه بدون کمترین دخالت دولت به وجود آمده و نه تنها سازمانی خیریه است، بلکه در زمینه های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نیز به فعالیت می پردازند. (کارگاه آموزشی سازمان غیر دولتی، بانکوک، ۱۹۹۸) در آیین نامه اجرایی تأسیس و فعالیت سازمان های غیر دولتی نیز تعریف ذیل از سازمان غیر دولتی ارائه گردیده است. سازمان غیر دولتی به شکل هایی اطلاق می شود که توسط گروهی از اشخاص حقیقی یا حقوقی غیر حکومتی به صورت داوطلبانه با رعایت مقررات مربوطه تأسیس شده و دارای اهداف غیر انتفاعی و غیر سیاسی می باشد. واژه «غیر دولتی» به این معناست که دستگاه های حکومتی در تأسیس و اداره سازمان دخالت نداشته باشند. مشارکت مقامات و کارکنان دولتی در تأسیس و اداره سازمان در صورتی که خارج از عنوان و سمت دولتی آنان باشد، مانع وصف غیر دولتی سازمان نخواهد بود. (روزنامه رسمی، تابستان ۱۳۸۴) ۵- طبقه بندی سازمان های غیر دولتی سازمان های غیر دولتی را می توان از جنبه های مختلف طبقه بندی نمود: ۱- از نظر جهت گیری (خیر خواهانه، خدماتی، مشارکتی و توانمند سازی) ۲- از نظر سطح عملیات (سازمان های معطوف به اجتماعی محلی، سازمان های شهر مقیاس، و سازمان های غیر دولتی ملی و بین المللی) ۳- از نظر دامنه، بعد و موضوع (موضوعی، جغرافیایی) ۴- از نظر نوع فعالیت (امدادی و رفاهی، خدمات عمومی، توسعه مردمی، گروه ها و شبکه های مدافع). (قنادیان، ۱۳۸۴: ۱۸) ۶- وضعیت سازمان های غیر دولتی در ایران سازمان های غیر دولتی در ایران به طور مشخص و رسمی از حیث تخصصی و موضوعی تحت پوشش یکی از مراجع رسمی دولتی تشکیل، هدایت و اداره می شوند. از این میان، بیست و سه نفر از آن ها از

سوی ارگان‌هایی همچون سازمان ملی جوانان، نیروی مقاومت بسیج، هلال احمر، سازمان تبلیغات اسلامی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی، وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری، وزارت آموزش و پرورش، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان حفاظت محیط زیست مجوز دریافت کرده و فعالیت می‌نمایند. (قنادیان، ۱۳۸۴: ۲۰) ۶۹۱۴ سازمان غیر دولتی در سراسر کشور وجود دارد که شهر تهران با ۱۱۱۴ واحد رتبه اول و اصفهان با ۹۸۴ واحد رتبه دوم را به خود اختصاص داده است. نتایج این طرح، که در سال ۱۳۸۴ اجرا شد، نشان می‌دهد که بیشترین زمینه فعالیت این سازمان‌ها مربوط به فعالیت‌های پولی، مالی و قرض الحسنه است که با ۱۲۷۲ واحد بیشترین رقم را به خود اختصاص داده است و امور خیریه و بشر دوستانه در رتبه دوم قرار دارند. از میان ۶۹۱۴ سازمان غیر دولتی ۴۱۴۷ سازمان به صورت هیأت امنایی و ۲۷۶۷ سازمان به صورت مجمع عمومی اعضا اداره می‌شوند. منبع عمده تأمین هزینه ۴۱۰۰ سازمان‌های غیر دولتی و شعبه‌های آن‌ها، کمک‌های مردمی و سازمان‌های غیر دولتی و منبع مالی ۱۳۳۷ سازمان، کمک‌های دولتی و دستگاه‌های عمومی و ۱۵۰۳ سازمان نیز فروش کالا و خدمات است. از مجموع ۲۹۱۲۷۱ نفر کارمند فعال سازمان‌های غیر دولتی ۳۸۳۶۱ نفر مزدبگیر هستند. (مرکز آمار ایران، ۱۳۷۵: ۷) نقش‌های عمده سازمان غیردولتی فلسفه وجودی سازمان‌های غیر دولتی به واسطه کارکردهای آنها در جامعه می‌باشد. مهم‌ترین نقش‌های این قبیل سازمان‌ها را با توجه به عرصه‌های مختلف فعالیت در جامعه می‌توان چنین برشمرد: ۱. حمایت از پروژه‌های نوآورنده، نمایشی و پیش‌آهنگ از قبیل: تهیه کنوانسیون‌های بین‌المللی در موضوعات حقوق بشر، حقوق زنان، کودکان، محیط زیست و ارائه به مجامع ذیربط بین‌المللی برای تصویب. ۲. اقدامات حمایتی و وکالتی بشردوستانه مانند: کمک به جنگ‌زدگان و آوارگان، امدادسانی در حوادث غیر مترقبه، حمایت از بیماران خاص و نظایر آنها. ۳. کارکردهای روانی-تبلیغاتی از طریق ستایش یا محکومیت اخلاقی دولت‌ها که مشابه و بعضی از مصادیق آن را جریان جنگ و تجاوز آمریکا علیه عراق، محکومیت استفاده از سلاح‌های شیمیایی و کشتار جمعی، محکومیت شکنجه و زندانیان عراق توسط ارتش آمریکا و زندانیان ابوغریب شاهد بودیم. ۴. ایفا نمودن نقش ناظر در خصوص تعهدات داخلی و بین‌المللی دولت‌ها مانند صدور بیانیه‌هایی در ارزیابی عملکرد دولت‌ها در موارد خاص

زنان و اشتغال

مهین کوشک آباد- ژاله چشمه سیماب

چکیده در این تحقیق مطالعاتی در مورد زنان و کار و اینکه چه موانعی بر سر راه اشتغال زنان است و مانع پیشرفت آنها می‌شود و همچنین منافعی که زنان شاغل را در بر می‌گیرد و راهکارهایی برای بهتر شدن سطح فعالیت و کاربری زنان و بررسی علل و عوامل رویکرد زنان به اشتغال انجام شده، و با هدف بهتر شدن وضعیت کاری و شرایط مناسب تری برای زنان تهیه شده است. امیدواریم که زنان ما بتوانند با کیفیت بالاتر و مشکلات کمتر در جهت فراهم شدن زندگی بهتر برای آنان به اشتغال بپردازند. نتیجه تحقیق: از ۹ فرضیه موجود در تحقیق ۴ فرضیه رد و ۵ فرضیه اثبات شد که در زیر به شرح آنها می‌پردازیم: فرضیه‌های رد شده: ۱- کسب ثروت مهمترین انگیزه مادی آنها نبود، ۲- کار در خانه مانعیتی برای آنها وجود نیاوده بود، ۳- استقلال مالی در گرایش زنان به اشتغال اثر ندارد، ۴- بالا رفتن سن تأثیری در کم شدن رویکرد زنان به اشتغال نداشت. فرضیه‌های اثبات شده: ۱- برخورداری از تحصیلات بالاتر سبب روی آوردن بیشتر زنان به اشتغال می‌شود، ۲- اگر فرصت‌های شغلی بیشتر باشد زنان سریعتر به اشتغال روی می‌آوردند، ۳- زنان شاغل خیلی کم و یا هیچ کمکی به اقتصاد جامعه نمی‌کنند، ۴- کسب مقام و موقعیت اجتماعی تمایل زنان را به اشتغال بیشتر می‌کند، ۵- رفاه خانواده مهمترین انگیزه خانوادگی زنان شاغل است. فهرست مطالب: بیان مسئله پژوهش اهمیت و ضرورت موضوع اهداف پژوهش فرضیه‌ها معرفی انواع متغیرهای پژوهش مقدمه کار و شغل

تاریخچه اشتغال زنان در ایران تاریخچه قانونگذاری درباره کارگران زن در ایران تاریخچه اشتغال زنان سطح بین‌المللی دوره‌های صنعتی و زنان نگاهی به ورود زنان به بخش تولید زنان و توسعه روان‌شناسی اجتماعی اشتغال زنان و خدمت اجتماعی زنان و مسائل اجتماعی معاصر زنان و توسعه اقتصادی (نقش اقتصادی زنان) استقلال اقتصادی زنان دلایلی که زنان در توسعه اقتصادی - اجتماعی نقش ارزنده‌تری خواهند داشت زنان و فعالیت اتحادیه‌ای شرایط کار زنان درآمد کار زنان و کار کار زنان در داخل خانه کار زنان در خارج خانه زیان کار زنان بررسی زمینه‌های نظری و تجربی موضوع زن و اشتغال تفاوت در دستمزدها: کار آیی یا تعصب؟ وقت بیشتر و پول کمتر: بی‌عدالتی در کار زنان لزوم کار برای زن ده روش عمده که شغل شما زندگی شوهرتان را آسانتر، بهتر و شادتر می‌کند کیفیت زندگی شغلی و رضایت از کار موانع پیش روی زنان عامل نامرئی توسعه زنان (عوامل ضمنی) راه کار وضع فعالیت زنان در کل کشور منابع و مآخذ اهداف پژوهش ۱- آیا تحصیلات در گرایش زنان به اشتغال مؤثر است. ۲- آیا سن در میزان تمایل زنان به اشتغال مؤثر است. ۳- آیا انگیزه مادی کسب ثروت در میزان رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است. ۴- آیا انگیزه خدمت به جامعه در گرایش زنان به اشتغال مؤثر است. ۵- آیا کسب موقعیت اجتماعی در تمایل زنان به اشتغال مؤثر است. ۶- آیا انگیزه خانوادگی در رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است. ۷- آیا انگیزه استقلال مالی در میزان گرایش زنان به اشتغال مؤثر است. ۸- آیا وجود فرصتهای شغلی در میزان تمایل زنان به اشتغال مؤثر است. ۹- آیا کار در خانه در میزان رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است. فرضیه‌ها ۱- هر چه زنان از تحصیلات بالاتری برخوردار باشند به اشتغال بیشتر گرایش دارند. ۲- هر چه سن بیشتر شود میزان تمایل زنان به اشتغال بیشتر است. ۳- هر چه کسب ثروت بیشتر باشد رویکرد زنان به اشتغال بیشتر است. ۴- هر چه انگیزه خدمت به جامعه بیشتر باشد گرایش زنان به اشتغال کمتر است. ۵- هر چه کسب موقعیت اجتماعی بیشتر باشد تمایل به اشتغال در زنان بیشتر می‌شود. ۶- هر چه انگیزه خانوادگی بیشتر باشد رویکرد زنان به اشتغال بیشتر می‌شود. ۷- هر چه استقلال مالی بیشتر شود میزان گرایش زنان به اشتغال بیشتر می‌شود. ۸- هر چه فرصتهای شغلی بیشتر باشد تمایل زنان به اشتغال بیشتر است. ۹- هر چه کار در خانه بیشتر باشد میزان رویکرد زنان به اشتغال کمتر است.

تعاریف و مفاهیم تحصیل: حاصل کردن، فراهم آوردن، بدست آوردن، درس خواندن، دانش آموختن. (حسن عمید / ۱۳۸۰ ص/ ۳۷۸) سن: ۱- شمار سال‌های زندگی انسان یا موجود زنده دیگر، مدت عمر ۲- دوره یا مرحله‌ای از زندگی. (دکتر حسن انوری / ۱۳۸۲ ص/ ۱۳۲۵) فرصت: وقت مناسب برای کاری، پروای کار، جمال، نوبت. (حسن عمید / ۱۳۸۰ ص/ ۹۰۹) ثروت: مال، دارایی، بسیاری مال. (همان / ص ۴۴۴) خدمت: کار کردن برای کسی. (همان / ص ۵۴۶) جامعه: گروهی از مردم که با هم وجه اشتراک داشته باشند، صنفی از مردم، مردم یک شهر یا کشور. (همان / ص ۴۵۱) موقعیت اجتماعی: هویت اجتماعی که فرد در گروه یا جامعه معینی دارد، موقعیت اجتماعی ممکن است ماهیتی بسیار کلی داشته باشد. (مانند موقعیتهایی که در ارتباط با نقشهای وابسته به جنسیت است) یا ممکن است خیلی مشخص تر باشد (مانند موقعیتهای شغلی). (علیرضاشایان مهر / ۱۳۷۷ ص/ ۵۱۵) رفاه: به معنای وسیع کلمه به آسایش فکری و جسمی اطلاق می‌شود، به معنای اخص به کوششهایی گفته می‌شود که جهت پیشرفت وضع عمومی بهداشت و خوشبختی و آسایش مادی و معنوی جامعه به کار می‌رود. این کوششها ممکن است از طریق اعمال سیاستهای حکومت محلی یا مرکزی و یا از طریق شرکتهای خصوصی یا مؤسسات دیگر صورت بگیرد.

استقلال: آزادی داشتن، به آزادی کاری کردن، بدون مداخله کسی کار خود را اداره کردن. (سید مهدی مجتوبی / ۱۳۷۲ صص ۱۶۴-۱۶۵) اشتغال در خانه: به خدمت گرفتن فرد یا افرادی خارج از خانوار جهت انجام کار و ارائه خدماتی در آن در برابر کارکنان خانوادگی (فرزندانی که در خانواده و زیر نظر پدر به کار می‌پردازند) که هنوز هم نسبتی بالنسبه قابل توجه از جمعیت فعال جامعه ایران را شامل می‌شود. نسبت خانه و شاغلان (افرادی که خارج از خانه به کار در آن گمارده می‌شوند) سخت رو به کاهش است. (دکتر باقر ساروخانی / ۱۳۸۰ صص ۳۷۰-۳۷۱) معرفی انواع متغیرهای پژوهش وابسته: گرایش زنان به اشتغال

متغیر مستقل: از عوامل شخصی، خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی تشکیل شده است. عوامل شخصی = تحصیلات، سن، کار در خانه، استقلال مالی، خدمت به جامعه. عوامل خانوادگی = رفاه خانواده. عوامل اجتماعی = فرصتهای شغلی، موقعیت اجتماعی. عوامل اقتصادی = کسب ثروت. مقدمه انسان به طور طبیعی، گرایش به رشد و تکامل دارد و اصیلترین تفاوت او با دیگر موجودات داشتن تفکر و خلاقیت است. این انسان متفکر، علی القاعده می باید بر اساس تفکر علمی، روشهای نوین و شیوه های جدید در زندگی و محیط مادی اطراف خویش بیافریند. در نتیجه دینامیک بودن، آفریدن و خلق کردن و حرکت به سوی تکامل جزو ذاتی انسان است. به طور طبیعی از انسان انتظار رشد و تکامل می رود و اگر سکون و ایستایی بر دوره ای از تاریخ بشر حاکمیت دارد و یا مملی علی رغم تحولات توسعه صنعتی هنوز زندگی دوران معیشتی را سپری می کنند، بدون تردید موانعی در مقابل رشد و ترقی آنها وجود دارد. با رفع این موانع و آماده سازی زمینه های رشد، جامعه باید در یک روند طبیعی به تحولات مادی و توسعه صنعتی نایل آمد. با توجه به این فرض انسان محور و کلید اصلی توسعه به شمار می آید. یکی از موضوعات اساسی در برنامه ریزیهای خرد و کلان اقتصادی کشورها توجه به نیروی انسانی است چنانچه این نیروی انسانی ماهر و متخصص باشد، سهم زیادی را در رشد و توسعه خواهد داشت. (زنان حدود نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می دهند). نقش آنان عمدتاً در برنامه های ملی و بین المللی، در رابطه با نحوه برخورد با مقاطع بحران اقتصادی و توسعه سرمایه گذاری، در مناطق در حال پیشرفت نادیده گرفته شده است. بنابراین می توانند در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی سهمیه بوده و با کسب آموزش در جهات مختلف، از جمله حرفه، در بالا بردن سطح تولید و بهره وری بیشتر از نظر اقتصادی و رشد و توسعه کشور سهم به سزایی را داشته باشند. مرد و زن هر دو کار می کنند، ولی کار آنها از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوت است. نظیر: کل ساعات کار، نوع کار، میزان پرداخت، سن، مشارکت، خانه داری که در تمامی این موارد زنان بطور عمده نقش فعالتری نسبت به مردان دارند. از سال ۱۹۷۰، نقش زنان در نیروی کار افزایش یافته است و تقریباً در همه جا زنان بیشتر در خارج از خانه کار می کنند. تجزیه و تفکیک شغل و تفاوت دستمزد، تقریباً در همه جا بر شکاف بین آنچه را که به دست می آورند تأکید می کند، آنها همچنین به پول و آموزش دسترسی کمتری دارند. کار زنان کم ارزش تلقی شده و یا بسیاری از موارد ثبت نمی شود. امروز تجدید نظر در مفاهیم اشتغال و بیکاری و خانه دار بودن یکی از کارهای مهم و اساسی می باشد. زنان فعالیتهای مختلفی را در خانه و در خارج از خانه دارند. چنانچه کار را در معنای معمول آن، هر نوع اشتغالی که پاداش مالی بر آن مرتب باشد، بدانیم بسیاری از فعالیتهای زنان در این مقوله نمی گنجد، زیرا پاداش مالی ندارد. لذا با توجه به اینکه زنان بخش عظیمی از فعالیتهای داخل خانه را انجام می دهند و در صورتی که این کارها به بیان اقتصادی سنجیده می شد، هزینه بالایی را برای خانواده بوجود می آورد، ولی به هر حال امروز این فعالیتها جزو کار و اشتغال به معنای معمول آن نیست. فعالیت زنان در روستاها به طور معمول همیشه انجام شده است. در شهرهای قدیمی، زنان علاوه بر کارهای مربوط به خانه، به مشاغل چوبی، آرایشگری، مامایی، قالیبافی و کارهای دستی سنتی می پرداختند و یا به صورت خدمه در خانه های دیگران به کار مشغول بودند. بعد از انقلاب صنعتی و ایجاد کارخانه ها و کارگاههای مختلف، سرمایه داران به دنبال نیروی کار ارزان بودند و زنان بهترین این نیروها به حساب می آمدند. به خصوص در صنعت نساجی زنان بیشتر از بقیه صنایع حضور پیدا کردند. کم کم زنان به دستمزد نا عادلانه و کار زیاد خود معترض شده و گروهها و اتحادیه هایی را تشکیل دادند تا در برابر شرایط نابرابر کار و تبعیضات موجود مبارزه کنند. عدم تخصص و پایین بودن سواد زنان و فقدان تجربه کاری باعث شد آنان بیشتر به سوی کارهایی که نیروی غیر متخصص نیاز داشت، روانه شوند. بخش خدمات تا حدی پذیرای این نیروها گردید. تمرکز در این بخش، برای زنان شانس کمتر برای یافتن شغل به دلیل رقابت بیشتر را به دنبال داشت. یکی از مشکلاتی که زنان در همه جوامع با آن درگیر هستند، مسئولیت پرورش فرزندان و اداره امور خانه می باشد. به واسطه این مسئله آنان امکان دسترسی به تخصصها و آگاهیهای سطوح بالا را کمتر

دارند و همچنین زمانی را که می‌توانند در شغل و حرفه خود صرف نمایند محدود می‌باشد. بنابراین به مشاغلی روی آوردند که هم نیاز به تخصص بالا نداشته باشد و هم وقت کمتری را بیرون از خانه صرف کنند. آنان نسبت به مردان از اوقات فراغت کمتری برخوردارند زیرا به محض تمام شدن وقت کار در بیرون، خود را به منزل می‌رسانند تا به مراقبت از بچه‌ها و رسیدگی به امور منزل بپردازند. شرایط نا برابر کار برای زنان نسبت به مردان چه از جهت استخدام، دستمزد و امکان ارتقای به سطوح بالاتر، باعث می‌شود اشتغال زنان ویژگی‌هایی داشته باشد که با توجه به ساختار فرهنگی اقتصادی و اجتماعی هر جامعه فرق می‌کند. (دکتر خدیجه سفیری / ۱۳۷۷ / صص ۷-۹) کار و شغل پدیده اشتغال و کار از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. هریک از اندیشمندان به نوعی درباره این مسأله سخن گفته‌اند. اشتغال زنان همراه با مردان در مزارع و درخانه، امری عادی تلقی می‌شد. هرچند تفکیک نقشها و وظایف جزء اصلی اشتغال محسوب می‌گردید. جامعه شناسان و روانشناسان، در قرون اخیر، نظرات متفاوتی راجع به کار ارائه نموده‌اند. جنبه‌های مختلف کار اعم از نابرابری در کار، رضایت شغلی، انگیزه کار و بالا بردن بهره‌وری سازمانهای کاری و غیره.. هر کدام به نحوی مورد توجه اندیشمندان و علمای علم مدیریت، جامعه شناسی و اقتصاد و روان شناسی قرار گرفته است. با آنکه زنان نقش مهمی در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی دارند ولی کمتر از آنان سخن به میان می‌آورند، تنها آنجا که از مشاغل ثانوی، تخصص کمتر، دستمزد پایین و آینده نامعلوم صحبت می‌شود، وجود زنان مطرح می‌گردد. امروز اهمیت اشتغال و نیروی انسانی ماهر و متخصص معلوم است و توجه به مسائل اشتغال این نیروی عظیم (زنان) که نیمی از جمعیت جهان هستند و نیز بررسی جامعه شناختی آن بسیار مهم می‌نماید. به طور کلی بررسی وضعیت زنان در جهان و به ویژه کشورهای جهان سوم، اهمیت مسأله را بیشتر می‌نماید. حرکتها و نهضتهایی در رابطه با دفاع از حقوق اجتماعی زنان در کشورهای مختلف بوجود آمده است تا صدای مظلومیت را به گوش جهانیان برسانند. هرچند که این گروهها ممکن است در لوای فعالیت در جهت احقاق حقوق زنان، اهداف سیاسی هم داشته باشند. (همان / صص ۱۱-۱۲) تاریخچه اشتغال زنان در ایران ساختار جامعه ایران تا دوره قاجاریه ساختی سنتی - مذهبی بود و افراد پای‌بند آداب و رسوم و سنن ملی و شعایر مذهبی بودند و این دنباله ساختی بود که در دوره صفویه به وجود آمده بود. از نظر اقتصادی نیز اقتصاد کشاورزی بر جامعه حکمفرما بود. هرچند موقعیت اقتصادی اجتماعی زنان در سراسر ایران یکسان نبود و برحسب وضع محل و عرف و عادت و سنن محلی متفاوت بود، به طور کلی می‌توان گفت زنان از منزلت و موقعیت پایین برخوردار بودند و فعالیت آنان به فرزند آوردن و انجام کارهای خانگی و گاهی کشاورزی و نساجی محدود می‌شد و زنان در خارج از خانه مسئولیتی نداشتند.^۱ در دوره قاجاریه ارتباط وسیع‌تر ایران با تمدن صنعتی غرب باعث تغییر در ساختار اجتماعی - اقتصادی جامعه و در نتیجه دگرگونی در زندگی و موقعیت اجتماعی زنان پایتخت و شهرهای بزرگ گردید ولی در موقعیت اجتماعی زنان روستایی و زنان ایل‌نشین به دلیل دورماندن آنها از ارزشهای غربی تغییرات عمده‌ای به وجود نیامد.^۱ صنعت و خدمات به تدریج جایگزین اقتصاد روستایی حاکم بر شهرها گردید و مشاغل جدید موجب رفتارهای تازه‌ای در روابط اقتصادی ۱- جمشید بهنام، ساخ، ته‌های خانواده و خویشاوندی در ایران (تهران، خوارزمی، ۱۳۵۶) ص ۱۳ گردید. واحدهای اقتصادی جدیدی مانند کارخانه، شرکت و بانک به وجود آمد و سرمایه‌گذارهای داخلی و خارجی توسعه یافت. یکی از پژوهشگران روسی در کتاب خود که حاوی اطلاعات گرانبهایی درباره اوضاع اقتصادی و اجتماعی دوران قاجاریه است، در زمینه وضعیت اشتغال زنان می‌نویسد: «کار زنان و کودکان به طور وسیعی در صنایع کشور رایج بود و برخی از صنایع تقریباً به طور کامل وابسته به کار زنان و کودکان بود. مثلاً در کارخانه ابریشم تابی رشت تمام ۱۵۰ نفر کارگر را زنان تشکیل می‌دادند. در صنایع نساجی و بخصوص درقالیافی زنان بخش اعظم نیروی کار را تشکیل می‌دادند. در شیلات شمال متعلق به لیانازوف ۳۰۰ نفر کارگر زن اشتغال به کار داشتند.» همانطور که اشاره شد ارتباط وسیع‌تر ایران با غرب در این دوره عمدتاً در زندگی زنان پایتخت و شهرهای بزرگ دگرگونی به وجود آورد ولی در تغییر زندگی زنان ایلات و روستاها نیز بدون تأثیر نبود. زیرا توسعه سرمایه‌داری

اروپایی سبب شد تا ایران وارد بازار جهانی شود. پیدایش تقاضاهای فراوان برای تولیدات کشاورزی و صنایع دستی، به ویژه گلیم که توسط زنان این مناطق به صورت ابتدایی تهیه می‌شد، روش زندگی آنان را تا حدودی تحت تأثیر قرار داد. این زنان که مواد و کالاهای فوق‌الذکر را برای بازار تولید می‌کردند باعث درآمد بیشتر می‌شدند بدون اینکه از دسترنج خود نفعی ببرند. اضافه شدن نقش آنها در تولید برنقشهای سنتی مادر و همسر که همچنان ادامه داشت فشار بیشتری را نسبت به گذشته بر آنها وارد آورد. با این وصف مشارکت در تولید، قدرت آنها را در خانواده بیشتر کرد و میزان جدایی دنیای زنان را از مردان کاهش داد. اشتغال زنان به انواع فعالیتهایی که به طور خلاصه مورد اشاره قرار گرفتند، به معنای برابری حقوق اجتماعی زن و مرد در این دوره نبوده است. بلکه فقط در مقایسه با گذشته می‌توان گفت که زنان به طور محدود توانستند عهده‌دار مشاغل خارج از خانه گردند و گرنه حتی برای تامین آذوقه به مغازه نمی‌رفتند. زنان ثروتمند خدمتکاران خود را می‌فرستادند و زنان فقیر از فروشندگان دوره‌گرد خرید می‌کردند. یکی از بزرگترین وقایع ایران در قرن اخیر، انقلاب مشروطیت بود که قانون اساسی آن در ۱۴ ذی‌قعدة سال ۱۳۲۴ هجری قمری (۱۲۸۵ هجری شمسی و ۱۹۰۶ میلادی) به امضای مظفرالدین شاه رسید. این انقلاب تحول عظیمی در شؤون سیاسی، اجتماعی و فرهنگی ایران از جمله در وضع زنان این سرزمین به وجود آورد. اصل هشتم قانون اساسی اهالی مملکت ایران را در مقابل قانون دولتی متساوی الحقوق اعلام کرده بود. در خلال چهار سال بعد از تصویب قانون اساسی که هنوز سرنوشت آن نامعلوم به نظر می‌رسید، ۱- ناصر تکمیل همایون. «بررسی موقع و منزلت زن در تاریخ ایران»، فرهنگ و زندگی، سال ۱۳۵۴، شماره ۱۹ و ۲۰، ص ۲۹ گروههای کوچکی از زنان که اساساً متعلق به خانواده‌های طبقه بالا و متوسط رو به بالا بودند، برای آگاه ساختن زنان هموطن خود و حمایت بیشتر از برقراری مشروطیت، چندین انجمن به وجود آوردند. مهمترین آنها یکی «انجمن آزادی زنان» و دیگری «انجمن مخدرات وطن» بود که هر کدام حدود شصت زن عضو داشت.¹ این زنان به این نتیجه رسیده بودند که بزرگترین مانع برای از بین بردن بی‌عدالتی که زنان از آن رنج می‌بردند جهالت آنها است. بعلاوه تحصیلات آنها را قادر خواهد ساخت تا برای جامعه مفید باشند، براساس این فکر شروع به تأسیس مدرسه کردند مانند مدارس «ناموس» «عفتیه» و «ترقی». البته تا موقع جنگ جهانی اول فقط تعداد اندکی مدرسه در تهران، شیراز و اصفهان برای دختران تأسیس شدند. انتشار روزنامه و مجله و نشریه ادواری توسط زنان آزادیخواه روش دیگری برای آگاهی دادن به زنان بود. بعضی از مهمترین آنها عبارت بود از مجله دانش (۱۲۸۹ شمسی)، روزنامه شکوفه (۱۲۹۹ شمسی)، روزنامه و سپس مجله زبان زنان (۱۲۷۹ شمسی)، مجله جهان زنان (۱۲۹۹ شمسی)، نامه بانوان (۱۲۹۹ شمسی)، مجله عالم نسوان (۱۳۰۰ شمسی) و مجله نسوان وطن خواه (۱۳۰۲ شمسی). بعلاوه برخی از زنان نویسنده با روزنامه‌های دیگری که از طرف مردان منتشر می‌شد، همکاری مطبوعاتی داشتند. بدین ترتیب علاوه بر مشاغلی که زنان در قرن ۱۹ عهده‌دار آن بودند، تأسیس انجمنها و احزاب، انتشار روزنامه و مجله و دایر نمودن مدارس فعالیتهای نوینی بودند که زنان در اوایل قرن بیستم بدان اشتغال ورزیدند. این فعالیتها در برخورد زنان با تمدن اروپایی در جامعه ما پیدا شده بود. بعد از به رسمیت شناخته شدن پادشاهی رضاخان توسط مجلس شورای ملی در سال ۱۳۰۴ به تدریج اقداماتی تحت عنوان تغییر لباس و رفع حجاب زنان صورت گرفت. البته زنان توانستند به برخی از حقوق خود که در اصول هیجدهم و نوزدهم متمم قانون اساسی² مشروطیت درج شده بود، دست پیدا کنند که در رأس همه آنها گسترش تحصیلات عمومی برای دختران بود. بازگشایی دبیرستانها موجب شد تا زنان حداقل در دستگاههای دولتی عهده‌دار برخی مشاغل گردند. توسعه اقتصادی ناشی از عایدات نفتی روزافزون و به دنبال آن ملی شدن صنعت نفت موجب تغییرات اساسی در اقتصاد ایران و در نتیجه موقعیت زنان گردید. این تغییرات اگرچه از طرفی در جهت بیشتر شدن نابرابری اجتماعی و بر باد رفتن سرمایه بدست آمده بود، ولی بخشی از این سرمایه مشاغل زیادی را به وجود آورد که این امر به نوبه خود فرصتهای استخدامی را برای زنان واجد شرایط از کارگری در کارخانه تا مشاغل سطح بالا مهیاتر کرد. ۱- پیشین، صص ۲۴۶-۲۶۲-۲- اصل هیجدهم: «تحصیل و تعلیم علوم و معارف و صنایع آزاد است مگر آنچه شرعاً

ممنوع باشد. « اصل نوزدهم: « تأسیس مدارس به مخارج دولتی و ملتی و تحصیلی اجباری باید مطابق قانون وزارت علوم و معارف مقرر شود و تمام مدارس و مکاتب باید در تحت ریاست عالی و مراقبت وزارت علوم و معارف باشد. « ایجاد فرصتهای روزافزون برای استخدام زنان به از بین بردن مخالفت خانواده‌ها با تحصیل علم و اشتغال زن در خارج از خانه کمک کرد. لیکن تلاش رژیم حاکم در جهت تبلیغ و رواج آزادیهای بی قید و بند زنان، مانع از آن شد که خانواده‌های مذهبی و متدین دختران خود را جهت تحصیل و آموزش به مدارس و دانشگاهها بفرستند. بدین ترتیب در طی دو دهه قبل از انقلاب اسلامی، نگرش جامعه ایران نسبت به زنان در برگیرنده تغییرات اساسی ولی کند بود. اما مهمترین تحولات در زمان پیروزی انقلاب اسلامی رخ داد. شرکت زنان در تظاهرات گسترده و عظیم برضد رژیم گذشته نشان دهنده این بود که زنان نقش خود را فقط محدود به فعالیتهای درون خانه نمی‌دانند بلکه به عنوان یک زن مسلمان مشارکت در فعالیتهای اجتماعی از جمله اشتغال در خارج را وظیفه خود می‌دانند. واقعی مهمی که در قرن اخیر موقعیت اجتماعی زنان این سرزمین را تحت تأثیر قرار داده است، انقلاب اسلامی که در ۲۲ بهمن سال ۱۳۷۵ به پیروزی رسید. تاریخچه قانونگذاری درباره کارگران زن در ایران برای تنظیم قانون کار به درخواست دولت هیأتی از کارشناسان دفتر بین‌المللی کار به ایران آمدند و پس از مشورت با کارشناسان داخلی، طرح قانون کار ریخته شد و به دنبال آن لایحه اولین قانون کار تدوین شد. لایحه تقدیمی دولت در کمیسیونهای پیشه و هنر و بازرگانی و دادگستری مجلس با اصلاحاتی به تصویب رسید و به موجب ماده واحد مصوب ۱۷ خردادماه ۱۳۲۸ مجلس شورای ملی (سابق) اجازه اجرای گزارش کمیسیونهای مذکور داده شد. اگرچه مدت اعتبار این قانون یکسال و به صورت آزمایشی بود، با این حال تا سال ۱۳۳۷ اجرا شد. قانون کار مورخ ۲۶/۱۲/۱۳۳۷ نیز به صورت قانون آزمایشی با مدت یکسال تصویب شد. اما با اصلاحاتی که بعدها نیز در آن بعمل آمد به مدت ۳۲ سال بر روابط کار و کارگر حاکم بود. ۲ فصل چهارم قانون مذکور از ماده ۱۶ تا ۲۰ به بیان شرایط کار زنان و کودکان اختصاص داشت و به موجب آن کار شب به استثنای کار پرستاری در بیمارستانها و مشاغل دیگر به تشخیص وزارت کار، برای زنان ممنوع بود. همچنین اشتغال زنان در ایام بارداری شش هفته قبل از زایمان و چهارهفته پس از آن برای آنان ممنوع اعلام شده بود و کارفرما حق اخراج آنان را در این دوران نداشت. مادر شیرده نیز به ازای هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرجه شیردهی به نوزاد خود داشت. ضمن آنکه کارفرما در پس از پیروزی انقلاب اسلامی اندیشه تنظیم مقررات جدید پا گرفت. در این قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸ (با کارگاههای بیش از ده نفر کارگر باید محلی را برای نگهداری از کودکان در نظر می‌گرفت. اصلاحات سال ۱۳۶۸) توجه ویژه‌ای به حقوق زنان دارد. قانون اساسی ضمن تأکید برانجام وظایف مادری توسط زنان، زن و مرد را از نظر تحصیل علم و اشتغال به کار یکسان اعلام نموده است. اصل بیستم مؤید این امر است. به موجب این اصل همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. بعلاوه اصول سوم، بیست و یکم، بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی برخورداری زنان را از حقوق اجتماعی برابر و مساوی با مردان مقرر نموده‌اند. در سطح قوانین عادی، نخستین قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۲۹/۸/۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام مورد تصویب قرار گرفت. در مبحث چهارم این قانون شرایط کار زنان بیان شده است. در قانون مذکور طی مواد ۷۵ تا ۷۸ حمایتهای خاصی برای زنان کارگر مقرر شده است که عبارتند از: ۱- ممنوعیت کارهای خطرناک و سخت و زیان آور و نیز منع حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی (ماده ۷۵). ۲- مرخصی بارداری و زایمان به مدت ۹۰ تا ۱۰۴ روز (معادل ۱۳ تا ۱۵ هفته) و پرداخت حقوق ایام مرخصی توسط سازمان تأمین اجتماعی (ماده ۷۶). ۳- لزوم بازگشت زن به کار سابق با احتساب سابقه خدمت (تبصره ۱ ماده ۷۶) ۴- الزام کارفرما به ارجاع کارهای سبکتر به زنان باردار به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی (ماده ۷۷). ۵- حق شیردادن با فرجه قانونی قابل احتساب در کار و الزام کارفرما به تأسیس مراکز نگهداری اطفال کارگران (ماده ۷۸). ۱- دکتر عذرا جار اللهی، منبع یاد شده، ص ۲۶۴-۲

دکتر عزت‌الله عراقی، جزوه حقوق کار دوره کارشناسی، نیمسال دوم تحصیلی ۷۲-۱۳۷۱ (تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۷۱) صص ۴۲-۵۵ تاریخچه اشتغال زنان در سطح بین‌المللی اشتغال زنان در خارج از خانه همانند سایر پدیده‌های اجتماعی در طی دوره‌های مختلف حیات بشر متحول گردیده است. زن از زمانهای قدیم تا به امروز غیر از خانه‌داری، در امور مختلف کشاورزی، دامپروری، صنایع دستی و حتی امور نظامی دوش به دوش مردان مشغول فعالیت بوده است ولی در دوره‌هایی که خانواده یک واحد اقتصادی نیز به حساب می‌آمده است، فعالیت‌های تولیدی زن که در خانه و یا نزدیکی آن انجام می‌گرفته است، جزء امور خانگی محسوب شده و زن در ازای آن کارمزدی دریافت نمی‌کرده است. با وقوع انقلاب صنعتی در اروپای غربی و تبدیل کارگاه‌های خانگی به کارخانه و تبدیل نیروی انسانی به نیروی ماشین، تحولات اساسی در شکل و مفهوم کار به وجود آمد و فعالیت اقتصادی زن از خانه به کارخانه کشیده شد.¹ در این زمینه باید به این نکته اشاره نمود که با اختراع ماشین بخار و تحول در صنعت، قرن نوزدهم تبدیل به قرن سرمایه‌گذاری «وحشی» شد و با ظهور امپریالیسم و استعمار رقابت جهانی شدت گرفت و به شکل بحرانهای ادواری تجلی یافت. برای زنان کارگر که نتوانسته بودند به خرده مالکی برسند، تنها کار در کارخانه باقی مانده بود که همیشه مورد اعتراض سایر گروهها بود و بهای کمی بدان داده می‌شد. در این شرایط، ایدئولوژی زن‌خانه‌دار به اوج خود رسید زیرا همه از آن بهره‌مند می‌شدند یا تصور می‌کردند که بهره می‌برند، رئیس کارخانه که از آن یک نیروی ذخیره به وجود می‌آورد، خرده مالکین که در آن یک نیروی مجانی به شکل «کمک خانگی» می‌یابند و کارگران مرد که از رقابت واهمه داشتند. بدین ترتیب در این قرن اتحادی علیه «کار زنان» شکل گرفت. در فرانسه، سنتی‌ترین متفکرین اجتماعی (فردریک لویه، بونالد و غیره) و پرودون سوسیالیست در جرگه مخالفان قرار گرفتند و ضدیت با کار زن به کارگان و اتحادیه‌ها کشیده شد به طوری که در آغاز هربار که زنی به استخدام موسسه‌ای درمی‌آمد دست به اعتصاب می‌زدند و از اینجاست که گفته می‌شود کار زنان در کارخانه‌ها یک «کار مکمل» است و مزد آنها نیز یک «مزد مکمل» محسوب می‌شود. مفهوم «مزد مکمل» به سرمایه‌داران امکان پرکردن صندوقها را می‌داد. خروج زنان از بازار کار نیز به کارگران مرد امنیت خاطر می‌داد. این در حالی بود که بین ۴۰ تا ۵۰٪ زنانی که در شهر زندگی می‌کردند مجرد بودند و جز استفاده از نیروی کار خود راهی برای ادامه حیات و معاش نداشتند و بسیاری به علت نداشتن کار به فحشاء پناه برده بودند. (تعداد آنها در قرن نوزدهم در پاریس و لندن بین چهل تا هشتاد هزار نفر بود.) در چنین شرایطی جای شگفتی نیست که زنان از همه قشرها سربه‌شورش برداشتند. زنان کارگر علیه مزد کم، بیکاری، دشواریهای که به آنها واگذار می‌شد و سایر زنان علیه محرومیت از تمامی حقوق سیاسی و اقتصادی دست به اعتراض زدند. ضرورت تغییر نظام اقتصادی و اجتماعی‌ای که خانواده‌های کارگری را از پای درمی‌آورد در نظریات سوسیالیست‌ها یا اوتوپيست‌ها و در جنبش‌های اجتماعی قرن نوزدهم بیان شده است. در این میان مهمتر از همه مشارکت زنان در آیین‌ها و جنبش‌های انقلابی قرن نوزدهم است. پیش از کارل مارکس، فلورا تریستا² به درونمایه فکر نو دست یافت و معتقد بود که رهایی زنان کارگر، تنها از خود آنان ساخته است. وی در کتاب «اتحادیه کارگری» (۱۸۴۳) به تشریح برنامه برنامه خود می‌پردازد؛ ایجاد طبقه کارگر به وسیله یک اتحاد مستحکم و غیر قابل تجزیه، مطالبه حق کار برای همه زنان و مردان، دادن آموزشهای اخلاقی، فکری و حرفه‌ای به زنان و به همه مردم، به رسمیت شناختن اصل مساوات زن و مرد به عنوان تنها وسیله ایجاد وحدت بشری، ایجاد کاخ اتحادیه کارگری در هر ناحیه برای آموزش کودکان طبقه کارگر و همچنین رسیدگی به کارگران صدمه دیده، معلولین و سالخورده‌گان. این برنامه با اعتراض عمومی مواجه شد و فلورا نوشت: «این مسأله ضدیت همه را برانگیخته است، ضدیت مردان را چون من خواهان رهایی زنان هستم و ضدیت مالکین را چون من رهایی مزد بگیرها را مطالبه می‌کنم».¹ بدینسان در نیمه قرن نوزدهم زنان جنبش اجتماعی خود را تقویت و تشدید نمودند. زنان ضمن درخواست کسب حقوق سیاسی، خواهان حقوق اقتصادی بودند و در این راستا زنان کارگر پیشنهاد اصلاح و بهبود سازمان کارگاهها را ارائه داده و خواستار ایجاد مهد کودک

برای کودکان در کارگاه‌ها و تأسیس سازمان آموزش حرفه‌ای توسط خود کارگران شدند. در مقابل از سوی نهادهای حاکم مخالفت‌های شدیدی با مبارزات زنان ابراز شد. با این حال یک پیروزی نصیب زنان شد و آن حق کار بود یعنی موضوع اصلی مطالبات فلورا تریستا علی رغم راه حل دوگانه وحشتناکی که توسط پرودون سوسیالیست به زنان ارائه شده بود مبنی بر «زنان خانه‌دار یا روسپی» است. در اعلامیه دولت موقت جمهوری فرانسه، حق کار به عنوان حق همه شهروندان به رسمیت شناخته شد. در انگلستان در سال ۱۸۱۲ شورش‌های ناتینگهام برای تثبیت قیمت گندم توسط زنانی هدایت شد که خواستار تثبیت قیمت گندم برای هر واحد مقیاس معادل ۶ پنس بودند. زنان از سال ۱۸۳۰ وظیفه رهبری اتحادیه کارگری را عهده‌دار شدند و همچنین رهبری جریان اعتصابات کارگری سالهای ۱۸۴۳ و ۱۸۴۴ را به دست گرفتند. بعلاوه زنان انگلیسی در محیط‌های کاری و ۱- دکتر عذرا جار اللهی، منبع یاد شده، ص ۲۴۹-۲ Flora Tristan شغلی خود در ایجاد سازمانهای سندیکایی قدرتمند مشارکت جستند و شیوه مبارزه مؤثرتری از چهارچوب طغیانهای مربوط به گندم را پدید آوردند. در آمریکا، کارگران زن در یک کارخانه آرد روزنامه خاص خود را منتشر کردند و در آن راجع به مدت زمان کار، عدم کفایت دستمزدها، سرعت آهنگ کار و اجبار همخوابگی به افشاگری پرداختند. این وقایع نشان می‌دهد که در سال ۱۸۴۰ رابطه نزدیکی بین انقلاب اجتماعی و رهایی زن بوجود آمده بود. در این راستا زنان به مبارزات خود علیه تبعیضات جنسی ادامه دادند و زمانی که منافع آنها در معرض خطر قرار می‌گرفت، آنها دست به اعتصاب زده و یا سازمانهای دفاعی خاص خود را به وجود آوردند. بدین سان در ایالات متحده انجمن کار زنان² توسط کارگران نیوانگلند تأسیس گردید. از سال ۱۸۵۰ زنان آمریکایی شعبات خاص خود را در درون سندیکاهای مردان تشکیل داده‌اند، حتی اگر رهبری سندیکاهای صرفاً با مردان بوده باشد (به عنوان نمونه در صنعت نساجی با وجودی که ۵۰٪ از کارگران مرد هستند رهبری سندیکاهای صددرصد در اختیار مردان قرار داشته است). بدین ترتیب در آمریکا همانند اروپا زنان موفق شدند حق کار خود را با مبارزه سرسختانه از خارج و داخل به سندیکاهای تحمیل کنند. در اوایل قرن بیستم با وقوع جنگ جهانی اول تعداد زیادی از زنان در کارخانه‌های اسلحه‌سازی فرانسوی و انگلیسی و غیره به کار گماشته شدند تا جانشین مردانی شوند که به جبهه‌های جنگ اعزام شده بودند. در اینجا دیگر تمایز نقشهای مردانه و زنانه و اصل کدبانو بودن فراموش شده بود. تسهیلاتی برای نگهداری کودکان به وجود آمد که امکان می‌داد زنان وظایف شغلی خود را انجام دهند ضمن آنکه بخش دیگری از زنان بعنوان عوامل اطلاعاتی و یا به منظور مراقبت از بیماران، جستجوی مفقودین و کمک به اسیران و غیره در جنگ بسیج شده بودند. در طول این دوره زنان کارگر به مبارزات صنفی خود ادامه دادند. به طوری که در سال ۱۹۱۶ زنان در کارخانه‌های اسلحه‌سازی در منطقه پاریس اعتصاب زدند. این کارگران خواهان افزایش حقوق و دستمزد بودند. در ماه ژوئن در کارخانه‌های اسلحه‌سازی در منطقه پاریس حدود ۱۲۳۷۱ مرد و ۲۹۹۶۵ زن و در شهرستانها ۵۴۲۵ مرد و ۱۱۱۱۹-۱ آندره میشل، منبع یاد شده، صص ۷۷-۸۱-۲ Female Labor Association نفر زن در اعتصاب به سر می‌بردند. این مبارزات کارگری به افزایش حقوق زنان منجر گردید. در اواخر جنگ، زنان در سطوح مقدم مبارزه برای صلح حضور داشتند و در زمان مذاکرات صلح مطالبات کارگران و زن مورد توجه قرار گرفت. شورای بین‌المللی زنان (ICW) موفق گردید که در معاهده ورسای (۱۹۱۸) اصل تساوی مزد را که طرفداران حقوق زنان طی نسل‌ها به دفاع از آن برخاسته بودند، بگنجاند.¹ در دوران جنگ جهانی دوم نیز در انگلستان و ایالات متحده، به برکت بسیج زنان برای تولید در کارخانه‌های نظامی بود که مردان توانستند در جبهه‌های بسیار دور به نبرد بپردازند. بدینسان انگلستان یکی از موارد شناخته شده بسیج منظم زنان بود که در یک دموکراسی غربی به وجود آمد. در واقع در مارس سال ۱۹۴۱، پس از شکست فرانسه، وزیر کار مأمور یک سربازگیری واقعی از میان زنان شد که از بسیاری جهات شبیه سربازگیری مردان جهت ارتش بود. این امر براساس طبقات سنی و با جوانترین زنان آغاز شد. به منظور بسیج زنان در صنایع اسلحه‌سازی. استخدام زنان ۲۰ تا ۳۰ ساله که تحت پوشش نظارت کار² قرار می‌گرفتند، برای کارفرمایان بخش خصوصی ممنوع اعلام شد. در

سال ۱۹۴۴ حدود ۷۶۵۰۰۰ زن در صنایع و خدمات جنبی و یا دفاع غیر نظامی مشغول کار بودند که تعداد آنها حدود ۲۰۰۰۰۰۰ نفر بیشتر از گذشته بود. در سال ۱۹۴۲ تقاضا و نیاز به کار زنان به قدری بود که از ورود دختران جوان به دانشگاهها ممانعت به عمل می‌آمد. برای کسانی که تحصیلات خود را ادامه می‌دادند محدودیت سنی معین شد. برای زنان انگلیسی که تحت این بسیج قرار می‌گرفتند تسهیلات استثنائی (کار نیمه وقت، کار درخانه، مهد کودک، کودکستان) فراهم شد. در ایالات متحده در سال ۱۹۴۲ کمیسیون کار جنگ تقاضای ۴۰۰۰۰۰۰ نفر نیروی اضافه نمود. در وهله اول این افراد را از بین بیکاران مرد جذب نمودند اما از سال ۱۹۴۳ به بعد لازم شد که از طریق روزنامه و رادیو در سراسر کشور از زنان آمریکایی کمک بخواهند. همانند انگلستان تسهیلاتی به زنان اعطا شد و تعداد زنان آمریکایی که به کار اشتغال داشتند و از ۱۰ میلیون نفر در مارس ۱۹۴۱ به ۱۸ میلیون نفر در اوت ۱۹۴۴ رسید. (۱۶ میلیون در مشاغل غیر کشاورزی و ۲ میلیون در بخش کشاورزی) جهان در پایان دومین جنگ جهانی شاهد بازگشت انبوه مردان و گذر از فعالیت نظامی به کشوری بود. ۱- پیشین، صص ۱۰۲-۱۰۳-۲ Work Order در کشورهای غربی از زنان بخاطر مشارکت آنها در تولید و نیز مقاومت در برابر فاشیسم تجلیل به عمل آمد. وزیر کار انگلستان در دسامبر ۱۹۴۵ اعلام داشت: «زنان در طول جنگ کاری بس سترگ و شایان تحسین انجام دادند و امروز هم به همان اندازه به آنها نیاز داریم». با این همه زنان را به خانه فرستادند تا جایی برای مردان از جنگ برگشته باز شود. نیروی کار زنان به خصوص در بخشهای متالورژی، شیمی و کشاورزی به شدت رو به کاهش نهاد. زنان مجبور به پذیرش مزد کمتری از مردان شدند تا بتوانند شغل خود را حفظ کنند. پیشداوریها در مورد زنان متأهل بار دیگر از سر گرفته شد، چیزی که مانع نشد زنان متأهل انگلیسی با آن مقابله نکنند. در ایالات متحده آمریکا برای بازگرداندن زنان به خانه، جدالی در گرفت زیرا مسئولان مجبور بودند مردان از جنگ برگشته را مجدداً وارد بازار کار کنند. اما اخراج بی‌رحمانه زنان کارگر آن چنان انتظار می‌رفت به طور کامل صورت نگیرد و زنان آمریکایی از دنیای کار روبرو نرفتند. در انگلستان و ایالات متحده، تجهیزات جمعی (مهد کودکها، کودکستانها، غذاخوریهای مدارس و کارخانهها) که به منظور تسهیل کار زنان ایجاد شده بودند از میان رفتند. در فرانسه زنان بیشتر از آن درگیر مبارزه ضد استعماری بودند که جنبشهای اجتماعی زنان قبل از جنگ را تجدید کنند. در تمامی محیطهای اجتماعی زنان شجاع و خردمند بدون وقفه به مبارزه ادامه می‌دادند با این هدف که مذاکره با رهبران قیامهای ضد استعماری هند و چین و الجزایر را جایگزین جنگ کنند. زنان طبقه متوسط و کارگر در تظاهرات عظیم و اعتصابات برای صلح در هند و چین و الجزایر شرکت جستند و در این میان زنان روشنفکر و روزنامه نویس پرده از روی حقیقت وضعیت مردم هند و چین و الجزایر برداشتند و مصائب و بلائی را که بر مردم این کشورها تحمیل شده بودند بازگو کردند. به طور کلی این عوامل باعث شدند تا جنبش اجتماعی زنان و به تبع آن روند حمایت از حقوق زنان کارگر با کندی و رکود مواجه شود. به طور خلاصه می‌توان گفت در طی بیست سال پس از جنگ جهانی دوم، دولتمردان کشورهای توسعه یافته غرب از دیدگاه ابزاری خود در مورد زنان فراتر نرفتند. در این کشورها جامعه در خدمت رشد استعدادهای بالقوه زنان نبود بلکه زنان بیشتر در خدمت رفع نیازهای تولید جامعه و تولید مثل بودند. آنها از زنان در زمان جنگ در تولید و در ارتش استفاده کرده اما زمانی که دیگر به آنها احتیاج نبود آنها را به خانه فرستادند. ¹ (سید محمد رضا علویون/۱۳۸۱/صص ۶۵-۷۶) دوره‌های صنعتی و زنان تغییرات اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی پدید آمده طی سالهای اخیر خود شروع زندگی زنشویی پایداری ازدواج، روابط درون خانواده، نقش والدین و غیره را تحت تأثیر قرار داده است. بررسی مربوط به نقشهای زنان و مردان درون خانواده در جوامع به طور عام، و در جوامع رو به توسعه به طور خاص عمدتاً در سه دوره دنبال خواهد شد: ۱- دوره قبل از صنعتی شدن ۲- اوائل عصر صنعت ۳- اواخر دوره صنعتی (پس از جنگ جهانی دوم) ۱- دوره قبل از صنعتی شدن در این دوره مشارکت اقتصادی مردان و زنان بدین گونه بود که کارها و امور خانگی، به سهولت قابل تمیز از کارهای تولیدی نبود؛ در آن کلیه اعضای خانواده اعم از مردان، زنان و بچه‌ها عموماً در یک گروه کاری مشارکت داشتند. دوره

قبل از صنعت به خاطر تقسیم کار کمتر پیچیده نبودن شرایط اجتماعی - اقتصادی و وجود جوامع ساده و روستایی در چنین جوامعی همان طور که اشاره شد کلیه اعضای خانواده با یکدیگر همکاری و مشارکت داشتند. در مشاغل کوچک و داد و ستد های اقتصادی و (مغازه داری)، زنان به ویژه در جوامع اروپایی چون انگلستان به همسران خود یاری می دادند و حتی بین اشراف و صاحبان مستغلات زنان در امور مدیریت و رسیدگی به امور املاک به همسران خود کمک می کردند (همیلتون²). به دنبال توسعه جوامع و روی آوردن اقشار مختلف اجتماعی به شهرها، این قبیل قالبها و نقش ها تغییر کرد. چنین شرایطی در ایران نیز تا حد زیادی با وضعیت اجتماعی - اقتصادی در جوامع اروپایی مشابهت داشته است. از این رو زنان، حتی در جوامع قبل از صنعتی شدن در طیف وسیعی از فعالیتهای اقتصادی مشارکت داشته اند، به گونه ای که بچه داری به عنوان یک نقش پیش پا افتاده به حساب می آمد. بچه ها نیز از سنین بسیار پایین درگیر بسیاری از فعالیتهای خانواده بودند. مثلاً مراقبت از اطفال کوچک خانواده به عهده دختران بود. مجموعاً، طیف تقسیم کار در آن دوره بسیار محدود بود و خانواده ها به گونه ای خودیارانه نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود را برطرف می کردند. در عین حال زنان حتی در دوره قبل از عصر صنعت به ویژه در جوامع صنعتی فعلی همکاریها و مشارکت اقتصادی گسترده ای از خود نشان می دادند. ۱- پیشین، صص ۱۱۲-۱۱۷-۲ Hamilton، ۱۹۷۸ در حال حاضر و با توجه به تمامی این گونه مشارکتها، تقسیم کار بر حسب جنسیت حتی در عصر قبل از صنعتی شدن وجود داشته است. مثلاً آنطور که «میدلتون»¹ بررسی کرده است، در حالی که خانه داری و امور آشپزی مراقبت از کودکان و نظایر آنها عمدتاً به عهده زنان بوده، مراقبت از افراد بیمار خانواده نیز جزو وظایف زنان به حساب می آمد. در شرایط فئودالی یا ارباب و رعیتی که مالکان سعی داشتند بهره کشی بیشتری از خانواده ها داشته باشند آنها بیشتر روی نیروی انسانی مردان تأکید داشتند تا زنان. در این دوره علی رغم تقسیم کار به تفکیک جنسیت زنان معمولاً کلیه اموری را که در حیطه کاری مردان بود انجام می دادند. در عین حال بعضی از نقشها مربوط به یک جنس اعلام گردیده بود. مثلاً، در کشاورزی و دامداری امور مربوط به شخم زنی، حفاری و... عمدتاً فعالیتهای مردانه بود در حالی که بذر پاشی، جمع آوری هیزم و علوفه امور مربوط به مرغداری، دامداری و... از جمله وظایف زنان محسوب می شد. در دوره تحول و گذر به صنعت و رشد، تولیدات کارخانه ای در قرن هیجدهم یک نوع تضاد رنگها و برخورد روابط پدیدار گردید؛ یعنی اجباراً فعالیتهای و اموری که مربوط به مردان بود زنان در آن دخالت می کردند و بلعکس. چنین وضعیتی کم و بیش هنوز هم در بسیاری از جوامع به چشم می خورد. مثلاً آشپزی توسط مردان، خدمات پزشکی مربوط به زنان که توسط مردان صورت می گیرد و... در عصر سرمایه داری که مسئله کار در برابر پرداخت مطرح شد، زنان به فعالیتهای کمتر تخصصی هدایت شدند که پرداخت کمتری برای آنان منظور گردید (هوک بروک²). به تدریج با ورود به عصر صنعتی، تحولات عظیمی نیز در موقعیت کاری و نقشهای اجتماعی و اقتصادی زنان پدیدار گردید. مجموعاً به دنبال چنین تغییراتی، کارکرد خانواده نیز تحت تأثیر قرار گرفت. در عین حال، با ورود به عصر صنعت و به دنبال تفکیک و طبقه بندی مشاغل زنان نیز به لحاظ مالی و اقتصادی وضعیت بهتری پیدا کردند ولی هنوز هم راه طولانی درون کشورهای صنعتی و غیر صنعتی تا جایی که به عدالت اجتماعی و مدیریت زنان مربوط است، در پیش است. ۲- اوائل عصر صنعت ظهور این دوره خود پیامدهای تعیین کننده ای برای زنان به همراه داشت و تغییرات قابل توجهی در وضعیت آنان بر جای گذاشت. صنعتی شدن موقعیت زنان را نه تنها در جوامع صنعتی، بلکه در قالب یک نوع انتقال صنعتی در سایر جوامع نیز تحت تأثیر قرار داد. از این رو، تغییرات فرهنگی در موقعیت زنان عمدتاً به عصر صنعت و صنعتی شدن برمی گردد. از نظر «اوک لی»³ جامعه شناس، صنعتی شدن در قالب سرمایه داری آن، نقش نوینی به زن خانه دار داد و روابط زندگی زناشویی را تحت تأثیر قرار داد؛ ۱- ۳- ۱۹۸۴ Houlbrook-2 Middleton ۱۹۷۴ Oakley ۱۹۷۶ یعنی پدیده ای که در آن هر یک از زوجین منافع، فعالیتهای، و مسئولیتهای جداگانه ای داشتند، و آن خود به استقلال اقتصادی زنان منجر گردید. این جریان از مرزهای کشورهای صنعتی گذشت و به کشورهای غیر صنعتی نیز راه یافت.

جریان یاد شده تحول عظیمی در موقعیت زنان ایجاد کرد. همین طور، پویایی هر چه بیشتر زنان را به دنبال آورده، و بدین گونه زنان به تدریج نقش دوگانه‌ای پیدا کردند، یعنی هم نقش همسری و مادری و هم نقش اقتصادی و تولیدی در خارج از خانه. در بیشتر این دوره موانع رسمی سر از راه مشارکت عمومی زنان وجود داشت. مثلاً، آنها حق رأی دادن نداشتند، و نمی‌توانستند پست های دولتی احراز کنند، حق تحصیل آنها محدود بود و ممنوعیت دستیابی به بسیاری از حرفه ها در مقابل آنها وجود داشت، ولی به تدریج و با توجه به ایجاد تغییرات ساختاری در جوامع، بسیاری از این ممنوعیت ها کاهش پیدا کرد. از این رو، بسیاری از این قبیل موانع و محدودیتها به دنبال توسعه صنعتی و با ورود به قرن بیستم از بین رفت. اصطلاحات حقوقی بسیاری از حقوق قانونی رابه زنان ازدواج کرده اعطا کرده؛ آنها متعاقباً توانستند بر ثروت و درآمد خود کنترل داشته باشند از آنها استفاده کنند و... گرچه در ابتدای عصر صنعتی شدن در سالهای اوایل قرن بیستم برخوردار شدند، و این بر مجموعه چرخه و سیکل، زندگی آنها تأثیر گذاشت، و سلامت آنها تضمین بیشتری پیدا کرد از حقوق اجتماعی بالاتری برخوردار شدند، و بدین گونه و با ورود به قرن بیستم با اصلاح حقوق زنان، نسلهای جدید و فرزندان خانواده ها نیز موقعیت بهتری پیدا کردن. در این شرایط زنان در محدوده ای گسترده تر به تدریج دارای دو نقش شدند؛ یعنی نقش مادری و خانه داری و نقش تولیدی و اقتصادی. این تحول ساختار خانواده را به طور عمومی تحت تأثیر داد، و نقشهای جدید برای اولیاء به ویژه زنان به وجود آورد. تجربه و تکلیف منافع و فعالیتها ابتدا به عنوان فرهنگی نوین در نقاط شهری ظاهر شد، و از آن زمان تاکنون به گونه ای تکاملی حرکت خود را دنبال کرده است. ۴-

اواخر دوره صنعتی (دوره پس از جنگ جهانی دوم، ۱۹۴۵ به بعد) اوایل این دوره خود شاهد ظهور انتظارات جدیدی در امور خانه، روابط زن و شوهر و نظایر آنها در بسیاری از جوامع به ویژه جوامع صنعتی است به گونه ای که به دنبال آن شوهران یا پدران نقش فعالتری در زندگی خانوادگی پیدا کردند و همزمان زنان نیز وارد فعالیتهای ۱- ۲- Young and Willmott Goldthrope

کاری و تولیدی خارج از خانه شدند از این رو ز دوره پس از جنگ جهانی دوم به عنوان نقطه عطفی در تغییر فعالیت زنان، اشتغال آنها و دستیابی آنها به حقوق و دستمزد مستمر می‌توان یاد کرد. این تغییرات رفتاری به خوبی در ادبیات جامعه شناسی دهه های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ منعکس است؛ به گونه ای که «یانگ و ویلموت»^۱ در سال ۱۹۵۷ از آن به عنوان ازدواج مشارکتی یاد می‌کنند. «گولدتروپ»^۲ نیز در سال ۱۹۶۹ از آن به عنوان ازدواج مبتنی بر همراهی یاد می‌کند، و مجدداً یانگ و ویلموت در سال ۱۹۷۳ از آن به عنوان ازدواج مبتنی بر روابط متعادل و هماهنگ یاد کرده اند. این حرکت یک نوع سازماندهی مشترک در فعالیتهای خانواده به وجود آورد، و در آن نوعی از اشتراک مساعی در امور خانه و خانواده پرورش و نگهداری از فرزندان، روابط اجتماعی و گذراندن اوقات فراغت و نظایر آنها به وجود آورد. مجموعه چنین تغییراتی درون خانواده بسیاری از هنجارها را تحت تأثیر قرار داد. به عبارت دیگر نوعی فرهنگ جدید به دنبال این تغییرات درون خانواده ظاهر گردید، و متعاقباً و بتدریج سایر جوامع رو به توسعه را نیز تحت تأثیر قرار داد. همین طور یک نوع همزیستی و در عین حال همکاری در ایفای نقش ها در خانواده بنیانگذاری گردید و در آن تجربه و جدایی روابط قرن نوزدهم جای خود را به روابط متعادل و هماهنگ داد؛ یعنی وضعیتی که در آن گرچه نقش های زندگی زناشویی یکسان نبودند اما به لحاظ سهمی که هر یک از زوجین نسبت به زندگی خانوادگی ایفا می‌کردند با یکدیگر مشابه بودند. در چنین شرایطی هر چند امور مالی مربوط به بچه داری به زنان مربوط می‌شد در عین حال زنان سهم مهمی در حمایتهای اقتصادی از خانواده به عهد داشتند. این نوع سیما و تصور جدید از ازدواج و خانواده در اواخر دهه ۱۹۶۰ از پیدایش ناگهانی فمینیسم جدید ضربه خورد. مطالعات و نظرات فمینیستی دهه ۱۹۷۰ تصریح بر محدودیت در گیری مردان در امور خانگی و خانواده دارد. این نظریه اشاره بر این دارد که زنان در قالب خاص خود وارد بازار کار شدند، و بدین گونه تغییر اساسی در موقعیت نسبی زنان و مردان به وجود نیامده است. همینطور، پژوهشگران «فمینیست» توجه و تمرکز بیشتر بر کار زنان داشتند تا تفریحا و گذران اوقات فراغت آنها و اینکه زنان جهت برطرف کردن نیازهای خود می‌بایست تابع

ازدواج و جامعه بزرگ تر باشند. در عین حال تغییرات اساسی در ساختار و نظام خانواده باعث گسترش نقش های مردم و خانواده گردید؛ یعنی باعث گردید تا زنان فعالیت های اقتصادی بیشتری در خارج از خانه داشته باشند. همینطور قدرت مردان و زنان حالت متعادلی به خود گرفت. این تحول کماکان در جوامع معاصر نیز ادامه دارد. نگاهی به ورود زنان به بخش تولید به دنبال زمینه های فراهم شده از قبل، زنان طی دهه های ۱۹۵۰، ۱۹۶۰ و اوائل دهه ۱۹۷۰ بیشتر از هر زمانی در گذشته به بازار کار به ویژه در جوامع صنعتی راه یافتند. این زنان که عمدتاً زنانی متأهل بودند به عنوان حقوق بگیر به طور نیمه وقت در بخش های مختلف اقتصادی، خدماتی و ... مشغول به کار شدند. این حرکت تحولی عمده در موقعیت زنان به وجود آورد. زنان تا حد زیادی به لحاظ مالی استقلال یافتند، اتکای به نفس بیشتری پیدا کردند، و در نتیجه تعادل و توازن بین زن و مرد تا حد زیادی تحقق یافت. شاخص یاد شده در کشور انگلستان در سال ۱۹۷۷ به حد اعلائی خود رسید؛ به گونه ای که در آن نسبت زنان فعال در بخش های مختلف اقتصادی به طور نیمه وقت یا تمام وقت در مقایسه با سال ۱۹۵۱ کمتر از ۲۲٪ بود که بیش از ۵۰٪ رسید. چنین تحولی به تدریج زنان سایر جوامع رانیز تحت تأثیر قرار داد. این حرکت نیز امروزه نیز در کشورهای روبه توسعه ادامه دارد. روند یاد شده در اغلب جوامع صنعتی به همین شکل تغییر یافت، و آثار آن به سایر جوامع جهان سوم نیز راه پیدا کرد. این گونه بازگشت به کار با دستمزد زنان به وقایعی از نوع باروی مربوط می گردد. «تیتموس»^۱ جامعه شناس در این خصوص این طور بیان می کند که در اواسط قرن بیستم یک زن در انگلستان بین ۲ تا ۳ فرزند به دنیا آورد، در حالی که یک زن از همین نوع در انگلستان و بسیاری نقاط دیگر در دهه ۱۸۹۰ حدود ۱۰ فرزند به دنیا می آورد. در این دوره یک زن در نیمه اول زندگی خویش بیش از ۱۵ سال از عمر خود را صرف فرزند آوری مراقبت از کودکان و نظایر آنها می کرد، و زمانی که کوچکترین فرزند او مدرسه را تمام می کرد مادر متجاوز از ۵۰ سال داشت، و دیگر با توجه به امید زندگی کوتاه در آن زمان، چیزی از زندگی او باقی نمانده بود. به دنبال تحولات اجتماعی- اقتصادی جوامع صنعتی در اواسط قرن بیستم در انگلیس، یک زن به طور متوسط چهار سال از عمر خود را در وضعیت حاملگی و مراقبت از اطفال می گذراند و علی رغم سالهای آموزش و مدرسه رفتن کودکان، در چهل سالگی از مراقبت کودکان خلاص می شد. در این شرایط و با توجه به افزایش امید زندگی با هم یک زن در جامعه صنعتی ۳۶ سال دیگر شانس زندگی داشت. تغییرات و حرکات یاد شده هنوز هم بین جمعیت زنان به ویژه در جوامع صنعتی ادامه دارد، تا حد زیادی امتیازات و تغییراتی را در زندگی آنها به دنبال آورده است. تحولات یاد شده عموماً مرزهای جغرافیایی را پشت سر گذاشته و به کشورهای جهان سوم و غیر صنعتی نیز راه یافته است. تیتموس تأکید دارد که با محدود شدن خانواده همراه با تغییر در شاخص امید زندگی مسئولیت های زنان کم شد و در مقابل آنها به اموری دیگری از جمله اشتغال دست یافتند. گرچه در سالهای آخر دهه ۱۹۵۰ و اوائل دهه ۱۹۶۰ هنوز هم شاهد زایش های زیاد بین زنان در جوامع اروپایی از جمله انگلستان هستیم، ولی این جریان دیگر چندان دوامی پیدا نکرد، و عمر آن کوتاه بود، و الگوهای جدید در حد وسیعی جایگزین الگوهای قدیمی شد. این گونه تغییر در الگوهای باروری و متعاقباً تغییر در روشهای زندگی به تدریج به سایر جوامع رو به توسعه نیز راه یافته است، و امروزه جامعه شناسی خانواده تأکید فراوان بر تعدیل و کاهش آن در این قبیل جوامع دارد. علت دیگر ورود زنان به بازار کار و بخش تولید، به دنبال کمبود نیروی انسانی پس از گسترش بخش خدمات به ویژه در جوامع صنعتی شناخته شده است. به عبارت دیگر، به دنبال رشد و گسترش جامعه مرفه^۲ در دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰، زنان متأهل (در حد زیادی مهاجران) در جوامع صنعتی فرصت راهیابی به بازار کار را پیدا کردند. به دنبال گسترش جوامع مرفه، نیازها افزایش پیدا کرد، به گونه ای که طبیعتاً نیروی بیشتری می بایست اینگونه خدمات را عرضه می کرد. از این رو ابتدا جوامع صنعتی بودند که با ورود زنان به بخشهای تولید اعم از صنعتی و خدماتی مواجه گردیدند. این تحول به تدریج به جوامع غیر صنعتی نیز راه یافت یعنی زنان به تدریج وارد بازار کار شدند. ۱- Welfire state - Titmus, ۱۹۶۳-۲ روند کل باروی در انگلستان و ویلز تعداد کل فرزندان یک زن سال ۱۹۳/۲ ۹۳/۱ ۶۶/۱ ۸۸/۱ ۷۶/۱ ۷۰/۱ ۱۹۶۴ ۱۹۷۷ ۱۹۸۰ ۱۹۸۳ ۱۹۹۹

Sources ۱- The family: change or Continuity, p.۸۸, ۱۹۹۰ ۲- World Population Data Sheet ,

۱۹۹۹ در عین حال نسبت زنان ازدواج کرده ای که به لحاظ اقتصادی فعال بودند، در سال ۱۹۸۱ در انگلستان کمتر از ۵۰٪ برآورد گردیده است، یعنی رقمی که کم و بیش نماینده سایر جوامع صنعتی نیز می باشد. قابل ذکر است که رقم یاد شده در حال حاضر افزایش یافته است. شرایط بازار و نظام اجتماعی - اقتصادی باعث شد تا زنان متأهل حتی پس از بچه دار شدن دوباره به مشاغل خود بازگردند. مطالعه ای که توسط «مارتین و رابرتس»^۱ در سال ۱۹۸۴ از وضعیت زنان و اشتغال در جامعه بریتانیا به عمل آمده، حاکی از این است که نیمی از زنان که بین سالهای ۱۹۷۹-۱۹۷۵ اولین بچه خود را به دنیا آوردند ظرف مدت ۴ سال مجدداً به کار خود بازگشته اند در حالی که این شاخص بین سالهای ۱۹۵۴-۱۹۵۰ حدود ۶/۹ سال در آن جامعه برآورد گردیده است. مطالعات جامعه شناسانه حاکی از این است که: نسبت زنانی که پس از بچه دار شدن به سر کار به سر کارهای قبلی یا کارهای دیگری بازگشته اند در دوره پس از جنگ دوم افزایش قابل ملاحظه ای داشته است. جریان یاد شده یعنی اشتغال زنان دارای فرزند امروز همچنان روند افزایش به خود گرفته به نحوی که اشتغال با روند باروری زنان تأثیر گذاشته به گونه ای که آنها علی رغم میل باطنی خود صاحب فرزند کمتری می گردند. روش یا طرز تفکر یاد شده امروزه در حال ورود به جوامع رو به توسعه نیز می باشد.

این گونه انتقال فرهنگی بسیاری از زنان را در کشورهای غیر صنعتی تحت تأثیر قرار داده است. ۱- Martin and Roberts

Dual - Worker Families ۲- یک بررسی آماری نشان می دهد که در دهه های ۱۹۴۰، ۱۹۵۰ و اوائل دهه ۱۹۶۰، ۸۷٪

از زنان پس از به دنیا آوردن فرزند اول خود مجدداً در انگلستان به کارهای تمام وقت یا نیمه وقت خود برگشته اند. شاخص یاد شده امروزه به سایر جوامع رو به توسعه نیز تا حدی تسری پیدا کرده است. از این رو خانواده های با دو کارکن^۲ که در آن مرد به طور تمام وقت و زن نیز به طور نیمه وقت کار می کنند رو به افزایش است، و آن خود پدیده ای عادی تلقی می گردد. مطالعات جامعه شناسی خانواده نیز نشان می دهد که درآمد زنان به طرق مختلفی نقش مؤثری در وضعیت اقتصادی خانواده دارد. مطالعات «مکنی و پوند»^۱ نشان می دهد که در دهه ۱۹۷۰ نهاد خانواده در جامعه ای مثل انگلستان نیاز به دو نفر نان آور داشته تا بتوانند از عهده تأمین سطح زندگی در حد عادی آن برآیند، در حالی که این گونه سطح زندگی در دهه ۱۹۵۰ با تلاشهای یک نفر در خانواده در آن جامعه تأمین می شد. از سوی دیگر مطالعات مربوط به بودجه خانوار در انگلستان به سال ۱۹۸۳ حاکی از این واقعیت است که درآمد زنان در سال ۱/۱۶٪ درآمد خانوار را تشکیل می داده است. به طوری کلی تحولات اجتماعی اقتصادی و فرهنگی در آن جامعه و دیگر جوامع باعث شد تا زنان نقش دو گانه خود را احراز و حفظ نمایند. چگونگی اشتغال زنان بستگی به شرایط خانوادگی آنها دارد. همینطور، ترکیب تعهد مادربودن با اشتغال و کار و با دستمزد مادر، در مواردی به تضاد و تناقض برای زنان منجر می گردد. آنها در مواردی با فشارهای جسمی و روانی همراه می گردند (شی مین).^۲ همین امر باعث شد در بسیاری از جوامع غربی نیز با اقتصادهای پیشرفته، زنان با دستمزد کم و موقعیت پایین مواجه شوند؛ یعنی از آنجا که زنان به طور مستمر در مشاغل خود باقی نمی مانند، موقعیت دستمزد و حقوق آنها نیز در حدی پایین تر از مردان قرار می گیرد. به وجود آوردن چنین وضعیتی حتی در جوامع صنعتی مستلزم تلاشهای فراوان، مبارزات پیگیر و نظایر آنها بوده است. زنان در بسیاری از جوامع صنعتی ایمن حق را پیدا کرده اند تا حتی پس از مرخصیهای نسبتاً طولانی به خاطر به دنیا آوردن و مراقبت از آن مجدداً به کارهای قبلی خود بازگردند. چنین شرایطی تحت تأثیر سه عامل زیر پدیدار می گردد یا به عبارت دیگر موقعیت زنان و اشتغال آنها در قالب ۳ زمینه زیر طبقه بندی شده یعنی: ۱- کاپلا^۳ جامعه شناس آمریکایی در سال ۱۹۵۴ عقیده دارد: از آنجا که زنان به خاطر طبیعت بچه دار شدن خود دایم در حال ورود و خروج به بازار کار می باشند زندگی کارهای آنها ناپایدار است، این امر باعث می شود که تجربه اندوزی آنها مستمر و بادوام نباشد؛ یعنی در فرصتهای خارج از کار (مرخصی و) ... بسیاری از تجارب خود را نیز از دست می دهند. در مواردی آنها به عنوان نیروی کاری نیمه ماهر و غیر ماهر طبقه بندی می شوند، و به این خاطر در سال ۱۹۸۳ اجرت آنها در یک

کار برابر در بریتانیا ۷۴٪ دستمزد مردان برآورد گردیده است. این در حالی است که با تغییر تکنولوژی طی سالهای اخیر، و با دفاعیاتی که از حقوق زنان به عمل آمده، موقعیت کار، اشتغال و اعتبار آنها در سالهای اخیر قرن بیستم تا حد زیادی بهبود یافته است. زنان بخصوص در جوامع توسعه یافته در دو دهه آخر قرن ۲۰ - بعضی از نویسندگان مثل «بارت»^۱ عقیده دارند که: زنان انتظار دارند و معتقدند که آنها می‌بایست آنگونه تعهدات شغلی را قبول کنند که با تعهدات خانوادگی آنها همسو باشد. آنها می‌بایست کارهای نیمه وقت را قبول کنند و یا اموری را در خانه انجام دهند، لوی اینکه دستمزد و حقوق نسبتاً کمتری داشته باشند، و خیلی با اهمیت نباشند. براساس تحقیقات به عمل آمده در انگلستان، ۷۵٪ زنهایی که در سال ۱۹۸۴ در آن جامعه کار می‌کردند کار آنها نیمه وقت و دارای یک فرزند کمتر از ۵ ساله بوده‌اند. در هر حال جوامع صنعتی امروزه با اینگونه تناقض اشتغال زنان مواجه هستند، و از سویی می‌خواهند حقوق آن‌ها را نیز ادا کرده باشند. از سوی دیگر آنها نیروی پایدار برای بخشهای اقتصادی شناخته نمی‌شوند. آنچه امروزه به زنان به ویژه در جوامع صنعتی کمک کرده است تا دو نقش را بتوانند همزمان ایفا نمایند ناشی از محدود شدن جمعیت جوان و نیروی انسانی در آن جوامع است. ۳- همین طور، براساس تحقیقات به عمل زنان در جوامع صنعتی از جمله انگلستان در مشاغل متمرکز شده‌اند که به نحوی در محدوده مراقبت از دیگران قرار دارند، یا به عبارتی ساده تر تا اندازه ای کار آنها پرورشی حمایتی و متناسب با طبیعت و خواست آنهاست مثل تدریس، پرستاری مددکاری اجتماعی، کارهای دفتری، تغذیه (تولید مواد غذایی) نظافت، آرایشگری و نظایر آنها. براساس آمارهای به دست آمده در انگلستان ۵۲٪ مشاغل غیریدی را زنان در سال ۱۹۸۳ در دست داشته‌اند. حتی هنگامی که وارد مشاغل مردانه می‌شوند، به سمت محدوده تأیید آن روی می‌آورند مثل زنان وکیل که مسائل مربوط به ازدواج را می‌پذیرند یا در حرف پزشکی که تخصص زنان و زایمان را می‌پذیرند و نظایر آنها یا زنان پلیس که به جرائم زنان می‌پردازند و همین طور جامعه شناسان زن که به جامعه شناسی جنسیت علاقه مندند. در نتیجه زنان بیشتر وارد مشاغل می‌شوند که با طبیعت آنها سازگاری بیشتری دارد. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص ۱۱۴-۱۲۶) ۱- Mcnay

Caplow ۱۹۸۱ ۳- Shimmin ۱۹۸۰ ۲- and Pond ۱۹۸۰ زنان و توسعه یکی از شاخص‌های مورد اعتمادی که امروز در سنجش میزان توسعه یافتگی جوامع به کار می‌رود میزان مشارکت زنان در حیات اقتصادی - اجتماعی و سیاسی آنهاست. اگر کمی به عقب بازگردیم آغاز توسعه صنعتی را با انقلابی همراه می‌بینیم که از نیمه قرن ۱۸ میلادی با انتقال محور ثروت و قدرت اجتماعی از حوزه کشاورزی - روستایی به حوزه صنعتی - شهری - قطب‌های بزرگ جاذبه شغلی را در کارخانجات و معادن قرار داد و تمامی نیروی کار موجود از جمله زنان و کودکان را به درون خود کشید در این هنگام ۶۲٪ طی کرده است. در حالیکه میزان فعالیت اقتصادی زنان در جهان فزونی یافته میزان فعالیت مردان روندی کاهنده داشته است. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص ۸-۹) روان شناسی اجتماعی اشتغال زن: در مبحث تفاوت موجود میان زن و مرد بررسیهای فراوانی در جهت نظر و تفاوت‌های روانی میان زن و مرد به عمل آمده است که خلاصه کردن نتایج آنها مسلماً کار دشواری است. در معنای روانی تفاوت‌های جسمانی بحثهایی زیادی شده است. تا چندی پیش هنوز این فرض برسر زبانها بود که تفاوت‌های روانی میان زن و مرد یک سلسله تفاوت‌های اساسی است که منشأ بدنی و فیزیکی دارد و مردها استعدادهایی عقلی دارند که زنان را توانایی رقابت با آنان نیست. بطور مثال هنوز چند سالی پیش نیست که قبول این مطلب آغاز شده که مغز زنان قادر به قبول تحصیلات عالی است و زنان مانند مردان در دبیرستانها و دانشگاهها پذیرفته شده‌اند. (دکتر خدیجه سفیری/۱۳۷۷/صص ۲۹) ۱- Barret ۱۹۸۰ زن و خدمت اجتماعی در دنیای امروز ما برای برخی از خدمات نیاز به کار زنان داریم مثلاً برای تربیت دختران نیاز به معلم زن است. برای درمان زنان و بانوان نیاز به پزشک زن است و حتی برای کارهای پرستاری و زخم بندی و مداواها نیاز به خدمت زنان است براین اساس غرض ما نفی کار زنان و خدمت آنها به اجتماع نیست. از آن بابت که جامعه و دولت به آن شدیداً نیاز دارند. ولی مسأله این است که اینکار نباید به بهای همه چیز تمام شود و مثلاً شرف و حیثیت زن لکه‌دار، دامن اجتماع آلوده و نسل انسانی ضایع

گردد. برای زنان کاری باید تهیه شود که حتی مردان از انجام آن عاجز باشند و در همین کار هم ایمان و شرف او و فرزندان باید حفظ گردد و زندگی خانوادگی بی‌رونق و متزلزل نگردد. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص ۱-۲) زنان و مسائل اجتماعی معاصر افزایش جمعیت به ویژه طی دهه‌های اخیر مسائل اجتماعی عدیده‌ای را عمدتاً برای جوامع رو به توسعه به دنبال آورده است که بیشتر ریشه اجتماعی دارند. مسائلی از نوع ازدیاد جمعیت جوان، اشتغال، وضعیت زنان، مهاجرت، تغییر سریع الگوهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بین آنها و مسائلی از این قبیل، امروزه در بسیاری از جوامع رو به توسعه به چشم می‌خورد. در این تغییرات، جمعیت زنان نقش مهمی به عهده داشته و دارند. تغییر موقعیت زنان می‌تواند تأثیر چشمگیری بر ساختار سنی و جنسی جمعیت داشته باشد. به عبارت دیگر، از میان رفتن بسیاری از مسائل اجتماعی خود در گرو تغییرات در موقعیت زنان است. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/ص ۹۲) زنان و توسعه اقتصادی (نقش اقتصادی زنان) در این زمینه نقش زنان در تصمیم‌گیریهای اقتصادی، در توسعه اقتصادی، در مدیریت و غیره مطرح می‌گردد. براساس پیش‌بینی‌های به عمل آمده توسط دفاتر مختلف سازمان ملل حدود ۴۵۰ سال باید بگذرد تا قدرت اقتصادی زنان با مردان برابر گردد. با تمام تلاشهایی که تاکنون بعمل است، هنوز هم در بسیاری از جوامع تفاوت‌های زیادی بین زنان و مردان هست. تأکید می‌شود که چنین تفاوت‌هایی در جوامع صنعتی تا حد زیادی کاهش یافته است، ولی در جوامع رو به توسعه به علل مختلف فرهنگی، اجتماعی، جمعیتی و .. هنوز هم تفاوت‌های قابل توجهی بین زنان و مردان به لحاظ موقعیت اقتصادی آنها وجود دارد. در اینجا به تجزیه و تحلیل موقعیت اقتصادی زنان و تلاش‌های بعمل آمده در این راستا می‌پردازیم. آیا زنان می‌بایست چنین مدتی را انتظار بکشند تا به برابری اقتصادی با مردان دستیابی پیدا کنند، و آیا در واقع پس از گذشت این مدت آنها به برابری در تصمیم‌گیریهای اقتصادی با مردان خواهند رسید؟ مسائلی از این قبیل در برابری حقوقی و اقتصادی زنان و مردان مطرح است. این موضوع در کنفرانس بین‌المللی زنان در سپتامبر ۱۹۹۵ در پکن مطرح بوده است. پاسخ به سؤال فوق عموماً منفی است، یعنی با فرضیات در نظر گرفته شده، آنها نمی‌توانند چنان مدت طولانی را انتظار بکشند تا به برابری اقتصادی دست یابند. از این رو، به دنبال برنامه‌ریزیهای اقتصادی، تجدید نظر در برنامه دولتها و .. زمان فوق را می‌توان به حداقل خود رسانید. به دنبال تجربیات به عمل آمده توسط جوامع مختلف نظیر مالزی، کره جنوبی، اندونزی و .. این قبیل کشورها به دنبال پایین آوردن میزان رشد جمعیت خود و نیاز به نیروی انسانی بیشتر، تا حد زیادی پیش‌بینی کرده‌اند که در مدت کوتاهی می‌توانند به برابری اقتصادی (بین زن و مرد) دسترسی پیدا کنند. در این قبیل جوامع تا حد زیادی زنان مشارکتهای اقتصادی خود را به اثبات رسانیده‌اند. آنها در سازمانهای مختلف، در فعالیتهای تولیدی و حتی در تصمیم‌گیریهای اقتصادی نقش مهمی پیدا کرده‌اند. زنان حدود نیمی از جمعیت دنیا را تشکیل می‌دهند، آنها حدود ۵۵٪ از کارهای مختلف را در جوامع گوناگون جهان انجام می‌دهند، در حالیکه تمامی آنها بعنوان فعال به لحاظ اقتصادی شناخته نمی‌شوند، منظور اینکه کارها و فعالیتهای آنها منجر به درآمد مالی برای آنها نمی‌گردد. زنان با اینکه در فعالیتهای درون‌خانه، صنایع خانگی، تولیدات خانگی و .. نقش دارند، در عین حال به لحاظ اقتصادی آمارهایی کمتر از مردان از آنها ارائه می‌گردد. جوامع صنعتی تا حد زیادی به دنبال تغییر ارزشهای خود، همچنین به دنبال وضع قوانین جدید توانسته‌اند از تواناییهای جمعیت زنان استفاده بیشتری نمایند، و با مشارکت این جمعیت در اقتصاد، توسعه اقتصادی در آن جوامع سریعتر صورت گرفته است. در جوامع رو به توسعه خدمات خانگی، نظیر به دنیا آوردن و نگهداری بچه، پخت و پز و امور خانگی در حالیکه به عهده زنان است، در موارد زیادی، آنها از صرف هزینه‌هایی خارج از خانه در ارتباط با موارد یاد شده جلوگیری می‌کنند، ولی حرکات آنها جزو فعالیتهای اقتصادی به حساب نمی‌آید. براساس آمارهای منتشره در کشور هندوستان، فقط ۲۹٪ از زنان در آن جامعه در سال ۱۹۹۰ میلادی به لحاظ اقتصادی فعال معرفی شده‌اند. این امر پس از اینکه اطلاعات مربوط به فعالیت اقتصادی زنان در آن جامعه مجدداً مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، با انتقاد مواجه گردیده، یعنی در قالب تعاریف سازمان بین‌المللی کار، آمارها مجدداً تحلیل گردیدند، و نتیجه این شد که بیش از ۸۰٪ زنان در

آن جامعه به لحاظ اقتصادی فعالند. تفاوت آماری بدین خاطر بوده که بسیاری از کارکنان خانگی، زنانی که به نحوی در فعالیتهای کشاورزی، صنایع خانگی و ... نقش داشته‌اند، به لحاظ اقتصادی فعال معرفی نشده بودند. قابل ذکر است که آمارهای فعالیت اقتصادی زنان در بسیاری جوامع می‌بایست مورد تجدیدنظر قرار گیرد. امروزه زنان بیش از هر زمانی در گذشته اشتغال به کار دارند، و برای کار خود نیز حقوق دریافت می‌کنند. مطالعات جهانی مربوط به نقش زنان در توسعه اقتصادی حاکی از این است که زنان به شکل بی‌سابقه‌ای در حال ورود به بازارهای رسمی کار هستند؛ حتی در مواردی تعداد آنها بیشتر از تعداد مردان است. بررسیهای به عمل آمده همچنین نشان می‌دهند که نسبت زنان شاغل به مردان در فعالیتهای اقتصادی طی بیست ساله اخیر دوبرابر گردیده است. گفتنی است که یکی از ابعاد توسعه، یا به عبارتی زیربنای توسعه، مشارکت اقتصادی زنان در جامعه شناخته شده است. این امر باعث می‌گردد تا متوسط درآمد در خانواده افزایش یابد، نسبت باروری به حداقل خود کاهش یابد، و در نتیجه سطح زندگی خانواده از وضعیت بهتری برخوردار گردد. این حرکت در جوامع صنعتی مدتهاست که در جریان است، در حالیکه کشورهای روبه توسعه اخیراً بدان اقدام کرده‌اند. چنین حرکتی نیاز به تحول و انقلاب فرهنگی نیز دارد. براساس آمارهای به دست آمده، در سطح جهان کمتر از ۲۰٪ از زنان به عنوان مدیر در بخشهای مختلف نقش اقتصادی و اجتماعی خود را ایفاء می‌نمایند، و این در حالی است که ۶٪ یا کمتر از آنان در پستهای مدیریتی سطح بالا در سطح جهان اشتغال به کار دارند. مدافعین حقوق بشر و برنامه ریزان توسعه تأکید فراوان بر نقش اقتصادی زنان، همچنین نقش مدیریتی آنها دارند. از دیدگاه این قبیل محققین، توسعه اقتصادی، توسعه اقتصادی - اجتماعی در صورتی تحقق می‌یابد که از تواناییهای زنان در پستهای مختلف مدیریتی و اقتصادی استفاده گردد. این امر باعث گردیده تا در جوامعی نظیر کانادا در سال ۱۹۹۴ متوسط درآمد خانواده به طور سالیانه به بیش از ۵۴۰۰۰ دلار افزایش یابد، و این در حالی است که در آن جامعه زنان در پستهای مدیریتی ۴/۴۰٪ را، در مقایسه با کل زنان در نیروی کار، به خود اختصاص می‌دهند. چنین تغییری (افزایشی) در میزان متوسط در میزان متوسط درآمد خانواده، تغییرات فراوان اقتصادی، بهداشتی، فرهنگی و .. را برای کلیه اعضا به دنبال می‌آورد. براساس برآوردهای به عمل آمده حدود ۸۵۴ میلیون نفر از زنان جهان در سال ۱۹۹۰ به لحاظ اقتصادی فعال شناخته شده‌اند، یعنی این زنان ۳۲٪ از نیروی انسانی را به خود اختصاص داده‌اند. این درصد مربوط به زنانی است که عموماً ۱۵ ساله یا بالاتر بوده‌اند. زنان همچنین در عصر حاضر نقش بسزایی در صنایع کوچک دارند، و در نقاط مختلف جهان با دخول در صنایع کوچک توانسته‌اند نقش اقتصادی ارزنده‌ای به نفع خود، و به نفع توسعه عمومی جامعه ایفاء نمایند. براساس اطلاعات به دست آمده، حدود ۵/۶ میلیون واحد صنعتی مختلف امروزه در آمریکا وجود دارد که عموماً زنان تصدی آنها را برعهده دارند. همین طور، یک سوم فعالیتهای «خود اشتغالی» در چین امروزه توسط زنان صورت می‌گیرد؛ منظور اینکه از ۱۴ میلیون فرصت خود اشتغالی در آن جامعه یک سوم آن مربوط به زنان می‌گردد. همچنین در کشور ایتالیا یک سوم صنایع کوچک و متوسط توسط زنان اداره می‌شود، یا زنان مالکیت آنها را به عهده دارند. چنین ارقامی نشان می‌دهد که زنان می‌توانند در توسعه اقتصادی - اجتماعی بیشتر از هر زمانی در گذشته نقش داشته باشند. پیش نیاز چنین حرکتی تغییرات فرهنگی، توسعه اجتماعی و برنامه ریزیهای مقطعی می‌باشد. نسبت زنان در موقعیتهای مهم دولتی و همچنین در فرصتهای بالای شغلی که نیاز به تصمیم‌گیری دارد، عموماً در سطح پایینی است، یعنی فقط رقم ۲/۶٪ را در پستهای وزارتی به خود اختصاص می‌دهد. در امور تجاری، مالی، برنامه ریزیهای اقتصادی، بانکهای مرکزی و .. ۶/۳٪ توسط سازمان ملل اعلام گردیده است. گفتنی است که در هیچ یک از ۱۴۴ کشور مطالعه شده، زنان در این موقعیتهای پستها قرار نداشته‌اند. به دنبال تلاشهای به عمل آمده توسط سازمانهای ذیربط، مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای اقتصادی و همچنین موقعیتهای پستهای اقتصادی آنها طی چند سال اخیر رو به افزایش بوده است. در سال ۱۹۸۷، زنان در پستهای مربوط به برنامه‌ریزیهای بانکی در ۱۰۸ کشور از ۱۶۲ کشور مورد مطالعه، وجود نداشته‌اند. لازم به ذکر است که در سال ۱۹۹۴ میلادی، ۹۰ کشور از ۱۰۸ کشور جهان اعلام کردند که زنان در

چنین پستی‌هایی انجام وظیفه نمی‌نمایند. آمارهای فوق تا حدی بیانگر بهبود موقعیت زنان در پستی‌های اقتصادی، بانکی و تصمیم‌گیری‌های حساس می‌باشد. این خوش بینی هم وجود دارد که تابوها¹ و ممنوعیت‌های فرهنگی تا حدی در ارتباط با مشاغل زنان در حال شکسته شدن و از بین رفتن می‌باشند. لیکن، هنوز هم راهی طولانی در پیش است تا زنان به برابری اقتصادی با مردان برسند. جهت روشن شدن مطلب و تغییراتی که در موقعیت زنان در ارتباط با پستها و مشاغل آنها به وجود آمده است. ۱- Taboo

درصد زنان در مدیریت در مقایسه با درصد آنان در کل نیروی کار در چند کشور منتخب در سال ۱۹۹۲ نام کشور کل نیروی کار زنان پستی‌های مدیریت زنان استرالیا آمریکا کانادا فیلیپین نروژ آلمان ژاپن ترکیه کره جنوبی بنگلادش ۳/۴۵ ۶/۴۵ ۹/۴۱ ۳/۴۵ ۶/۴۵ ۹/۴۱ ۴/۴۰ ۰/۴۰ ۲/۱۰ ۴/۴۰ ۳/۳۱ ۷/۴۰ ۹/۳۸ ۵/۴۵ ۳/۳۶

المللی کار، ۱۹۹۲ آنگونه که از جدول ملاحظه می‌شود هنوز هم تفاوت‌های زیادی بین کشورهای مختلف در زمینه پستی‌های مدیریتی زنان هست. کشوری نظیر ژاپن با اینکه حدود ۴۰٪ از نیروی کار در آن جامعه به زنان اختصاص دارد، لیکن فقط ۳/۸٪ از پستی‌های مدیریتی توسط زنان اشغال گردیده است، در حالی که فیلیپین ۷/۲۷٪ را به خود اختصاص داده است. همین طور این شاخص در بنگلادش در حدود ۴/۱٪ گزارش شده است. قابل ذکر است که بسیاری از کشورها اعم از صنعتی یا غیرصنعتی هنوز هم راهی طولانی را در این رابطه در پیش دارند، و این امر بیشتر به خاطر ارزش‌های فرهنگی، سنتها، محدودیت‌های فرهنگی و ... در این قبیل جوامع است. اضافه می‌گردد گرچه آمار مربوط به ایران در جدول فوق مشاهده نمی‌شود، ولی ایران نیز فعالیت‌های فرهنگی زیادی می‌بایست انجام دهد تا بتواند تغییراتی اساسی در رابطه با مشاغل زنان به وجود آورد. در سطح شرکتها نیز ایالات متحده بالاترین نسبت مربوط به پستی‌های مدیریتی زنان را به خود اختصاص می‌دهد یعنی ۸ پست مدیریتی زنان در برابر ۱۰۰ پست مدیریتی مردان، و این در حالی است که در آسیا و اروپا این نسبت ۱ به ۱۰۰ می‌باشد. همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، از بین بردن موانع فرهنگی نیاز به گذشت دهها سال یا قرن‌ها زمان دارد. (همان/صص ۱۶۵-۱۷۰) استقلال اقتصادی زنان استقلال اقتصادی زنان به عنوان کلیدی به سوی موقعیت بهتر آنها مطرح است. در بسیاری از نظام‌های اجتماعی زنانی که موقعیت اقتصادی بهتری دارند و بیشتر متکی به خود هستند از موقعیت بالاتری برخوردارند احساس آزادی بیشتری می‌کنند و به لحاظ اقتصادی متکی به دیگران نیستند. همین طور این وضعیت تا جایی که به زنان مربوط می‌شود میزان باروری پایین تری را برای آنها دنبال می‌کند. در شرایط حاضر و با توجه به توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی در بسیاری از جوامع زنان راه به سوی بازار کار و موقعیت اجتماعی بهتر پیدا کرده‌اند. این وضعیت در جوامع صنعتی بیشتر مشهود و سابقه بیشتری دارد. همین طور، جوامع صنعتی آمارهای مستند بیشتری در این خصوص می‌توانند ارائه دهند. مثلاً مربوط به اشتغال زنان در ایالات متحده بین سالهای ۱۹۵۰ تا ۱۹۸۵ بیانگر رشد و تغییر قابل توجهی در سهم زنان در نیروی انسانی است. براساس آمارهای اعلام شده برای سالهای ۱۹۳۵ در آن کشور در مقابل هر ۱۰۰ نفر نیروی انسانی فعال در آن سال فقط ۲۹ نفر زن در بازارهای اقتصادی مشارکت داشتند. در حالی که این رقم در سال ۱۹۸۵ به ۶۴ زن در برابر هر ۱۰۰ نفر مرد به عنوان نیروی انسانی افزایش یافته است. چنین تغییری موقعیت اجتماعی بالاتری را برای زنان به دنبال آورده است؛ باروری آنها تأثیر گذاشته، متوسط تعداد فرزندان و افراد خانواده را کاهش داده، سطح زندگی را به حد بالاتری ارتقاء داده، و همچنین شانس طول عمر بیشتری را برای زنان به دنبال آورده است. گسترش چنین فرهنگی امروزه از طریق ارتباطات فرهنگی، توسعه آموزش و پرورش و کلاً روند جهانی شدن به سایر نقاط جهان نیز راه یافته است از این رو جوامع رو به توسعه همراه با برنامه ریزی‌های قبلی می‌بایست امکان چنین تحولی را فراهم آورند یعنی وضعیتی که زنان از توانایی‌های خود به طور مثبت و مؤثری بتوانند در بازارهای اقتصادی و خدماتی نقش‌های بیشتری ایفا نمایند. تغییرات پدید آمده در وضعیت باروری گرچه بر میزان درآمد به طور عمومی تأثیر گذاشته، ولی هنوز هم تفاوت‌هایی بین میزان درآمد بر حسب جنس به چشم می‌خورد. این سؤال مطرح است که علت این تفاوت چیست؟ یا چگونه قابل تبیین است، پاسخ این است که زنان در بسیاری از جوامع با

محدودیت‌هایی در انتخاب شغل مواجهند، حتی در جوامع صنعتی. زنان بر حسب موقعیت جسمی و فیزیکی خود به طبقات خاصی از مشاغل روی می‌آورند، مثل امور حسابداری، امور آموزشی و تربیتی، بهداشت و نظایر آنها. همین محدودیتها قابلیت رقابت آنها را محدود کرده و در نتیجه تفاوت‌هایی در میزان درآمد آنها به وجود آورده است. قابل ذکر است که هنوز هم حتی در جوامع صنعتی چنین تفاوت‌هایی به چشم می‌خورد. براساس تحقیقات صورت گرفته در سال ۱۹۸۵ در آمریکا، زنانی که در استخدام کامل امور حسابداری بودند در آن سال بطور سالیانه حدود ۲۲۰۳۶۹ دلار دریافت می‌کردند، در حالی که مردان ۳۰۰۹۸ دلار برای همان مشاغل دریافت می‌نمودند. بر همین اساس در همان سال زنان در مشاغل مهندسی به طور متوسط ۳۱۳۶۱ دلار در سال دریافت می‌کردند در حالی که مردان برای همان مشاغل ۳۶۶۱۵ دلار دریافت می‌کردند این تفاوتها در آمریکا در جامعه آموزگاران نیز به چشم می‌خورد، به طوری که در سال ۱۹۸۵ زنان در امور معلمی و تدریس سالیانه ۲۰۸۱۰ دلار دریافت می‌کردند در حالی که مردان برای همان مشاغل ۲۵۵۸۸ دلار دریافت می‌نمودند چنان تفاوت‌هایی گرچه در حال کاهش است ولی هنوز هم اغلب جوامع به چشم می‌خورد. توجه این تفاوت از دید جامعه شناسی چنین است که زنان به طور ثابت در مشاغل خودباقی نمی‌مانند. آنها به خاطر وضعیت خاص خود (باروری و ...) عموماً تقاضای مرخصی و جدایی از کار را می‌کنند، و به همین خاطر کارفرمایان چنین تفاوت‌هایی را در سطوح پرداخت بین زنان و مردان قائل می‌شوند. از این طرف دیگر طی سالهای اخیر گرایش زنان به بازارهای کار نسبت به گذشته بیشتر شده است که علت آن را می‌توان افزایش دستمزدها به حساب آورد. بطور کلی ساختار اجتماعی- فرهنگی جوامع پیشرفته امروزه به گونه ای است که زنان می‌بایست به لحاظ اقتصادی مستقل و متکی به خود باشند یعنی جوامعی که نسبت طلاق در آنها افزایش یافته و حتی امروزه به عنوان یک هنجار یا «نرم» تلقی می‌گردد زنان می‌بایست امکانات معیشتی خود را تأمین کنند. با توجه به چنین فرضیه ای یعنی ظهور نظام ارزشی جدید (متداول شدن طلاق در جامعه و نظیر آن) باروری نیز تعدیل و کاهش یافته است. (همان/صص ۹۴-۹۶) دلایلی که زنان در توسعه اقتصادی- اجتماعی نقش ارزنده تری خواهند داشت: الف) مشارکت روبه افزایش زنان در بخش رسمی اقتصاد و بازار اشتغال: با توجه به موج عظیم تغییرات اقتصادی و اجتماعی که خود ساختار اجتماعی را تغییر می‌دهد، روابط اجتماعی جدیدی به دنبال می‌آید. همچنین، با توجه به نظام ارزشی جدید، زنان می‌بایست سهم عظیمی در اشتغال رسمی و قانونی داشته باشند. در صورتی که بعضی از جوامع مشارکت فعال زنان را در بخشهای اقتصادی- اجتماعی تشویق نمایند، و یا از تواناییهای آنان استقبال نکنند، آن جامعه نهایتاً با بن بست و تضاد مواجه می‌گردد؛ یعنی اینکه جمعیت صرفاً نمی‌تواند مصرف کننده باشد و مصرف کننده بماند. با تغییری که روی نظام حقوق مصرف به وجود آمده و به تدریج به وجود می‌آید، زنان که نیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند نیز می‌بایست به همان اندازه که مصرف کننده هستند تولید کننده هم باشند و کم و بیش تولید داشته باشند. در چنین شرایطی معضلات بالقوه آتی نیز تا حدی تضعیف خواهد شد. ب) پیشرفت زنان در تحصیلات عالی: زنان در حال حاضر بیش از هر زمانی در گذشته در حال ورود به تحصیلات عالی در رشته‌هایی چون حقوق، تجارت، علم و تکنولوژی و .. هستند، و حتی در مواردی نسبت به مردان در این رشته‌ها پیشی گرفته‌اند. این خود می‌تواند نشانه‌ای از توانمند بودن زنان در عرصه‌های مختلف باشد. چنین روندی یا به عبارت دیگر مشارکت بسیار زنان در تحصیلات عالی هر چه بیشتر می‌بایست مورد استقبال قرار گیرد. این حرکت خود تضمینی برای مشارکت هر چه بیشتر جامعه زنان در فعالیت‌های اقتصادی- اجتماعی شناخته شده است. از این طریق می‌توان تغییراتی ساختاری در وضعیت خانواده، جمعیت و اقتصاد جوامع به وجود آورد. در نتیجه چنین جریانی (ورود زنان به مشاغل اجرایی) در حال افزایش است و زنان نسبت به گذشته از شانس و تضمین بیشتری در دستیابی به شغل برخوردارند. ج) انعطاف پذیر شدن روشها و شیوه‌های مدیریت: از آنجا که روشها و شیوه‌های مدیریت تا حد زیادی تغییر کرده، و به عبارتی بیشتر انعطاف پذیر گردیده است، مهارت‌های زنان در مشاغل مختلف بازرگانی، صنعت و .. بیش از هر زمانی در گذشته به رسمیت شناخته شده است. این انعطاف پذیری در مدیریت باعث گردیده تا زنان

مشارکت بیشتری در امور مدیریت داشته باشند. این جریان امروزه در حال توسعه و تعمیم به نقاط مختلف جهان می باشد. به عبارت دیگر، بیشتر بخشهای مدیریتی در حال واگذاری به زنان است. (همان/صص ۱۷۹-۱۸۰) زنان و فعالیت اتحادیه‌ای در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ میلادی میزان مشارکت زنان در اتحادیه‌ها، بنا به دلایل سیاسی و اقتصادی متعددی افزایش یافت اما میزان نمایندگی آنان در بخش رهبری همچنان در حد پایین باقی مانده است. در سال ۱۹۸۴ میلادی زنان ۱۱۲ اتحادیه کارگری آرژانتین سازمان زنانی در درون اتحادیه‌ها تشکیل دادند موسوم به «پایگاه اتحادیه کارگری زنان» که اهداف زیر را دنبال می کرد: ۱- تأمین و ترویج عضویت زنان ۲- خاتمه دادن به انزوای زنان کارگر و درخواست عضویت معقول و منصفانه برای زنان در فعالیتهای اتحادیه. ۳- ایجاد آگاهی درباره تبعیض علیه زنان در بازار مشاغل و جامعه و نیز بار مضاعف کاری که بردوش زنان است. ۴- تشویق به تشکیل بخشهای زنان در درون اتحادیه‌های تحقیقات نشان می دهند که در حضور زنان در رهبری اتحادیه‌ها و در دوره‌های کارورزی اخیراً افزایش یافته است. بررسیها همچنین آشکار می سازند که زنان عضو عقاید خاصی درباره اتحادیه کارگری دارند که بر اولویتهای مبتنی است و از تغییرانی در زمینه تصمیم گیری حمایت می کنند. (اشتغال زنان و محدودیت ها /تحقیق دانشجویان ص ۱۲) شرایط کار زنان کارگران با توجه به نیاز جامعه خوب است و حتی در مواردی خاص در حد و وجوب کفائی است ولی شرط که جوانی در آن مراعات شود کاری تقریباً نیمه وقت باشد و همه اوقات رسمی و اداری زن را اشغال نکند. منافع و مصالح همسر مورد نظر بوده و حتی از او تزییع نشود. حقوق کودکان در سایه این کار ضایع نگردد و آن بابت که در مواردی جبران حقوق از دست رفته امری قریب به محال می شود. حفظ شرف و اصالت خود او مورد نظر باشد و موجبی برای آلودگی و گناه پدید نیاید رفتار او محیط کار موجب آلودگی و انصراف دیگران و جلب نظر بیگانه نگردد که این خود عامل نابسامانی هاست. شغل و کار زن اولاً از وظیفه اصلی که مدیریت کانون و ایجاد گرمی و محبت در آن است دور نکند و بالاخره شغل کار او صرفاً هدف خدمتی را تعقیب کند نه ارضای هوس و غرور و چشم و همچشمی و سری در میان سرها داشتن و البته اگر کارش بگونه‌ای برنامه ریزی شود که هم به زندگی خانوادگی برسد و هم به خدمت اجتماعی بسیار جالب و مناسب خواهد بود. درآمد کار زنان زن تن به کار می دهد و درآمدی تولید می کند حتی ممکن است در این کار مورد تشویق همسر قرار گیرد و او هم موجبات کار او را فراهم کند و زمینه‌سازی‌هایی در این جنبه داشته باشد ولی این همه موجب آن نمی شود که شوهر احساس حقی در این درآمد بکند و یا از زن خواستار شود که کل یا بخشی از آن را در اختیارش بگذارد. در نظام حیات اسلامی برای زن هم چون مرد مسأله استقلال مالی مطرح است و زنان آزادی اقتصادی دارند. محصول کارشان از آن خودشان است می توانند با آن به خرید و فروش پردازند ملکی را بخرند و اجاره دهند و یا آن را در راه خیر صرف نمایند. زن دارای حق مالکیت است و او را از این حق نمی توان محروم کرد. شوهر نمی تواند سودی در امور مالی زن داشته باشد و یا در این رابطه بر او کسب تکلیف کند مگر آنگاه که زن او را نماینده شرعی و یا وکیل خود در امور مالی نماید بر این اساس کار زن در خارج خانه در عین اجازه از مرد نفعی مالی برای شوهر نخواهد داشت مگر به میزانی که خود زن بخواهد و ببخشد. زنان و کار در عین حال ذکر این نکته ضروری است. آنچه را که گفتیم صورت حقوقی به شرعی و قانونی دارد. بدین معنا که شوهر براساس قانون حق مداخله در درآمد زن را ندارد و نمی تواند چیزی از او اخذ کند. ولی این سخن بدین معنا نیست که زن هم نتواند در راه مصالح خانوادگی چیزی را هزینه کند. انس و الفت زن و شوهر وحدت و یگانگی آنها ایجاب می کند که زن در مراحل حیات بشرط توان برای همسر خود یاور و پشتیبان باشد. در موارد لزوم و در تنگناها او هم خود را شریک به حساب آورد و سهمی در گرداندن چرخ خانواده داشته باشد، نمی گوئیم زن خود را برای خانواده فدا کند ولی می گوئیم اگر در حد ایثار از خود گذشته‌گی نماید و زیرو بازوی شوهر را بگیرد جای دوری نمی رود. زحمات و فداکاری زنان اگر در زندگی دنیوی بدون اجر و پاداش بماند لااقل در سرای آخرت برای او اجر معنوی پدید خواهد آورد و موجب فضیلت و امتیازی از او بر دیگران خواهد بود. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق

دانشجویان/صص ۵-۸) کار زنان در داخل خانه در بخش عظیمی از ادبیات جامعه شناختی، دست کم تا همین اواخر، کار بدون دستمزد یعنی کار انجام یافته بدون پرداخت مستقیم و خارج از محدوده یک شغل خاص، هرگز مورد ملاحظه قرار نگرفته است. بحث مارکس درباره نیروی کار از خود بیگانه به طور کل بر کارگران بنگاههای اقتصادی متمرکز است و اغلب مباحث جامعه شناسی صنعتی نیز از آن تبعیت کرده اند. کاری مزد، به ویژه کار زنان در محیط خانه، به طور عمده نادیده نگاشته می شد. با این وجود، چنین کاری برای اقتصاد به اندازه اشتغال مزدی ضرورت دارد. به طور تخمینی کار در خانه معادل یک سوم مجموع تولید سالانه یک اقتصاد مدرن ارزش دارد. همنشینی زنان با کار در خانه، یعنی تمرکز بر حفظ خانه و بزرگ کردن بچه‌ها، قبل از صنعتی شدن، در زمانی که خانه یک واحد تولیدی بود، اهمیت چندانی نداشت. بخشی از زنان متأهل و در عمل تمامی زنان مجرد از آغاز صنعتی شدن در اشتغال مزدی شرکت داشتند. ولی بسیاری از زنان به محیط خانه محدود شدند. از اوایل قرن بیستم به بعد، مستخدمین تنها توسط اقلیت کوچکی به استخدام کارهای خانگی درمی آیند ولی زن مستخدم برای خانه در اختیار تمامی مردان است. این حقیقت دارد که بسیاری از مردان به جهت اینکه زنانشان در خانه کار می کنند قادرند در مشاغل خود بهتر انجام وظیفه کنند تا اگر مجبور بودند کارهای خانه را هم خود انجام بدهند. (Giddens, A-1989, P. 505) قبل از شهرنشینی بسیاری از زنان وظایف متعددی را افزون بر مراقبت از بچه‌ها و کارهای معمولی خانه انجام می دادند. کاشتن گیاهان در مزارع، مراقبت از گوسفندها و بزها و گاوها و دیگر حیوانات، تهیه نان، ذخیره سازی غذاها، نظافت و غیره از جمله کارهای زنان بود. وظایف آنها اغلب با وظایف مردان به صورت نزدیکی هماهنگ می شد و خانواده یک واحد تولیدی یکپارچه را تشکیل می داد. با توسعه مکانهای کار و جدا از خانه، امر تولید نیز از مصرف جدایی گرفت. مردان، یعنی تولیدکنندگان، برای کار به خارج از خانه رفتند. خانه، یعنی قلمرو زنان، به محلی برای مصرف کالا مبدل گشت. خانم خانه یک مصرف کننده شده، یعنی کسی که کار نمی کند. با اینکه کار در خانه بطور آشکار کار است و به اندازه اغلب انواع کارهای صنعتی خسته کننده و مستلزم دقت می باشد ولی فعالیت تولیدی آنان از نظرها پنهان گشت (bid, P. 506) کار زنان در خارج از خانه به طور آماری زنان یک بخش عمده از جایگاه کاری را دارند. در آغاز قرن بیستم نزدیک به یک سوم از زنان انگلستان در نیروی کار مشارکت داشتند و در دهه ۱۹۸۰ این میزان به ۴۰٪ نیروی کار رسید. البته در اروپا به عنوان یک کل در سال ۱۹۸۳، ۵۴٪ زنان در نیروی کار مشارکت داشتند. (OECD-1985, p. 101) بین دو جنگ جهانی، تعداد زنانی که صرفاً خانه دار بودند در اروپا به اوج رسید. اگرچه برای زنهای مجرد اشتغال در مشاغل فردی عادی بود، اکثریت عمده‌ای از زنان متأهل در آن زمان کار نمی کردند. در هر دو جنگ مذکور زنان به اشتغال دعوت شدند تا جای مردان را که به نیروهای مسلح پیوسته بودند، پر کنند. بعد از جنگ جهانی اول مردان دوباره جای زنان را گرفتند؛ ولی پس از جنگ جهانی دوم، این جایگزینی چندان دقیق صورت نگرفت. رشد اشتغال زنان از آن زمان با گسترش مشاغل خدماتی ارتباط نزدیکی داشته است. آنان به صورت نامتناسبی در بخش خدمات متمرکز شدند. این تمرکز در مناصب مدیریتی و یاحرفه‌ای نبود، بلکه در بازارهای کارثانوی متمرکز شد. بازار کار اولیه شامل کار در شرکت‌های بزرگ، صنایع اتحادیه‌ای یا مؤسسات دولتی است. در این بخش کار زنان، مزدهای نسبتاً بالایی دریافت نموده و از امنیت شغلی خوب و از ترفیع برخوردارند. بازارهای کار ثانوی، شامل شکلهایی از اشتغال است که بی ثبات بوده و امنیت شغلی و دستمزد در آنها پایین و فرصتهای معدودی برای ترفیع وجود دارد و نیز شرایط کار اغلب نامناسب است. آرایشگری، خرده فروشی، نظافت و بسیاری از کارهای خدماتی دیگر نیز توسط زنان انجام می شود در این مقوله جای دارد. (Giddens, A-1989, p. 507) همچنین تمرکز زنان در کار پاره وقت از مردها به مراتب بیشتر است. زنان ۰۹۰/۰ از کارهای پاره وقت در انگلستان را تشکیل می دهند. حدود ۰۴۰/۰ از تمامی زنان شاغل در اشتغال فردی پاره وقت قرار دارند. زنان بخش سهمی از اقتصاد غیر رسمی را پوشش می دهند. خانه یکی از مکانهایی است که فعالیتهای آن جزو اقتصاد غیررسمی است و رابطه میان این بخش و اقتصاد رسمی می باشد. افراد خانه معمولاً در رابطه با نیازهایشان تصمیمات مشترک

می‌گیرند. انواع کار در داخل خانه که بدون پرداخت مزد انجام می‌گیرد جزو بخش اقتصاد غیر رسمی می‌باشد نیازها و علایق ویژه زنان، خصوصیات و شیوه زندگی آنان، هنوز هم به طور کامل در ادبیات علمی مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. به ویژه دانستن اینکه زمان چگونه موقعیت خود را ارزیابی می‌کند و نیز تشخیص و تشریح تغییراتی که در روانشناسی آنان به وجود آمده نکته‌ای حائز اهمیت است. (خدیجه سفیری/۱۳۷۷/صص ۱۶-۱۸) در اینجا این سؤال مطرح می‌شود که چگونه زنان نقشهای حرفه‌ای و خانوادگی خود را در هم می‌آمیزد؟ یکی از مهمترین خصوصیات رضایت ازدواج است. تقریباً یک سوم زنان کارگر (مورد مطالعه) و کمتر از آن پرسنل فنی مهندسی، ازدواج خود را ناخوشایند و یا بسیار ناخوشایند ذکر کرده‌اند. در ترکیب نقشهای حرفه‌ای و خانوادگی و موفقیت در این امر چندین عامل مؤثر بوده است: (۱) نگرش شوهران زنان نسبت به کار آنان (۲) میزان ساعاتی که آنان در محل حضور دارند (تعداد قابل توجهی از زنان مورد مطالعه از تداوم زمان کاری شکایت داشته‌اند و عده‌ای داوطلب ترک کار خود بودند. زیرا، اغلب مادران کودکانی در سطح دبستان یا پیش از دبستان بودند) (۳) علایق فرد به شغل خود (زنانی که به حرفه خود بیش از وظایف خانه داری علاقه مند بودند در انجام هر دو کار موفقتر بودند و آنانی که علاقه زیادی به حرفه و کار خود نداشتند مدام ابراز نگرانی به جهت عدم وقت کافی و رسیدگی به امور منزل و بچه‌ها را ابراز می‌کردند) آنان مشکلاتی را در مورد زندگی، چون خرید مایحتاج از قبیل مواد غذایی و کالاهای دیگر ذکر نموده‌اند. ۲۰٪ نقصان در ارائه خدمات را نام برده و ۹۰٪ مسائل مربوط به سازمان دادن اوقات فراغت را عنوان و ۶٪ پایین بودن سطح مکانیزه امور خانه داری را مطرح نموده‌اند. با توجه به اینکه عده زیادی در تناقض میان نقشهای حرفه‌ای و خانوادگی، راه خانه را در پیش گرفته و از حرفه خود دور می‌شوند، تعداد قابل ملاحظه‌ای هم از زنان برای ادغام نقشها، راه خود را یافته‌اند. در مواردی که ادغام هماهنگ نقشها وجود دارد، کار و خانواده به طور مساوی برای یک زن اهمیت دارد و توفیق واقعی در هر دو زمینه کسب می‌گردد. رضایت از شغل، ازدواج و خانواده در حد بالایی است، زمینه‌های احساسی مثبت بوده و هیچ تعارضی در نقشها وجود ندارد. متأسفانه این گروه بیش از ۱۴٪ در میان کارگران و پرسنل فنی و مهندسی نبودند. گاهی موارد که تعارض نقش وجود دارد، تعارض بدین علت به وجود می‌آید که زنان برای وضعیت کاری و خانوادگی خود ارزش بالایی قایل هستند ولی در شرایطی قرار دارند که قادر به ادغام نقشهای خود به طور موفقیت آمیز نمی‌باشند. زندگی شغلی و خانوادگی، مستلزم تلاشهای فوق العاده از سوی زنان است و همراه با مسائل روانی جدی و هیجانات تشدید شده بسیاری است. تعارض نقش به طور عمده در میان زنانی وجود دارد که بیشتر به سوی خانواده گرایش دارند. به عنوان یک قاعده آنها به حد کافی از شغلشان راضی نبوده و روابطشان با همکاران، مدیر و حتی خانواده خود تماماً خوب نیست. یعنی آنها از هیچ حمایت روانی در خانه برخوردار نیستند. برعکس زنانی که با موفقیت نقشهای مختلفی را ترکیب می‌کنند از حمایت روانی-اجتماعی، چه در مجموعه کاری و چه در خانواده، برخوردارند. از سویی دیگر دلیل تعارض نقش در حیطه کاری ممکن است داشتن ارتباطی ضعیف با همکاران یا مدیر باشد. یک جو روانی نامطلوب و واقعی در مجموعه کاری، فقدان تفاهم و حمایت دوجانبه توسط همکاران و مدیر و تعارضهای بین فردی که منجر به فشار روانی می‌شود، زمینه روانی ناسالمی را ایجاد و نیز ایفای نقش حرفه‌ای را برای یک زن مشکلتر کرده و سرانجام منجر به تعارض نقش می‌شود. تعارض نقش در خانواده ممکن است از نگرش منفی شوهر نسبت به کار همسرش، افکار ریاست مدارانه شوهر نسبت به نقش زن در خانواده و در زندگی روزمره، فقدان حمایت دوجانبه و شراکت در انجام کارها میان افراد خانواده و مشکلاتی مربوط به بچه داری ناشی شود. در محیط اجتماعی فعلی، علت تعارض نقشها در نگرشهای منفی نسبت به کار کردن زنان یا افکار سنتی در مورد نقشهای مردانه و زنانه و یا دست کم گرفتن اهمیت زندگی خانوادگی، ریشه دارد. با دقت بیشتر در مفهوم نقش و اهمیت آن و اصطلاح تعارض نقشها پی می‌بریم که ترکیب تعدد نقشها چقدر مهم است و چنانچه این نقشها با هم تخالف داشته باشند تأثیر نامطلوب زیادی دارد. چند مشخصه اساسی نقشهای اجتماعی را می‌توان بدین قرار شمرد: (۱) نقشهای اجتماعی پدیده‌هایی نه فردی بلکه دقیقاً جمعی است. (۲)

در هر جامعه و هر زمان گروه‌ها اجتماعی نقشهایی ویژه برعهده دارند. پویایی جامعه و گروه‌ها را می‌توان با توجه به دگرگونی نقشهای آنان سنجید. ۳) هر نقش با انتظاری خاص از جانب دیگران همراه است و عدم ایفای درست آن موجبات تعجب دیگران را فراهم می‌سازد. ۴) تعدد نقشهای انسان در همه جوامع وجود داشته، اما جامعه جدید با تعدد حرف و سمتها، بر شمار نقشها افزوده است. ۵) تنوع نقشها امری طبیعی است و بر گوناگونی پایگاههای اجتماعی متکی است، ولی تخالف نقشها مشکل آفرین است و اصطلاح تعارض نقشها را جامعه شناسان انگلوساکسون به همین منظور و در جهت شناخت عواقب اجتماعی و روانی و حتی اقتصادی ناهمسازی نقشهای اجتماعی به کار برده‌اند. کشمکش نقشها از دوسو برای فرد و جامعه مشکل به بار می‌آورد. الف) از نظر فردی، تخالف نقشها وبالطبع کشمکش بین آنان، آمادگی ذهنی مداوم را لازم می‌نماید. به عنوان مثال: یک خانم که در عین حال در خانه یک زن - مادر و در بیرون مدیر یک سازمان است با دوشبکه از نقشهای متخالف مواجه است. در بیرون و به هنگام اداره سازمانش، باید بتواند فرماندهی معقول و کارآ باشد، از این رو، استحکام شخصیت و قدرت مدیریت اقتضا می‌کند که افراد خاطی را جزا دهد. در حالی که اودر خانه و به عنوان همسر باید سرشار از عواطف باشد. کوچکترین اشتباه و فراموشی نقشهایش در خانه و بیرون به تنازع می‌انجامد. ب) از نظر اجتماعی، تخالف نقشها و کشمکش مترتب بر آن، موجبات بروز تخالف بین انسانها و گروه‌ها و به خطر افتادن وفاق اجتماعی را فراهم می‌سازد. (ساروخانی، ۱۳۷۰، ص ۷۲۵). بنابراین با توجه به اینکه تخالف نقشها مشکل آفرین است و شرایط جدید در زندگی زنان و حضور فعال آنان در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی و در کنار آن مسؤولیت خطیر مادری - همسری نیز همچنان به قوت خود باقی است و تعدد نقشها به همراه خود مجموعه وسیعی از انتظارات مختلف را از زنان دارد، به نظر می‌رسد ترکیب نقشها و انجام وظایفشان چنانچه حمایت کافی نشوند مشکلات زیادی را به همراه داشته باشد. بنابراین طبق اقوال طرح شده، زنان در خانواده تحت سلطه مردان قرار دارند. چنانچه از اشتغال آنان حمایت شود و در ادغام نقشهایشان مساعدت لازم انجام گیرد که آن هم منوط به پذیرش امر رشد و ارتقای زنان در محیط اجتماعی از طرف پدران و شوهران می‌باشد، به نظر می‌رسد آنگاه تعارضی در نقشها پیش نیاید. ولی چنانچه حمایت کافی انجام نگیرد، زنان مجبورند یا شغل را ترک کنند و یا خانواده خود را. معمولاً در چنین شرایطی آنان ترجیح می‌دهند شغل خود را ترک نموده و خانواده خود را حفظ نمایند. وقتی در سطح کلان به قضیه نگاه می‌کنیم جامعه امکاناتی را برای افراد فراهم می‌نماید (امکان اشتغال، آموزش، استخدام). چنانچه افراد به راحتی جایگاه شغلی خود را ترک نمایند و از مهارت‌ها و تخصصهای آنان در توسعه کشور استفاده نشود، در حقیقت جامعه دچار ضرر و زیان گردیده است. شاید به همین دلیل است که کارفرمایان در استخدام، مردان را بر زنان به واسطه ثبات شغلی آنان ترجیح می‌دهند. در سطح خرد در محدوده یک خانواده زن نقشهای خانوادگی را انجام می‌دهد و در کسب درآمد و رفاه خانواده سهمی را به عهده دارد، زمانی را صرف آموزش کرده تا امکان رشد و ارتقاء پیدا کند. چنانچه ترک شغل نماید تمام سرمایه گذاری که در این راه نموده از بین می‌رود و خانواده با نقصان درآمد، دچار شرایط سخت تری می‌گردد. در حالی که با ورود فرزند مخارج خانواده افزایش هم می‌یابد. بنابراین، به نظر می‌رسد ترک شغل به واسطه تعدد نقشهای زنان آثار نامطلوبی را در سطح خرد و کلان در جامعه می‌گذارد که نتایج آن مناسب توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه نخواهد بود. (همان/صص ۳۱-۳۵) زیان کار زنان: کار زنان در محیط خارج خانه با دشواریهای متعدد همراه و حتی در مواردی مسأله آفرین است. براساس تحقیقات بخشی از اختلافات و درگیری‌های خانوادگی مربوط به کار زنان است که بر اثر آن بخشی از وظایف و مسؤولیتهایی که مردان از زنان توقع دارند انجام نمی‌شود. در اثر کار مادران فرزندان ناگزیرند در محیطی دور از محیط خانواده در پرورشگاهها زندگی کنند که این امر خود عقب ماندگی و رشد روانی را سبب می‌شود و براساس تحقیقات علمی چنین کودکانی دیرتر نشستن را می‌آموزند. دیر به حرف می‌آیند. دیرتر می‌ایستند و پرخاشگر و متجاوزند. اغلب زنان کارمند گرفتار خستگی روحی‌اند. زیرا مسؤولیت شان سنگین و غیر قابل تحمل است. هم باید کار بیرون را انجام دهند، هم کارهای خانه را و هم

نگهداری فرزندان را و هم حفظ آرامش خاطر و شوهر را و این کاری بس سنگین و دشوار است. آنها حتی وقت ندارند از کودک خود دلجویی کنند و یاور مهدکودکها از او احوال پرسند. سنگینی وظیفه و مسئولیت سبب می‌شود که به همسر خود نرسند و به کارهای او با بی‌اعتنایی بنگرند. نگاهها دلسرد کننده و برخوردها یأس آور باشد و این خود موجب افسردگی‌ها و اختلافها می‌باشد. بررسیهای تحقیقی نشان می‌دهند که کار بیرون زنان ناسازگاری خانواده را زیاد می‌کند اگر چه ممکن است از لحاظ اقتصادی منافعی را نصیب خانواده کند و بالاخره باید بگوئیم که کار زنان سبب می‌شود دلبری و جاذبه او اندک شود او نتواند به سروض خود برسد و با شوهر بصورت یک کارمند اداری برخورد کند و حتی رعایت حقوق را فراموش نماید و این همه سبب تزلزل ارکان حیات خانواده است. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص ۳-۵) بررسی زمینه‌های نظری و تجربی موضوع زن و اشتغال (۱) وضعیت زنان در جهان وجود نابرابریها بخصوص برای زنان در همه جوامع کم و بیش وجود دارد و توجه به این امر در چند سال اخیر از سوی سازمانهای مختلف انجام شده است. تحقیقات و بررسیهای انجام شده توسط این مؤسسات مبنای بسیاری از برنامه ریزیهای خرد و کلان کشورهای قرار گرفته است. از چند سال پیش مطالعات و پژوهشهایی متعدد از سوی سازمانهای جهانی ILO و UN در تجزیه و تحلیل موقعیت زنان در سطوح منطقه ای، ملی، میزان اشتغال آنان، عوامل بازدارنده فعالیت زنان، نگرشها و تمایلات زنان و نقش زنان در توسعه انجام شده است که سعی در آماده سازی افکار عمومی ملتها و سیاستگذاران و برنامه ریزان جهت حل مشکلات مربوط به دستیابی زنان به اشتغال بیشتر داشته باشد. زنان در زمینه‌های بسیاری از مردان عقب ترند. سواد، تحصیلات عالی، اشتغال، بهداشت و در بسیاری جنبه‌های دیگر. موقعیت زنان مناسب آنان نمی‌باشد، برخی از جنبه‌های عقب ماندگی زنان عبارت است از: سواد: زنان خیلی کمتر از مردان امکان باسواد شدن را دارند. در جنوب آسیا، نرخ سواد زنان حدود ۵۰٪ مردان است و در بسیاری از کشورها وضعیت بدتر از این می‌باشد. در نیپال ۳۵٪، در سیرالئون ۳۷٪، در سودان ۲۷٪ و افغانستان ۳۲٪ زنان نسبت به مردان باسوادند. دوسوم بیسوادان دنیا را زنان تشکیل می‌دهند. تحصیلات عالی: زنان در کشورهای درحال توسعه از مردان بسیار عقبتر هستند. در آفریقا، زنان یک سوم مردان از تحصیلات عالی برخوردارند. حتی در کشورهای صنعتی آنان در فعالیتهای علمی و تکنیکی ضعیف هستند. چنانکه نسبت زنان به مردان در زمینه تحصیلات عالی در اسپانیا ۲۸٪ و در اتریش ۲۵٪ و در کانادا این رقم ۲۹٪ می‌باشد. اشتغال: در کشورهای درحال توسعه زنان فرصتهای کمی برای اشتغال و کار دارند. نرخ مشارکت آنان به طور متوسط ۵۰٪ مردان است. (در جنوب آسیا ۲۹٪ و در منطقه عربی ۱۶٪) حتی وقتی آنان کار پیدا می‌کنند، دستمزدها خیلی کمتر است. در جمهوری کره دستمزد زنان فقط ۴۷٪ دستمزد مردان است. تمایز حقوق و دستمزد، همچنین مشخصه کشورهای صنعتی نیز می‌باشد. در ژاپن زنان ۵۱٪ حقوق مردان را اخذ می‌نمایند. زنان در واقع کارهای بدون مزد نگهداری بچه و کارهای خانگی انجام می‌دهند که درآمد ملی محسوب نمی‌شود. خود اشتغالی، فرصتی است که به طرق مختلف برای زنان محدود می‌شود. در بعضی از کشورها هنوز زنان حق مالکیت دارایی خود را ندارند و آنان حق ندارند وام بگیرند، یعنی در واقع فاقد شخصیت حقوقی می‌باشند. بهداشت: زنان بطور متوسط از مردان بیشتر زندگی می‌کنند. اما در بعضی از کشورهای آسیایی و شمال آفریقا این تفاوت به چشم نمی‌خورد و حتی گاهی امید زندگی برای آنان کمتر است. به نظر می‌رسد ۱۰۰ میلیون نفر از زنان آسیایی در حال از بین رفتن هستند. یکی از خطرات برای سلامتی زنان تولد فرزندان است. مرگهای ناشی از زایمان در کشورهای درحال توسعه ۱۵ برابر بیشتر از کشورهای صنعتی است. در ژاپن علی‌رغم اینکه این کشور در میان سایر کشورها در سطوح بالاتری از توسعه اقتصادی قرار دارد، هنوز بین زنان و مردان نابرابریهایی دیده می‌شود. شاخص توسعه انسانی در سال ۱۹۹۳ ژاپن را در مرتبه نخست قرار می‌دهد اما در تبعیض جنسی ژاپن به مرتبه هفدهم تنزل می‌یابد. زیرا نسبت سهم زنان در تعلیم و تربیت دو سوم مردان است. همچنین از نظر اشتغال وضع زنان بطور قابل ملاحظه ای بد است. متوسط درآمد زنان فقط ۵۱٪ درآمد مردان است و به طور وسیعی از قدرت تصمیم گیری محرومند. تنها ۷٪ مشاغل مدیریتی را دارند و در

فعالیت‌های سیاسی هم حضورشان کم است. زنان بعد از جنگ جهانی دوم حق انتخاب شدن در پارلمان را کسب نمودند. هنوز ۲٪ اعضای پارلمان را زنان تشکیل می‌دهند. البته هیچ زنی واجد مقام وزارت نیست (در مقایسه با کشورهای صنعتی ۹٪ و در کشورهای آسیایی ۱۳٪ است). با این وجود، یک یا دو زن به مقام‌های مهم رسیده‌اند و تعدادی از زنان در میان مؤسسان احزاب اجتماعی هستند. به طور کلی، جامعه پدرسالاری ژاپن در حال تغییر جهت به سمت شناسایی حقوق بیشتر و کسب استقلال برای زنان است. فقط در سال ۱۹۸۰ حقوق زنان ژاپنی از یک سوم دارایی شوهرانشان به یک دوم افزایش پیدا کرد (بقیه هم مربوط به فرزندان است) و در جنبه‌های دیگر قانون همچنان مانند گذشته است. سن قانونی ازدواج برای مردان ۱۸ و برای زنان ۱۶ می‌باشد. در کشورهایی با توسعه متوسط و یادرحدی پایین تر، در خیلی موارد زنان مجبورند کارهایی با دستمزد پایین را بپذیرند. عدم تحرک به منظور یافتن شغل بهتر و دستمزد بیشتر، بر موقعیت زنان تأثیر می‌گذارد. به همین جهت به عنوان کارگر مزدبگیر کار می‌کنند و در فعالیت‌های کم درآمدی بی-ثبات به کار گمارده می‌شوند، زیرا دست اندر کار فعالیت‌های تولیدی بودن، به عنوان نقش دوم آنها، بعد از تولیدمثل قرار دارد و به عنوان منبع اولیه درآمد خانوار محسوب نمی‌شود. (دکتر خدیجه سفیری ۱۳۷۷/صص ۲۵-۲۷) تفاوت در دستمزدها: کارآیی یا تعصب؟ عموماً در بازار کار زنان کمتر از مردان درآمد کسب می‌کنند و این به دلیل کارایی متفاوت که خود ریشه در تبعیض‌های اعمال شده در زمانهای گذشته دارد. معمول‌ترین نوع تبعیض خودداری از استخدام زنان در شغل‌هایی است که در آنها تخصص دارند ولی استخدام آنان مشروط به دستمزدهای پایین تر یا با همان دستمزد ولی با تخصص بالاتر می‌شود. ولی تعصبات می‌تواند یکی از عوامل ایجاد تبعیض بین زنان و مردان باشد مثلاً ممکن است یک کارفرما به دلیل تعصب نسبت به زنان حتی حاضر شود کارگران مرد را با دستمزد بالاتری استخدام کند ولی از زنان استفاده نکنند. تبعیضات خریدار نیز تأثیرگذار است، گرچه خریداران قادر به دیدن کارگران تولید کننده محصولات کارخانه‌ای نیستند اما فروشنده محصولات در تصمیم آنان برای خرید یا نخریدن مؤثر است. همچنین به دلیل اینکه زنان کمتر از مردان آمادگی آموزش ضمن خدمت را دارند از میزان کارآیی آنان و دستمزدهای دریافتی‌شان کاسته می‌شود. عوامل دیگری نیز وجود دارند که بر کارآیی زنان تأثیر می‌گذارند زنان قدرت انجام کارهای سخت فیزیکی را ندارند ولی مکانیزه شدن مراحل تولید اهمیت این عامل را کاهش داده است. اکثر زنان بچه‌دار می‌شوند بیماری از زنان از نیروی خارج می‌شوند یا به صورت نیمه وقت به کار می‌پردازند. (بهبود وضعیت اشتغال زنان از نگاه آمار/ نشریه ابرار ۲۷/۱۱/۸۰) وقت بیشتر و پول کمتر: بی‌عدالتی در کار زنان «هنگامیکه زنان بدون مزد کار می‌کنند» در اکثر کشورها، تعداد ساعات کار زنان دستکم دو برابر ساعت کار مردان در کارهای بی‌مزد است. بر طبق برآوردهای سازمان ملل، کارهای بی‌فرد خانگی بین ۱۰٪ و ۳۵٪ محصول ناخالص ملی را در سراسر جهان تشکیل می‌دهند. (اشتغال زنان و محدودیت‌ها/ تحقیق دانشجویان/ص ۱۳) لزوم کار برای زن: گاهی اوقات لزوم کار برای زنان ضروری است و این امر به خاطر موارد ذیل است: ۱- نخست آنکه بیکاری در خانه و نداشتن یک شغل که در ساعات فراغت بدان سرگرم گردد و موجب احساس تنهایی، آزرده‌گی و ملامت است و زن را به صورت وجودی زندانی در حصار خانواده درآورد که این خود امری نگران کننده است. ۲- ثانیاً وجود یک کار و سرگرمی در ساعات فراغت می‌تواند موجب احساس استقلال بیشتر و رهایی در امر وابستگی شدید مالی به همسر باشد. درست است که شوهر موظف است هزینه‌های ضروری همسرش را تأمین کند ولی برای بسیاری از زنان سخت و ناگوار است که هر موردی دست به سوی شوهر دراز کنند به ویژه در آنگاه که شوهر کمی ممسک باشد. وجود یک کار و سرگرمی به هر میزان که درآمدش اندک باشد او را از استقلال مالی نسبی برخوردار خواهد کرد. ۳- درآمدهای اندک زن که در سایه کارهای ولو کوچک حاصل می‌شود در مواردی کارساز و حلال مشکل خواهد بود و باعث می‌شود گرهی از زندگی گشوده نشده و اعضای خانواده از فراغت و آسایش ولو نسبی برخوردار گردند و بار حادثه بر اعضای خانه سنگین نیاید. ۴- تمرین کار و کسب درآمد برای روزهای حادثه و پیشامدهای ناگوار زندگی و ایام مرگ همسر و تنهایی

می‌تواند مفید باشد و زن را از قید وابستگی‌ها رهایی دهد. او باشد و فرزندان خود و درآمدی اندک. ۵- بعضی‌ها معتقدند که بیکاری زن به مراتب خطر آفرین‌تر از بیکاری مرد است هم در جنبه اطلاعات جسمانی و روانی خود حتماً در رابطه با حیات اجتماعی و فرسودگی‌ها و سخن‌چینی‌ها و تن‌دادن به گناهان. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل / تحقیق دانشجویان / صص ۲-۳) ده روش عمده که شغل شما زندگی شوهرتان را آسانتر، بهتر و شادتر می‌کند اغلب زنان شاغل از اینکه زندگی خانوادگی و شغلشان را با هم تلفیق کنند، احساسی سرزنش‌آمیز دارند. امکان دارد زن از اینکه بعضی از وظایف خانواده را به تعویق انداخته است، از همسرش پوزش بخواهد. سپس دوباره نیز از اینکه آنچنان زیر فشار کار قرار گرفته است که ناگزیر به درخواست کمک از وی می‌شود، عذر خواهانه بگوید: « عزیزم، متأسفم که باعث زحمت می‌شوم. ممکن است لطفاً... » اگر همسرتان همچون مردان بیشتر خانواده‌های دودرآمد است، اکنون از پولی که شما به خانه می‌آورید مزایا و انبساط خاطر فراوانی کسب می‌کند و بیشتر از شما از این حقوق دو نفره خانواده بهره می‌برد. با وجود این، هنوز هم به دلیل شست و شوی مغزی به وسیله رسانه‌ها، مشاغل یا جامعه، زنان و مردان هر دو این گونه برنامه‌ریزی می‌شوند که فقط به دردهایی که مرد به دلیل کار بیرون زن متحمل می‌شود، توجه کنند. اما شادیه‌ها، امتیازها و مزیت‌های مادی مهمی را که از کار بیرون شما در زندگی مرد ایجاد می‌شود عبارتند از: (۱) مرد شیوه و معیار زندگی خود را مدیون شغل شماست بدون درآمد شما، مرد از اینکه تنها نان آور خانواده است، دچار فشارهای روحی و اضطراب و تشویش خواهد شد. رقابت کردن با مشارکت مالی شما و حفظ خود و خانواده در معیار معمول شما در زندگی، برای مرد وظیفه‌ای نزدیک به ناممکن خواهد بود. همان‌گونه که دیده‌ایم، در حال حاضر زنان، به طور متوسط، سی تا چهل درصد درآمد خانواده را تأمین می‌کنند و بیست و یک درصد زنان - تقریباً یک نفر از پنج نفر - بیش از نیمی از پول خانواده را فراهم می‌آورند. شما، حتی اگر در سال چند هزار دلار به دست آورید، هزینه لباس فرزندان، تعمیرات اتومبیل، شهریه دانشگاه یا دیگر هزینه‌های خانواده را، که مرد به ناچار باید بپردازد، تأمین می‌کنید. در مورد تهیه مسکن، یعنی پرهزینه‌ترین نیاز طبقه متوسط، سخنگوی جامعه خانه‌سازی امریکا اظهار می‌دارد: امروزه در فروش تعداد زیادی از خانه‌ها، درآمد زن مهم و حیاتی به نظر می‌رسد. بدون آن، یک زوج استطاعت خرید خانه مورد نظرشان را ندارند. اگر همسرتان مجبور بود که به تنهایی از پس مخارج خانواده برآید، معنای آن یک یا دو شغل اضافه دیگر بود. چنانچه او در شغل دوم و در زیر فشار ناشی از آن شکست بخورد، جریمه‌اش پدید آمدن حفره‌ای عمیق در معیار زندگی خود و خانواده‌اش است. بنابراین، باور اینکه با کار کردن شما، همسرتان کمبودهای زیادی را متحمل می‌شود، و یا مرد است که به شما اجازه می‌دهد تا بیرون از خانه کار کنید، نابخردانه می‌نماید. بدون کار شما، او نمی‌تواند یک زندگی خانوادگی حد متوسط داشته باشد. (۲) درآمد خانوادگی شما بدین معناست که مرد می‌تواند شرایط کاری‌اش را برگزیند هنگامی که زن در کسب درآمد برای خانواده مشارکت واقعی دارد، همسرش فشار کمتری را بابت کار فزاینده احساس می‌کند. رونالد سی. پیلنزو،^۱ رییس بزرگترین انجمن استخدامی جهان، دورنمایی مؤثر از آنچه در شرف وقوع است، دارد. او می‌گوید: وقتی خانواده‌ای یک منبع درآمد دارد، مرد ناچار به پذیرش بسیاری از فشارهای کاری ناخوشایند است. اکنون دیگر مردان به اضافه کاری، سفرهای دشوار و شرایط ناخوشایند کاری و حتی به ساعتهای طولانی‌تری کار حقوق‌بگیری و شغل آزاد رغبت نشان نمی‌دهند. آنان می‌گویند: من دیگر مایل نیستم که آن را انجام دهم چون اجباری ندارم به چنین کاری دست بزنم، در عوض ترجیح می‌دهم که شیوه بهتری برای زیستن داشته باشم. پیلنزو موضوع را این‌گونه پی می‌گیرد: اما آزادی تعیین شیوه زندگی، ابتدا از این حقیقت ناشی می‌شود که حالا مرد درآمدی دومی به نام درآمد همسرش را در اختیار دارد. تحقیق انجام شده توسط یکی از استادان دانشگاه فوردهام، با مشاهدات پیلنزو همخوان است: مردی که همسرش شغلی تمام وقت دارد، در مقایسه با مردی که همسرش کدبانوی تمام وقت است: ۱- تمایل دارد که ساعات متوسط کار سالیانه‌اش کمتر باشد. ۲- به تعطیلات طولانی‌تری می‌رود و یا دفعات استفاده‌اش از تعطیلات بیشتر

است. ۳- شغلی با ساعات کاری کوتاهتر را بر می‌گزیند. ۴- مشاغلش را بسیار آسانتر تغییر می‌دهد، اگر که انجام دادن چنین کاری او را خرسند کند. (۳) قدرت خرید خانواده، شغل همسر شما و دیگر مردان را مورد حمایت قرار می‌دهد کار بیرون شما نه تنها در زندگی کاری همسران بهبود ایجاد می‌کند، بلکه شوهران دیگر زنان را نیز مشغول به کار نگاه می‌دارد. مشاغل زنان دیگر کمک می‌کند که همسر شما در استخدام و دارای کار باشد. الیوت جین وی^۲، اقتصاددان برجسته اشاره می‌کند اگر قدرت خرید افزایش یافته خانواده، که در نتیجه درآمد دوم به وسیله زنان میسر شده است، وجود نمی‌داشت، شمار بی حسابی از مردان بر اثر فروش نرفتن تولیدات و خدماتشان بیکار می‌ماندند. جین وی می‌گوید، خریدهای خانواده، که با حقوق شما انجام می‌گیرد، می‌تواند تفاوتی قاطع و حساس در هزاران شغل تجاری پدید آورد و... (آنها را از ورشکستگی برهاند) و سروری مردان را متوقف سازد». (۴) درآمد شما ضامن سلامت و طول عمر همسران است پولی که زنان به طور مشخص به دست می‌آورند، چه چند هزار دلار در سال باشد و یا سی تا چهل درصد سرمایه خانواده را تشکیل دهد، به هر صورت تفاوت فاحشی را در سلامت متناسب همسران ایجاد می‌کند. پول بیشتر، فشار روحی کمتر. به گزارش مردم، وقتی آنان درآمد خانوادگی بالای پنجاه هزار دلار داشته باشند، زندگی آسانتر و فرسودگی و خستگی کمتر می‌شود. پول شما، علاوه بر فرونشاندن فشار آبی پرداخت صورت حسابها، با افزودن خاصیت ارتجاعی به درآمد خانواده، به شوهرتان امکان پیوستن به باشگاههای ورزشی و خرید وسایل ورزشی را ارزانی می‌دارد. و آنگاه، همان طور که دیده ایم، چون شغل دوم مرد، وی را از برنامه های کاری طولانی و آزار رسان می‌رهاند، او می‌تواند پیوسته از باشگاه و وسایل ورزشی خود استفاده کند و سالم بماند. (۵) شغل شما زندگی پرهیجانتر و جالبتری را به مرد ارزانی می‌کند در گذشته، حضور در نشستها و سفرهای شغلی به عنوان مهمان، حق انحصاری زنان به شمار می‌آمد. امروزه میلیونها مرد (که صاحب مشاغل آزاد هستند) از این حق انحصاری اضافی جدید مردانه راضی اند. مردان همسرانشان را در مهمانیهای پرهزینه و مهیج شام، کنفرانسها، عقد قراردادها، سفرهای شغلی و همایشهای شرکتها، که بخشی از شغل زنان به شمار می‌آید، همراهی می‌کنند. آنان در هنگامی که همسرانشان مشغول به کارند، نه تنها استراحت می‌کنند، بلکه اغلب تماسهای شغلی جالب توجهی را با مهمانهای دیگر برقرار می‌سازند. ۱- Eliot - ۲ Ronald C.Pilenzo

۶ Janeway) شغل شما سبب می‌شود که شوهرتان صاحب همسری باشد که او را بهتر درک می‌کند امروزه، در مقام زنی شاغل که مجبورید بسیاری از اوقات خود را صرف فعالیتهای شغلی تان کنید، دیگر نیازی ندارید که برای صحبت کردن مرد را تحت فشار قرار دهید. با وجود این، طنز آمیز است که وقتی شما و همسران با هم هستید، صحبت کردن برای شوهرتان آسانتر می‌نماید. اکنون او می‌تواند درباره آنچه در عرض روز انجام می‌دهد، با شما و به عنوان شخصی که او هم بیرون از خانه است و برای درک فشارها، اضطرابها و توفیقههای محل کار به خوبی مجهز به نظر می‌رسد، حرف بزند. گفت و گوهایی شما در خصوص شغلان نیز چیزی است که او می‌تواند درک کند و به آن علاقه مند باشد. همراه با آن، هر چه مرد در کارهای خانه و بچه داری بیشتر مشارکت داشته باشد، آن را بیشتر درک می‌کند و می‌تواند به گفت و گوهایی نمایش کوچک زندگی بیشتر علاقه مند شود. (۷) درآمد شما یأس بیکاری مرد را از میان می‌برد شرکت عمید در اندازه ای کوچکتر طراحی می‌شود، سهم دیگران را می‌خرد، دوباره بنا می‌شود و به دلیل ناتوانی در پرداخت بدهیها، به کار همه کارمندانش، از جمله افراد وظیفه شناس و با کفایت نیز خاتمه می‌دهد. اگر چنین رویدادی به وقوع بپیوندد، در صورتی که شما شغلی داشته باشید، برای شوهرتان مشکلات بیکاری وجود نخواهد داشت. موضوع فقط این نیست که اگر او بیکار شود، شما برای خریدهای ضروری خانواده درآمدي دارید، بلکه به همان اندازه مهم است که به عزت نفس و خویشتن او کمک می‌کنید. گرچه مردان با از دست دادن کارشان از نظر عاطفی ویران می‌شوند و از اتکا به درآمد همسر بیزارند، درآمد زن برایشان این امکان را فراهم می‌آورد که به جست و جوی شغل مناسبی بروند. اما بدون حقوق زن، او مجبور است که غرورش را زیر پا گذارد و به هر شغلی از جمله مشاغل

نا موافق که در شأن او نیست و کارهایی که سطحشان پایین تر از شغل قبلی اش است، پردازد. نظر قطعی دیگری در مورد این‌گونه شغل شما می تواند هنگام بیکاری به شوهرتان کمک کند، از جان کریستال^۱ حکایت می شود؛ کسی که نظرش اساس اطلاعات کتاب قدیمی مربوط به شغل را با نام چتر نجات شما چه رنگی است؟ تشکیل می دهد. او می گوید: وقتی مردی تنها نان آور خانواده بود، اغلب با هراس در مصاحبه ها شرکت می کرد. آنان ناگزیر بودند که به سرعت شغلی به دست آورند، از این رو اضطرابشان آنها را آنچنان به تلاش و کوشش و عرق ریزی می انداخت که نتیجه اش به همه نوع رفتاری که ممکن است در مصاحبه ای به ضرر شما باشد، می انجامید. با وجود همسر شاغل، اضطراب مصاحبه مرد خیلی شدت ندارد و چیزی همچون آنچه پیشتر وجود داشت، به چشم نمی خورد. (۸) حقوق شما به مرد آزادی می دهد تا رؤیاهای تغییر شغلش را تحقق بخشد جنی آر. هاوز،^۲ در تحقیقی برای کتابش (منبع تغییر دهنده شغل) دریافت وقتی مردی شغل حقوق بگیری اش را رها می کند، تقریباً در صد درصد خانواده ها، درآمد زن است که در دوران بی پولی امکان گذران زندگی را فراهم می کند. همچنین، کار زن در برابر هزینه های گزافی که شخص پیشقدم باید پردازد، برای کمک به اعضای خانواده ضروری است. متخصصان دیگری همچون جیمز ای. چلنجر^۳، رییس یک شرکت مشاوره ای بین المللی کاریابی گزارش می دهد که تا همین اواخر، خطر کردن و اقدام برای یک حرفه، کاری ویژه افراد جوان تلقی می شد. در حال حاضر به دلیل حقوق زنان به عنوان دومین منبع درآمد خانواده، حتی بسیاری از افراد چهل ساله نیز در اوج هزینه های خانوادگی، شغل باب میلشان را بر می گزینند. (۹) کار شما علاقه فرزندان را نسبت به پدر افزونتر می کند برنامه تلویزیونی علم لایتناهی تعلیم و تربیت پدران، چگونگی پذیرش فکر مسؤولیت پدری به شکلی مناسب و متعهد را به تصویر می کشاند. یک منتقد تلویزیونی نیویورک تایمز خاطر نشان می کند که تلویزیون فکرهای اجتماعی جدیدی را معرفی نمی کند؛ بلکه آن گونه نگرشهای اجتماعی را که بیننده به آنها اعتقاد دارد، به تصویر در می آورد. بنابراین شهرت برنامه انجام دادن وظایف پدری، بازتاب دیدگاهی در خصوص پدری کردن است که بینندگان پیشتر با آن آشنا بوده اند. اوقات مربوط به خانواده مهمتر از پیشرفت سریع شغلی است. تحقیق نشان می دهد که مردان و زنان هر دو از انجام دادن وظایف والدینی حمایت می کنند. این اظهارات نشریه تازه شرکت بین المللی استخدام نیروی تازه رابرت هف- اینترنشنال است. این مطالب فقط بخشهایی است از انبوه شواهد علاقه مندی امریکاییان به انجام دادن وظایف پدری. در طی ده سال اخیر مقالات شخصی و کتابهایی حاوی حکایات مردانی که از شادی تازه کشف شده انجام دادن وظایف پدری سرشارند، به بازار سرازیر شده است و در این خصوص همچنین تجلیلهای فراگیری نیز وجود دارد. ۱- Gene R. Hawes ۲- John Crystal ۳- James E. Challenger در بسیاری از این سرودهای متداول به مناسبت پدر، نویسنده یادآور می شود که وقتی او پسر بچه ای کوچک بود وضعیت چقدر فرق داشت. پدرش خود را خسته می کرد تا زندگی فرزندان را پیش ببرد؛ اما چندان وقت آزاد نداشت که این بچه ها را بشناسد و از وجودشان لذت ببرد؛ و همراه با آن شرح و خلاصه تحقیر آمیز، تصاویری است از مادران آن نویسندگان که تنها مفرشان فرزندان و خانه بودند. مادران، که در طلب فرصتهایی بودند تا مهارتشان را به کار گیرند، اغلب اوقات اکثر تصمیم گیریها، فعالیتها و مسایل عاطفی مربوط به بچه ها را بر عهده می گرفتند. و آنگاه پدر به بیگانه ای بدل می- شد، نه تنها از آن رو که سخت مشغول تأمین مخارج خانواده بود بلکه به این دلیل که همسرش اینچنین ترتیب داده بود! امروزه همه پرسى متداول درباره نگرشهای مردانه نشان داده است که افزایش ارتباط مردان با فرزندانشان به دلیل میل و علاقه خودشان برای دستیابی به وابستگی عاطفی با فرزندانشان است، که پیش از این به طور سنتی برای مادران اندوخته شده بود. با وجود این، چنانچه جهان زنان کوچک شود، اشتیاق مردانه برای رابطه عاطفی عمیقی با فرزندانشان محکوم به فنا می گردد. اگر زن با فشار بار سنگین امور فرسوده شود و دست از شغلش بکشد و تنها توجه به فرزندان و خانه برایش باقی بماند، آیا شکی وجود دارد که او دوباره تنها شخص مهم در خانه و برای بچه ها به شمار نیاید؟ چنانچه زنان از فرصتهای شکوفایی توانایی شان محروم شوند،

چونان گذشته، بار دیگر بر زندگی عملی و عاطفی فرزندان نشان تسلط می‌یابد و پدر نیز مجبور می‌شود که به نقش غریبه‌ای در خانواده باز گردد. (۱۰) حقوق شما، رهایی از کارهای سنتی مردانه را به مرد اعطا می‌کند اکنون به این فایده مهم می‌رسیم که حقوق شما برای شوهرتان رهایی می‌آورد. وقتی با فهرستی از کارهای تمام نشدنی کار بیرون، وظایف خانه داری و بچه داری تان در ستیز و کشمکش هستید، حقوق شما مرد را از بسیاری از کارهای سنتی مردانه خانواده می‌رهاند. اشتباه نکنید. اکثر زنان شاغل اتفاق نظر دارند که برایشان بودجه استفاده از خدمات خانه داری وجود ندارد. اما چنین چیزی طعنه آمیز است. هنگامی که با وظایف شغلی تان و همه مسؤولیتهای سنتی زنانه مربوط به خانه در کشمکش هستید، در واقع به عنوان همسری شاغل بی‌تردید تقریباً بهای صورت حسابهای خدماتی را می‌پردازید که همسران را از بسیاری از کارهای مردانه خانواده می‌رهاند. این بدین معنی نیست که درآمد زن شاغل شما مستقیماً از کیف پول تان به جیب افراد خدماتی سرازیر می‌شود. خیر، تحقیقات نشان می‌دهد که زنان شاغل معمولاً درآمدها را در امور مالی خانواده با درآمد همسران می‌آمیزند یا اینکه مستقیماً موارد گوناگونی همچون غذا، لباس، تعمیرات، آذوقه، وسایل رفاهی، بیمه، تعطیلات، اتومبیل و شهریه دانشگاه بچه‌ها را، که زمانی جزء وظایف مرد به عنوان تنها نان آور خانواده به شمار می‌آمد، تأمین می‌کنند. حالا چون حقوق شما بعضی از هزینه‌های گوناگون خانواده را زیر پوشش دارد، تعادلی در پول خانواده پدید می‌آید، بنابراین او استطاعت آن را دارد که برای رهایی از وظایف سنتی مردانه خانه، با پرداخت پول از کمک کار استفاده کند. (شرلی اسلون فیدر/ ۱۳۷۷/صص ۴۱-۵۲) کیفیت زندگی شغلی و رضایت از کار عوامل مختلفی که بر زندگی شغلی اثر می‌گذارند و احتمالاً می‌توانند با رضایت و انگیزش کارکنان ارتباط داشته باشند شامل دستمزد، ساعات کار، محیط کار، مزایا و خدمات رفاهی، آینده شغلی و روابط انسانی و غیره‌اند. هربرت سی مرتون معتقد است که «کیفیت زندگی شغلی» اصطلاح نسبتاً جدیدی است که برای مجموعه‌ای از موضوعات کهن که دیر زمانی مورد علاقه فیلسوفان، الهیون، دانشمندان علوم اجتماعی، کارگران و کارفرمایان بوده‌اند به کار می‌رود. کیفیت زندگی شغلی اصطلاحی است که می‌تواند همه جنبه‌های قابل تصور از شرایط کار و اخلاق مرتبط با آن را دربرگیرد و هم اندازه‌گیری عینی وضعیت کار، اظهار رضایت و عدم رضایت کارگران از کار، نگرانی مدیران از کاهش کارآیی تولید و ملاحظات وسیعتر درباره انسجام و همبستگی اجتماعی و ثبات آن را میسر سازد. از سوی دیگر، کیفیت زندگی شغلی به معنای محدودتر آن ممکن است به ارزش شغل معین و تأثیری که بر کارگر و زندگی او می‌گذارد اشاره داشته باشد. کیفیت زندگی شغلی در وسیعترین و انتزاعی‌ترین معنای آن صرفاً حاوی مجموع ارزشهای مادی و غیرمادی است که یک کارگر در طی زندگیش بعنوان مزدبگیر یا حقوق بگیر به آن دست می‌یابد. این معنای انتزاعی برای مقایسه‌های بین‌المللی و تحلیلهای دوره‌ای زندگی شغلی کارکنان زن و مرد، مفید و حتی لازم است. یعنی براساس این مفهوم هم می‌توان مثلاً به اینک که آیا کیفیت زندگی شغلی کارگران در ایران از زندگی شغلی کارگران در امریکا یا انگلیس یا هر کشور دیگر بالاتر یا پایین‌تر است پاسخ گفت و هم داده‌های موجود را به صورت سلسله مراتب زمان‌مند برای یافتن نحوه تغییر کیفیت زندگی در یک منطقه خاص در دوره‌ای معین تحلیل کرد. کیفیت زندگی شغلی در این معنای وسیع می‌تواند همه جنبه‌های زندگی شغلی، بویژه «نیاز کارگران به کار را با معنای ارضاکننده و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌هایی که بر زندگی و وضعیت شغلی آنها تأثیر می‌گذارد، مورد توجه قرار دهد». (دکتر غلامعباس توسلی/ ۱۳۷۵/صص ۱۶۰-۱۶۱) موانع پیش روی زنان ورود زنان به قلمرو توسعه در بخشهای مختلف اقتصادی و اجتماعی با موانعی نیز مواجه می‌گردد. در مواردی این موانع ریشه‌هایی تاریخی و فرهنگی دارد، لذا به راحتی نمی‌توان آنها را از میان برداشت. براساس مطالعات و تحقیقاتی که در سال ۱۹۹۴ روی نقش زنان در توسعه صورت گرفته است، سه عامل عمده که منجر به موقعیت ضعیف زنان در جامع می‌شود شناسایی گردیده است. این جریان در بخش خصوصی بیشتر مورد تأکید قرار گرفته و عبارتند از: ۱- در یک فرهنگ مدیریتی که تسلط بیشتر با مردان است، زنان با موانعی مواجه می‌گردند. به عبارت دیگر، فرهنگ مسلط مدیریت در این جوامع در دست مردان است، لذا آنها به راحتی

تفویض اختیار (موقعیت) نمی‌نمایند. این وضعیت امروزه در بسیاری از جوامع حتی در کشورهای صنعتی به چشم می‌خورد. کارشناسان امور توسعه، جامعه‌شناسان توسعه و مدافعین حقوق زنان با طرح این مسائل قصد دارند توسعه اقتصادی - اجتماعی را از طریق زنان همراه با مشارکتهای اقتصادی و اجتماعی آنها هرچه سریعتر امکان پذیر سازند. ۲- روند گذشته جامعه تبعیضاتی را بین دو جنس به وجود آورده، و این خود به عنوان مانع عمده‌ای در برابر زنان مطرح است. این جریان باعث گردیده تا مشارکت اقتصادی و اجتماعی آنها در حد پایینی صورت گیرد. در عصر حاضر توصیه‌های مختلفی مبنی بر فعالیت اقتصادی - اجتماعی زنان در خارج از خانه صورت گرفته است، تا جایی که توسعه عمومی اقتصادی - اجتماعی را منوط به مشارکت زنان می‌داند. قابل ذکر است که از بین بردن این گونه تفاوتها و تبعیضات در ارتباط با زنان، خود نیاز به زمینه‌سازیهای فرهنگی و اجتماعی دارد. به طور کلی، در صورتی می‌توان به توسعه از دیدگاه جامعه‌شناسی خانواده دست یافت که این قبیل تبعیضات از میان برود. ۳- نادیده گرفتن پتانسیلها و تواناییهای زنان در امور مربوط به مدیریت اقتصادی؛ منظور اینکه تواناییهای بالقوه و واقعی زنان در این زمینه به رسمیت شناخته نشده است. در بسیاری از جوامع نه به طور صریح، بلکه به طور ضمنی چنین تفکری وجود دارد که خود به عنوان مانعی پیش روی زنان به چشم می‌خورد. این درحالی است که تواناییها و نقش زنان در مدیریت و توسعه اقتصادی - اجتماعی به خوبی در پاره‌ای از جوامع مثل استرالیا - کانادا و .. به اثبات رسیده است. پیش‌بینی‌هایی که توسط سازمان ملل و دواير تخصصی آن در ارتباط با نقش زنان در امور توسعه در قرن بیست و یکم صورت گرفته، همگی تأکید فراوان بر مشارکت اقتصادی - اجتماعی زنان دارند. در صورتی که زنان دسترسی به مشاغل سطح پایین در شرکتها و ... داشته باشند، همچنین در صورتی که بدون در نظر گرفتن شرایط لازم زنان به استخدام این قبیل مراکز درآیند، در درجات پایین قرار می‌گیرند؛ یعنی اینکه موقعیتهای مهم و بالایی پیدا نمی‌کنند؛ ارتقای درجات و .. به خوبی صورت نمی‌گیرد، و نتیجتاً این امر باعث می‌گردد تا موقعیت زنان در امور اداری و کاری در حد پایینی باشد و تلقیاتی متناسب با آن در جامعه رشد پیدا کند. قابل ذکر است که برای پیشگیری از چنین وضعی زنان می‌بایست کارایی و تخصص کافی و لازم را برای ورود به کار پیدا کنند؛ کلاسهای مختلف کوتاه مدت آموزشی، توجیهی و .. نظیر آنچه در جوامع صنعتی است، می‌تواند کارساز باشد. انتخاب زنان در سطوح مختلف تا حد زیادی ناشی از نقشهای انتسابی مبتنی بر جنسیت است؛ یعنی اینکه به راحتی در بسیاری از جوامع انتخاب مناسبی در رابطه با شغل و فرصتهای کاری نمی‌توانند داشته باشند. براساس ارزشهای مربوط به جنس، بسیاری از نقشها و کارها براساس انتساب ارائه می‌گردد، و چنین انتسابهایی نیز در این قبیل جوامع به نفع مردان تمام می‌شود. توصیه‌های جامعه‌شناسی بر این است که در درجه اول انتخاب و دستیابی به نقشهای مختلف اقتصادی و اجتماعی باید براساس اکتساب باشد تا انتساب. همچنین در صورتی که ارائه نقشها براساس انتساب نیز صورت گیرد، این قبیل انتسابها می‌بایست منصفانه و در ارتباط با هر دو جنس صورت گیرد. آنچه مانع پیشرفت حرفه‌ای زنان می‌گردد شرایط کاری همراه با تعصب است که در یک فرهنگ کاری مرد سالاری ظاهر می‌گردد، مثلاً قوانین مربوط به اشتغال، نظام ارزیابی و مقررات مربوط به آن، تا حد زیادی حاکی از تعصبات است (بیشتر خلاف زنان عمل می‌کند). از آنجا که شرایط کاری عمدتاً به نفع کارکنان مرد و کارفرمایان مرد وضع گردیده است، این شرایط عموماً حمایت و همدردی لازم را نسبت به کارکنان زن ابراز نمی‌دارد. از این رو نقش و دیدگاه زنان در زندگی کاری به گونه‌ای دیگر جلوه گر می‌شود. همین طور، تلقیاتی مبتنی بر تعصبات خاص که در چنین فرهنگی راه پیدا کرده، مانع پیشرفت و توسعه زنان گردیده است. لذا لازم است تغییرات معناداری در این قبیل قوانین و ارزیابیهای مربوط به اشتغال زنان به وجود آید. همان طور که قبلاً نیز اشاره شد، چنین تجدید نظری باعث پیشرفت و توسعه اقتصادی - اجتماعی هر چه بیشتر در جامعه می‌گردد. براساس تحقیقات به عمل آمده در امریکا، خطرات مربوط به تعطیل شدن کار و حرف زنان در آن جامعه ۷ تا ۱۱٪ بیشتر از مردان است. این امر تا حد زیادی ناشی از کمبود دسترسی آنها به سرمایه لازم، همچنین تعصبات یاد شده است. سایر موانعی که در برابر زنان در ارتباط با پیشرفت و توسعه آنها وجود دارد بیشتر

ساختاری است. سطوح پایین کار آنها، کمبود فرصت‌های آموزشی و تخصصی آنها و .. که تا حد زیادی به لحاظ جامعه‌شناسی ساختاری هستند، به عنوان موانعی در برابر پیشرفت و توسعه زنان در جوامع رو به توسعه عمل می‌کنند. زنان در این قبیل جوامع عموماً به کارهای ساده (کارگری) می‌پردازند، یعنی اتکای آنها بیشتر به این قبیل کارهاست که مهارت‌های زیادی لازم ندارند. این جریان باعث شده تا فرآوری و قابلیت تولید آنها در حد پایینی قرار گیرد. همین طور، حقوق تملیک زنان گرچه در بسیاری از کشورهای رو به توسعه شناخته شده است، احاطه کامل و واقعی آنها بر زمین تا حد زیادی دستخوش آداب و سنن است. یعنی آنها به اندازه مردان نمی‌توانند از داراییها و مایملک خود بهره‌برداری نمایند. آنها مجبورند با موانع مختلفی که در این شرایط به وجود می‌آید با توجه به نقش دوگانه‌ای که دارند (نقش خانه‌داری و نقش کار بیرون از خانه) سازگاری نمایند. قابل ذکر است که در بسیاری از جوامع هنوز هم دیدگاه‌های منفی نسبت به رهبری زنان، مدیریت آنها در مناصب بالای شغلی و .. وجود دارد. با توجه به این شرایط، جوامع مختلف لازم است حرکات جدیدی را در ارتباط با نیمی از جمعیت خود که همان نیروی زنان می‌باشد، آغاز نمایند. براساس تحقیقات به عمل آمده توسط صندوق بین‌المللی توسعه کشاورزی، تنها ۵٪ از ۸/۵ میلیارد دلار تخصیص داده شده به توسعه روستایی و کشاورزی در کشورهای رو به توسعه در سال ۱۹۹۰ نصیب زنان گردیده است، یعنی اینکه در این جوامع زنان توانسته‌اند فقط به ۵٪ از این قبیل تسهیلات مالی دسترسی پیدا کنند. همچنین در بعضی کشورهای آفریقایی در حالی که زنان بیش از ۶۰٪ نیروی انسانی در بخش کشاورزی را تشکیل می‌دهند، کمتر از ۱۰٪ اعتبارات و وام‌های تخصیصی در اختیار آنها قرار می‌گیرد. چنین تفاوت‌هایی باعث عدم پیشرفت و توسعه زنان شده است. براساس پیش‌بینی‌های به عمل آمده، بسیاری از این قبیل معیارها در آستانه قرن بیست و یکم می‌بایست اصلاح گردد. همین طور، در مواردی که وام‌های مختلف در اختیار زنان گذاشته می‌شود، این قبیل وام‌ها و امتیازات مالی عملاً به مردان در خانواده منتقل می‌گردد. بررسی‌های به عمل آمده در کشور بنگلادش، یعنی جایی که وام‌های مختلفی به زنان اختصاص یافته، حاکی از این است که زنان تنها احاطه کافی به ۳۷٪ از وام‌های اختصاص یافته را داشته‌اند، و حدود ۶۳٪ بقیه تا حد زیادی خارج از کنترل کامل آنها بوده است. این بدان معناست که مردان آنها و سایر اعضای خانواده نیز از این قبیل وام‌ها استفاده کرده‌اند. قابل ذکر است که این قبیل جوامع می‌بایست تغییرات زیربنایی و ساختاری در امور بانکی، مالی، اشتغال و .. زنان در جوامع خود به وجود آورند. میانگین نسبت زنان به مردان در مشاغل و حرف فنی، اداری و مدیریت در نقاط مختلف جهان ۱۹۹۰-۱۹۷۰ (تعداد زنان در برابر هر ۱۰۰ نفر مرد) منطقه ۱۹۷۰ ۱۹۸۰ ۱۹۹۰ آفریقا آمریکا لاتین و منطقه کارائیب اروپای غربی و .. آسیا و اقیانوسیه شرق اروپا کل جهان ۱۹ ۵۵ ۲۷ ۴۷ ۳۶ ۴۷ ۶۶ ۸۲ ۴۰ ۴۷

Source: ۱۹۹۹۴ world survey or the Role of Women in Development ۷۰ ۱۲۴ ۵۵ ۸۶ ۸۵ ۵۶ ۵۸ ۱۰۵

به دنبال تغییرات عمده اقتصادی - اجتماعی در جوامع، همچنین به کارگیری برنامه‌های مختلف جمعیتی، تحول عظیمی در موقعیت زنان به لحاظ اشتغال و درآمد آنها طی ۲۵ ساله اخیر به چشم می‌خورد. این امر باعث گردیده است تا نسبت بستگی (بار تکفل) نیز در نقاط مختلف جهان تا حد زیادی تغییر کند، منظور اینکه مسئولیت اقتصادی خانواده از جمعیت مردان تا حد زیادی به زنان نیز منتقل شده است و این خود قدم مؤثری در سلامت اعضاء و خانواده‌ها به حساب می‌آید. در سال ۱۹۷۰ در قاره آفریقا نسبت زنان شاغل فقط رقم ۱۹٪ را به خود اختصاص داده، در حالی که در سال ۱۹۹۰ این رقم در نقاط مختلف این قاره به ۵۶٪ افزایش یافته است. آمریکای لاتین نیز طی بیست سال نسبت زنان شاغل خود را از ۵۰٪ به ۸۵٪ افزایش داده است، در صورتی که در سال ۱۹۹۰ در کشورهای شرق اروپا بیش از ۱۰۰٪ در مشاغل و حرف مختلف، از زنان استفاده می‌شده است. تا حد زیادی توسعه اقتصادی - اجتماعی، ارتقای سطح زندگی و پویا شدن جامعه به اصلاح این قبیل آمار و ارقام مربوط می‌گردد، یعنی استفاده کردن از نیروی زنان در تولید و اقتصاد، از یک طرف رشد جمعیت و جمعیت مصرف کننده (بار تکفل) را کاهش می‌دهد، و از طرف دیگر، میزان بهره‌وری را در بخش‌های مختلف اقتصادی افزایش می‌دهد. عامل نامرئی توسعه زنان (عوامل ضمنی) اصطلاح عامل نامرئی در سال

۱۹۸۶ میلادی توسط مجله امریکایی وال استریت^۱ به کار گرفته شد. منظور از به کارگیری این اصطلاح جدید موانع نامرئی است که بین زنان و موقعیتهای (بالا تر) آنان در ارتباط با مشاغل در جامعه وجود دارد. این وضعیت حتی در کشورهای صنعتی نیز (مثل آمریکا) در حال حاضر به چشم می‌خورد، یعنی موانع مختلف اجازه نمی‌دهند تا زنان به موقعیتهای اقتصادی - اجتماعی بهتر، بالاتر و مورد نظر خود دست یابند. جهت دستیابی به توسعه اقتصادی - اجتماعی، از عوامل و اسباب مختلف می‌بایست بهره گرفت، که یکی از آنها بهره‌گیری مطلوب از کارایی زنان در جامعه می‌باشد، یعنی هرچه بیشتر بتوان مشارکت اقتصادی - اجتماعی را در جامعه رشد و توسعه داد. به دنبال تحقیقاتی که در آمریکا از ۴۰۰۰ نمونه صورت گرفته، این نتیجه به دست آمده است که ارتقای موقعیت زنان در آن جامعه عموماً براساس میزان کارایی و تخصص نبوده، بلکه شبکه گسترده ارتباطات، وفاداری به کار، همبستگی با موسسه و سایر زمینه‌ها باعث گردیده‌اند تا ارتقای مشاغل صورت گیرد. در اینجا بسیاری از تحلیلگران اقتصادی - اجتماعی دفاع می‌نمایند که زمینه ارتقاء و دستیابی به موقعیت براساس کارایی و بدون توجه به تعصبات ناشی از جنسیت می‌بایست صورت گیرد. قابل ذکر است که در این زمینه کارهای تبلیغی، فرهنگی و اجتماعی فراوانی می‌بایست صورت گیرد، تا بتوان موانع نامرئی سرراه را از میان برداشت. لذا، بدین گونه تضمین بیشتری برای توسعه به وجود می‌آید. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص ۱۷۲-۱۷۸) راه کار برنامه‌ریزی ابزاری است که بوسیله آن امکان استفاده بیشتر از امکانات و منابع قابل دسترس برای رسیدن به اهداف مورد نظر فراهم می‌گردد. مراحل موفقیت یک برنامه رابطه مستقیم دارد با توان علمی و تجربی برنامه‌ریزان و شناخت آنها نسبت به عوامل بیرونی و درونی مؤثر در فرآیندهای انجام مراحل مختلف یک برنامه، برای خلاصه‌تر شدن طرح موضوع، مجموعه اقداماتی که به نظر می‌رسد در رابطه با برنامه‌ریزی در موضوع بحث این نشست باید مطرح گردد در قالب گامهای زیر عنوان می‌گردد. گام اول: شناخت هاف غایی و اهداف مرحله‌ای هدف شناسی یک اقدام عمومی در هر حرکت برنامه‌ریزی است و باید تلاش گردد تمامی افراد تصمیم‌گیر و مؤثر در مجموعه اقداماتی که براساس برنامه باید عملی شود یک شناخت مشترک و نزدیکی نسبت به اهداف داشته باشند. در یک برنامه‌ریزی ممکن است یک یا چند هدف نهایی وجود داشته باشد که رسیدن به آنها مستلزم تحقق یک سلسله اهداف فرعی می‌باشد درحقیقت اهداف فرعی خود وسیله‌ای هستند برای تحقق هدف غایی اما برای آنهایی که تلاش می‌کنند هدف فرعی را محقق نمایند این ابزار نقش هدف را به خود می‌گیرد. در بحث ما هدف غایی عبارت است از: ۱- Wall Street Journal «ارتقاء سطح کیفی زندگی زنان جامعه» حال اگر از زاویه یک جهان‌بینی اسلامی به این مسأله نگریسته شود و مفهوم ارتقاء سطح کیفی زندگی زنان از درون متون قرآنی و سایر منابع اسلامی تعریف گردد تحقق آن مستلزم دست‌یابی به یک سلسله اهداف فرعی است شامل: ۱- دستیابی به تعریف روشن و مشخص از مفهوم «ارتقاء کیفیت زندگی زنان». ۲- انجام بحث نظری مداوم برای انتخاب مناسبترین مسیرها برای تحقق اهداف مورد نظر. ۳- شناخت ضرورت‌های یک زندگی موفق برای دختران و زنان مسلمان بصورت عام و بصورت خاص در هر منطقه جغرافیایی و برای هر قشری از زنان در مقاطع زمانی متفاوت. ۴- مشخص کردن نوع اطلاعات آگاهی‌های علمی در حوزه‌های حقوقی، بهداشتی، روانی ... مورد نیاز زن مسلمان در سطح عمومی و در سطح منطقه و اقشار و موقعیتهای مختلف. ۵- مشخص کردن وضعیت زندگی گروه‌های مختلف دختران و زنان در حوزه‌های وضعیت خانوادگی. ۶- انجام نمونه‌گیریهای علمی در مناطق مختلف برای ارزیابی نوع مسایل و مشکلات زنان و دختران در حوزه‌های مختلف جغرافیایی. گام دوم: شناخت منابع و امکانات برخلاف روند رایج در کشور ما که وقتی بحث منابع مطرح می‌گردد بلافاصله ذهن‌ها متوجه این معنا می‌گردد که برویم سراغ دولت ببینیم چه مقدار از اعتبارات دولتی را به این امر اختصاص داده‌اند، بحث منابع شناسی یکی از پیچیده‌ترین مباحث فرایند برنامه‌ریزی است، وقتی می‌توان این بحث را به خوبی انجام داد که اقدامات مرحله اول بخوبی انجام شده باشد و انواع منابع و امکانات قابل تصور در بحث مورد نظر طبقه‌بندی شود که در بحث حاضر عبارت است از: ۱- امکانات متعلق به دولت ۱-۱- منابع مالی دولت بصورت اختصاصی زنان در بخش‌های مختلف ۱-۲- منابع

مالی دولت بصورت عام اعم از زن و مرد در بخش‌های مختلف ۱-۳- امکان استفاده از ساختارهای سازمانی موجود در سازمان‌های دولتی ۱-۴- امکان استفاده از منابع فیزیکی بلااستفاده در سازمانهای دولتی ۱-۵- امکان استفاده از ظرفیتهای بلااستفاده نیروی انسانی موجود در سازمانهای دولتی ۱-۶- امکان استفاده از اطلاعات موجود در سازمانهای مختلف دولتی ۱-۷- امکان استفاده از ظرفیتهای جدید ایجاد شده از همکاری‌های سازمانهای دولتی با یکدیگر ۲- منابع و امکانات عمومی ۱-۲- منابع مالی افراد توانمند جامعه ۲-۲- منابع انسانی افراد نیکوکار ۲-۳- منابع علمی و فکری و سایر توانمندی‌های افراد نیکوکار ۲-۴- سازماندهی هدفمند فعالیتهای اقتصادی مردم در راستای حل مشکلات زنان ۲-۵- استفاده از امکانات فیزیکی، تجهیزاتی و فضاهای عمومی جامعه مثل، مساجد، حسینیه‌ها، ورزشگاهها و... ۲-۶- بهره‌گیری از ظرفیتهای فرهنگی جامعه ۳- استفاده از دستگاههای ارتباط جمعی ۱-۳- ظرفیت سازی از طریق اطلاع رسانی هدفمند به جامعه در راستای استحکام بنیاد خانواده ۲-۳- ظرفیت سازی از طریق اطلاع رسانی برای آشنایی دختران و زنان جامعه با حقوق خود ۳-۳- تأمین منابع از طریق طرح هدفمند راه‌حلی قابل تکرار برای حل مسایل و مشکلات دختران و زنان ۴- سازماندهی جامعه زنان ۱-۴- سازماندهی فعالیتهای آموزشی و تبلیغی برای ارتقاء سطح بینش دینی و رفتاری زنان که خود زمینه ساز تأمین منابع جدید است. ۲-۴- سازماندهی فعالیتهای زنان برای توسعه آموزشهای فنی و حرفه‌ای منجر به کسب درآمد که می‌تواند با تمهیداتی منبع درآمد برای توسعه فعالیتها باشد. ۳-۴- سازماندهی فعالیتهای زنان برای کمک به حل معضلات فکری، روحی و روانی، حقوقی زنان که زمینه‌ساز کشف اهمیت توجه به امور زنان است. ۵- شناخت ظرفیتهای موجود قوانین و تلاش برای وضع قوانین جدید گام سوم: شناخت موانع و محدودیت‌ها در مسیر انجام هر فعالیتی که برای تحقق هدفی صورت می‌گیرد یک سلسله موانع و محدودیتهایی بصورت بالفعل و بالقوه وجود دارد که شناخت آن و برنامه‌ریزی برای کاهش اثر آن می‌تواند در میزان موفقیت و تحقق هدف نهایی نقش مؤثری ایفا نماید در این موضوع نیز یک سلسله موانعی قابل تصور است. ۱- موانع فرهنگ عمومی جامعه ۲- موانع فرهنگی خاص هر منطقه ۳- مشکلات و محدودیتهای عمومی اقتصاد ۴- مشکلات و محدودیتهای اقتصادی منطقه ۵- مشکلات مربوط به خصوصیات اخلاقی، علمی، فکری افراد مؤثر در تصمیم‌گیریهای مربوط به این حرکت گام چهارم: تعیین اولویت‌ها در حوزه‌های مختلف فعالیت این مرحله از آن جهت حائز اهمیت است که بطور قطع بواسطه محدود بودن امکانات و منابع باید در بین مجموعه اقدامات قابل عمل تعدادی را انتخاب نمود و به اصطلاح اولویت بندی نمود، در انتخاب این اقدامات باید به موارد ذیل توجه کرد: ۱- فعالیت از محروم‌ترین گروه دختران و زنان شروع گردد. ۲- نوع اقدامات متوجه پاسخگویی به‌واجب‌ترین نیاز زنان و دختران جامعه باشد. ۳- فعالیت‌ها به شکلی انتخاب شود که از بیشترین منابع قابل دسترس استفاده گردد. ۴- فعالیت‌ها زمینه جوشش و تولید منابع جدید را فراهم سازد. ۵- در انتخاب نوع فعالیت‌ها، تفاوت‌های منطقه‌ای ملحوظ گردد. ۶-... گام پنجم: تدوین فعالیتهای اجرایی برنامه بعد از طی کردن چهار مرحله قبلی نوبت می‌رسد به فهرست نمودن اقدامات قابل اجرا که در این مرحله باید موارد ذیل مشخص گردد. ۱- کدام فعالیت در کدام منطقه جغرافیایی باید انجام گیرد. ۲- این فعالیت از نظر زمانی در چه زمانی مناسب است و چه مدت زمان لازم دارد. ۳- منابع لازم برای این فعالیت چیست و از کجا تأمین می‌شود. ۴- چه کسی مسئول انجام این فعالیت است و همکاران او چه کسانی هستند. ۵- کدام فعالیت باید بعنوان مقدمه سایر فعالیتها انجام گیرد. ۶- برای صرفه‌جویی در مصرف منابع در جریان انجام مجموعه فعالیتها، چگونه باید در زمان و مکان انجام فعالیتها هماهنگی ایجاد کرد. گام ششم: انجام فعالیتهای پیش‌بینی شده گام هفتم: انجام نظارت بر روند فعالیتها ۱- ایجاد نظام آمارگیری و اطلاع رسانی از نتایج اقدامات انجام شده، روی فعالیتهای مختلف اجرایی. ۲- ایجاد نظام مراجعه و بررسی حضوری از فعالیتها. ۳- طراحی فرمهای نظرخواهی از کارگزاران و استفاده‌کنندگان از خدمات حاصل از انجام فعالیتها. ۴- تجزیه و تحلیل اطلاعات تولید شده برای استخراج میزان موفقیت هر یک از فعالیتها، ارزیابی از میزان تأثیر عوامل مؤثر در عدم موفقیت‌ها ۵- استفاده از نتایج تحلیل‌ها برای اصلاح روند اجرایی فعالیتها. ملاحظات عمومی - حرکت در چارچوب

اصول مکتب باشد. - اهمیت دادن به مطالعه و تحقیق، آموزش، اطلاع‌رسانی - حرکت براساس عدم تمرکز در اجرا و تمرکز در سیاست‌گذاری - نگاه جامع داشتن به نیازهای انسانی - توزیع عادلانه امکانات در فرآیند تصمیم‌گیریها - توجه لازم به اهمیت امر تبلیغات و فعالیتهای مربوط به روابط عمومی - انتخاب افراد فکری، حرکت آفرین و غیراجرایی برای مسئولیتهای ستادی. (مرکز امور مشارکت زنان/ ۱۳۸۱/صص ۱۶۳-۱۶۹) علی‌رغم پیشرفتهای ملموس و آشکار زنان در عرصه‌های مختلف، هنوز تا حد زیادی نابرابری در استفاده از منابع مالی، اعتبارات، تصمیم‌گیریهای اقتصادی و .. بین زنان و مردان به چشم می‌خورد. در این زمینه پیشنهادات جهانی مطرح گردیده است تا با توجه به این قبیل توصیه‌ها، موانع و نابرابریهای احتمالی را بتوان از میان برداشت. این پیشنهادات عبارتند از: ۱- انتقال و تغییر در نظامهای مالی جهت موفقیت زنان در امور صنعت و تولید، همچنین برای اینکه جمعیت بتواند به پستهای مدیریتی و گرداندگی دسترسی پیدا کند، آنها می‌بایست بتوانند از اعتبارات مالی، بانکی و غیره استفاده نمایند. همچنین حق تملک، مالکیت و غیره به آنها داده شود. در این زمینه دولتها می‌بایست برحسب شرایط و نیاز، قوانینی وضع کنند تا بدین گونه، زنان بتوانند از اعتبارات مالی بیشتری استفاده نمایند. بانکها، وزارت دارایی و سایر نظامهای مالی می‌بایست تغییراتی ساختاری در بنیادهای خود به وجود آورند، و جهت گیریهای جدیدی در ارتباط با نقش زنان اعمال نمایند. همچنین، بانکهای تجاری می‌بایست تواناییهای اقتصادی زنان را هرچه بیشتر تشخیص دهند و در بخشهای صنعتی از آنها استفاده نمایند. این اعتبارات می‌تواند آنها را در صنایع کوچک، صنایع بزرگ و .. کمک نماید، و بدین گونه موقعیت مجددی به زنان ببخشد. ۲- ایجاد توانایی و توسعه شبکه‌های تجاری جهت توسعه اقتصادی - اجتماعی و دایر کردن آن، از تواناییهای زنان که نیمی از جمعیت هر جامعه را تشکیل می‌دهند نیز می‌بایست استفاده گردد. این جمعیت می‌بایست تواناییهای خود را هرچه بیشتر بارور نماید. مؤسسات مختلف تجاری، آموزشی، تربیتی، مشاوره‌ای و .. در ایجاد تواناییهای لازم همراه با مهارت بین زنان نقش عمده‌ای ایفا می‌نمایند. این جریان در جوامع زودتر صنعتی شده به وضوح به اثبات رسیده است؛ یعنی توانسته‌اند توسعه اقتصادی - اجتماعی خود را با دخالت دادن زنان در توسعه، رشد و گسترش دهند. در چند ساله اخیر سازمانهای غیردولتی نیز در بهره‌گیری از مهارتهای زنان در امور مالی، بانکی، تجاری، تکنولوژی، بهداشتی و کلاً امور مختلف برنامه‌ریزی استقبال زیاد کرده‌اند. قابل ذکر است که جریان خصوصی سازی نیز در بسیاری از کشورها حتی بلوک شرق سابق شروع شده است. در این حرکت، از نقش فعال زنان در امور مختلف استفاده‌های فراوان به عمل آمده است. این حرکت عموماً در حال جهانی شده است. از این رو، توسعه اقتصادی - اجتماعی تا حد زیادی یا به کارگیری نقش زنان در عرصه‌های فوق تضمین می‌گردد. ۳- سازماندهی پوشش اقتصادی زنان می‌بایست اقدامات جمعی و فردی اعمال نمایند تا اینکه بتوانند موانع پیش روی خود را به شکلی از میان بردارند. آنها از طریق به کارگیری قدرت اقتصادی خود به عنوان کارکنان بخشهای عمومی و خصوصی، به عنوان مدیران، مسئولین اجرایی، کارفرمایان، به عنوان افراد صاحب رأی، مصرف‌کنندگان اقتصادی و ... می‌توانند منافع اقتصادی (پوشش اقتصادی) خود را هرچه بهتر سازماندهی کنند. آنها از طریق استفاده از حق رأی خود می‌توانند زنان بیشتری را وارد جامعه و زندگی عمومی نمایند. آنها با ایجاد گروههای فشار، می‌توانند در برنامه‌ریزیهای رسمی نقش و نفوذ خود را به اثبات برسانند؛ یعنی می‌توانند در سطوح محلی، منطقه‌ای و ملی چنین تغییراتی به وجود آورند. به همین خاطر، سازمان ملل نیز در این زمینه تا حد زیادی به دفاع از حقوق اقتصادی و اجتماعی زنان برخاسته است. از این رو، از طریق سازماندهی و برنامه‌ریزیهای اقتصادی، سیکل توسعه زنان به خوبی می‌تواند ادامه پیدا کند. قابل ذکر است که طی سه دهه اخیر زنان در بسیاری از جوامع با به دست آوردن حق رأی، توانسته‌اند وارد جامعه اقتصادی - اجتماعی گردند. (دکتر محمد تقی شیخی/ ۱۳۸۰/صص ۱۸۱-۱۸۲) وضع فعالیت زنان در کل کشور براساس جدول زیر بیشترین درصد اشتغال زنان با ۱۷٪ مربوط به گروه سنی ۲۵ تا ۲۹ ساله و بیشترین درصد بیکاری با ۸/۳۴٪ مربوط به گروه سنی ۱۵ تا ۱۹ ساله می‌باشد. آمارهای این بخش از کتاب شاخص‌های اجتماعی، اقتصادی زنان در جمهوری اسلامی ایران که توسط

دفتر امور زنان کشور در نهاد ریاست جمهوری در مهرماه ۱۳۷۶ انتشار یافته، استخراج شده است و به موجب آن: در بین زنان در حال تحصیل ۳/۶۲٪ گروه سنی ۱۰ تا ۱۴ ساله به عنوان بیشترین و در بین زنان خانه دار ۲/۳٪ در همین گروه سنی به عنوان کمترین نسبت در جمعیت غیرفعال تقسیم بندی شده است. در کشور ما جمعیت ده ساله و بیشتر به عنوان جمعیت فعال در نظر گرفته شده است. البته در سرشماریهای ۱۳۶۵ با توجه به اینکه برخی از کودکان ۶ تا ۹ ساله مخصوصاً در مناطق روستایی کمک کار والدین بوده و یا به طور مستقل کاری کرده اند، لذا شاغلین جمعیت ۶ تا ۹ سال را هم مشخص نموده اند. گرچه هنوز زنان نقش فعال و واقعی خود را در همه جنبه های اشتغال نیافته اند اما در آموزش و بهداشت از بخش خدمات، و در تولیدات کشاورزی نقش اساسی داشته اند. در فعالیتهای زراعی و دامی به ویژه در استانهای گیلان و مازندران و خوزستان حدود نیمی از کاربرعه‌ده زنان است اما به دلیل اینکه اکثر زنان این فعالیتهای را همراه با امور خانه انجام می دهند لذا در بخش غیرفعال خانه داری گم می شوند و با توجه به فضای فرهنگی جامعه، شاغل محسوب نمی شوند. زنان سعی می کنند به مشاغلی روی آورند که علاوه بر کسب درآمد بتوانند انتظار جامعه را در راه انجام رسالت خطیر خویش، زن خانه دار خوب بر آورده نمایند و در نتیجه زنان به سوی مشاغل متوسط که چنین کاری دارد هدایت شده و کمتر مشاغل در سطوح بالا برعهده آنها گذاشته می شود. میزان اشتغال در جمعیت ده ساله و بیشتر کشور در سال ۱۳۷۵ حدود ۹۱٪ بوده که با توجه به توسعه صنعتی کشور، این نسبت در طی چند دهه گذشته بی سابقه است در سال ۱۳۶۵ همزمان با جنگ تحمیلی میزان اشتغال کشور طی نیم قرن گذشته به پایین ترین سطح خود رسیده و حدود ۸۶٪ بوده است. منابع و مآخذ:

- ۱- ساروخانی، باقر ۱۳۸۲ جامعه شناسی خانواده ۲- علویون، سید محمد رضا، کار زنان در حقوق بین المللی کار، ۱۳۸۱ ۳-
- شیخی، محمد تقی (جامعه شناسی زنان و خانواده، ۱۳۸۰ ۴- سفیری، خدیجه، جامعه شناسی اشتغال زنان ۱۳۷۷ ۵-
- اسلون فیدر، شرلی مترجم: مینا اعظامی (بار سنگین زنان شاغل ۱۳۷۷ ۶- توسلی، غلام عباس (جامعه شناسی کار و شغل ۱۳۵۷
- ۷- کار، مهر انگیز، رفع تبعیض از زنان ۱۳۷۸ ۸- نشریه ابرار ۲۷/۱۱/۸۰ ۹- سالنامه ی آمار کار ۱۰- تحقیق دانشجویان (اشتغال زنان و محدودیتها) ۱۱- صابر / فیروزه / ۱۳۸۱ راه های توسعه و کار آفرینی در ایران ۱۲- گزارش ملی جوانان ۱۳۸۱

تعاونی، کوچک سازی بدنه دولت

حامد محمدی

چکیده: رفتار تعاونی که می توان آن را نوعی بلوغ اجتماعی نامید، نشانه ای از عزم انسانها و برخورد اصولی و مبتنی بر اراده جمعی با مشکلات اقتصادی - اجتماعی در جامعه است، بدین ترتیب همه مکتبهای اجتماعی، نهضت تعاون را یک راه حل اساسی برای رفع نارساییهای اقتصادی - اجتماعی می دانند. در کشورهای در حال توسعه، دولتها، تعاونیها را ابزاری مطمئن جهت پیشبرد برنامه های ملی می دانند و وابستگی توسعه پایدار با تعاونیها امری است بدیهی؛ بویژه هنگامی که سخن از توسعه نیروی انسانی در میان است، تعاونیها در چارچوب نهادهای مردمی می توانند نقش مؤثری ایفا نمایند. از آنجا که هر سازمان و نهاد و اندیشه ای به وسیله اصول آن معرفی و شناخته می شود و بدون شناخت دقیق این اصول، نمی توان آن پدیده را به درستی درک کرد و تشخیص داد. در این مقال کوشش شده تا ضمن تعاریفی از شرکت تعاونی، برخی از مهمترین اصول آن که در واقع پایه و شالوده شکل گیری هر نوع شرکت تعاونی است، نه به صورت ایستا بلکه به شکل پویا و در وضعیت واقعی آن و همچنین نقش این اصول مورد بررسی قرار گیرد. مقدمه بحث درباره اصول شرکتهای تعاونی موضوعی بسیار مفصل و وسیع است. متفکران و صاحب نظران این مطلب را به صورتهای مختلف مطرح ساخته اند. این نتیجه منطقی تفاوت تعاونیها در شرایط و زمانهای گوناگون و جوامع مختلف است. بی شک شالوده هر نظام اقتصادی سیاسی و اجتماعی و یا مذهبی بر اصول و موازینی استوار است، به طوری که بدون رعایت این اصول امکان دستیابی به اهداف نظام مورد نظر میسر نمی شود. نظام تعاونی نیز بر پایه اصولی قرار دارد که این

اصول شامل دستور عملهای راهبردی برای رسیدن به اهداف تعاونی است. از این رو، اجرای درست این دستور عملها دستیابی به اهداف مورد نظر را آسان می‌کند. گاهی این دستور عملها به صورت مقرراتی در آمده و حاکم بر شرکت‌های تعاونی شده‌اند. از میان اصول تعاونی فقط سه تا شانزده اصل را به عنوان اصول اساسی پذیرفته‌اند. این اصول در کشورهای مختلف دنیا بر حسب ماهیت کار، تنوع فعالیتها و هم‌چنین بر اثر تجربه و پژوهشی که درباره موفقیت و یا عدم موفقیت تعاونیها صورت گرفته، ابداع شده‌اند. تعاریف برای شرکت‌های تعاونی تعاریف متعدد و مختلفی ارائه شده است. با اینکه این تعاریف از نظر برخورد عقاید با یکدیگر تفاوت دارند، ولی از لحاظ محتوا با هم اختلافی ندارند، زیرا در تمامی آنها به فعالیت‌های گروهی از افراد که به طور داوطلبانه برای رفع نیازهای مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی خویش اقدام می‌کنند، اشاره شده است. برای آشنایی بیشتر با این تعاریف به شرح برخی از آنها می‌پردازیم: ۱- شرکت تعاونی اجتماع عده‌ای از اشخاص است که با اشتراک مساعی و از طریق با هم کار کردن در پی تحصیل منافی هستند که در حالت فردی به دست آوردن آن امکان پذیر نیست. ۲- شرکت تعاونی یک واحد اقتصادی است که به وسیله گروهی که از خدمات آن استفاده می‌کنند، تاسیس شده است. شالوده این شرکت بر روی دموکراسی بنا شده و اداره آن به وسیله اعضا انجام می‌شود. ۳- شرکت تعاونی شرکتی است مرکب از اشخاص حقیقی و یا حقوقی که به منظور رفع نیازمندیهای مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی و از طریق خودیاری و کمک متقابل و همکاری مطابق با اصولی که در قانون مطرح است، تشکیل می‌شود. ۴- شرکت تعاونی تولید شرکتی است که بین عده‌ای از ارباب حرفه‌ها تشکیل می‌شود و شرکا مشاغل خود را برای تولید و فروش اشیا یا اجناس به کار می‌برند. ۵- شرکت تعاونی مصرف شرکتی است که برای مقاصد زیر تشکیل می‌شود: الف) فروش اجناس مورد نیاز برای مصارف زندگی اعم از اینکه اجناس مزبور را شرکا تولید کرده یا خریده باشند. ب) تقسیم نفع و ضرر بین شرکا به نسبت خرید هر یک از آنها. نکته‌هایی که در این تعاریف دیده می‌شود عبارتند از: ۱- در تشکیل تعاونیها، سود بردن، قدرت طلبی و انحصار گرایی ارزش و اعتباری ندارد. ۲- بر خودیاری، همیاری و کمک متقابل تأکید شده است. ۳- به فضیلت‌های انسانی و اخلاقی تکیه شده است و هر فرد حق اظهار نظر و کنترل دارد. ۴- به عامل انسانی بیش از سرمایه بها داده شده است. اصول تعاونی اصول تعاون شامل موضوعاتی است که ویژگیهای خاص و مشترک شرکت‌های تعاونی را بیان می‌کند، بنابراین این موضوعات چنانچه صحیح و دقیق تنظیم شوند، می‌توانند زمینه تشخیص مؤسسات تعاونی را فراهم آورند و باعث تمایز آنها از غیر تعاونی شوند. موضوعاتی که بدین ترتیب حاوی ویژگیهای تعاونیها و وسیله تمیز آنها از غیر تعاونیها می‌شوند، اصول تعاون خوانده می‌شوند و توجه به این اصول و پیروی آگاهانه و منطقی از آنها در کلیه شرکت‌های تعاونی ضروری است. از این رو مهمترین اصول مکاتب تعاونی بررسی می‌شود. ۱- عضویت آزاد و اختیاری شرکت تعاونی باید افرادی را که می‌توانند از خدمات آن استفاده کنند و مسئولیت ناشی از عضویت را بپذیرند، بدون محدودیت ساختگی و یا هرگونه تبعیض اجتماعی، سیاسی، نژادی یا مذهبی، آزادانه به عضویت درآورد. عضویت آزاد بدین معنی است که هر کس که می‌تواند از خدمات تعاونی استفاده کند و به عضویت در آن رضایت دارد، می‌تواند به آن ملحق شود، با این حال شخصی که قصد و نیتش صدمه زدن به تعاونی است از عضویت در آن محروم می‌شود. جی. جی. ورنلی در این باره می‌نویسد: فلسفه تعاونی باید بر مبنای تجمع آزاد از همه جوانب و اداره دموکراتیک مبتنی بر انصاف و آزادی فردی قرار گرفته باشد. بدین ترتیب عضویت در تعاونیها باید برای تمام افراد بدون توجه به تفاوت‌های اجتماعی، نژادی، خانوادگی و غیره امکان پذیر باشد، بدین ترتیب استنباط این نکته کاملاً منطقی و مقرون به حقیقت است که ایده تعاون اصولاً قائل به تبعیض و تفاوت بین افراد نیست. ۲- کنترل دموکراتیک جوامع تعاونی، سازمانهای دموکراتیک هستند. اداره آن باید به وسیله افراد منتخب یا گزینش شده از طریق که مورد توافق اعضا و مورد پذیرش آنهاست، صورت گیرد. اعضای مجمع اصلی از حق رای برابر (یک عضو - یک رای) و مشارکت در تصمیم‌گیری برخوردارند. این اصل با میزان رای بر اساس سهام - شیوه‌ای که هر چه فرد سهام بیشتری داشته باشد حق رأی بیشتری خواهد

داشت - در تضاد است. در شرکتهای تجاری به علت حاکم بودن سرمایه، حق رأی تصمیم‌گیری و کنترل شرکت، بستگی به تعداد سهم و مقدار سرمایه هر عضو دارد در حالی که در تعاونیها همه از حق رأی برابر برخوردارند که بدین ترتیب اختلاف طبقاتی ناشی از سرمایه داری کنار می‌رود و برابری جایگزین آن می‌شود. اعضای حقیقی در سازمانی که از طریق دموکراتیک اداره می‌شود، حقوق برابر دارند، اما مسئولیتهای برابر هم دارند. اداره یک تعاونی به صورت دموکراتیک، اصلی است که ما اغلب اوقات از انجام آن عاجز هستیم. دموکراسی یک مهارت آموختنی است و برای اعضای تعاونی در جهت پیشرفت و گسترش مهارتها و تصمیم‌گیری لازم و ضروری است؛ تا یاد بگیریم چگونه تعاونی عمل می‌کند، چگونه با هیئت مدیره ارتباط دارد و چگونه کمیته‌های مختلف کار می‌کنند برای سازمانهای دموکراتیک پذیرا بودن عقاید جدید حتی اگر مخالف باشند مهم است. پیشگامان شرکت درباره اصل اداره امور تعاونی بر اساس دموکراسی راهنماییهای زیر را ارائه کرده‌اند: بگذارید هر عضو فقط یک رأی داشته باشد. بین اعضا از لحاظ میزان سرمایه و سهمی که در تعاونی دارند، تبعیض قایل نشوید. اجازه دهید تا در تمامی امور تعاونی، مدیریت اکثریت حاکم باشد. بگذارید قبل از آنکه کمیته‌های اجرایی تصمیمات پرهزینه‌ای را اجرا کنند از اعضا کسب تکلیف شود. فقط کسانی را برای رهبری انتخاب کنید که مورد اعتماد اعضای تعاونی باشند. پس از انتخاب به آنان اعتماد کنید. سود محدود سرمایه‌ساز تعاونیها بر پایه همیاری متقابل و ایجاد سود برای اعضا و جامعه است، در حالی که هدف اصلی تجارت مبتنی بر مالکیت فردی، تنها کسب سود است اعضای تعاونی، درگیر کار مشارکتی هستند و فعالیتهای یکدیگر را کنترل می‌کنند و سرمایه‌گذاری در یک تعاونی می‌تواند هم منافع فردی و هم توجه به سرمایه و بازار را تضمین کند. اعضا پول را در تعاونی سرمایه‌گذاری می‌کنند تا به وسیله آن، نیازهای مصرفی به طور مؤثر تامین شود و همچنین از سازمانی که به اهدافش اعتقاد دارد، حمایت می‌کنند. این سهم سرمایه باید میزان سود را به طور محدود دریافت کند. مبنای این اصل آن است که تعاونی، تجارتی است که خدماتی را برای اعضا فراهم می‌کند. هدف، محدود سازی سود در سرمایه سهام و جلوگیری از سرمایه‌گذاری برای هدف سود جویانه است. در آیین‌نامه داخلی شرکت تعاونی راچدیل (از پیشگامان تعاونی) آمده است سود سرمایه اعضا نباید بیشتر از نرخ سود بانکی رایج باشد، سود سهام در نوسان نیست و سهام تعاونی به صورت نامطمئن خرید و فروش نمی‌شود. تعاونیهایی که سیستم‌هایی را برای سرمایه‌گذاری اعضا ایجاد کرده‌اند، احتمالاً خدمات بیشتری را برای اعضایشان فراهم می‌آورند. در حال حاضر، اصل محدودیت سود سرمایه در شرکتهای تعاونی مختلف بر اساس روشهای چهارگانه زیر اجرا می‌شود: الف- عدم پرداخت سود به سرمایه؛ ب- پرداخت سود به سرمایه با نرخ پایین تر از بهره معمولی سرمایه در بازار پولی و بانکی؛ پ- پرداخت سود به سرمایه با نرخ معادل بهره معمولی سرمایه در بازار پولی و بانکی؛ ت- اعطای جوایزی به سهام داران علاوه بر پرداخت سود سرمایه. ۴- مازاد درآمد (مازاد برگشتی) ساختار تجاری و عملکرد یک تعاونی با یک تجارت سنتی تشابهات زیادی دارد. هر دو باید یک ساختار اقتصادی سالم و سرمایه کافی برای عملکرد موفق داشته باشند. به هر حال آنها دارای سه تفاوت مهم هستند: الف- هدف- مازاد سرمایه یا سود که مصرف و یا توزیع می‌شود. پ- مالکیت و ساختار کنترل مازاد درآمد تعاونی می‌تواند به صورتهای زیر مصرف شود: گسترش تجارت تعاونی؛ تهیه خدمات معمول؛ توزیع در میان اعضا به نسبت همکاری‌شان با تعاونی (معامله با تعاونی). اینها مواردی است که توسط اتحادیه بین‌المللی تعاون تصویب شده است. به طور متداول، نتایج اقتصادی به معنای پس اندازهای خالص، مانده مالی یا خط پایان ترانزنامه است. در تعاونیها توزیع مازاد درآمد یا سود به معنی یک بازپرداخت حمایتی است. در اغلب کسب و کارها نتایج اقتصادی، سود نامیده می‌شود. چرا آن را در تعاونی سود نمی‌نامیم؟ زیرا سود یک مانده مالی است که به سهامداران به نسبت سهم سرمایه‌شان تعلق می‌گیرد. طبق این اصل، داشتن یک مانده مالی خوب است، در صورتی که به روشهای زیر استفاده شود: برای ساخت یا کار تعاونی، برای تامین خدمات رایج برای اعضای تعاونی یا پرداخت به عنوان بازپرداخت حمایتی - ۵- آموزش شرکتهای تعاونی نه تنها به عنوان سازمانهای کسب و کار، بلکه

به عنوان یک کانون فرهنگی برای ایجاد بافت نوین اجتماعی و محل تربیت و آموزش انسانها به شمار می‌روند و از نظر مکتب تعاون آموزش و پرورش پایه اصلی پیشرفتهای اجتماعی و اقتصادی است. اولین شرکتهای تعاونی به وسیله گروههایی به وجود آمد که پیش از هدفهای بازرگانی و کسب و کار، برای هدفهای اجتماعی و آموزشی گرد هم آمده بودند. آموزش در تعاونیها به این دلیل حائز اهمیت است که تعاونیها، سازمانهای دمکراتیک هستند. اگر اعضا آگاهی کافی نداشته باشند که یک تعاونی چگونه کار می‌کند، نظام فکری و نظریه زیر ساختی آن و عاقبت کار را ندانند، در این صورت اعضا نمی‌توانند رهبری مناسب را برای ایجاد یک تعاونی خوب فراهم آورند. یکی از رؤسای اتحادیه بین‌المللی تعاون می‌گوید: تعاون نهضتی اقتصادی است که روشهای آموزشی را به کار می‌برد. این بیان به همان اندازه صحیح است که بگوییم تعاون نهضتی است آموزشی که روشهای اقتصادی را به کار می‌برد. به تعبیری اقتصاد جسم و آموزش روح تعاون است و فعالیت آموزشی در تعاونیها به وجود آورنده تحول فکری در گروهها و نسلهای انسانی است و بنا به گفته ریموند میلرز نویسنده آمریکایی «تعاون نه تنها یک تدبیر اقتصادی پسندیده بلکه یک آموزگار در دبستان آزادی است.» از طرف دیگر به گفته موریس کلمین «آموزش عامل مؤثری خواهد بود که تفهیم و اعمال سایر اصول تعاون را تسهیل می‌کند.» با توجه به اینکه اداره امور شرکتهای تعاونی به دست اعضا آن است، پس آنگاه به هدفهای اقتصادی و اجتماعی خود می‌رسند که اعضای آن از راه آموزش فلسفه تعاونی را به درستی بشناسند و در این راه آگاهانه گام بردارند. ۶- همکاری در میان تعاونیها همه سازمانهای تعاونی در جهت خدمت بهتر به اعضا و جامعه می‌بایست به طور فعال با دیگر تعاونیها در سطوح محلی، ملی و بین‌المللی همکاری کنند. این اصل برای اولین بار در کنگره اتحادیه بین‌المللی تعاون در سال ۱۹۶۶ مطرح شد و به تصویب رسید. طبق این اصل می‌توان اذعان داشت که یک شرکت تعاونی همانقدر ناتوان است که یک فرد بخواهد به تنهایی برای رفع نیازهای خود اقدام کند. یک اتحادیه تعاونی از اجتماع چند شرکت تعاونی تشکیل می‌شود. ضابطه‌ها و معیارهای شرکتهای تعاونی در به وجود آوردن آن نیز صادق است سازمانبندی اتحادیه‌ها در یک کشور به این ترتیب است که ابتدا از شرکتهای تعاونی مشابه در یک ناحیه و یا شهرستان اتحادیه‌های ناحیه‌ای تشکیل می‌شود سپس از گردهمایی این اتحادیه‌ها در سطح استان، اتحادیه‌های منطقه‌ای و همینطور از گردهم آمدن اتحادیه‌های منطقه‌ای، اتحادیه‌های مرکزی یا ملی تعاون به وجود می‌آید. به عنوان مثال، سوئد کشوری است که در آن بخش عظیمی از همکاری ملی میان تعاونیها در بخشهای گوناگون وجود دارد. این هماهنگی باعث شد که تعاونیهای سوئد، قیمتهای برخی از محصولات را که به وسیله شرکتهایی با کنترل چندگانه از یک صنعت معین تولید شده‌اند را پایین آورند. نتیجه‌گیری می‌توان اذعان داشت با توجه به ایجاد حوزه فکری غالب (پارادایم) جدید تحت عنوان مدیریت دولتی نوین یا مدیریت گرایی که در آن تاکید بر کوچک سازی دولت است می‌توان با ترویج اصول تعاون و ایجاد فرهنگ تعاونی، دخالت دولت را در فعالیتهای اقتصادی یا تصدی‌گری کاهش داد و بنا به گفته جان استوارت میل که توصیه می‌کند، دولتها از پرداختن به وظایف اختیاری که شامل دخالت در امور اقتصادی است، اجتناب ورزند، می‌توان با بسط و گسترش تعاونی و حمایت از تعاونیها اقتصاد کشور را به سمت توسعه سوق و فرهنگ مشارکت و کار گروهی را در جامعه ترویج داد. منابع- ۱- انصاری، حمید، مبانی تعاون، دانشگاه پیام نور، تهران، ۱۳۷۹-۲- حسینی نیک، سید عباس، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مجمع علمی و فرهنگی مجد، چاپ پنجم، تهران، ۱۳۷۸. ۳- ساعتچی یزدی، حسین، قانون تجارت مجمع علمی و فرهنگی مجد، چاپ هفتم، تهران ۱۳۸۳-۴- شکیبا مقدم، محمد، مدیریت تعاونیها، مؤسسه انتشاراتی میر، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۳-۵- فروهی، حمید و دهگامی، حسن، حقوق در قلمرو شرکتهای تعاونی، چاپ نقش جهان، تهران، ۱۳۶۸-۶- مهندس، ابوطالب و تقوی، مهدی، مالیه عمومی، انتشارات کتابخانه فروردین، چاپ هفدهم، تهران، ۱۳۸۱-۷- نامغ، پرویز، مدیریت تعاونیها، نشر آروین، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۷.

co- optimes , September ۱۹۹۲.۹- Financing and Financial Management for cooperatives , Saskatchewan Industry and Resources , Business and cooperative Services , Canada . Business , ۲۰۰۵ .

* تدبیر

تعاونی

آشنائی با شرکت های تعاونی شرکت تعاونی شرکتی است آزاد که اعضاء آن به طور یکسان همه با هم کوشش می کنند، کاری کنند، هم فکری می کنند، تا نیاز مشترک خود را مرتفع سازند . تفاوت شرکت های تعاونی با سایر شرکت های سهامی :سایر شرکت های سهامی شرکت تعاونی ۱- به طور کلی مجموعه ای از سرمایه هاست .۲- هدف اصلی آن تحصیل حداکثر سود بر اساس مبلغ سرمایه گذاری شده است .۳- مالکیت شرکت محدود به میزان سهام است .۴- حق نظارت بر شرکت به صورت مساوی از طرف سهامداران اعمال نمی شود بلکه بر مبنای تعداد سهام است .۵- سهام بی نام است و آزادانه خرید و فروش می شود و بر حسب سودی که می آورد ارزش آن تغییر می نماید .۶- در استفاده از تسهیلات از حمایت دولت برخوردار نیستند .۷- برای دسترسی به فنون جدید آموزش های لازم به عهده شرکت می باشد .۸- از معافیت های مالیاتی خاصی برخوردار نمی باشند .۹- تشکیل و ثبت شرکت ها تماما " به عهده مؤسسين می باشد .۱۰- شرکت های غیر تعاونی اولییتی در انجام معاملات با شرکت ها و مؤسسات دولتی ندارند .۱۱- شرکت های غیر تعاونی نقشی در حذف عوامل واسطه بین تولید و توزیع ندارند .۱- به طور کلی اتحادی از اعضاء است به عبارت دیگر اعضاء نقش اساسی دارند .۲- هدف اصلی آن تأمین نیازهای مشترک اعضاء بر مبنای اقتصادی بودن و با اجتناب از ضرر است .۳- مالکیت شرکت تعاونی محدود نیست و همه اعضاء به طور یکسان در مالکیت نقش دارند .۴- نظارت دموکراتیک بوده و بر اساس (هر عضو دارای یک رأی) می باشد .۵- سهام با نام است و به اعضاء تعلق دارد و به منظور سودبری قابل معامله نیست .۶- شرکت تعاونی در استفاده از تسهیلات از حمایت دولت برخوردار می باشد .۷- وزارت تعاون موظف به ارائه آموزش های لازم برای شرکت های تعاونی به طور رایگان می باشد .۸- شرکت های تعاونی از معافیت های مالیاتی زیادی برخوردار هستند تعاونی های نظیر مصرف، مسکن و اعتبار (کارگری و کارمندی) به طور کلی معافند .۹- در تشکیل و ثبت شرکت های تعاونی، وزارت تعاونی حمایت هایی در جهت مشاوره، تدوین اساسنامه و ... انجام می دهد .۱۰- شرکت ها و مؤسسات دولت و وابسته به دولت موظفند در معاملات خود به تعاونی ها اولویت دهند.۱۱- شرکت های تعاونی عوامل وابسته در تولید و توزیع را حذف می نماید .انواع شرکت های تعاونی: I) از لحاظ عضویت: در این حالت شرکت تعاونی به دو نوع عام و خاص تقسیم می شود که شما می بایست بین این دو یکی را انتخاب کنید .الف) شرکت تعاونی عام: در این نوع شرکت عضویت برای همه آزاد می باشد و مؤسسين یا شرکت می توانند برای تأمین قسمتی از سرمایه اولیه شرکت، سهام آن را به عموم عرضه نمایند .ب) شرکت تعاونی خاص: در این نوع شرکت عضویت برای گروهی خاص از قبیل: کارگران، کارمندان، کشاورزان، دانشجویان، ایثارگران، زنان، مشاغل خاص و نظایر آن آزاد می باشد . II) از لحاظ نوع فعالیت به ۳ دسته تقسیم می شوند: تولیدی (کشاورزان، صنعت، عمران، معدن، فرش دستیاف، شیلات، دامداری و ...) توزیعی (مصرف، مسکن، اعتبار، حمل و نقل، خدمات و ...) تعاونی تولیدی و توزیعی (ترکیبی): می توان شرکت تعاونی ترکیبی داشت به شرط اینکه این موضوع در طرح پیشنهادی لحاظ شده باشد . III) از لحاظ تعداد اعضاء: شرکت تعاونی عام شامل حداقل ۵۰۰ عضو است، ولی در شرکت تعاونی خاص تعداد اعضاء با توجه به طرح توجیهی پیشنهادی مشخص می شود (که حداقل ۷ نفر است) . نکته ۱: در شرکت های تعاونی مسکن بای هر دو نوع عام و خاص حداکثر تعداد اعضاء ۵۰۰ نفر می باشد . نکته ۲: در شرکت های تعاونی مصرف خاص تعداد اعضاء حداقل

۲۵۰ عضو است. نکته ۳: حداقل اعضاء در تعاونی های ترکیبی برابر فرصت های شغلی طرح مشروط بر اینکه در خاص کمتر از ۷ نفر نباشد و در عام کمتر از ۵۰۰ نفر نباشد. (III) از لحاظ میزان سرمایه: حداقل سرمایه در شرکت های تعاونی عام ۱۰۰۰/۱۰۰۰/۱۰۰ ریال می باشد. نکته ۱: حداقل سرمایه در شرکت های تعاونی عام (مسکن) با حداقل اعضاء (۵۰۰ نفر) ۱۰۰۰/۱۰۰۰/۳ ریال می باشد. حداقل سرمایه در شرکت های تعاونی خاص ۱۰۰۰/۱۰۰۰/۱۰ ریال می باشد. نکته ۱: در تعاونی مصرف خاص حداقل سرمایه ۱۰۰۰/۱۰۰۰/۷۵ ریال می باشد با توجه به حداقل اعضاء (۲۵۰ نفر). نکته ۲: در تعاونی مسکن خاص حداقل سرمایه ۱۰۰۰/۱۰۰۰/۴۲ ریال می باشد با توجه به حداقل اعضاء (۷ نفر). * <http://www.jomhourii.com/taavoni.htm>

دستور العمل تشکیل و راه اندازی شرکتهای تعاونی فراگیر استانی

مل تشکیل و راه اندازی شرکتهای تعاونی فراگیر استانی

شرکتهای تعاونی فراگیر استانی دارای حوزه فعالیتی فراتر از یک شهرستان بوده و میزان سرمایه گذاری آنها فراتر از اعتبارات شهرستانی می باشد. این شرکتهای از طریق تجمع سرمایه های مردمی و به کارگیری تخصص ها و مهارت های مرتبط، در اجرای طرحهای استانی، پروژههای بزرگ (نظیر کارخانجات سیمان، پتروشیمی و ...) و یا طرح های واگذاری دولت مشارکت کرده و در ایجاد جهش در سهم بخش تعاون از اقتصاد ملی ایفا می نماید.

تشکیل تعاونی فراگیر استانی به صورت چند منظوره و عام خواهد بود و کلیه افراد حقیقی و حقوقی غیر دولتی در سطح استان می توانند به عضویت آن در آیند محدوده جغرافیایی فعالیت تعاونی استان می باشد. همچنین دستگاهها و موسسات دولتی موضوع مواد ۱۷ و ۱۸ و ۲۴ قانون بخش تعاونی می توانند در تعاونی سرمایه گذاری نمایند. مراحل تشکیل: ۱. اداره کل تعاون استان با مطالعه و بررسی کارشناسی در چارچوب سند ملی توسعه استان نسبت به شناسایی قابلیت نسبی اقتصادی استان در بخش های کشاورزی، صنعت و معدن و خدمات با همکاری دستگاههای اجرایی ذیربط استانی اقدام نماید. ۲. اداره کل تعاون پس از اطلاع رسانی و هماهنگی با مسئولین اجرایی استان از میان افراد خوشنام نسبت به تعیین هیئت موسس اقدام نماید. ۳. اداره کل تعاون استان در چارچوب مزیت های نسبی اقتصادی استان نسبت به تهیه طرح و اساسنامه اقدام و پس از صدور موافقت نامه تشکیل و تکمیل پرونده، مجوز پذیره نویسی را صادر و تمهیدات لازم را برای برگزاری اولین مجمع عمومی عادی بعمل خواهد آورد. ۴. به منظور اطمینان آحاد مختلف جامعه، کلیه مبالغ واریزی جهت خرید سهام شرکت در حسابی نزد صندوق تعاون سپرده گذاری خواهد شد. صندوق تعاون موظف است با شروع فعالیت و متناسب با پیشرفت امور تعاونی، سرمایه مورد نیاز را با نظارت اداره کل تعاون در اختیار مجریان طرح قرار دهد. ۵. اداره کل تعاون استان همکاری لازم را در خصوص اخذ تسهیلات و کمک های دولتی با تعاونی بعمل خواهد آورد.

* <http://www.teh-coop.gov.ir/index.aspx?siteid=۷۷&pageid=۴۴۲>

عوامل مؤثر بر توانمند سازی تعاونی ها

عوامل مؤثر بر توانمند سازی تعاونی ها ارائه دهنده: ماندانا مکرم

امروزه تعاون اهرم مناسبی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی به شمار می رود که می تواند در بهره وری بهینه از شرایط زندگی، کار و تولید و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی جامعه مؤثر باشد. تجربه کشورهای توسعه یافته نشان می دهد تعاونی ها بهترین سازمان هایی هستند که موفق شده اند اسباب تجمع نیروهای پراکنده و متفرق و در عین حال با استعداد و با انگیزه را فراهم سازد. استفاده بهینه و توانمندسازی بخش های اقتصادی هدف اصلی است. در این میان با توجه به

اهمیت بخش تعاون در اقتصاد ایران، از دیدگاه مبانی نظری و قابلیت های بالقوه این بخش، عوامل مؤثر و راه های فعال سازی این ظرفیت بیش از پیش اهمیت یافته است که در زیر به بررسی اجمالی برخی از آنها می پردازیم.

Your browser may not support display of this image

● مدیریت و نقش آن بر اساس قانون تعاونی، رهبری تشکیلات تعاونی برعهده هیأت مدیره و مدیریت این شرکت ها بر عهده مدیر عامل و سایر مدیران اجرایی است. از آنجا که تعامل اعضا و دموکراسی از مهمترین جنبه های کلیدی فعالیت های تعاونی محسوب می شود، ایجاد و شکل گیری اصل مدیریت تعاون، شرکت های تعاونی را قادر می سازد به طور حرفه ای به فعالیت پردازند. مدیریت مشارکتی از طریق به کارگیری سیستم های غیر متمرکز در شکوفایی استعدادها و خلاقیت ذهنی کارکنان بسیار مؤثر است. این سبک از مدیریت برای بهبود کیفیت بوده و بزرگترین عامل ترقی در سازمان تلقی می شود که همراه با افزایش بازدهی و کاهش هزینه است. مشارکت در مدیریت تعاونی ها باعث می شود کارکنان نه تنها وظایفشان را بشناسند بلکه بدانند چرا باید آن وظیفه را انجام دهند. بنابراین عاملی که چهره تعاونی ها را جذاب می کند مشارکت است. ● عوامل سازمانی و نقش آنها نکته ای که در مدیریت تعاونی ها حائز اهمیت است و معمولاً شرکت های تعاونی از آن غافلند، این که تمام شرکت های تعاونی باید سازمان و مدیریت صحیح و روشنی داشته باشند، در حالی که در هیچ یک از شرکت های تعاونی فعلی، نظام مشخص و روشنی برای کنترل وجود ندارد. به علاوه بین وظایف و مسئولیت های تعاونی مرز مشخص تعیین نشده، حتی گاه سلسله مراتب دقیق که لازمه دوام و بقای هر سازمانی است در این شرکت ها دیده نمی شود. سازمان های پویا، سازمان هایی هستند که با فراگیری و آموزش مستمر، بستر مورد نیاز برای پویایی و تغییر را فراهم کرده اند. بنابراین تعاونی ها باید علاوه بر طراحی مناسب ساختار سازمانی، در ساختار خود تجدید نظر کرده و فعالیت های خود را به مقیاس وسیعی در انجام فرآیند ارزش افزوده گسترش دهند. ● نقش عوامل اقتصادی در تعاونی تعاونی ها می توانند یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی به شمار آیند که همگام با سیاست های دولت در بهبود شرایط زندگی، کار، تولید و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشند. هدف از توسعه بخش تعاون در ممالک در حال توسعه این است که از این طریق نه تنها به نوسازی شیوه های کهنه اقتصادی پرداخته شود، بلکه شرایط اقتصادی-اجتماعی عادلانه تر نیز برقرار گردد. یکی از مشکلات و مسائل اساسی توسعه کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه، کمبود سرمایه است. تشکیل و توسعه شرکت های تعاونی در مناطق شهری و روستایی، بهترین راه تجمع امکانات مالی اندک افراد متوسط جامعه و طبقه کارگر و کشاورز است. سرمایه تعاونی ها که در حقیقت نقدینگی آنها محسوب می شود، نقش مهمی در توانایی این شرکت ها برای تأمین کالای مورد نیاز اعضا و مشتریان شرکت و در نتیجه افزایش رضایت آنان دارد. پس انداز و انباشت منجر به تشکیل سرمایه شده و سرمایه گذاری می شود. سرمایه گذاری نیز راز بقای تولید است. در واقع شرکت های تعاونی به ایجاد اشتغال برای نیروی کار و افزایش مهارت آنها منجر می شوند. به این ترتیب شرکت های تعاون علاوه بر ایجاد اشتغال به کسب درآمد نیز کمک کرده است. ● نگاهی به عوامل اجتماعی انسان ها به سبب این که با فطرت اجتماعی بودن خلق شده اند به ناچار زندگی آنها هم بر پایه اجتماعی بنا شده است و این ضرورت، مشوق آنها شد تا مشکلات و نارسایی های روزمره خود را با تشریک مساعی و تعاون مرتفع ساخته و در راه رسیدن به هدف و زندگی سالم اجتماعی گام های مؤثری را بردارند. یکی از اصول اساسی تعاون آزادی عضویت اعضا در تعاونی برای کلیه افرادی است که بدون تبعیض های سیاسی، مذهبی، جنسی و اجتماعی امکان مشارکت در تعاونی و برخورداری از مزایای آن را دارند. از این رو تعاونی ها محل اجتماع افرادی هستند که با سطح ثروت، سواد و شئون شخصی متفاوت بر پایه تساوی و برابر با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند و بدین گونه حس اعتماد به نفس، اهمیت به شأن انسان و احساس تعلق در آنها بارور می شود. تعاونی ها از طریق واگذاری اختیار به مردم، توسعه خدمات اجتماعی، حمایت و حفظ طبیعت اشتغالزایی و ایجاد فرصت هایی برای پیشرفت و ترقی زنان، منجر به رشد و توسعه اقتصادی،

اجتماعی و در نهایت بهبود عملکرد شرکت های تعاونی می شوند ●. آموزش و فرهنگ سازی لازمه توسعه تعاون آموزش صحیح و کارا پایه و اساس شروع هر فعالیتی است. آموزش تعاونی و اقتصاد تعاون به عنوان یک ضرورت آموزشی در مقاطع تحصیلی می تواند تفکر تعاونی را به عنوان یک تفکر پویا در جامعه رشد دهد. یکی از مسائلی که می تواند پویایی و بالندگی اقتصاد تعاون را در پی داشته باشد فعالیت های تعاونی و آموزش آنها در آموزشگاههاست. آموزش تعاون در مدارس باید از همان کودکی آغاز شود ضمن این که این آموزش باید به صورت نهادینه و کارشناسی شده ارائه شود. برای آموزش تعاون و اقتصاد تعاونی می توان چند نوع زمینه فعالیت در نظر گرفت. آموزش عموم (ترویج)، این نوع از آموزش باید به صورت فراگیر در آموزشگاهها و رسانه ها صورت گیرد و زبان بیان آن نیز به صورت ساده، رسا و کارا باشد. آموزش درون تعاونی ها؛ این نوع از آموزش برای اعضای تعاونیهاست که هر کدام در زمینه خاصی فعالیت می کنند. هدایت اعضا و بالابردن سطح آگاهی اعضای تعاونیها در هدایت و تشویق و پویایی تعاونیها بسیار مهم است و این نوع آموزش در ساختار بخش تعاون متولی قوی و کارشناسی پویا لازم دارد. در حال حاضر وزارت تعاون آموزش های مختصری در زمینه حسابداری و قوانین و مقررات ارائه می کند. دکتر مهدی طالب استاد علوم اجتماعی عقیده دارد برای اشاعه فرهنگ تعاون در جامعه باید روی سه گروه کار کرد ■. اول دانشگاه که باید کارشناس و کارشناس ارشد تعاون تربیت کند که فرهنگ سازی تعاون را انجام دهد، البته این مهم با توجه به دروس دانشگاههای کنونی مصداق نمی یابد و باید یک مؤسسه دانشگاهی برای تعاون تشکیل شود که به طور مستقل آموزش تعاون بدهد. این محیط آموزش مستقل باید از دیگر کشورها الگوبرداری کند و راههای اشاعه فرهنگ تعاون را ترویج دهد ■. گروه دوم اعضای تعاونیها هستند که باید وزارت تعاون، قوانین و مقررات را به آنان آموزش دهد ■، گروه سوم مردم هستند که باید از طریق رسانه های گروهی آموزش ببینند. در کانادا نهضت تعاون از دانشگاه شروع شد و سپس آموزش تخصصی تعاون در سطح تعاونیها، اتحادیه ها و رهبران تعاونی به صورت علمی ارائه شد و اکنون شرکت های تعاونی در این کشور با مشکلی مواجه نیستند. در کشور ما وزارت تعاون یک مرکز آموزش عالی دارد و در عین حال رشته تعاون بخشی از دانشکده علوم اجتماعی است، اما عده ای از استادان به نحوه تدریس و ارائه درسهای تعاون انتقاد دارند از جمله دکتر موسایی مدرس اقتصاد تعاون در دانشگاه تهران معتقد است: تعاونی بخشی از علم اقتصاد است که جنبه های اجتماعی آن بسیار قوی است و دانشکده علوم اجتماعی نیز چارچوب های لازم را برای تدریس اقتصاد ندارد. اما این به آن مفهوم نیست که یک بنگاه غیراقتصادی است. اگر تعاونیها نتوانند با سایر بنگاهها رقابت کنند تعطیل می شوند. در این رشته بخش اعظمی از واحدهای ارائه شده دروس تخصصی علوم اجتماعی است و فقط چند واحد اقتصاد و تعاون می خوانند. به نظر وی رشته تعاون باید در گروه اقتصادی ارائه شود. در بسیاری از کشورهای دنیا هم همین رویه است. در این صورت مشکلات نظری تعاون تا حد زیادی حل خواهد شد. البته در مرکز آموزش عالی تعاون نیز همان درسهای دانشگاهی توسط همان استادان تدریس می شود. یکی دیگر از مباحث تعاونیها، بازاریابی و مدیریت تعاونیهاست. اما در دانشگاه هیچ درسی در این حوزه به دانشجویان ارائه نمی شود. دکتر موسایی در ادامه در این باره می گوید: باید ابتدا آموزش اصلاح شود، آموزش تعاونیهای ما در حدی نیست که افراد متخصص تربیت کند. همچنین فرهنگ عمومی، رسانه ها و روزنامه ها باید به تعاونیها نگاه جدی تر داشته باشند. تا به حال ندیدم یک برنامه از رسانه ملی پخش شود که صرفاً به تعاونیهای کشور بپردازد. فقط با آموزش است که می توان تعاونیها را در جامعه معنی دار کرد. تفکر تعاونی علاوه بر داشتن آثار اقتصادی، دارای آثار مثبت فرهنگی و اجتماعی نیز هست. همکاری، همزیستی، داشتن احساس مسئولیت در گروه داشتن تفکر تعاونی در جامعه است. فرهنگ سازی و پرورش مدیران کارا از مهمترین مؤلفه ها برای توسعه بخش تعاون به شمار می رود. در شرایط فعلی استنباط عمومی جامعه از شرکت های تعاونی تنها بهره مندی از کالاهای یارانه ای و کمک دولت است و چون ممکن است برخی موارد به این یارانه ها دسترسی پیدا نکنند. فکر می کنند، شرکت های تعاونی فلسفه و ماهیت وجودی خود را از دست

داده یا بتدریج ازدست می دهند. علل ناکامی بسیاری از شرکت های تعاونی نبود فرهنگ تعاون است و این به ناهنجاری های تاریخی ما برمی گردد. متأسفانه با وجود فرهنگ تعاون در اعتقادات ما، کارگروهی در جامعه ما خیلی پایین است و کشورهای غربی بیشتر از ما این فرهنگ را در جوامع خود پیاده کرده اند. همچنین ریشه غالب مشکلات کشور چه در بخش تعاون و غیرتعاون به ساختار مدیریتی برمی گردد. مدیریت باید کاملاً علمی شود. راه علمی شدن تصمیمات هم پذیرش گفت‌وگو، احترام به نخبگان و نظام کارشناسی است.

راهکارهای تشکیل شرکت های تعاونی دانش آموزان

راهکارهای تشکیل شرکت های تعاونی دانش آموزان استثنایی

غلامرضا اوسطی

ضرورت ها و راهکارهای تشکیل شرکت های تعاونی دانش آموزان و فارغ التحصیلان استثنایی: مقدمه: رشد بی رویه جمعیت، افزایش روز افزون متقاضیان کار، عدم هماهنگی بین میزان اشتغال و جویندگان کار موجب شده است که بیکاری به عنوان یک مشکل عمده در کشور جلوه گر شود. با توجه به مشکلات موجود شرکتهای تعاونی می توانند نقش بسزایی در زمینه اشتغال و توسعه اقتصاد کشور ایفا نمایند. شرکت های تعاونی سازمان هایی هستند که مانند بسیاری از سازمان های دیگر توسط خود اعضا، داوطلبانه تشکیل می شود. یک شرکت تعاونی اساساً برای خدمت به اعضا خود ایجاد می گردد. تشخیص نیازها و تأمین آنها نیز بر عهده اعضای تعاونی است. تعاونی ها شکل های کوچکی هستند و دارای اساسنامه و برنامه ریزی اجرایی خاص، که در چارچوب قوانین خود فعالیت می کنند. هر تعاونی برای اینکه از نظر حقوقی رسمیت یابد، باید به ثبت برسد. همچنین موسسات تعاونی دارای هویتی اجتماعی و اقتصادی می باشند و تشکیلی است برای ترویج و تأیید برخی از ارزشهای اساسی از جمله: الف- خودیاری (خلاقیت، فعالیت، مسوولیت، استقلال) ب- کمکهای متقابل (همکاری، وحدت، فعالیت گروهی، یکپارچگی) ج- مردم سالاری (برابری، مشارکت، عدل، انصاف) د- ارزشهای آموزشی (دانش، تفاهم، بصیرت) علاوه بر آن، شرکت تعاونی سازمانی است که برای تأمین نیازهای مردم جامعه با شرایطی معین و مشخص بدون بهره کشی و استثمار دیگران و به منظور ایجاد نظم اجتماعی و دستیابی به عدالت به وجود می آید. نظر به اینکه اشتغال دانش آموزان استثنایی از اهمیت زیادی برخوردار بوده، سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور نیز وظیفه تعلیم و تربیت و رساندن کودکان و دانش آموزان به خودکفایی و جبران ناتوانی های ذهنی و جسمی دانش آموزان و دستیابی آنها به موقعیت اجتماعی و اقتصادی مناسب را بر عهده دارد. تأسیس و راه اندازی تعاونی های استثنایی را در برنامه های این سازمان گنجانیده است و متولیان امر برآیند تا با برنامه ریزی و بهره گیری از امکانات موجود به این مهم دست یابند. اهداف تشکیل تعاونی دانش آموزان و فارغ التحصیلان استثنایی الف- آموزش مناسب در جهت بازتوانی اجتماعی، حرفه ای و رساندن دانش آموزان به استقلال اقتصادی. ب- ارتقاء و بهبود عملکرد افراد و جلوگیری از گسترش معلولیت ها. ج- برخورداری از حمایت های جامعه و خانواده در جهت مشارکت کامل اجتماعی و یاری دادن به معلولین. د- بازگرداندن معلولین به یک زندگی فعال اجتماعی و اقتصادی و خودکفایی. رسیدگی به وضعیت اقتصادی دانش آموزان استثنایی از جمله توسعه حرف و تأمین معیشت آنها در وهله اول بر عهده خانواده این افراد و سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور و در مرحله بعد بر عهده سایر نهادها و ارگانهای دولتی می باشد. طبق اساسنامه سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور، دستیابی به کفایت اقتصادی و اجتماعی این افراد یکی از اهداف مهم سازمان می باشد که در این راستا به منظور اشتغال آنها برنامه هدفمندی را دنبال کرده و به صورت قانونمند این جریان را پی گیری نموده است ایجاد شرکت های تعاونی دانش آموزان و فارغ التحصیلان استثنایی از اهم آن برنامه هاست که مصداق زیبایی از مشارکت و تعاون است. این امر می تواند افقهای روشنی را پیش روی آنان

بگذارد و از این رهگذر موقعیت مناسب اقتصادی و اجتماعی برای آنان فراهم آورد. از این رو تشکیل شرکت های تعاونی موضوعی است که مسوولان وزارت تعاون و سازمان آموزش و پرورش استثنایی را بر آن داشته است تا همت گمارند و پیرامون آن توافقنامه ای منعقد نمایند. بر اساس بند (۱) این توافقنامه تعاونی دانش آموزان و فارغ التحصیلان مدارس استثنایی با عضویت دانش آموزان و والدین آنها و دیگر افراد حقیقی و حقوقی تشکیل می گردد. حداقل ۷۰٪ اعضای این تعاونی ها می بایست دانش آموزان استثنایی یا والدین آنها باشند و بقیه اعضاء از معلمین و کارکنان شاغل و بازنشسته سازمان و سایر افراد علاقمند به مشارکت در امور معلمین انتخاب می شوند. به منظور برنامه ریزی و پیشبرد اهداف توافقنامه مزبور، کمیته ای متشکل از نمایندگان اداره کل تعاون استان و اداره آموزش و پرورش استثنایی استان تشکیل می شود که ترکیب این کمیته به شرح ذیل خواهد بود. - مدیرکل تعاون استان. - کارشناس ترویج به عنوان دبیر جلسه. - رییس آموزش و پرورش استثنایی استان. - معاون آموزشی یا پشتیبانی استان. - کارشناس آموزش استان. وظیفه این کمیته عبارتست از: الف- زمینه یابی و برنامه ریزی برای تشکیل تعاونی ها، متناسب با امکانات استان. ب- شناسایی زمینه های قابل واگذاری فعالیت ها در آموزش و پرورش و دیگر دستگاههای اجرایی به این تعاونی ها و فراهم کردن بستر مناسب برای واگذاری آنها. ج- سازمان آموزش و پرورش و استثنایی کشور امکانات و ظرفیت های بلااستفاده قابل واگذاری به تعاونی ها را در سطح استان شناسایی و به دبیرخانه کمیسیون مرکزی اعلام می نماید. د- گزارش فعالیتها به طور مستمر و ماهانه به دبیرخانه کمیسیون همکاری های مشترک مرکزی مستقر در دفتر ترویج و توسعه مشارکت های مردمی وزارت تعاون ارسال می شود. به نظر می رسد با انعقاد توافقنامه سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور و وزارت تعاون، شرایط لازم برای اشتغال و فعالیتهای اقتصادی دانش آموزان فراهم گردیده است. نقش اولیاء و مربیان در تشکیل تعاونی ها خانواده ها در تشکیل تعاونی دانش آموزان استثنایی نقش اساسی و ویژه ای بر عهده دارند. به همین خاطر در زمینه آگاه سازی اولیاء که محور اصلی این تعاونی ها هستند کارهای فرهنگی فراوانی باید صورت پذیرد تا والدین به اهمیت حضور هر چه بیشتر خود و فرزندانشان در گسترش تعاونی ها پی برده و با اشتیاق بیشتری به این مهم بپردازند و احساس کنند که با همراهی و همکاری و مشارکت در تشکیل شرکتهای تعاونی می توانند آینده خوبی برای فرزندان خود فراهم نمایند. سلامت و صیانت تعاونی ها وقتی تضمین می شود که از وجود اولیاء در امر تعاونی بیشتر استفاده گردد زیرا خانواده ها به لحاظ اینکه فرزندانشان از آموزش برخوردار می شوند و به مرحله اشتغال می رسند، انگیزه و وقت بیشتری جهت پی گیری امور تعاونی ها صرف خواهند نمود. تعاونی دانش آموزان استثنایی باید با مدیریت اولیاء اداره شود. زیرا ورود اولیاء به عرضه مدیریت تعاونی بخش اشتغال را زنده تر و پاینده تر خواهد کرد و این امید را در خانواده ها زنده می کند که فرزندانشان به استقلال اقتصادی خواهند رسید و مشغله فکری آنها کمتر خواهد شد. دیگر آنکه پتانسیل موجود در میان اولیاء بالاست، به خصوص اولیایی که در زمینه های مختلف فعالیت می کنند می توانند وارد عمل شوند که در تعاونی ها و در جهت دهی نوع حرفه ای مورد نظر است، همکاری و مساعدت نمایند و کمک های مردمی را به سوی این تعاونی ها هدایت نموده و در بازار یابی و فروش تولیدات تعاونی ها کمک نمایند. در خصوص تقویت و توسعه تعاونی دانش آموزان استثنایی با توجه به اینکه ۷۰٪ اعضاء، از معلولین هستند، می توان از حمایت افراد خیر و دارای نفوذ و سایر سازمانهای دولتی در استان استفاده کرده و از مشارکت های مردمی نیز که نقش اساسی و ارزنده ای در توسعه تعاونی ها دارند، بهره مند گردید. شرکت معلمین، کارکنان شاغل و بازنشسته به ویژه استاد کاران ماهر که در زمینه های تولیدی و آموزشی مهارت کافی دارند. در تشکیل شرکتهای تعاونی اهمیت بسیاری دارد زیرا با حضور خود در تأسیس شرکت های تعاونی می توانند اولاً محصولات و خدمات ارائه شده را طبق استانداردهای موجود تولید و با بازار قابل رقابت نمایند. ثانیاً با ارتباطی که با اولیاء و دانش آموزان استثنایی در کلاس ها و کارگاه ها دارند می توانند در آموزش، تهییج و شرکت فعال اولیاء در توسعه تعاونی ها نقش به سزایی را ایفا نمایند. نحوه تشکیل و فعالیت شرکت های تعاونی در خصوص تشکیل یک شرکت تعاونی ابتدا باید طرح های

مناسب، قابل اجرا را که دارای توجیه اقتصادی، فنی و مالی باشند (کشاورزی، صنعتی، مصرف، خدماتی ...) در نظر گرفت که با توان دانش آموزان در هر گروه استثنایی هماهنگی و همخوانی داشته باشند. همچنین سرمایه گذاری به صورت مطلوب و در ارتقاء سطح تولید و یا توزیع و اشتغال برنامه ریزی گردد. باید عواملی از قبیل اشتیاق و علاقه افراد و شرایط اقلیمی استان و ... مورد بررسی دقیق قرار داد. سپس با طرحهای موفق در زمینه تعاونی تشکیل شده در هر استان آشنایی پیدا نمود. در صورت امکان بازدیدهایی از تعاونی های تولیدی و خدماتی و ... توسط هیأت مؤسس اولیه به عمل آید و پس از آشنایی کامل با امور تعاونی به تهیه و تدوین طرح های پیشنهادی پرداخت. پس از اطمینان کامل از اقتصادی بودن طرح (تهیه بقیه مقدمات) به برنامه ریزی های طراحی شده جامه عمل پوشاند. برای آشنایی بیشتر با مراحل تأسیس تعاونی نموداری از روند تشکیل یک تعاونی ارائه می گردد. نمودار نحوه انتخاب و تشکیل شرکتهای تعاونی * تصمیم به تشکیل تعاونی گام اول انتخاب نوع تعاونی گام دوم تهیه طرح پیشنهادی تعیین اعضای هیأت مؤسس گام سوم درخواست کلاس توجیهی برای اعضای هیأت مؤسس گام چهارم دریافت مجوز فعالیت در صورت نیاز تکمیل اساسنامه پیشنهادی اداره کل معرفی نماینده تام الاختیار توسط هیئت مؤسس به اداره کل گام پنجم دریافت موافقت نامه تأسیس توسط نماینده گام ششم آگهی دعوت از داوطلبان عضویت افتتاح حساب توسط هیأت مؤسس گام هفتم ثبت نام از داوطلبان عضویت توسط هیئت مؤسس ثبت نام از داوطلبان عضویت در هیأت مدیره و بازرسان گام هشتم درخواست کلاس توجیهی برای نامزدهای هیأت مدیره و بازرسان گواهی عدم سوء پیشینه برای نامزدهای هیأت مدیره و بازرسان ارسال یک نسخه از آگهی به اداره کل تعاون جهت اعزام نماینده انتشار آگهی دعوت اولین مجمع عمومی توسط هیأت مؤسس گواهی واریز یک سوم سرمایه اولیه از صندوق تعاون گام نهم برگزاری اولین مجمع عمومی عادی توسط هیأت مؤسس گام دهم تشکیل اولین جلسه هیأت مدیره برای تعیین سمتهای خود و انتخاب مدیر عامل شرکت گام یازدهم ارائه مدارک لازم به اداره تعاون توسط مدیر عامل یا نماینده او گام دوازدهم اخذ موافقت با ثبت شرکت تعاونی از اداره تعاون توسط مدیر عامل گام سیزدهم ارائه مدارک به اداره ثبت شرکتهای توسط مدیر عامل یا نماینده او گام چهاردهم اخذ گواهی ثبت و انتشار آگهی ثبت توسط مدیر عامل گام پانزدهم گرفتن پروانه تأسیس شرکت از اداره تعاون توسط مدیر عامل یا نماینده او گام شانزدهم چند توصیه کلیدی در تشکیل تعاونی ها ۱- از اوضاع و احوال موجود شروع کنید (منطقه ای، محلی یا ملی) ۲- اعضای را در کارهایی که متضمن مصالح و فواید مشترک است ترغیب کنید. ۳- پیشرفت در برنامه ها باید با صبر و حوصله انجام پذیرد. ۴- هدف شما احتیاجات و علایق اعضای باشد. ۵- روش های مردم سالارانه را به کار بندید. ۶- برنامه ها را انعطاف پذیر نگاه دارید. ۷- بر اساس درک و فهم اعضای امور شرکت را اجرا نمایید. ۸- از مدیران محلی استفاده کنید ۹- از ادارات و موسسات موجود استفاده نمایید. ۱۰- از متخصصین کار آزموده استفاده نمایید. ۱۱- با کلیه اعضای کار کنید. ۱۲- برنامه ها را با وسعت احتیاجات اعضای هماهنگ سازید. ۱۳- پیشرفت کارها را دائماً ارزیابی کنید. ۱۴- فعالیتها را با سیاست های دولت هماهنگ کنید. ۱۵- از تجارب و فعالیت های هر یک از اعضای استفاده نمایید. در پایان امیدواریم با همکاری و کوشش مسوولان وزارت تعاون و آموزش و پرورش استثنایی کشور و سایر نهادها و ارگانهای دولتی در جهت تهیه تسهیلات لازم و مساعدت اولیاء و دیگر زحمتمکشان و علاقمندان به امر تعلیم و تربیت در مراکز آموزشی با تشکیل شرکت های تعاونی گامی در جهت اهداف اصلی که همانا رفع معضلات اقتصادی، اجتماعی و حل مشکلات فرهنگی آن عزیزان است برداشته شود تا آنها از یک زندگی کامل و شرافتمندانه در شرایطی مناسب با شأن و منزلت انسانی برخوردار شوند و بتوانند تا حد ممکن متکی به خود بوده و در فعالیتهای جامعه مشارکت نمایند. منابع و مأخذ: ۱- دامان، پراکاش، اهداف اجتماعی تعاونی ها، ترجمه معصومه رضایی، نشر دوام، چاپ اول، خرداد ۲- ملکی، بیژن، ابراهیم زاده، علی، شرکت های تعاونی از تصمیم تا تشکیل، نشر رویکرد، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۸ ۳- مستعانی، محمد حسین، تعاون و گسترش عدالت اجتماعی، ناشر، وزارت تعاون، نشر بهرام، تهران، تابستان ۱۳۷۵ ۴- دانشگاه ساسکا چوان کانادا- ۱۹۹۵، مشارکت مردمی

در سازمانهای تعاونی، ترجمه معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج، دفتر تحقیقات و پژوهش ناشر وزارت تعاون، چاپ اول بهار ۷۸-۵- وزارت تعاون، ماهنامه تعاون، شماره های مختلف سال ۷۹-۶- توافقنامه همکاری مشترک فی ما بین وزارت تعاون و سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور

تعاون محرک اولیه اقتصاد مالزی

ارائه دهنده: ماندانا مكرم

تعاونی ها نه تنها در تجارت بلکه در زندگی اجتماعی مردم نیز نقش مهمی دارند. اینها مانند شرکت های بیمه هستند که در مواقع بحران به کمک مردم می آیند. تعاونی ها با ایجاد فروشگاه های مناسب کالای ارزان قیمت عرضه می کنند که البته در اقتصاد مالزی نقش ویژه خود را دارند.» دکتر ماهاتیر محمد - نخست وزیر سابق مالزی مالزی کشوری است که از رشد اقتصادی قابل ملاحظه ای در طول سال های گذشته برخوردار بوده و اهداف بلند پروازانه ای نیز در سر دارد. دولت این کشور قصد دارد با طرح و اجرای یک برنامه ۳۰ ساله توسعه اقتصادی (تا سال ۲۰۲۰) مالزی را به یک کشور کاملاً صنعتی و پیشرفته تبدیل کند. تولید ناخالص داخلی مالزی حدود ۱۳۰ میلیارد دلار و درآمد سرانه آن حدود ۵ هزار دلار است. این کشور با ۱۸۰ میلیارد دلار صادرات و ۱۶۰ میلیارد دلار واردات دارای ۲۰ میلیارد دلار تراز تجاری مثبت است و نرخ تورم آن ۴ درصد است. دستیابی به رشد اقتصادی سریع و باثبات و رقابت پذیر باقی ماندن از جمله مهمترین اهداف اقتصاد مبتنی بر دانش در مالزی هستند. تکنولوژی های ارتباطی و اطلاعاتی، زیربنا و ستون فقرات اقتصاد دانش محور مالزی را شکل می دهند. گفتنی است که ایجاد این چنین زیر ساخت هایی در مالزی با اقدام به برنامه های فناوری اطلاعات و ساخت شاهراه چند رسانه ای آغاز شد. تلاش هایی نیز در زمینه پرورش نیروی انسانی، پیشرفت علوم و فنون، تحقیقات و توسعه و ایجاد زیر ساختار مالی صورت گرفته است. تعاونی ها در این کشور در اوایل دهه ۱۹۰۰ و عمدتاً در جهت حمایت از حقوق روستاییان در برابر استثمار، واسطه ها و نیز رفع مشکل بدهی های کارکنان دولتی پا به عرصه وجود گذاشتند / اولین تعاونی اعتبار و پس انداز، در سال ۱۹۲۲ تحت قانون شرکت های تعاونی مصوب همان سال تشکیل شد و به ثبت رسید. این قانون تا سال ۱۹۹۳ پا برجا بود / اما در این سال قانون جدیدی به تصویب رسید که هنوز هم وجود دارد / تعاونی ها در مالزی، در بخش های مختلف اقتصادی نظیر اعتبار و بانکداری، کشاورزی و ماهیگیری، ساخت و ساز، حمل و نقل، مصرف، صنایع، خدمات و مسکن فعالیت می کنند. در سال ۲۰۰۲ تعداد ۴۳۲۰ تعاونی غیر کشاورزی با مجموع ۵/۰۲ میلیون نفر عضو، سرمایه سهامی برابر با ۴/۴۰ میلیارد رینگیت و کل دارایی معادل ۱۹ میلیارد رینگیت به ثبت رسیده اند / این نرخ رشد در طی سالیان متمادی ثابت بوده است. بر اساس قانون سال ۱۹۹۳ مالزی، تعاونی ها به سه دسته اولیه، ثانویه و تعاونی های نوع سوم تفکیک شده اند که به عنوان سازمان متولی و نماینده کل نهضت تعاون در سراسر کشور مالزی است. سازمان ملی تعاونی های مالزی، (ANGKASA) از جمله تعاونی های دسته سوم است / این سازمان نه تنها نماینده تعاونی ها در داخل بلکه حافظ منافع تعاونی های مالزی در سطح بین المللی بوده و عضو اتحادیه بین المللی تعاون نیز است. از جمله انواع موفق تعاونی ها در مالزی، تعاونی های آموزشی است که بیش از ۴ هزار و ۵۰۰ تعاونی از این نوع در سراسر کشور فعال است و کودکان و نوجوانان بین ۱۲ تا ۱۶ سال اعضای آنها را تشکیل می دهند ●. نقش دولت مالزی در توسعه تعاونی ها تعاونی ها در مالزی نقش مهمی در اقتصاد ملی ایفا کرده و جایگاه آنها به عنوان یک بخش مهم در توسعه اقتصادی به خوبی از سوی دولت به رسمیت شناخته شده است / دولت مالزی، مسئول ترویج و توسعه تعاونی هاست. از نظر دولت نهضت تعاون محرک اولیه و یاریگر اصلی دولت در توسعه اقتصاد ملی است. ارتباط دولت با بخش تعاونی بسیار نزدیک بوده و در این جهت دولت تلاش می کند تا تمام موانع موجود در مسیر فعالیت و رشد تعاونی ها را حذف کند. دولت مالزی اعتقادی به کنترل یا دخالت در اداره امور تعاونی ها نداشته بلکه

معتقد به ایجاد محیطی حمایتی و هدایتی برای تعاونی‌ها از طریق اجرای سیاست‌های مرتبط و در جهت خودگردانی آنهاست. بدین ترتیب، تعاونی‌ها از استقلال و آزادی عمل لازم برای فعالیت بدون دخالت‌های نابجای دولتی بهره‌مند هستند. جدای از سیاست‌های حمایتی دولت، تعاونی‌ها از مزایا و معافیت‌های مالیاتی خاصی برخوردارند/بدین صورت که تا ۵ سال نخست، تعاونی‌های تازه تأسیس از پرداخت مالیات معاف هستند/البته تعاونی‌هایی که سرمایه‌های آنها از ۷۵۰ هزار رینگیت بیشتر نباشد بطور کامل از معافیت مالیاتی برخوردار خواهند بود / دولت مالزی از سوی دیگر در جهت آموزش و پرورش تعاونی‌ها، گام‌های مثبتی برداشته و با تأسیس کالج تعاون مالزی در سال ۱۹۵۶، در جهت افزایش دانش و آگاهی تعاونی‌ها تلاش کرده است. در سال ۲۰۰۲ سیاست ملی تعاون از سوی دولت به تصویب رسید و از سال ۲۰۰۴ سیاست ملی تعاون به مرحله اجرا گذاشته شد / در این سیاست، بخش تعاون به عنوان بخش رسمی در کنار بخش‌های دولتی و خصوصی در توسعه اقتصاد ملی شناسایی شده است / این سیاست دو هدف کوتاه مدت و بلندمدت را دنبال می‌کند / هدف کوتاه مدت آن افزایش آگاهی و شناخت عامه مردم درباره ماهیت و فرهنگ تعاون و اهداف بلندمدت آن رقابتی کردن تعاونی‌ها با هدف فقرزدایی، اشتغالزایی، ایجاد فرصت‌های تجاری و بالا بردن سطح زندگی مردم بر اساس اصول تعاون و همچنین تبیین نقش دولت در تنظیم و اجرای قانون تعاون است. تنگناها و مشکلات موجود از دیدگاه این سیاست عبارتند از بسیج سرمایه‌های اندک و اعضای فعال، ضعف شبکه سازی، انسجام و مدیریت داوطلبانه، انحراف از اهداف اصلی تشکیل تعاونی و چالش‌های زیست محیطی برای حفظ ایدئولوژی تعاون / از جمله مباحث و موضوعات مورد توجه این سیاست، عدم توانایی برای تأمین سرمایه کافی جهت توسعه و رقابت، فقدان افراد حرفه‌ای برای مدیریت تعاونی‌ها و انحراف از ایدئولوژی تعاونی است. سیاست ملی تعاون، راهبردهای خاصی را برای ترویج و توسعه تعاون در مالزی ترسیم کرده است. برای تحقق این هدف تعاونی‌ها دیگر به فعالیت‌های رایج قبلی با جمع‌آوری سرمایه‌های اندک و مدیریت نامناسب آن محدود نمی‌شوند، بلکه قدم در عرصه فعالیت‌های جدید تجاری گذارده‌اند. بسترها و زمینه‌های مهم تحقق این هدف، عبارتند از: الف) دولت علاوه بر ایفای نقش قانونگذاری، تشکیل و توسعه تعاونی‌ها را در بخش‌های خاصی از اقتصاد ترویج می‌کند. ب) هیچگونه تمایزی از نظر قومی، مذهبی، سیاسی و جنسیتی در توسعه نهاد تعاون نباید وجود داشته باشد. ج) نیاز به سرمایه باید از طریق بسیج پس‌اندازها و سهام حق عضویت اعضا، دریافت وام و مساعدت‌های مالی دولت و دیگر تشکلهای تأمین شود. د) ارتقای تعاون و همکاری بین تعاونی‌ها و سایر تشکلهای که به طور دو جانبه به نفع طرفین خواهد بود. ه) تشویق مشارکت فعال زنان به ویژه در زمینه مدیریت و رهبری تعاونی‌ها و نهضت تعاون باید از سیاست کنونی دولت مبنی بر بهره‌گیری از تجارت الکترونیکی استفاده کند. ز) تشکلهای اصلی نهضت تعاون باید نقش مسئولانه‌ای در ارائه خدمات کارآمد برای توسعه همه جانبه تعاونی‌ها ایفا کند. یکی از ابتکارات پیش‌بینی شده در راهبرد سیاست ملی تعاون، ایجاد شورای ملی مشورتی تعاون است که ریاست آن را وزیر تعاون و نمایندگان از بخش دولتی و تعاونی عهده‌دار هستند. این شورا به عنوان محفلی برای بحث و رسیدن به اجماع در زمینه موضوعات مربوط به توسعه تعاون عمل خواهد کرد تا برنامه ریزی کارآیی چنین ساز و کاری با مقررات موجود در قانون شرکت‌های تعاونی تسهیل شود. سیاست ملی تعاون، همچنین نیاز تعاونی‌ها برای تدوین راهکارهایی جهت رویارویی با رقابت موجود در نظام بازار آزاد را مشخص کرده است / این نیازها شامل نیاز به انجام تحقیقات در زمینه رفع خواسته‌های اعضا و بهبود مستمر کیفیت کالاها و خدمات ارائه شده از سوی تعاونی‌هاست. علاوه بر این، سیاست‌های تشویقی در زمینه کاهش مالیات‌ها و کمک‌های مالی به ذخایر قانونی و سایر وجوه برای اعمال اصول تعاون برای تعاونی‌ها در نظر گرفته شده است. ● انواع سازمان‌های تعاونی در مالزی وزارت توسعه کارآفرینی و تعاون: این وزارتخانه در سال ۱۹۹۵ تأسیس شد. (پنج سال بعد از تأسیس وزارت تعاون در ایران) این وزارتخانه حمایت و کمک‌های لازم برای کارآفرینان و مؤسسات اقتصادی تعاونی و خصوصی را در راستای سیاست دولت در جهت ارتقای مشارکت بیشتر بخش تعاون و خصوصی در اقتصاد کشور ارائه می‌دهد و

سیاست گذاری لازم برای توسعه بخش تعاون را عهده دار است. پرورش و افزایش کارآفرینان ماهر، کارآمد، رقابتی، توسعه فرهنگ کارآفرینی بین شهروندان مالزیایی و توسعه بخش تعاون، ارتقای توان رقابتی تعاونی ها، رشد کمی و کیفی شرکت های تعاونی و تعمیق فرهنگ تعاون از جمله اهداف تشکیل وزارت توسعه کارآفرینی و تعاون به شمار می روند ●. سازمان توسعه تعاون مالزی سازمان توسعه تعاون مالزی یک شخصیت حقوقی با قانون مربوط به خود است که هیأت مدیره آن سیاست ها و روش های سازمان را تعیین می کند. این سازمان در برابر وزیر توسعه کارآفرینی و تعاون مسئول است. از جمله وظایف این سازمان عبارت است از ارتقا و توسعه تعاونی ها، کمک و راهنمایی تعاونی ها جهت تقویت توانمندی های اقتصادی و توسعه کارآیی و مدیریت حرفه‌ای آنها، کمک به تعاونی ها جهت بسیج و مدیریت منابع موجود، فراهم آوردن امکان دسترسی بیشتر تعاونی ها به منابع تجاری و مدیریتی و در نهایت احیای مجدد تعاونی های غیر فعال. سازمان ملی تعاون مالزی (آنکاسا) سازمان ملی تعاون مالزی یا آنکاسا، یک سازمان فعال در سطح ملی و به عنوان سازمان اصلی متولی بخش تعاون در کشور است. دولت مالزی، آنکاسا را به عنوان تنها مرجع نماینده نهضت تعاون در سطح ملی و بین المللی به رسمیت می شناسد. آنکاسا در سال ۱۹۶۶، از سوی اولین کنگره تعاون مالزی تأسیس شده و در ماه مه ۱۹۷۱ بطور رسمی به ثبت رسید / آنکاسا همکاری تنگاتنگی با سازمان توسعه تعاون به عنوان سازمان ثبت شرکت های تعاونی و مرجع نظارتی بر امور تعاونی ها در کشور دارد. ایجاد هماهنگی و وحدت بین تعاونی های مالزی، انجام وظایف نمایندگی نهضت تعاون در سطوح ملی و بین المللی، اجرای برنامه های آموزشی و ترویج مفاهیم و اصول تعاون بین مردم مالزی و ارائه تسهیلات خدماتی و کمک به توسعه تعاونی های عضو اهداف آنکاسا محسوب می شوند. تا ژانویه سال ۲۰۰۵، کل اعضای آنکاسا بالغ بر ۳ هزار و ۳۱ تعاونی بوده است که در زمینه‌های مختلف نظیر کشاورزی، اعتبار و بانکداری، مسکن، ماهیگیری، حمل و نقل، بیمه، خدمات، تولید و آموزش فعال بوده اند ●. کالج تعاون مالزی کالج تعاون مالزی در اول نوامبر سال ۱۹۵۶ با سرمایه گذاری صندوق رفاه و توسعه دولت تأسیس شد و در سال ۱۹۶۸ به عنوان یک شخصیت حقوقی آغاز به کار کرد / این کالج از ۲۷ مارس ۲۰۰۴ زیر نظر وزارت توسعه کارآفرینی و تعاون مالزی فعالیت می کند. رسالت کالج تعاون مالزی، تجهیز شرکت های تعاونی به دانش و انسجام بخشیدن به آنها از طریق آموزش کارآمد در راستای سیاست ملی تعاون و توسعه منابع انسانی کارآمد برای این بخش است. در راستای قانون تعاون سال ۱۹۶۸ و قانون اصلاح شده سال ۱۹۹۰، کالج تعاون مالزی در راستای ارتقای سطح آموزش و پرورش نهضت تعاون و ارائه سایر خدمات مرتبط به این بخش فعالیت می کند. کالج تعاونی مالزی زیر نظر وزیر توسعه کارآفرینی و تعاون مالزی به عنوان رئیس کالج فعالیت میکند. همچنین مدیر کل سازمان توسعه تعاون مالزی، نماینده خزانه داری (وزارت دارایی)، ۴ نماینده از تعاونی های روستایی، ۴ نماینده از تعاونی های شهری، ۲ نماینده از وزارت توسعه کارآفرینی و تعاون، ۴ نماینده منصوب از سوی وزیر توسعه کارآفرینی و تعاون و مدیر کل کالج تعاون مالزی به عنوان دبیر کالج، در مجموع هیأت مدیره آن را تشکیل می دهند. مرکز اصلی این مؤسسه در سال ۱۹۵۶ در شهر کوآلا لامپور تأسیس شد. دو شعبه کالج هم اکنون در شهرهای سباح و ساراداک به ترتیب از سال ۱۹۹۷ و ۱۹۹۸ مشغول به فعالیت هستند. بودجه عملیاتی کالج از صندوق آموزش تعاون تأمین می شود که بر اساس قانون تعاون مصوب سال ۱۹۹۳ دو درصد سود خالص تعاونی ها به این صندوق واریز میشود. همچنین بودجه لازم برای توسعه کالج توسط وزارت دارایی تأمین می شود ●. بانک تعاون روستایی بانک تعاون روستایی در سپتامبر ۱۹۵۴ و بر مبنای قانون تعاون مصوب سال ۱۹۴۸، به دنبال گسترش نهضت تعاون در کشور مالزی تأسیس شد. به منظور تسهیل در جهت گسترش نهضت تعاون، تعاونی ها، بانک های مرتبط با خود را در جهت تأمین نیازهای مالی اعضا دایر کردند. در سال ۱۹۷۶، بانک تعاون روستایی با بحران مالی مواجه شده و در آستانه ورشکستگی و انحلال قرار گرفت. در این زمان دولت یک وام ۱۵۵ میلیون رینگیتی و در جهت احیای مجدد بانک اعطا کرد از سال ۱۹۸۲ رفته رفته روند سوددهی بانک آغاز شد و از سال ۱۹۹۳ این بانک توانست به اعضای خود سود سهام پرداخت

کند. همچنین در سال ۲۰۰۱ وام‌اهدایی دولت را به طور کامل بازپرداخت کند. از سال ۱۹۹۳، سیستم عملیات بانک تغییر کرده و این مرحله گذار در سال ۲۰۰۲ بطور کامل تکمیل شد. از فوریه سال ۲۰۰۲، بانک تعاون روستایی زیر نظر بانک مرکزی مالزی فعالیت می‌کند. تا ۳۱ دسامبر ۲۰۰۴، اعضای بانک در حدود ۷۱۴ هزار و ۷۴۳ نفر با میزان سرمایه‌های بالغ بر یک میلیارد و ۸۶۹ میلیون رینگیت بوده است. همچنین تعداد شرکت‌های تعاونی عضو بانک ۱۱۷۲ تعاونی با ۷۸/۹ میلیون رینگیت سهم سرمایه بوده است. در حال حاضر تعداد کارکنان این بانک بالغ بر ۲ هزار و ۸۶۶ نفر و تعداد شعب فعال آن در سراسر کشور ۱۰۳ شعبه است. وزارت توسعه کارآفرینی و تعاون مالزی و سازمان‌های تعاونی در این کشور به ویژه آنکاسا و کالج تعاون مالزی علاقه مندی زیادی به گسترش مناسبات تجاری و تبادل تجارب با بخش تعاون جمهوری اسلامی ایران دارند. بر همین اساس با انعقاد تفاهتنامه همکاری مشترک و اعزام گروه‌های کارشناسی بین دو کشور زمینه بسیار مناسبی برای گسترش همکاری‌های طرفین در زمینه‌های تجاری، آموزشی و احداث مسکن به وجود آمده است که به خوبی می‌تواند مورد بهره‌برداری تعاونی‌های صادراتی قرار گیرد.

نقش رسانه در تقویت حرفه‌ای‌گری مدیریت در بخش تعاون

ش ارتباطات و به ویژه رسانه در تقویت حرفه‌ای‌گری مدیریت در بخش تعاون نوشته: سان جای کامار ورماروزنامه نگار و سردبیر اتحادیه ملی تعاون هندوستانویراستار: سعید معادی

مقدمه: ایجاد چهره‌ای مطلوب از سازمان بخشی از فرآیند ارتباطات نوین به شمار می‌رود. هر تشکیلات تجاری در این عصر رقابت آزاد، به رشد، کامیابی و تسلط بر بازارهای جهانی میل دارد. شک نیست که مدیریت امروز بر کارآمدی و فایده رفتار حرفه‌ای در مواجهه با فرصت‌ها، محدودیت‌ها و تقاضاهای مطرح آگاه است؛ منشی که مستلزم تعمق در راهبردهای اتخاذی نسبت به ارتباطات درون و برون سازمانی است. تعاونی‌ها در سراسر جهان گام‌های بلندی در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی برداشته‌اند. با این وجود، عموماً بر این نکته که ارتباطات پاشنه آشیل سازمان تعاونی است اتفاق نظر وجود دارد: تعاونی‌ها به نسبت سایر شرکت‌ها معمولاً نمی‌توانند دست آوردها، وجوه متفاوت و نقاط قوت خود را برای دیگران به خوبی تبیین کنند. آیا این یعنی که مدیریت تعاونی در فهم اهمیت ارتباطات در توفیق سازمان عاجز است و حرفه‌ای عمل نمی‌کند؟ چگونه مدیریت توانمند و حرفه‌ای شده تعاون می‌تواند از طریق ارتباطات به افزایش توان رقابت‌پذیری سازمان خود ضمن ایجاد چهره‌ای مطلوب از آن در حوزه بازارهای اقتصادی کمک کند؟ با این چشم‌انداز، در این جا بر آنیم به کشف کارکردهای ارتباطات با محوریت رسانه بپردازیم. حرفه‌ای‌گری و ارتباطات: حرفه‌ای‌گری از پدیده‌های مدرنیته (نوین‌سازی) به شمار می‌رود. مدیر برای آن که بتواند در این عصر رقابتی نوین سازمان خود را در مسیر صحیح هدایت کند باید به مهارت‌ها، توانمندی‌ها و رفتارهای ویژه‌ای ملبس باشد. توفیق سازمان در حرفه‌ای عمل کردن مدیریت است. معیار حرفه‌ای‌گری مدیریت درک نکات باریک و زوایای مختلف ارتباطات به عنوان ابزار رسیدن به اهداف توسعه‌ای و پروژه‌ای است. اگر مدیر بتواند از ابزارهای ارتباطاتی به نحوی حرفه‌ای استفاده کند، روابط موثر با گروه هدف برقرار می‌شود. ارتباطات سازمان را در پیشبرد دستورالعمل‌های خود، انتشار پیام‌هایش، رسیدن به اهداف اقتصادی و اجتماعی و نیز ایجاد چهره‌ای مطلوب از خود توانمند می‌سازد. امروز، پویایی سازمان بسته به آن است که مدیران مطلع بر اهمیت ارتباطات بر جنبه‌های مختلف این پدیده از قبیل روابط عمومی، رسانه، روزنامه‌نگاری، تبلیغات، بازاریابی و وب‌سایت‌ها مسلط باشند. این که مدیران بتوانند با تمسک به این ابزارها از طرفی با مدیریت کلان ارتباط برقرار کنند و از طرف دیگر به ارتقای سطح مدیریت حرفه‌ای و درک فایده ارتباطات در زمینه برنامه‌ریزی راهبردی بپردازند نشان دهنده حد نخبگی آنان است. ارتباطات و تعاونی‌ها: نفوذ و فشار اقتصاد رقابتی چالش‌های متفاوتی را پیش روی تعاونی‌ها گذاشته است. با وجود این فضا، ایده تعاون هنوز هم به عنوان روشی موثر برای حل مشکلات اقتصادی اجتماعی عصر نوین

مطرح است. تنوع در تعاونی‌ها در عرصه‌های مختلف فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی بدین جهت شاخصی برجسته محسوب می‌شود. در حقیقت تعاونی‌ها ضمن حفظ هویت به نحوی منطقی به تلفیق ارزش‌ها و اهداف اقتصادی و اجتماعی می‌پردازند. تعاونی‌ها بی‌آنکه اصول و ارزش‌های خود را زیر پا بگذارند در خدمت جامعه قرار می‌گیرند. آنان باید مدرن، موثر و سودآور شوند. با توجه به گستردگی بی‌سابقه حوزه فعالیت، مدیریت بخش تعاون باید خود را با راهبردهای حرفه‌ای ارتباطات که موجب برتری تعاونی نسبت به سایر انواع شرکت می‌شود تجهیز کند. ارتقا سطح حرفه‌ای‌گری مدیریت بخش می‌تواند موجب عرضه ایده تعاون به عنوان پاسخی به تقاضاهای عصر حاضر باشد و این تنها در صورتی قابل تحقق است که مدیریت نسبت به موضوع ارتباطات حساس باشد. مدیریت ملبس به رفتار حرفه‌ای در حوزه ارتباطات نه تنها به اشاعه ایده تعاون در بین توده‌های مردم کمک می‌کند که در گسترش این ایده در بین سایر انواع شرکت که بر توانایی تعاون آگاه نیستند نیز اثرگذار خواهد بود. یک تحلیل بی‌طرف در باب روندهای ارتباطات در حوزه قاره آسیا نشان می‌دهد که هنوز هم از ارتباطات به نحوی موثر برای حرفه‌ای عمل کردن مدیریت تعاونی‌ها بهره برده نمی‌شود که به عنوان نتیجه می‌توان چنین استنتاج کرد که نیمرخ بخش تعاون در این حوزه ضعیف است. در یک چشم‌انداز مشابه، مدیریت تعاونی‌ها در ایالات متحده، بریتانیا و اروپا سال‌ها است که به اهمیت و اولویت ارتباطات به دلیل آن که در مقیاس گسترده به عملیات تجاری می‌پردازند، پی برده‌اند. در حوزه آسیا، محیط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متفاوت است صرفاً برای تعاونی‌نقشی تکمیلی، توسعه‌ای و محدود قائل می‌شوند. در این حوزه می‌توان به عوامل ذیل به عنوان عوامل بازدارنده مدیریت در زمینه اتخاذ رفتاری حرفه‌ای در حوزه ارتباطات اشاره کرد.

سیاست زدگی مفرط تعاونی‌ها که مدیریت را از اشاعه ایده‌هایش از طریق ارتباطات باز می‌دارد. - پراکندگی منابع به دلیل فقدان راهبردهای موثر ارتباطاتی برای تجمیع و تجهیز منابع. - کمبود کادر مسلط و آموزش دیده در زمینه ارتباطات برای عملیاتی کردن راهبردهای ارتباطاتی و به منصف ظهور رساندن آن‌ها. - عدم توانایی درک راهبردهای ارتباطاتی درون و برون سازمانی با محوریت رسانه و روابط عمومی در جهت عملیاتی کردن اهداف سازمان. - فقدان راهبردهای شاخص ارتباطاتی در زمینه مقاصد تجاری. - فقدان راهبرد در باب ارتباطات بین‌المللی با سایر سازمان‌ها به طوری که ماحصل این قبیل همکاری‌ها ممکن است مورد دستکاری و جعل واقع شود. تجربه‌ای هندی: گستره و دست آورده‌های تعاونی‌ها در هندوستان: جنبش تعاون گسترده‌ترین جنبش در جهان است. در هندوستان ۵۰۰ هزار تعاونی با ۲۳۰ میلیون عضو وجود دارد. و این دست آوردی بس بزرگ است که ۱۰۰ درصد روستائیان هندوستان تحت پوشش شبکه تعاونی‌ها قرار دارند. سهم تعاونی‌های اعتبار کشاورزی ۴۰ درصد ارقام فوق است. تعاونی‌های لبنی هندوستان در زمینه تولید و توزیع شیر انقلاب ایجاد کرده‌اند و حتی به رقابت با شرکت‌های معروف بین‌المللی و شرکت‌های چندملیتی فعال در این زمینه پرداخته‌اند. "آمول" نامی معروف در میان تعاونی‌های لبنی است. به لطف همین تعاونی‌های لبنی، هندوستان بزرگ‌ترین تولیدکننده شیر جهان است. تعاونی‌های هندوستان در باب تولید منسوجات دست‌بافت و نخ‌پنبه‌ای از سابقه‌ای طولانی برخوردارند و به ترتیب ۵۵ درصد و ۱۷ درصد کل تولید کشور را در اختیار دارند. همچنین در زمینه تولید کودهای نیتروژن و فسفات دو تعاونی IEFCO و KRIBHCO به اتفاق ۲۰ درصد کل تولید کشور را عهده‌دار هستند. ۳۰ درصد توزیع کود کشور را تعاونی‌ها انجام می‌دهند. در سطح روستا، مثال‌های متعددی از تعاونی‌های می‌توان آورد که در ارتقای سطح زندگی عموم مردم زحمات بسیاری کشیده‌اند. حرفه‌ای شدن مدیریت: تقویت حرفه‌ای‌گری مدیریت در بخش تعاون هندوستان حوزه‌ای است که مغفول واقع شده است علی‌رغم آن که تعاونی‌ها در این کشور گام‌هایی بلند برداشته‌اند. اما در برخی زمینه‌ها نتایج مثبت و امیدوارکننده هستند، شاید دلیل آن به استقلال و شخصیت خود مختار خود تعاونی‌ها برگردد که با برنامه‌ریزی دقیق بر روی منابع انسانی به توسعه و تقویت اساس سازمان خود پرداخته‌اند. در کل رشد حرفه‌ای‌گری در بخش با موانع جدی رو به رو است چرا که اساساً این رهبران سیاسی هستند که سازمان

های تعاونی را اداره می‌کنند؛ رهبرانی که از ارتقای راهبردهای اجرایی در حوزه ارتباطات که موجب رشد بخش تعاون است، مشعوف نمی‌گردند. در غیاب یک نظام کارآمد و علمی فراگیر آموزشی باید شاهد رشد سیاست‌گذاری‌های خطرناک فردی در راستای حفظ منافع خاص باشیم. آثار رویکرد ویژه مدیریت نسبت به برنامه‌های آموزش حرفه‌ای قابل رویت است هم‌چنان که آثار خلاء ناشی از این برنامه‌ها نیز به وضوح مشهود است. نقش رسانه: امروز رسانه به عنوان راهکاری موثر در زمینه ارتباطات و بخش اعظم راهبرد ارتباطات برون سازمانی مطرح است. مدیریت در تمامی سازمان‌ها به اتخاذ رفتار حرفه‌ای در باب راهبردهای موثر رسانه‌ای واقف است و نقش رسانه را در انتشار موثر دست‌آوردهای سازمان و نحوه فعالیت آن پذیرفته است. در این راستا راهبرد رسانه یکپارچه بیشتر مقرون به صرفه می‌نماید. لذا لازم است در بخش تعاون به راهبردهای رسانه‌ای برای مطمئن شدن از تداوم توسعه به خوبی پرداخته شود. کوشش‌ها باید در جهت حصول اطمینان از این نکته باشد که از طریق رسانه نسبت به موضوع تعاونی آگاهی خوبی در جامعه ایجاد شده است. روندهای رسانه‌ای در بخش تعاون هندوستان: با مطالعه در باب روندهای رسانه‌ای در بخش تعاون هندوستان به این نکته پی‌بردیم که رسانه به نحوی مطلوب به دست‌آوردهای این بخش از اقتصاد کشور پرداخته است که عامل اصلی آن را باید در رفتار غیر حرفه‌ای مدیریت تعاونی‌ها در مقابل رسانه جستجو کرد به استثنای مواردی معدود که با صرف حداقل منابع مالی نیم‌رخ رسانه‌ای مطلوبی از خود ایجاد کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به مثال‌های موفق‌ی چون شرکت‌های تعاونی **KRIBHCO**، **IFFCO** و **AMUL** و غیره اشاره کرد. علی‌ایحال، در دیگر موارد با توجه به محدودیت در منابع و زیرساخت‌ها نشانی از تمایل مدیریت در به خدمت گرفتن جدی رسانه دیده نشد. توسعه نگرش منفی نسبت به بخش تعاون در هندوستان ناشی از رفتار غیر حرفه‌ای در مقابل رسانه است. حال اجازه دهید به روندهای اصلی در این باب بپردازیم. غافل ماندن از موفقیت‌ها: هم‌چنان که در بالا بحث شد، بخش تعاون هندوستان به توفیقات متعددی نائل آمده است. اتحادیه ملی تعاون هندوستان و برنامه برای آموزش تعاون کارهای برجسته‌ای در مناطق روستایی صورت داده‌اند. گروه زنان خودیار که توسط **NCUI** ترویج یافته است نه تنها در باب توانمندسازی زنان که در معرفی روش‌های ابتکاری به آنان برای پیشبرد و رهبری امور نیز حضور دارد. در حال حاضر، جریان غالب رسانه‌ای در هندوستان چندان اهمیتی برای موفقیت‌های بخش تعاون قائل نیست. رسانه‌های تخصصی بخش تعاون و از جمله روزنامه‌های فعال در این بخش (که معمولاً خود تعاونی هستند) نسبت به توفیقات صورت گرفته در بخش و انعکاس آن‌ها حساس هستند اما بدون لحاظ نظرات کارشناسی و تحلیل حرفه‌ای وقایع صرفاً به اعلام نتایج حاصله می‌پردازند. جهد، رنج و روحیه والایی که توده‌های تعاون‌گر در حاصل آمدن این توفیقات مصرف کرده‌اند به فراموشی سپرده شده است و صرفاً بر آمار و ارقام خشک که ممکن نیست جدیت شگفت‌انگیزی را که در پشت این توفیقات نهان است به نمایش بگذارد، تکیه شده است. مدیریت بخش تعاون باید نسبت به پیش گرفتن رفتاری حرفه‌ای برای برجسته‌سازی این توفیقات از حساسیت برخوردار باشد. در حال حاضر حتی سازمان‌های موفق تعاونی تجاری فاقد راهبردهای موثر ارتباطاتی در معرفی توفیقات خود هستند. باید تلاش‌ها در راستای برجسته‌سازی توفیقات تعاونی‌های تجاری از زوایای مختلف و در مقایسه با موفقیت‌های سایر انواع شرکت‌ها و نشان دادن تاثیرات متفاوت کارهای تعاونی صورت گیرد. برای مثال "**AMUL**" تعاونی است که در بخش تولید شیر نقشی برجسته بازی می‌کند و می‌تواند با مقایسه تلاش‌های خود با کارهایی که در بخش خصوصی صورت گرفته است به معرفی ویژگی‌های خود بپردازد. سازمان‌های اطلاعات رسانی باید مداوماً کامیابی‌های بخش تعاون را نشان دهند؛ امری که هم‌اکنون شاهد فقدان آن هستیم: اتخاذ راهبردی حرفه‌ای - تهاجمی برای دفاع از کارهایی که در بخش تعاون صورت می‌گیرد و می‌تواند در برجسته کردن برخی از عوامل ذیل موثر باشد:-

تعاونی‌ها در مقایسه با سایر انواع شرکت از مزیت‌های ساختاری منحصر به فردی برخوردارند چرا که این اعضای تعاونی هستند که آن را تشکیل می‌دهند، اعضایی که بر اجبارات اجتماعی خود و لزوم سعی مضاعف در رفع آن‌ها به خوبی آگاه هستند.-

تعاونی‌ها در فقرزدایی، حفظ محیط زیست، اشتغالزایی و انجام کارهای برجسته در توسعه اجتماعی کمک می‌کنند. -

تعاونی‌ها در کاهش هزینه راه حل‌های مشکلات مصرف‌کنندگان موثر هستند. تعاونی‌های مسکن به نسبت موسسات مشابه خصوصی ۲۰ تا ۲۵ درصد کمتر برای ساخت و تحویل هر واحد مسکونی هزینه می‌کنند. مدیریت بخش باید با اتخاذ راهبردهای ابتکاری جریان غالب رسانه‌ای را در نیاز به تصویر کشیدن حرکت بخش تعاون و پویایی آن مجاب سازد. فراهم آوردن تسهیلات و کمک‌های لازم برای نمایندگان جریان غالب رسانه‌ای الزامی است روندی که فقدان آن در حال حاضر محسوس است. سردبیران روزنامه‌های تخصصی بخش تعاون برای نگاشتن توفیقات در این بخش باید تحت آموزش قرار گیرند و باید به عنوان مخبرینی که واقعیت‌های موجود را برای مدیریت بخش ترسیم می‌کنند و آنان را در مورد ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای خود آگاه می‌سازند، مد نظر قرار گیرند. همچنین مدیریت تعاون در راستای برجسته‌سازی موفقیت‌های بخش لازم است رفتاری حرفه‌ای در مقابل رسانه‌های الکترونیک پیشه‌کند، اخیراً اتحادیه ملی تعاون هندوستان به حمایت مالی از برنامه "SUGANDH Mati:Re" در "Doordarshan" پرداخت؛ برنامه‌ای که به خوبی دست‌آوردهای بخش تعاون را برجسته ساخت. همه تعاونی‌ها لازم است در فکر راه‌اندازی وب‌سایت برای ترسیم توفیقات خود باشند؛ جایی که هر فردی می‌تواند به راحتی از موفقیت‌های شرکت اطلاع حاصل کند. روابط رسانه‌ای: روابط رسانه‌ای می‌تواند نقشی مهم در تقویت حرفه‌ای‌گری مدیریت تعاون ایفا کند چنان‌که مدیریت در اغلب سازمان‌ها نیز در پیشبرد سیاست رسانه‌ای فعال است. بخش تعاون هندوستان در موقعیتی است که باید برای جلب توجه رسانه‌ها به سختی کار کند؛ رسانه‌ای که تشنه مضامینی چون سیاست و استخدام و مراسم بزرگداشت و محسورکننده و از این قبیل است. از این نظر تعاونی موضوعی خشک برای رسانه جلوه می‌کند که برای تلطیف آن پیش‌گرفتن اقدامات ذیل لازم است. -

ارتباط با نمایندگان رسانه‌ها نباید تنها به زمان برگزاری کنفرانس‌ها و سمینارها محدود گردد. لازم است رسانه‌ها به صورت مداوم و از طریق ساز و کاری مشخص در جریان امور مختلف بخش تعاون باشد. وجود ارتباطات غیر رسمی با رسانه‌ها الزامی است. روابط قوی رسانه‌ای از سوء تفاهمات و ترسیم چهره‌ای زشت از بخش ممانعت می‌کند. در گذشته، بخش بانکداری تعاونی بدلیل خلاء در این زمینه لطمات شدیدی دیده است که به عنوان نمونه می‌توان به رسوایی "Mudhavpura" اشاره کرد که با بزرگ‌نمایی آن در رسانه‌ها مجموعه بخش تعاون کشور زیر سوال رفت. اگر روابط عمومی بخش با نمایندگان رسانه‌ها رابطه نزدیک‌تری برقرار کرده بود این اتفاق نمی‌افتاد یا حداقل چنین پررنگ نمی‌شد. اگر پس از وقوع چنین قضایایی کنفرانسی مطبوعاتی برگزار شود به تنویر افکار عمومی و روشن‌سازی بسیاری از مسائلی منتهی می‌گردد که ممکن است چهره بخش را مخدوش سازند. -

پرسنل روابط عمومی لازم است برای برقراری روابط محکم رسانه‌ای، روانشناسی رسانه را بداند. تعامل فزاینده آنان و رسانه فرصت اشراف بیشتر بر این هنر را فراهم می‌آورد؛ مسئله‌ای که فقدان آن در حال حاضر احساس می‌شود. بر اساس اشراف به دانش روانشناسی رسانه است که روابط عمومی قادر می‌شود اعتماد مدیریت را برای رو در رو شدن با مطبوعات جلب کند. در حال حاضر مدیریت برای برقراری چنین رابطه‌ای در تردید است که خود اصولاً با حرفه‌ای‌گری در تضاد است. پرسنل روابط عمومی هم باید در جریان آخرین روندهای بخش باشند و هم امکانات سازمان را برای پاسخگویی لازم به آن‌ها بسنجند. اگر اطلاعات، حقایق و آمار به صورت تحلیلی و دقیق تقدیم مدیریت گردد به نشر قوی و تقویت موضع سازمان می‌انجامد. -

مدیریت باید در برگزاری کنفرانس‌های رسانه‌ای سالیانه رفتاری حرفه‌ای پیش‌گیرد؛ کنفرانس‌هایی که در طی آن‌ها نمایندگان رسانه‌ها و مدیران شرکت از دل‌نگرانی‌های همدیگر مطلع شوند و به تسهیم تجربیات خود بپردازند. اتحادیه ملی تعاون هندوستان در سال‌های اخیر روندی را در راستای برقراری روابط قوی رسانه‌ای ترتیب داده است. کارگاهی کشوری در راستای تقویت رابطه رسانه‌ها و بخش تعاون برگزار شد که هم‌زمینه‌ای مناسب را برای بیان نقطه نظرات نمایندگان رسانه‌ها نسبت به بخش تعاون فراهم آورد و هم پرسنل روابط عمومی توانستند در باب ارتباط با

رسانه‌ها به طرح عقاید خود بپردازند و بر دانش خود بیافزایند. بی‌شک مدیریت و رهبری بخش نسبت به اهمیت در پیش گرفتن رفتاری حرفه‌ای در روابط با رسانه آگاه شده است. تعاونی‌ها در شرایط اقتصاد و رسانه آزاد: امروز مدیریت هر بخش و سازمان حرفه‌ای مایل است از رسانه در جهت تشکیل افکار عمومی له سیاست‌ها و برنامه‌های خود استفاده کند. سازمان‌ها و بخش‌های مختلف به این درک فراگیر نائل شده‌اند که بقا در اقتصاد رقابتی مستلزم داشتن راهبردی قوی در حوزه ارتباطات است. رسانه‌ها به این درک نائل آمده‌اند که بخش تعاون به طور طبیعی از پشتیبانی افکار عمومی برخوردار است به ویژه که در مناطق روستایی حضوری پررنگ دارد. افکار عمومی به خوبی بر این نکته آگاه است که بخش تعاون به دلیل کمبود ساختارهای رقابتی در شرایط اقتصاد آزاد صدمات جدی متحمل خواهد شد و بخش تعاون نیز به اجبار باید در این زمینه به تقویت خویش بپردازد به طوری که رسانه نیز در ارائه تصویری قوی از آن در شرایط بازار آزاد رقابتی دست‌پری داشته باشد. مدیریت تعاون باید بر روی اهمیت عوامل ذیل که می‌توانند به تقویت حرفه‌ای‌گری بخش از طریق رسانه بیانجامد حساب باز کند. در این باب، باید به تدوین راهبردهای قوی دست‌یازید به نحوی که دست رسانه در ترسیم تصویری قوی از تعاون خالی نباشد. - جریان غالب رسانه‌ها باید فرصت‌های زندگی از طریق تعاونی را برجسته سازد این یک حقیقت است که با توجه به شکست‌های متعدد بخش دولتی و قید و بندهایی که بخش خصوصی با آن دست‌به‌گریبان است، تعاونی به عنوان راه حل مشکلات اقتصادی - اجتماعی در محافل گوناگون مورد بحث و نقد قرار می‌گیرد. - هر جا که تعاونی‌ها درصدد حرفه‌ای‌عمل کردن بر می‌آیند، هر جا که درصدد یافتن راهکارهای موثر برای کاهش هزینه‌ها بر می‌آیند، و هر جا که در زمینه ارتقا سطح تکنولوژی تلاش و ارزش افزوده ایجاد می‌کنند و غیره، جریان غالب رسانه‌ها باید آن را برجسته سازد. - حضور نمایندگان جریان غالب رسانه‌ها در ساختارهای مشورتی برای تصمیم‌سازی در بخش تعاون می‌تواند آنان را نسبت به هویت این بخش و نیاز به حفظ آن در جریان تحولات اقتصادی حساس سازد و در عین حال آنان را نسبت به پیچیدگی‌های موجود در تعاونی‌ها آگاه نماید. - مدیریت تعاون باید راهبرد رسانه‌ای خود را بر حسب بخشی که رسانه در آن فعال است تدوین کند. روزنامه‌های تخصصی بخش تعاون باید دست‌آوردهای جاری در بخش را در مقابل آثار منفی ناشی از تغییرات در اقتصاد پوشش دهند و برجسته سازند. همیشه بخش تعاون و راه‌هایی که ممکن است خود را با تحولات اقتصادی وفق دهد باید به خوبی تبیین گردند. - نمایش از این قرار است که رسانه‌های قوی باید نه تنها بر پویایی بخش تعاون تاکید کنند که چالش‌های پیش‌روی آن را نیز به نمایش بگذارند. معرفی نیم‌رخ بخش با تمسک به روش‌های حرفه‌ای در مقابل آثار منفی تغییرات نتیجه بخش است. - جامعه رسانه‌ها جامعه‌ای ناشناخته است که مدیریت تعاون آن را باید کشف کند. برنامه باید به نحوی طراحی گردد که صدای توده‌های درگیر در توسعه تعاون به وضوح شنیده شود. رابطه جامعه رسانه‌ای و مردم رابطه‌ای دو سویه است. توده‌های مردمی پشتوانه جامعه رسانه‌ای هستند و جامعه رسانه‌ای با گزارشات مثبت خود از فعالیت‌های مردمی در قالب تعاونی‌ها در اقصا نقاط دور افتاده به توسعه تعاونی کمک می‌کند. فقدان یک سیاست قوی در باب توسعه منابع انسانی: - پیکره روابط عمومی در بخش تعاون هندوستان پیکره‌ای حرفه‌ای نیست. اگر مدیران روابط عمومی آموزش حرفه‌ای مناسب ببینند، در شرایط متعارف شاهد تقویت حوزه ارتباطات در بخش خواهیم بود. آنان باید به عنوان بخشی مهم از راهبرد ارتباطی خود با رموز و پیچیدگی‌های رسانه‌ها آشنا شوند و آن‌ها را خوب بفهمند. فقدان رشته‌های تحصیلی ویژه آموزش روابط عمومی تعاونی و یا روزنامه‌نگاری تعاونی محسوس است هم‌چنان که خلاء ناشی از محدودیت فرصت‌های آموزشی و نیز نامنظم بودن این فرصت‌ها را در مورد پرسنل و نیز دبیران روابط عمومی شاهد هستیم. روزنامه‌نگاران تخصصی بخش تعاون هنوز هم نیازمند توسعه تربیتی و انضباطی هستند که می‌تواند نقشی پررنگ در رشد حرفه‌ای‌گری رسانه تعاون ایفا کند. دبیری در بخش تعاون تنها زمانی می‌تواند وجه حرفه‌ای به خود گیرد که روزنامه‌نگاری در این بخش از انضباط و تربیت ویژه برخوردار باشد. آموزش حرفه‌ای می‌تواند در

تقویت حرفه ای گری روابط عمومی نقشی قوی ایفا کند. موسسه ملی مدیریت تعاون " vaikunth Mehta " که یک موسسه پیشرو آموزش تعاونی زیر نظر مستقیم اتحادیه ملی تعاون هندوستان است باید دوره های منظم آموزش کاربردی شش ماهه در زمینه روزنامه نگاری تخصصی بخش تعاون و وجوه مختلف روابط عمومی آن برای همه آنانی که در سطوح مختلف بخش مشغول فعالیت هستند، ترتیب دهد. اتحادیه ملی تعاون هندوستان با همکاری سایر سازمان های تعاونی هراز گاهی کارگاه های آموزش دبیری روابط عمومی برای پرسنل روابط عمومی و دبیران تعاونی ها برگزار می کند. رهبران بخش تعاون کشور و مدیران سازمان های تعاونی نیازمند رسانه و روابط عمومی قوی با جهت گیری حرفه ای هستند به طوری که بتوانند راهبردهای ابتکاری ارتباطاتی را در راستای تقویت چهره تعاون و سازمان های ذیربط خود اجرا کنند. توجه به راهبردهای ابتکاری در حوزه ارتباطات کوتاه ترین راه ممکن برای رشد حرفه ای گری در سطح مدیریت تعاون است و در کشور هندوستان این بر عهده اتحادیه ملی تعاون به عنوان مهمترین جنبش تعاونی کشور است که به ارتباطات و رسانه به عنوان بخش زنده برنامه توسعه خود توجه کند. رسانه می تواند به رشد بخش تعاون ابعاد جدیدی ببخشد و در این زمینه نقشی مهم ایفا کند. اغلب تعاونی های فعال در مناطق دور افتاده و روستایی علیرغم این که در این حوزه ها کارهای سترگ فراخور توجه صورت می دهند دسترسی موثری به رسانه ها برای معرفی خود ندارند. نتیجه گیری: تجربه هندوستان به روشنی مبین این حقیقت است که رسانه به جد می تواند در تقویت حرفه ای عمل کردن مدیریت تعاون در حوزه کشورهای آسیایی ایفای نقش کند. بخش تعاون در این منطقه باید از رسانه به نحوی موثر بهره برد تا مورد غفلت و فراموشی قرار نگیرد. جنبش تعاونی هندوستان با توجه به دست آوردهای گسترده خود در حوزه های مختلف می تواند از رسانه برای نشان دادن چهره خود به وجهی شایسته استفاده کند و از این لحاظ برای سایر کشورهای حوزه آسیا و اقیانوسیه سرمشق گردد.

چهره نوین تعاون

ترجمه: سعید معادی نوشته ایوان باربرینی- رئیس اتحادیه بین المللی تعاون: در راستای ترسیم " چهره ای نوین از تعاون " ابتدا باید کار را با درک مفهوم واژه " مدرنیته " و شناسایی عوامل موثر بر تعاونی ها آغاز کنیم. مدرنیته مفاهیم بسیاری را در بر می گیرد، " زیگومونت بومان " در کتاب اخیر خود " مدرنیته سیال " چنین می نویسد که عنصر مشخص زندگی مدرن عبارت است از ایجاد تغییر در رابطه بین فضا و زمان. او چنین ادامه می دهد که مدرنیته سیال در اثر تکنیک جدید قدرت که سلاح اصلی آن عدم پایبندی و فرار است شکل می گیرد، اصولی که نیروی محرکه آن قدرت ظاهری، ناپایدار و غیر قابل اعتماد است. نهادهای اجتماعی، به ویژه آن هایی که ریشه دواننده اند به دیده موانعی که باید برداشته شوند نگریسته می شوند. در نتیجه نهادهای اجتماعی قوی که طی چند دهه اخیر شکل گرفته اند، فرو می ریزند که نمونه بارز آن روابط کارفرمایی است. همچون گذشته امروز نیز شاهد عدم امنیت شغلی هستیم با این تفاوت که نوع آن کاملاً فرق کرده است. به نحوی فزاینده ایده " منافع مشترک " به ایده ای گنگ بدل شده و تمامی قوای خود را از دست داده است. ترس، اضطراب و رنج به قوت امروزه تجربه می شوند. اما دلیل همه آنها معمولاً یک عامل نیست. تاثیرات این وضعیت در " سازمان " ظاهر می شود و آن را از توسعه اهدافش عاجز می سازد، اعتماد سازی مشکل می گردد و همه در انجام تعهدات خود سست می شوند. فرار از مسئولیت و ضعف " هادیان جهانی سازی " را فرا گرفته است که می توان آن را از برخورد دولت های ملی با نیروهای چند ملیتی دید؛ دولتهایی که در تلاش برای سرمایه گذاری جدید در کشور متبوع خویش اند و از این رو به رقابت با هم بر می خیزند. " آرگون آپادورایی " تعریف دیگری از مدرنیته ارائه می کند و می نویسد که مدرنیته در زمان ما مرزها را در نور دیده و به همه جا سرایت کرده است. اما تجربه صورت گرفته از آن یک دست نیست و جنبه انفرادی دارد. به عبارتی هر کسی آن را جوری می فهمد و عامل شکاف ایجاد شده بین حال

و گذشته در همین جاست. وسایل الکترونیکی ارتباطات که سبک زندگی و نحوه ارتباط بین مردم را دگرگون کرده اند مهمترین عوامل ظهور این تحول هستند و در این میان این حوزه تخیل و تصور است که با تضعیف جنبه خصوصی و فردی برجسته ترین تغییرات را شاهد بوده است. در عصر مدرنیته، تخیل و تصور الکترونیکی همراه با جمعیت عظیم مهاجر بی ریشه مسیر زندگی و فکر را تغییر داده است. امروزه مهاجرین از این که به تماشای فیلم هایی در باب موطن خود بروند و یا حوادث ورزشی را از طریق ماهواره ببینند لذت می برند؛ برجسته سازی تصاویر متحرک که تماشاچیان بی ریشه آنها را می نگرند. حقایقی که زندگی اجتماعی ما را تحت تاثیر خود قرار داده است و این ایده را که دولت های ملی می توانند هنوز نقش کلیدی در توسعه ایفا کنند تضعیف می سازد. مدرنیته حاصل ارتباطات نزدیک فزاینده بین جهان و مناطق محلی با یکدیگر است و نمی توان آن را بدون لحاظ هیچ یک از این دو درک کرد. فرهنگ ها به طور مداوم، نقل و انتقالات و مهاجرت های همیشگی ناشی از ارتباطات با همدیگر را تحمل و تجربه می کنند. در سطح اقتصاد اگر به دقت بنگریم اسباب تغییرات ساختاری از قبیل اصلاحات ریشه ای، سرمایه گذاری های مولد، آزاد سازی بازارها، ابتکارات، فناوری و رقابت همه و همه ریشه در مدرنیته دارند. واقعیت این است که مدرنیته غالب شده است و یا حداقل به طوری موثر از نفوذ و سلطه نیروهای فشار (لابی) در زمینه انتخابات سیاسی ملت ها کاسته است و آن ها را تضعیف کرده است. در این زمینه، قائل شدن جایگاه محوری برای شهروند عادی، همکاری های فی ما بین شمال و جنوب و توجه به مسئولیت های دراز مدت در قبال محیط زیست و کره زمین از عوامل برجسته به شمار می آید. این موضوع ها توجه ما را به پیچیدگی های جهان مدرن و راهی جلب می کند که فرآیند های فرهنگی و اجتماعی را به فرآیندهای اقتصادی و تکنولوژیک و نیز جهان را به مناطق محلی پیوند می زند و بر این نکته تاکید می گذارد که آگاهی هر چه بیشتر در این باب به عنوان چراغ راهنما ما را در تدوین راهبردهای جدید رهنمون می سازد. اروپا به رشد مداوم خود علیرغم شرایط پیچیده ای که با آن دست به گریبان است ادامه می دهد. در هیچ نقطه دیگری از جهان با چنین تفاوت های عمیقی در بین کشورها روبه رو نیستیم. امروز بیش از هر زمان دیگر جهان با خطر اضمحلال قاره آفریقا از یک سو و از سوی دیگر بحران فزاینده خاورمیانه مواجه است. بار دیگر "صلح" به مقوله ای حساس و مهیج بدل شده است. در وهله اول این بر عهده سیاست است که با این قبیل مشکلات دست و پنجه نرم کند. با این وجود سازمان های اجتماعی نیز باید در این باب مشارکت نمایند. نهضت تعاون با به کارگیری منابع مناسبی که دارد می تواند به سهم خود در این زمینه ایفای نقش کند. جنبش تعاونی در باب غلبه بر بحران های جدی از تجربه ای غنی بهره می برد. این جنبش با اتکای به مشارکت فعال اعضایش در ایجاد شبکه ها و روابط اجتماعی از خلاقیت، تمایل به رشد و تجارب کارآفرینی عمیقی برخوردار است. آشنا بودن با مشکلات دنیای امروز، اعتقاد به آزادی و برابری اجتماعی، مخالفت کردن با مسیر تحولات در صورت لزوم و پوشانیدن جامه واقعیت بر ایده ها از طریق ایجاد موسسه های تاثیر گذار توسط اعضای تعاونیها از راه های دمکراتیک همه و همه اصولی هستند که بر اساس آن ها جنبش تعاونی رشد نموده و اکنون در گوشه و کنار جهان دارای هشتصد میلیون عضو است. در حقیقت، با تضعیف ایدئولوژی ها ارتباطات، محور حقایق و پروژه های واقعی شده است. این موضوع بر حسی مشترک دلالت دارد دال بر اینکه وقتی تغییر یک حقیقت باشد دیگر دردناک نیست چرا که عمیقاً بر عادت ریشه دار قبلی تاثیر می گذارد و جای آن را می گیرد. مسئله ای که متضمن حرکت از اطمینان به بی اطمینانی است و این در ظاهر با خود تناقض می آورد که اولویت های اقتصادی ارجح هستند یا اولویت های اجتماعی، دیدگاه های بلند مدت مقدم اند یا دیدگاه های کوتاه مدت. تمامی ساختارهای رسمی متأثر می شوند و این به سطوح مختلفی از بیهودگی و بی کفایتی می انجامد. گاهی تغییر به خلق رفتارهای غیر اخلاقی و متناقض با اصول تعاونی منتهی می شود، و سوسه ای دال بر اینکه از منافع حاصل از ظرفیت های ایجاد شده توسط بازار و نیز روابط اجتماعی خاص بهره گیری شود. به همین دلیل باید قبل از هر تغییر زمینه فرهنگی آن آماده شود و این از طریق پذیرش اخلاق مسئولیت پذیری در سطح رهبری و تعهد به پروژه ها و شفاف

سازی میسر است. جنبش تعاونی فرصتی طلایی برای توسعه به شمار می آید چرا که جامعه مدرن به حرکت آن نیازمند است با این وجود این جنبش نیز برای رهایی از چنگال بخش های منسوخ ساختار، سازمان، سیاست و نیز تصویر خود به شجاعت و طراحی روشن نیاز دارد. "دانیل کوته" که یک کانادایی سوسیالیستی است به این که اکنون زمان حقیقت گویی است و نیازمند شجاعت هستیم اشارت دارد. او سازمان موسسه را به کوهی یخی تشبیه می کند که قسمت پیدای آن همان آمار فروش، منفعت، سهم بازار و هزینه است و بخش پنهان در زیر آب آن را همانا رضایت پرسنل، روحیه گروه، رضایت مشتری، ارزش ها، اعتقادات... و بالاخره قوانین نانوشته تشکیل می دهد. نتیجه آشکار این تحلیل تاکید موکد بر اهمیت بخش نا پیدا و در زیر آب دارد و این که در این زمینه به توجه نیاز است. "حس تعلق" نکته ای است که باید مورد عنایت مستمر باشد و "ارضا نشدن توام با خلاقیت" که به اعمال خود جوش می انجامد و زمینه ساز ایجاد جهانی بهتر برای همه است. در شرایط حاضر، تعاون می تواند به نیاز برای آزادی، امنیت، مشارکت و اصلاح شرایط زندگی پاسخی مهم و پر محتوی باشد و این امر از طریق ایجاد طرحی قوی برای متحد کردن جنبش حول محور ارزش ها، راهبردها و تجارب عملیاتی میسر است. تفسیر آزادی، امنیت، کارآفرینی و مشارکت که هر کدام بخشی از جنبش تعاون محسوب می شوند تمامی مطلب را ادا نمی کند هر چند اگر به نحو صحیح صورت گیرد می تواند به اصلاحات اقتصادی و تغییرات اجتماعی و فرهنگی مهم ریشه ای بیانجامد. برای روشن شدن بهتر مطلب به چند نکته مهم اشاره می کنیم. خطاب به تعاونگران: آزادی یعنی آزادی تشکیل بنگاه، آزادی تشکیل جمعیت، مسئولیت، انسجام و اقتصاد باز و خلاق، رشد حرفه ای، استقلال و خود مختاری. امنیت یعنی وجود محیط مناسب مشارکت، بهبود وضعیت آحاد فاقد مزیت، احترام قائل شدن برای حقوق و مسئولیت های دیگران، اعتماد سازی، امنیت غذایی، توسعه پایدار، توانایی مقابله با انواع محرومیت های جدید، امنیت شغلی و امنیت موسسه زاینده. روابط کارفرمایی یعنی فرهنگ موسسه، اهمیت قائل شده برای شخص، خلق و تسهیم دانش، تولید و توزیع ثروت، همکاری بین تعاونی ها و خلق شبکه های گسترده. و بیش از آن یعنی جانشینی مناسب برای کمک های مستقیم، یعنی توسعه، خلاقیت، رشد و بزرگ شدن موسسه ها، تشویق جوانان به ایجاد تعاونی و مشارکت در فائق آمدن بر عدم توزیع عادلانه ثروت در مناطق. مشارکت به این معنی است که گروه در تقسیم مسئولیت ها و امتیازات اجتماعی جدی باشد، دموکراسی اقتصادی برقرار کند، از طریق تعاون به ترویج توسعه پایدار پردازد، از طریق ترویج داوطلبانه تعلقات، روابط اجتماعی را استوار سازد و با استفاده از روش های جدید کارگران را در مالکیت بنگاه ها شریک نماید. در روش تعاونی، رابطه کارفرمایی رابطه ای دو سویه است که در کنار اصل مشارکت به خوبی آزادی و امنیت را منعکس می نمایند. رئوس تعریف شده شرکت و راهبردهای آن؛ شرکتی که حول محور انسان بنا می گردد. در هر صورت، موارد بر شمرده چون آجرهایی هستند که می توانند برای ایجاد تصویری مدرن از تعاون استفاده شوند چرا که با انتظارات و نیازهای اعضا و شهروندان هم خوانی دارند. ترسیم چهره ای مدرن از تعاون امکان پذیر است هر چند که نه آسان است و نه به سادگی می توان آن را قبولاند. واقعیت تعاون به لحاظ عمق و پیچیدگی آن کاملاً شناخته شده نیست. تعاون هم موسسه های بسیار کوچک را در بر می گیرد و هم شرکت هایی را با هزاران عضو و کارگر. در همه بخش های اقتصادی عضو دارد و در هر گوشه جهان می توان آن را یافت و به همین دلیل در بر گیری چنین طیفی گسترده از فعالیت ها و به دلیل شیوه کارکرد آن در جامعه مدرن، مورد پرسش همبستگی است و در حالی که بسیاری بر این معتقدند که تعاون منبعی بسیار ارزشمند است، برخی نیز بر این عقیده اند که نتایج حاصل آن از پتانسیل نا قابل آن نیز بسیار پائین تر است. این جا همان حوزه ای است که نیازمند توسعه است چرا که می تواند نیروی کمکی فوق العاده ای برای آن چه لازم است تغییر کند فراهم آورد و هویت تعاونی را تقویت کرد. این بر عهده ما است که پاسخی قانع کننده برای آنان فراهم آوریم - چه دوست ما بشوند و چه منتقد تعاون باقی مانند- آنانی که پرسش هایی مهم را مطرح می کند و آنانی که اقدامات صورت گرفته را مورد نقد قرار می دهند و عقیده خود را در باب آینده پیش روی جنبش تعاونی بیان می کنند. برای بسیاری هنوز هضم

این ایده که شرکت تعاونی می تواند نظیر هر موسسه دیگری رقابتی عمل کند و اعضای آن رقبای جدی همتایان خود در سایر موسسه ها باشند مشکل است. امروز هنوز این واقعیت است که مفهوم تعاونی و مفهوم موسسه همچون دو مفهوم کاملاً مجزای از هم لحاظ شود. برخی بر این عقیده اند که وجود نقاط مشترک فراوان بین تعاونی و اقتصاد مدرن و به ویژه بین تعاونی و سرمایه گذاری مالی از ارزش های نظام تعاونی می کاهد. با این وجود هر گاه ما خود را از نقطه نظرات انتقادی که در آن ها اهداف مالی غلبه دارند محروم سازیم به نظر می آید که در این کلیت که به تعاونی به عنوان یک موسسه نیازمندیم و این که ابزارهای مالی لازمه توسعه تعاونی هستند به خطا رفته ایم. در این جا همیشه خطر پذیرش انواع دیگر موسسه وجود دارد و در صورت عملی شدن این مطلب دچار خطای راهبردی جدی شده ایم. این مسئله نیز همانند پذیرش سازمان غیر انتفاعی که در اصل اهداف و چگونگی عمل آن با تعاونی متفاوت است اشتباه است. سازگاری اهداف اولیه با اهداف امروز ارزش است اما اغلب به مرور زمان و نسل به نسل نوآوری و تجارب جدید را نیز شاهد هستیم. " جنبش " یعنی نوآوری. هیچکس نمی تواند ترس فلج کننده از نوآوری و چشم پوشی کردن از ایجاد تطابق بین ارزش های تعاونی و راهبرد رقابت را توجیه کند. در بسیاری از موارد، توانایی ترویج تغییرات ریشه ای که در اثر انسجام درون تعاونی و ارتباط نزدیک بین اعضا و کارگران در سازمان تعاونی جای خود را پیدا می کند، امکان عبور از بحران ها، برگشت به راه توسعه و در برخی مواقع تغییرات راه غلط را در پیش می گیرند. تجارب در بسیاری از نقاط جهان وجود چنین اشتباهاتی را تأیید می کنند. مدیریت زمانی که در ایجاد تعادل بین اقتصاد و انسجام توفیق نمی یابد در گرفتن نتیجه برای مثال در باب تحقق اصول تعاونی شرکت نیز دچار اشتباه می گردد. به همین دلیل نوع ارزیابی پروژه های گذشته که پایه ای برای شکل گیری موقعیت فعلی جنبش تعاونی محسوب می شود لازم است تغییر کند. لازمه شکل گیری تصویری مدرن از تعاونی آشنایی با مشکلات امروز و گذشته جنبش متناسب با نام آن است. شهرت که برای همه سازمان ها از اهمیت برخوردار است در باب تعاونی و به ویژه در زمینه ایجاد تفاوت با دیگر انواع شرکت معنی خاص می دهد. تعاونی که قدمتی در حدود ۲۰۰ سال دارد به عنوان راهکاری برای تشکیل دمکراتیک شرکت توسط گروه های مردمی پا به عرصه گذاشت. تعاونیها بخشی از اجتماعی هستند که در آن متولد شده اند و رشد کرده اند. تعاونی ها تحت تاثیر جامعه خود می باشند و توسط آن هدایت می شوند. آن ها آئینه و ویژگی های اساسی جامعه هستند. در موقعیت های مختلف تعاونی ها باید قاطعانه از ارزش های خود در برابر حملات فرهنگ مسلط دفاع کنند، فرهنگی که همیشه در مقابل این ایده که شرکت ضمن رقابتی بودن در بازار می تواند حول اصول دمکراتیک و با هدف ارائه خدمت به اعضای خود اداره گردد، ایستاده است. در سال ۱۸۹۸ اقتصاد دان ایتالیایی چنین مدعی شد که تعاونی ها نیز چون اقسام دیگر شرکت ها هستند و لذا شایسته بذل توجهی ویژه نیستند. این ایده حدود ۶۰ سال بر جهان اقتصاد مستولی بود تا این که اقتصاد دان آمریکایی به نام " بنجامین وارد " در سال ۱۹۵۸ تذکر داد: تفاوت اساسی بین شرکت های سرمایه دار محور و تعاونی ها در اهداف آن ها است. هدف شرکت سرمایه دار محور (حداکثر سود دهی) است در حالی که تعاونی ها به دنبال (به حداکثر رساندن معدل درآمد آنانی هستند که در شرکت کار می کنند و یا از خدمات آن منتفع می شوند). دومین تفاوت تعاونی با شرکت های مرسوم را می توان در - چه به لحاظ بار منفی یا بار مثبت لغت - تقویت وحدت دانست. از همان ابتدا برخی تعاونی ها را به مثابه " جنبش " و یا " سیستمی " از شرکت ها می دیدند که تصویری واحد را به نمایش می گذاشتند. به همین دلیل، رفتار هر کدام از تعاونی ها نه تنها نشان دهنده مثبت یا منفی بودن خود آن تعاونی که منعکس کننده چهره سایر تعاونی ها نیز می باشد. فراتر از آن، تعاونی ریشه دار است و از نقش اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی برخوردار است و شکست آن در کل نظام تعاونی انعکاس جدی پیدا می کند. همان مشکلی که از ابتدای پیدایش اولین تعاونی شاهد بوده ایم و قدمت آن به قضیه " رشدال پیونرز " حدود بیش از صد و شصت سال پیش بر می گردد. شکست یک فروشگاه تعاونی که ۲ سال پیش از آن در منطقه "

رشدال " باز شده بود به کل جنبش تعاونی ضربه زد. ده سال بعد زمانی که " پیونرها " شرکت خود را راه اندازی کردند به واسطه همان تجربه شکست ده سال پیش و احتراز از عدم تداعی آن در اذهان تصمیم گرفتند نام آن را تعاونی نگذارند. گاهی از مواقع دلیل شکست تعاونی محافظه کاری های شخصی مدیران در اتخاذ راهبردهای لازم برای دفاع از شخصیت شرکت و ترسیم چهره ای شفاف و استوار از آن است. در سال های اخیر در زمینه اصول اولیه تعاونی شاهد عواقب جدی ناشی از ترویج و راه اندازی تعاون دولتی بوده ایم. قلمداد کردن تعاونی به عنوان وارث و جانشین نظام های منسوخ سوسیالیستی چهره آن را مخدوش وزیر سوال برده است. در آفریقا و اروپای شرقی تولد جنبش های جدید تعاونی مشکل شده است و این مشکل همچنان ادامه دارد. از طرفی ممکن است چهره تعاونی برای برجسته سازی توفیقات کارآفرینانه در اجتماع هزینه شود. همانند سازی تعاونی با شرکت سرمایه دار محور و تضعیف و مخدوش کردن شخصیت تعاونی خطر همیشگی و حال حاضر تعاون در طول ده ها سال پیشینه آن بوده است. تعاونی نیز مانند انواع دیگر تشکیلات ممکن نیست تشکیلاتی در حد کمال باشد چرا که ماده اصلی آن انسان با همه وجوه مثبت و محدودیت های طبیعی او نظیر هوش، علاقه، روحیه همکاری و رقابت و روابط با دیگران است. این که همیشه مشکلات وجود داشته اند و در آینده نیز اشکالاتی خواهد بود که هنوز حل نشده باشند واقعیتی است که ما باید آن را با آرامش بپذیریم. همیشه در زمینه ارتباطات، رابطه درون گروهی به واسطه پیچیدگی ها و درگیریهای خاص آن از اولویت ویژه ای برخوردار بوده است و لازم است برای تسهیل و تقویت آن از ابزارهای جدید از قبیل فناوری جدید الکترونیکی بهره برد. علی ایحال، هرگز نباید نفوذ رابطه انسان - انسان را فراموش کنیم یا دست کم بگیریم، رابطه ای که هرگز جایگزین نمی شود. چنان که برای مثال در تعاونی های بزرگ کشاورزی در ایالات متحده به دلیل بعد مسافت اگر چنین رابطه ای وجود نداشته باشد باید منتظر تخریب ارتباطات درون گروهی باشیم. اغلب تمیز انواع تعاونی از یکدیگر و تعاونی ها با سایر انواع شرکت حتی برای اعضای خود تعاونی ها نیز چندان آسان نیست. حقیقتی که معمولاً این باور را که تعاونی ها در عمل موفق نشده اند و در مقایسه با سایر انواع شرکت ممیزه خاصی ندارند، تقویت می کند. بنابر این تردیدی نیست که در راستای ایجاد تصویری روشن تر از تعاونی، شرط اول فهم بهتر تعاونی و افزایش دانش در باب آن توسط اعضای خود تعاونی است. یکی از پیش داوری ها در باب تصویر تعاون ناشی از عملکرد تعاونی های غیر حقیقی است که باید با این پدیده با عزم راسخ از طریق برجسته کردن ویژگی ها و ارزش های ممیزه تعاونی های حقیقی مبارزه کرد. در عرصه رقابت جهانی با توجه به این که اغلب باید در زمان کوتاه و علیرغم وجود چالش های عمیق و خطرات فزاینده تصمیم گیری کرد، کار روز به روز مشکل تر می شود. بزرگی اندازه شرکت که معمولاً در همه نقاط دنیا به عنوان مزیت در راستای کاهش هزینه ها و افزایش اثرات فعالیت های کارآفرینانه در قالب آن دیده می شود گاهی در باب تعاونی چهره ای منفی به خود می گیرد. در سایر موارد، ترسیم چهره منفی از نوع فعالیت تعاونی به سیاست های خصمانه بر می گردد. که یا از عملکرد ضعیف اقتصادی نشات می گیرد و یا در اثر جبهه گیری فرهنگ اقتصادی لیبرال افراطی در زمینه قائل شدن هر گونه " مزیت " برای شرکت های تعاونی به ظهور می رسد. در برخی نقاط صرفاً به دلیل ساده فقدان قانون مبنی بر اطلاق واژه تعاونی به عنوان بخشی از اسم تجاری یک شرکت به شدت با ایجاد شرکت تعاونی مخالفت می شود. برای مثال در جنوب ایالات متحده به جای واژه تعاونی از انجمن استفاده می کنند چرا که واژه شرکت تعاونی را با شرکت سوسیالیستی مترادف می انگارند. نظیر همین اتفاق را در کشورهای آفریقایی نیز شاهد هستیم با این وصف که تلقی آن ها ریشه در گذشته و توفیق اقتصاد منسوخ دولتی دارد. بازگرداندن وجاهت از دست رفته بسیار دشوار است. در این باب اتحادیه بین المللی تعاون ثابت کرده است که همچون مرکز رشدی با اهمیت و متفاوت عمل کرده است و طی سه دوره در سال های ۱۹۳۷، ۱۹۶۶ و ۱۹۹۵ در زمینه اصول و ارزش های تعاونی به اصلاحات گسترده دست زده است. هویتی مشترک وجود دارد که نوعی سرمایه اجتماعی را نمایندگی می کند سرمایه ای که قادر است حرکت های گروهی را حول الهامات و نیازهای مشترک فعال سازد. اخلاقیات به نحوی فزاینده در

زمینه توسعه و نقش تعاونی به عاملی مهم بدل شده است. شفافیت تمام عیار در حرکت‌ها و در ارتباطات از اهداف اجتناب‌ناپذیر به شمار می‌آید در این راستا ما باید شاخص‌هایی را بپذیریم که در زمینه سنجش اثر بخشی موسسه‌های کارآفرین با رویکرد تعاونی کارآ باشند. رفتار اخلاقی صفت بارز تعاونی در مقابل سایر انواع شرکت است و در این باب لازم است به نحوی فزاینده تعاونی‌هایی را در نظر بگیریم که هدف آنها رسیدن به موفقیت در میان مدت و یا بلند مدت است. از نظر ما "آمارتیا سین" و "جوزف ای استیگ لیتز" برندگان جایزه نوبل در اقتصاد، در عرصه یک رقابت بزرگ و جهانی هم در توسعه اقتصادی و هم توسعه فرهنگی و ارزشی همت گماشته‌اند. فرآیند ترسیم تصویری نوین از تعاون باید در چندین سطح سازمان‌های ملی، منطقه‌ای و جهانی و همه با راهبرد حفظ خطوط و ارزش‌ها صورت گیرد. ما نیازمند ورود این کلاف سر در گم به مرحله‌ای هستیم که با این حقیقت در عین حال ساده و پیچیده قرن جدید- آمیختگی تمایلات و مسئولیت‌های محلی تا جهانی - هم خوانی داشته باشد. شرکت تعاونی در این سناریو و به عنوان بخشی از شبکه جهانی آن، حرکتی آینده‌دار است اگر ثابت کند قادر است بر فرهنگ مسلط تاثیر بگذارد و در اقتصادی جهانی و جهانی بی‌مرز بر عملکرد اقتصادی خود بیافزاید و هر چه بیشتر خود را بنماید. نکته‌ای که باید در چارچوب اتحادیه بین‌المللی تعاون دیده و تعریف شود. تعاون باید با اتکاء به ویژگی‌هایش، تفاوت‌های بارز و عدالت اجتماعی به عنوان عامل تحول برای رسیدن به نوع متفاوتی از جهانی شدن لحاظ گردد. برای این که جنبش تعاون آینده‌دار باشد لازم است در بیدار سازی علائق و تعهدات اعضایش و به ویژه اعضای جوانش توانمند باشد و با دید آنان نسبت به جهان و برنامه‌هایشان برای جامعه محلی خودشان شریک شود. پیش شرط رسیدن به این هدف وجود ارتباط نزدیک، تفاهم و احترام متقابل در بین سلسله مراتب مدیریتی، اعضا و کارگران شرکت تعاونی است به نحوی که تمامی طرف‌های این ارتباط گوش شنوا برای شنیدن تجارب یکدیگر داشته باشند و از دانش یکدیگر سود جویند. مدرنیته در لغت فارسی به معنای "تازه" یا "نو" می‌آید. Zygmunt Bauman - استاد جامعه‌شناس و رئیس دپارتمان جامعه‌شناسی دانشگاه لیدز، بریتانیا (۱۹۹۰-۱۹۷۲)، Arjun Appadurai - استاد انسان‌شناسی و معاونت علوم دانشگاهی و مشاور عالی در ابتکارات جهانی، New school، نیویورک. Daniel Cote - استاد علوم بازرگانی در دانشگاه HEC، مونترال، کانادا. Amartya Sen، استاد اقتصاد دانشگاه‌های کمبریج و هاروارد و برنده نوبل اقتصادی ۱۹۹۸ به دلیل کارهای برجسته‌ای که در باب تئوری توسعه انسانی و اقتصاد رفاه به انجام رسانید. - Joseph E. Striglitz، استاد اقتصاد دانشگاه کلمبیا و معاون بانک جهانی - برنده نوبل اقتصادی سال ۲۰۰۱

تبیین جایگاه تعاونی‌ها در موفقیت کارآفرینان

شهربانو رحیمی

چکیده: رویکرد اکثر کشورهای جهان در دهه‌های اخیر به موضوع کارآفرینی و توسعه آن، موجب گردیده موجی از سیاست‌های توسعه کارآفرینی در دنیا ایجاد شود. کشورهای مختلف راه‌حلی را که در سه دهه گذشته برای فائق آمدن بر مشکلات مختلف اقتصادی و اجتماعی به آن روی

آورده‌اند، توسعه فرهنگ کارآفرینی، انجام حمایت‌های لازم از کارآفرینان، ارائه آموزش‌های مورد نیاز به آنان و انجام تحقیقات و پژوهش‌های لازم در این زمینه بوده است. توسعه کارآفرینی نیازمند شناسایی ساختارهای مناسب و راهکارهای موثری است که بتواند شرایط لازم برای تحقق کارآفرینی در سطح کل‌آحاد جامعه را فراهم آورد. یکی از ساختارهای مناسب جهت جذب کارآفرینان در کشور ما، بخش تعاونی می‌باشد. تعاونی‌ها بعنوان یکی از اشکال سازمان‌های مردمی دارای قابلیت‌های فراوان جهت ایفای نقش در حمایت اقتصادی جوامع می‌باشند و افزون بر ویژگی ایجاد آفرینش تعاملات مثبت اجتماعی، اهمیت ویژه آنها در

استفاده از امکانات بالقوه کسب و کار، حمایت از کارآفرینی، تولید ثروت و تأمین خدمات اجتماعی - رفاهی و طبقه‌بندی واحدهای تولیدی و خدماتی به عنوان مکمل روش‌های دیگر می‌باشد. بر اساس اصل ۴۴ قانون اساسی کشور ما، کارکرد بخش تعاون ایجاد اشتغال برای کسانی است که مهارت لازم برای انجام کار و حرفه‌ای را دارند اما سرمایه کافی برای ایجاد اشتغال در اختیار ندارند. این افراد می‌توانند در قالب تشکلهای تعاونی سازماندهی شوند و از محل تسهیلات بانکی و سایر منابع مالی، کسب و کاری را راه‌اندازی نمایند. بررسی تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که تا کنون در کشور ما مطالعه‌ای در خصوص جایگاه و نقش شرکتهای تعاونی در موفقیت کارآفرینان انجام نشده است. راجا مایی مان راجا یوسف در کالج تعاونی مالزی مطالعه‌ای در زمینه "خصوصیات و وظایف مدیران در شرکتهای تعاونی مالزی: مقایسه‌ای بین مدیران موفق و کمتر موفق" انجام داده است که در نتیجه این تحقیق او نتوانست در مقایسه بین خصوصیات شرکتهای تعاونی موفق و کمتر موفق تفاوت بارزی را شناسایی کند. این مقاله می‌کوشد مشخص کند که تعاونیها جایگاه مناسبی برای موفقیت کارآفرینان می‌باشند. اهداف این تحقیق عبارت از: تعیین ویژگی‌های محیطی و نیروی انسانی تعاونی‌های موفق و ناکارآمد، تعیین خصوصیات کارآفرینی کارآفرینان، مشخص کردن سبک مدیریتی در شرکتهای تعاونی و مطالعه ویژگی‌های مدیریتی مؤثر در موفقیت مدیران تعاونی‌ها و بررسی شباهتها و تفاوتها بین خصوصیات کارآفرینی، مدیریت و رهبری تعاونی‌ها می‌باشد. بیان مسأله رشد سریع جمعیت و سایر تحولات اجتماعی - اقتصادی پرشتاب در چنددهه گذشته از جمله: محدود شدن فرصتهای استخدامی از طرف دولت، عملکرد نامطلوب نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآزموده و کم توجهی به آموزش‌های کاربردی، فقدان ساختار مناسب در بخش خصوصی برای جذب دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، مشکلات موجود در ساختار فرهنگی جامعه، مشکلات موجود در فضای کسب و کارها، فقدان ارتباط مؤثر میان دانشگاه و بخش‌های مختلف اقتصادی، وجود مشکلات اجرایی در پیاده کردن سیاست‌ها و برنامه‌های کلان اشتغال کشور و... (۱) موجب بروز مسأله بیکاری جوانان در جامعه ایرانی شده است. حل معضل بزرگ بیکاری جامعه فعلی ایران و دغدغه جدی اشتغال، تنها از طریق بخش دولتی و خصوصی میسر نمی‌باشد به عبارت دیگر امروزه در عصر جهانی شدن و برداشته شدن سرحدا و مرزها، بخش دولتی به تنهایی قادر به حل مشکل بیکاری نمی‌باشد چرا که استخدام در بخش دولتی به ندرت صورت می‌گیرد و سیاست دولت مبنی بر کاستن از بار سنگین پیکره این بخش باید عملی گردد لذا استخدام و جذب نیرو در مراکز دولتی آن طوری که باید و شاید مقدور نمی‌باشد. امروزه اکثر صاحب‌نظران بر این باور هستند که کارآفرینی تنها راهکار مؤثر جهت رفع معضل بیکاری در جامعه است. کارآفرینی، به معنای فرآیندی ارزشی که منجر به تولید کالاها یا خدمات جدید می‌شود، موجب می‌گردد که سرمایه‌ها و استعدادهای افراد در مسیر اشتغالزایی، خدمت‌رسانی، افزایش سطح رفاه عمومی جامعه و پویایی اقتصاد کشور به کار گرفته شده و دستیابی به توسعه پایدار تسهیل گردد. یک فرد کارآفرین منتظر سرمایه‌گذاری و ایجاد شغل از طرف دولت نیست او خود با شناخت صحیح از فرصتها و استفاده از سرمایه‌های راکد، امکاناتی را فراهم نموده و با سازماندهی و مدیریت مناسب منابع ایده‌خویش را عملی می‌نماید و بدین ترتیب نه تنها خودش شاغل می‌شود، بلکه بدون اتکاء به دولت برای تعداد دیگری از افراد نیز شغل می‌آفریند که این امر در دراز مدت سبب کاهش نرخ بیکاری در کشور خواهد گردید (۲). با توجه به لزوم توجه و اهمیت به مقوله کارآفرینی به منظور رفع بحران بیکاری در کشور، لازم است که با توجه به نظام اقتصادی و چشم‌انداز آینده، ساختارهای مناسب جهت توسعه کارآفرینی نیز به کارآفرینان معرفی گردد. یکی از مناسب‌ترین ساختارها و سازمانهایی که می‌تواند کارآفرینان را در خود جای دهد و آنان را به سر منزل مقصود برساند، بخش "تعاونی" است. زیرا اکثر نیروهای بیکار جامعه فعلی ایران به ویژه تحصیل کرده‌ها و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها فاقد سرمایه کافی و در گردش برای آغاز و تدارک فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی و ایجاد منبع درآمد و زمینه شغلی می‌باشند و اغلب به لحاظ کمبود یا فقدان سرمایه کافی برای آغاز حرکت و فعالیت در زمینه‌های مختلف اقتصادی دچار مشکل می‌باشند در نتیجه نیروهای بیکار جویای کار

می‌توانند با تشکیل تعاونی‌های مختلف و ادغام سرمایه‌های فکری و مادی و تبدیل سرمایه‌های کوچک به سرمایه‌های کلان و کارساز و با در کنار هم قرار دادن مهارت‌ها و توانمندی‌های مختلف در زمینه‌های مختلف و متنوع بسیاری از نیازهای خود از جمله اشتغال را با فعالیت‌های گروهی خودشان برآورد سازند و اغلب نیازهای جامعه را نیز برطرف نمایند و زمینه‌های شکوفایی بسیاری از زمینه‌ها و موارد احیاء نشده را به فعل برسانند. با توجه به اینکه خلاقیت، نوآوری و توان کشف فرصت‌های جدید از بارزترین ویژگی‌های کارآفرینان است و خصوصیات رفتاری و روانی این گونه افراد (از قبیل استقلال طلبی، نیاز به پیشرفت، ریسک پذیری و ...) نیاز به شرایط خاص و متفاوتی دارد، بخش تعاونی بهترین بستر برای پرورش و پیشرفت کارآفرینان می‌باشد: عوامل تشکیل دهنده یک تعاونی به جای فردیت مبتنی بر جمع است. از این رو ماهیت جمعی فکر کردن و جمعی عمل کردن را با خود به همراه دارد. ثانیاً در تعاون سود شخصی به عنوان محور و یا هدف اصلی نیست و آراء و عقاید دیگران، حتی اگر حداقل سهام را داشته باشند مورد احترام واقع می‌شود (۳). روح کلام اینکه تعاونی جایگاه مناسبی است که می‌تواند روحیه کارآفرینی را در افراد تقویت نموده و در شکوفایی ویژگی‌های مثبت آنان نقش بسزایی 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. تعریف تعاونی واژه (Co-Operation) را اولین بار رابرت آون در مقابل واژه رقابت (Competition) به کار گرفت. تاکنون تعاریف متعددی از تعاون و تعاونی ارائه گردیده است. تعاون را می‌توان نوعی کار و زندگی مشترک در سطوح گوناگون فعالیت‌های اجتماعی دانست (۴). تعاون به معنی همکاری به منظور تأمین متقابل است (۵). کلمه تعاون به معنای کار مشترک می‌باشد و یا بعبارت دیگر منظور از تعاون، گروهی متشکل از افراد است که با مشارکت یکدیگر بتوانند اموری را انجام دهند که یک نفر به تنهایی قادر به انجام آن نیست. آخرین تعریف بین‌المللی تعاون در سی و یکمین کنگره اتحادیه بین‌المللی تعاون که در سال ۱۹۹۵ در منچستر برگزار گردید بدین صورت ارائه گردیده است: "تعاونی انجمنی مستقل و متشکل از افرادی است که به طور داوطلبانه برای تأمین نیازهای مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اعضا تأسیس شده و فعالیت خود را با مشارکت و با مدیریتی دموکراتیک به اجرا در می‌آورد." اهداف تعاونی مهمترین و جامع‌ترین اهداف تعاونی، اهدافی است که در قانون بخش تعاون جمهوری اسلامی ایران به آن اشاره شده است و عبارتند از: ۱. ایجاد و تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل ۲. قرار دادن وسایل کار در اختیار کسانی که قادر به کارند، ولی وسایل کار ندارند ۳. پیشگیری از تمرکز و دست به گشتن ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص جهت تحقق عدالت اجتماعی ۴. جلوگیری از کارفرمای مطلق شدن دولت ۵. قرار گرفتن مدیریت و سرمایه و منافع حاصله در اختیار نیروی کار و تشویق بهره‌برداری مستقیم از حاصل کار خود ۶. پیشگیری از انحصار، احتکار، تورم و زیان به غیر ۷. توسعه و تحکیم مشارکت و تعاون عمومی در بین مردم ۸. قرار دادن مدیریت، سرمایه و سود حاصل در اختیار نیروی کار و تشویق به بهره‌برداری از حاصل کار (۶). نقش تعاونی‌ها در توسعه اقتصاد هنگامی که بحث توسعه کشورهای به میان می‌آید یکی از مهمترین جهات آن و شاید اولین جهتی که ذهن شنونده را به خود جلب می‌نماید توسعه اقتصادی آن کشورها می‌باشد. اصولاً تصور کشوری توسعه یافته، بدون توجه به رشد اقتصادی غیر ممکن است و همان طور که قبلاً نیز اشاره گردید با وجود آن که توسعه اصولاً دارای مفهومی کیفی و همه جانبه اعم از سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است، اما در بسیاری از مواقع به دلیل نقش و جایگاه مهمی که رشد اقتصادی در فرآیند توسعه کشورها دارد، رشد اقتصادی و توسعه کشور به صورت مترادف به کار می‌رود. به همین علت نقش مهم تعاون در فرایند توسعه جوامع باید معطوف به توسعه اقتصادی آن جوامع باشد و غالباً نیز تأکید بر روی ویژگی‌های اقتصادی شرکت‌های تعاونی است. ویژگی‌های دیگر تعاونی‌ها از قبیل توسعه سیاسی، اجتماعی و فرهنگی که شرح آنها گذشت دارای اهمیت ثانوی هستند، هر چند که به نوبه خود بسیار مهم و اثرگذار در توسعه و زمینه و بستر رشد اقتصادی جوامع می‌باشند (۷). سازمان ملل در سال ۱۹۹۴ طی تحقیقی پیرامون تأثیر تعاونی‌ها در اقتصاد جهان به

این نتیجه رسید که زندگی حدود ۳ میلیارد نفر یا تقریباً نیمی از جمعیت آن روز جهان، از طریق فعالیت تعاونی‌ها تأمین گردیده است. هم‌اکنون حدود ۸۰۰ میلیون نفر در سرتاسر جهان عضو تعاونی‌ها هستند که این رقم در سال ۱۹۶۰ میلادی حدود ۱۸۴ میلیون نفر بوده است. تعاونی‌ها تأمین‌کننده تقریباً ۱۰۰ میلیون شغل بوده و با تأمین مواد غذایی، مسکن، اعتبارات مالی و ارائه حجم وسیعی از خدمات مصرفی، از لحاظ اقتصادی در بسیاری از کشورها تأثیرات عمده‌ای از خود به جای گذاشته‌اند (۸). در ایران نیز شرکت‌های تعاونی به عنوان نهادهای مردمی در سال‌های بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی به قانون اساسی راه یافته است و از توسعه همه جانبه برخوردار گردیده است و اکنون می‌تواند در سایه توانمندی‌های بالقوه و بالفعل خود در تحولات اقتصادی کشور، مشارکت وسیعی داشته و مبشر آینده امیدبخش برای جوانان امروز و نسل آینده باشد. در اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بخش تعاونی به عنوان یکی از پایه‌های نظام اقتصادی کشور قلمداد شده است. در اصل ۴۳ نیز بر انسان محوری اقتصاد در بخش تعاونی تأکید ویژه‌ای شده است. برنامه چهارم توسعه در شرایطی تدوین شده است که اقتصاد کشور در مرحله خیز اقتصادی قرار گرفته است. در این مرحله عدالت اجتماعی در حوزه اقتصاد اهمیت ویژه‌ای می‌یابد، چرا که ممکن است خیز اقتصادی کشور و انتقال بخشی از مالکیت عمومی به بخش غیر دولتی موجب اختلاف فاحش طبقاتی شده و عواید ناشی از رشد اقتصادی را عمدتاً عاید افراد و گروه‌های خاص و غنی نماید و پیشگیری از وقوع چنین پدیده‌ای مستلزم استفاده مؤثر از قابلیت‌های بخش تعاون در توسعه کشور می‌باشد (۳). در سال‌های اخیر تلاش زیادی صورت پذیرفته تا لزوم توسعه این بخش و نقش محوری آن در استقرار عدالت اجتماعی به موازات رشد اقتصادی مورد توجه قرار گیرد و همین تلاش‌ها موجب شده تا برای اولین بار پس از پیروزی انقلاب اسلامی اقدام جدی و قانونی در زمینه تدوین جایگاه بخش تعاونی در اقتصاد کشور صورت گیرد. این در حالی است که از سوی مقام معظم رهبری، مجمع تشخیص مصلحت نظام موظف شده است تا سیاست‌های کلی توسعه بخش تعاونی را تدوین کرده و در انتقال بنگاه‌های اقتصادی بخش دولتی و بخش غیر دولتی اولویت را به بخش تعاون بدهد (۷ §). توسعه اجتماعی بدون تردید شرکت‌های تعاونی در کشورهای در حال توسعه به دلیل اهمیتی که در این شرکت‌ها به فرد داده می‌شود و به ویژه به علت قابلیت و خصوصیات خاص این شرکت‌ها که قادرند هم در اقتصاد و هم در اجتماع مدرن و امروزی و هم در اقتصاد و اجتماع سنتی این کشورها رسوخ نمایند، می‌توانند در توسعه اجتماعی این کشورها نقش مهمی ایفا نمایند. اهمیت شرکت‌های تعاونی در توسعه اجتماعی از ویژگی خاص تشکیلات تعاونی ناشی می‌شود که در آن افراد هم برای همکاری‌های متقابل و ایجاد همبستگی یعنی جنبه‌های اجتماعی تعاون و هم برای رفتارهای یاریگرانه و با صرفه یعنی جنبه‌های اقتصادی شرکت‌های تعاونی تربیت می‌شوند (۷). اقتصاددانان تا مقطعی از زمان بر این عقیده بوده‌اند که رشد و توسعه جوامع به سرمایه فیزیکی بستگی دارد ولی بعد از دهه ۱۹۷۰ سرمایه اجتماعی به عنوان عامل رشد و توسعه جوامع مورد توجه قرار گرفت. صاحب‌نظران مسائل اجتماعی-اقتصادی، سرمایه اجتماعی را شبکه نامرئی رسمی و غیر رسمی از روابط متقابل بین انسان‌ها در جامعه می‌دانند و معتقدند زیباترین جلوه سرمایه اجتماعی در تعاون نمود پیدا می‌کند؛ زیرا تعاونی‌ها با توجه به مزایا و ویژگی‌هایی که دارند، می‌توانند آموزه‌های انسانی جامعه بشری را بین همه بخش‌های جامعه به واقعیت تبدیل کنند. تعاونی‌ها در طول حیات خود توانسته‌اند در ایجاد و فضای مناسب، ویژگی‌های سرمایه اجتماعی را که شامل اخلاق، آزادی، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و احترام به دیگران است را در عمل و در سطح جامعه پیاده کنند. بنابراین باید اذعان داشت که تعاون از میان سرمایه‌های فیزیکی، انسانی و اجتماعی که مورد نظر کارشناسان توسعه است، بیشترین قرابت و نزدیکی را با سرمایه‌های اجتماعی دارد. زیرا اولاً عوامل تشکیل دهنده یک تعاونی به جای فردیت مبتنی بر جمع است. از این رو اولین ویژگی و ماهیت سرمایه اجتماعی را که جمعی فکر کردن و جمعی عمل کردن است را با خود به همراه دارد. ثانیاً در تعاون سود شخصی به عنوان محور یا هدف اصلی نیست و به آرا و عقاید دیگران، حتی اگر حداقل سهام را داشته باشند احترام گذاشته می‌شود و چون فرد می‌بیند به رغم دارا بودن سهام اندک

همانند سایرین مورد احترام جمع قرار می‌گیرد، طبعاً احساس مسئولیت و وجدان کاری که از دیگر شاخص‌های سرمایه‌های اجتماعی است را در خود تقویت می‌کند و به کار می‌گیرد (۳ §). توسعه سیاسی بسیاری از کشورهای در حال توسعه که بعد از جنگ جهانی دوم به کسب استقلال سیاسی نایل گردیده‌اند به نوعی از یک سیستم سیاسی دموکراتیک و منطبق با نمونه‌های غربی تبعیت نموده‌اند. تجربه نشان داده است که نظام حکومتی دموکراسی اقتباس شده از حکومت‌های غربی در جوامع در حال توسعه به لحاظ ساختار اجتماعی خاص و فقدان شرایط کافی و فراهم نبودن زمینه‌های لازم، غالباً به صورت کوتاه مدت به حیات خویش ادامه می‌دهد. اهمیت تعاون و نهادها برای حیات سیاسی کشورهای در حال توسعه در این است که شرکت‌های تعاونی از طریق اصول و عقاید خویش شرایطی را به وجود آورد که مردم این کشورها به تدریج و به طرز سیستماتیک جهت اداره و رهبری سیاسی و ایجاد حس مسئولیت‌پذیری آماده و تربیت شوند و برای نیل به مقاصد اساسی دولت در زمینه آزادی و عدالت بالنسبه بهتر از هر جنبش دیگر عمل نماید. زیرا تعاون، آزادی فردی را با تمایل به زندگی جمعی ضمن تأمین حقوق مساوی تلفیق نموده و هماهنگی لازم را در این زمینه به وجود می‌آورد (۷ §). توسعه اشتغال در قرون اخیر دگرگونی‌ها، تحولات اقتصادی اجتماعی، فرهنگی و سیاسی عظیمی در بسیاری از کشورهای جهان از جمله کشورهای اروپایی به وقوع پیوسته است. بحران‌های اقتصادی که در برخی از کشورهای جهان به وجود آمد پیامدهای ناگواری از فقر و بیکاری را افزایش داد. افزایش بیکاری و فقدان فرصت‌های شغلی مناسب برای نیروی کار موجب گردید که بسیاری از اقتصاددانان و جامعه‌شناسان برای کاهش بیکاری و ایجاد زمینه اشتغال راه‌حل‌هایی را ارائه دهند که انطباق آنها با شرایط و موقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی در برخی از جوامع منجر به پیدایش نظریه‌های جدید در مورد بیکاری با اشتغال گردید (۹). به نظر برخی از صاحب‌نظران مسائل اقتصادی و اجتماعی، یکی از راه‌حل‌های مناسب و مطلوب برای افزایش فرصت‌های شغلی، تشکیل شرکت‌های مختلف از جمله شرکت‌های تعاونی است که در قانون اساسی ایران (اصل ۴۳ و ۴۴) مدنظر قرار گرفته است. زیرا یکی از اهداف عالی قانون اساسی، ایجاد اشتغال سالم، برقراری عدالت اجتماعی و اقتصادی، محرومیت زدایی و ... از طریق ایجاد تعاونی‌های تولیدی و خدماتی می‌باشد (۱۰). با تأسیس شرکت‌ها یا اتحادیه‌های تعاونی، دو نوع اشتغال در جامعه ایجاد می‌شود: نوع اول اشتغال برای اعضای تعاونی‌هاست و نوع دوم، برای افرادی است که بدون عضویت در شرکت به صورت کارکنان، مزد و حقوق دریافت می‌کنند و در ضمن با آغاز فعالیت یک شرکت تعاونی علاوه بر شاغل شدن به تولید کالاها و خدمات می‌پردازند. ایران جمعیتی جوان دارد که هر ساله جمع کثیری از جوانان فارغ‌التحصیل دبیرستان‌ها و دانشگاه‌ها به نیروی کار آن افزوده می‌شود. ایجاد فرصت‌های اشتغال مولد برای مبارزه با بیکاری و جلوگیری از فسادهای اجتماعی و اقتصادی الزامی است و چنانچه در این زمینه قصوری صورت گیرد، نه تنها فقر در جامعه گسترش می‌یابد، بلکه آمار بزهکاری و تخلفات اجتماعی-اقتصادی روز به روز افزایش خواهد یافت (۱۱). یکی از بهترین و قابل حصول‌ترین شیوه‌ای که می‌توان با آن اشتغال را در یک بازه زمانی قابل قبول گسترش داد، ایجاد «واحدهای صنعتی، خدماتی، تحقیقاتی، پزشکی، توریستی، اعتباری، آموزشی و ...» می‌باشد. بدین ترتیب نیروهای جوان به ویژه تحصیل کرده‌های دانشگاهی می‌توانند نسبت به ایجاد واحدهای اشتغالزا و نوآور بر حسب تخصص خود پردازند و سرمایه‌های اندک خود را با تخصص‌های خود پیوند دهند. البته باید به طور جدی مورد حمایت دولت قرار گیرند و عرصه‌ها و میدان‌های کار را با بوروکراسی هر چه کمتر برای آنان فراهم نمایند. گروه‌های ۱۵-۱۰ نفره و حداکثر ۵۰ نفره را می‌توان در قالب تعاونی‌های تولید و نوآور سامان داد. این گروه‌ها بعد از اندکی فعالیت، خود قادر خواهند بود که لایه‌های بعدی خود یعنی اتحادیه‌های مورد نیاز را به وجود آورند و اتحادیه‌ها در این حالت می‌توانند کلیه امور حقوقی و بازرگانی آنان را سامان دهند. انواع تعاونی‌ها ۱. تعاونی کشاورزی و روستایی ۲. تعاونی صیادان ۳. تعاونی مصرف کنندگان ۴. تعاونی مسکن ۵. تعاونی اعتبار ۶. تعاونی آموزشگاه‌ها ۷. تعاونی کار ۸. تعاونی صاحبان حرفه‌ای و صنایع دستی ۹. تعاونی صنایع کوچک ۱۰. تعاونی تهیه و توزیع ۱۱. تعاونی صاحبان مشاغل آزاد ۱۲. تعاونی معدنی

۱۳. تعاونی کارگری و شرکت‌های تعاونی غیر کارگری کارآفرینی چیست؟ واژه‌نامه بین‌المللی وبستر (۱۹۶۱) کارآفرین یا entrepreneur را به صورت زیر تعریف می‌کند؛ کارآفرین به عنوان سازمان دهنده فعالیت اقتصادی فردی است که مخاطره‌های یک فعالیت تجاری را سازماندهی، مدیریت و تقبل می‌کند. "پتر دراکر" معتقد است که کارآفرین کسی است که فعالیت‌های اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می‌کند. رافائل امیت معتقد است کارآفرینان افرادی هستند که نوآوری می‌کنند، فرصت‌های تجاری را شناسایی و خلق و ترکیبات جدیدی از منابع را ارائه می‌کنند تا در محیط عدم قطعیت از این نوآوری‌ها سود کسب کنند. ژوزف شومپتر در باره کارآفرین می‌گوید: کارآفرین نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی است و نقش وی عبارت است از نوآوری یا ایجاد ترکیب‌های تازه از مواد. کارآفرینی را عمدتاً شتاب‌دهنده تغییر در فعالیت‌های اقتصادی می‌انگارند، زیرا شخص کارآفرین، شجاعت انجام واکنش متفاوت از دیگران را در برابر رویدادها دارد. کارآفرین در حقیقت عنصری اقتصادی است که با به کارگیری عوامل تولید و بهره‌گیری از فرصت‌های به وجود آمده در بازار بنگاه خود، دست به کارهای تولیدی و تجاری می‌زند. وی پیش‌تاز است چون ریسک‌پذیری بالایی دارد. صفات و ویژگی‌های کارآفرینان در کتاب دایره المعارف کارآفرینی نوشته کنت، سکستون و وسپر (۱۹۸۲) ویژگی‌های کارآفرینان به دو دسته ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شخصی تقسیم شده است. مواردی مانند: انگیزه پیشرفت، منبع کنترل درونی و ریسک‌پذیری، تحت عنوان ویژگی‌های شخصی و دارا بودن سن ۲۵ تا ۴۰ سال و نداشتن تحصیلات دانشگاهی، تحت عنوان ویژگی‌های شخصی بیان شده است. ویژگی منحصر به فردی که کارآفرین را از افراد دیگر متمایز می‌کند این است که کارآفرین فردی است ریسک‌پذیر، نیاز زیادی به موفقیت دارد، تمایل قوی‌ای به کنترل داشته و در مقابل ابهام بسیار شکیباست (۱۲). مردیت، نلسون و نک (۱۳۷۶) شش ویژگی شخصیتی برای افراد کارآفرین به شرح زیر بیان می‌کنند: (۱) خودباوری (۲) میل به نتیجه {انگیزه پیشرفت} (۳) ریسک‌پذیری (۴) هدایت و رهبری (۵) خلاقیت (۶) آینده‌نگری احمدپورداریانی (۱۳۸۱) معتقد است مهمترین ویژگی‌هایی که محققان از انواع ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ارائه کرده‌اند به شرح زیر است: (۱) نیاز به توفیق و توفیق طلبی {نیاز به پیشرفت} (۲) مرکز کنترل درونی (۳) تمایل به مخاطره‌پذیری {ریسک‌پذیری} (۴) نیاز به استقلال (۵) خلاقیت (۶) تحمل ابهام (۱۳). علی‌رغم این ویژگی‌های محدود، برخی ویژگی‌های بسیار زیادی را برای کارآفرینان ذکر کرده‌اند، از جمله هورنادی (۱۹۸۳) تعداد ۴۲ ویژگی نام می‌برد که در جدول ذیل آمده است (۱۴). ۱- اعتماد به نفس ۲- پشتکار، اراده ۳- انرژی، عزم ۴- دارا بودن امکانات ۵- توانایی محاسبه ریسک ۶- پویایی- رهبری ۷- خوش بینی ۸- نیاز به پیشرفت ۹- دانش تولید و بازار، تکنولوژی، ماشین‌آلات و تغییرپذیری ۱۰- خلاقیت ۱۱- توانایی تحت تاثیر قراردادن دیگران ۱۲- توانایی برخورد مناسب با مردم ۱۳- نوآوری ۱۴- انعطاف‌پذیری ۱۵- هوش ۱۶- جهت‌یابی اهداف روشن ۱۷- اثربخشی ۱۸- توانایی تصمیم‌گیری ۱۹- پاسخ مثبت به چالش‌ها ۲۰- استقلال ۲۱- صداقت- یکپارچگی ۲۲- بلوغ، تعادل ۲۳- پاسخگویی به پیشنهادات و انتقادات ۲۴- احساس مسئولیت ۲۵- دوراندیشی ۲۶- دقت ۲۷- مشارکت ۲۸- سودگرایی ۲۹- توانایی یادگیری از اشتباهات ۳۰- احساس قدرت ۳۱- شخصیت دلبپذیر ۳۲- خود مرکزگرایی ۳۳- شجاعت ۳۴- قدرت تخیل و تصویرسازی ۳۵- ادارک ۳۶- تحمل ابهام ۳۷- پرخاشگری ۳۸- ظرفیت لذت بردن ۳۹- کارآیی ۴۰- تعهد ۴۱- توانایی برای اعتماد به دیگران ۴۲- حساسیت نسبت به دیگران کارآفرین با ویژگی‌های فوق‌هشت وظیفه کلی زیر را بر عهده می‌گیرد: ۱- از موقعیت‌های محیطی آگاه می‌شود. ۲- برای استفاده از این موقعیت‌ها پذیرای ریسک می‌شود. ۳- سرمایه‌گذاری می‌کند. ۴- نوآوری می‌کند. ۵- کار و تولید را نظم می‌بخشد. ۶- تصمیم می‌گیرد. ۷- برای آینده برنامه‌ریزی می‌کند. ۸- محصول خود را با سود می‌فروشد. کار تیمی، شروع کارآفرینی یکی از معیارهایی که کشورهای توسعه یافته را از کشورهای در حال توسعه مجزا می‌کند، فرهنگ گروهی کار کردن است در کشورهای توسعه نیافته افراد علاقه‌ی به فعالیت‌های تیمی ندارند و همین امر سبب می‌شود علاوه بر صرف انرژی بیشتر، کارها با کیفیت پایین‌تری انجام

پذیرد. اصولاً جهت رسیدن به یک جامعه کارآفرین رشد فعالیت‌های گروهی نیز ضروری است و بدون چنین ویژگی کارآفرینی در جامعه فراگیر نخواهد شد. حال ما با این سوال روبرو خواهیم بود که چگونه باید یک تیم کاری موفق را سازماندهی کنیم و چه شرایط فرهنگی باید بر این گروه حاکم شود تا بتواند به اهداف مورد نظر خود دست یابد. آقایی در مقاله خود عوامل زیر را برای تشکیل یک گروه کاری و مفید مد نظر قرار می‌دهد: - یکی از نکاتی که اعضای گروه باید به آن توجه کنند، انجام مطالعات در زمینه خلاقیت نوآوری و کارآفرینی است و همچنین لازم است اعضا با تکنیک‌های مورد نیاز برای گروه نظیر یورش فکری تکنیک شش کلاه تفکر و دیگر تکنیک‌های خلاقیت آشنا شوند و در زمینه تکنیک‌های حل مشکل بیشتر بدانند و در این رابطه مطالعه و تمرین کنند. - صبر و انتقاد پذیری از ویژگی‌های مهم فرهنگ فعالیت‌های تیمی است اعضای گروه باید همیشه آماده پذیرش سخت‌ترین انتقادات بوده و در برابر ناملازمات صبر فراوان داشته باشند. انسانها از نظر خصوصیات شخصیتی متفاوتند. زمانی که انسانها در شروع فعالیت‌ها کنار هم قرار می‌گیرند، بعضی از خصوصیات رفتاری غیرقابل تحمل به نظر می‌رسند، درست مانند چرخ‌دنده‌هایی که با یکدیگر جفت نمی‌شوند و همین موضوع باعث برخورد چرخ‌دنده‌ها و اصطکاک میان آنها می‌شود. اما میان انسان با چرخ‌دنده‌ها فرق بسیار اساسی وجود دارد. آدمی قادر است با گذر زمان کم‌کم خود را با شرایط تطبیق دهد، لذا در اینجا صبر بسیار، ضروری است تحمل سختی‌های شروع کار و تحمل بعضی خصوصیات رفتاری انسانها سبب می‌شود آرام آرام انسانهای صبور به نتایج ارزشمندی دست یابند. صبر باعث می‌شود آدمی از انجام رفتارهای شتابزده و غیرمنطقی خودداری کرده و شاهد نتایج شیرین اعمال خود در آینده باشد. - گهگاه لازم است گروه از متخصصین مرتبط با موضوعات مورد بحث دعوت کرده و از نظرات آنان بهره‌مند شود. شرکت در سمینارها، نمایشگاه‌ها و... می‌تواند فرصتی برای دیدار با متخصصان و افراد صاحب نظر باشد. - اعضای گروه باید سعی کنند در عرصه پژوهش نیز وارد شوند تا بتوانند به نتایج ارزشمند دست یافته و در کنار آن به انتقال افکار نو پرداخته و راه‌حل‌های کاربردی و ارزشمند به جامعه ارایه کنند. - تیم می‌تواند در بعضی مواقع جلسات خود را در مکانهای تفریحی و فرح‌بخشی نظیر مکانهای سرسبز برگزار کند که این خود می‌تواند انگیزه بیشتری برای تداوم بحث‌ها باشد. - گروه باید علم و دانش خویش را در رابطه با رایانه و اینترنت و زبان انگلیسی ارتقا دهد و از اطلاعات روز برخوردار شود به گونه‌یی که اعضا بتوانند از منابع خارجی بهره‌برده و از طریق و بلاگ‌ها و وب‌های ایجاد شده توسط گروه به انتشار نتایج فعالیت‌های خود پردازند. این اقدام سبب می‌شود که زمینه برای جذب علاقه‌مندان و تبادل نظر در سطحی بسیار وسیع‌تر و در مقیاس فراملی پدید آید که این خود زمینه‌ساز انتقال علم و دانش به داخل مرزهای کشور است و اعتبار ملی را ارتقا می‌دهد. - گروه باید نتایج فعالیت‌های خود را برای علاقه‌مندان در همایش‌ها ارایه کند. این اقدام باعث خواهد شد که گروه بازخوردهای ارزشمند از دیگران دریافت کرده و از طرفی بتواند با انگیزش بیشتر به نقد و بررسی و اصلاح فعالیت‌های خویش پردازند. - لازم است اعضای گروه در زمینه «روانشناسی گروه مطالعه کنند. کسب اطلاعات در این خصوص می‌تواند زمینه‌ساز شناخت اعضای گروه از یکدیگر شده و زمینه برای همبستگی بیشتر شود (۱۵). به عقیده الیزابت چل یک تیم موفق دارای ویژگی‌هایی است که عبارتند از: - یک تیم موفق اهدافی را برای فعالیت‌های خود تعیین نموده و همواره برای به انجام رساندنشان تلاش می‌نماید و دائماً این پرسش را از خود می‌کنند که "چه چیزی را می‌خواهیم انجام دهیم. - "از بین بردن موانع: یک تیم موفق همیشه در تلاش است تا موانع (افراد و موقعیت‌هایی که موثر عمل نمی‌کنند) را از سر راه خود بردارد. - انتظار عملکرد: یک تیم موفق خود را متعهد می‌کند که در فعالیت‌های خود عملکرد با کیفیتی ارائه دهد. در واقع هر یک از اعضای تیم از همدیگر انجام عملکردی در سطح بالا را انتظار دارند. - شناخت محیط: به نظر می‌رسد اعضای تیم نسبت به فلسفه، استراتژی و ارزش سازمان خود به شناخت کافی دست یافته‌اند. - بینش: یک تیم موفق دارای تصور روشنی نسبت به آنچه در حال انجام آن هستند بوده و دارای استراتژی‌های مشخصی برای به انجام رساندن اهداف خود هستند. - شبکه سازی: اعضای تیم در ایجاد شبکه‌های داخل و خارج سازمانی بسیار خوب عمل

می‌کنند. آنها افراد و گروههایی را که می‌توانند از آنها حمایت نموده و یا آنها را در جهت رسیدن به اهداف شان کمک نمایند شناسایی می‌کنند. - دسترسی آسان: قابلیت دسترسی هر یک از اعضا برای دیگران آسان است. آنها به آسانی با دیگران ارتباط برقرار نموده و از تجربیات، توصیه‌ها و بازخورد دیگران نیز برای دست یافتن به اهداف خود استفاده می‌نمایند - برانگیخته شدن بواسطه موفقیت: اعضای یک تیم موفق در نتیجه موفقیت برانگیخته شده و انرژی، هیجان و تعهدشان افزایش پیدا می‌کند. آنها از پاداش‌هایی که در نتیجه موفقیت کسب می‌نمایند لذت می‌برند. - ابتکار عمل: یک تیم موفق فعالیت محور است. اعضای تیم در انتظار نمی‌نشینند که اتفاقی برای آنها روی داده و یا فرصتی برای آنها به وجود آید، بلکه به سرعت و به طور مثبت نسبت به اتفاقات واکنش نشان می‌دهند و برای خود فرصت ایجاد می‌نمایند. - مسئولیت پذیری: هر یک از اعضای تیم خود را در موفقیت سازمان‌شان سهیم دانسته و در دست یافتن به اهداف آن احساس مسئولیت می‌کنند. - تاثیر گذاری: هر کدام از اعضای تیم بر سازمان و افراد و گروههایی که با آنها در تعامل هستند تاثیر می‌گذارند. آنها در همه موقعیت‌ها به جای اختیارات‌شان از صداقت‌شان استفاده می‌کنند. - انعطاف‌پذیری: یک تیم موفق به جای استفاده از قوانین و مقررات خشک و انعطاف‌ناپذیر با رهنمودها و اصول و قوانین گسترده و منعطف کار می‌کنند. - ضرورت و اهمیت: اعضای تیم قادرند میان فعالیت‌های مهم و ضروری تفاوت قائل شده و از میان آنها دست به انتخاب زنند. یک تیم موفق همواره نسبت به تغییر مشتاق بوده و سعی می‌کند آن را با برنامه‌هایش تلفیق نماید. - رهبری مشارکتی: اعضای تیم رهبرانی را دوست دارند که قادر باشند آنها را در فعالیت‌هایشان به درستی هدایت نموده و در حفظ انرژی گروه و تداوم تعهد و مسئولیت‌پذیری‌شان بیفزایند. آنها از رهبران خود انتظار دارند که در تصمیم‌گیریهای خود با آنها مذاکره نمایند. رهبری با توجه به شرایط، نیاز گروه و مهارت اعضای گروه تغییر پیدا می‌کند. هر یک از اعضا آماده هستند در صورت ضرورت، رهبری گروه را بر عهده گیرند. - ارتباط: اعضای گروه حتی هنگامیکه جدا از هم فعالیت می‌کنند ارتباط‌شان را حفظ می‌نمایند. هر کدام از اعضا آزادانه عقاید و دیدگاه‌شان را در مورد عملکرد و وظایف هم بیان می‌کنند. - نوآوری: اعضای یک تیم موفق همواره در فعالیت‌هایشان نوآور بوده و به منظور ارتقاء خلاقیت و نوآوری از قابلیت ریسک‌پذیری برخوردارند. - پیشرفت: یک تیم موفق همواره علاقه‌مند است در انجام فعالیت‌هایش موفق بوده و پیشرفت نماید. اعضای تیم همیشه در تلاش هستند تا شیوه‌های جدید و متفاوتی را برای انجام کارها و وظایف خود به کار گیرند. - مشارکت: اعضای تیم همواره قادرند به آسانی و بدون هیچ مشکلی با دیگران فعالیت نموده و به جای کار کردن در مقابل دیگران و مانع ایجاد کردن در برابر آنها بر مشارکت‌شان بیفزایند (۱۶). بدون شک ایجاد تیمی با ویژگی‌هایی که در بالا ذکر شد می‌تواند زمینه‌ای گردد برای وقوع خلاقیت و کارآفرینی، که این امر خود میتواند شروعی برای سازندگی جامعه باشد. بنابراین در صورتی که گروههایی که تعاونی‌ها را تشکیل می‌دهند دارای چنین خصوصیتی باشند می‌توانند در انجام وظایف خود مفیدتر عمل نموده و در راستای اهداف‌شان و بالطبع اهداف اقتصادی کشور گامهای موثری بردارند. مدیریت تعاونی‌ها و کارآفرینی شرکتهای تعاونی باید دارای مدیریت قوی و کارآمد، نیروی انسانی توانا و شایسته و منابع مالی باشند تا بتوانند در رقابت پیروز شوند. زندگی در دنیای کسب و کار امروز، رقابت در فناوری، مدیریت نوین و درگیری‌ها با فعالیتهای چالش برانگیز (سرمایه‌گذاری، بیمه، صنایع کوچک و متوسط، امور مالی و غیره) باعث می‌شود که تعاونیها به گونه‌ای حرفه‌ای در صدد کسب کارایی اقتصادی باشند. مدیران تعاونیها باید فرصتها را بشناسند و از آنها در استراتژیهای کسب و کار استفاده کنند. هرچند، تعاونیهای بزرگی وجود دارند که به پیشرفتهای قابل توجهی در فعالیتهای مختلف اقتصادی نایل آمده‌اند، اما تعاونیها به ندرت به عنوان مجموعه‌ای شناخته شده‌اند که می‌توانند کسب و کار را سازماندهی و بازده سرمایه بالایی را فراهم کنند. به نظر می‌رسد کارایی پایین مدیریت تعاونیها و مشکلات بوروکراسی که در تعاونیها وجود دارد مانع موفقیت آنهاست. خصوصیات کارآفرینی مدیران تعاونیها کمتر با مدیران بخش خصوصی مقایسه شده است. تاکنون مطالعه‌ای که اثبات کند موفقیت تعاونیها به خصوصیات کارآفرینی مدیران آن بستگی دارد یا

از آنها تاثیر پذیرفته، صورت نگرفته است. به هر حال، درباره مدیران بخش خصوصی مطالعات زیادی بعمل آمده که نشان می‌دهد مدیرانی که دارای خصوصیات نظیر: "اعتماد به نفس"، "ریسک پذیری"، "انعطاف پذیری"، "نیاز به موفقیت" و "خوداتکایی" هستند، آنان را به سمت موفقیت در کسب و کاری که مدیریت آنها به عهده دارند، هدایت می‌کنند. براساس مطالعه‌ای که در کالج تعاونی مالزی انجام شده است؛ برجسته ترین خصوصیات که در بین مدیران تعاونیهای مالزی وجود دارد، عبارت از: ارتقا کیفی، شایسته محوری، مسئولیت پذیری، صداقت و اعتماد و تشکیل گروه دادن است و ریسک پذیری و استقلال اگر چه در پایین ترین رده‌ها جای دارند، اما ضروری می‌باشند (۱۷). بدیهی است که توانایی و مهارت مدیران، بهره‌وری، ثبات و قابلیت پاسخگویی یک سازمان را شکل می‌دهد. این امر برای تعاونیها نیز مصداق دارد. مدیر، رهبریت گروه را به عهده دارد. اوست که تصمیم می‌گیرد و ارتش خود را برای کسب پیروزی در جنگ رهبری می‌کند. اگر شکست بخورد، سازمان شکست می‌خورد. یکی از مسئولیت‌های مهمی که یک مدیر در شروع کار خود باید به آن توجه نماید تصمیم‌گیری است. عوامل مؤثر در فرآیند تصمیم‌گیری عبارتند از: (۱) ویژگی‌های شخصی و شخصیتی کارآفرین (۲) محیط شخصی کارآفرین مانند خانواده یا محیط کاری (۳) مولفه‌های مؤثر بر محیط کار مانند نگرش‌های اجتماعی، جو اقتصادی و بودجه (۴) ایده کارآفرین و ارزیابی آن (۵) اهداف کارآفرین (۱۸). برنامه‌ریزی ماموریت یا وظیفه بسیار سختی است، بنابراین مدیران جوامع تعاونی باید قادر به برنامه‌ریزی باشند. مهم است که یک برنامه‌ریزی کامل قبل از اجرای دیگر وظایف مدیریت تعاونی صورت پذیرد. در خصوص الگوی رهبری، بیشتر مدیران تعاونیها با رویکرد مشورتی سازگاری یافته‌اند. برجسته‌ترین خصایصی که بین مدیران تعاونیها یافت می‌شود عبارتند از: ارتقا کیفی، مسئولیت پذیری، شایسته سالاری، صداقت و اطمینان و تشکیل گروه دادن است. حال آنکه، ریسک پذیری و استقلال اگرچه لازمند اما کمترین اهمیت را دارند. این امر شاید به این دلیل است که اکثر مدیرانی که هم حقوق می‌گیرند و یا وظایف مدیریتی را افتخاری انجام می‌دهند، معمولاً "از درگیر کردن خود با طرحهای پرخطر به دلیل تاکید اصول تعاونی بر سود و ریسک پذیری منطقی خودداری می‌کنند. بعلاوه، بیشتر مدیران از تصمیمها و سیاستهای تعیین شده توسط هیات مدیره - که بالاترین اختیار را در تصمیم‌گیریهای مدیریتی برای تعاونی دارد- پیروی می‌کنند (۱۷). بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده می‌توان ویژگی‌های مشترک بین کارآفرینان موفق و مدیران تعاونی موفق را اینگونه برشمرد: ۱. انگیزه قوی از نظر فلسفی و اعتقادی برای شروع یک فعالیت اقتصادی داشته باشد. ۲. اعتماد به نفس داشته و خودباور باشد. ۳. دارای استقلال رأی باشد. ۴. توان تصمیم‌گیری با توجه به شرایط مکانی وزمانی را دارا باشد. ۵. خوش‌بین و امیدوار باشد. ۶. صبر و استقامت لازم برای مقاومت در برابر مشکلات را دارا باشد. ۷. روحیه سخت‌کوشی و تلاش مداوم برای تحقق اهداف داشته باشد. ۸. در اثر شکست ناامید نشود و از هر شکست برای اصلاح امور و دیدگاههای خود درس بگیرد. ۹. دارای تفکر و توان برنامه‌ریزی باشد. ۱۰. اطلاعات عمومی لازم برای انجام فعالیت‌های اقتصادی مانند خرید و فروش، تولید، بازار، امورمالی و حسابداری را دارا باشد. ۱۱. شوق به کار و تلاش داشته باشد. ۱۲. دارای طبع بلند و اشتیاق به انجام کارهای بزرگ بر اساس عقل و منطق باشد. ۱۳. داشتن اراده و آمادگی لازم برای ایثار و فداکاری تا رسیدن به هدف. ۱۴. قدرت پیش‌بینی وضع اقتصاد و بازار را دارا باشد. ۱۵. قدرت ظرفیت، نوآوری و ایجاد روشهای نوین را داشته باشد. ۱۶. توان مشکل‌یابی و تشخیص تنگناها و قدرت حل مسئله را داشته باشد. ۱۷. روحیه انتقاد پذیری داشته باشد. ۱۸. انعطاف پذیر باشد. ۱۹. مسئولیت‌پذیر باشد. ۲۰. داشتن روحیه تقسیم کار و تفویض اختیار. ۲۱. داشتن توان ایجاد انگیزه در افراد برای انجام کار و پذیرش مسئولیت. ۲۲. توان قضاوت با رعایت بی‌طرفی و عدالت را دارا باشد. ۲۳. نگرش سیستمی داشته باشد. ۲۴. تفکر بهره‌ور داشته باشد. ۲۵. روحیه توجه به رفاه کارکنان داشته باشد. ۲۶. داشتن روحیه رعایت نظم و انضباط. ۲۷. داشتن برنامه برای بالا بردن توان افراد از طریق آموزش و سپردن مسئولیت بر اساس استعداد آنها. ۲۸. اعمال شیوه صحیح تشویق و تنبیه در سیستم مدیریت. ۲۹. افراد را در تصمیم‌گیری مشارکت دهد. ۳۰. روحیه انجام کار گروهی داشته باشد

(۱۹). تعامل میان تعاونی و کارآفرینی شواهد و قراین موجود در جامعه، حاکی از این است که تعاونی بستر مناسبی برای کارآفرینی و کارآفرینی به منزله یکی از پیش شرط‌های موفقیت تعاونی بوده و میان این دو رابطه محکمی وجود دارد. هنگامی که کارآفرینی به حوزه تعاونی وارد می‌شود می‌توان امیدوار بود که تعاونی با بهره‌گیری از فاکتورهایی از قبیل «خلاقیات و نوآوری»، «شناسایی و بهره‌گیری از فرصت‌ها» و «ریسک‌پذیری» می‌تواند در فضای رقابتی کسب و کارها جایگاه قابل قبولی را برای خود ایجاد کرده و موفق عمل نماید. همانطور که می‌دانیم "خلاقیات"، توانایی خلق فکرهای جدید است که این فکرها ممکن است به ایجاد محصولات یا ارائه خدمات جدید منجر شوند". نوآوری "نیز عبارت است از جست و جوی خلاق یا غیر عادی راه‌حل‌های تازه برای رفع نیازها و مسائل موجود. نوآوری و خلاقیات از اجزای لاینفک کارآفرینی‌اند و بهره‌گیری از این ویژگی‌های کارآفرینانه در تعاونی می‌تواند با ایجاد مزیت رقابتی، زمینه موفقیت تعاونی را در میان کسب و کار مشابه، فراهم آورد (۲۰). از سوی دیگر محیط اقتصادی که پیوسته در حال تحول است، جریان پیوسته‌ای از فرصت‌های بالقوه را فراهم می‌آورد به شرط آنکه فرد بتواند ایده‌های نافع را در بچوحه یک وضعیت آشفته و نیز بدبینی که در چنین محیطی نفوذ می‌کند، تشخیص دهد. بنابراین شناسایی منابع فرصت به عنوان یکی از اجزای لاینفک کارآفرینی و بهره‌گیری از آن در نظام تعاونی می‌تواند موفقیت در عرصه اقتصادی را برای تعاونی به ارمغان آورد (۲۱). مناسب بودن تعاونی بعنوان یک بستر مناسب برای کارآفرینی را می‌توان با توجه به هویت تعاونی و نقش آن در شکوفایی ویژگی‌های کارآفرینانه مورد بررسی قرارداد. برای آشنایی با هویت تعاونی می‌توان به بیانیه اتحادیه بین‌المللی تعاون درباره هویت تعاونی استناد نمود که در آن اصول تعاونی‌ها شامل موارد ذیل می‌باشند: - عضویت اختیاری و آزاد - کنترل دموکراتیک توسط اعضاء - مشارکت اقتصادی اعضاء - خودگردانی و عدم وابستگی - آموزش، کارورزی و اطلاع‌رسانی - همکاری بین تعاونی‌ها - توجه به جامعه (۸). بنابر بیانیه مذکور، تعاونی ماهیتاً فضای مناسبی است که می‌تواند نیازهای سازمانی کارآفرینان را برآورده سازد برخی از این نیازها عبارتند از: - نیاز به توجه، اعتماد، احترام، تشویق و حمایت - نیاز به آزادی در انتخاب نقش خود در سازمان - نیاز به آزادی در انتخاب همکاران و پرسنل خود - نیاز به آزادی از زنجیره فرمان و سلسله مراتب سازمانی - نیاز به آزادی از کارهای تکراری، روزمره و یکنواخت - نیاز به اطلاعات به موقع، موثق و مرتبط - نیاز به آموزش - نیاز به سرعت عمل (۲۰). یکی از دلایل عدم رشد و موفقیت کارآفرینان، وجود مقررات دست و پاگیر اداری، وجود بوروکراسی اداری و مقررات بعضاً زائد و وجود فشارهای درونی و خارجی تحمیلی می‌باشد که موجب به وجود آمدن محدودیت‌های فراوانی در جهت نیل به ساده‌ترین اهداف اقتصادی می‌شود. چنین محیطی باعث سرخوردگی و حتی فرار کارآفرینان می‌شود زیرا آنان جایی برای بیان و ابراز ایده‌های خود نمی‌یابند و خود را در کمند بوروکراسی و روابط ناسالم سازمان‌های تصمیم‌گیرنده می‌بینند. به همین دلیل آنها نیز به خیل جامعه بی‌تحرك و ساکنی می‌پیوندند که حاصل شرایط و محدودیت‌های موجود می‌باشد. کنترل دموکراتیک تعاونی توسط اعضاء که در بیانیه به آن اشاره شده است، فضای مناسبی را به منظور ارضای حس "استقلال‌طلبی" یا "نیاز به استقلال" بعنوان یک نیروی انگیزشی مهم برای کارآفرینان فراهم می‌آورد. بررسی منابع موجود در زمینه کارآفرینی نشان می‌دهد که نظام خشک دیوان‌سالاری به هیچ وجه مورد رضایت خاطر کارآفرینان نیست و استقلال‌طلبی یکی از ویژگی‌های مهمی است که سبب می‌شود کارآفرینان به اهداف و رویاهای خود دست یابند. به همین دلیل فضای حاکم بر تعاونی، آزادی عمل برای کارآفرینان به ارمغان می‌آورد و می‌تواند بعنوان یک بستر مناسب، کارآفرینان را در خود جای دهد. رویکرد دولت نسبت به توسعه کارآفرینی در بخش تعاون در بسیاری از کشورهای جهان سوم، حمایت‌های لازم از کارآفرینان صورت نگرفته و به عکس مشاغل دلالی و واسطه‌گری و رانت‌خواری از رونق بیشتری برخوردار هستند که این امر موجب می‌گردد افراد فعال در این بخش‌ها که برای توسعه اقتصادی نافع نبوده بلکه عمدتاً مضر هم هستند، سودآوری بسیار بالایی داشته، بنابراین انگیزه‌های حرکت و تلاش از کارآفرینانی که قصد خدمت به توسعه اقتصادی کشور دارند، گرفته شود. در حالیکه

برای نیل به اهداف اقتصادی و توسعه اقتصادی می‌توان همچون کشورهای پیشرفته با اعمال مدیریت صحیح و توجه لازم و حمایت‌های کافی از کارآفرینان و کارآفرینی موجبات رشد و توسعه اقتصادی را فراهم نمود. نگاهی به مشخصات "محیط‌های کارآفرین" نشان می‌دهد که اینگونه محیط‌ها باید دارای یک سری مشخصات ویژه باشند بدین ترتیب که: از "لحاظ اقتصادی" شرایط باید به گونه‌ای باشد که افراد برای تأسیس و شروع کسب و کار با موانع کمی مواجه شوند، از "لحاظ مالی" برای شروع فعالیت‌های ریسکی، دسترسی به سرمایه‌گذاران، وام‌های ارزان و طویل‌المدت میسر باشد و از لحاظ "سیاست دولت" شرایط به گونه‌ای فراهم شود که کسب و کارهای کوچک و تازه تأسیس حمایت شده و ایجاد و رشد کسب و کارهای کوچک نیز مورد تشویق و حمایت قرار گیرد (۲۰). با توجه به اینکه در حال حاضر در کشور ما اهتمام جدی دولت در ایجاد اشتغال و رفع بیکاری و حرکت به سمت عدالت محوری از طریق توجه ویژه به اصل ۴۴ قانون اساسی موجب گردیده است تا بخش تعاون از اعتبارات و تسهیلات کافی برای تامین سرمایه و ایجاد اشتغال برخوردار باشد، فضای مناسبی در کشور برقرار گردیده که عرصه تعاون از وجود یک محیط مناسب برای کارآفرینی برخوردار گردیده و به منزله یک بستر مناسب برای رشد و توسعه کارآفرینی در کشور عمل نماید (۸). نتیجه‌گیری توسعه کشور از ضرورت‌های جدی و اجتناب‌ناپذیری است که جهان امروز به عنوان یک سرنوشت محتوم آن را پذیرفته است و از مهم‌ترین و اساسی‌ترین اهداف فرد، گروه سازمان و جامعه می‌تواند توسعه همه‌جانبه کشور باشد. برای تحقق توسعه عوامل زیادی از جمله نیروی انسانی، مدیریت، نظام اداری، بودجه و امکانات نقش ایفا می‌کنند. یکی از این عوامل، وجود کارآفرینان به عنوان موتور حرکت توسعه کشور است و براساس آنچه بیان شد، کارآفرینان موفق با مشخصه‌های یاد شده می‌توانند با توجه به وظایف کلی که بر عهده آنان گذاشته شده است در توسعه و شکوفایی و اشتغال‌زایی جامعه نقش مهمی ایفا کنند که این امر مستلزم حمایت و استفاده از تجربه‌ها و عملکرد کشورهای پیشرفته است؛ تا این دیدگاه حاکم شود که دولت به جای دخالت در اقتصاد باید فعالیت خود را صرفاً به سیاستگذاری و نقش‌هدایتی محدود کند و سازوکارهای لازم را در جهت تقویت بازار آزاد مهیا و شرایط لازم را برای فعالیت پیش‌تازان اقتصادی فراهم نماید. تعاونی‌ها می‌توانند یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی به شمار آیند که همگام با سیاست‌های دولت در بهبود شرایط زندگی، کار، تولید و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشند. هدف از توسعه بخش تعاون در ممالک در حال توسعه این است که از این طریق نه تنها به نوسازی شیوه‌های کهنه اقتصادی پرداخته شود، بلکه شرایط اقتصادی-اجتماعی عادلانه‌تری نیز برقرار گردد. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که تعاونی‌ها به عنوان یک واقعیت انکارناپذیر در طول دو قرن گذشته حضور چشمگیر خود را در تمامی صحنه‌های اقتصادی-اجتماعی حفظ کرده‌اند. براساس مطالعات انجام شده عدم تشخیص و بهره‌گیری از فرصت‌ها، عدم دسترسی به منابع مختلف، عدم خلاقیت و نوآوری و نواندیشی و ارزش‌آفرینی، عدم برخورداری از قدرت بینش و آینده‌نگری و نداشتن چشم‌انداز و توانایی دیدن افق‌های دوردست، عدم دارا بودن حس استقلال‌طلبی، عدم برخورداری از روحیه سخت‌کوشی، عدم توانایی اعمال رهبری در عرصه‌های اجتماعی، عدم تعهد و مسئولیت‌پذیری، عدم ریسک‌پذیری و مدیریت و کنترل ریسک‌های موجود و احتمالی و عدم یکپارچگی از دلایل ناکارآمدی تعاونی‌ها به شمار می‌روند. اگر کارآفرینی را پدیده‌ای بدانیم که در آن افراد و سازمانهای کارآفرین به مدد خلاقیت، نوآوری، پشتکار، آینده‌نگری، تعهد بالا به جامعه و چالاکی بعنوان عاملان تغییر از طریق ایجاد و شناسایی فرصت‌های جدید به خلق و ارائه کالاها و خدمات موردنیاز اجتماع می‌پردازند و قایل به این حقیقت گردیم که کارآفرینی بعنوان رویکرد نوین اقتصادی و عامل مزیت رقابتی ملتها و بنگاهها و کشورها برشمرده می‌شود و نیز یکی از شاخصهای عمده توسعه‌ای حتی در میان کشورهای توسعه یافته تلقی می‌گردد و با توجه به الزامات و ضرورت‌های اساسی در جامعه ما بالاخص مسایل و مشکلات فراروی پیشرفت و توسعه در آن و همچنین با ملاحظه تجارب برخی از کشورها و ممالک توسعه یافته که گاهاً درگیر مشکلات مشابه آنچه که امروزه بعنوان دغدغه اصلی فراروی ما نهاده شده است (نظریه‌بیکاری)، افت شاخص‌های اصلی

بهره‌وری، مهارت نیافتگی فارغ التحصیلان دانشگاهی و...) می‌توان "کارآفرینی" را نسخه شفابخش توسعه جامعه ایرانی تجویز نمود. بدین ترتیب می‌توان دریافت که کارآفرینان نقش بسیار مهم و موثری را در این عرصه ایفا می‌نمایند. تعاونی‌ها با دارا بودن اصولی مانند عضویت آزاد و اختیاری، کنترل دموکراتیک، سود محدود سرمایه، مازاد درآمد و آموزش و همکاری در میان تعاونی می‌توانند بستر مناسبی باشند برای فعالیت و موفقیت کارآفرینان و با در نظر گرفتن این واقعیت که کارآفرینان صاحب ویژگی‌ها و توانمندیهای خاصی هستند می‌توانند در توسعه و موفقیت تعاونی‌ها نقش بسزایی داشته که این امر خود منجر به گسترش تعاونی‌ها و توسعه اقتصادی کشور می‌گردد. این مقاله می‌تواند رهنمود یا مرجعی باشد درباره مسائل و موضوعاتی چون موارد زیر §: هدایت کارآفرینان به زمینه‌هایی مورد نیاز جهت رشد و موفقیت آنان § بسترسازی جهت پرورش کارآفرینان § کمک به تأمین نیروی انسانی مورد نیاز و مناسب تعاونی‌ها § تعیین نیازهای آموزشی مدیران و رهبران شرکتهای تعاونی § کمک به شرکتهای تعاونی جهت تعیین چارچوب سیاستهای توسعه و مدیریت منابع انسانی § فراهم کردن مرجع یا مدلی برای شرکتهای تعاونی که می‌خواهند موفق باشند § راهنمایی مدیران جوامع تعاونی به منظور ایجاد رفتار، سلیق و فرهنگ کارآفرینی فهرست مراجع و ماخذ ۱. سازمان همیاری و اشتغال جهاد دانشگاهی، سلسله نشست‌های علمی اشتغال، ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱ ۲. پایگاه اینترنتی نقاش آموزش ۳ <http://naghashamoozesh.com>. دل‌انگیزان، سهراب، رهیافتی بر سیاست‌گذاری تعاونی‌های تولیدی، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد اول، ۱۳۸۴، صفحه ۳۶۳ ۴. پویش، احمد، تعاونی‌ها محور توسعه کشورهای جهان سوم (نقش تعاونی‌ها در توسعه سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشورهای در حال توسعه)، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، ۱۳۸۴، صفحه ۸۱ و ۸۲ ۵. معاونت تحقیقات آموزش و ترویج، پیشرفت و توسعه تعاونی‌ها، چاپ اول، پایگان، ۱۳۸۳، صفحه ۱۱۱ ۶. صوفی، علی، جایگاه بخش تعاون در توسعه اقتصادی-اجتماعی، برنامه چهارم و چشم‌انداز بیست ساله کشور، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد اول، ۱۳۸۴، صفحه ۱۶ و ۱۷ ۷. جعفر پیشه، جواد، تعاون، بازاندیشی در سیاست‌ها، تولید اشتغال، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد اول، ۱۳۸۴، صفحه ۸. سلیمانی سوچلمای، ابوالقاسم، نقش شرکت‌های تعاونی در تأمین اشتغال و رفع محرومیت، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد اول، ۱۳۸۴، صفحه ۵۲۵ ۹. صالحی مرزيجرانی، اکرم، نقش تعاونی‌ها در اشتغال‌زایی، ماهنامه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، شماره ۱۹۰-۱۸۹، خرداد و تیر ۱۳۸۶، صفحه ۹۶ ۱۰. شکیمقدم، محمد، مدیریت تعاونی‌ها برای دانشجویان رشته مدیریت دولتی، چاپ اول، مؤسسه انتشاراتی میر، ۱۳۷۸، صفحه ۲۲۴ ۱۱. احمدپور داریانی، محمود، کارآفرینی، چاپ دوم، شرکت پردیس، ۱۳۸۱، صفحه ۱۲ ۱۲. شعبان‌پور، غلامرضا، بخش تعاون ایران، اشتغال و کارآفرینی، نشریه رویش، شماره ۱۹، ۱۳۸۶، صفحه ۱۳. وب سایت خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران ۱۴ <http://www.irna.com>. محمدی آقاجری، ارسلان، هماهنگی سازمانی و سیاست‌گذاری بخش تعاون، مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون و اشتغال و توسعه، جلد دوم، ۱۳۸۴، صفحه ۳۶۱ ۱۵. توسعه کارآفرینی رویکرد آموزشی. کرامت‌الله اکبری. سازمان انتشارات جهاددانشگاهی. بهار ۱۳۸۵ ۱۶. کارآفرین. ابولقاسم گرامی‌نژاد. انتشارات اتحاد. چاپ اول ۱۳۸۵ ۱۷. پیشرفت و توسعه تعاونی‌ها. معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج وزارت تعاون. انتشارات پایگان. چاپ اول ۱۳۸۳ ۱۸. توسعه کارآفرینی. اکبری ۱۳۸۵

Brockhous, R.H. and Herwitz P.S., the psychology of the entrepreneur, ۱۹۸۶ ۲۰. Chell, E. ۱۹ and Burrows, R. (۱۹۹۱) The small business owner-manager, in Stanworth, J. and Gray, C. (eds) ۲۰ years on: The small firm in the ۱۹۹۰s, London: Paul Chapman, ch. ۷, pp. ۱۵۱-۱۷۷. ۲۱. Malaysian Journal of Co-operative Management, Raja Maimon Raja Yusof

Volume ۱, July ۲۰۰۵. ۲۲. Hornaday, J. A. (۱۹۸۲), "Research About Living Entrepreneurs," in .Encyclopedia of Entrepreneurship, ed. C.A. Kent, D.L. Sexton, and K. H. Vesper

جایگاه تعاون در نظامهای مختلف اقتصادی و اجتماعی

جایگاه تعاون در نظام های مختلف اقتصادی و اجتماعی کتر حسین آزادی نصرآباد در عصر ما، تعاون، یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی است که می تواند همگام با سیاست های دولت، در بهبود شرایط زندگی، کار، تولید و ارتقاء سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشد و چنانچه به طور اساسی مورد حمایت قرار گیرد، بار هزینه های دولتی را کاهش داده و به تدریج استقرار شرایطی را سبب شود که طبقات مختلف مردم در مسایل اقتصادی مربوط به خود تصمیم گیرنده بوده و متناسب با برنامه های عمومی دولت، امور اقتصادی مربوط را عهده دار گردند. بدین لحاظ دولتهای بسیاری از کشورهای در حال توسعه سعی کرده اند نوعی سیستم اقتصادی - اجتماعی که در آن برای بخش تعاون مقام خاصی در نظر گرفته شده باشد، به وجود آورند و نظام تعاونی، در سیستم اقتصادی و اجتماعی این کشورها، به عنوان نوعی "شیوه سوم" بین سیستم سرمایه داری غربی و روش دولتی و متمرکز شرقی، انتخاب و مورد توجه قرار گرفته است. کشور بنا بر ساختار و شرایط خاص خود نیازمند رهیافت های متفاوتی برای تعاونی های خود می باشد. عموماً "به اشتباه پنداشته می شود که تعاون پدیده ای وابسته به اقتصاد کشورهای کمونیستی یا برخی کشورهای در حال توسعه است، حال آنکه واقعیات مبین آن است که تعاون در اقتصاد کشورهای غربی و نیز کشورهای اسلامی نقش بسیار بارز و برجسته ای را عهده دار است. در حال حاضر، به ندرت می توان در دنیا کشوری را یافت که دارای نوعی سازمان تعاونی نباشد. کلیه کشورها اعم از سوسیالیست یا کاپیتالیست، توسعه یافته یا نیافته، مدعی دارا بودن این گونه سازمان ها هستند و اغلب به توسعه و گسترش این سازمانها مبادرت ورزیده اند. در دوره های اخیر این توسعه را می توان در کشورهای کمتر توسعه یافته و نواحی به نحو مشخصی ملاحظه کرد، ولی طرفداری از این رویه به مردم عادی محدود نمی شود بلکه بسیاری از دانش پژوهان توسعه اقتصادی در برنامه ریزی خود از تعاونی ها به عنوان رفرم اقتصادی یاد کرده اند. با اینکه کشورهای سوسیالیستی نیز نظام تعاونی و نظام های "جمعی" را دنبال می کنند، در کشورهای سرمایه داری نظیر آمریکا نیز تشویق تعاونی و خدمات تعاونی ها، یکی از سیاست های کلی دولت می باشد. شاهد این امر، تأکید زیادی است که این کشور به آموزش تعاونی در زمینه های مختلف تولیدی، خدماتی و بازاریابی دارد. در این کشور پنج راه کار برای قوام دادن به تعاونی ها و قوت بخشیدن به همکاری آنها با سایر نهادهای جامعه اعمال می شود: ۱- افزایش اقتدار تعاونی ها، ۲- تحقیقات وسیع در زمینه تعاونی، ۳- تأکید بر روابط هر چه بیشتر و نزدیک تر بین آنها، ۴- بکارگیری روابط دو جانبه، و ۵- همکاری در سطح بین المللی. در کشورهای تازه استقلال یافته نیز تعاون جایگاه ویژه ای دارد. در این کشورها، دیری نپایید که ارزشهای حاکم بر شیوه تعاون و سازمانهای تعاونی توجه دولتها و دولتمردان را به خود جلب کرد و برای سهولت در امر تشکیل سازمان تعاونی دست به تنظیم شیوه های اجرایی استاندارد در این زمینه زده شد. در این راستا نخستین گام، تصویب قانون تعاون بود. در این کشورها، به منظور اجرای سیاست تعاونی خویش به نحوی منظم و پی گیر به تأسیس خدمات خاص دولتی پرداخته و بعضی از آنها حتی وزارت تعاون را نیز ایجاد کرده اند. بطور کلی در اکثر کشورها، بویژه در کشورهای جهان سوم، روند زیر در مورد تعاونی ها مشاهده می شود: ۱- تأسیس تعاونی های اولیه، ۲- گسترش تدریجی نظام تعاونی، ۳- تدوین قوانین تعاونی، و ۴- دادن ساختار و تشکیلات به آن، مثلاً "از طریق تأسیس وزارت یا بانک تعاون. در یک جمع بندی، می توان بیان کرد که در کشورهای توسعه یافته، ایجاد انواع شرکت های تعاونی، عکس العملی بود در مقابل نیروهای سرمایه داری. واکنش دفاعی تعاونی های اروپا متوجه سیستم اقتصادی و اجتماعی موجود در این قاره بود. یعنی سیستمی که جدایی بین سرمایه و کار را باعث گردیده بود، در حالی که

تعاونی‌ها در مواجهه با شیوه سنتی تولید در کشورهای جهان سوم، مجبور هستند خود را با شرایط نامطلوب هماهنگ سازند و به عبارت دیگر، وسیله‌ای برای از بین بردن وضعیت نامطلوب مادی و تولیدی موجود در این کشورها محسوب می‌شوند. به همین جهت است که شرکت‌های تعاونی کشورهای در حال توسعه را نمی‌توان به عنوان مؤسساتی خالص و اقتصادی بحساب آورد، بلکه بیشتر در حکم مؤسساتی هستند که تحقق اهداف تعدد اجتماعی و اقتصادی به عهده آنها واگذار شده است. چنانکه در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز ملاحظه می‌کنیم، انجام امور اقتصادی به شکل تعاونی، یکی از روشهای مناسب برای تأمین عدالت اجتماعی، مبارزه با فقر و محرومیت و نیل به استقلال اقتصادی شناخته شده است. قدر مسلم نظام تعاونی متکی به ارزشهای والای انسانی نظیر خودیاری، دموکراسی، برابری، عدالت و همبستگی و نیز ارزشهای اخلاقی نظیر صداقت، آزاد اندیشی، مسئولیت می‌باشد و از اینرو بهره‌گیری و توسعه آن به منظور دستیابی به پیشرفت توأم با عدالت در نظام جمهوری اسلامی کاملاً معقول منطقی و راهگشا می‌باشد و بر این اساس هر گونه تلاش برای نفی این واقعیت پایدار راه به جایی نخواهد برد.

<http://icmportal.ir/weblog/khabaretaavon/archive/۲۰۱۰/۰۸/۰۷/۱۸۷.aspx>

آموزشی تعاون. مشکلات و راهکارها

حمدالله رستمی امید است با فراهم کردن زمینه دسترسی به مباحث و یافته‌های آموزشی و آشنایی علاقمندان، دانشجویان به خصوص تعاونگران خستگی‌ناپذیر چشم‌انداز جدیدی را بر افق فرادهای سازنده بگشاییم. از منظر آسیب‌شناسانه در حال حاضر شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی با مشکلات و چالش‌های عدیده‌ای همچون عدم مشارکت اعضا، پایین بودن سطح کارایی مدیران، فقدان نظارت اعضا و بازرسان، پایین بودن سطح بهره‌وری، کیفیت نامناسب محصولات و ارائه خدمات، عدم همدلی بین مدیران، بازرسان، اعضا و... دست به گریبان هستند. مدیران تعاونیها عموماً فاقد دانش و مهارت‌های مدیریتی نو می‌باشند، بازرسان به وظایف نظارتی خود به نحو احسن عمل نمی‌نمایند، اعضا از نقش و جایگاه خود آگاهی لازم را ندارند، مجامع عمومی به صورتی بسیار بی‌رونق برگزار می‌گردد. قیمت تمام شده محصولات تعاونی بالاتر از بخش خصوصی است، کارکنان فاقد مهارت‌های لازم برای بهرمندی از روشهای نوین تولید می‌باشند، تعاونی‌ها در فروش محصولات تولیدی با مشکلات فراوانی مواجه هستند و... اینها واقعیهایی است که در درون تعاونی‌ها قابل مشاهده است و آمار تعاونی‌های راکد و غیر فعال نیز گویای این مطلب می‌باشد. رفع مشکلات تعاونی‌ها نیازمند مجموعه اقدامات هماهنگ و سنجیده‌ای است که آموزش نیروی انسانی از مهمترین این اقدامات است. آموزش ارزانتین و کاراترین ابزاری است که پاسخگوی بسیاری از نارسائیها می‌باشد. اصولاً نهضت تعاون بدون آموزش تحقق نمی‌یابد، یا اینکه به تدریج ویژگی تعاونی بودن خود را از دست خواهد داد. اندیشمندان تعاون معتقدند تعاونی‌ها با آموزش متولد می‌شوند، با آموزش شکل می‌گیرند و با آموزش موفق می‌شوند. قانون و مقررات عامل موفقیت تعاونی‌ها نیست بلکه معجزه آموزش می‌تواند هر تحول سازنده‌ای را به ارمغان بیاورد. هر چند آمار مربوط به عملکرد آموزش تعاونی گویای تلاش گسترده همکاران در سطح ادارات کل و ادارات شهرستانها در زمینه آموزش نیروی انسانی بخش تعاون می‌باشد، اما وجود همزمان نارسائیهای فوق‌الذکر و فعالیت‌های مناسب آموزشی این حدس را مطرح می‌نماید که احتمالاً به اثربخشی و کارایی آموزش‌ها به میزان توسعه کمی آن توجه نشده است و پرداختن بیش از حد به آمارها و کمی‌گرایی فرصت لازم را برای بررسی میزان تاثیرگذاری آموزش‌ها و بهبود کیفیت تعاونی‌ها باقی نگذاشته است. از آنجائیکه آموزش با روح و روان افراد سروکار دارد. شایسته است این امر به افراد دارای صلاحیت و مهارت‌های برجسته در امور آموزشی سپرده شود. اجرای برنامه‌های آموزشی در قالب یک نظام آموزشی مدون و منطبق با ویژگی‌های فراگیران و نیازهای سازمانی از جمله این ضرورت‌ها است. در غیر اینصورت فعالیت آموزشی، نزد مجریان در حد انجام وظیفه اداری تنزل می‌نماید و نزد فراگیران به امری اجباری، غیر مفید و کسل‌کننده

تبدیل می‌گردد. تعاون و آموزش‌تعاون بر اساس اندیشه‌های بنیادی بشر همچون عدالت، آزادی، برابری، انصاف و جمع‌گرایی استوار است. اندیشه‌هایی که ریشه در فطرت پاک انسانی و آرمان‌های تاریخی بشر دارد. رویکرد تعاون تحقق اندیشه‌های جهانی بشر در چارچوب سازمان‌های اقتصادی اجتماعی و به شیوه مسالمت‌آمیز است که از طریق کاربرد روش‌های مشخص تعاونی مانند دموکراسی، بی‌طرفی سیاسی، نژادی و مذهبی، توجه به جامعه و مشارکت جمعی امکان‌پذیر می‌باشد، ازسویی تعاون در روش‌های اقتصادی اهداف اجتماعی را دنبال می‌کند. از همین منظر تفاوت سازمانهای تعاونی با سایر بنگاه‌های اقتصادی قابل تعمق و بررسی می‌باشد چرا که:

۱- هدف تعاونی‌ها برخلاف سایر بنگاه‌های تجاری دستیابی به منفعت و ثروت نیست بلکه در تعاونی‌ها علاوه بر بهبود وضعیت زندگی و تامین نیاز اعضا، اهداف اجتماعی همچون عدالت، مسئولیت‌پذیری و همکاری گروهی نیز دنبال می‌شود. ۲- سازوکارهای مورد استفاده در تعاونی‌ها متناسب با اهداف اجتماعی تعاون است. آزادی، دموکراسی، درستکاری و مشارکت جمعی اصول و ارزشهایی هستند که در اداره امور تعاونی‌ها به کار برده می‌شوند. با تکیه بر اصول، اهداف و ارزش‌های تعاونی می‌توان گفت تعاون فرهنگ و شیوه کار و زندگی است. این اصول، اهداف و ارزش‌های مختص تعاون در همه جوامع بشری مورد پذیرش قرار گرفته و به صورت نهضتی جهانی در تمام کشورها علیرغم شیوه‌های متفاوت سیاسی و فرهنگی گسترش یافته است از اینرو اشاعه و تعمیق فرهنگ تعاون، کسب مهارت‌ها و توانایی به کاربردن روشهای تعاونی در سطح جامعه تنها به مدد آموزش قابل تحقق می‌باشد. بنیانگذاران نهضت جهانی تعاون به نقش آموزش در توسعه و پویایی سازمان‌های تعاون آگاهی داشته و آموزش را به عنوان یکی از اصول تعاون برای تحقق اهداف خود به خدمت گرفتند و اکنون نیز آموزش یکی از اصول ۷ گانه تعاون به منظور پیشرفت تعاونی‌ها و آگاهی عمومی مردم نسبت به ماهیت و فواید تعاونی به کار برده می‌شود. آموزش، کارآموزی و آگاه‌سازی «تعاونی‌ها در برنامه‌های خود برای اعضا، نمایندگان منتخب، مدیران و کارکنان، آموزش و کارآموزی را مد نظر قرار می‌دهند، بدین ترتیب تعاونگران می‌توانند نقش موثری در پیشرفت تعاون ایفا نموده و افراد جوان و رهبران افکار عمومی را از ماهیت و فواید تعاونی مطلع نمایند. آموزش و یادگیری آموزش‌فعالیتی است که به منظور ایجاد یادگیری طراحی و اجراء می‌شود. یادگیری، تغییر نسبتاً پایدار در رفتار بالقوه فراگیر است که در اثر تجربه آموزشی و در شرایط یادگیری ایجاد می‌شود. تغییرات حاصل از یادگیری قابل مشاهده است و می‌توان آن را سنجید. یعنی میزان یادگیری با استفاده از ابزارهای مناسب قابل اندازه‌گیری می‌باشد. بنابراین هدف آموزش یادگیری است که به منظور تغییر در بینش، نگرش و رفتار فراگیران طراحی و اجراء می‌شود. تغییری که بر اثر آموزش و فرایند یادگیری ایجاد می‌شود. مثبت پایدار، قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری است. یادگیری بزرگسالان انسان از نظر یادگیری موجود بی‌ظیری است. علت رشد و تکامل وی نیز همین ظرفیت یادگیری او می‌باشد. یادگیری منحصر به سن خاصی نیست، بلکه همه افراد برای ادامه حیات، هماهنگی و سازش با محیط در حال تغییر خویش، پیوسته مطالب و مهارت‌های جدیدی را فرا می‌گیرند. این یافته علمی با آموزه‌های مذهبی ما نیز سازگار می‌باشد. «چنین گفت پیغمبر راستگوی - زگهواره تا گور دانش بجوی» ازسوی دیگر یادگیری صرفاً به معنی افزایش و انباشت معلومات و اطلاعات علمی نیست بلکه گسترش فکر، مرتبط ساختن تجربیات تازه با تجربیات گذشته و سازمان دادن به فعالیت‌های ذهنی می‌باشد. یادگیری بزرگسالان به کمک تجارب شخصی انجام می‌گیرد از اینرو بهتر است در امر یادگیری از این تجربیات جهت تغییر رفتار افراد کمک گرفت. یادگیری تا حدودی نتیجه فعالیت‌های فردی می‌باشد اما آنچه از دست معلم ساخته است و امر یادگیری را تسهیل می‌کند فراهم کردن عوامل و زمینه‌ها به منظور تشویق فراگیر به یادگیری می‌باشد، یکی از عوامل تضعیف‌کننده در آموزش و یادگیری بزرگسالان، برخورد با آموزشیارانی است که می‌کوشند به این گروه بفهمانند به چه چیزهایی نیاز دارند. حال آنکه توجه به تجربه‌های بزرگسالان و واردشدن به دنیای فرهنگی و ذهنی آنها آموزشیار را قادر می‌سازد بین تجربیات آموخته‌شده و مطالب

جدید پل زده و مانع از دست دادن اعتماد به نفس و تزلزل آنان گردد. به عنوان نمونه تکیه بر تجربیات قبلی فراگیران در زمینه زراعت، آموزش شیوه های جدید زراعی را آسان تر نموده و مطالب نو خوشایندتر می گردد. و جریان یادگیری را تسهیل می نماید. از آنجائیکه توانائی های حسی و حرکتی در بزرگسالان به تدریج تحلیل می رود، معمولاً پس از سن ۲۰ سالگی توانایی بینائی و شنوایی به تدریج رو به افول است، در نتیجه شاهد کاهش توانائی های فیزیکی و مشارکت آنان در امر آموزش می باشیم. بی تردید کاهش مشارکت، تاثیر منفی بر جریان یادگیری می گذارد. بدین ترتیب در انتخاب روش تدریس و نحوه صحبت کردن در کلاس و استفاده از وسایل دیداری باید به این نکات توجه کرد. افراد مسن معمولاً کارها را با سرعت کمتر و دقت بیشتر انجام می دهند. تاثیر سرعت عمل بر یادگیری موجب می شود که بزرگسالان برای یادگیری به زمان طولانی تری نیاز داشته باشند. علاوه بر افزایش سن عوامل ناشی از فقر مانند تغذیه ناکافی کمبود مراقبت های بهداشتی و پزشکی بر توانائی های فیزیکی و در نتیجه توانائی یادگیری اثر می گذارد. عوامل فوق بیشتر بر سرعت یادگیری، نه میزان یادگیری تأثیر می گذارد. ظرفیت یادگیری انسان بسیار بالاست، بر اساس نتایج تحقیقات روانشناسان در تمام طول زندگی می توان یاد گرفت. نقش انگیزه در یادگیری بزرگسالان - در آموزش بزرگسالان میل به یادگیری بیش از خود یادگیری اهمیت دارد. تمایل به یادگیری ممکن است از علاقه شدید به برخی موضوعات و یا احساس نیاز به بعضی دانش ها و مهارت ها ناشی گردد. ایجاد انگیزه و علاقه به آموزش برای مهیا نمودن بزرگسالان به یادگیری بسیار حائز اهمیت است. انگیزه ترکیبی از تمایلات، نیازها، آرزوها و اهداف است که باعث برانگیختن و تولید انرژی در فرد میشود و وی را به سوی هدایت میکند. نیاز نقش اساسی در ایجاد انگیزه دارد. احساس نیاز به آموزش شاید از اصلی ترین ضرورت ها باشد. نیاز به آموزش به واسطه انتخاب یا تغییر شغل تغییر سیستم و روش های سازمانی به کارگیری ابزار و ماشین آلات جدید و همچنین میل انسان به توسعه دانائی ها و مهارت های فردی و اجتماعی بوجود می آید. بنابراین منشاء تشخیص نیاز ممکن است فردی یا عوامل بیرونی مانند سازمان باشد. آنچه در فرآیند تغییر نیاز واقعی به نیاز بالقوه و هدایت آن حائز اهمیت می باشد عدم دوگانگی بین نیاز های فردی و نیازهای سازمانی است. در غیر اینصورت آموزشیاران سعی می نمایند به فراگیران تفهیم کنند که به چه چیزهایی نیاز دارند. لذا لازم است بین نیازهای فردی و نیازهای گروهی و سازمانی ارتباط برقرار گردد. نیازها همیشه وجود دارند اما باید آنها را به خود فرد شناساند و راه تامین آنها را نیز به او نشان داد. در صورتیکه آموزش نیاز فرد را تامین کند تجربه یادگیری موجب رضایت خاطر و همانند عبادت از آن لذت بخش می شود. برخی ویژگی های فراگیران آموزش فعالیتی است که به منظور یادگیری برنامه ریزی و اجرا می گردد و فرایندی است که به تغییر رفتار منجر می شود. تغییری که قابل مشاهده و اندازه گیری است. شامل کسب دانش، مهارت و نگرش می گردد به منظور تسلط بر شغل صورت می گیرد. بنابراین می توان گفت هدف همه آموزشها ارائه دانش، کسب مهارت و ایجاد نگرش است و در آموزش بزرگسالان یادگیری باید معطوف به دستیابی نتایج کوتاه مدت باشد. حال آنکه در آموزش رسمی تاکید بر آینده است و آموزش برای اهداف بلند مدت صورت می گیرد. در آموزش غیررسمی یادگیری باید به کار و شغل فراگیر معنا بدهد و هدف نهایی آموزش، یادگیری تسلط یاب است یعنی فراگیران پس از آموزش بتوانند کارهای محوله را به نحو شایسته انجام دهند اگر یادگیرندگان به حد تسلط نرسند نشان دهنده عدم اثر بخشی فعالیتها خواهد بود علاوه بر تفاوت در اهداف آموزش و یادگیری، بین ویژگی های مخاطبان و روشهای اجرایی آموزش های رسمی و غیررسمی (بزرگسالان) تفاوت های بسیاری وجود دارد که عدم توجه به این تفاوت ها اثر بخشی آموزشی را تحت تاثیر قرار می دهد. در آموزش رسمی، آموزش وظیفه اصلی فراگیر محسوب می شود و نقش فراگیر، دانشجو یا دانش آموز بودن می باشد چرا که مسئولیت های اجتماعی، شغل و خانوادگی به او واگذار نشده است، در حالیکه نزد فراگیر بزرگسال، آموزش جایگاه اولویت اول را در کار و زندگی را ندارد و چنانچه آموزش مانع انجام مسئولیت های اجتماعی و خانوادگی گردد به آسانی کنار گذاشته می شود لذا دقت نظر برنامه ریزان و مجریان برنامه های آموزشی به این محدودیت ها ضروری است. هر چند انسان از

نظر یادگیری موجود بی نظیری است و ظرفیت‌های یادگیری وی تقریباً نامحدود می‌باشد اما بر اثر گذر سن، میل به یادگیری کاهش می‌یابد و بزرگسال بیش از آنکه علاقمند به آموزش باشد به تجربیات و یافته‌های شخصی خود اتکا می‌کنند؛ از طرفی، همانطور که اشاره شد کاهش تواناییهای جسمی و روانی بر سرعت یادگیری اثر می‌گذارد. از آنجائیکه افراد بزرگسال کارها را با وسواس، حوصله و دقت بیشتری انجام می‌دهند، یادگیری در بزرگسالان نیز نیازمند زمان بیشتر همراه با تمرین تکرار و تلاش مستمر می‌باشد به همین دلیل یادگیری بزرگسالان عمیق تر و پایدارتر می‌باشد. از سویی دیگر بزرگسالان به دلیل مسئولیت‌های اجتماعی و خانوادگی، فرصت کافی برای شرکت در دوره‌های طولانی مدت را ندارند و علاقه‌مند به مباحث تئوریک نمی‌باشد در نتیجه شایسته‌تر است برنامه‌های آموزشی، کاربردی و کوتاه مدت باشد. علاوه بر موارد فوق تنوع فراگیران از لحاظ سن، سواد، تحصیلات، مسئولیت‌های شغلی و اجتماعی، تجربه‌های قبلی تواناییهای جسمی و روانی و به پیچیدگی و حساسیت موضوع می‌افزاید. رویکرد مناسب برای آموزش بزرگسالان برنامه‌های تعلیم و تربیت بر اساس ۳ رویکرد معلم‌مدار، مدرسه‌مدار و رویکرد فراگیرمدار صورت می‌گیرد در رویکردهای مدرسه و معلم‌مدار کلیه تصمیمات مربوط به سازماندهی و اجرا برنامه آموزشی بوسیله معلم یا مدرسه اتخاذ می‌گردد. آموزشهای سنتی مانند مکتب‌خانه‌ها یا حوزه‌های علمیه در چارچوب رویکرد معلم‌مدار صورت می‌گیرد، معلم، محور برنامه‌های آموزشی است و کلیه اجزا برنامه آموزشی پیرامون تصمیمات و روشهای معلم تنظیم می‌گردد. در آموزش رسمی عمدتاً از رویکرد مدرسه‌مدار استفاده می‌گردد. تصمیم‌گیری در مورد موضوعات درسی، ساختار و ارائه مطالب، روش‌های تدریس و سایر اجزا برنامه آموزشی بوسیله موسسه (مدرسه) و در ایران توسط وزارت آموزش و پرورش صورت می‌گیرد و فراگیر و معلم با الزامات مدرسه خود را هماهنگ نماید. در آموزش بزرگسالان رویکرد فراگیر محور مناسب ترین روش می‌باشد، چنین سیستمی که سیستم یادگیری باز نیز نامیده می‌شود دارای قابلیت انعطاف پذیری است و بر اساس ویژگیهای فراگیر منطبق می‌گردد در این رویکرد مدرسه و معلم نقش محوری ندارد بلکه نقش حمایتی را ایفا می‌نماید و سایر اجزا نظام آموزشی مانند شیوه آموزش، وسایل و منابع آموزشی، شیوه تدریس، ارزشیابی و در عین اینکه دارای ارتباط منطقی با یکدیگر می‌باشند در جهت تحقق اهداف آموزشی و به مقتضای ویژگی‌های فراگیران تنظیم می‌گردند. این رویکرد سیستمی ایجاد می‌نماید که به هر یک از این اجزا به عنوان فعالیت‌های منفک و بدون ارتباط پرداخته نشود بلکه این اجزا در چارچوب یک نظام آموزشی در جهت تحقق اهداف آموزشی هماهنگ گردند. عدم توجه به ویژگی‌های بزرگسالان و بی‌ارتباطی اجزا آموزشی در امر یادگیری ایجاد خلل نموده و در عین عدم تحقق اهداف آموزشی تجربه یادگیری را به امری ناخوشایند و نامفید تقلیل می‌دهد. شناسایی نیازهای آموزشی (نیازسنجی) هدف آموزش رسمی، تربیت نیروی انسانی برنامه‌های میان مدت و بلند مدت توسعه اقتصادی - اجتماعی کشور می‌باشد، در نتیجه نیازهای آموزشی به مقتضای برنامه‌ها و اهداف توسعه‌ای تدوین می‌گردند و معطوف به آینده می‌باشند اما در آموزش غیررسمی (بزرگسالان) هدف اصلی آموزش رفع نیازهای آنی و کسب مهارت‌های شغلی فراگیران می‌باشد که به منظور تسلط بر وظایف جاری و فعلی آنها برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد. بر این اساس شناخت مشاغل موجود در تعاونی‌ها تحلیل و شناسایی وظایف شاغلان و تشخیص مهارت‌های مورد نیاز هر شغل جایگاه ویژه‌ای در نظام آموزش تعاون دارد. شناخت مشاغل وظایف اصلی شغل تعیین وظایف فرعی شغل تشخیص مهارت‌های مورد نیاز هر شغل تعیین آموزشهای مورد نیاز: (قدم اول) (قدم دوم) (قدم سوم) (قدم چهارم) (قدم پنجم) طرح هریک از این مراحل از طریق مشارکت و همکاری مدیران و شاغلان تعاونی‌ها امکان پذیر است تا نیازهای آموزشی منطبق بر مهارت‌های مورد نیاز شاغلین تعیین گردد. بدین ترتیب می‌توان بین نیازهای فردی (شاغل) و نیازهای سازمانی (تعاونی) یگانگی ایجاد نمود، این امر موجب ایجاد انگیزه در فراگیران و مشارکت فعال آنان در برنامه آموزشی خواهد بود در غیر این صورت تعاونی‌ها و شاغلان نسبت به برنامه‌های آموزشی احساس بیگانگی نموده و فاقد انگیزه لازم برای مشارکت در برنامه‌های آموزشی می‌باشند. البته تحقق این مراحل برای همه تعاونی‌ها، حجم عظیمی از فعالیت و هزینه را طلب

می‌نماید و ممکن است امکان‌پذیر نباشد، اما با تقسیم تعاونی‌ها در گروه‌های هم‌موضوع و انتخاب نمونه از بین این گروه‌ها می‌توان کلیه مشاغل موجود در تعاونی‌ها را تحلیل مهارت نمود. تنوع در شیوه‌های آموزشیتنوع، ویژگی برجسته آموزش تعاون است. مخاطبان آموزش تعاون دارای طیف متنوعی به لحاظ سن میزان سواد و تحصیلات، مسئولیت شغلی و حرفه‌ای و می‌باشند. از لحاظ مهارتی و تخصصی، تعاونی‌ها دارای نیازهای متنوعی در رشته‌های صنعتی، کشاورزی، صنایع دستی، خدماتی، فرهنگی و می‌باشند. کشور ایران به لحاظ ویژگی‌های اقلیمی و خصوصیات فرهنگی با تنوع و گوناگونی فراوانی همراه می‌باشد علاوه بر آنها نگرش کارفرمایان تعهدات مختلف اجتماعی و خانوادگی و بسیاری متغیرهای دیگر ما را در بکارگیری شیوه‌های متنوع آموزشی ملزم می‌نمایند. انواع آموزش‌های گروهی مانند دوره، کارگاه، گردهمایی و آموزش‌های انفرادی، مکاتبه‌ای، نیمه‌حضوری، دیداری - شنیداری و صفحات وب صورت‌های متنوعی از روش‌های آموزشی می‌باشند. به طور کلی انحصار در روش ایجاد محدودیت نموده و بخش‌هایی از فراگیران را از مواجهه شدن با آموزش دور می‌نماید. تدوین روش‌های نیمه‌حضوری مکاتبه‌ای دیداری - شنیداری و افزودن صفحات آموزشی در وب سایت وزارتخانه (www.icm.gov.ir) (به کسانی که به علت سبک زندگی نمی‌توانند خودشان را با محدودیت‌ها و موانع غیرمنعطف و سخت دوره‌های آموزشی هماهنگ نمایند خدمات‌رسانی می‌کند. در این روش‌ها فراگیران بصورت انفرادی از مدار یادگیری استفاده می‌نمایند و از راهنمایی‌های آموزشی بهره‌مند می‌شوند. طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی از تعیین نیازها، به منظور دستیابی به اهداف آموزشی برنامه‌های آموزشی طراحی می‌شوند در طراحی آموزشی اهداف کلی و رفتاری، مدت دوره، شیوه آموزش و تدریس، محتوای دوره مواد و منابع آموزشی و شیوه ارزشیابی تعیین می‌گردد. پس از تدوین طرح‌های آموزشی بر اساس الویت بندی نیازها و امکانات اجرایی برنامه‌ریزی آموزشی صورت می‌گیرد در برنامه‌ریزی آموزشی بایستی به ویژگی‌ها و محدودیت‌های فراگیران توجه شود. چنانچه ذکر گردید نزد بزرگسالان آموزش دارای اولویت اول نمی‌باشد. و چنانچه برنامه‌های آموزشی از لحاظ زمان و مکان برگزاری مانع کار و زندگی افراد گردد به راحتی به کناری گذاشته می‌شوند تا فرصت‌های مناسب‌تر پیش‌آید. فرضاً کشاورزان در زمان‌های کاشت و برداشت محصول فرصت پرداختن به کارهای دیگر را ندارد و عاقلانه است که برنامه‌های آموزشی قبل از زمان کاشت و برداشت محصول ارائه گردد تا مانع کار و زندگی کشاورز نگردد. شایسته است نحوه برگزاری برنامه‌های آموزشی نیز با ویژگی‌های بزرگسالان هماهنگ باشد. معمولاً بزرگسالان برای دوره‌های طولانی مدت زمان کافی در اختیار ندارند. زیرا عوامل بسیاری ناشی از شرایط شغلی و سایر تعلقات اجتماعی و خانوادگی مانع حضور منظم آنها در دوره‌های طولانی مدت می‌گردد. معمولاً غیبت‌های طولانی و ناتمام ماندن برنامه‌های آموزشی ویژگی دوره‌های طولانی مدت است. از آنجائیکه هدف از آموزش بزرگسالان، یادگیری تسلط‌یاب است در هر برنامه آموزشی سعی می‌گردد تعداد محدودی مهارت ارائه گردد تا یادگیری عمیق و پایدار ایجاد شود. معمولاً پرداختن به موضوعات متنوع به ایجاد مهارت منجر نگردیده و مدیران و شاغلان تعاونی‌ها از دوره‌های بعدی استقبال نمی‌نمایند همچنین مشارکت فراگیران در مراحل برنامه‌ریزی آموزشی موجب می‌گردد انگیزه آنها برای حضور در برنامه‌های آموزشی افزایش یافته و شرکت در برنامه‌های آموزشی امری بیرونی و از روی اجبار تلقی نگردد. تمرکز زدایی و جلب مشارکت فراگیران و عوامل اجرایی (ادارات آموزش استانها و ادارات تعاون شهرستانها) مانع ایجاد فاصله بین مجریان و برنامه‌ریزان گردیده و برنامه‌های ابلاغی را نا آشنا و دور از واقعیت قلمداد نمی‌نمایند بطور کلی اهداف آموزشی و ویژگی‌های فراگیران متغیرهایی هستند که بر مراحل طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی تاثیر می‌گذارند. مواد و منابع آموزشی عناصری از آموزش تلقی می‌گردد که به منظور قادر ساختن و کمک به فراگیر برای یادگیری و در ارتباط با دیگر اجزا تولید می‌گردد. گرچه عموماً متون آموزشی به تنهایی نمی‌توانند فراگیران را به تسلط بر موضوعات قادر سازند و در کنار معلم یا راهنمای مطالعه، فرایند یادگیری را هدایت می‌نمایند اما به عنوان یکی از ارزانتترین و راحت‌ترین مواد خود آموز مورد استفاده قرار می‌گیرد. یکی از شرایط

منع یادگیری در دسترس بودن آن است تا هر زمان که فراگیر فرصت یابد آنرا مورد استفاده قرار دهد مواد یادگیری مانند متون نوشتاری، مواد دیداری - شنیداری و مواد رایانه ای می بایست به صورت سهل و ارزان در دسترس مخاطبان قراردادده شود. برخی از ضوابط مورد نیاز در تدوین متون و مواد آموزشی عبارتند از: - آشنایی نویسنده و تولیدکننده منبع آموزشی با اهداف محتوا و مخاطبان آموزش - هماهنگی محتوای متن با سرفصل‌های دوره آموزشی مرتبط با اهداف آموزشی - توجه به اهداف کاربردی و منطبق با نقش و شغل فراگیران، زیرا که پرداختن به مباحث نظری و غیر کاربردی موجب خستگی و دلزدگی فراگیران می گردد. - رعایت سادگی و روانی، کم حجم بودن و رعایت موارد زیبا شناختی در متون و منابع بزرگسالان رعایت گردد چرا که رعایت این موارد موجب می گردد. شوق و رغبت تورو و قرائت متن در فراگیر ایجاد گردد. متونی که به صورت جزوات قطور تهیه می گردند معمولاً به گوشه ای نهاده شده و کمتر مورد استفاده قرار می گیرند. آموزش اعضا تعاونی ها سازمان های اقتصادی و اجتماعی می باشند که بر اساس نیاز یا هدف مشترک اعضا شکل می گیرند. براساس اصول جهانی تعاون، اداره و کنترل تعاونی از طریق نظارت دموکراتیک اعضا صورت می گیرد و مطابق قانون تعاون اعضا در کلیه امور تعاونی حق نظارت دارند تصمیمات در مجامع عمومی (عالی ترین رکن تعاون) بر اساس هر عضو یک رای اتخاذ می گردد و ملاک تصمیم گیری نظر و رای اکثریت اعضا می باشد و مانند سایر شرکتهای تجاری تعداد آراء به تعداد سهام و میزان سرمایه بستگی ندارد. بطور کلی عضو در تعاونی دارای منزلت و موقعیتی فراتر از سهامدار در شرکتهای تجاری می باشد. اما عملاً اکثریت اعضا تعاونی ها به حوزه تکالیف و اختیارات خود واقف نیستند و دخالت و نظارت آنها در تصمیم گیری های تعاونیها بسیار ناچیز است. مجامع عمومی بسیار کم رونق و بعضاً صوری برگزار می گردد. مدیران، اعضا را از حوزه تصمیم سازی خارج نموده و در امور تعاونی ها مشارکت ندارند این در حالی است که مطابق ماده ۳۳ قانون تعاون اعضا در شرکت تعاونی مسئولیت مالی دارند. کنار گذاشتن خیل عظیم اعضا تعاونی ها از طیف مخاطبان آموزشی موجب می گردد اعضا فاقد آگاهیها و مهارت های لازم جهت انجام وظایف قانونی خود شوند و در نتیجه تعاونیها از پشتوانه عظیم انسانی محروم خواهند شد. لذا ضرورت دارد آموزش اعضا جزئی از نظام آموزشی تعاون قلمداد گردد و از طریق تدوین روشها و برنامه های آموزشی مناسب آگاهیها و مهارت های لازم به اعضا تعاونی ها ارائه گردد. مدیریت و اجرای برنامه های آموزشی آموزش موضوعی است که با روح و روان انسان ها سرو کار دارد. چنانچه مجریان برنامه های آموزشی با اصول و مبانی آموزش آشنا نباشد با نگرش مکانیکی به موضوع برخورد کرده و برگزاری دوره های آموزشی را در حد انجام وظیفه اداری تقلیل می دهند در این حالت عکس العمل و مقاومت فراگیران به صورت غیبت های طولانی، ناتمام گذاشتن دوره ها و عدم استقبال از برنامه های آموزشی ظهور می کند در این حالت مجریان مجبور می گردند برای تحقق تقویم آموزشی به ابزارهای تهدید و اجبار متوسل شوند و انجام امور اداری تعاونی ها را به حضور در دوره های آموزشی مشروط نمایند. این روش علاوه بر اینکه برخورد ابزار گونه با تعاونگران است آموزش را نزد فراگیر به امری اجباری و کسل کننده تبدیل می نماید. یکی دیگر از مباحث مطرح، جلب مشارکت تعاونی ها و نهادهای وابسته در امر آموزش است. تعاون ذاتاً نهضتی مشارکتی است که با همکاری افراد دارای هدف مشترک سازماندهی می گردد. البته نقش دولت عمدتاً حمایتی و تا حدودی نظارتی شده است همکاری بین تعاونی ها که از اصول جهانی تعاون می باشد از طریق اتحادیه ها و اتاق تعاون سازماندهی می شود. مشارکت این نهادها در امر آموزش علاوه بر اینکه ارتباط درونی آنها را تقویت می نمایند اجرای وظایف حمایتی دولت از جمله آموزش را تسهیل می نمایند. مشارکت اتاق تعاون و اتحادیه های تعاونی در اجرای برنامه های آموزش تعاونی توجه به سیاست دولت مبنی بر کاهش تصدی گری دولت و واگذاری آن به سازمان های تعاونی و غیر دولتی، واگذاری تدریجی برخی از وظایف و مسئولیت های وزارت تعاون وارد مرحله اجرایی شده است. علاوه بر آن گسترش زمینه های فعالیت اتاق تعاون و اتحادیه های تعاون و ایجاد ارتباط گسترده تر بین این سازمان ها با شرکت های تعاونی از جمله نتایج حاصله می باشد. همچنین در قانون تعاون و اساسنامه اتاق تعاون و اتحادیه

های تعاونی اجرای برنامه های آموزشی شرکت های تعاونی عضو، پیش‌بینی گردیده است. هم‌اکنون در سطح اتاق‌ها و اتحادیه‌های برخی استان‌ها این مشارکت اجراء می‌گردد. واگذاری اجرای برنامه‌های آموزشی علاوه بر اینکه حوزه وظایف و اختیارات اتاق‌ها و اتحادیه‌ها را گسترش می‌دهد به ارتقاء سطح کیفی برنامه‌های آموزشی نیز کمک می‌نماید چرا که وزارت تعاون و ادارات تابعه عمدتاً به نقش هدایتی حمایتی و نظارتی پرداخته و از این طریق سطح کیفیت برنامه‌های آموزشی را ارتقاء می‌بخشند.

<http://icmportal.ir/weblog/khabaretaavon/articles/149.aspx>

قاره سیاه بازار بگری در اختیار بخش تعاون ایران

فائزه محمدی

آفریقا قاره سیاهان مبارز و ایران انقلابی و استعمار ستیز، هر دو غنی از منابع و متشکل از آرمان‌ها و مشترکاتی که دست‌های همکاری را برای دستیابی به رشد و توسعه پایدار می‌فشارند. ایران همواره بدنبال گسترش روابط تجاری و اقتصادی خود با دیگر کشورهای جهان بوده و برای عرضه کالاها و خدمات خود نیازمند در اختیار گرفتن بازارهایی جدید است. بازارهای بکر و دست‌نخورده که در آن توان یکه تازی و ارائه هرچه بیشتر محصولات خود را داشته باشد. در این میان بی‌شک آفریقا دومین قاره بزرگ جهان با بیش از ۸۹۰ میلیون نفر جمعیت، چنان قدرت جذبی دارد که به راحتی نمی‌توان از آن چشم‌پوشی کرد. در سال‌های اخیر به جز چند کشور، سایر کشورهای آفریقایی سطح درآمد روبه‌افزایشی داشته‌اند که ایران نیز با ورود به موقع و برنامه‌ریزی شده به راحتی می‌تواند از فرصت پیش‌آمده در جهت جذب این سرمایه‌ها استفاده کند. از سویی دیگر توسعه روابط با قاره سیاه در سیاست‌های خارجی ایران از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و از سیاست‌های تردید‌ناپذیر کشور به شمار می‌آید. قاره آفریقا ۹۶ درصد ذخایر الماس، ۹۰ درصد کروم، ۸۵ درصد پلاتین، ۵۰ درصد کبالت، ۵۵ درصد منگنز، ۴۰ درصد بوکسیت، ۱۳ درصد مس، ۵۰ درصد فسفات، ۶۵ درصد طلا و ۳۰ درصد ذخایر شناخته‌شده و در دست استخراج توریوم و اورانیوم جهان را در بر دارد. سرمایه‌گذاری در بخش صنعت و فعالیت‌های معدنی، تولید مشترک خودرو و ماشین‌آلات کشاورزی، راهسازی و کامیون نیز در اولویت‌های گسترش روابط ایران و آفریقا قرار دارد. بعد از تشکیل دولت فراگیر در زیمبابوه از میان کشورهای آفریقایی، این کشور در صدر توجه سرمایه‌گذاران خارجی قرار گرفته که ایران نیز در بین این سرمایه‌گذاران جای دارد و از آنجا که ریاست کمیسیون مشترک دو کشور بر عهده محمد عباسی وزیر تعاون قرار دارد، بخش تعاون سعی کرده تا حضور هر چه بهتری در این بخش داشته باشد. البته توسعه روابط با زیمبابوه از مدت‌ها پیش از این آغاز شده و برگزاری شش کمیسیون مشترک همکاری‌های اقتصادی که اولین آن در مرداد ماه سال ۱۳۷۵ بوده، نشان از عزم جدی دو کشور در توسعه روابط اقتصادی و تجاری دارد. زیمبابوه کشوری غنی از لحاظ کشاورزی، وجود منابع جنگلی، منابع غنی معدنی، حیات وحش طبیعی و ظرفیت‌های بالای گردشگری است. از دلایل مطلوبیت این کشور برای سرمایه‌گذاری می‌توان به این موارد اشاره کرد: وجود نیروی کار ماهر و تحصیل‌کرده، وجود زیرساخت‌های مناسب مانند جاده‌ها و خطوط راه آهن در سراسر کشور، سیستم مخابراتی سراسری، دسترسی به بازارهای منطقه‌ای، عضویت این کشور در سازمان‌های ساوک، بازار جنوب و شرق آفریقا موسوم به کومسا، سازمان تجارت جهانی و... به طور کل اقتصاد زیمبابوه کشاورزی محور است اما بخش‌های دیگری مانند معدن، گردشگری، خدمات و تولید نیز بخش‌های قدرتمندی محسوب می‌شوند که تنوع خاصی را به فعالیت‌های تجاری در زیمبابوه داده است. *فرصت‌های سرمایه‌گذاریدر بخش تولیدی فرصت‌های سرمایه‌گذاری شامل نساجی، تولید لباس، جوراب، تولیدات شیمیایی، چوب، مبل‌مان، فلز و... می‌شود. در بخش معدن، معادن طلا، الماس، گرانیت، پلاتینیوم، زغال سنگ و غیره. در بخش گردشگری، کشاورزی و صنایع وابسته و بخش خدمات مانند فراهم کردن پارک‌های خدماتی بازرگانی، توسعه فرودگاه‌ها، سدها، ساختمان‌سازی امکانات مخابراتی و غیره از جمله فرصت‌های

سرمایه‌گذاری در این کشور آفریقایی به شمار می‌آیند. *مشوق‌های دولت فراگیر برای سرمایه‌گذاری در زیمبابوه لازم به ذکر است در زیمبابوه مالیات بر شرکت‌ها ۳۰ درصد و مالیات بر سود سرمایه ۲۰ درصد می‌باشد که دولت جهت تشویق سرمایه‌گذاران خارجی در بخش‌های مختلف مشوق‌های مالیاتی متفاوتی را در نظر گرفته است. به طور مثال در مناطق روستایی و کمتر توسعه یافته برای پروژه‌های تولیدی در پنج سال اول تنها ۱۰ درصد و برای پروژه‌های جدید در بخش زیرساخت‌ها ۱۵ درصد مالیات لحاظ شده است. در مورد ساخت پارک‌های صنعتی نیز در پنج سال اول میزان مالیات صفر بوده و سپس به ۱۰ درصد افزایش می‌یابد. همچنین در بخش گردشگری، پروژه‌های BOOT, BOT و سرمایه‌گذاری در بخش معدن نیز این مشوق‌های مالیاتی در نظر گرفته شده است. اقلام صادراتی زیمبابوه به جهان پلاستیک، پنبه، توتون و تنباکو، آلیاژهای آهن و فولاد، طلا و منسوجات می‌باشد و اقلام صادراتی ایران به زیمبابوه رنگ و ورنی، لاک و لعاب، موتور سیکلت، رب گوجه فرنگی، لوله و شیلنگ‌های سخت، هیدروکسید سدیم جامد، فرش و کفپوش، صفحه و ورق به همراه نفت خام است. *حجم صادرات یک میلیون دلار یالبته به گفته وزیر تعاون، ایران در زمینه گسترش صنایع کشاورزی مخصوصاً تراکتورسازی همین‌طور ایجاد کارخانجات بافندگی، خدمات آموزشی و سرمایه‌گذاری در زیمبابوه مشغول فعالیت است. "محمد عباسی" حجم صادرات ایران به زیمبابوه را بیش از یک میلیون دلار ذکر کرده و می‌افزاید با ادامه روند صادرات تراکتور این میزان صادرات بیشتر هم خواهد شد. وی معتقد است افزایش همکاری در بخش‌های کشاورزی، حمل و نقل، بانک، آموزش و غیره می‌تواند بستر توسعه و شکوفایی اقتصاد دو کشور را فراهم آورد. *ایجاد بانک مشترک تعاون بین دو کشور "ماشاله عظیمی" مدیر عامل بانک توسعه تعاون می‌گوید پس از برگزاری ششمین کمیسیون مشترک دو کشور در اردیبهشت ماه سال جاری، یادداشت تفاهمی بین بانک توسعه تعاون و موسسات مالی و اعتباری زیمبابوه به امضا رسید و مقرر شد تا فرآیند قانونی ایجاد بانک مشترک بین دو کشور انجام شود. وی افزود، همچنین س.گ.گ. نیونی وزیر صنایع کوچک و متوسط و توسعه تعاون زیمبابوه ابراز علاقه کرده تا اعتبارات خرد ۳۳ بانک تعاونی زیمبابوه در بانک توسعه تعاون متمرکز شود. *یک و نیم میلیون یورو ارزی از صادرات تراکتور به زیمبابوه مدیر عامل گروه صنعتی تراکتورسازی ایران نیز در گفت‌وگو با مهر اظهار داشته که در سه ماه اخیر بیش از ۶۰ دستگاه تراکتور به همراه ادوات کشاورزی به زیمبابوه صادر شده که حدود ۵/۱ میلیون یورو ارزی برای کشور به همراه داشته است. "ابوالفتح ابراهیمی" تصریح کرده که در آینده نزدیک نیز ۱۰۰ دستگاه تراکتور دیگر به این کشور صادر خواهد شد. *ایجاد خط کشتیرانی مستقل لازمه تداوم صادرات مدیر کل دفتر تعاونی‌های تولیدی و خدماتی وزارت تعاون می‌گوید، همزمان با برگزاری ششمین کمیسیون مشترک دو کشور، ۱۵ تعاونی از ایران برای اولین بار به صورت گروهی در نمایشگاه بین‌المللی تجاری بولاوایو که در شهر حراره پایتخت زیمبابوه برگزار شد شرکت کردند. "عباس جوهری" می‌افزاید، بخش تعاون در این نمایشگاه حضور فعالی داشت که بسیار مورد استقبال قرار گرفت و تعاونی‌های ایرانی حاضر علاوه بر سفارش‌گیری در زمینه سرمایه‌گذاری‌های مشترک به مذاکره پرداختند. وی تصریح کرد، در تفاهم‌نامه اولیه بین دو کشور مطرح شده بود که زمینه صادرات کالاهای ایرانی به زیمبابوه فراهم شود که در این خصوص ایجاد یک خط کشتیرانی مستقل برای تسهیل امر صادرات از الزامات است. جوهری تأکید کرد، با در نظر گرفتن تمام شرایط موجود، بررسی‌ها و برآوردها نشان می‌دهد علی‌رغم هزینه بالای حمل‌بار، قیمت کنونی محصولات ایرانی بسیار پائین‌تر از قیمت تمام‌شده محصولاتی است که در کشور زیمبابوه عرضه می‌شود. البته نباید دور از ذهن داشت که سرمایه‌گذاری در زیمبابوه مسائل و مشکلات خاص خود را نیز به همراه دارد، معضلاتی از قبیل پائین بودن سطح مبادلات دو کشور، وجود بحران‌های اقتصادی و سیاسی کشور زیمبابوه، نبود زیرساخت‌های حقوقی و خط کشتیرانی بین دو کشور، فقدان اطلاعاتی فعالان تجاری دو طرف از یکدیگر، بالا بودن نرخ ریسک کشور زیمبابوه و همچنین عدم اطلاع‌رسانی صحیح در خصوص اطلاعات نمایشگاه‌های بین‌المللی و یا تخصصی طرفین جهت شرکت و حضور فعالان اقتصادی. با این وجود براساس بررسی‌های

انجام شده زیمباوه به همراه سایر کشورهای آفریقایی به دلیل تمایل به رشد، توسعه و بهره‌گیری از فناوری‌های توسعه‌ای بعنوان بازار بکری برای بخش تعاون و سایر بخش‌های اقتصادی ایران به شمار می‌آید تا با سرمایه‌گذاری به موقع و به هنگام سهم قابل توجهی از این منطقه اقتصادی را در دست خود گیرند.

<http://icmportal.ir/weblog/khabaretaavon/articles/۱۸۴.aspx>

باور تعاون

(تعاون در اندیشه و عمل) نویسنده: دکتر محمد عباسی

خلاصه کتاب: خلاصه شده توسط: احمد جلال آبادی - مقدمه: اهل نظر و عمل نقش اصلی را در ایجاد ساختارها و همه توفیق‌ها و شکست‌ها به عهده دارند، به همین مناسبت در روایات بزرگان دینی و حکمای تاریخ، دو گروه دانشمندان و حاکمان، تأثیر گذار اصلی سعادت و شقاوت جامعه تلقی شده‌اند. گرچه رهبران الهی، چارچوب‌های دقیقی برای بخش‌های متعدد مورد نیاز بشر ذکر کرده‌اند، اما بزرگان جوامع و مدیران، گاهی در انتخاب صحیح این روش‌ها و مصادیق آن دچار سردرگمی هستند. چه بسا فرصتهایی که از دست رفته و منابعی که مصرف شده‌اند اما اثر بخشی و کارآمدی لازم برخوردار نبوده‌اند. با استقرار نظام جمهوری اسلامی به رهبری حضرت امام خمینی (ره) و جانفشانی شهدا و فداکاری ملت غیرتمند ایران؛ امید به یافتن مدل‌ها و روش‌های نوین همگرا با اصول ارزشی اسلام (اصول مکتبی) برای پاسخگویی به نقش‌های اقتصادی، اجتماعی، مدیریتی و... نه تنها در ایران بلکه در جهان اسلام زنده شد و تلاش‌های مرتبط با آن آغاز گردید درک الزامات مربوط به رفع چالش‌ها (در مسائل اقتصادی، مدیریتی، فرهنگی و اجتماعی) موجب شد تا آیت‌الله خامنه‌ای، رهبر انقلاب اسلامی بارها تلاش نمایند، با ذکر رهنمودهایی، متولیان امور، دولت، افراد تأثیرگذار و کلیه ذینفعان را برای طی طریق صحیح یاری کنند و مکرراً "برای استقرار عدالت اجتماعی و نزدیک شدن مدیریت جامعه به ملاکهای اسلامی، روش تعاون را که یادگاری است از بزرگان تدوین کننده قانون اساسی، خصوصاً "شهید والا مقام آیت‌الله... دکتر بهشتی، یادآوری کرده و در زمانهای متعدد توجه همه جانبه به آن را به دولتمردان تأکید نمایند. شناسه: عباسی، محمد ۱۳۳۷ عنوان و نام پدیدآور: باور تعاون (تعاون در اندیشه و عمل) / نویسنده محمد عباسی وضعیت ویراست: ویراست مشخصات نشر: تهران موسسه توسعه روستائی ایران ۱۳۸۹ مشخصات ظاهری: ۳۰۵ ص جدول شابک: ۳۰۰۰۰ ریال ۰-۲۰-۷۴۰۲-۹۶۴-۹۷۸ وضعیت فهرست نویسی: فیبا یادداشت: کتاب حاضر با حمایت و همکاری وزارت تعاون منتشر شده است. عنوان دیگر: تعاون در اندیشه و عمل موضوع: تعاونی‌ها - ایران ۱۳۸۹ ۲/ع/رده بندی کنگره: ۴/۵۶/۳۵۳۲ رده بندی دیویی: ۰۹۵۵/۳۴۴ شماره کتابشناسی ملی: ۲۰۲۹۲۶۷ تقدیم به: شهید مظلوم آیت‌الله... دکتر بهشتی اندیشمند ولایتمداری که جاودانه تاریخ شد. او که تعاون و وحدت ملت را حول محور ولایت فقیه، عالی‌ترین درس سیاسی انقلاب می‌دانست. و شیوه تعاون را در اقتصاد بهترین روش اقتصادی برای دستیابی به پیشرفت و عدالت معرفی نمود. تا رهروانش با پس زدن نظام‌های سرمایه‌داری و سوسیالیسم مدل تعاونی را به عنوان رویکرد قانون اساسی جمهوری اسلامی باور کنند و تقدیم به همه تعاونگران حقیقی که ایمان و توان خود را برای رشد و توسعه ایران عزیزمان به همراه گسترش عدالت اجتماعی باور دارند. بخش اول فصل یک - تعاون چیست؟ - ارزش در تعاونی - اصول تعاون تعاون در لغت از ((عون)) به معنی یاری کردن از باب تفاعل به معنی به همدیگر مساعدت کردن و همیاری نمودن آمده است و به معنی "یاوری و همراهی متقابل" است. به بیانی دیگر، کار جمعی داوطلبانه و نظام مند را تعاون می‌گویند در زبان لاتین معادل ((تعاون)) کلمه Cooperation بکار گرفته شده است واژه Cooperation را اولین بار رابرت آون R.Owen در مقابل واژه رقابت Competition به کار گرفت سپس صاحب نظران و مصلحان اجتماعی این کلمه را با مفاهیم و کارکردهای متفاوتی بکار بستند تا جایی که مقوله نهضت تعاونی

Cooperation Movment و حتی تعاون گرایی **Cooperatisme** در نظریه های اقتصادی - اجتماعی جایگاه ویژه ای یافت. ((تعاون به معنی همکاری به منظور تأمین سعادت یا منافع متقابل است)) **F.Abotez** با اینکه همکاری یا کار کردن با هم، یا کار مشترک، را ویژگی اساسی تعاون دانسته اند، ولی صرف با هم کار کردن و یا انجام کار مشترک را نمی توان تعاون نامید، زیرا تعاون بالاتر از کار مشترک میباشد. می توان گفت: تعاونی انجمن ارادی و داوطلبانه ای از افرادی میباشد، که سازمانی را با نظارت دموکراتیک و به منظور تأمین کالا و خدمات مورد نیازشان پدید می آورند مانع از سود بردن کسی به زیان دیگری می گردند. در این سازمان افراد مشارکت منصفانه ای در تأمین سرمایه و پذیرش سود و زیان حاصله از فعالیت مشترک خود دارند. تعاون در مفهوم خاص آن در بخش اقتصاد، روشی یا به تعبیر شهید بهشتی ((بهتر است بگوییم شیوه ای در اقتصاد)) است که در دو قرن اخیر در قالب ساختارهای رسمی متداول گشته و اثرات مهمی در زندگی انسانها و ملت ها برجای گذاشته است. در حقیقت تعاون شیوه ای در اقتصاد است که راهی میانه بین نظام اقتصاد سرمایه داری و نظام سوسیالیستی تلقی شده و به " راه سوم " معروف گشته است. تحلیل واژه راه سوم نیز نشان می دهد تعاون، به سامانه اقتصادی - اجتماعی و مدیریتی - مالکیتی (با تأکید بر سامانه اقتصادی و مالکیتی) جدیدی متفاوت با راههای قبلی اشاره می کند. ارزش در تعاونی ساختار شرکتهای تعاونی بر ارزش هایی چون خودیاری، دموکراسی، برابری، عدالت و همبستگی بنا شده است. اعضای تعاونی باید به ارزش های اخلاقی نظیر صداقت، آزاد اندیشی، مسوولیت پذیری، و احترام متقابل پای بند باشند. اصول تعاون اصول تعاونی رهنمودهایی است که طبق آن، تعاونی ها ارزش ها را عملی می سازند. اصول تعاون، بر اساس بازنگری اتحادیه بین المللی تعاونی (۱۹۹۵)، به قرار زیر است: - اصل اول: عضویت اختیاری و آزاد (عضویت بدون تبعیضات جنسی و اجتماعی، نژادی، سیاسی و مذهبی، سیاسی آزاد است) - اصل دوم: کنترل دموکراتیک اعضا (سازمان هایی دموکراتیک و توسط اعضای خود که فعالانه در ساینستگزار و اتخاذ تصمیم مشارکت می کنند، کنترل می شود. - اصل سوم مشارکت اقتصادی اعضا (اعضا سرمایه تعاونی خود را به طور منصفانه و با کنترل دموکراتیک تأمین می کنند) - اصل چهارم: خودگردانی و عدم وابستگی (تعاونی ها سازمانهایی خودگردان و خودیار هستند که توسط اعضا کنترل می شوند) - اصل پنجم: آموزش، کارورزی و اطلاع رسانی (تعاونی ها برای اعضا، نمایندگان منتخب، مدیران و کارکنان خود آموزش و کارورزی فراهم می آورند به طوری که آنها بتوانند به نحو مؤثر به پیشرفت تعاونی کمک کنند) - اصل ششم: همکاری بین تعاونی ها (تعاونی ها از طریق همکاری در سازمانهای محلی، ملی، منطقه ای و بین المللی به مؤثرترین روش به اعضای خود خدمت کرده و نهضت تعاونی را تقویت می کنند.) - اصل هفتم: توجه به جامعه (تعاونی ها با تصویب سیاستها توسط اعضا برای توسعه پایدار جوامع خود فعالیت می کنند) پس از انقلاب اسلامی، در روند تصویب قانون اساسی، به همت شهید بهشتی و تصویب خبرگان قانون اساسی، بخش تعاون به عنوان یکی از ارکان سه گانه اقتصادی کشور ثر کنار دو بخش دولتی و خصوصی پذیرفته شده است. توجه به تعاون به حدی رسیده که ضمن اشاره صریح در بند دو اصل چهارم و سه قانون اساسی به عنوان راهکار اصلی توانمند سازی افراد جویای کار، در اصل ۴۴ قانون اساسی در ردیف دوم از سه رکن اصلی اقتصاد ایران قرار گرفته است. البته گاهی تعاون و تعاونی در اذهان اکثر مردم کشورمان، به دلیل حاکمیت چندین ساله اقتصاد دولتی و کم توجهی به مسائل مربوط به ترویج فرهنگ تعاون، با برداشت دقیقی همراه نیست. عده ای فقط جنس ارزان خریدن را مشخصه تعاون می دانند و عده ای هم برداشت های ناقص خود و یا گناه معرفی ناصحیح و توفیق نیافتن مجموعه ای از افراد را که با مشکلاتی مواجه بوده اند ملاک قضاوت در مورد تعاون دانسته اند. عجیب تر اینکه برخی از مدیران دولتی و خصوصی مفهوم تعاون و تعاونی را تا سرحد توعی شرکت کاملاً "انتفاعی" تقلیل داده و معتقد به در پیش گیری رفتاری همانند سایر بنگاههای اقتصادی با چنین شرکتهایی بوده و کمتر توجه یا تأکیدی بر نقش توسعه ای (خرد و کلان)، ارزشی و اجتماعی و چنین حرکتی دارند. لذا ممکن است افراد کمی تعاون را معنای حقیقی آن نوعی رکن اقتصادی و

حتی اجتماعی و توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در روند توسعه کشور همراه خصوصیت عدالت خواهی آن بشناسند. رکنی که می تواند در کنار بستر سازی های دولتی و مزایای اقتصادی خصوصی، جایگاه قدرتمندی در جمع آوری منابع و سرمایه های پراکنده و حتی کوچک، توانمندسازی مخاطبان خاص (نظیر جوانان)، کارآمدسازی گروههای تخصصی و راه اندازی پروژه های عظیم اقتصادی داشته باشند. در این میان تأکیدات مقام معظم رهبری مبنی بر توسعه بخش مردمی تعاون و افزایش سهم آن به ۲۵ درصد از تولید ناخالص ملی (تا پایان برنامه پنجساله پنجم) و همچنین برنامه های دولت در این بخش و نیز سیاست توزیع سهام عدالت " از طریق بخش تعاون، که اگر با حضور حقیقی سهامداران در سرنوشت آنچه مالک آن خواهند بود همراه باشد در حقیقت یکی از اقدامات مهم دولت در راستای توزیع عادلانه فرصت ها و ثروت های ملی و دارایی های دولتی به شمار می رود، یک فرصت تاریخی را برای رشد و توسعه بخش تعاون فراهم ساخته است. فصل دوم فرهنگ تعاون فرهنگ تعاون ماندهر مقوله دیگری، به آداب، سنت ها و شیوه آن موضوع مربوط است. اینکه انسانها در رفتار، سنن اجتماعی و اقتصادی خود به اقدامات و رفتارهایی برسند که شیوه جمعی کار کردن و به نفع جمع اندیشیدن را همواره مد نظر داشته باشند، التزام به فرهنگ تعاون است. از طرفی چون جا گرفتن و جا انداختن یک فرهنگ امری دفاعی و مقطعی نیست؛ خود به زیباترین شیوه ها برای ماندگاری نیازمند است. رواج فرهنگ تعاون در جوامع انسانی از جمله در ایران تا حدی با مشکلاتی مواجه است. از جهتی حس اجتماعی بودن و نوع دوستی جزء خصوصیات فطری انسان ها است. بزرگان دینی هم، همواره به ارزش های تعاون در زندگی تأکید داشته و دارند از پیامبر اسلام (ص) نقل شده است که: هیچ انسانی بی نیاز از مردم نیست. (الحیاه ۶/۱۵۸) تعالیم اسلامی حتی در عبادات، به جمعی اندیشیدن و وحدت همگرایی تأکید جدی نموده است. از امام صادق (ع) نقل شده است " والیعن بعضکم بعضا - بر شما باد که همدیگر را یاری کنید. " عقلاً هم کار تعاونی برای سعادت جوامع و مفاهیم مهمی مانند عدالت، و هم افزایش اجتماعی و اقتصادی نسخه قابل قبولی است. از طرفی دیگر وقتی در موضع عمل بویژه در حوزه اقتصاد، مقرر است که این ساماندهی مبنای حرکت و تلاش در امور بویژه فعالیتهای اقتصادی قرار بگیرد، به نظر می رسد با همه منافعی که شمرده شد؛ پرداختن به آن یک امر جا افتاد های نیست. مصداق ساده آن در ورزش کشورمان که عموماً "ورزشکاران ما در ورزشهای انفرادی از ورزشهای گروهی موفق ترند عده ای گمان می کنند که ما انسانها در شراکت با هم موفق نیستیم و یا منافع فردی آنها علت سوق دادنشان به سمت حرکتهای فردی و برای خود کار کردن است. یکی از مواردی که مخل بر ترویج فرهنگ ارزشمند تعاون است اینکه عده ای بدون توجه به ارزشهای تعاون، با سوء استفاده از نام آن موجبات دلسردی اعضا و سایر افراد را از شیوه تعاون فراهم می کنند. بخصوص اینکه در تشکل های بالادستی اگر از تعاونی ها نظارت نشود، ممکن است عده ای به شکل موروثی سالها به رأس این تشکل قرار گیرند و به انواع حیل اجازه حضور سایرین را در مدیریت آن اتحادیه یا تعاونی به کسی ندهند. در نظر سنجی از تعدادی از اعضای تعاونی ها به این موضوع به عنوان یکی از دغدغه های اعضا یاد شده است. عده ای بدون برگزاری مجمع که باید با حضور اکثریت اعضا تشکیک شود. سالها، حتی با برگزاری مجامع صوری، برای چندمین بار در رأس یک تعاونی یا اتحادیه قرار می گیرند و اساساً "به سایر اعضا اجازه نقش آفرینی نمی دهند. موضوع دیگر تخریب فرهنگ تعاون این است که عده ای در حقیقت مرام اقتصادی سرمایه داری را عمل می کنند. اما اسمشان را تعاونی می گذارند. یعنی همانطور که گفته شد حقوق اعضا را پایمال می کنند، به آموزش و کاروزی اعتقاد ندارند، به مسوولیتهای اجتماعی تعاون پایبند نیستند. در مجموع ارزشهای تعاون را رعایت نمی کنند. باید دانست که ارزش تعاون و تعاونی فرهنگ آن بستگی به رعایت اصول و ارزشهای آن دارد در این مورد باید نظارت جدی گردد. فصل سوم اهمیت و حضور تعاون در جهان بیش از دو قرن و نیم از عمر جنبش تعاونی می گذرد. اعضای تعاونی ها در دنیا بالغ بر یک میلیارد نفر هستند و برآورد می شود کل اشخاصی که معاش آنها تا حد زیادی توسط تعاونی ها تأمین می شود به سه میلیارد نفر می رسد. بر طبق گزارش دبیر کل سازمان ملل حدود ۳/۲ میلیارد نفر

یعنی حدود ۵۷ درصد جمعیت کشورهای در حال توسعه با تعاونی‌ها همکاری تنگاتنگی دارند. مجمع عمومی سازمان ملل در قطعنامه ۱۵۵/۴۹ مورخ ۲۳ دسامبر ۱۹۹۴ تصدیق کرد که تعاونیها "عضو جدایی ناپذیر توسعه اقتصادی و اجتماعی در همه کشورها" میباشد. جنبش تعاونی در نیمه آخر قرن نوزدهم به تدریج در کشورهای آسیا و اقیانوسیه به وجود آمد و به آن اندازه وسعت یافت که اکنون بیش از ۵۰ درصد اعضای تشکیل دهنده اتحادیه بین المللی تعاون، متعلق به این منطقه هستند. تعاونی‌های کشاورزی نقش عظیمی در ایجاد روحیه آزاد منشی بخش عظیمی از جوامع شهری و روستایی، افزایش نیروی تولید و حاصلخیزی و ارتقاء اوضاع اقتصادی - اجتماعی کشاورزان ژاپن بازی نموده اند. تعاونی‌های کشاورزی ژاپن خدمات گوناگونی از قبیل آموزش تکنیکهای کشاورزی و مدیریت مزرعه، تهیه نهاده‌های کشاورزی یا کالاهای مصرفی، بازاریابی محصولات کشاورزی، پذیرش و جمع آوری پس اندازها و انجام خدمات مالی برای اعضا، هدایت برنامه‌های تولید کشاورزی و فعالیتهای مربوط به مراقبت پزشکی به منظور حفظ سلامتی کشاورزان را انجام می دهند (کیم و یاسودا سال ۱۹۹۵). برخی دیگر از تعاونی‌ها در ژاپن طیف وسیعی از فعالیتهای، از تولید محصولات و فروش مستقیم آنها گرفته تا فرآوری محصولات، را به عهده دارند به عنوان مثال تعاونی شیموگو که زنجیره تولید و عرضه را تا دست مصرف کننده، مستقیماً "در دست دارد". تعاونی‌ها همچنین بر ۹۵ درصد محصولات برنج نظارت دارند. بلاخره در ژاپن، ۱۰۰ درصد ماهیگیران، عضو تعاونی‌ها میباشند (بالغ بر ۵۵۰ هزار نفر) جواهر لعل نهرو (یکی از رهبرانی که در استقلال هند نقش اساسی داشت) اکثراً "او را یک فرد تعاونی مسلک، با اعتقادی راسخ و یک فیلسوف روشن فکر در زمینه تعاونی می دانند در زمینه مداخله دولت در امور تعاونی‌ها می گوید": "مسلم است که دولت باید کمک کند، اما بین کمک کردن و ریاست نمودن تفاوت فاحش است." نتیجه و پیامد چنین اعتقادات و پیگیری‌هایی است که گفته می شود امروزه هند را با آن همه مشکلات جمعیتی به "کشوری که دارای بزرگترین بخش تعاونی جهان است" تبدیل نموده است. وظیفه بخش تعاونی در هند، حذف واسطه‌ها و اتخاذ ترتیباتی است که هر تولید کننده حق خود را از جهت کسب قیمت عادلانه دریافت کند. فصل چهارم تاریخچه تعاون در جهان و ایران سوابق نشان می دهد اولین کسانی که در امر تهیه و تنظیم اصول تعاونی تلاش کردند، پیشگامان راجدیل بودند. ۲۸ نفر کارگر پیشتاز در شهر کوچک راجدیل با تحقیق در علل شکست و بررسی رموز موفقیت شرکتهای تعاونی در گذشته، با ابداع و ابتکار اصول و راه رسمی نوین دست زدند و در سال ۱۸۴۴ شرکتی را بنیان نهادند که نظریه و راه و روشهای کار آنها سرمشقی برای تشکیل شرکتهای تعاونی در دنیا قرار گرفت و تا امروز در سراسر دنیا این اصول ارزش و اعتبار خود را حفظ کرده و نام "اصول مکتب شرکتهای تعاونی راجدیل" شناخته شد در ایران تعاون به مفهوم واقعی کلمه از سابقه طولانی برخوردار است. برخی از محققان غربی عقیده دارند که اوضاع خاص جغرافیایی و شرایط کلی حاکم بر محیط در شرق بویژه در ایران موجب شده است که مردم برای مقابله با مشکلات و غلبه بر طبیعت با یکدیگر متحد شوند. ویل دورانت در کتاب ((تاریخ تمدن)) راجع به زمینه‌های مشارکت اقتصادی و اجتماعی در ایران چنین می نویسد ((کتاب اوستا کشاورزی را ستوده و آن را مهمترین و والاترین کار بشر دانسته که خدای بزرگ "اهورا مزدا" از آن بیش از کارهای دیگر خشنود می شود. قسمتی از اراضی ملک مردم بود و خود به زراعت آن می پرداخته اند و گاهی خرده مالکان جمعیت تعاونی کشاورزی چند خنوار تشکیل می دادند و به صورت جمعی به کاشتن زمین‌های وسیع پرداخته اند. با این حال فعالیت تعاونی‌های رسمی پیشینه طولانی ندارد و آغاز توجه به تعاونی با درج موادی در قانون تجارت در سال ۱۳۰۳ رسمیت یافت. از لحاظ تشکیل و ثبت تعاونی‌ها نخستین شرکت تعاونی در منطقه داورآباد گرمسار تشکیل گردید. مبنای تشکیل شرکت فوق، قانون تجارت سال ۱۳۱۱ بود که در چند ماده بحثیاز شرکتهای تعاونی آورده بود. در سال ۱۳۳۲ نخستین قانون تعاونی ایران، که با الهام گرفتن از قوانین خاص دیگر کشورها تهیه شده بود، به صورت لایحه قانونی به تصویب رسید در سال ۱۳۳۴ با اصلاحاتی از تصویب مجلس وقت گذشت و نخستین قانون تعاون ایران مصوب شد که پایه و اساس فعالیت تعاونی‌های زیادی به

خصوص بعد از سال ۱۳۴۱ قرار گرفت. در سال ۴۱ بر اساس تبصره ۲ ماده ۱۶۵ قانون مربوط به اصلاحات ارضی رژیم گذشته، کشاورزانی که زمین دریافت می‌داشتند ناچار بودند پیش از اخذ زمین، عضویت شرکت تعاونی روستایی را بپذیرند. پس از سال ۱۳۴۶ که سال تعاون اعلام شده بود کسترش کمی قابل توجهی یافت و سازمانهایی از جمله سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران، سازمان مرکزی تعاون کشور، وزارت تعاون و اصلاحات ارضی و ۰۰۰ پدید آمدند. انواع تعاونی‌ها در ایران (قبل از انقلاب اسلامی) (الف) سازمان مرکزی تعاون کشور (تشکیل شرکتهای تعاونی شهری غیر کارگری) این سازمان در بیست و سوم اردیبهشت ۱۳۴۶ به منظور تفهیم اصول تعاون و تعمیم آن در سراسر کشور و نیز تهیه قوانین لازم و ایجاد امکانات مناسب برای تعاونی‌ها به وجود آمد، در سال ۱۳۵۰ به وزارت تعاون و امور روستاها ملحق گردید و در سال ۱۳۵۶ پس از انحلال آن وزارتخانه، منحل شد. و سپس وظایف آن بر اساس قانون بخش تعاون نصاب شهریور ۱۳۷۰، به وزارت تعاون و به وزارت جهاد کشاورزی منتقل گشت. تعداد شرکتهای تعاونی و اتحادیه‌های تعاونی زیر پوشش سازمان مرکزی تعاون کشور در پایان بهمن ماه سال ۱۳۵۷ یعنی شروع انقلاب اسلامی بدین قرار بود. شرکتهای تعاونی: مجموع شرکتهای تعاونی زیر پوشش سازمان مرکزی تعاون کشور، اعم از مصر، مسکن، اعتبار، توزیعی، خدماتی شهری، غیر کارگری برابر با ۱۳۴۰ واحد ثبت شده که اعضای آن بالغ بر ۸۰۳ هزار و ۸۹۳ نفر بودند. اتحادیه‌های تعاونی: تا پایان بهمن ماه سال ۱۳۵۷ تعداد ۲۰ اتحادیه تعاونی شهری غیر کارگری تأسیس که اعضای آنها بالغ بر ۳۶۹ شرکت تعاونی ثبت گردید. ب) سازمان مرکزی تعاون روستایی (تشکیل شرکتهای تعاونی روستایی) این سازمان که در سال ۱۳۴۶ و به دنبال موادی از قانون اصلاحات ارضی مصوب ۱۳۴۱ بوجود آمد، اهداف و وظایف زیر را دنبال میکرد. آموزش اصول تعاون و تربیت کادر سرپرستی برای راهنمایی اعضای شرکت‌های تعاونی و مناطق روستایی کشور. کمکهای اعتباری به شرکتهای منظور افزایش محصولات و درآمد دهقانان و بازاریابی و فروش محصول کشاورزان. ارتباط با شرکتهای تعاونی مصرف کشور، همچنین ایجاد رابطه با سازمانهای بین‌المللی. این سازمان در سنوات اخیر زیر نظر وزارت کشاورزی بوده (در حال حاضر وزارت جهاد کشاورزی) و در پایان بهمن ماه ۱۳۵۷ در مجموع ۲ هزار و ۹۳۹ شرکت تعاونی روستایی با ۳ میلیون و ۱۰ هزار و ۲۰۲ نفر عضو را تحت پوشش داشته است. تعداد اتحادیه‌های شرکتهای تعاونی روستایی در پایان بهمن ماه ۱۳۵۷، معادل ۱۵۳ واحد با ۲ هزار و ۹۲۳ ثبت شده است و در واقع تمامی شرکتهای تعاونی، عضو اتحادیه‌های منطقه مربوط به خود بوده اند. پ) شرکتهای تعاونی کارگری شرکتهای تعاونی کارگری، اعم از کار و تولید، مصرف و مسکن و اعتبار، از سال ۱۳۴۶ تشکیل شدند و تا پایان بهمن ماه ۱۳۵۷ تعداد این شرکتهای تعاونی کارگری، اعم از کار و تولید، مصرف و مسکن و اعتبار ۴۲۳ هزار و ۸۴۰ نفر بود. در بهمن ماه سال مذکور تعداد یک واحد اتحادیه کارگری با ۵۱۰ شرکت تعاونی عضو، ثبت گردید. شرکتهای تعاونی روستایی تعداد تعاونی‌های تولید روستایی تا بهمن ماه سال ۱۳۵۷ شامل ۳۹ شرکت مشتمل بر ۲۵۸ قریه و مزرعه با ۱۱ هزار و ۲۰۰ نفر صاحبان اراضی و مساحت کل محصور ۹۹ هزار و ۵۴۶ هکتار می‌شد. شرکتهای تعاونی بعد از انقلاب سال ۱۳۵۷ به بعد) وقوع انقلاب اسلامی باور عمومی را نسبت به تعاون تغییر داد. مردم انقلابی ایران، انقلاب را مظهری از تعاون یافتند و از همکاری جمعی برای مقابله با نظام ستم‌شاهی در اعتصابات متمادی دوران انقلاب به وجد آمده و آن را الهام بخش تلاش‌های آینده قرار دادند. راه یافتن تعاون به قانون اساسی، این شیوه پسندیده را که در سابق روشی صرفاً اقتصادی تلقی می‌شد، از اعتباری مذهبی و اجتماعی بهره‌مند ساخت و عزم راسخ جمهوری اسلامی ایران به تحقق عدالت اقتصادی با توسل به همه روشهای شناخته شده را آشکار نمود. از جمله مصادیق، دلایل و مستندات که تعاون را به عنوان بخش مسلط اقتصاد کشور مطرح ساخته بود، باید به اصول ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی اشاره کرد: در اصل ۴۳ قانون اساسی برای دست‌یابی به اهدافی که از جمله تأمین استقلال اقتصادی جامعه، ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، ضوابطی برای اقتصاد جمهوری اسلامی ایران تعیین گردیده است از جمله تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار

دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند در شکل تعاونی از راه وام بدون بهره یا از راه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ در آورد (قانون اساسی ، اصول ۴۳ و ۴۴). د اصل ۴۴ قانون اساسی به روشنی تسریع شده است که نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بر پایه سه بخش دولتی ، تعاونی و خصوصی با برنامه ریزی صحیح و منظم استوار است. در همین اصل محدود شدن فعالیت‌های بخش دولتی در چارچوب معین و همچنین مکمل فعالیت‌های دولتی و تعاونی قرار گرفتن بخش خصوصی ، وسعت قلمرو بخش تعاونی را به خوبی نشان می دهد. شروط تعیین شده برای حمایت قانون از مالکیت بخش های سه گانه ، خود از نقاط قوت بخش به تعاونی و به منزله تأکیدی بر ضرورت گسترش آن به شمار می روند این شروط چنین اند : با اصول دیگر فصل اقتصاد در قانون اساسی مطابق باشد . از محدوده قوانین اسلام خارج نشود . موجب رشد و توسعه اقتصادی کشور گردد. میه زیان جامعه نشود بحث تعاون بعد از انقلاب از حالت شرکتی صرف خارج شده و متمرکز بر مفهوم همدلی و تعاون گردیده است. حساسیتی که انقلابیون و موثران در نظام بر علیه تفکرات کاپیتالیستی و سوسیالیستی اقتصاد داشتند موجب شد تا روش تعاونی مورد توجه و حمایت قرار گیرد. تعاونی ها از ابتدای پیروزی انقلاب دو مأموریت بزرگ را به ثمر رساندند : سازماندهی بیکاران و علاقه مندان به کار و رساندن ارزاق عمومی در شرایط محاصره اقتصادی و کمبودهای تولیدی و توزیعی امکانات . تعاون از دیدگاه شهید بهشتی بحث در خصوص تاریخچه تعاون کشور به بعد از انقلاب اسلامی ، بدون توجه به آراء مدافعان اصلی آن و اندیشه افرادی که نقطه عطفی را در این حوزه باعث گردیده اند ، بحث کاملی نبوده و بر این اساس در این مجال به آراء شهید دکتر بهشتی و رهبر معظم انقلاب اسلامی در خصوص تعاون پرداخته می شود. به شکل نظری و نظام مند شهید آیت ... بهشتی میدان دار جا انداختن این ایده در کشور شد . ایشان با مطالعه نظام ها و بینش های اجتماعی و اقتصادی دنیا و با آشنایی که نسبت به اداره اقتصادی ملت های جهان داشت تلاش نمود تا در قانون اساسی روش تعاون را به عنوان یکی از ارکان اقتصادی کشور قرار دهد آن فقیه والا- مقام در مورد مشخصات اقتصاد تعاونی در جمهوری اسلامی می گوید : "مسئله اقتصاد تعاونی که در عصر ما و در جمهوری اسلامی ما، مورد توجه قرار گرفته است ، در حقیقت بر همان پایه هایی استوار است که امروز در جامعه های مختلف در رابطه با اقتصاد تعاونی گفته می شود . یعنی در نظام اسلامی و جمهوری اسلامی لزومی ندارد چیزی به آن بیفزاییم . هدف تعاونی ها کاستن از واسطه های غیر ضرور بین تولید کننده و مصرف کننده است. در تعاونی ها ، رأی به انسان داده می شود نه به سهام کاستن از واسطه ها و در حقیقت مبارزه با اشتغال کاذب . مسئله دیگر اینکه شرط صاحب سهم بودن شاغلین در تعاونی های تولید میباشد یعنی تنها کسانی بتوانند در تعاونی تولید صاحب سهم باشند یا بمانند که در آنجا کار کنند . هدف شرکت تعاونی تولید این است که صاحبان نیروی کار به وسیله سرمایه داران استثمار نشوند. کسانی که می خواهند کار کنند و سرمایه ندارند ، دولت به آنها وام می دهد که شرکت تعاونی به وجود آورند . و بالاخره تعاونی ها را جهت رفاه حال محرومان جامعه گسترش دهیم " . رهبر معظم انقلاب طی بیاناتی در رابطه با تقویت تعاونی فرمودند : "من برخلاف کسانی که تصور می کردند وزارت تعاون جدی نیست یا خوب است ادغام در فلائن تشکیلات شود ، من معتقدم نه ، یکی از کارهای خوب دولت این است که وزرات تعاون را بوجود آورد (که ما این قدر نیاز به اشتغال داریم) . به این تعاون ما نهایت نیاز را داریم و من خواهش می کنم از همه برادران دولت که در دولت در جهت تقویت کار تعاون نظر بدهید " . خصوصیات ویژه شرکتهای تعاونی ۱- قائم به ذات و متکی به اعضا است نه به سرمایه ۲- در تعاونی های متعارف ، هر عضو یک رأی دارد (نسبت سها به رأی معنی ندارد) ۳- برخورداری از مزایای معافیت های مالیاتی در بعضی از انواع تعاونی ها ۴- تساوی همه اعضا در برخورداری از حقوق و وظایف یکسان با وجود تفاوت در میزان سهام . ۵- تقسیم مازاد درآمد میان اعضا در صورت وجود سود خالص ۶- تخصیص سهام به نام اعضا و غیر قابل انتقال بودن آن به اعضا و غیر اعضا با تصویب هیئت مدیره . ۷- سنخیت و همفکری عامل مشترک و پیشرفت کار ۸- حذف واسطه های غیر ضرور در کسب و

تجارت و رقابت با صاحبان این گونه مشاغل کاذب ۹- جلوگیری از بهره‌کشی و استثمار افراد بررسی‌های بعمل آمده نشان می‌دهند که تغییر چندانی در خصوصیات ویژه شرکتهای تعاونی ایجاد شده در قبل و بعد از انقلاب اسلامی نشده و اصول کلی فعالیت تقریباً "یکسان است و به نظر می‌رسد تغییر در نوع رویکرد مردم به تعاونی‌ها و همچنین میزان و نوع اعتقاد دولتمردان به بخش تعاون باشد. دسته‌بندی تعاونی‌ها پس از انقلاب اسلامی الف تقسیم‌بندی قانونی - حقوقی طبق مواد ۲۶ و ۲۸ قانون تعاون جمهوری اسلامی، تعاونی‌ها به دو دسته تولیدی و توزیعی تقسیم‌بندی میشوند. شرکت تعاونی تولیدی: شرکتی است که به منظور اشتغال در امور مربوط به کشاورزی، دامداری، دامپروری، پرورش و صید ماهی، شیلات، صنعت و معدن، عمران شهری و روستائی، عشایری و نظایر اینها فعالیت می‌نماید و در مجموع یک واحد تولیدی را با اشتغال در آن اداره می‌کند. شرکت تعاونی توزیعی: شرکتی است که در تهیه و توزیع کالا، مسکن، خدمات، و سایر نیازمندیهای اعضا فعالیت می‌نماید. آن از شرکتهای تعاونی که فعالیت آنان هم تولیدی و هم توزیعی باشد را شرکت تعاونی تولیدی و توزیعی می‌نامند. در آخرین تقسیم‌بندی قانونی در قالب قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی شرکتهای تعاونی به شرکتهای تعاونی متعارف، تعاونی سهامی عام و تعاونی فراگیر به شرح ذیل تقسیم‌بندی شده است. ۱- شرکت تعاونی متعارف: تشکلی حقوقی که با رعایت قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی و موادی از قانون شرکتهای تعاونی مصوب ۱۳۵۰ و اصلاحات بعدی آنها تشکیل شده است. ۲- شرکت تعاونی سهامی عام: نوعی شرکت سهامی عام است که با رعایت قانون تجارت محدودیت‌های مذکور در این قانون تشکیل شده باشد. ۳- شرکت تعاونی فراگیر ملی: نوعی تعاونی متعارف یا سهامی عام است که برای فقرزدائی از سه دهک پایین درآمدی تشکیل می‌شود. عضویت سایر افراد در این تعاونی آزاد است ولی در بدو تشکیل حداقل هفتاد درصد اعضای آن باید از سه دهک پایین درآمدی باشند. نوع دوم تقسیم‌بندی، تعاونی‌ها بعد از انقلاب، تقسیم‌بندی در قالب برنامه‌ها و فعالیت‌های اجرایی است. از بعد تقسیم‌بندی برنامه‌های وزارت تعاون، در حال حاضر ۱۱ نوع تعاونی بدین نام در کشور وجود دارد: ۱- کشاورزی ۲- صنعتی ۳- معدنی ۴- خدماتی ۵- مسکن ۶- فرش دستباف ۷- تأمین‌کننده نیاز تولیدکنندگان ۸- تأمین‌کننده نیاز مصرف‌کنندگان ۹- اعتبار ۱۰- حمل و نقل ۱۱- چند منظوره ب: تقسیم‌بندی نظری و عملی در این نوع از تقسیم‌بندی‌ها، تعاونی‌ها را می‌توان به صورت‌های گوناگون و با توجه به شاخص‌های عدیده نظیر محیط‌فعالیتی (شهری، روستائی، عشایری، ...) صنفی - عمومی، میزان سرمایه (کوچک، متوسط، بزرگ)، جنس و سن اعضا (زنان، مردان، جوانان و...) و نظایر آن تقسیم‌بندی نمود. فصل پنجم تعاون در اسلام از آنجا که دین اسلامیک نظام تربیتی انسان‌ساز است، از این رو برای شکل‌گیری اجتماعات سالم، تأکید فراوانی بر تعاون و همکاری نموده و در قالب نظام تربیتی آن پدیده اقتصادی و اجتماعی تعاون را به عنوان یک اصل اساسی پذیرفته و اصل یکپارچگی و روح تعاون و ایثار را از خصوصیات چنین نظامی معرفی نموده است. در جهان امروز برای کسب توفیق و سرفرازی در کلیه مسائل اقتصادی، فرهنگی و سیاسی نیازمند تعاون و همکاری هستیم و همواره میباید آیه شریفه "تعاونوا علی البر و التقوی" الگوی اعمال و رفتار هر انسانی باشد تا بتواند به اهداف و مقاصد عالی دست یابد. دین اسلام برای مشارکت عمومی و تعاون و همکاری توده‌های مردم در جامعه و ارائه خدمات عمومی و سهیم بودن در این امر به عنوان یکی از عوامل مهم تعالی جوامع و افراد، تأکید نموده و به فکر خود بودن و همه چیز را برای خود خواستن (نفع‌گرایی و منفعت‌طلبی غیر اصولی) را به شدت منع و نفی نموده است. در اصل سوم قانون اساسی به عنوان یکی از راهبردهای شایسته برای نیل به اهداف نظام جمهوری اسلامی تعاون مورد تأکید قرار گرفته و "توسعه و تحکیم برادری اسلامی و تعاون عمومی بین همه مردم" از وظایف دولت قلمداد نموده است. قرآن و اقتصاد رقابت‌آزاد به معنای مسابقه نامحدود افراد در جلب منافع شخصی، از اصول نظام سرمایه‌داری برای رسیدن به تعادل خودکار، کارایی و رفاه اقتصادی است. در الگوی رقابت‌آزاد فرض بر این است که اخلاق و دین (دخالت

تشریحی پروردگار) این مکانیسم را محدود نمی‌کند و هر کس می‌کوشد بیش‌ترین سود یا مطلوبیت مادی را بدست آورد. نابودی اخلاق، گسترش تبلیغات غیر واقعی و مخرب جهت جلب منابع بیشتر، گرایش تولید به سوی نیازهای غیر واقعی، عدم تأمین نیازمندان جامعه، حذف غیر انسانی رقبای کوچک و پدید آمدن انحصارهای بزرگ بخشی از آثار منفی این نظام به شمار می‌آید. عرضه و تقاضا و اعتماد به فرضیه خیالی ((دست نامرئی)) آدم اسمیت برای جامعه فساد و بحران به ارمغان می‌آورد. به همین دلیل شارل فوریه رقابت را عامل نفاق و فساد می‌خواند و از نابودی ضعیفان توسط قدرتمندان سخن به میان می‌آورد. این واقعیت مسلم شده است که رقابت، در مفهوم سرمایه‌داری، پایدار نیست و به تدریج خود را نابود می‌سازد و به تبانی و انحصار می‌انجامد بدین سبب لویی بلان معتقد است "رقابت قاتل رقابت است." نظام اقتصاد اسلامی با پذیرش این واقعیت، هماهنگی ناآگاهانه فعالیت‌های اقتصادی از طریق سازگاری خودکار تصمیمات فردی و نظریه "دست نامرئی" را نادرست می‌داند و با توجه معنوی. اخروی انسان، مکانیسم "تعاون" را ارائه می‌دهد. البته تعاون در دو عرصه مختلف طرح می‌نماید "تعاون در کارهای نیک" و "تعاون در گناه" امکان دارد در الگوی "رقابت انحصاری" نوعی تعاون مشاهده شود اما به دلیل محصور شدن ساختار انگیزشی در امور مادی، نمی‌توان آن را "تعاون در کارهای نیک" خواند (تعاونوا علی البر و القوی و لا تعاون بالاثم و العدوان) در این راهکار، با توجه به اجتماعی بودن انسان و انگیزه‌های مادی و غیر مادی، هر فرد می‌داند که بیشترین مطلوبیت تنها در پرتو رعایت "اصل برابری و برادری" و محصور نماندن در منافع مادی شخصی به دست می‌آید. اصل برابری و برادری "می‌گوید: افراد به سبب تساوی در آفرینش با تو برابرند و یا با توجه به هم کیش بودن، برابری مضاعف دارند (نهج البلاغه نامه ۵۳). این روش با توجه به مبنای فلسفی "اصالت روح" و نیز نهاد "آزادی و مسوولیت" طراحی شده و فرض‌های آن از طریق تعالیم اسلامی قابل استخراج است. بعضی از تعالیمی که در دست‌یابی به این فروض سودمند هستند آورده می‌شوند: وجوب کفایی تأمین نیازهای جامعه: این آموزه برای افزایش انگیزه افراد جهت شرکت در کارهایی که رفاه اقتصادی جامعه به تحقق آنها مشروط است ارائه شده است. بخشی از نیازهای جامعه که می‌تواند به وسیله گروهی از مردم لبر آورده شود، نشمول این قانون می‌گردد. تا وقتی این نیازها برآورده نشده، همه مردم به طور انفرادی مسوولیت دارند و با بازخواست خداوند روبه‌رو می‌شوند. این آموزه بر پذیرش ابعاد غیر مادی اسنان مبتنی است و در بستر توجه افراد به معنویت و آخرت، به انتخاب داوطلبانه آنها جامعه عمل می‌پوشد. "تعاون" و تأمین کالا: کثرت عرضه کنندگان و وفور کالا در مکانیسم تعاون ویژگی دیگری است که می‌تواند تثبیت قیمت‌ها و ثبات اقتصادی را به ارمغان آورد. نظام اقتصادی اسلام، از توجه به ابعاد معنوی و اخروی برای دست‌یابی به این هدف بهره می‌برد. رسول خدا (ص) به مردی که مواد غذایی را ارزان‌تر از دیگران می‌فروخت فرمود: جنس را ارزان‌تر عرضه می‌کنی؟ گفت: آری. پیامبر اکرم (ص) پرسید آیا به خاطر خدا بر سود اندک قناعت می‌ورزی. مرد پاسخ داد آری، حضرت فرمود "بشارت باد تو را؛ زیرا عرضه‌کننده و آورنده اجناس به بازار ما، چون مجاهد در راه خداست و محتکر در بازار ما، مانند کافر در کتاب خدا است" مواسات: معنی این واژه یاری رساندن به نیازمندان است در در گستره امور مالی، به شکل شریک دانستن دیگران در اموال شخصی آشکار می‌شود در قرآن کریم (سوره معارج، ۲۴ و ۲۵) مواسات را از ویژگی‌های مومنان بر شمرده است: "آنان که در اموالشان حق معلومی برای تقاضا کننده و محروم قرار دارد." نظام اقتصادی، با توجه به واقعیت اجتماعی بودن بشر، اسنان‌ها را از اعضای یک پیکر می‌داند پیروانش را به همدردی و با نیازمندان و ناتوانان سافرش می‌کند (شیخ کلینی: الکافی ج ۲، ص ۱۴۷) امام رضا (ع) در باره ویژگی‌های پیامبر اکرم (ص) چنین می‌فرماید: "برترین افراد نزد پیامبر (ص) کسی بود که خیر خواهی اش به مسلمانان فراگیرتر بود و بزرگترین مردم نزد وی کسی بود که در بخشش مالی و مدد رسانی بهتر رفتار می‌کرد." حرمت ربا و استحباب قرض: نظام سرمایه‌داری که مهمترین مشکل اقتصاد را کمبود سرمایه می‌دانست، برای جلب سرمایه‌های هنگفت، به تجویز ربا روی آورد. تجویز ربا به معنای برتری دادن سرمایه بر دیگر عوامل تولید است و قدرت توانگران را

فزونی می بخشد. در نظام اقتصادی اسلام، تأمین سرمایه از طریق مسارکت در سود واقعی و نیز، در مواردی، با استفاده از نهاد قرض صورت می گیرد. نهاد "قرض" با توجه به انگیزه های معنوی - اخروی قرض دهندگان سامان می یابد. در آموزه های دینی چنین آمده است: ((هر که به برادر مسلمانش وام دهد، در برابر هر درهم، به اندازه کوه احد و کوه های رضا و طور سینا برایش کردار نیک نگاشته می شود؛ و اگر در باز پس گرفتن آن در زمان تعیین شده آسان بگیرد، در روز رستاخیز که نیکو کاران پاداش داه می شود، او چون برق شتابان از "صراط" می گذارد)) (محمد حسن نجفی: جواهر الکلام، ج ۲۵، ص ۱) درک مفهوم آموزه های چنین، در پرتو توحید و اصالت روح که از مبانی نظام اقتصادی اسلام به شمار می آیند، ممکن است. نقش دولت: دولت با توجه به مبنای "دخالت تشریحی" و "وظیفه دارد در جهت تحقق شرایط" تعاون" به هدایت و تربیت افراد پردازد. افزون بر این، دولت طبق اصل "ضمان اعاله" و "وظیفه دارد (ضمان اعاله به معنی وظیفه دولت در تأمین نیازهای ضروری افراد جامعه است). از مالیات هایی چون زکات و خمس در جهت تأمین معیشت مردم و ایجاد امکانات برای فعالیتهای اقتصادی آنان بهره گیرد. بنا بر این در نظام اقتصادی اسلام با توجه به حضور انگیزه های غیر مادی در گستره جامعه، زمینه پیدایش بحران های اقتصادی و چیرگی توانگران بر ضعیفان تحقق نمی یابد. به دلیل ممکن نبودن انتخاب همه جانبه این ساختار توسط فرد یا گروهی از افراد از طرف دیگر، نظام اقتصادی برتر پیش از برخورد با بحران شدید در باره راه کارهای مهار آن می اندیشد. پیش بینی بحران، کشف روش مهار آن شیوه تأمین منافع جامعه بخشی از وظایف دولت اسلامی است. که به توجه به اصل "مداخله دولت" در نظام اقتصاد اسلامی سامان می یابد. بنا بر این می توان گفت نظام اقتصادی اسلامی از نوع آزاد ارشادی است و در پرتو مقرراتی که تأمین کننده نیازهای مادی و غیر مادی مردم است، شکل می گیرد. در این نظام، نهاد دولت برای تضمین اجرای درست مقررات یاد شده و تحقق مصالح اجتماع به کار گرفته می شود. فصل ششم بخش تعاون، ظرفیتی نو در کلام رهبری "این احساسی که در ملت ما پیدا شده است که باید تعاون کند باید اعانت کند. این برکات انقلاب است" تا در این کشور روح تعاون وجود دارد از جمیع بلیات مصون و محفوظ است ("امام خمینی" ره) "تعاون به معنای همکاری و همدلی همواره از توصیه های امام خمینی بود. اصل شکل گیری انقلاب اسلامی نیز با تعاون انجام گرفته است. رهبری انقلاب، بخش تعاون را به عنوان "بازوی نظام و ایفاگر نقش اساسی در تحقق اهداف نظام مقدس جمهوری اسلامی در زمینه عدالت اجتماعی و اقتصاد" و همچنین "اساسی ترین، منطقی ترین و بنیادی ترین راه حل استقرار عدالت و نجات بخش کشور از لحاظ اقتصادی در شرایط امروز و کاهش وابستگی به منابع نفتی" تلقی و معرفی نموده اند. ایشان در مورد وزارت تعاون فرمودند "هیچ دستگاهی که در امکانات و وسعت کار تعاون را برای اشتغالزایی ندارد و بیاد به عنوان بازوی قوی برای دولت در ایجاد اشتغال عمل کند." جمع بندی مطالب این بخش گویای چند واقعیت است اول اینکه مقام معظم رهبری در فکر و عمل، در طول سی سال یاریگر تعاون بوده و به ثمر بخشی چنین حرکتی کاملاً "یقین دارند. دوم اینکه، فرمایشات عدیده ای در خصوص تعاون و حمایت از آن داشته که تحلیل محتوای آن کمک کار مناسبی در درک بهتر تعاون و جایگاه آن است. سوم اینکه، با توجه به اختیارات ارایه شده به تعاون، انتظاراتی نیز به شکل شفاف از بخش تعاون دارند که انشا... با تلاش های صورت پذیرفته محقق گردد. چهارم متولیان بخش تعاون راه درازی را در پیش دارند و در این مسیر همه دست اندرکاران، هم دولت و هم مجلس و هم قوه قضائیه و سایر صاحب نظران و رسانه ها، وظیفه مندند؛ چون این تأکیدات پیامی است ولایی و باید برای اجرایی شدن آن برنامه شود. پایان بخش اول بخش دوم انقلاب اسلامی و تعاون - تعاون و عدالت اجتماعی - تعاون و سیاستهای اصل ۴۴ قانون اساسی - تعاونی ها و جهانی شدن - تعاون و کار آفرینی - توسعه کار آفرینی و تعاون - تعاون و اشتغال جوانان - مشارکت اعضا، ضامن موفقیت تعاونی ها - نقش تعاونی در تولید ملی - زنان و تعاون بخش سوم: انواع تعاونیها در ایران - تعاونی های تولیدی - تعاونی های خدماتی - تعاونی های مصرف - تعاونی های مسکن - تعاونی های اعتبار - سهام عدالت - تعاونی های آموزشگاهی - تعاونی های دانش

آموختگان - تعاونی های مرز نشینان - تعاونی های کشاورزی - تعاونی های صنعتی - تعاونی های معدنی - تعاونی های حمل و نقل

تعاون؛ مدیریت مشارکتی در اقتصاد

حامد. ب تعاون: تعاون و همکاری در رشد و شکوفایی جامعه نقش بسزایی دارد. بدیهی است با گسترش فرهنگ تعاون، وحدت و هم‌دلی در جامعه حاکم و ابتکارها و نوآوری‌ها شکوفا می‌شود. دین مبین اسلام نیز کمک به هم‌نوعان و همکاری در کارهای نیک را به مردم سفارش می‌کند. در جهان امروز برای کسب توفیق و سرفرازی در امور اقتصادی، فرهنگی و سیاسی به همکاری نیازمندیم. بر این اساس، انسان‌ها برای رسیدن به اهداف بلند و عالی خویش همواره باید آیه شریفه «تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَى» را الگوی رفتار خویش قرار دهند. بی‌گمان، ارزش‌های معنوی و نتایج مفید اقتصادی تعاون، از دلایل مهم راه‌یابی آن به متن قانون اساسی جمهوری اسلامی بوده است. روز تعاون، روز احیای ارزش‌های مبتنی بر هم‌بستگی و مشارکت، اتحاد، اصول اخلاقی، صداقت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. تعاونی چیست؟ تعاونی‌ها، واحدهای کوچک اقتصادی ویژه‌ای هستند که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم، در تولید ملی، کارآفرینی و جذب نیروی کار، با افراد جامعه مشارکت می‌کنند و غالباً مالکیت مستقلی دارند. در واقع، تعاونی‌ها، سازمان‌هایی مردمی هستند که از سوی خود اعضا و با اختیار کامل آنها تشکیل و منطبق با اصول بین‌المللی تعاون اداره می‌شوند. از آن‌جا که تعاونی‌ها در فرآیند رشد و تعالی اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی جامعه تأثیر بسزایی دارند، در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به صورت گسترده به آن پرداخته شده است. اصل ۴۴، مهم‌ترین اصلی است که در قانون اساسی در مورد تعاونی‌ها آمده است که در آن به طور مشخص، تعاون را یکی از بخش‌های سه‌گانه نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران معرفی می‌کند. بر اساس این ماده، نظام اقتصاد ایران بر سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی با برنامه‌ریزی منظم و درست استوار است. به طور خلاصه، تعاونی‌ها از بُعد اقتصادی به عدالت، از نظر سیاسی به آزادی و از دیدگاه فرهنگی به ارزش‌های اخلاقی و دینی توجه دارند و بهترین جلوه‌گاه پیوند مناسب میان اقتصاد، فرهنگ و سیاست شمرده می‌شوند. تعاونی‌ها، سازمان‌هایی مردمی هستند که از سوی خود اعضا و با اختیار کامل آنها تشکیل و منطبق با اصول بین‌المللی تعاون اداره می‌شوند. تعاون از دیدگاه قرآناً آموزه‌ها، دستورها و تأکیدهای دین مبین اسلام بر کمک به هم‌نوعان، همکاری در کارهای نیک و یاری رساندن به نیازمندان است. مسائلی چون وقف، صدقه، قرض‌الحسنه و زکات، از این تأکید فراوان نشان دارد. در این میان، انسان در مسیر کمال خود ناچار از حیات اجتماعی و تعاون است و بی‌تردید، برای رسیدن به این کمال، به ابزارهای گوناگون نیاز دارد. در نتیجه، آدمی بنا بر عقل خویش، گاه حتی جماد و گیاه و حیوان را به خدمت می‌گیرد تا به هدف نهایی خود برسد. از این رو، افراد بشر ناگزیر از تشکیل اجتماعی بر پایه تعاون می‌شوند؛ یعنی همه برای هم کار کنند و همه از کارکرد هم بهره‌مند شوند. قرآن کریم نیز به این حقیقت اشاره می‌کند: «ما خود معاش و روزی آنها را در حیات دنیا تقسیم کرده‌ایم و بعضی را بر بعضی برتری داده‌ایم تا بعضی از مردم، بعضی دیگر را به خدمت گیرند.» در آیه دیگری نیز در مورد تعاون و همکاری در نیکی‌ها چنین آمده است: «در نیکوکاری و پرهیزکاری یکدیگر را یاری کنید و در گناه و تجاوز، به یکدیگر یاری نرسانید.» بر این اساس، مسلمانان موظفند در کارهای نیک، همکاری کنند، ولی همکاری در اهداف باطل و نادرست ممنوع است و تعاونی‌ها از بهترین مکان‌ها برای همکاری در کارهای نیک به شمار می‌آیند. تعاون در کلام معصومان پیامبر اعظم صلی‌الله‌علیه‌وآله مؤمنان از نظر مهرورزی و عطاوت درباره یکدیگر مانند یک پیکرند که هرگاه عضوی از آن دچار دردی شود، دیگر اعضا هم دردی خود را با آن عضو ابراز می‌دارند و به کمکش می‌شتابند. مردم همیشه در خیر خواهند بود تا وقتی امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند و در نیکی و پرهیزکاری به یکدیگر یاری می‌رسانند. امام علی علیه‌السلام: از حقوق واجب خدا بر بندگان، خیرخواهی به اندازه توان و

یاری کردن یکدیگر برای برپایی حق در میان خود است. تعاون‌تعاونی‌ها و مشارکت مردم در اقتصادتعاون، نوعی همکاری سازمان‌یافته مبتنی بر قواعدی خاص است که در پرتو مشارکت، همکاری و کمک متقابل مردم، نتایج اقتصادی معینی از آن انتظار می‌رود. این نتایج، حاصل مردم‌گرایی و شرکت دادن همه جانبه مردم در اداره امور جامعه است. در قانون اساسی به این مهم تصریح شده که یکی از اهداف جمهوری اسلامی، مشارکت همگانی مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش است. تعاونی‌ها به موجب بهره‌گیری از مدیریت مشارکتی حضور عامه مردم و اصل خودیاری، کانون‌های اقتصادی مردمی هستند که یک جریان بالنده اقتصاد سالم را تشکیل می‌دهند؛ جریانی که مبارزه و پیش‌گیری از آلودگی‌های اقتصادی مانند احتکار، تورم، واسطه‌گری و گران‌فروشی را در دستور کار خود قرار می‌دهد و مردم را به عنوان گروه‌های فعال اجتماعی، در فرآیند توسعه اقتصادی، سهیم می‌سازد. جمهوری اسلامی با تقویت تعاونی‌ها، حس احترام به نفس و خودآگاهی را در میان طبقات متوسط و محروم جامعه تقویت می‌کند و آنها را از قدرتی که در اختیار دارند، آگاه می‌سازد. تعاونی‌ها و افزایش صادراتیکی از ویژگی‌های مهم تعاونی‌ها، همکاری و کار گروهی است. همچنین مهم‌ترین هدف واگذاری بخش‌های دولتی، مشارکت مردم و عمومی‌سازی تعاونی‌هاست. از این رو، با برنامه‌ریزی دقیق و هدایت شده و استفاده بهینه از ظرفیت‌های تعاونی و اجرایی، می‌توان حضور بخش تعاون را در اقتصاد ملی و افزایش صادرات کشور برجسته‌تر کرد. صادرات تعاونی‌ها تحت تأثیر عوامل داخلی و خارجی محدود می‌شود. عوامل داخلی عبارتند از: کمبود سرمایه، نبود اطلاعات کافی و ضعف مدیریت. عوامل خارجی نیز محدودیت‌های فنی و کاغذبازی دست و پاگیر اداری را در برمی‌گیرد. همچنین بخش تعاون به دلیل جلب مشارکت عمومی و گروهی، کار کردن اقشار مختلف مردم، افزایش سطح عمومی اشتغال، کارآفرینی مولد، رقابت با محصولات خارجی، بهره‌مندی از تخفیف مالیاتی و استفاده از تسهیلات اعتباری مؤسسات مالی کشور، ممتازترین جایگاه را در افزایش صادرات کشور دارد. تعاون، نوعی همکاری سازمان‌یافته مبتنی بر قواعدی خاص است که در پرتو مشارکت، همکاری و کمک متقابل مردم، نتایج اقتصادی معینی از آن انتظار می‌رود و ویژگی تعاونیتعاونی، همواره هزینه‌ها را کاهش می‌دهد و از فرصت‌ها به بهترین شیوه استفاده می‌کند. بر اساس سیاست‌های کلی اصل ۴۴، دولت در بخش تعاون، با استفاده از روش‌هایی مانند: تخفیف مالیاتی، ارائه تسهیلات اعتباری، حمایت از طریق مؤسسات مالی و نیز اقدام مؤثر برای کارآفرینی مولد، زمینه را برای فعالیت‌های اقتصادی در مسئله خصوصی‌سازی گسترش می‌دهد. بهبود توان‌مندی و رقابت‌پذیری تعاونی‌ها می‌تواند هم وضعیت اقتصاد داخلی را تقویت کند و هم شرایط را برای مشارکت فعال مردم در عرصه‌های اقتصادی و خصوصی‌سازی فراهم آورد و با برطرف ساختن بسیاری از مشکلات، به رشد و توسعه امور اقتصادی در جامعه بینجامد. تعاونی‌ها، کار جوانان و فارغ‌التحصیلانیکی از مسائلی که در برخی تعاونی‌ها کمتر به آن توجه شده، به کارگیری نیروی اجرایی تحصیل کرده و متخصص به منظور پیشبرد اهداف تعاونی است. بنابراین، ضروری است از راه جذب جوانان، فرهیختگان و نیز تربیت نیروی اهل فن مرتبط با زمینه فعالیت، پیشرفت تعاونی‌ها را تضمین کرد. با توجه به تعداد بالایی جمعیت جوانان جویای کار در ایران، لازم است زمینه کار مناسب برای آنها فراهم شود. درباره کار جوانان باید به این نکته توجه کرد که در حال حاضر، عرضه و تقاضای نیروی کار با هم هماهنگ نیست و احتمال افزایش میزان بی‌کاری در میان قشر تحصیل کرده و متخصص جامعه فراوان است. در این میان، امکانات بالقوه بسیاری در بخش تعاون وجود دارد که می‌تواند زمینه کار بی‌کاران را فراهم آورد. به عبارت دیگر، زمینه بسیار مناسبی برای ایجاد واحدهای تولیدی، خدماتی و کارآفرینی برای همه قشرها به ویژه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها فراهم شده است که با توجه به محدود بودن فعالیت‌های دولتی می‌تواند در چارچوب تشکل‌های تعاونی صورت گیرد.

<http://success.mihanblog.com/post/۵۶>

۳۹۰، ۵۱:۰۶ تعاون همگانی در اسلام

طهور

مسلمین باید نسبت به یکدیگر ولایت داشته باشند یا ولاء یکدیگر را داشته باشند مقصود این است که روحهاشان به یکدیگر نزدیک باشد و روابط اجتماعیشان با یکدیگر روابط نزدیک باشد و به همین جهت مثلاً این که یک کسی اعانت بکند دیگری را، کمک بدهد به دیگری، خودش یک ارتباطی است، یک اتصال است، یک پیوند است، نوعی ولایت است که در قرآن " ولاء " نامیده می شود یعنی یکدیگر را کمک بدهید. ولاء یکدیگر را داشته باشید یعنی تعاون در میان شما حکم فرما باشد. پیغمبر اکرم (ص) می فرماید: «مثل المؤمنین فی تواددهم و تراحمهم و تعاطفهم مثل الجسد اذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر و الحمى؛ یعنی مثل اهل ایمان مثل یک پیکر است. آنها به منزله اجزاء یک پیکرند که اگر عضوی به درد آید سایر عضوها با تب و بیداری با او همدردی می کنند». هر وقت مسلمانان به این شکل در آمدند که حکم اعضای یک پیکر را پیدا کردند یعنی روابطشان و نزدیکیشان با یکدیگر و اشتراکشان در سرنوشت یکدیگر، همدردی و همکاری و همدلی شان به آنجا رسید که حکم اعضای یک پیکر را پیدا کردند، منظور قرآن در باب ولاء مؤمنین و مسلمین نسبت به یکدیگر عملی شده است (جامع الصغیر، ج ۲، ص ۱۵۵). ما یک ولاء اثباتی داریم و یک ولاء نفیی. قرآن یک جا می گوید ولاء داشته باشید و یک جا می گوید نداشته باشید. مسلمین را می گوید نسبت به یکدیگر ولاء داشته باشید، نسبت به کفار نداشته باشید. این معنایش این است که شما مسلمین باید یک پیکر را تشکیل بدهید نه اینکه عضو یک پیکر دیگر بشوید که آن پیکر مال دیگران است، خواه شما در آنها مستهلک بشوید و یا شما و آنها مجموعاً یک پیکر را به وجود آورید. این از آن چیزهایی است که اسلام نمی پذیرد. اندکی پیش گفتیم بر هر مسلمانی لازم است در صورت توان نیازهای اولیه و ضروری سایر افراد را برآورده کند و به دیگران کمک نماید. اصل تعاون از دستورهای مهم اسلامی است و بر مردم است که به آن عمل نمایند. خداوند فرموده است: «تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَى؛ بر انجام نیکی و پروا داشتن یکدیگر را یاری رسانید» (مائده آیه ۲). نصوص روایی در این مورد به حدّ تواتر است: اسماعیل بن عبد الخالق از امام صادق (ع) روایت نموده که آن حضرت فرمود: «إِنَّ مِنْ بَقَاءِ الْمُسْلِمِينَ وَ بَقَاءِ الْإِسْلَامِ أَنْ تَصِيرَ الْأَمْوَالُ عِنْدَ مَنْ يَعْرِفُ فِيهَا الْحَقَّ وَ يَصْنَعُ الْمَعْرُوفَ وَ إِنَّ مِنْ فَنَاءِ الْإِسْلَامِ وَ فَنَاءِ الْمُسْلِمِينَ أَنْ تَصِيرَ الْأَمْوَالُ فِي أَيْدِي مَنْ لَا يَعْرِفُ فِيهَا الْحَقَّ وَ لَا يَصْنَعُ فِيهَا الْمَعْرُوفَ؛ (از اموری که باعث بقای مسلمانان و اسلام است، این است که ثروت ها نزد کسی قرار گیرد که حقوق (مالی) را بداند و کارهای پسندیده انجام دهد و نابودی اسلام و مسلمانان در این است که دارایی ها در دست کسی باشد که حقوق (مالی) را نمی داند و کار پسندیده انجام نمی دهد». عرب بیابانگردی وارد مدینه شد و پرسید: چه کسی (در این شهر) بخشنده ترین مردم است، او را به حسین بن علی علیه السلام راهنمایی نمودند. وی وارد مسجد شد و آن حضرت را در حال نماز یافت. در مقابلش ایستاد، آن گاه این شعرها را سرود: کسی که امیدش به تو باشد و حلقه در (خانه) تو را بزند، نومید نمی شود. تو بخشنده و مورد اعتمادی؛ پدرت قاتل تبهکاران بود. اگر خوبی های گذشتگان شما نبود، (عذاب) جهنم ما را فرا می گرفت. امام (ع) پس از سلام نماز فرمود: ای قنبر! آیا از مال حجاز چیزی مانده است، عرض کرد: آری، چهار هزار دینار موجود است. فرمود: آن را بیاور. کسی که به آن از ما سزاوارتر است، آمده است. سپس دو جامه خود را از تن به در آورد و آن دینارها را در میان آن جامه ها گذاشت و از جهت آزرمت داشتن آن مرد، دست خود را از (پشت در) در حالی که اندکی از در را باز کرده بود، آن دینارها را به مرد داد و این اشعار را سرود: خُذْهَا فَإِنِّي إِلَيْكَ مُهْتَدِرٌ وَ اعْلَمْ بِأَنِّي عَلَيْكَ ذُو شَفَقَةٍ لَوْ كَانَ فِي سِيرِنَا الْغَدَاءُ عَصاً أَمْسَتْ عَطَانًا عَلَيْكَ مَنْدَفَقَةٌ لَكِنَّ رَيْبَ الزَّمَانِ ذُو غَيْرٍ وَ الْكَفُّ مَنِّي قَلِيلٌ النِّفْقَةُ أَيُّهَا رَا بَغِيرٍ وَ از تو پوزش می طلبم و بدان که نسبت به تو مهربانما گرد در این عصر حکومت در دست مامی بود دست آسمان عطای ما بر تو بخشش فراوان داشت اما حوادث زمان متغیر (و گونه گون) است (فعلاً) در دست ما

ثروت فراوانی نیست. مرد اعرابی آن را گرفت و گریست. امام فرمود: شاید گریه تو برای کمی عطا است، گفت: نه، بدین جهت نیست، امّا برای این است که چگونه جود و شخصیت یا عظمت تو را خاک از بین می برد و در دل خود پنهان می کند. از عمر بن یزید نقل شد که امام صادق (ع) فرمود: «المعروفُ شیءٌ سوى الزکاة فتَقَرَّبوا إلى الله - عزَّوجلَّ - بالبرِّ وصله الرحم؛» «کار پسندیده (در مورد کمک به بینوایان) چیزی غیر از زکات (واجب) است. پس به خداوند به نیکی وصله رحم تقرب بجوید»، و فریس گفته است: «امام صادق فرمود: «إنما أعطاکم الله هذه الفضول من الأموال تُوجَّهوها حیثُ وجَّهها الله و لَمْ یُعْطِکموها لِتُکَنِّزوها؛ خداوند این اموالی را که افزون بر نیاز شما است، به شما داده، تا بدان وسیله به خداوند تقرب جوید و به اموری که خداوند دستور داده، پردازید؛ نه این که آنها را کنز (و روی هم انباشته) کنید.» در روایت دیگر است که امام صادق (ع) فرمود: «أیما مؤمن مَنَع مؤمناً شیئاً یَحْتَاجُ إِلَیْهِ و هو یَقْدِرُ عَلَیْهِ مِن عِنْدِهِ أَوْ مِن عِنْدِ غَیْرِهِ أَقَامَهُ اللهُ یومَ الْقِیَامَةِ مُسَوِّدًا وَجْهَهُ مُرَزَقَةً عَیْنَاهُ مَغْلُولَةً یدَاهُ الی عُنُقِهِ فِیقال: هذا الخائن الذی خانَ اللهَ و رسولَهُ ثم یُؤمَّرُ بها إلى النار؛» «هر مؤمنی که بتواند خودش یا به وسیله دیگری نیاز مؤمنی را برآورده کند و نکند، خداوند در روز قیامت او را سیاه چهره و احوال در حالی که دستهایش غل زده شده، به پا دارد؛ سپس گفته می شود: این خیانتکاری است که به خدا و رسول خیانت کرده است. پس از آن امر می شود (که او را) به آتش بیندازند»، و نیز از آن حضرت است: «کسی که منزلی داشته باشد و مؤمنی به سکناي آن نیاز پیدا کند و صاحب منزل آن را از وی دریغ نماید، خداوند -عزَّوجلَّ- خطاب به فرشتگان می گوید: بنده ام درباره بنده ام نسبت به سکناي دنیا بخل ورزید. سو گند به عزتم که هیچ گاه در بهشت هایم ساکن نمی شود». روایات در این زمینه بسیار فراوان است. <http://www.tahoorkotob.com/page.php?pid=۸۴۵۴>

اخلاق در تعاون

اقتصاد ایران

اعتماد، در قلب تعاون قرار دارد. بدون اعتماد، مردم با یکدیگر ارتباط برقرار نمی کنند و در نتیجه تعاونی شکل نمی گیرد. افرادی که با یکدیگر کار می کنند باید همدیگر را شناخته و به هم اعتماد کنند. اعتماد متقابل بسیار مشکل است مگر این که تعهدی به یک سری اصول اخلاقی وجود داشته باشد. عنصر مهم ایجاد اعتماد بین اعضا و تعاونی ها، شیوه های کسب و کار اخلاقی آنها است. هر جا که معیارهای اخلاقی والایی وجود دارد، پایه های اعتماد بنا نهاده می شوند، یعنی ضرورتی که یک فعالیت تعاونی بر آن پایه اتفاق می افتد. وقتی رفتار اخلاقی یک قاعده باشد، افراد به یکدیگر بیشتر اعتماد می کنند و در نتیجه سطح اعتماد و درک متقابل افزایش می یابد. هر جا که بر رفتارهای اخلاقی تاکید می شود، انتظار سطوح بالاتری از ارتباطات متقابل بین مدیر، اعضای هیات مدیره و ارباب رجوع داریم. ارتباطات باز و همراه با اعتماد، باعث ایجاد درک متقابل از اهداف و ماموریت های تعاون شده و منجر به فعالیت های بزرگتر تعاونی می گردد. بدون اخلاق در یک کسب و کار و بدون ایجاد اعتماد بین کارمندان، اعضای هیات مدیره، مدیران و ... نمی توان انتظار همکاری را بین افراد داشت. اعتماد، یک دفعه ایجاد نمی شود بلکه از تصمیمات و کوشش های خود آگاهانه ای ناشی می گردد که در جهت ارتقای ارتباطات انسانی هستند. ایجاد اعتماد بین هر گروه، کوششی بلندمدت و زمان بر است. پیتراکر در سال ۱۹۹۵، در مورد اصول و استراتژی هایی صحبت کرد که بسیاری از شرکت های بزرگ برای افزایش عملکرد خود از آنها استفاده می کنند. در پشت بسیاری از فعالیت ها برای افزایش کارایی و بهره وری، افزایش توجه به اعتمادسازی، ارتباطات و تعاون است. مسائل اخلاقی که تعاونی ها با آن مواجهند رهبران تعاونی با تصمیمات مشکلی مواجهند که دارای معماهای اخلاقی است. اعضای تعاونی به تصمیم گیری ها و رفتار اخلاقی در سطوح محلی، ناحیه ای و ملی توجه می کنند. با این وجود، احساس مناسبی برای پیشنهاد راه حل ندارند. فشارهای رقابتی، سردرگمی در مسئولیت ها، از بین رفتن صداقت، تضاد منافع و عدم اعتماد اعضا به یکدیگر، همه و همه مسائلی است که امروزه مسئولین تعاونی ها معتقد باشند که

در سازمان های آنها اخلاق رو به افول است. چالش های اخلاقی، اغلب در سیاست ها و فعالیت های قیمت گذاری، ترفیع فروش، ایجاد محرک هایی برای فروش، معاملات تجاری با دوستان و خویشاوندان و عدم توجه به مسئولیت های رهبری و عضویت است. بسیاری از این تصمیمات، پیامدهای مهم اخلاقی برای اعتماد و صداقت اعضا به همراه دارد. قانون ستیزی در کسب و کار مثل رشوه، تجارت با خودی ها، تقلب و تبانی یا مسائل زیرکانه تری مانند اعطای هدیه یا کسب منافع شخصی و کاهش اعتماد به نفس، از جمله مشکلات اخلاقی کسب و کار تعاونی ها است. تعاونی ها همانند کسب و کارهای کوچک، شرکت های بزرگ، نهادهای اجتماعی و شرکت های دولتی، در تلاش برای ایجاد روش هایی هستند که یک محیط اخلاقی ایجاد نموده و عدالت، اعتماد به نفس و اعتماد را بازگرداند. توجه به اخلاق در کسب و کار، نقش مهمی در ایجاد تمایز بین تعاونی ها و سایر شکل های تجارت دارد و در آینده، اخلاق نقش غالبی در تقویت تعاونی ها بازی خواهد کرد. در محیط رقابتی کنونی، وفاداری اعضا نقش مهم تری برای تعاونی ها و حفظ سهم بازار خواهد داشت. با افزایش هماهنگی از طریق قراردادهای رسمی و ادغام عمودی در تجارت، یک نگرانی مهم، شناسایی تعاونی هایی است که می توانند تعهد خود را به استانداردهای بالا-تر اخلاقی نشان دهند تا به این طریق وفاداری اعضا و حمایت آنها افزایش یابد. اخلاق (ethics) تجاری در برابر اخلاق (moral) فردی شاید اخلاق تجاری و فردی بسیار به هم نزدیک باشند، اما نمی توان آنها را یکسان دانست. شاید آن چیزی که به عنوان اصول اخلاقی رایج است، اخلاق فردی است که مربوط به اعتقادات، ارزش ها، اصول، نگرش ها و اعتقادات در مورد آن چیزی است که درست می باشد و در ارتباطات اجتماعی بویژه در خارج از کسب و کار، رفتار فردی قابل پذیرشی است. اخلاق فردی، از تجربه های شخصی مثل خانواده، دولت، آموزش و کار گرفته می شود. این نهادها نقش مهمی در تعریف انتظارات اجتماعی از اصول اخلاقی یا قواعد شخصی دارند که در کسب و کار و خارج از آن باید به آنها توجه نمود. از سوی دیگر، اخلاق تجاری، مربوط به رفتار فرد در متن یک کسب و کار یا رفتار حرف های او است. اخلاق تجاری همانند اخلاق فردی نیست. اخلاق (ethics)، مربوط به انتظارات اجتماعی از یک فرد یا گروه خاص است. برای مثال، معلمان مجموعه متفاوتی از اصول اخلاقی را دارند و این به خاطر تاثیر مهم آنها بر روی بچه ها است. در بسیاری از حرف و مشاغل، مانند پزشکان، وکلا، پرستاران و روحانیت، انتظارات رفتاری مدون شده است. اخلاق در برابر قانون شاید رفتارهای اخلاقی و قانونی اغلب شبیه هم باشند، اما تئوریسین های مسائل اخلاقی، آنها را مترادف یکدیگر نمی دانند. کسب و کار قانونی، رفتاری مطابق با قانون دارد همانطور که توسط قوه مقننه تعریف شده است، رفتار اخلاقی کسب و کار، مطابق با تئوری پذیرفته شده اجتماعی است که رفتار درست اخلاقی را تعریف کرده است. قوانین، اغلب بر اساس اصول اخلاق فردی یا اجتماعی هستند که هدف هر دوی آنها افزایش رفاه انسان، حل چالش ها و افزایش توازن اجتماعی است. به این دلیل است که بین رفتارهای اخلاقی و قانونی (غیر اخلاقی و غیر قانونی) همپوشانی وجود دارد. توجه به معیارهای اخلاقی معیارهای اخلاقی تعاونی ها باید از معیارهای مهم درستکاری و صداقت تبعیت نمایند و تمامی کسب و کارها در تمامی سطوح باید به آن پایبند باشند. همچنین تمامی کسب و کارها باید از تضاد منافع در معامله با سایر شرکت ها و مشتریان اجتناب کنند. تفاوت اساسی در معیارهای اخلاقی بین شرکت های سهامی و تعاونی ها، در اهداف و ماموریت های سازمانی آنها است. یک شرکت سهامی باید به رفاه مشتریان خود توجه کند و ماموریت نهایی آن کسب سود برای افراد ذینفع باشد. برای تعاونی ها، انگیزه کسب سود، جهت پاسخ به نیازهای اعضا است. نگرانی های گروهی، فعالیت جمعی و رفاه تمامی اعضا، وجه تمایز تعاونی ها از رقبای غیر تعاونی آنها است. به این ترتیب هر دو شکل کسب و کار باید اصول اخلاقی تجاری مشترکی داشته باشند، اما تعاونی ها ماموریت گسترده تری دارند. به خاطر تعهد به رفاه جمعی اعضای تعاونی، تعاونی ها باید یک فلسفه تصمیم گیری اخلاقی و ساختاری داشته باشند که از رقبای خود موشکافانه تر باشد. فعالیت های تعاونی ها باید منعکس کننده جهت گیری آنها به سمت نیازها و رفاه گروهی باشد. تصمیمات اخلاقی در تعاونی ها باید متعهد و منطبق بر اصول کنترل، منفعت و مالکیت کاربر باشند. تصمیماتی که این سه اصل را نقض کند، به عنوان

تصمیمات غیراخلاقی قلمداد می‌شوند. در پایان با توجه به موارد ذکر شده تعاونگران باید به مسائل زیر توجه ویژه ای داشته باشند:

- مسائل اخلاقی بویژه مسائل مربوط به اخلاق تجاری از جمله تصمیم گیری های روزانه تعاونی هاست. • رفتارهای اخلاقی باعث ایجاد اعتماد می‌شود که به نوبه خود مجموعه شالوده هایی از ارتباطات، تعهد، صداقت و همکاری است. • چالش بزرگ تعاونی ها این است که خودشان را از سایر سازمان ها متمایز سازند و بر رفتار تجاری مبتنی بر اخلاق تاکید ورزند. • رهبران تعاونی، یک چارچوب تحلیلی ارائه می‌دهند تا تصمیمات اخلاق مدارانه تعاونی آنها را مشخص نمایند و در این چارچوب، از تصمیمات و شرایط غیراخلاقی اجتناب کنند. • رهبران تعاونی با سوالات مهمی مواجه هستند و باید در جست و جوی علائم خطرناکی باشند تا ببینند آیا سازمان آنها در خطر است. • می‌توان یک روش گام به گام برای آن دسته از رهبران تعاونی پیشنهاد داد که می‌خواهند شیوه اخلاقی اداره کسب و کار خود را حفظ یا بهبود بخشند. • برای رهبران تعاونی باید راهنمایی جهت ضوابط اخلاقی به وجود آید که برای کسب و کار تعاونی آنها مناسب باشد. روزنامه ایران، شماره ۴۸۴۳ به تاریخ ۲۸/۴/۹۰، صفحه ۷ (ایران اقتصادی) فراموشی اخلاق و تعهد؛ گره کور اقتصاد تعاونی بر اساس بررسی های به عمل آمده عمده دلیل عدم دستیابی به اهداف توسعه ای بخش تعاون را می‌توان در عدم پایداری مدیران و فعالان شاغل در این حوزه به تعهدات قانونی و اخلاقی و شئون تعاون برشمرد که اصلاح این رویه می‌تواند تأثیر بسزایی در پیش برد اهداف این بخش داشته باشد. فارس: بر اساس بررسی های به عمل آمده عمده دلیل عدم دستیابی به اهداف توسعه ای بخش تعاون را می‌توان در عدم پایداری مدیران و فعالان شاغل در این حوزه به تعهدات قانونی و اخلاقی و شئون تعاون برشمرد که اصلاح این رویه می‌تواند تأثیر بسزایی در پیش برد اهداف این بخش داشته باشد. از آنجا که محور تعاون مبتنی بر اعتماد بین اعضاء و مشارکت گروهی افراد تا دستیابی به اهداف است، می‌توان چنین عنوان کرد تعاونگر برای حضور مؤثر در بازار اقتصادی کشور ملزم به رعایت یک سری اصول اخلاقی مبتنی بر عنصر اعتماد بین مجموعه تعاون اعم از اعضای تعاونی ها، تشکل های تعاونی، اتحادیه های تعاونی است. اصلاح شیوه کسب و کار در حوزه تعاون با رعایت معیارهای اخلاقی به عنوان یک ضرورت اجرایی سبب ارتقاء سطح تعامل نزد اعضای تعاونی ها و تقویت ارتباطات فعالیتی بین تعاونگران و مجموعه های مدیریتی و نظارتی می‌شود که البته در ادامه تلاش های خود آگاهانه مرتبط با ارتباط های انسانی توسعه یافته را نیز در بر می‌گیرد. بنابراین سلوک اخلاقی در حوزه تعاون به عنوان یک ویژگی منحصر به فرد نزد تعاونگران مطرح است که پذیرش یا عدم پذیرش این واقعیت می‌تواند در میزان رشد و توسعه فعالیت های مجموعه های تعاونی تأثیر گذار باشد چنانکه عدم تبعیت برخی تعاونی ها یا تعاونگران از این اصولی اخلاقی سبب شده است تصمیم سازان اقتصادی مرتبط با حوزه تعاون در اتخاذ شیوه های اجرایی و تنظیم قوانین با مشکلات سلیقه ای و تضاد نظری مواجه شوند. بر اساس قانون تعاون، تمامی اعضای یک تشکل تعاونی در تصمیم سازی های کلان باید مشارکت داشته و نسبت به صدور رأی اعلام نظر کنند این در حالی است که متأسفانه دیده می‌شود درصد اعظمی از تعاونی ها با استفاده از خلاء های قانونی، اخلاق مداری در تعاون را فدای امیال شخصی یا گروهی کرده و موجبات بروز مشکلات عدیده ای در حوزه های مدیریتی تعاون را سبب شده و باعث افت بازدهی تعاونی ها و عزل و استعفای درصد بالایی از تعاونگران می‌شوند که البته همه در راستای حفظ منافع گروهی خاص در تعاونی هاست. فشارهای رقابتی، سردرگمی در مسئولیت ها، از بین رفتن صداقت، تضاد منافع و عدم اعتماد اعضاء به یکدیگر، همه و همه مسائلی است که از ناحیه منفعت طلبی گروهی خاص در حوزه تعاون بروز می‌کند، متأسفانه مطابق آخرین بررسی های انجام شده شاهد افول اصول اخلاقی در تعاونی ها و افزایش خروج اعضاء و تعاونی های از قالب تعاون هستیم. به رغم آنکه اکثر سیاست های اتخاذی در حوزه تعاون پیامدها و چالش های مهم اخلاقی را نزد تعاونگران سبب می‌شود اما متأسفانه همچنان شاهد بی توجهی مسئولان امر به ارزش های انسانی بر خلاف قانون تعاون در زیربخش های اجرایی تعاون هستیم این در حالی است که اسباب و ابزارهای نظارتی بخش تعاون به دلیل محدودیتهای قانونی توان برخورد عینی و اجرایی با متخلفان اقتصادی در این حوزه را ندارد و گاهاً تخلف های آنها نادیده

گرفته می‌شود که البته جای کنکاش و تحقیق دارد. قانون ستیزی در حوزه تعاون اعم از درخواست‌های نامتعارف برخی مدیران اجرایی از تعاونگران، توسعه دامنه تجارت با خودی‌ها در این حوزه، تقلب و تبانی در انتخابات و برگزاری مجامع و عدم امکان طرح شکایات و پیگیری موضوع برای تعاونگران مباحثی است که منجر به توسعه دامنه منفعت طلبی‌های شخصی یا گروهی و کاهش اعتماد به نفس افراد در تعاون شده، این در حالی است که بنگاه‌های ریز و درشت تعاونی با توسعه دامنه فعالیت در فضای اقتصادی کشور سعی دارند مقدمات توزیع عادلانه ثروت و فرصت‌های اقتصادی نزد آحاد مختلف جمعیتی کشور را سبب شوند. از آنجا که اخلاق در کسب و کار، نقش مهمی در ایجاد تمایز بین تعاونی‌ها و سایر تشکلهای تجاری ایفاء می‌کند بالطبع فرآیند فعالیت و مشارکتی تعاونی‌ها در بازارهای رقابتی را هم تحت الشعاع قرار داده و سهم تعاون از بازار را با نوسان مواجه می‌کند و لذا نهادینه کردن اخلاق اقتصادی با محوریت اعتماد و همکاری مشترک در حوزه تعاون در واقع آتیه فعالان اقتصادی شاغل در این بخش از اقتصاد ملی ایران را تضمین می‌کند. تفکیک خلیقات تجاری و فردی در اقتصاد بسیار حائز اهمیت و تعیین‌کننده است چرا که در اقتصادهای متعالی توجه به ارزش‌های انسانی، تعهد به اصول اخلاقی و اقتصادی پذیرفته شده نزد فعالان اقتصادی، توسعه دامنه پژوهش‌ها، آموزش‌ها و تلفیق دانش و تخصص اجرایی از جمله قواعدی هستند که پیش‌نیازهای یک اقتصاد متعالی و رو به توسعه توأم با رفاه جمعی را سبب می‌شود. فشارهای روزافزون بر مدیران برای ایجاد پس‌انداز بالاتر با قیمت‌های نازل تر سبب افت بازدهی در تعاونی‌های با وجدان کار تعاونی شده است، از این رو بسیاری از مدیران تعاونی‌ها بر این عقیده‌اند که، هر مدیری می‌تواند سودآوری داشته باشد اگر وجدان تعاونی نداشته باشد. در اکثر تعاونی‌ها، مدیران مجموعه خود را همانند یک بنگاه خصوصی اداره و هیئت مدیره نیز در این بین نقش چندانی در اداره امور ایفاء نمی‌کند بنابراین بدون مشارکت عینی هیئت مدیره و اعضاء زمینه لغزش اخلاقی در تعاونی‌ها قوت گرفته و تعاونی از مسیر متعالی خود منحرف می‌شود. افت سود ناخالص تعاونی‌ها ناشی از فعالیت‌های اقتصادی فردی در یک مجموعه جمعی و پیچیدگی ناشی از تکاثر تعاونی‌ها، گسترش قوانین و مقررات، سبب کاهش انگیزه مدیریت و ادواری شدن مدیریت در تعاونی‌ها و در نهایت اداره سنتی اکثر تعاونی‌ها شده است که در چنین شرایطی تعاونی‌ها مزیت رقابتی و به‌روزشدن را از دست می‌دهند. عدم واگذاری اختیارات اجرایی و مدیریتی به فعالان اقتصادی جوان مورد تأیید اعضاء در تعاونی‌های قدمت‌دار و کاهش مزیت‌های تشویقی و حمایتی در مجموعه تعاون سبب نادیده گرفته شدن شاخص‌های اخلاقی و قرار گرفتن بسیاری از فعالان در این حوزه بر لبه ورشکستگی می‌شود که در بلندمدت به تضعیف بخش تعاون در سطوح ملی می‌انجامد. کاهش سودآوری و بی‌ثباتی مالی، عدم پابندی افراد به تعهدات اخلاقی، عدم تسلط مدیران اجرایی شاغل در حوزه تعاون به امور جاری در این حوزه، برخورد سطحی با متخلفان اجرایی، عدم اصلاح مناسب ساختار تعاون و تأثیر عدم اجرای قوانین مصوب در حمایت از بخش تعاون، عمده دلایل عقب‌ماندگی بخش تعاون در دستیابی به اهداف است که متأسفانه چندان توجهی به این مباحث در بازیابی ظرفیت‌های تعاون نمی‌شود. ترجیح دادن منافع دیگران بر منافع شخصی، پابندی مدیران اجرایی تعاون به تعهدات قانونی و پذیرش تمهیدات مصوب از سوی تعاونگران و علمی‌سازی و توسعه فعالیت‌های اقتصادی در حوزه تعاون عمده پیش‌نیازهایی هستند که مدیران اجرایی برای احیاء ظرفیت‌های تعاون به دنبال آن باشند.

نقش تعاونی‌ها در توسعه‌ی ایران

۵: نقش تعاونی‌ها در توسعه‌ی ایران

غفور شیخی

نقش تعاونی‌ها در توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی در ایران: چاره‌ساز بسیاری از مشکلات و موانع باشد. روحیه‌ی تعاون و می‌تواند مردم را در برابر سختی‌ها در صحنه‌نگه دارد و اراده‌ی آنان را در اموری که مربوط به خود آنان است عینیت

بخشد. تعاون و همکاری متقابل زمینه های یگانگی و وحدت و یکپارچگی هر چه بیشتر مردم را فراهم می کند. با توجه به اینکه اکثر کشورهای موفق در دنیا در اکثر زمینه های اقتصادی واجتماعی خود از تعاونی ها بهره برده اند اگر دقت کنیم مشاهده می کنیم که تعاونی ها فقط در مسایل اقتصادی کاربرد *بیان مسئله و پرسش آغازین چنانچه در تاریخچه و مراحل تکوین تعاون و شرکتهای تعاونی دقت شود می توان ملاحظه کرد که یکی از مهمترین و بزرگترین انگیزه های بشری برای همکاری با یکدیگر وجود نیاز و منافع مشترک بوده است وجود این دو عامل (نیاز و منافع مشترک) هدف مشترکی را برای آنها بوجود آورده است و آن هم عبارت است از: رفع نیاز از طریق تعاون و همکاری. با توجه به اینکه اکثر کشورهای موفق در دنیا در اکثر زمینه های اقتصادی واجتماعی خود از تعاونی ها بهره برده اند اگر دقت کنیم مشاهده می کنیم که تعاونی ها فقط در مسایل اقتصادی کاربرد ندارند مثلاً "در جایی که یک شرکت تعاونی میزبانی اعضای شرکت با هم مشورت میکنند از تجربیات هم استفاده می نمایند، برای انتخاب هیات مدیره رای گیری میکنند علاوه بر این تعاونی احتیاج به آموزش دارد. همه اینها و بسیاری از موارد دیگر باعث تقویت بنیه اقتصادی واجتماعی و فرهنگی در جامعه میشود بدین ترتیب تعاونی می تواند باعث گسترش این زمینه ها در سطوح جامعه گردد. بهرحال سوال هایی که در این تحقیق در پی پاسخ به آنها هستیم بدین قرار است: ۱- آیا تعاونی هادر توسعه اقتصادی نقش دارند؟ ۲- آیا تعاونی ها در توسعه اجتماعی نقش دارند؟ ۳- آیا تعاونی ها در توسعه فرهنگی نقش دارند؟ *هدف موضوع: هدف از موضوع تعاون و تعاونی ها در توسعه و پیشرفت کشور این است که با توجه به اینکه کشور ما در حال حاضر با مشکلات و گرفتاری های فراوانی همچون گرانی، تورم، بازسازی، تهاجم فرهنگی، تبلیغات سوء دشمنان و بسیاری از موارد دیگر روبه رو می باشد. سعی نموده ام نقش تعاونی ها را هرچند به صورت مختصر و کوتاه در رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی کشور بررسی نمایم تا هر چه بیشتر به مفهوم واقعی تعاون و روح تعاون که همانا کمک به اعضای تعاونی و غیر تعاونی برای بالا بردن رفاه و آسایش اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آنان دست یابیم. *اهمیت موضوع: اهمیت موضوع تعاونی ها به این دلیل است که تعاونی ها، سازمان ها و نهادهای مردمی هستند که در عین برخورداری از خصوصیات و مشخصات یک واحد اقتصادی و تجاری، دارای ارزش های مکتبی واجتماعی هم می باشند و می توانند مبین تلاش های دسته جمعی و گروهی اعضای تشکیل دهنده تعاونی برای نیل به اهداف مشترک و پیشرفت و توسعه باشند. در ایران به علت شرایط خاص و بحرانی ومشکلاتی که در حال حاضر وجود دارد لزوم همکاری و مشارکت مردم و خویاری تمامی افراد جامعه در اموری که مربوط به خود آنها می باشد، می تواند راه حل و چاره ساز بسیاری از مشکلات و موانع باشد. روحیه تعاون می تواند مردم را در برابر سختی ها در صحنه نگهدارد و اراده آنان را در اموری که مربوط به آنهاست عینیت بخشد. تعاون و همکاری متقابل می تواند زمینه های یگانگی هر چه بیشتر مردم را فراهم نماید به همین دلیل در قانون اساسی کشور به بخش تعاون در کنار دو بخش دولتی و خصوصی توجه خاص شده است. زیرا تعاون و گسترش آن در کشور موجب رشد و توسعه و پیشرفت اقتصادی واجتماعی و فرهنگی می شود و جامعه را به سوی استقلال و خودکفایی سوق می دهد.* در این مقاله از شیوه و روش اسنادی و مدارک استفاده شده است. تاریخچه ی تعاون: مورخین تشکیل اولین اجتماعات تعاونی را مربوط به هزاران سال قبل از میلاد مسیح می دانند. نخستین اجتماعات تعاونی در بین کشاورزان و ماهیگیران بیشتر رواج داشته است و همچنین اجتماعاتی وجود داشته اند که مایحتاج زندگی افراد را مشترکاً "تهیه می نموده و در اختیار افراد قرار می داده اند ولی در هر حال این اجتماعات تعاونی دارای تشکیلات و سازمان منظم نبوده و تنها دسته های مختلفی از افراد، چه در شهرها و چه در روستاها با هم همکاری متقابل داشته اند. (پور افضل، ۱۳۴۷، ص ۱۲)، تعاون به صورت سنتی خود شامل مجموعه ی همیاری ها و معاضدت های گروهی از مردم و یا یک جامعه به منظور آسان داشتن معضلات می باشد و به تبع عرف و رسم جاری بدون هیچگونه پایبندی به قانون و مقررات و آئین نامه مصوب و مکتوب از قدیمی ترین ایام تا عصر حاضر و در جوامع شهری و مخصوصاً "روستایی جاری بوده است و مظاهر آن در تمام اجتماعات انسانی دیده می شود. تعاونی سنتی شکل

خاصی ندارد، متعلق به کسی نیست و حد و مرزی نمی‌شناسد، مخلوق جامعه و ابزار کار اجتماعات آن است. در ایران قدیم علاوه بر اینکه عده‌ای از مردم متمکن و خیراندیش برای ایجاد رفاه و آسایش عمومی به یک سلسله اقدامات عمرانی از قبیل ساختن راه، ایجاد پل، کاروان‌سراها، مساجد، آب‌انبارها و ابنیه و اماکنی نظیر آنها مبادرت می‌کرده‌اند، مردم عادی نیز در اینگونه موارد به نحوی با یکدیگر همکاری کرده‌اند و اگر سرمایه‌ای نداشته‌اند، بازوهای خود را به کار می‌انداخته‌اند. آغاز تعاون رسمی در ایران را می‌توان از حیث عنوان موادی در قانون تجارت سال ۱۳۰۳ شمسی دانست. اما از لحاظ تشکیل و ثبت و فعالیت‌های رسمی تعاونی، می‌توان سال ۱۳۱۴ را آغاز فعالیت تعاونی در ایران دانست. زیرا در این سال توسط دولت اقدام به تشکیل نخستین شرکت تعاونی روستایی در منطقه‌ی داورآباد گرمسار گردید. مبنای تشکیل شرکت فوق قانون تجارت سال ۱۳۱۱ بود که در چند ماده بحثی از شرکت‌های تعاونی آورده بود. (حسنی، ۱۳۶۳، ص ۳۴) انواع شرکت‌های تعاونی ماده ۲ قانون شرکت‌های تعاونی را چنین تعریف می‌کند: شرکت تعاونی، شرکتی است از اشخاص حقیقی و حقوقی که به منظور رفع نیازمندی‌های مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی اعضا از طریق خودیاری و کمک متقابل و همکاری آنان مطابق اصولی که در این قانون مطرح است تشکیل می‌شود. مبنای بوجود آمدن انواع شرکت‌های تعاونی احتیاجات متنوع و نامحدود افراد هر اجتماعی است. این احتیاجات مرتباً "چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی رو به افزایش بوده و بنابراین می‌بایست سازمان‌ها تشکیلاتی که جوابگوی این نیازمندی‌های وسیع و متنوع باشد، ایجاد شوند. شرکت‌های تعاونی برحسب وظیفه‌ای که انجام می‌دهند به سه گروه بزرگ تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از: شرکت‌های تعاونی تولید که هسته‌ی مرکزی آن کارگران و پیشه‌وران و صنعت‌گران شهری می‌باشد. ب) شرکت‌های تعاونی مصرف که هسته‌ی مرکزی آن مصرف‌کنندگان هستند. ج) شرکت‌های تعاونی کشاورزی که هسته‌ی مرکزی آن را کشاورزان تشکیل می‌دهند. هدف تعاونی‌های مصرف حذف واسطه‌ها و فروش کالا به بهای ارزان بود. شرکت در پایان سال آنچه را که پس از پرداخت بهره‌ی محدود سهام و سپرده‌ها برایش باقی می‌ماند به تناسب میزان خرید میان مشتریان تقسیم می‌نمود. تقسیم‌مآزاد برگشتی وسیله‌ای برای تحقق هدف اصلی شرکت یعنی فروش کالا به میزان هزینه‌ی تمام شده است. (حسنی، ۱۳۶۳، ص ۹۴) شرکت‌های تعاونی کشاورزی نیز به منظور تهیه و نگهداری ماشین و خدمات لازم در امور کاشت و برداشت و مسائل مربوط به آبیاری و رفع مایحتاج کشاورزی و تهیه کالاهای مصرفی و عرضه محصولات کشاورزی آنان به بازار و حمل و نقل و سایر خدمات دیگر بشه کشاورزان بوجود آمده‌اند. هدف تمامی این شرکت‌ها از کشاورزان در برابر انبوه مشکلات و مسائلی است که با آن روبه‌رو می‌باشد. شرکت‌های تعاونی تولید نیز همانند شرکت‌های تعاونی دیگر مقاصدی را دارند. این شرکت‌ها بویژه در روستاها می‌توانند کسانی را که اشتغال کامل به امور کشاورزی ندارند به سوی خود جلب کنند و از نیروی کار کشاورزان در فصولی که کار شدید کشاورزی وجود ندارد استفاده کنند. تشکیل این تعاونی‌ها جهت سازمان‌دادن بهتر ساختن شیوه‌ی تولید صنایع دستی در کشورهای در حال رشد بسیار موثر است. (همان، ۱۳۶۳، ص ۹۵) تعاون و نقش آن در توسعه‌ی اقتصادی اصطلاح توسعه‌ی اقتصادی در کاربردهای روزمره‌ی آن به معنای متعدد و متنوعی به کار گرفته شده است. از جمله به نظر می‌رسد که تعبیرهای متنوع زیر در اذهان وجود داشته باشد: افزایش تولید، افزایش بازدهی، ارتقای سطح زندگی، رهایی از وابستگی اقتصادی، رفع محرومیت و فقر، ارتقای سطح خدمات بهداشتی و درمانی، برطرف کردن مشکلات بیکاری و تورم، تامین نیازهای اقتصادی - اجتماعی و... امروزه ما میدانیم که کشاورزی نخستین و قدیمی‌ترین فعالیت اقتصادی به شمار می‌رود و تاریخ شناخت آن طولانی‌تر از سایر رشته‌های اقتصادی است و فنون تولیدی نیز که امروزه از نظر برخی آسان و ساده می‌نماید، نتیجه‌ی هزاران سال کار و تجربه‌ی پیشگامان این رشته از فعالیت می‌باشد و از این رو، هیچ‌یک از فعالیت‌های اقتصادی به اندازه‌ی کشاورزی دستخوش تاثیر عادات و رسوم کهن در کار تولید قرار نگرفته‌اند. تولیدکننده‌ی محصولات کشاورزی می‌داند که پس از عرضه‌ی محصول به بازار به اندازه‌ی کافی تقاضا خواهد داشت. از این رو در هر حال یک بازار

فروش برای او فراهم است و در کشورهای پیشرفته اطمینان بیشتری نیز برای روستایی‌ای تولیدکننده فراهم شده و آن این است که دولت مازاد محصول او را می‌خرد تا بنیه‌ی اقتصاد کشاورز ضعیف نشده و زیان نبیند. در سال ۱۳۵۲ در ایران نیز با تصویب رساندن آئین‌نامه‌ی ویژه‌ای موجبات تامین خاطر روستائیان را که در گذشته چشمشان به دست خریداران سلف و رباخواران حرفه‌ای بود، فراهم ساخته. اما هنوز در تمامی محصولات کشاورزی عمل نمی‌شد. (صدرالاشرفی، ۱۳۶۵، ص ۶۵)* تعاون و توسعه اقتصادی در ایرانگسترش شبکه‌ی شرکت‌های تعاونی بخصوص تعاونی‌های مصرف که عملاً همه‌ی افراد جامعه را که مصرف‌کننده هستند در مدیریت و بهره‌برداری واحدهای اقتصادی شریک و سهیم می‌کند، یکی از موثرترین روش‌هایی است که می‌تواند این دوری و دوگانگی را از میان بردارد. ایجاد رابطه مستقیم میان مردم و دستگاههای اقتصادی و تولیدی از طریق تعاونی‌های مصرف و نیز مداخله مدیران شرکت‌های تعاونی در اتخاذ تصمیمات مهم اقتصادی و کسب نظر مشورتی از آنان در تهیه و اجرای طرح‌های عمرانی، روش موثری برای نیل به مشارکت واقعی و حقیقی و دائمی همه‌ی مردم در اجرای برنامه‌های بسط و توسعه است. (نهادندی، ۱۳۴۸، ص ۸۶) بدون هیچ تردیدی شیوه‌ی تعاون و تعاونی‌ها با نقش و جایگاهی که قانون اساسی کشور برای آنها تعریف و تعیین کرده است، می‌تواند جریان اصلی و منشاء بروز تحولات عظیم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی باشند و درست با تاکید بر این مقوله است که جهان در حال گذر از مرحله‌ی بهسازی ساختار اجتماعی و اقتصادی به مرزهای توسعه رسیده و یا می‌رسد. بر این قیاس، اهمیت و کارکرد شیوه‌ی تعاون و تعاونی‌ها در نظام‌های گوناگون سیاسی و اجتماعی اعم از توسعه نیافته، در حال توسعه و یا توسعه یافته به گونه‌ای بوده است که دیگر جایی برای بحث درباره‌ی اینکه آیا تعاونی‌ها قادرند حاکمیت مشارکت خود را به طور فزاینده‌ای در سهم ساختار اقتصادی و اجتماعی افزایش دهند، باقی نمی‌گذارد. تعریف ساده‌ای که کارشناسان مسائل اجتماعی و اقتصادی برای نقش تعاونی‌ها قایل هستند، بی‌هیچ شبه‌ای در جهان یک معنا را تداعی می‌کند که آنها توانایی این را دارند که از اضمحلال پیوند‌های اجتماعی پیشگیری کنند، با فقر به ستیزه برخیزند، از محرومیت روستاها و مناطق دورمانده از توسعه بکاهد و در نتیجه در جهت پیشگیری از تغییرات و دگرگونیهای مشکل‌آفرین ساختار جمعیتی ناشی از مهاجرت جامعه‌ی روستایی به شهر بکاهند. *نقش شرکت‌های تعاونی در توسعه اجتماعی کار تعاونی به مردم ایمان، خود آگاهی، اعتماد به نفس، شکیبایی و استقامت می‌دهد. از آنان کارکنان مسئول می‌سازد، عنصر انسانی را برای جامعه‌ی متحول تعاونی، برای جهان همراهی و مسالمت و نه دیار مخاصمت پرورش می‌دهند. بنابراین دگرگونی اجتماعی که تحت تاثیر کار تعاونی به وقوع می‌پیوندد از همین جا آغاز می‌شود. کار تعاونی، در نتیجه استقرار مناسبات خاص بین فرد و موسسه چنان دگرگونی بوجود می‌آورد که در مقایسه با تحولات دیگر، پابرجاتر، چشمگیرتر و نمایان‌تر است. بنابراین نقش این مناسبات در دگرگونی اجتماعی به سادگی مشهود است. صرف این حقیقت که افراد از صورت استفاده‌کننده از موسسات، از صورت مشتری، کارگر، تحویل‌دهنده و... خارج شده و موقعیت مالک و اداره‌کننده‌ی موسسات را پیدا می‌کنند، مویذ این مطلب است. روابط تعاونی به این ترتیب مقام و مسئولیت اجتماعی جدید به مردم می‌دهد و تلقی آنان را نسبت به محیط اجتماعی و اقتصادیشان سراپا دگرگون می‌سازد که بدین طریق یک گروه اجتماعی پابه‌عرصه‌ی وجود می‌گذارد. موسسه‌ی تعاونی صرفاً از جنبه‌ی ظاهری خود، مرکز فعالیت اقتصادی است و در ورای این نمای ظاهری، مشارکت تعاونی، کانون زندگی تعاونی و آزمایشگاه تعاونی، تحول اجتماعی نهفته است. این عامل به اندازه‌ای چشمگیر و قابل ارزش است که اگر مشارکت تعاونی به نحو صحیح مورد عمل قرار نگیرد، هیچ سازمان تعاونی قادر نخواهد بود موقعیت و پیشرفت واقعی تحصیل کند. در آرمان اجتماعی تعاونی‌ها، تربیت انسان‌های آزاده و واقف به ارزش و اعتبار خویش و پرورش مردمی با فضایل خودیاری و همکاری از ضروریات است و تحقق این نیاز وابسته به رعایت و اجرای اصولی است که عنصر اجتماعی نهضت تعاونی را تشکیل می‌دهد. این اصول عبارتند از: عضویت داوطلبانه و آزاد افراد در شرکت‌های تعاونی، اداره‌ی امور شرکت بر اساس دموکراسی،

تعلیم و تربیت اعضای شرکت و ایجاد همکاری های تعاونی و توسعه ی آن در سطح محلی، ملی و جهانی. نقش اجتماعی تعاون در ایجاد رفاه عمومی و استقرار دموکراسی و پیشرفت و اعتلای جامعه، اهمیت اساسی دارد. نهضت تعاونی در اصل می کوشد که نظارت و مدیریت دموکراتیک و صلح و صفای اجتماعی را تحقق بخشد. لازمه ی اقدامات پیروزمندانه در این زمینه و سایر زمینه ها، مشارکت فعال و دسته جمعی افراد در انجام خدمات و فعالیت های تعاونی و همچنین ثبات و استحکام شرکت های تعاونی بر پایه های آزادی و دموکراسی است که می توان آن را با توجه مداوم بر مسائل تعلیم و تربیت دموکراتیک که اساس اجتماعی نهضت تعاون و روح اصول آن است بدست آورد. * ابعاد اجتماعی شرکت های تعاونی در کشور ما بخش های دولتی و خصوصی از قدرت و استحکام لازم برخوردارند، زیرا در حال حاضر ۸۴ درصد اقتصاد کشور در دست بخش دولتی، ۱۳ درصد در اختیار بخش خصوصی و ۳ درصد در خدمت بخش تعاونی است که این مظلومیت تعاون را نشان می دهد. بیشترین توانایی بخش های دولتی و خصوصی مربوط به استمرار حضور در زمینه های اقتصادی و کوشش و مجاهدت طی سنوات گذشته و تولید و خدمت و کسب و تجارت و بهره وری از تکنیک های نوین و روش علمی به دست آمده است، درست همان خصوصیات که تعاونی ها علی رغم نوپا بودن در پی کسب آن هستند که امید است با توجه به حمایت دولت جدید در عمل از بخش تعاون و برنامه ریزی مسئولان محترم وزارت تعاون و تلاش و همدلی تعاون گران عزیز به بخشی از اهداف تعاون در قانون اساسی دسترسی پیدا شود. * به طور کلی ابعاد اجتماعی تعاونی ها را به این صورت می توان بیان کرد: (۱) گام نهادن در مسیر تحقق عدالت اجتماعی و حل نسبی تضاد بین رشد و رفاه و عدالت اجتماعی و توزیع عادلانه ثروت ها (۲) ایجاد همدلی، صمیمیت، تعاون و همکاری در میان اقشار مختلف جامعه که به طور حتم از شاخص های توسعه به شمار می رود (۳) حل بخشی از معضل مسکن از طریق تعاونی های مسکن و مقابله با مهاجرت بی رویه از طریق ایجاد کار در روستاها و بخش های مختلف در مقابل تعاونی های تولید (۴) مقابله با معضل بیکاری و مفاصد ناشی از آن با پذیرش حداقل هفت نفر در تعاونی های تولیدی که در بخش خصوصی عموماً "طرح ها به یک نفر واگذار می شود. این امر ضمن اینکه ایجاد کار می نماید، کارگر را به عنوان صاحب کار محسوب می دارد که قطعاً در بازدهی کار تاثیر گذاشته و از تداوم ثروت و سرمایه دار پروری ممانعت می ورزد (۵) مساعدت به بخش دولتی در اموری چون مدارس غیر انتفاعی، مهد کودک ها، ورزشگاه ها و مراکز فرهنگی و هنری، با تشکیل تعاونی های آموزشی، هنری، فرهنگی و ورزشی و ... (۶) مبارزه با مفاصدی چون احتکار، سودجویی، گرانفروشی و ... از طریق عرضه عادلانه تر کالا و خدمت تعاونی ها (۷) تحکیم جامعه از طریق تعاون. به هر حال تعاونی ها در راستای توسعه آثار اجتماعی فراوانی دارند که فقط برای نمونه این موارد بیان شد. * وضعیت تعاون در نظام جمهوری اسلامی ایران بر خورد مساعد و کارساز دولت با بخش تعاون در سال های بعد از پیروزی انقلاب، اختصاص اعتبارات حمایت شده به انواع گوناگون و در حال افزایش به شرکت ها و اتحادیه های تعاونی بوده و هست. اقدام مزبور، با اعطای تسهیلاتی برای تعاونی های روستایی و نیز پیش بینی وامهای بدون بهره و سود جهت تعاونی های اشتغال زا در سال های اولیه پیروزی انقلاب اسلامی آغاز شد و به تدریج در قوانین بودجه سالیانه تبصره های متعددی به این امر مهم اختصاص یافت. با توجه به این تحولات در بخش تعاون بعد از انقلاب، خوشبختانه عملکرد تعاونی ها، موفقیت در حد انتظار بخش تعاون را نوید می دهد و حتی مدلل می دارد که بسیار فراتر از اعتبارات اختصاص یافته در پیشرفت اقتصادی کشور نقش داشته است. آمار تهیه شده از اعتبارات موضوع قوانین بودجه در سال ۱۳۶۱ تا سال ۱۳۷۵ نشان می دهد که طی ۱۵ سال جمعا ۶۱۲۸ میلیارد ریال، معادل ۲۹/۱ درصد بودجه ی کل کشور در سنوات مذکور در قالب اعتبارات تبصره ی ۳ به تعاونی ها اختصاص یافته است. بنابراین ره آورد حمایت محدود یاد شده، در کنار همت و تلاش اعضای تعاونی ها و منابع مالی خود مردم و هدایت و نظارت دستگاههای مسئول در پاره ای از زمینه ها بدین شرح گزارش شده است: تامین و توزیع کالاهای اساسی از طریق تعاونی های مصرف ۲۵ درصد، کل احداث مسکن شهری ۲۵ درصد، حمل نقل بار جاده ای ۵/۴۸ درصد،

مسافربری عمومی شهری ۵۷ درصد، مسافربری عمومی جاده ای ۸۵ درصد، تولید سنگ های تزئینی ۳۲ درصد، صید پرورش ماهی و میگو ۸/۴۱ درصد، گوشت مرغ ۲۶ درصد. تردیدی نیست که با حمایت موثر دولت و سیاست‌گذاری‌های وزارت تعاون می‌توان بخش تعاون را به تحرک بیشتری ترغیب نمود و از ظرفیت‌های آن در افزایش تولید و بهبود توزیع بهره‌گرفت. اهمیت آموزش و نقش آن در تعاونیکی از اهداف والای تعاون، ساختن انسانی با مسئولیت‌های فردی و جمعی است. آموزش در شرکت‌های تعاونی جهت نیل به هدف فوق‌نقش‌سازنده و زیربنایی دارد. وقتی که مسائل و نارسائی‌ها و نابسامانی‌های شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی مورد مطالعه و تحقیق قرار می‌گیرد، پیوسته ملاحظه می‌گردد که قسمت عمده‌ی نابسامانی‌ها و مشکلات ناشی از ناگامی اعضا و مسئولان به وظایف و مسئولیت‌های خویش در چارچوب فلسفه و روش اقتصادی و اجتماعی تعاون و قانون و مقررات مربوطه می‌باشد. آموزش در تعاونی‌ها وسیله‌ای است که موجب همکاری بیشتر، کارایی و توانمندی و بالاخره تبلور فعالیت‌ها می‌گردد. یکی از معضلات اساسی فعالیت‌های تعاونی اکثر کشورهای توسعه‌نیافته فقدان علاقه و اعتقاد و ناآگاهی تعاونی به کاربرد آموزش می‌باشد. در حال حاضر با وجود ۱۵۰ سال تجربه‌ی جهانی همه‌ی کشورهای که تعاون را می‌شناسند، اصل آموزش را به عنوان یکی از اصول اساسی تعاون قلمداد می‌نمایند. منتهی تفاوت‌ها در میدان عمل و بکارگیری روش‌های آموزشی و استمرار آن و همچنین محیط مناسب آموزش و محتوای آن باز می‌گردد. در کشور ما آموزش و تعاون می‌باید از سه دیدگاه مورد توجه و مطالعه (بشاداول) وسایل و مقدمات و موجبات فراهم‌گردد که کلیه‌ی شرکت‌ها و اتحادیه‌ها، خود به امر آموزش علاقه‌مندی نشان دهند و آموزش را به داخل شرکت‌ها و سازمان‌های تعاونی بکشند. دوم) آموزش عمومی تعاون در سطوح جامعه تعمیم یابد به نحوی که مردم را جهت پیوستن داوطلبانه به شرکت‌های تعاونی و رفع مسائل و نارسایی‌های اقتصادی و اجتماعی خویش با همکاری و همدلی و کار و کوشش جمعی در سایه‌ی ایثار و معاضدت و صفا و یکرنگی آماده نماید که در این رابطه استفاده از کاربرد شیوه‌های مختلف آموزشی ضروری است. وسایل ارتباط جمعی، رسانه‌ها، جراید، رادیو و تلویزیون و نشریات، عکس و پوسترها می‌توانند مورد استفاده‌ی شایان قرار گیرند. وقتی از طریق آموزش، تعاون در متن جامعه جایگاه واقعی خود را می‌یابد که آموزش تعاون از مرحله‌ی کودکستان، دبستان و دبیرستان و دانشگاه به صورت جدی مطرح باشد و در بازیها، نمایشنامه‌ها، کتاب‌های درسی و مواد آموزش راه یابد. سوم) فراهم آوردن موجبات آموزش‌های تعاونی در مراکز تخصصی و آموزشی در مناطق مختلف کشور. این آموزش‌ها می‌توانند در مقاطع بلندمدت، میانه‌مدت، کوتاه‌مدت استمرار یابند و سیاست‌هایی اتخاذ گردد که به مرور خود اتحادیه‌ها و تعاونی‌ها در ایجاد و اداره‌ی این مراکز مشارکت نمایند و دستگاه‌های مسئول تنها نقش ناظر را ایفا کنند. نقش روابط عمومی در توسعه و گسترش تعاونی‌ها با توجه به اینکه قوام و دوام شرکت‌های تعاونی مبتنی بر وحدت و همکاری بین اعضا و اعتماد و ایمان به فلسفه و اصول تعاون و عملکرد خود شرکت می‌باشد، یکی از مهمترین وظایف کادر رهبری و مدیریت شرکت‌های تعاونی و موسسات تعاونی این است که با استقرار روابط عمومی قوی و موثر به برقراری روابط حسنه‌ی مستمر و دائم با اعضا و کارکنان شرکت همت گمارده و آنها را در جریان فعالیت‌ها و عملکرد شرکت بگذارد و با تشکیل بحث و تبادل، نظری سخنانی، سمینار، نمایش فیلم و امثال آنها، ضمن آگاهی از نظریات، پیشنهادات و انتقادات، اعضا آنها را در جریان محدودیت‌ها، امکانات، تنگناها، فعالیت‌ها و برنامه‌های جاری و آتی شرکت قرار دهند. دست‌اندرکاران مسائل تعاونی جامعه، برای توسعه و گسترش نهضت تعاون به عنوان یکی از بخش‌های مهم نظام اقتصادی جمهوری اسلامی نمی‌توانند نقش روابط عمومی را به ارتباط با اعضا شرکت‌های تعاونی محدود کنند. زیرا اگر نهضت تعاون بخواهد جایگاه واقعی خود را در عرصه‌ی فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی کشور پیدا کند، توجه به افکار عمومی مردم حائز اهمیت بسیار است. بنابراین برای جلب و جذب افکار عمومی به طرف نهضت تعاون آموزش، ترویج و تبلیغ، نقش اساسی و زیربنایی دارند و بدین طریق می‌توان با توسل به رسانه‌های

همگانی و موسسات فرهنگی و آموزشی به توسعه و گسترش فرهنگ تعاونی در جامعه همت گماشت . ترویج و تبلیغ فلسفه و اصول تعاون برای تنویر افکار عمومی شرط لازم است ولی کافی نیست . مهمترین عاملی که می تواند اعتماد عمومی را جلب و در افراد اعتقاد و ایمان برای انجام کار و روی آوردن به چنین شیوه ای ایجاد کند کار و عمل صحیح و دارای ضابطه است .

تعاونی ها دارای ابعاد فرهنگی مهمتری نیز هستند که اهم آنها عبارتند از : (۱) ایجاد فرهنگ تعاون و همیاری و تفاهم (۲) تقویت بنیه ی فرهنگی و هنری ، احیای هنرهای دستی از طریق تشکیل تعاونی های مختلف مربوطه (۳) تقویت ارزش های حاکم بر جامعه با ارائه ی الگوهای جدید و حمایت از طبقات پایین و نفی فرهنگ استکباری و قدرتمندپروری . (۴) تقویت بنیه ی مراکز سیاحتی ، سینماها و فرهنگ سراها ، چاپ و نشر و ... با تشکیل تعاونی های مربوطه (۵) نقش آموزش در بالا بردن سطح آگاهی مردم .

پیشنهادات تعاونی واقعی زمانی شکل می گیرد که روحیه تعاون مبتنی بر همکاری و هیاری و خودیاری و همچنین احساس مسئولیت باشد و نسبت به گسترش و اشاعه ی افکار و اندیشه های تعاونی اقدامات لازم به عمل آید . مسئولین و مدیران و برنامه ریزان امور تعاونی باید به طور جدی و مستمر، تقویت روحیه ی تعاونی مبتنی بر خودیاری و احساس مسئولیت را هر چه بیشتر مورد توجه قرار دهد و نسبت به توسعه و پیشرفت افکار و اندیشه های تعاونی اقدامات لازم را به عمل آورد. این اقدامات و تقویت روحیه ی تعاونی نیازمند ایجاد تغییر تحول اساسی در آموزش تعاون می باشد که بزرگ ترین مانع شکوفایی و توسعه ی نهضت تعاونی در کشورهای توسعه نیافته و از جمله ایران ، فقدان و عدم آموزش صحیح تعاونی است و تا زمانی که مسئله ی آموزش در این جوامع حل و فصل نشود ، تعاونی واقعی شکل نخواهد گرفت . بنابراین ما باید آموزش تعاون را در سرلوحه ی کار خود قرار دهیم و تعلیمات و آموزش تعاونی را از دبستان تا دانشگاه به صورت یکی از دروس اجباری در آوریم تا بتوانیم به توسعه و گسترش تعاونی های واقعی دست یابیم و یا اینکه با اعزام مدیران تعاونی ها به کشورهای توسعه یافته جهت آموزش و تعلیمات دانش تعاونی در مدارس تعاونی های این کشورها اقدام نماییم. تعاونی ها نهادها و سازمانهای مردمی و خودجوش هستند که از بطن جامعه برخاسته اند و باید بدون اتکا به کمک های دولت توان مقاومت و ایستادگی در برابر نابسامانی ها را داشته باشند و روی پای خود بایستند و تنها متکی به خود و همکاری و همیاری اعضای خود باشند تا بتوانند موجب رشد و توسعه ی اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی و نیز توسعه و گسترش سازمان خود باشند . تعاون در اسلام ، جدا از تعاون در اقتصاد فعلی و بسیار بالاتر از آن است زیرا تعاون در اسلام جزو ذات و فضای تنفسی سیستم می باشد ، اما در اقتصاد کنونی اصول تعاون باید بر طبق قراردادها تهیه شود .*

نتیجه گیری: بر اساس مطالعات و بررسی هایی که در زمینه ی نقش تعاونی ها در توسعه ی اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی ایران صورت گرفت می توان نتیجه گرفت که برای ایجاد یک نظام اقتصادی تعاونی واقعی از ابتدا باید آن را از دیدگاه ایدئولوژیکی مورد بررسی قرار داد و باید یک تحول کلی و همه جانبه در نظام اقتصادی و اجتماعی کشور بوجود آید که برای ایجاد این تحول پیشرفت و تقویت نهضت تعاونی وسیله ای مناسب است . از نقطه نظر اقتصادی قلمرو فعالیت تعاونی ها مشخص و محدود است و اقداماتی که تعاونی ها در بخش های کشاورزی و صنایع و حرفه ها انجام می دهند به فعالیت در واحدهای تولیدی کوچک و متوسط محدود می شود که باید آنها را توسعه داد و واحدهای تولیدی بزرگ تری را ایجاد کرد و با به کار بردن روش ها و شیوه های جدید اقتصادی به مدرنیزه نمودن شیوه های تولیدی اقدام نمود. بنابراین اگر ادعا کنیم که تعاون یکی از بخش های مهم اقتصادی است که در جهت بهبود بخش کشاورزی در ایران موثر واقع شده افراط نکرده ایم زیرا تعاون تنها روش موثر در بالا بردن محصولات کشاورزی و تنها عامل و مشوق کشاورزان به درآمد بیشتر است . علاوه بر کشاورزی تعاون برای بخش صنعت و شهرنشینان نیز از عوامل سازنده و موثر است . برای ایجاد فرهنگ تعاون نیز باید برنامه های آموزشی کلان و اساسی را اجرا نماییم . اگر چنین رویکردی به وقوع نپیوندد و فرهنگ تعاونی شکل نگیرد ، ممکن است در تعاونی های خرد و کوچک در امور تولید و توزیع سودگرایی حاکم شود . در چنین شرایطی سود شخصی بر سود اجتماعی غلبه می یابد و جامعه از مسر اصلی خود منحرف

می شود. *فهرست منابع: ۱- پورافضل، حسن، تعاون، دانشگاه تهران، ۱۳۴۷۲- سازمان مرکزی تعاون کشور، تعاون و تعلیم و تربیت، نشریه شماره ۴۹، ۱۳۵۲.۳- رفیعی، احمد، اصول و انواع تعاون، تهران، ۱۳۵۳.۴- حسنی، حسن، حقوق تعاون، شرکت های تعاونی، جلد اول، تهران، ۱۳۶۳.۵- ازکیا، مصطفی، جامعه شناسی توسعه و توسعه نیافتگی روستایی ایران، تهران، ۱۳۶۵.۶- صدر الاشرافی، مهیار، اقتصاد کشاورزی و تعاون، تهران، ۱۳۶۵.۷- ماهنامه ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران، دوره ی جدید، شماره ی دوم، اسفند ۱۳۵۹، سازمان مرکزی تعاون کشور. ۸- ماهنامه ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تعاون، شماره ۱۵، شهریور ۱۳۷۱، سازمان مرکزی تعاون کشور. ۹- ماهنامه ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تعاون، شماره ۲۳، خرداد ۱۳۷۳، سازمان مرکزی تعاون کشور. ۱۰- فصلنامه اقتصادی، کشاورزی و توسعه، عبدالکریم درویشی، شماره ۵، سال دوم، پاییز ۱۳۷۳.

*<http://searches.blogfa.com/post-۶.aspx>

اقتصاد تعاونی در اسلام

غلامرضا سرآبادانی.

چکیده: اقتصاد تعاونی که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران است، جایگاه رفیعی دارد و به لحاظ تأثیر بالای آن در تحقق عدالت اجتماعی و تسریع روند رشد، دارای اهمیت فوق العاده‌ای است. فعالیت اقتصادی تعاونی‌ها از نظر فقهی در حدی که در این مقاله بررسی شده است، بی اشکال به نظر می‌رسد. برنامه‌ریزی دقیق‌تر و جدی‌تر در امر تعاون می‌تواند بخش تعاون را در حدی که مورد نظر قانون اساسی است و در جهان امروز نیز از آن بهره‌برداری می‌شود، از نظر کمی و کیفی گسترش و توسعه دهد. واژگان کلیدی: تعاون، شرکت تعاونی، شرکت تجاری، نهضت تعاون، اقتصاد تعاون.

پیشینه انقلاب صنعتی در اواخر قرن هیجدهم با همه آثار مثبتی که داشت، روابط اجتماعی و انسانی را به شدت تحت تأثیر قرار داد. میان غوغای انقلاب صنعتی فریاد محرومان و فقیران به جایی نرسید و سخن مردان حق‌جو و اصلاح‌طلب بی اثر شد. و حس ترحم خواهی از بین رفت. خودخواهی و خودپرستی بر همه چیز سایه افکند. افزون بر تحولات ایجاد شده در روابط اجتماعی، آثار زیانبار اقتصادی از جمله تمرکز ثروت و امکانات تولید در دست عده‌ای اندک، گسترش بیکاری، تجمل‌گرایی و غیره را به دنبال داشت. از طرف دیگر لیبرالیسم اقتصادی که دستاورد اصلی انقلاب فرانسه بود، حدود یک قرن و نیم بلا منازع بر روابط اقتصادی کشورهای اروپایی حاکم شد و این شیوه برخورد، به ویژه موضوع عدم دخالت دولت در امور اقتصادی، جدایی کار و سرمایه، حاکمیت سرمایه بر روابط اقتصادی و اجتماعی، فقدان نظام تأمین اجتماعی و اوضاع ناگواری که در اثر انقلاب صنعتی برای کارگران و تولیدکنندگان سنتی پدید آمده بود، مشکلات فراوانی را ایجاد کرد. عکس‌العمل جامعه در برابر دستاوردهای انقلاب صنعتی و لیبرالیسم اقتصادی، در عرصه‌های سیاسی - اقتصادی در قالب اقدام‌های گاه خشونت‌بار گروه‌های کارگری و همچنین ارائه نظریه‌های اصلاحی و بنیادی صاحب‌نظران ظهور کرد. تلاش صاحب‌نظران بر این امر استوار بود که با روش‌های ابداعی فاصله بین تولید و مصرف و همین‌طور فاصله بین کار و سرمایه که ریشه تمام مصیبت‌ها تصور می‌شد، برداشته شود. همزمان نخستین طرح‌های عملی برای تشکیل شرکت‌های تعاونی پی‌ریزی شد. اگر چه برخی از صاحب‌نظران در موضوع تعاون، افزون بر نظریه‌پردازی به جنبه‌های عملی آن و تشکیل مؤسسات و شرکت‌های تعاونی نیز اقدام کردند، توفیق چندانی حاصل نشد؛ اما نخستین تعاونی مصرف که در عمل موفق بود و از یک سری مقررات مخصوص پیروی می‌کرد و الگوی عملی و تجربی تشکیل تعاونی در کشورهای گوناگون قرار گرفت، «تعاونی مصرف پیشگامان منصف راچدایل» بود (طالب، ۱۳۷۶: ص ۲۴). این تعاونی در ۲۱ دسامبر ۱۸۴۴ در راچدایل، محلی نزدیکی شهر منچستر انگلستان دایر شد و از آن تاریخ تا کنون، تعاونی‌های بسیاری در جهان تأسیس شده و ۸۰۰

میلیون عضو دارد. به لحاظ نظری نیز نخستین گروهی که در این خصوص به نظریه پردازی پرداختند، افرادی بودند که مارکسیست‌ها آن‌ها را سوسیالیست تخیلی نامیدند. یکی از آنان رابرت آون (R. Owen) است که او را مؤسس سوسیالیسم نو نامیده‌اند. افراد دیگری چون سن سیمون (۱۸۲۵) (saint sinon - ۱۷۶۰)، فیلیپ بوشه (۱۷۹۶) (P. Bouchez - ۱۸۶۱)، شارل فوریه (۱۷۷۲) (charles fourier - ۱۸۳۷)، پرودون (۱۸۰۹) (Proudon - ۱۸۶۵)، لویی بلان (Louis Blanc) (۱۸۱۸-۱۸۸۲) و... این نظریات را دنبال کردند. در همین سال‌ها، مارکس نیز متمایل به تعاونی می‌شود. او که بنابر اصل و به سبب تعارض فلسفه مارکسیسم با نهضت تعاون، با نهضت تعاون مخالف بود، مدتی بعد، تحت تأثیر عقاید تعاونی «السال» (Ferdinand lasale) تغییر عقیده داده و تشکیل تعاونی‌های تولید و بانک‌های تعاونی کشاورزی را توصیه کرد. گرایش مارکس به تعاون به صورت عینی از نطق او در اجلاس بین المللی سوسیالیست‌ها در سال ۱۸۶۴ در لندن آغاز شد. او در اجلاس بعدی انترناسیونال سوسیالیست‌ها در ژنو در سال ۱۸۶۶، تعاونی را روش پیش‌برنده تحول جامعه دانسته است. بعد از او لنین نیز همین راه را دنبال کرد. لنین و استالین و... تعاونی‌ها را جنبه دهقانی و روستایی دادند و در ماهیت آن نیز تغییراتی عمیق ایجاد کردند. تعاونی‌های روستایی اصول تعاونی‌های تولید را رعایت نکرده، قواعد مخصوصی داشتند. نهضت تعاون را در ادامه افرادی چون شارل ژید (Charles Gide) و ژرژ فوکه (george Fouget) هدایت کردند. فوکه با نظر شارل ژید که به «نظام تعاون» و اصل تعاونی تام (La Cooperation Integrale) اعتقاد داشت، مخالف بود. او می‌گفت که نه تعاونی مصرف به تنهایی و نه مجموع تعاونی‌های گوناگون توانایی سلطه بر تمام اقتصاد را ندارند. آن‌ها فقط می‌توانند بخشی از اقتصاد را در برگیرند (طالب، ۱۳۷۶: ص ۸۲-۲۹). بعد از فوکه، لاکوز نیز همین عقیده را داشت. او برقراری نظام اقتصادی را پیش‌بینی می‌کند که آمیزه‌ای از منافع مصرف‌کنندگان و صاحبان اموال است. در مجموع، سه مکتب فکری در نظریات تعاون به چشم می‌خورد: ۱. مکتب تعاونی سوسیالیستی: این مکتب را سوسیالیست‌ها طرح کردند و در حالی که هدف غایی آن‌ها سوسیالیسم بود، توسعه تعاونی‌ها را به صورت وسیله‌ای برای انتقال از سرمایه‌داری به سوسیالیسم مطرح می‌کردند. ۲. مکتب تعاونی مشترک المنافع: این مکتب یک نظام تعاونی را در زمینه مصرف که تمام اقتصاد را در برگیرد و جانشین نظام سرمایه‌داری شود، مطرح می‌کردند. این مکتب را افرادی چون شارل ژید در فرانسه و تی دیلیو. مرسر در انگلستان رهبری و هدایت می‌کردند. این مکتب به نام «مکتب نیم» که نام یکی از شهرهای جنوبی فرانسه و زادگاه شارل ژید است نامیده شده (کاسلمان، ۱۳۴۸: ص ۱۲-۱۷). ۳. مکتب ضابطه رقابتی: این مکتب را افرادی چون ژرژ فوکه و لاکوز مطرح کردند. آن‌ها معتقد بودند که تعاونی‌ها فقط وسیله‌ای برای جلوگیری از مفاسد نظام سرمایه‌داری تلقی می‌شوند. آن‌ها می‌گویند: موانع بسیاری از جمله دولت نمی‌گذارند تعاونی‌های مصرف، جایگزین کامل سرمایه‌داری شوند (قنبری، ابراهیم‌زاده، قاسمی، ۱۳۷۹: ص ۲۲ و ۲۳). کاسلمان نیز پایبند به همین مکتب بوده است (کاسلمان، ۱۳۴۸: ص ۱۱۳ و ۱۱۴). گسترش تعاونی‌ها در جهان امروزه تقریباً غالب کشورهای جهان با موضوع تعاون مرتبط بوده، در پی گسترش و تقویت این بخش اقتصادی هستند. دبیرکل اتحادیه بین المللی تعاون (روبرتو رودریگز) در این باره می‌گوید: «ICA یک سازمان ۱۰۴ ساله و انجمنی است از تعاونی‌های افزون بر ۱۰۲ کشور از سراسر جهان که اعضای آن‌ها بالغ بر ۷۰۰ میلیون نفر می‌شود (تعاون ۱۳۷۹: ش ۱۰۶ ص ۱۹). بین کشورهای گوناگون جهان، برخی از کشورهای پیشرفته، فعالیت نسبی بیش‌تری در امر تعاون داشته‌اند که در جدول ذیل اطلاعاتی در مورد برخی از آن‌ها ذکر شده است. جدول (۱): کشورهای موفق در امر تعاونی‌کشورها نوع فعالیت تعاونی‌ها اعضا اتفاقات خاص ۱. بلژیک تعاونی‌های مصرف کارگران صنعتی - ۲. هلند تعاونی‌های کشاورزی و محصولات دامی طبقات متوسط - ۳. اسپانیا تعاونی‌های ماهی‌گیری - وقوع جنگ‌های داخلی در ۱۹۳۰ به بعد و حکومت فاشیست‌ها مانع ترقی تعاونی‌ها شد. ۴. اتریش تعاونی‌های مصرف و خانه‌سازی - ۵. سوئیس - تعاونی کشاورزی - تعاونی‌های مصرف - ۶. ایتالیا تعاونی‌های تولیدی کارگران تعاونی‌های زمین کشاورزی

کارگران متخصص، صنعتی ماهر و کسبه متخصص و کشاورزان حکومت فاشیست‌ها و مداخله‌های زیاد دولت و همچنین جنگ دوم مانع پیشرفت تعاونی‌ها شد. ۷. فرانسه ۱. تعاونی‌های لبنیاتی ۲. تعاونی بازاریابی غله ۳. تعاونی‌های اعتبار محلی و منطقه‌ای کشاورزی ۴. تعاونی‌های کارگران متخصص ۵. تعاونی‌های مصرف با اتحادیه‌های محلی، منطقه‌ای و مرکزی. ۸. سوئد تعاونی مصرف فور بوندت که باعث شکسته شدن انحصار و کاهش قیمت شد. - یک هفتم جمعیت حدود هفت میلیونی سوئد را شامل است. ۹. انگلیس ۱. تعاونی مصرف ۲. تعاونی اسکاتلند و انگلیس با ۱۲ میلیون عضو با ۷۵۰۰۰ شاغل رکن اساسی نهضت تعاون ۱۰. کانادا ۱. تعاونی مصرف ۲. تعاونی کشاورزی ۳. تعاونی اعتبار - نخستین اتحادیه تعاونی اعتبار در امریکای شمالی - نهضت تعاونی آنتی گونیش که در دنیا بی‌همتا است، در این کشور بوده است. ۱۱. ژاپن تعاونی‌های بهداشتی و معالجات بالینی - - کاگوا بنام‌ترین رهبر تعاونی، ژاپن ۱۲. امریکای لاتین ۱. از سال ۱۹۴۸ تا ۱۹۶۳ اعضای تعاونی‌ها دو برابر شده و به بیش از ۵ میلیون نفر رسیده‌اند. ۲. ۹۰ درصد تعاون‌های امریکای لاتین در کشورهای برزیل، مکزیک و آرژانتین فعال هستند. - - ۴۳۵۳ تعاونی در برزیل ۴۷۶۶ تعاونی در مکزیک ۳۰۴۸ تعاونی در آرژانتین (مأخذ: قنبری، ابراهیم‌زاده، قاسمی، ۱۳۷۹: ص ۷-۹؛ کاسلمان، ۱۳۴۸: ص ۱۰). آمارها نشان می‌دهند که تعداد اعضای تعاونی‌ها در دهه‌های اخیر رشد قابل توجهی در جهان داشته است. بر اساس این آمارها در طول حدود سه دهه، جمعیت عضو تعاونی‌ها در کل جهان تقریباً چهار برابر شده است؛ یعنی از ۲۲۴ میلیون عضو در سال ۱۹۶۸ به ۸۰۰ میلیون عضو در سال ۲۰۰۰ افزایش یافته، و این امر بیانگر استقبال گسترده و رو به افزایش مردم از تعاونی‌ها است (مجله تعاون، اسفند ماه ۱۳۸۲). اقتصاد تعاونی راه سومگذشت که اواخر قرن ۱۸ و اوایل قرن ۱۹ به دنبال گسترش آثار سوء نظام سرمایه داری لیبرال، عکس‌العمل‌های گسترده‌ای در کشورهای سرمایه‌داری و کشورهای خاستگاه سوسیالیزم شدند، به دو صورت حرکت‌های خشونت بار و ارائه نظریه‌های گوناگون در خصوص حل مشکلات ایجاد شده، به وقوع پیوست. از جمله نظریه‌های ارائه شده، نظریه‌های تعاون بود. این عکس‌العمل‌ها انگیزه‌ای مشترک یعنی میل به رهایی از چنگال بی‌عدالتی که برگرفته از عملکرد مجموعه سرمایه‌داری بود، داشتند؛ به همین جهت، اکثریت کسانی که برای حل مشکل پیشین مبارزه یا نظریه‌پردازی کردند، خواستار برچیده شدن کامل سرمایه‌داری بودند. سوسیالیست‌ها می‌خواستند نظام سوسیالیزم را جایگزین کنند؛ بدین جهت اگر تعاونی را به صورت روش مبارزه برگزیدند، وسیله‌ای برای انتقال و گذر از نظام سرمایه‌داری به نظام سوسیالیستی بود. عده‌ای نیز به جایگزینی کامل نظام تعاونی به جای نظام سرمایه‌داری معتقد بودند؛ عده‌ای هم راه وسط را برگزیدند؛ می‌گفتند: سرمایه‌داری بماند؛ و معایب آن از طریق تعاونی‌ها اصلاح شود. بر این اساس، سه مکتب عمده در نظریات مربوط به تعاونی پدید آمد؛ امّا این که می‌توان نظام تعاونی را نظام اقتصادی مستقل در قبال نظام سرمایه‌داری لیبرالی و نظام سوسیالیستی قلمداد کرد یا نه، به بحث دقیق‌تری نیاز دارد. در باره نظام اقتصادی و عناصر تشکیل دهنده آن، دو نظریه وجود دارد: در نظریه اول، زومبارد معتقد است که نظام اقتصادی متشکل از سه عنصر «روح»، «شکل» و «محتوا» است. روح، یعنی انگیزه افراد برای انجام فعالیت خاص اقتصادی و شکل یعنی مجموعه قوانین حقوقی، اجتماعی یا نهادی است که روند فعالیت‌ها در آن شکل می‌گیرد. و «محتوا» یعنی مجموعه تکنیک‌ها، روش‌ها و تکنولوژی است که در روند تولید استفاده می‌شود و در دوره‌های گوناگون، به صورت‌های مختلف است (سبحانی، ش ۵۴). در نظریه دوم، گراس من، به گونه‌ای دیگر نظام اقتصادی را تبیین می‌کند. مطابق نظر او پاره‌ای نهادها هستند که اساس نظام اقتصادی را تشکیل می‌دهند. وی، نهادها را این‌گونه معرفی می‌کند: ۱. نهاد دولت؛ ۲. نهاد مالکیت؛ ۳. نهاد انگیزه؛ ۴. نهاد حاکمیت اقتصادی؛ ۵. نهاد نحوه هماهنگی بین فعالیت‌ها مختلف و اجزای نظام (همان). اکنون با استفاده از روش گراس من به ارزیابی اقتصاد تعاون پرداخته، آن را با دو نظام دیگر (سرمایه‌داری و سوسیالیستی) در جدول زیر مقایسه می‌کنیم. جدول (۲): مقایسه دو نظام سرمایه‌داری و سوسیالیستی با نهضت تعاونی‌ها

نهاد مالکیت نهاد انگیزه نهاد حاکمیت اقتصادی نهاد نحوه هماهنگی اجزای نهضت تعاون دولت باید مددکار تعاونی باشد؛

دخالت دولت در حدود مدد رسانی و کمک به تعاونی‌ها پذیرفته است. مالکیت در تعاونی شکل خاصی است نه خصوصی و نه عمومی؛ بلکه به نحو مشاع و مالکیت گروهی است. فعالیت تعاونی به انگیزه رفع نیازهای مشترک، گسترش روحیه تعاون و خدمت رسانی به عموم، صورت می‌گیرد. در نهضت تعاون حاکمیت از آن مصرف‌کنندگان است آن‌ها تعیین‌کننده نوع کالای تولیدی هستند. نهاد هماهنگ‌کننده ساز و کار بازار است که مصرف‌کننده‌ها و تولیدکننده‌ها را هماهنگ می‌کند. نظام سرمایه‌داری دولت هیچ نقشی در اقتصاد ندارد مگر در موارد شکست بازار، مواردی که کاری از دست بخش خصوصی ساخته نیست. مالکیت به شکل خصوصی است؛ یعنی تقریباً همه ابزارهای تولید مگر در موارد اندک در مالکیت بخش خصوصی است. انگیزه افراد در انجام فعالیت‌های اقتصادی جلب منفعت شخصی است. در این نظام حاکمیت مطلق از آن تولیدکننده است؛ یعنی سرمایه‌داران بزرگ با تبلیغات خود، مصرف‌کنندگان را به سوی خود می‌کشند. ارتباط دهنده و هماهنگ‌کننده در نظام سرمایه‌داری ساز و کار بازار است. نظام سوسیالیستی حیطه دخالت دولت بسیار گسترده است. مالکیت ثروت‌ها و ابزارها و امکانات تولید همه در دست دولت است و دولت در بخش تولید سلطه کامل دارد. در این نظام هدف و انگیزه، کسب سود نیست؛ بلکه هدف خدمت رسانی است. در این نظام تقریباً تصمیم‌گیرنده دولت است که تولیدکننده بزرگ است. در این نظام عامل هماهنگی نیز عوامل دولتی هستند. مأخذ: سبحانی، تعاون، ش ۵۴ و کاسلمان، نهضت تعاونی و پاره‌ای از مسائل آن. بنابراین در خصوص نهاد دولت و نقش آن در اقتصاد، نهضت تعاون دارای دیدگاه مختص به خود و متمایز از دو نظام دیگر است و در مورد نهاد مالکیت نیز به نظر می‌رسد که نهضت تعاون، دارای روش مخصوص، یعنی مالکیت مشاع است. کاسلمان در مورد نهاد مالکیت می‌گوید: در تمام صور سوسیالیزم، مالکیت خصوصی تا حدودی محکوم شده است و تمام سوسیالیست‌ها موافق از میان رفتن مالکیت خصوصی در مؤسساتی مثل بانک‌ها، بیمه‌ها، معادن ذغال سنگ و... می‌باشند. [در حالی که] نهضت تعاون مالکیت خصوصی را مبنای کار خود قرار داده است و آن را لازم و پسندیده می‌داند. نهضت تعاون معتقد است که عیب جامعه این است که عده زیادی از جامعه، مالکیت شخصی ندارند و تلاش می‌کند که افراد بیش‌تری مالکیت خصوصی به دست آورند. تعاون مزایایی را که از سود خصوصی در رشته‌های بازرگانی و بانکداری به دست می‌آید، از بین برده و مالکیت خصوصی را باز می‌گرداند. تمرکز ثروت وجود دارد؛ اما مالکیت توزیع می‌شود... نهضت تعاون از میان برداشتن انحصارات و تحقق توزیع عادلانه‌تر ثروت را وجهه هیئت خود قرار داده است (کاسلمان، ۱۳۴۸: ص ۱۱۹). البته ما در این مجال در صدد نقد سخن آقای کاسلمان نیستیم؛ ولی این که او مالکیت را در نهضت تعاون و تعاونی‌ها عین همان مالکیت خصوصی در نظام سرمایه‌داری و بخش خصوصی دانسته و تعاون را گسترش‌دهنده مالکیت خصوصی معرفی می‌کند، به نظر خالی از اشکال نیست. شاید او در صدد بیان عدم تباین بین نظام تعاون و نظام سرمایه‌داری بوده و چنین توجیهی را در مورد مالکیت در نهضت تعاون ارائه کرده است؛ بنابراین، نظریه صحیح آن است که تعاون و تعاونی‌های بزرگ با بخش خصوصی و مالکیت خصوصی دارد؛ ولی نهضت تعاون هرگز در صدد نفی کامل بخش خصوصی نیست؛ بلکه در نظام تعاونی وجهه غالب در فعالیت‌های اقتصادی (تولید و توزیع) با تعاون بوده و بخش خصوصی در اقلیت است؛ زیرا تعاونی شدن کلیه فعالیت‌ها امری عقلایی و معقول هم نیست؛ چرا که به هر حال، عده‌ای از افراد از مشارکت گریزانند و آن را نمی‌پسندند. آقای کاسلمان درباره آزادی فردی و نقش سرمایه نیز نهضت تعاون را متمایز از نظام سوسیالیستی دانسته، می‌گوید: نهضت تعاون در اصول خود برای آزادی فردی مقام رفیعی قائل است (کاسلمان، ۱۳۴۸: ص ۱۲۲). او همچنین اضافه می‌کند که: نهضت تعاون اصل شایستگی در یافت پاداش را برای سرمایه قبول دارد؛ ولی انگیزه سودجویی که نماینده سود بی‌حد برای سرمایه است را رد می‌کند... (کاسلمان، ۱۳۴۸: ص ۱۲۵). با توجه به نتیجه این بحث می‌توان ادعا کرد که ایجاد نظام تعاونی به صورت راه سوم قابل حصول است؛ زیرا تمام مشخصه‌های نظام اقتصادی را دارا است. تعاون در ایران ۱. جایگاه بخش تعاون در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بخش تعاون در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران جایگاه

رفیع و ارزشمندی دارد. قانونگذار، بخش تعاون را یکی از روش‌های مهم رسیدن به مرحله رشد اقتصادی قرار داده و راه رسیدن به اشتغال کامل و توزیع عادلانه امکانات و وسایل کار و تولید را گسترش بخش تعاونی معرفی کرده است. قانونگذار در فصل چهارم و در بخش اقتصاد و امور مالی، دو هدف اصلی و یک هدف فرعی یا متوسط برای نظام جمهوری اسلامی تعریف کرده است. این سه هدف عبارتند از: ۱. عدالت اقتصادی یعنی محرومیت زدایی، فقرزدایی و توزیع عادلانه ثروت و درآمد در جامعه. ۲. استقلال اقتصادی که هم از اهداف اصلی است و هم زمینه‌ساز تحقق عدالت اقتصادی است. ۳. رشد اقتصادی و رفع نیازهای مادی انسان‌ها است. این هدف فرعی است بدان معنا که رشد اقتصاد بدون تحقق عدالت و استقلال همه جانبه کشور مورد تأیید اسلام نیست. اصل چهل و سوم قانون اساسی می‌گوید: برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط زیر استوار می‌شود... (قانون اساسی، ج. ۱، ۴۵). این که موارد پیشین به صورت هدف نظام اقتصادی ذکر شده، بیانگر دو چهره منفی تحقق یافته اقتصاد جهانی یعنی آثار منفی نظام اقتصادی سرمایه داری و نظام اقتصادی سوسیالیستی است که در ذهن قانونگذار بوده. دو دغدغه عمده در ذهن قانونگذار سبب شده که به صراحت این اهداف را که بر گرفته از آموزه‌های دینی در اقتصاد است، در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بگنجانند. آن دو دغدغه عبارت بودند از: ۱. نتایج سال‌ها فعالیت اقتصاد سرمایه داری در بخش عمده‌ای از جهان، گسترش فقر، بی‌عدالتی، تمرکز ثروت در چنگال عده‌ای اندک، از بین رفتن معنویت و اخلاق انسانی و کرامت و شخصیت انسانی انسان و خلاصه، حاکمیت سرمایه بر جامعه بوده است. ۲. حاکمیت نظام اقتصادی سوسیالیستی در بخش دیگری از جهان نیز آثار منفی چون تبدیل شدن دولت به انحصارگر مطلق و زیر پا گذاشتن همه کمالات و غرایز انسانی که نتایجی به مراتب بدتر از نتایج اقتصاد سرمایه داری لیبرال است را داشته است. قانونگذار در پرتو دستورهای دین اسلام و برای جلوگیری از تحقق نتایج غیر انسانی پیش گفته در ایران اسلامی، اهداف مذکور را برای نظام اقتصادی جمهوری اسلامی به صراحت اعلام و راه‌هایی را برای تحقق آن پیش‌بینی و ارائه کرده است. یکی از راه‌های عمده‌ای که قانون مطرح کرده، گسترش تعاون و تشکیل تعاونی‌ها است. بدین منظور در بند (۲) اصل چهل و سوم گفته است که یکی از راه‌های رسیدن به این اهداف این است: ۲. تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند؛ ولی وسایل کار ندارند، در شکل تعاونی، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق در آورد.... (همان)؛ بنابراین، از دیدگاه قانونگذار، اهمیت تعاون در اقتصاد جمهوری اسلامی از این جهت بوده که عامل و ابزاری برای رسیدن به رشد پایدار، همراه با حفظ کرامت و منزلت انسانی افراد و همچنین تحقق عدالت اقتصادی تلقی شده است. این ویژگی باعث شد که قانونگذار در اصل چهل و چهارم همین قانون تعاون را به صورت بخش مستقل اقتصادی در کنار دو بخش دیگر (بخش خصوصی و بخش عمومی) پذیرفته و بدان اجازه فعالیت بدهد. در این اصل آمده است: نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بر پایه سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی با برنامه‌ریزی منظم و صحیح استوار است. (همان: ۴۶). در توضیح و تبیین بخش تعاون می‌گوید: بخش تعاون شامل شرکت‌ها و مؤسسات تعاونی تولید و توزیع است که در شهر و روستا بر طبق ضوابط اسلامی تشکیل می‌شود (همان). وقتی قانون مجموعه فعالیت‌های اقتصادی را به سه بخش «دولتی»، «خصوصی» و «تعاونی» تقسیم کرده، بیانگر نکاتی است: ۱. قانونگذار از دیدگاه نظری، به حاکمیت کامل بخش تعاون معتقد نبوده است؛ اگر چه به سبب دغدغه‌ها و نگرانی‌هایی که درباره بزرگ شدن دولت و گسترش بخش خصوصی داشته محدود فعالیت بخش تعاون را گسترش داده و بخش خصوصی را مکمل دو بخش دیگر معرفی کرده است. ۲. از اصل پیشین استفاده می‌شود که به لحاظ اهمیت بخش تعاون، باید در موازات رشد و گسترش دو بخش دیگر، این بخش نیز توسعه یابد. وظیفه برنامه‌ریزان اقتصادی است که در برنامه‌ریزی خود و توزیع امکانات و بودجه ملی، هر سه بخش را در حد نیاز و در حد جایگاه هر

یک در اقتصاد جمهوری اسلامی، مورد توجه قرار دهند؛ در حالی که این امر تاکنون اتفاق نیفتاده است و به رغم تشکیل وزارتخانه‌ای مستقل برای تصدّی امر تعاون، تصمیم جدی بر گسترش تعاون گرفته نشده است (سبحانی، ش ۵۴)، و بر عکس، تصوّر غالب در ذهن تصمیم‌گیران اقتصادی این است که باید به سرعت به سوی گسترش بخش خصوصی (سرمایه‌داری) و کاهش تصدّی دولتی پیش رفت؛ بنابراین، دیگر جایی برای پرداختن به بخش تعاون باقی نمی‌ماند و نمانده است (همان، ۳). همچنین در اصل مذکور در بیان محدوده بخش تعاون، به شرکت‌ها و مؤسسات تعاونی اجازه داده شده که در بخش‌های گوناگون تولیدی و توزیعی فعالیت کنند. شاید بتوان از عمومیت این اصل، جواز فعالیت تعاونی‌ها را در قسمت‌هایی چون بازاریابی، حمل و نقل، انبارداری و... استنباط کرد. ۲. مختصری از عملکرد بخش تعاون در اقتصاد ایران بر اساس آخرین گزارش‌های منتشر شده به وسیله وزارت تعاون، در سال ۱۳۵۱ تعداد شرکت‌های تعاونی ثبت شده ۹۹۶۱ مورد بوده است. در سال ۱۳۵۶ بسیاری از شرکت‌های تعاونی در یک‌دیگر ادغام شدند و در نتیجه تعداد کل شرکت‌های تعاونی به ۵۹۵۴ مورد کاهش یافت. بیش‌ترین رشد تعاونی‌ها در دهه هفتاد صورت گرفت. در سال ۱۳۷۰ تعداد تعاونی‌های تحت پوشش وزارت تعاون به ۲۷۰۹۹ و در سال ۱۳۷۷ به ۴۶۹۴۸ مورد افزایش یافت. این رشد سریع پس از انقلاب، ناشی از حمایت‌های قانونی و مالی دولت و اعطای سهمیه‌ها به آن‌ها و در اولویت قرار دادن آن‌ها در سیاست‌های توزیعی دولت بوده است (بیدآبادی، ش ۸۷). تعداد اعضای تعاونی‌ها نیز طی این دوره به حدود ۱۵ میلیون نفر رسیده است. این رقم شامل اعضای تعاونی‌های تحت پوشش وزارت کشاورزی و وزارت جهاد سازندگی تا پایان سال ۱۳۷۵ نیز می‌شود. همین‌طور تعداد کل تعاونی‌ها حدود ۵۰ هزار شرکت، و سرمایه کل موجود در این شرکت‌ها، مجموعاً ۲۳۰۰ میلیارد ریال برآورده شده است (بیدآبادی، ش ۸۷). به طور متوسط در دوره پنجساله نخست فعالیت وزارت تعاون، هر واحد تعاونی با ۵۵ نفر عضو، ۴/۶۲ میلیون ریال سرمایه و ۲۴ نفر اشتغال‌زایی، عملکرد رو به پیشرفتی را برای نهضت تعاون در ایران نشان می‌دهد. بر اساس آمار منتشره از سوی وزارت تعاون در پایان سال ۱۳۷۸، تعداد تعاونی‌های تحت پوشش آن به ۴۷۰۸۱ واحد با بیش از ۴/۹ میلیون نفر عضو و سرمایه ۹/۲۵۳۱ میلیارد ریال و اشتغال ۴۸/۱ میلیون نفر رسیده است. سهم بخش تعاون در تولید ناخالص ملی حدود ۵ درصد است؛ اما به سبب بهره‌وری خوب نیروی انسانی و سرمایه یعنی تقریباً ۵/۲ برابر بهره‌وری سرمایه در اقتصاد ملی در این بخش، این بخش به خوبی قادر است از امکانات خود در مقایسه با بخش‌های دیگر بهتر بهره‌برداری کند (بررسی‌های بازرگانی، ش ۱۵۷)؛ به همین دلیل، به رغم سهم ناچیز بخش تعاون در تولید ناخالص ملی (۵ درصد) این بخش ۲۰ درصد صادرات غیر نفتی کشور، به ارزش سالانه بیش از ۶۰۰ میلیون دلار را تأمین می‌کند. این در حالی است که سایر بخش‌ها که ۹۵ درصد ارزش تولید ناخالص ملی را تأمین می‌کنند، فقط قادرند به ارزش ۴/۲ تا ۵/۲ میلیارد دلار محصولات غیر نفتی صادر کنند. به هر حال، اطلاعات پیشین، بیانگر استعداد و توانایی بالقوه تعاونی برای اصلاح اقتصاد کشور است. تعاون در نظریه اقتصاد اسلام‌میدر این قسمت، ابتدا به بررسی مبانی اخلاقی، فکری و فرهنگی و جنبه‌ها و ویژگی‌های اقتصادی و حقوقی تعاونی پرداخته؛ سپس در ادامه، برخی جنبه‌های فقهی تعاونی را مطالعه خواهیم کرد. ا. مبانی اخلاقی و فرهنگی تعاونی‌کی از ابزارهای بسیار مهم گسترش تعاونی‌ها در جامعه، کار فرهنگی است؛ یعنی ابتدا باید بینش و تفکر مردم را درباره این موضوع آماده کرد تا به آسانی مورد پذیرش قرار گیرد. اگر زمینه‌های فکری و مبانی اخلاقی تعاونی در جامعه گسترش و منش مردم، ویژگی تعاون‌گرایی یابد، در آن صورت، تأسیس و گسترش تعاونی‌ها با اهداف انسانی و عدالت خواهانه کار دشواری نخواهد بود. سیره نویسان و تاریخ نگاران مسلمان و غیر مسلمان اذعان دارند که پیامبرگرامی اسلام با تلاشی مستمر در تبلیغ اسلام، کوشید تا مبانی فکری و اخلاقی تعاون را بین مسلمانان پدید آورد و در این راه که با توفیق چشمگیری همراه بود، از روش‌هایی چون دعوت مردم به یکتا پرستی و ایجاد اخوت ایمانی و دینی بین آن‌ها (انما المؤمنون اخوه، حجرات (۴۹): ۱۰) که همه مسلمانان را چون پیکر واحدی قلمداد می‌کرد که خوشی و ناخوشی هر فرد بیانگر خوشی و ناخوشی دیگران بود و بالعکس، دعوت به تقوا و نیکوکاری (تعاونوا علی

البَرِّ و التَّقْوَى)، امر به رعایت عدالت (اعدلوا هو اقرب للتَّقْوَى) و اجرای برخی راهکارهای عملی در این زمینه مثل انعقاد پیمان برادری و مساعدت بین گروه‌های مهاجر و انصار و... استفاده کرد. شواهد تاریخی نشان می‌دهد که برنامه فرهنگی پیامبر [در زمینه ایجاد بینش تعاون گرا بین مردم بسیار موفق بوده است. امروز نیز از اهم امور این است که دولت و همه نهادهای مسئول نظام و همه آحاد مردم که اهمیت مسأله تعاون را درک می‌کنند، با ایجاد و گسترش این روحیه، سرمایه اجتماعی مورد نیاز در این زمینه را پدید آورند و این امری دست یافتنی است (توتونچیان، ش ۱۳۷). ب. جنبه‌های اقتصادی و حقوقی تعاونی‌ها شرکت تعاونی، سازمان مؤسسه یا شرکتی متشکل از افراد داوطلبی است که دارای نیازهای مشترک و اهداف اقتصادی معین بوده، تأمین نیازهای خود را از طریق تعاونی آسان‌تر می‌دانند و سهم و حقوق هر یک از اعضا در شرکت و در اداره آن مساوی است. تعریف پیشین با استفاده از تعاریف ارائه شده به وسیله ژرژفوکه ((George Fouget، پل روی (P. Roy)، کامپبل (W. Compbell) و فرانسه هلم (Franse Helm) و دیگران از تعاونی، بیان شده است (طالب، ۱۳۷۶: ص ۷-۹). با استفاده از این تعریف می‌توان اوصاف ویژه‌ای را برای تعاونی‌ها به شرح ذیل برشمرد: ۱. تعاونی‌ها غیر انتفاعی هستند. غیر انتفاعی بودن تعاونی‌ها به معنای این نیست که فعالیت اقتصادی در این شرکت‌ها سودی ندارد و مؤسسه، مؤسسه خیریه است؛ بلکه به معنای آن است که مدیران و کارکنان شرکت، آن گونه که در شرکت‌های تجاری مرسوم است، سهمی از کل درآمد به صورت سودی که نصیب کارفرما می‌شود نمی‌برند؛ زیرا اعضای تعاونی‌ها همه خود کارفرما نیز هستند؛ بنابراین این سود حاصل شده، قسمتی ذخیره، و بقیه بین اعضا تقسیم می‌شود. ۲. در شرکت سهامی تجاری، تعداد سهامی که فرد می‌تواند داشته باشد، نامحدود است و سهامداران به ازای هر سهم دارای یک رأی در مجمع عمومی هستند؛ در حالی که در شرکت‌های تعاونی، موضوع «هر عضو فقط یک رأی» یک اصل مسلم و بیانگر ماهیت تعاونی است. ۳. در شرکت‌های سهامی تجاری، هر عضو بر اساس سهمی که از سرمایه شرکت دارد، در سود شرکت سهیم می‌شود؛ پس هر که سهم بیش‌تری دارد، سود بیش‌تری نصیب او می‌شود؛ در حالی که در شرکت‌های تعاونی سود محدود است و بر اساس ضوابط خاص تعیین شده و پذیرفته شده در اساسنامه، بین همه اعضا تقسیم می‌شود. ۴. سرمایه‌هایی را که اعضا به تعاونی می‌آورند، به خود آن‌ها تعلق دارد و حق مالکیتشان معتبر و پا برجا است؛ اما بعد از مخلوط شدن سرمایه‌ها، سرمایه کل، ملک مشاع همه اعضا می‌شود و هر گونه تصرف در اموال شرکت بدون اجازه همه شریکان جایز نیست. ۵. ماهیت تعاونی‌ها به گونه‌ای است که هر عضو شرکت هم کارفرماست و هم عضو است و بدین جهت بسیاری از نواقص شرکت‌های غیر تعاونی و آثار سوء حاکمیت بخش خصوصی را ندارد؛ از جمله در تعاونی مشکلی به نام تعارض منافع کارفرمایان و دیگران وجود ندارد و از جهت کلان نیز با وجود تعاونی‌ها، درآمد و ثروت به صورت عادلانه‌تری در جامعه توزیع خواهد شد. چون تعاونی‌ها امکان استفاده از منابع فراوانی را می‌یابند که هر یک از اعضا به تنهایی قادر به استفاده از آن‌ها نیست و چون سود حاصل از فعالیت نیز بین همه تقسیم می‌شود، به طور طبیعی توزیع درآمد نیز مناسب خواهد شد؛ پس نظام‌ها و دولت‌هایی که با علاقه بیش‌تری در صدد تحقق عدالت اجتماعی هستند، باید جدیت بیش‌تری در گسترش تعاونی‌ها داشته باشند. ۶. گسترش تعاونی‌ها افزون بر آثار پیش گفته، در صورت رعایت اصول تعاونی، ارزش‌هایی چون خودیاری، دیگریاری، مسئولیت پذیری، دموکراسی، برابری و اتحاد را در جامعه عینیت می‌بخشند. ۷. تقسیم سود و شرکت در سود و زیان در تعاونی‌ها بر اساس سهم فرد از سرمایه نیست؛ بلکه ساز و کار خاصی دارد. نخستین تعاونی‌ها یعنی «تعاونی راجدایل» بر اساس میزان خرید اعضا از شرکت، سود حاصله را تقسیم می‌کردند. امروزه نیز غالب اندیشه‌وران همین روش را تأیید کرده‌اند. با توجه به ویژگی‌هایی که برای شرکت تعاونی ذکر شد، تعاون عبارت است از این که دو یا چند نفر سرمایه‌های خود را یک جا جمع می‌کنند تا با آن، تجارت یا کار تولیدی کنند. بر اساس نظریه غالب، همه اعضا بر اساس میزان فعالیت و معامله با شرکت، در سود و زیان شرکت سهیم می‌شوند. ج. بررسی جنبه‌های فقهی تعاونی ۱. مستحده بودن موضوع تعاونی یکی از جنبه‌های مهم مباحث فقهی در باره تعاونی، تبیین مستحده بودن یا نبودن تعاونی است. برخی از محققان

اقتصاد اسلامی تصریح دارند که نمی‌توان پیدایی تعاونی را از ویژگی‌های دنیای جدید و به طور عمده غرب دانست؛ بلکه با کمی دقت در می‌یابیم که دستوره‌های مربوط به مشارکت اقتصادی و تعاونی را ۱۴۰۰ سال پیش اسلام صادر کرده است (توتونچیان، ش ۱۳۷)؛ البته به نظر می‌رسد این بیان و نظریه با این کیفیت قابل پذیرش نباشد؛ زیرا: صدور دستور مشارکت و تعاون اگر به معنای تبیین اصل کلی آن و ارشاد مردم به انجام آن باشد، سخن درستی است و ما نیز گفتیم که پیامبر ﷺ بسیار کوشیدند تا این بینش را بین مردم جا اندازند و به مقدار فراوانی نیز موفق شدند. اما اگر مقصود تحقق عملی مشارکت و تعاون به معنای مصطلح باشد، از نظر ما در خصوص تعاون قابل اثبات نیست؛ زیرا چنان که در بحث حقوقی و ماهیت حقوقی مشارکت و تعاون به معنای امروزی ذکر کردیم، تفاوت محسوسی بین شرکت تجاری و تعاون از بعضی جهات وجود دارد که با توجه به این ویژگی‌های تعاون، ادعای تحقق آن در زمان پیامبر ﷺ و یا امیرالمؤمنین ﷺ قابل اثبات نیست؛ زیرا نوع همکاری‌هایی که بین مسلمانان یا حتی مسلمانان با کافران ذمی صورت می‌گرفت، در زمینه‌های گوناگون به طور معمول تولیدی و به روش‌های متنوع مشارکت (اعم از شرکت، مزارعه، مساقات، مضاربه و...) بود که هیچ یک مصداق تعاون به معنای مصطلح امروزی نبوده است؛ چنان که همکاری‌های نقل شده در زندگی ایرانیان باستان و پیش از اسلام نیز از مصداق تعاون به معنای لغوی و اخلاقی است؛ بنابراین، به نظر می‌رسد که تعاون اگر چه از نظر ماهیت حقوقی نوعی مشارکت و به ویژه شرکت در سرمایه است، از نظر نوع ساختار و نوع اجرا با هم متفاوتند. ۲. برخی جنبه‌های فقهی تعاونی در این قسمت ابتدا تعریف فقیهان از شرکت را ذکر کرده؛ سپس با الهام از آن به بررسی برخی جنبه‌های فقهی تعاونی می‌پردازیم. شرکت در اصل و لغت به معنای اختصاص یافتن بیش از یک نفر به چیزی است؛ امّا معنای عرفی و اصطلاحی آن دو چیز است: یکی همان معنای لغوی و اصلی یعنی اختصاص بیش از یک نفر به یک چیز، و دیگری به معنای عقدی که سبب ایجاد اختصاص می‌شود؛ بنابراین، به طور کلی شرکت دو قسم است: ۱. شرکت در ملک، و این شرکت به واسطه اسباب تملک چون خریدن و قبول هبه کردن، حاصل می‌شود. ۲. شرکت عقدی که به واسطه ایجاب و قبول بین شریکان پدید می‌آید (باز اللبانی، ۱۳۰۵: ص ۵۹۵). امام خمینی ﷺ نیز در کتاب تحریر الوسیله، انواع گوناگونی را برای شرکت تصویر کرده که یکی از آن‌ها شرکت پیمانی یا تجاری است. وی شرکت تجاری را این‌گونه تعریف کرده است: دو یا چند نفر هم پیمان شده و قرار داد امضا کنند که با سرمایه مشترک بین آن‌ها معامله و تجارت کنند و هر یک به نسبت شرکت در مال، در سود و زیان نیز شریک شوند (امام خمینی، ۱۴۱۶: ج ۱، ص ۶۲۴). گفتنی است که غالب اندیشه‌وران و فقیهان در تعریف پیشین از شرکت، اتفاق نظر دارند.* بر اساس تعاریف پیش گفته از شرکت معلوم شد که شرکت تجاری و شرکت تعاونی در موارد ذیل مشترک هستند: ۱. هر دو عقد شرکت هستند؛ ۲. هر دو در اموال متجانس هستند؛ ۳. شریکان در سود و زیان شریک هستند. نکته‌ای که به نظر می‌رسد مورد اختلاف شرکت تجاری و شرکت تعاونی است، این است که تقریباً همه فقیهان امامیه در مورد شرکت گفته‌اند که تقسیم سود و زیان شرکت تجاری بین شریکان بر اساس سهم هر یک از مال مورد شراکت است؛ ولی در تعاون (تعاونی مصرف) غالب محققان و صاحب نظران معتقدند که باید تقسیم سود و زیان بر اساس میزان خرید اعضا از شرکت باشد (طالب، ۱۳۷۶: ص ۲۳۴)؛ یعنی در تعاونی‌های مصرف، هر عضوی به نسبت خریدی که از شرکت تعاونی داشته است، در سود و زیان آن شریک می‌شود و گویند تقسیم بر مبنای سهم از سرمایه سبب حاکمیت سرمایه می‌شود؛ یعنی همان چیزی که در شرکت‌های تجاری و فعالیت‌های بخش خصوصی وجود دارد و اصلاً فلسفه تشکیل تعاونی‌ها گریز از همین مشکل حاکمیت سرمایه و ارزش‌های سرمایه‌داری بر جامعه بوده است؛ بنابراین این آن‌چه فقیهان در شرکت تجاری شرط دانسته‌اند، یعنی تقسیم سود و زیان بر مبنای سهم هر یک از شریکان از مال مشترک، اگر سهم همه شرکاء مساوی باشد، تقسیم سود و زیان بالسویه خواهد بود و اگر سهم شریکان متفاوت باشد، تقسیم سود و زیان نیز متفاوت می‌شود؛ در حالی که در تعاون در تقسیم سود و زیان مبنای مذکور یعنی سهم هر یک از اعضا از سرمایه اغلب رعایت نمی‌شود، و رعایت مبنای دیگر ممکن است باعث شود که با وجود مساوی بودن سهم اعضا از

سرمایه مشترک، سهم‌های متفاوتی از سود یا زیان را بپذیرند؛ پس یا باید قائل به عدم جواز فعالیت شرکت تعاونی شده؛ زیرا اصل مورد توافق فقیهان در مورد شرکت تجاری در شرکت تعاونی رعایت نمی‌شود یا این که باید راه حلی برای آن یافت. سؤالی که این جا طرح می‌شود، این است که آیا می‌توان به صورت شرط ضمن عقد، به این که به توافق همه شریکان شرط شود که تقسیم سود و زیان بر مبنای میزان خرید اعضا از شرکت تعاونی باشد، مشکل را حل کرد. در پاسخ می‌گوییم: در شرکت تجاری که فقیهان مطرح کرده‌اند در مورد این که آیا با وجود تساوی سرمایه‌ها می‌توان شرط تفاضل در سود و زیان نمود و بر عکس، دو نظریه وجود دارد: ۱. عده‌ای از فقیهان تقسیم سود و زیان بر مبنای سهم از سرمایه را مقتضای عقد شرکت می‌دانند (مروارید، ۱۴۱۰: ص ۳۰) در این صورت اگر شریکان ضمن عقد شرط کنند که تقسیم سود و زیان بر مبنای میزان خرید هر یک از اعضا از تعاونی باشد، چون این شرط با مقتضای عقد مخالف است، شرط باطل و غیر لازم الاجرا است. سود و زیان به نسبت سهم هر یک از مال مشترک است و تصرف متوقف است بر اذن شرکا؛ پس اگر شرکا شرط کردند اختلاف در سود را در صورت تساوی همه در مال مشترک و یا بالعکس، شرط مذکور صحیح نیست.... (مروارید، ۱۴۱۰: ج ۱۷، ص ۴۳)؛ با وجود این همه کسانی که قائل به عدم جواز شرط مذکور شده‌اند، تقسیم سود را بین شریکان و به نسبت‌های غیر از نسبت سهم آن‌ها از سرمایه جایز و صحیح می‌دانند و تصرف در اضافی سود را در صورت تحقق جایز دانسته‌اند منتها از باب تراضی و توافق همه شریکان و از باب اباحه نه از باب اقتضای عقد و شرط ضمن عقد. ابن ادریس در سرائر می‌گوید: و صحیح می‌باشد همه امور ذکر شده [= اختلاف در سرمایه‌ها و تساوی در سود و بالعکس و....] از باب تراضی شرکا، نه از باب التزام به شرط، و نیز مصرف مقدار سود اضافی که ممکن است نصیب فرد شود، حلال است از باب این که سایر شرکا آن را مباح کرده‌اند، نه از باب التزام به شرط و نه به مقتضای عقد شرکت.... (مروارید، همان: ص ۳۱). بر این اساس در شرکت تعاونی نیز اگر چه شرط تقسیم سود و زیان بر مبنای غیر از سهم سرمایه‌ها جایز نیست، و در صورت وقوع شرط، لازم الاجرا نیست، در صورتی که تراضی همه شریکان حاصل شود، یعنی حین عقد، همه آن‌ها به اختلاف سودها در مقایسه با سهم سرمایه‌ها رضایت بدهند، پرداخت سودهای متفاوت جایز است و دریافت کننده نیز می‌تواند در همه سود دریافتی تصرف کند؛ اگر چه سود او بیش از سهم سرمایه‌اش باشد. ۲. عده‌ای دیگر از فقیهان نیز تقسیم سود بر مبنای سهم از سرمایه را مقتضای عقد شرکت ندانسته و شرط تقسیم سود و زیان بر مبنای غیر از سهم شریکان از سرمایه را در ضمن عقد جایز می‌دانند. مرحوم علامه در قواعد الأحكام در این خصوص می‌گوید: تقسیط سود و زیان بر مبنای سرمایه‌ها است؛ لکن اگر شرط کردند تفاوت در سود و زیان را با فرض تساوی در سرمایه‌ها [= مبنای سهم از سرمایه‌ها رعایت نشود]، جواز چنین شرطی اقرب به حقیقت و صواب است، به شرط این که هر دو شریک در شرکت کار یاری نیز انجام دهند یا این که نه یکی از آن‌ها کار یاری انجام دهد ولو این که شرط سود و زیادی برای او نباشد (مروارید، همان: ص ۴۷). در این صورت در شرکت تعاونی نیز مشکلی نخواهیم داشت؛ یعنی می‌توان ضمن عقد شرط کرد که سود حاصل از فعالیت تعاونی را بر اساس میزان خرید هر یک از اعضا از تعاونی تقسیم کرد و شرط مذکور صحیح و نافذ است. در مجموع نتیجه این شد که این ویژگی شرکت‌های تعاونی مانع فعالیت آن‌ها نیست؛ امّا اگر کسی نظریه تقسیم سود و زیان بر مبنای سهم از سرمایه را در شرکت‌های تعاونی نیز بپذیرد، در این صورت، چگونگی تقسیم سود و زیان به مقتضای عقد بوده، به شرط ضمن عقد نیازی ندارد؛ اگر چه در این صورت، شرکت از ماهیت تعاونی و اصول تعاونی دور خواهد شد. آنچه ذکر شد، در مورد شرکت‌های تعاونی مصرف است؛ امّا بحث در باره تعاونی‌های تولید را به علت گستردگی و متفاوت بودن بحث به مجال دیگری وامی‌گذاریم. همان‌گونه که پیش تر هم ذکر کردیم، در تعاونی‌های مصرف، هدف اصلی این است که کالاها و خدمات مورد نیاز اعضا را به قیمت مناسب به دست آن‌ها برساند (طالب، همان: ص ۲۳۵). اگر چه این قیمت مناسب در عمل نمی‌تواند قیمت تمام شده باشد، با سود کم‌تر امکان پذیر است؛ بنابراین، افزایش رفاه اعضا و حتی غیر اعضا، هدف نهایی تعاونی‌های مصرف است؛ بدین جهت، شاید بهترین روش در مصرف سودهای

احتمالی شرکت تعاونی این است که به جای تقسیم آن‌ها بین اعضا، با تصمیم مجمع عمومی و نظارت هیأت مدیره در جهت تاسیس مراکز عام المنفعه بهداشتی، آموزشی و... مورد استفاده قرار گیرد. این مراکز افزون بر اعضا می‌تواند مورد استفاده عموم مردم نیز قرار گیرد و این امر رفاه بخش عظیمی از مردم را افزایش می‌دهد و با اهداف عالی تعاونی‌ها هماهنگی بیش‌تری دارد. ضمن این‌که گرفتار برخی شبهات فقهی نیز نخواهد شد. هر عضو فقط یک رأی اتحادیه بین‌المللی تعاون در بیست و دومین کنگره خود در سال ۱۹۶۳ در گزارشی می‌نویسد: منظور اصلی و مهم یک مؤسسه تعاونی، ارتقا و بهبود منافع و مصالح اعضای خود است. یک مؤسسه تعاونی بر خلاف یک شرکت تجاری، سازمانی است که وضع افراد در آن، برابر، و تمام آن‌ها دارای مزایای مساوی در اتخاذ تصمیم نسبت به سیاست عمومی تعاونی می‌باشند. این اصل هم جز با دادن حق یک رأی به هر عضو و فقط یک رأی تأمین نمی‌شود.... (طالب، همان: ص ۱۶۰). در بررسی این اصل از منظر فقهی، به نظر می‌رسد که اشکال فقهی خاصی بر آن وارد نباشد؛ بلکه بر عکس، مباحثی که فقیهان در باب اذن در تصرف در سرمایه و اموال شرکت تجاری مطرح کرده‌اند، مؤید آن است. مرحوم علامه در قواعد الأحکام و در بحث احکام شرکت می‌گوید: هیچ یک از شرکا مجاز به تصرف در مال مشترک نیستند، مگر این‌که شریک و صاحب [و شرکای] او، به او اجازه تصرف بدهند... میزان تصرف و نوع آن محدود به همان است که در اذن تعیین شده؛ پس اگر به او اجازه سفر داده شده، به جهت خاص و یا اجازه بیع خاص و یا خریدن کالای خاصی داده شده، تجاوز از این حد مجاز، جایز نیست...» (مروارید، همان: ص ۴۷)؛ چنان‌که امام خمینی^۱ نیز در تحریرالوسیله همین مطلب را بیان فرموده است (امام خمینی، همان: ص ۶۲۶). از دو بیان پیشین استفاده می‌شود که در شرکت‌های تعاونی نیز اعضای تعاونی می‌توانند در جلسه مجمع عمومی، فرد یا افرادی را برگزیده، جهت اداره امور شرکت تعاونی، به او تصرف در سرمایه مشترک تعاونی را اجازه بدهند. موارد اجازه داده شده باید تعیین شود و اگر مقصود، مطلق تصرف به نفع تعاونی باشد می‌تواند بدون ذکر موارد خاص و به طور مطلق به او اجازه تصرف در سرمایه را بدهند. نکته دیگر این‌که اذن در تصرف منوط به میزان سرمایه فرد و تعداد سهام او نیست؛ یعنی سرمایه فرد هر مقداری باشد با یک رأی (اذن) فردی یا افرادی را اجازه تصرف می‌دهد؛ بنابراین در مجمع عمومی رأی‌گیری می‌شود (به نحو هر عضوی یک رأی) و فرد یا افرادی که بیش‌ترین رأی را آوردند، بعد از تأیید مجمع و امضای همه اعضا به مدیریت و اداره شرکت تعاونی انتخاب می‌شوند. نتایجاز مجموع مطالب این گفتار می‌توان به نکات ذیل به صورت نتیجه اشاره کرد: ۱. اهمیت بخش تعاون و تأثیر آن در توسعه و تحوّل اقتصادی در جهان، روز به روز در حال افزایش است؛ چنان‌که از نظر کمی نیز پیشرفت چشمگیری داشته است و دارد. علت این امر نیز آن است که بخش تعاون توانمندی و امکان و استعداد تبدیل شدن به یک بخش مسلط و غالب در اقتصاد را به صورت راه سوم و بینابین که آثار سوء دو راه دیگر را یا اصلاً ندارد یا بسیار کم دارد، دارا است. ۲. در اسلام نیز از دو جهت، روش تعاونی مورد تأیید و تأکید قرار گرفته است: ا. مبانی اخلاقی و اعتقادی رویکرد تعاون در اسلام مورد تأکید و تبلیغ قرار گرفته است؛ به طوری که می‌توان رویکرد تعاون را یکی از پایه‌های اساسی پیروزی و تداوم حیات اسلام نامید. ب. از نظر فقهی نیز مجوز فعالیت تعاونی‌ها (به ویژه تعاونی مصرف چنان‌که در این مقاله اشاره شد) داده شده است. ۳. بخش تعاون در قوانین موضوعه نظام جمهوری اسلامی، به ویژه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، جایگاه بلندی دارد. در قانون اساسی و در اصول ۴۳ و ۴۴ تعاونی به صورت بخش اصیل در اقتصاد، کنار بخش دولتی و خصوصی مطرح شده و از آن به صورت یکی از مهم‌ترین راهکارهای رشد اقتصادی و تأمین‌کننده عدالت اجتماعی یاد شده است. ۴. عملکرد بخش تعاون در اقتصاد جمهوری اسلامی نیز امیدوارکننده است؛ زیرا: ا. چنان‌که گذشت، بهره‌وری سرمایه در این بخش به مراتب بیش‌تر از بهره‌وری سرمایه در اقتصاد ملی است. ب. گزارش‌ها نشان می‌دهد که بخش تعاون، ۲۰ درصد سهم صادرات غیر نفتی را به خود اختصاص داده است. ت. استقبال گسترده مردم و رشد کمی تعاونی‌ها در دو دهه اخیر ایران قابل توجه بوده است. ث. سهم بخش تعاون از محصول ناخالص ملی (G N P) حدود ۵ درصد است. مجموع این عملکرد نشان می‌دهد که اگر چه سهم بخش

تعاون از (GNP) اندک است، امکان، استعداد و ظرفیت لازم برای افزایش این سهم و رساندن آن به سطح معقول و مورد نیاز، در بخش تعاون وجود دارد. پیشنهادها با توجه به نتایج پیش گفته و به منظور افزایش کارایی بخش تعاون در اقتصاد جمهوری اسلامی ایران موارد ذیل پیشنهاد می‌شود: ۱. تلاش دو چندان مسئولان به ویژه وزیر مربوط در هیأت دولت را می‌طلبد که به منظور اجرای کامل اصول مربوطه قانون اساسی، در زمینه‌های گوناگون آموزشی، فرهنگی و حمایت قانونی، برنامه ریزی و سیاستگذاری کنند. این امر تعاونی‌ها را فعال‌تر و احیا خواهد کرد. ۲. با تصمیم هیأت مدیره و موافقت مجمع عمومی، سودهای به دست آمده از فعالیت تعاونی‌ها در امور عام المنفعه مصرف شود. این امر با اهداف عالی تعاونی‌ها و نهضت تعاونی سازگار است و کارایی اجتماعی آن را افزایش می‌دهد. ۳. به منظور تأمین مالی آسان‌تر تعاونی‌ها می‌توان تعاونی‌ها و مؤسسات اعتباری را در جنب تعاونی‌های مصرف یا تولید تأسیس کرد. سرمایه این مؤسسات را می‌توان از سودهای اولیه تعاونی‌ها تأمین کرد یا از کمک‌های دولتی بهره جست. ۴. کلیه شرکت‌های تعاونی تولید، توزیع، مسکن، اعتبار و... و در رشته‌های گوناگون، تحت پوشش و نظارت وزارت تعاون در آیند. مشکلات حرفه‌ای تعاونی‌ها را نیز با تأسیس کمیته‌ها یا معاونت‌های تخصصی و حرفه‌ای در وزارت می‌توان برطرف ساخت.

منابع و مآخذ: ۱. قرآن کریم ۲. ابراهیم‌زاده، علی، مجموعه سؤالات چهارگزینه‌ای از قانون و مقررات بخش تعاون به ضمیمه قانون بخش تعاون، چاپ بهرام، ۱۳۷۷ ش. ۳. امام خمینی روح الله، تحریر الوسیله «الشركة»، مؤسسه النشر الاسلامی، ۱۴۱۶ ق، ج ۱۴. ۱. بررسی‌های بازرگانی، ش ۱۵۷، ۱۳۷۹ ش. ۵. بیدآبادی، مجله تازه‌های اقتصاد، بانک مرکزی جمهوری اسلامی، ش ۸۷. ۶. توتونچیان ایرج، «تعاون از دیدگاه اسلام و مبانی نظری آن»، تعاون ش ۱۳۷، ۱۳۸۱ ش. ۷. سبحانی، حسن، «آیا تعاون دارای نظام اقتصادی است؟» مجله تعاون، ش ۵۴. ۸. سلیم رستم، باز اللبانی، شرح المجله، داراحیاء التراث الدبی، ۱۳۰۵ ق. ۹. طالب، مهدی، اصول و اندیشه‌های تعاونی، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۶ ش. ۱۰. طالقانی سید محمود، اسلام و مالکیت در مقایسه با نظام‌های اقتصادی غرب، دوم، ۱۳۷۳ ش. ۱۱. عبده بروجردی محمد، کلیات حقوق اسلامی، دانشگاه تهران دانشکده علوم منقول و معقول، ۱۳۳۵ ش. ۱۲. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، انتشارات مجد، ۱۳۷۷ ش. ۱۳. قنبری محمود و ابراهیم‌زاده علی و قاسمی بهروز، نهضت تعاون در ایران، انتشارات پایگان، ۱۳۷۹ ش. ۱۴. کاسلمان (Casselmann. P. H)، نهضت تعاونی و پاره‌ای از مسائل آن، سازمان مرکزی تعاون، ۱۳۴۸ ش. ۱۵. مجتهد داوود، «تعاون در ایران»، تعاون ش ۱۱۹، ص ۴۰، ۱۳۸۰ ش. مروارید، علی اصغر، سلسله الینابیع الفقهیه «الشركة»، ج ۱۷ الدارالاسلامیه، ۱۴۱۰ ق.

شیوه‌های مدیریتی مدیران تعاونی در مالزی

نویسنده: عثمان بن یعقوب

از دانشکده تعاون مالزی - ترجمه: (شیرین شفیعی بافتی): چکیده: یک مدیر کارآمد باید به منظور هماهنگ‌سازی و سازماندهی اهداف و مأموریت‌های حوزه مدیریتی خود شیوه‌های مختلف مدیریتی را بکار گیرد. لذا شیوه‌های مؤثر مدیریتی نقش بسیار مهمی در سازمان بازی می‌کند. شیوه بکار گرفته شده توسط مدیران متأثر از آموزه‌های ایشان از «کارگاه تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی» می‌باشد. این تئوری شامل ۸ روش مدیریتی است: روش نوگرایانه و ابتکارگونه، روش مدیریت توسعه، روش مدیریت تحلیلی، روش مدیریت تشکیلاتی و مؤثر، روش مدیریت دگرگون‌ساز و تحول‌گرا، روش مردمی و گروهی، روش کاری و عملی، روش اقتباسی و تقلیدی. این تحقیق مقایسه‌ای بین ۲ گروه است. گروه‌های کاملاً موفق و گروه‌های کم موفق یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که اختلاف فاحش و عمده‌ای بین این دو دسته وجود دارد. روش ابتکارگونه و نوگرایانه روش برتر و ممتاز در دو گروه می‌باشد. بررسی دلایل عدم موفقیت مدیریتی‌های کم موفق نشان می‌دهد که ایشان در اعمال شیوه مدیریت کاری و عملی ضعیف بوده و نیازمند اصلاح و بازآموزی و تقویت روش‌ها و شیوه‌های ابداعی و تشکیلاتی می‌باشد. مقدمه: تعاونی انجمنی است

متشکل از افرادی مستقل و پای‌بند به اصول و قوانین تعاونی که با هدف توسعه و پیشرفت اقتصادی در آن عضویت دارند. (قانون تعاونی‌ها ۱۹۹۳). به عبارتی یک انجمن متشکل از افرادی است که با یک اراده جمعی و وحدت، اهداف مشترک اقتصادی فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی و سایر آموال و آرزوهای خود را در قالب یک تشکیلات «سهامی خاص» دنبال می‌کنند (اساسنامه تعاونی‌ها ۱۹۹۵) مدیران گذشته رهبران فعلی محسوب می‌شوند. لذا باید روش مدیریتی سنتی خود را به روش‌های جدید تغییر دهند. امروزه با توجه به زمینه‌های رقابتی و پویایی، روش‌های مدیریت یک مدیر تأثیر بسزایی در موفقیت یک سازمان دارد. مهم‌ترین چیزی که یک مدیر باید به انجام آن عامل باشد بکارگیری بالاترین توان گمانه‌زنی‌های اساسی و استراتژیک می‌باشد (Finke Istein ۱۹۹۳). مجموعه قوانین باضافه تصمیم‌گیریهای قاطع و به موقع برای یک رقابت مناسب و سالم برای پاسخگویی مطالبات حوزه مدیریتی یک مدیر باید توسط مدیران ماهر و میزبکار گرفته شود. مشکلات اساسنامه: امروزه منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه یک سازمان می‌باشد. لذا اگر شرایط برای اعمال مدیریت یک مدیر دچار تغییر گردد باید هماهنگی مناسب با این تغییر از سوی مدیر انجام گیرد. (Hammer & Champy, ۱۹۴۳). لذا برای رسیدن به این مهم، مدیران باید هماهنگ‌سازی مناسب را مورد عمل و آزمایش و تمرین خود قرار دهد. مدیران معمولاً برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل مراحل گوناگون یک سازمان را برعهده دارند. (Shenhar & Reiner, ۱۹۹۶) مدیران همچون افرادی می‌باشند که همیشه در جهت شکار و رصد فرصت‌های مناسب برای توسعه و افزایش میدان آگاهی بوده و در جهت برقراری یک ارتباط قوی و محکم در سازمان کوشا می‌باشند. در سال (۱۹۹۹) دروکر در یک نظریه مترقی اعلام کرد که بروز چالش در یک سازمان در ضمن اجرای تغییرات مؤثر و توسعه طلبانه نمایان می‌گردد. همکاری مدیران موقعیت یک سازمان را هموار و فراهم می‌سازد (Ka t zenbach & smith - ۱۹۹۳). این امر به پشتوانه تحقیقات انجام یافته شده در خصوص منش و خصوصیات مدیران موفق (Gupta, ۱۹۸۸ Bass, ۱۹۹۰) و روشهای اجرایی مدیران موفق دیگر عملی گردید. (Lewin & Stephens, ۱۹۹۲). تحقیقات و مطالعه انجام شده توسط Boeker Goodstein در سال ۱۹۹۱ نشان داد که مجموعه مدیران و هیأت مدیره با بکارگیری و اعمال تغییرات مفید و سازنده در سازمان خود موفقیت آمیز عمل می‌نمایند. مهارت‌های مدیریتی وابستگی شدید به روش‌های اتخاذ شده توسط مدیران دارد. مدیران توانا و مدبر در انجام وظایف خود مجموعه متنوعی از روش‌ها را بکار می‌گیرند (Denison et al, ۱۹۹۵). بنابراین، بکارگیری یک شیوه چندبعدی برای انجام امور برای یک سازمان موضوع مهمی است. اگرچه، در سال (۱۹۹۳) Blanchard & Hesey با ابراز نظریه‌ای اعلام کردند که هیچیک از تئوری مدیریتی مبتنی بر اساس منش و صفات مدیران که تاکنون اعلام شده نمی‌تواند ابزار قابل اعتنایی برای شیوه مدیران موفق باشد. هدف مطالعه و تحقیق: هدف مطالعه و تحقیق شناسایی و بررسی روش‌های مدیریتی بکار گرفته شده توسط مدیران تعاونی در مالزی بوده و مقایسه‌ای که به منظور مشخص کردن تعاونی‌های موفق در این روش‌ها انجام می‌گیرد. تعاونی‌های موفق در این مطالعه بر اساس چندین عامل اقتصادی و اجتماعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. اهمیت مطالعه: این تحقیق تعاونی‌ها را در جهت ارتقاء کیفیت مدیریتی نیروهای مدیر مجموعه یاری می‌نماید. و پاسخ‌های پیشنهادی مناسبی برای سوالات سخت و نقطه نظرات فردی افراد دارا می‌باشد. و این مهم با توجه ویژه به تک‌تک افراد، چگونگی روابط بین آنها و یا نیاز تک تک تعاونی‌ها متجلی می‌گردد. (Baruch & lessem ۱۹۹۶) هم‌چنین انتظارات اولیه یک سازمان را از اعضای خود در برمی‌گیرد. در این مطالعه تعدادی از مشکلات و گرفتاریهای طرح شده از سوی مدیران تعاونی مطرح شده است. در این مطالعه یک درک صحیح از چگونه یک رهبر خوب شدن - چگونه تجزیه و تحلیل کردن تک تک همه اجزاء و رعایت احتیاط و اعتدال در تعیین شایستگی‌های فردی را ارائه می‌نماید. محدوده تحقیق: اگرچه جامعه آماری این مطالعه کوچک و محدود است ولی بالاتر از حداقل نیازهای اولیه می‌باشد. البته پاسخ‌های قوی و محکم منجر به یافته‌های محکم و مستدل می‌شود به عبارت دیگر بررسی نمونه‌های بیشتر، یافته‌های بیشتری را در اختیار می‌گذارد. یافته‌های این مطالعه از ارزیابی مکاتبات و مکاتبات فردی و

بیانگر نظر فردی افراد بوده و نباید به عنوان نتیجه‌گیری عام این مقاله قلمداد گردد. مدل دسته رده‌بندی مدیریتی فقط وسیله‌ای برای اندازه‌گیری شیوه مدیریتی بوده و نباید یک روش کاملاً مؤثر قلمداد گردد. نقد و بررسی: Sandraj, Hartman, Stephen. M. CROW, Lilian Y. Fok و Alger moore در سال (۱۹۹۴) مطالعه‌ای را براساس روش مدیریتی و برنامه‌های توسعه مدیریتی در آمریکا انجام دادند. یک تحقیق نیز در سال ۲۰۰۰ که توسط دانشکده تعاونی مالزی انجام گرفت مشخص نمود که نمایان شدن و بروز مدیران ممتاز موفق در بین مدیران تعاونی در مالزی ناشی از بکارگیری و خلق کیفیت، اعمال مسئولیت، اتخاذ جهت‌یابی مناسب، کمال‌خواهی، اعتماد سازی و کسب اعتبار و هماهنگی تیمی می‌باشد. مطالعه دیگر در سال ۱۹۹۶ توسط Khabdnalla نشان می‌دهد که ۵ دستور ارزشمند و معتبر برای شکل‌گیری یک روش خوب مدیریتی وجود دارد، که شامل خطرپذیری، تکنولوژی، سازماندهی، بررسی گره‌ها و مشکلات و پاسخ‌یابی و حل آنها می‌باشد. پراکاش Prakash در سال ۲۰۰۱ اعلام نمود که رمز موفقیت یک سازمانی در مدیریت مجموعه‌های تحت امرش اتخاذ تدابیری همچون اصول پاسخگویی، شفافیت، قدرت ارزیابی و آینده‌نگری، پیش‌بینی و پشتیبانی و حمایت مناسب می‌باشد. در مرحله گذار و تغییر سریع یک سازمان مدیران جهت بهبود و ساماندهی امور مربوط باید با اتخاذ روش‌های همچون بکارگیری راه‌های نوین مهارت‌های جدید تجارت، اعمال روش‌های جدید مدیریتی، برخورداری از لحن و کلام مؤدبانه بر مسائل فائق آیند. (Longenecker & fink, ۲۰۰۱) در تحقیق و مطالعه‌ای که در سال ۲۰۰۰ توسط Norsaidatul انجام گرفت چارچوب و بدنه شرکت‌های مالزی مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق نشان داده شده که روش‌های مدیریتی نیازمند به هماهنگی و همسو شدن با محیط‌های داخلی و خارجی، تغییرات در مدیریت و اداره نمودن شرکت‌ها، طراحی روش‌ها و تصمیم‌گیری و انجام عملیات مربوط به آن نیازمند به بومی سازی و ارائه روش‌هایی مطابق و در خور شرایط داخلی می‌باشد. اگرچه در سال ۱۹۸۷ Combell & Goold در یافته‌های خود بیان نمودند که یک سازمان براساس یک روش منحصر و تنها قادر به ادامه حیات و کسب موفقیت نیست. روش تحقیق: در این تحقیق ابتدا ۲۰۰ مدیر تعاونی مالزی بطور اتفاقی و راندم از بین گروه‌های دسته‌بندی شده انتخاب شدند. یافته‌های تحقیق از روی موارد بدست آمده از مکتوبات و گفتگوها استخراج و مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند و سرانجام این مطالعه حاصل گفتگو و مصاحبه با ۵۷ مدیر موفق تعاونی‌ها می‌باشد. ابزار مورد استفاده این تحقیق پرسشنامه بوده است. پرسشنامه براساس تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی که پیشتر از این در مورد آن صحبت شد تنظیم شده است. پرسشنامه به دو قسمت اصلی قسمت A (شامل تعاونی‌ها و پاسخ پاسخ‌دهندگان) و قسمت B (روش مدیریتی). یافته‌های این مطالعه با عنوان «مجموعه آماری علوم اجتماعی SPSS چاپ سیزدهم گردآوری شد. در قسمت A، ضمن تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها که شامل مفهوم، میزان خطاها و انحرافات مجاز، درصد اختلاف تعاونی‌ها و شاخص‌های مورد نظر براساس پاسخ، پاسخ‌دهندگان بیان شده است. در قسمت B، ضمن بررسی و توصیف حوزه مرتبط با هر عنوان با جدول کشی و کادربندی اطلاعات سعی در جهت نشان دادن اختلاف در هر گروه بوده است. این مطالعه که براساس تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی پایه‌ریزی شده است، بعنوان وسیله و ابزار شناسایی روش شخصیتی و مدیریتی برای مجموعه‌های مستقل می‌باشد (Lessem, ۱۹۸۷). در سال ۱۹۹۵ و بر طبق نظرات (Baruch & Lessem) ثابت شد که این روش یک ابزار معتبر و قابل اعتماد برای اعمال مدیریت بکار گرفته می‌شود. با این مدل یک ارزیابی سازمان یافته انجام گرفته و می‌تواند زمینه‌ساز رقابت بین گروه‌های مستقل و مراحل مشخص و معین، عناوین شغلی و وظایف در یک سازمان باشد. از تئوری kigsalnd در سال ۱۹۸۴ اینگونه برداشت می‌شود که یک مدیر باید دارای سطوح و لایه‌های مختلف شخصیتی شامل نوآوری، توسعه‌مند بودن، تحلیل‌گر، نوگرا، مردمی، تحول‌گرا و سازگار باشد. که در سال‌های ۱۹۸۷ و ۱۹۹۰ و ۱۹۹۱ نیز توسط Lessem به این امر تأکید شده است. و این مهم براساس ۳ بعد شخصیتی یک فرد می‌باشد. در مدیریت بالا (C)، هوش و ذکاوت عالی (A) و رفتار مؤثر و اخلاقی (B) بحث و تجزیه و تحلیل: جدول ۱ نموداری از مدیران شرکت‌ها

می‌باشد. ۹/۷۱٪ مدیران مرد در دهه پنجاه متأهل می‌باشند. همچنین این نمودار نشان می‌دهد که پست‌های مدیریتی توسط مردان در سن اشتغال اشغال شده است ۴۰/۶۸٪ مالزیایی و ۳/۱۹٪ بودایی می‌باشند. ۱/۲۸٪ پاسخ دهندگان دارای مدرک و صلاحیت SPM بوده و این در حالی است که تنها ۶/۲۴٪ دارای دیپلم رسمی می‌باشند ۱۰/۲۱٪ نمونه‌های آماری نیز مدرک سوّم را دارا می‌باشند. درصد قابل توجه‌ای از نمونه‌های مورد مطالعه (۳۶۰۸٪) حدود بالای RM ۲۵۰۰ درآمد دارند. و همچنین (۵/۸۹٪) مدیران مورد مطالعه در این تحقیق سابقه‌ای بین صفر تا ۱۹ سال در امر مدیریت دارند. قبل از مقایسه روش‌های مدیریتی ۲ گروه موفق و کم موفق، تعاونی‌ها را براساس فاکتورهای اقتصادی و اجتماعی که شامل اعضاء، میزان سرمایه، سود، تعداد اعضاء شرکت کننده در مجمع عمومی سالیانه، سهم سهامداران، سود سهم و ... بررسی می‌گردد. برای تمیز دادن ۲ دسته اصلی و مقایسه آنها از ابعاد اقتصادی و اجتماعی و تفاوت‌های ۲ گروه با هم با علامت N میزان ارزیابی اعلام گردیده است. ارزش گذاری N و تجزیه و تحلیل روش‌های مدیریتی با بکارگیری حوزه و میدان تجزیه و تحلیل در جداول ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ نیز مشخص شده است. بررسی کلی و نهایی در جدول شماره ۸ مشخص شده است. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که یک اختلاف فاحش و مهم در روش مدیریتی این دو دسته نمایان است. هر دو گروه از لحاظ نوآوری و نوگرایی دارای جایگاه بالا و رفیعی می‌باشد. این روش به عنوان یک روش ممتاز و عالی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که برای یک مدیر باتجربه و حرفه‌ای مهم است که بتواند با ارائه ایده‌ها و نظرات کارشناسانه و کاربردی در حل مشکلات سازمان کمک نموده و با اتخاذ تدابیر و ایده‌های نوین برای سازمان مربوطه تلاش نماید (Zenger & Folkman, ۲۰۰۵). علاوه بر این از زمان شکل‌گیری اندیشه مدیریتی در فکر و خرد، خلاقیت و ابتکار، تعهد، انعطاف و جهت‌دهی نیز باید در یک مدیر نمایان گردد. (Aziz, ۲۰۰۰). در این یافته‌ها همچنین مشخص شد که روش اقتباسی و تقلیدی دارای جایگاه متزلزل و ضعیفی در بین مدیران موفق می‌باشد. همچنین این تحقیق نشان داد که مدیران از کمترین ظرفیت و توانایی در جهت درگیر کردن خود در گروه‌های اطراف و همجوار و پرورش کامل آنها دارند. (Baruch & Lessem, ۱۹۹۵) مدیران اقتباسی معمولاً وظایف مدیریتی خود را با یک میزان انحراف و خطا و سماجت به انجام می‌رسانند. (Reddin ۱۹۹۰) مدیران اقتباسی همچنین روش‌های آموزشی و یادگیری خود را براساس دیگر روش‌ها انجام می‌دهند. یک نظر پویا و جدید بر این اعتقاد دارد که یک مدیر باید از فرآیند شکل‌گیری یک سیستم در سازمان تجربه کسب نموده و آموزش ببیند. (Wick, ۱۹۹۳) در سال (Mumford ۱۹۹۵) دریافت که یک مدیر با انگیزه بالا همیشه از فرصت‌های مناسب برای کسب نتیجه عالی بهره‌برد و این مهم بدست نمی‌آید مگر اینکه در سازمان‌های آموزشی مدیریت به تجربه توجه ویژه گردد. (Charmichael, ۱۹۹۵). یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که تعاونی‌ها و مجموعه‌های کم موفق در بکارگیری روش‌های عملی و کاری در مقایسه با مدیریت‌های موفق ضعیفتر عمل می‌نمایند و در مقایسه با مدیریت‌های موفق باید کوشاتر عمل نمایند. بر طبق نظریه سال (Baruch & lessem) ۱۹۹۵ مدیران کاری و پویا قدرتمند و سریع‌العمل می‌باشند. بر طبق نظریه (Reddin) ۱۹۹۰ یک مدیر کاری و عامل الویت کاری خود را در افزایش تولیدات حوزه مدیریتی خود قرار می‌دهد. در همه سازمان‌ها و تشکیلات موفق، مدیران معمولاً طرفدار پویایی و کارآمدی بوده و از پشتکاری بالا و روحیه‌ای رقابت‌جو در جهت به سرانجام رساندن حوزه‌های مأموریتی خود برخوردار می‌باشند. (Gallen, ۱۹۹۷). یک مدیر پویا و کارآ همیشه دارای یک روش چالشی و رقابتی در جهت پیشبرد اهداف خود است. نتیجه‌گیری: مؤثر بودن کلید موفقیت یک تعاونی است. مؤثر بودن مهمترین مسئولیت یک مدیر است. اعمال خلاقیت با بکارگیری روش‌های جدید و مفید برای یک مدیر یک اصل مهم است. لذا مدیران با بکارگیری روش‌های مختلف در حوزه مدیریتشان و نه صرفاً تکیه بر یک روش خاص می‌توانند اهداف اصلی و مهم خود را در جهت موفقیت بکار گیرند. پرواضح است که روش مشخص و معینی برای کسب موفقیت یک سازمان مورد نیاز نبوده و وجود ندارد (Goold & Campbell ۱۹۸۷) لذا باید اذعان نمود که در شرایط مختلف روش‌های انطباقی باید بکار گرفته شود و

مدیران ممکن است مجبور به تغییر رویه خود بوده و با عناصر مختلفی روبرو گردند. یک مدیر باید قادر باشد با بکارگیری مجموعه‌ای از روش‌های مورد نیاز در مدیریت - برای اعمال مدیریت یکدست در شرایط و موقعیت‌های مختلف اقدام نماید و با اتخاذ رفتار و سلوک مؤثر دارای مدیریتی مناسب باشد. در خاتمه براساس بررسی‌های به عمل آمده چنین نتیجه می‌گیریم که روش اقتباسی روشی ضعیف برای هر دو گروه است و این از یافته‌ها و تجربیات مربوط به تعاونی‌ها بدست می‌آید. ولی باید یادآور شویم یک مدیر پویا باید ضمن آموزش و کسب ایده‌های جدید و نقطه‌نظرات دیگران از دیگر رو باید از تجربیات دنباله‌دار نیز برخوردار گردد. (Mumford, ۱۹۹۵) مدیریت‌ها باید توانایی دریافت ایده‌های جدید و همچنین توانایی تطابق سریع آنها را برای رسیدن به اهداف و مأموریت خود داشته باشند.

تحلیل اثر تعاونیهای کشاورزی بر ایجاد اشتغال

حمیدرضا علی پور - رضا عباسی تحلیل اثر تعاونیهای کشاورزی بر ایجاد اشتغال کاربرد رهیافت رگرسیون خطی فازی و تجربیات جهانی در کاهش فقر (مطالعه موردی شهرستان گچساران) چکیده: تعاونیهای کشاورزی در بهبود نظام بهره برداری و همچنین ایجاد اشتغال و کاهش فقر و توزیع عادلانه امکانات نقش مهمی را ایفا می‌کند. بر این اساس هدف اصلی این مطالعه بررسی اثر شرکت های تعاونی کشاورزی بر ایجاد اشتغال و کاهش فقر در شهرستان گچساران می باشد. داده های مورد نیاز در این مطالعه از طریق ۹۵ پرسشنامه توسط اعضا و ۱۲ پرسشنامه از مدیران عامل تعاونی کشاورزان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی دو مرحله ای گردآوری گردید، به منظور تحلیل ریاضی این اثرات از روش رگرسیون فازی استفاده شد و از تجربیان جهانی که باعث کاهش فقر و اشتغال زایی می شود، استفاده شده است. نتایج حاصل از مدل رگرسیون فازی نشان می دهد وام های اعطایی اثر متوسط به بالا- و تنوع محصولات تولیدی اثر خیلی زیاد بر اشتغال داشته است و با ایجاد شرکت به تعاونی کشاورزی به موفقیت های چشم گیری به ویژه در زمینه افزایش سهم زنان در تولیدات کشاورزی و درآمدزایی، دست یافته اند. در کل نتایج بررسی تجربیات کشورهای مختلف نشان که در برنامه ریزی برای مقابله با فقر و اشتغال زایی، ایجاد تعاونیها به تنهایی نمی تواند مؤثر باشد مگر با در نظر جلب اعتماد و مدیریت توانمند و اعطای وام کم بهره و نظارت بر آن، آموزش های ترویجی و پرداخت به موقع قیمت محصولات برای بهبود شرایط موجود ارائه گردیده است. کلیدواژه ها: تعاونیهای کشاورزی، رگرسیون فازی، اشتغال، فقر، تجربیات، شهرستان گچسارانمقدمه: مهمترین دستاوردهای اقتصادی- اجتماعی انسانها از طریق مشارکت فراهم می شود. یکی از اشکال این مشارکت که تأکید بیشتر بر جنبه های انسانی دارد شکل گیری فعالیت ها در تعاونی می باشد. تعاون یعنی به هم کمک کردن، مددکاری کردن، از ریشه عنوان گرفته شده است. تعاون به معنای وسیع و عام، همانا همکاری و مشارکت دسته جمعی مردم در حل مشکلات اقتصادی و اجتماعی است. امروزه تعاون اهرم مناسبی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی به شمار می رود که می تواند در استفاده بهینه از شرایط زندگی، کار و تولید، و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی جامعه مؤثر باشد. تجربه کشورهای توسعه یافته نشان می دهد، تعاونیها بهترین سازمانهایی هستند که موفق شده اند زمینه تجمعی نیروهای پراکنده و متفرق و عین حال با استعداد و با انگیزه را فراهم سازند. براساس اصل ۴۴ قانون اقتصاد کشور بر سه پایه دولتی، تعاونی و خصوصی بنا شده است. بررسی تعاون و تعاون گری در ایران نشان دهنده آن است که این بخش از اقتصاد کشور ما نیز پیشرفت نسبتاً خوبی دارد. در مفاد سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و با ابلاغ آن لوایح اجرایی، مجوزها و تکالیف متعددی برای شرکت های تعاونی در نظر گرفته شده و یکی از بزرگترین موانع حقوقی، خصوصی سازی در حوزه های زیربنایی، نهادهای مالی، و صنایع بزرگ برداشته شده است. براساس ابلاغیه جهت گیری رسمی نظام اقتصادی کشور باید به سمت توسعه بخش خصوصی و تعاونی باشد بر این اساس، از بخش تعاونی باید به گونه ای حمایت شود تا در پایان برنامه پنج توسعه، سهم آن در اقتصاد کشور بر ۲۵٪ برسد. این کار

از طریق اقدامات حمایتی، رفع موانع و محدودیتها، تشکیل بانک توسعه تعاون و آموزشهای فنی حرفه‌ای و انعطاف و تنوع در شیوه‌های افزایش سرمایه و توزیع سهام تعاونیها و امکان ایجاد تعاونیهای جدید در قالب شرکت‌های سهامی عام صورت می‌گیرد. در مملکت ما برای نخستین بار در سال ۱۳۰۳ هجری - خورشیدی در قانون تجارت از شرکت‌های تعاونی ذکری به میان آمد در سال ۱۳۳۲، لایحه قانونی شرکت‌های تعاونی به تصویب رسیده است. برپایی شرکت‌های تعاونی روستایی به سبک جدید در ایران به سال ۱۳۱۴ و توسط اداره فلاحات سابق باز می‌گردد. نخستین شکل فعالیت‌های تعاونی در ایران به صورت مشابه با آنچه امروز است با تشکیل «صندوق‌های تعاونی روستایی» که در سال ۱۳۲۵ پایه‌گذاری گردید، در ایران آغاز شد تعاونیهای کشاورزی نیز که بیشتر از نوع تعاونیهای تخصصی هستند از دهه پنجاه شکل گرفته و توسعه یافته است. در شهرستان گچساران ۹۶۰ شرکت تعاونی وجود دارد که از این میان ۱۶۰ تعاونی کشاورزی وجود دارد که حدود ۱۲ تعاونی کشاورزی غیر فعال و پنج تعاونی منحل شده است. در تعاونیهای فعال کشاورزی ۵۰۰ نفر شاغل و ۱۳۰۰ نفر عضو می‌باشند (اداره تعاون شهرستان گچساران) سه محصول عمده کشاورزی در شهرستان گندم، جو، ذرت و لیموترش می‌باشد و زمان برداشت محصول اردیبهشت و مهرماه هر سال می‌باشد. با توجه به مطالب عنوان شده هدف از انجام این مطالعه بررسی شرکت‌های تعاونی کشاورزی بر افزایش اشتغال و کاهش فقر در شهرستان گچساران می‌باشد. روش پژوهش: تجربیات جهانی در زمینه نقش تعاونیها در کاهش فقر و اشتغال زایدز زمینه تعاونیهای کشاورزی و تأثیر آن بر اشتغال و تولید مطالعات زیادی در کشور مختلف صورت گرفته است. دونه و چینهوی (۲۰۰۱) در کشور هند به بررسی اشتغال زایی زنان و تأثیر آن در تقاضای نیروی کار پرداختند. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که شرکت تعاونی نقش مهمی در اشتغال زنان و ایجاد خود اشتغالی برای آنها دارند. همچنین اشتغال زنان در روستا باعث کاهش فاصله بین عرضه و تقاضای نیروی کار در فصول پرکار کشاورزی که نیاز به کارگر غیر خانوار کشاورزی وجود دارد و در فصول دیگر باعث آزاد شدن نیروهای کار جهت تأمین نیرو به ویژه برای صنایع روستایی شده است. مک‌فایل (۲۰۰۳) در مطالعه خود به بررسی برنامه ۱۰ ساله توسعه تعاونیها در ایالات کلرادو و پرداخت نتایج حاصل از مطالعه انسان نشان داد که در طول این دوره در ایالات کلرادو تعاونیها رشد و توسعه مناسبی داشتند و در افزایش درآمد اعضا و اشتغال زایی نیز بسیار موفق عمل کرده‌اند. در طول این دوره تعداد اعضا حدود سه برابر و سود سرانه آنها نیز ۶/۱ درصد افزایش داشته است. همچنین اشتغال زایی تعاونیها نیز ۵/۴ درصد رشد نموده است. در بخش کشاورزی تعاونیها حدود ۴/۴ درصد افزایش در اشتغال ایجاد کرده و سالانه رشد اقتصادی ۴/۱۵ میلیون دلاری داشته‌اند. در ایران نیز مطالعاتی در زمینه تعاونیهای کشاورزی و تأثیر آن بر اشتغال و تولید صورت گرفته است. اکبرپور دباغی (۱۳۸۸) در مطالعه خود به بررسی نقش تعاون در توسعه کارآفرینی در استان آذربایجان شرقی پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که پنج شاخص (برون سازمانی) شامل ۳۳ عامل از دیدگاه ۳ گروه جامعه آماری با شدت تأثیر زیاد به عنوان عامل مؤثر بر توسعه کارآفرین ذکر شده است. به اعتقاد دو گروه دیگر از جامعه آماری عملکرد تعاون از نظر این پنج شاخص در حد متوسط به پایین ارزیابی شده است. امینی و خیاطی (۱۳۸۵)، با استفاده از رگرسیون خطی فازی، در مطالعه خود به بررسی عملکرد تعاونیهای آب بران استان اصفهان در منطقه جرقویه پرداخت. نتایج مطالعه نشان داد که شاخص‌های در نظر گرفته‌شده گرایش کشاورزان به تعاونیهای آب بران بسیار کم ارزیابی شده و همکاری کشاورزان با نهادهای مختلف ضعیف می‌باشد. نجفی (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای به بررسی تجربیات جهانی در زمینه نقش تعاونیها در کاهش فقر و اشتغال زایی پرداخته است. نتایج مطالعه نشان داد که میان ممالک در حال توسعه، کشورهای هند، پاکستان و بنگلادش که با فقر گسترده دست به گریبان بوده‌اند با ایجاد شرکت‌های تعاونی کشاورزی به موفقیت‌های چشمگیری به ویژه در زمینه افزایش سهم زنان در تولیدات کشاورزی و درآمدزایی، دست یافتن و همچنین نتایج تجربیات کشورمان مختلف نشان داد که در برنامه ریزی برای مقابله با فقر و اشتغال زایی، ایجاد تعاونی بدون در نظر گرفتن شرایط اقتصادی اجتماعی و فرهنگی، جذب اعتماد اعضا و مدیریت توانمند از طریق جذب

نیروهای کارآمد به تنهایی نمی‌توانند مؤثر باشند. در مطالعه حاضر، به منظور بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال اعضای تعاونی‌های کشاورزان از روش رگرسیون خطی فازی با استفاده از اعداد مثلثی متقارن استفاده شد. به منظور دست‌یابی به اهداف پژوهش، دو دسته متغیر وابسته و متغیرهای مستقل طراحی شده است. متغیر وابسته در پژوهش حاضر، عوامل مؤثر بر ایجاد اشتغال در تعاونی‌های کشاورزی می‌باشد و متغیرهای مستقل در قالب طیف لیکرت مورد بررسی قرار گرفت. هر یک از این گزینه‌ها در این طیف (هیچ=۱، بسیار کم=۲، کم=۳، متوسط=۴، زیاد=۵ و خیلی زیاد=۶) وزن مخصوص به خود را دارند با توجه به اینکه این مطالعه، نگرش اعضای تعاونی کشاورزان را نسبت به خدماتی که تعاونی کشاورزان به آنها ارائه می‌دهد، مورد بررسی قرار داده است؛ در نتیجه متغیرهای اصلی به کار رفته در این مطالعه عوامل مؤثر بر اشتغال شامل هفت شاخص خدمات ترویجی، عضویت در تعاونی، اعطای وام و تسهیلات بانکی، خرید محصولات کشاورزی توسط اتحادیه تعاونی کشاورزان، فروش نهاده‌ها توسط تعاونی، مهارت مدیران عامل تعاونی‌ها و تنوع محصولات تولیدی می‌باشد. جدول (۲) همچنین در این مطالعه عوامل مؤثر بر تولید کنندگان عضو تعاونی‌های کشاورزان شامل هشت شاخص سابقه کار کشاورزی، سطح تحصیلات، وام‌های اعطایی به کشاورزان، خرید محصولات تولیدی توسط اتحادیه تعاونی کشاورزان از اعضای، فروش نهاده‌های کشاورزی توسط اتحادیه به کشاورزان، مهارت مدیران عامل تعاونی‌های کشاورزان، خدمات ترویجی و تنوع محصولات تولیدی می‌باشد. جدول (۳) در مطالعه حاضر ماهیت متغیرها به صورت مبهم و در قالب مقیاس ترتیبی سنجیده شده است، لذا برای تحلیل این نوع متغیرها از منطق فازی (شیوه استدلال متداول در مورد این گروه از متغیرها) مورد استفاده قرار گرفته است (ترانو و همکاران، ۱۹۹۲). مقیاس بکار گرفته در این تحقیق طیفی از متغیرهای زبانی را در برمی‌گیرد که از هیچ آغاز و به «بسیار زیاد» ختم می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه اعضای عضو تعاونی کشاورزان در بخش‌های مختلف شهرستان گچساران می‌باشد. برای بدست آوردن نمونه مورد نظر از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای بهره گرفته شد. بدین منظور ابتدا مناطق مختلف استان را براساس روش دومارتون گسترش یافته به سه ناحیه آب و هوایی مختلف سردسیر، معتدل و گرمسیر تقسیم شد (حقیقت، ۱۳۸۹) و از هر منطقه یک بخش انتخاب گردید. بخش‌های نمونه شامل لیستر (گرمسیر)، امام زاده جعفر (معتدل) و دیل و آرو (سردسیر) می‌باشند. در مرحله بعد، تعدادی روستا به طور تصادفی از این بخش‌ها، انتخاب و در نهایت در هر روستا نمونه‌ای تصادفی از اعضای تعاونی‌های بصورت تصادفی جهت تکمیل پرسش‌نامه انتخاب شدند. حجم نمونه لازم برای انجام تحقیق با استفاده از جدول ارایه شده توسط جرسی مورگان، (جرسی مورگان، ۱۹۷۰)، ۹۵ پرسش‌نامه محاسبه گردید. جدول (۱) رگرسیون‌های فاز: منطق فازی که در برابر منطق کلاسیک مطرح گردید، ابزاری توانمند جهت حل مسائلی که وابسته به سیستم‌های پیچیده‌ای که درک آنها مشکل و یا مسائلی که وابسته به استدلال، تصمیم‌گیری و استنباط بشری بشمار می‌آید. بطور کلی سیستم‌های فازی را می‌توان برای مدل‌سازی عدم قطعیت‌هایی که مربوط به عدم صراحت و عدم شفافیت مربوط به یک پدیده یا ویژگی خاص و یا مبهم بودن نحوه ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد، بکار برد (کورپزان دزفولی، ۱۳۸۴). در سال ۱۹۶۵ پرفسورزاده، تئوری مجموعه‌های فازی بنیان نهاد. در اصل تئوری فازی قادر است به کمک ریاضیات کلاسیک و نهاده‌های استاندارد آن را به فرایند شناخت انسان که در بسیاری از موارد نادقیق و مبهم است، شکل ریاضی بدهد. این تئوری باعث شد که ساده‌انگاری مدل‌های قطعی بهبود یافته و مدل‌های ریاضی سازگاری بیشتری با جهان واقعی داشته باشند. در زبان طبیعی و استدلال‌های متداول انسانی اغلب از متغیرهایی همچون کم، زیاد تا حدودی و ... که مقادیرشان نادقیق و مبهم است بیشتر استفاده می‌شود تا متغیرهای معمولی که مقادیرشان دقیق و کاملاً مشخص است. چنین متغیرهایی اصطلاحاً متغیرهای زبانی نامیده می‌شوند و موضوع بحث نظریه مجموعه‌های فازی می‌باشد (باکلی و همکاران، ۲۰۰۲). در واقع یکی از مزایای مدل‌های رگرسیون فازی، تبدیل مفاهیم کیفی به اعداد قابل فهم ریاضی می‌باشد. بطوریکه در بررسی مطالعات پیشین این قبیل مفاهیم در قالب محاسباتی مانند میانگین‌گیری تفسیر می‌شدند (کوره پزان دزفولی،

۱۳۸۴). عدد فازی مثلثی متقارن: عدد فازی مثلثی متقارن نامیده می‌شود (کریمی، ۱۹۹۳). اگر پهنای چپ و راست عدد فازی مثلثی با هم برابر باشند. در چنین شرایطی را عدد فازی مثلثی متقارن می‌نامند و با نمایش می‌دهند. تابع عضویت به صورت نمودار (۱) خواهد بود (ترانو و همکاران، ۱۹۹۲). (۱)

برشهای زیر مجموعه (معمولی) عناصری از X که درجه عضویت آنها در مجموعه فازی حداقل به بزرگی باشد. برش (یا مجموعه تراز وابسته به نامیده می‌شود و با نشان داده می‌شود (طاهری، ۱۳۷۸). رگرسیون فازی: رگرسیون خطی فازی (FLR) اولین بار توسط تاناکا و همکاران در سال ۱۹۸۰ مورد مطالعه قرار گرفت. شکل کلی رگرسیون فازی به صورت زیر است: (۲)

بردار حدودی یا متغیرهای مستقل دارای مقادیر حقیقی و یک مجموعه از اعداد فازی است. حال، هدف تحلیل رگرسیون این است که با استفاده از یک مجموعه از اعداد حقیقی که به صورت نشان داده شده اند، پارامترهای فازی را به گونه ای تعیین کنیم که مدل (۲) بهترین برازش را به نقاط داده شده داشته باشد. (ترانو و همکاران، ۱۹۹۲)، برای تعیین میزان خوبی بر ارزش مدلهای رگرسیون فازی از معیار میانگین مجموع مربعات خطا (MSE) استفاده شده است که براساس معادله زیر قابل محاسبه است: (۳)

در این رابطه برابر با مقدار واقعی و برابر با مقادیر پیش بینی شده است (ین و همکاران، ۱۹۹۱). هدف رگرسیون فازی با داده های غیر فازی تعیین ضرایب ها در رابطه (۲) است، به طوری که اولاً- خروجی فازی، یعنی برای تمامی مقادیر مقدار معین h که توسط کاربر تعیین می‌گردد، بزرگتر باشد به بیان دیگر رابطه ۴ صادق باشد. (۴) که با افزایش میزان فازی بودن خروجی ها نیز افزایش می‌یابد و ثانیاً ضرایب فازی به گونه ای باشد که پهنای خروجی فازی برای تمام مجموعه داده ها مینم گردد. بنابراین برای حل یک رگرسیون خطی با ضرایب فازی و داده های غیر فازی کافی است یک مدل برنامه ریزی خطی حل گردد. از این رو طبق رابطه (۴) و تابع عضویت حالت متقارن، خروجی فازی نیز یک عدد فازی مثلثی متقارن می‌باشد که محدودیت های مدل و تابع هدف آن به صورت زیر به دست می‌آیند (کوره پزان دزفولی، ۱۳۸۴). (۵) تابع هدف (۶) محدودیت ها (۷) در نامعادلات بالا h همان برش نشان دهنده مشاهده J ام برای متغیر I ام است. می‌توان تابع هدف رابطه (۵) را با توجه به $2mn$ محدودیت تولید شده توسط m مشاهده، مینیم کرد. نتایج و بحث تعیین اثر شاخص های تعاونی کشاورزان بر اشتغال در این قسمت به منظور بررسی میزان هر یک از شاخص ها بر اشتغال، ضرایب مدلهای رگرسیون فازی در حالت متقارن برآورد می‌شود. برای تعیین ضرایب در حالت متقارن ابتدا تابع هدف را مشخص نموده و سپس با توجه به محدودیت های تعریف شده آن را مینیم می‌نماییم. تعیین ضرایب مدلمینیم تابع با توجه به محدودیت های تابع فوق یک مسأله برنامه ریزی خطی است که توسط نرم افزار QSP حل می‌شود. جدول (۴). با جایگذاری ضرایب فازی به دست آمده از نتایج جدول (۴) در معادله رگرسیونی مقدار خروجی فازی به صورت عدد مثلثی متقارن خواهد بود. بنابراین با استفاده از نرم افزار Fuzzy tech اقدام به نافیازی سازی می‌نماییم. نهایتاً با مقایسه مدل برازش شده با مقدار واقعی می‌توان MSE مدل را به دست آورد. بنابراین در حالت متقارن، مدل رگرسیونی به صورت زیر خواهد بود: شاخصهای عضویت اعضاء در تعاونی کشاورزان: شاخص خرید محصولات از کشاورزان توسط اتحادیه تعاونی کشاورزان: شاخص فروش نهاده های کشاورزی به کشاورزان توسط اتحادیه کشاورزان: مهارت مدیران عامل تعاونی کشاورزان: آموزش های ترویجی توسط تعاونی کشاورزان به اعضاء نتایج حاصل از جدول (۴) و معادله (۸) نشان می‌دهد برازش مدلهای رگرسیونی برای حالت های مختلف h مقدار مینیم تابع هدف و MSE مدل های گوناگون یکسان است. معادله (۸) نشان دهنده آن است که تأثیری در اشتغال اعضاء تعاونی کشاورزان نداشته اند. ضریب صفر نشان دهنده این است که عضویت اعضاء تعاونی کشاورزان تأثیری بر اشتغال اعضاء نداشته است. به گفته اعضاء، با عضویت اعضاء در تعاونی کشاورزان باعث ایجاد اشتغال در بین اعضای خانوار آنها نشده است. براساس نتایج، خرید محصولات دامی () توسط اتحادیه تعاونی کشاورزان بر اشتغال اثری نداشته است. شاخص فروش نهاده های کشاورزی به کشاورزان نیز در

حد هیچ برآورد شده و بیانگر این مطلب است که اتحادیه تعاونی کشاورزان در ارائه خدمات و فروش به اعضا به خوبی عمل نکرده است. شاخص مهارت مدیران عامل تعاونی کشاورزان نیز در حد هیچ برآورد شده و نشان دهنده این موضوع می باشد که مدیران عامل تعاونی ها اکثراً در رشته هایی تحصیل کرده اند که رشته تحصیلی آنها به کشاورزی ارتباط ندارد و از نیاز کشاورزان بی خبرند. شاخص آموزش های ترویجی نیز در حد هیچ برآورد نشده و نشان می دهد که تعاونی کشاورزان در امر آموزش به خوبی عمل نکرده و از نیروی کارآمد استفاده نشده است. ضریب متغیر برابر ۶۵/۴ در معادله رگرسیون برآورد شده و نشان می دهد که شاخص وام های اعطایی با ضریب ۶۴٪ بطور زیاد و ۳۴٪ بطور متوسط بر اشتغال اعضا اثر داشته است. ضریب نشان دهنده اثر بسیار زیاد این متغیر بر اشتغال می باشد، تنوع محصولات تولیدی و تلفیق دامپروری با کشاورزی اثری مثبت بر اشتغال دارد. پیشنهادات ۱- با توجه اثر مثبت وام های اعطایی تعاونی های کشاورزان بر اشتغال و تولید گسترش اعطای اعتبارات به اعضا پیشنهاد می گردد. ۲- آموزش های ترویجی: استفاده از نیروهای متخصص و با تجربه جهت آموزش به اعضا و همچنین استفاده از کشاورزان ۳- اضافه نمودن وظایف بازاریابی با رویکرد علمی و کاربردی در شرح وظایف مدیران عامل تعاونی کشاورزان و تشکیل شرکت های تعاونی خدماتی در زمینه فعالیت های بازاریابی و بازاریابی محصولات تولیدی نظیر انبار، سردخانه و صنایع تبدیلی محصولات و همچنین هدایت تسهیلات حمایتی اداره کل تعاون به فعالیت های مذکور در جهت تقویت سرمایه مورد نیاز. ۴- در برنامه ریزی برای اشتغال زایی و مقابله با فقر توسط تعاونیها، شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نواحی باید مورد توجه قرار گیرد. ۵- تعاونیها باید با ایجاد انگیزه های لازم بتوانند زمینه مشارکت اعضا را فراهم نمایند که یکی از راههای تحقیق این امر جلب اعتماد آنان از طریق اعمال مدیریت توانمند می باشد. پیوست ها ... منابع: ۱- روزنامه ، بازار کار ۲- عمید، ح، ۱۳۶۹ . فرهنگ عمید. چاپ هفتم ، انتشارات امیرکبیر، تهران ۳- دیگ بی، م ۱۳۴۸ . نهضت جهانی تعاون، نشریه شماره ۲۱ ، سازمان مرکزی تعاون ۴- بهرامی، ۱ . ۱۳۵۵ . اصول شرکتهای تعاونی. انتشارات دانشگاه ملی ، تهران ۵- مرکز آمار ایران. ۱۳۵۰ . سالنامه آماری ۱۳۴۹ . تهران ۶- مهدوی، م. وح. مجیدی ۱۳۶۳ . آموزش عمور تعاون، سازمان مرکزی تعاون روستایی ، وزارت کشاورزی، تهران ۷- بهرامی، ۱ . ۱۳۵۵ . اصول شرکت های تعاونی. انتشارات دانشگاه ملی ، تهران ۸- مقاله دکتر بهاء الدین نجفی ۹- مقاله سید نعمت الله موسوی

۱۰ - Mcphail M.G. (۲۰۰۳), Colorado data for cooperative extension decade planning, www.worldbank.org/poverty/wrppoverty. Donna, R.B. Chinhui (۲۰۰۱), the effects of women employment on demand for labor in rural areus, Indian journal of Agricultural Economics.

*، حمیدرضا علی پور شیرسوار رضا عباسی

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحيم

جَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی) آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار- ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهل بیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف: دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز:

الف) چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب) تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن همراه

ج) تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما، انیمیشن، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و ...

د) ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه) تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و) راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز) طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و ...

ح) همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط) برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی) برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضور و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت: ۲۳۷۳ شناسه ملی: ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی:

www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳-۲۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور



مرکز تحقیقات و ترجمه

اصفهان

گام‌ها

WWW



برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشانی

www.Ghaemiyeh.com

www.Ghaemiyeh.net

www.Ghaemiyeh.org

www.Ghaemiyeh.ir

مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.

۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹

