

در تمامی بحث‌هایی که پیرامون ارزشهای تعاونی و مسایل موجود بر سر راه حفظ دموکراسی تعاونی مطرح است، کمتر سخن راجع به هدف تعاونی گفته می‌شود. در حالیکه من معتقدم بدون ارائه یک تعریف واضح از هدف تعاونی، هرگز قادر به تشخیص فرهنگ مدیریت تعاونی،

از فرهنگ مدیریت کلی نخواهیم بود.

هدف تعاونی، معیاری را برای عملکرد آن فراهم می‌آورد که خود موجب افزایش معیار کارکردی مربوط به نوع فعالیت خاصی که تعاونی به آن می‌پردازد، می‌گردد. این هدف، پایه‌ای برای توسعه فلسفه مدیریت تعاونی و هم معیاری برای فضاوت درباره عملکرد مدیریت تعاونی فراهم می‌آورد و نهایتاً، به اعتقاد من، تحلیل مبتنی بر هدف تعاونی، کلید حل تنش‌های موجود میان مدیریت حرفه‌ای، پیچیدگی فزاینده تصمیم‌گیری تجاری، و درگیری و کنترل اعضاء بر امور شرکتهای تعاونی را به دست می‌دهد.

زمانی که محیط اطرافمان در حال تغییر است، باید به

طور معقول به بررسی هدف و نیز به عنوان جزئی از این فرآیند، به بررسی ارزشها و اصول بنیادی خود بپردازیم. تمامی آثار مکتوب در زمینه مسائل راهبردی برای توسعه تعاونی، افزایش اهمیت حرفه‌ای‌گرایی در مدیریت را برای تعاونیها و تنش‌هایی را که این مسایل برای

اصول تعاونی ایجاد می‌کند، به رسمیت شناخته‌اند. کتاب «سون آکه بوک»<sup>۱</sup> با عنوان «ارزشهای تعاونی در جهان در حال تغییر» و همچنین مقالات اخیر که توسط «یان مک فرسون»<sup>۲</sup> با عنوان «ماهیت تعاونی در قرن بیست و یکم» و نیز مقاله «ریمر ولکر»<sup>۳</sup> که تحت عنوان

در مقاله اخیرم با عنوان «مدیریت تعاون و توسعه سازمانی برای اقتصاد جهانی»، به شش تغییر محیطی کلیدی اشاره کردم:

اول، تعمیق رقابت و افزایش اندازه و تمرکز فعالیت‌های تجاری سرمایه‌بر.

دوم، تغییر عمده نسبت به رفع

محدودینهای قانونی در

بازار نیروی کار در میان

کشورهای اتحادیه اروپا

O.E.C.D و دولتهای

کمونیست سابق.

سوم، بحران تأمین

بودجه لازم برای ایجاد

دولت رفاه در میان

کشورهای O.E.C.D و

دولتهای کمونیست

سابق.

چهارم، فشارهای

رقابتی و هزینه‌های

پائین نیروی کار برای

ملتهایی که به تازگی

در حال صنعتی شدن

هستند، به ویژه

کشورهای حوزه

اقیانوس آرام.

پنجم، تغییر جمعیت

که به طور قابل

ملاحظه‌ای به افزایش

جمعیت مسن و

سالخورده در برخی

اقتصادهای کلیدی

جهان می‌انجامد.

و نهایتاً، فرسایش و

حتی نابودی جامعه، که

من آن را به عنوان

مهمترین تغییر محیطی

می‌دانم. این نابودی و

زوال جامعه، هم در

کاهش میزان اشتغال

روستایی و هم در افزایش میزان دربه‌درب،

فقر، بیگانگی و جرایم در شهرهای عمده

جهان مشهود است.

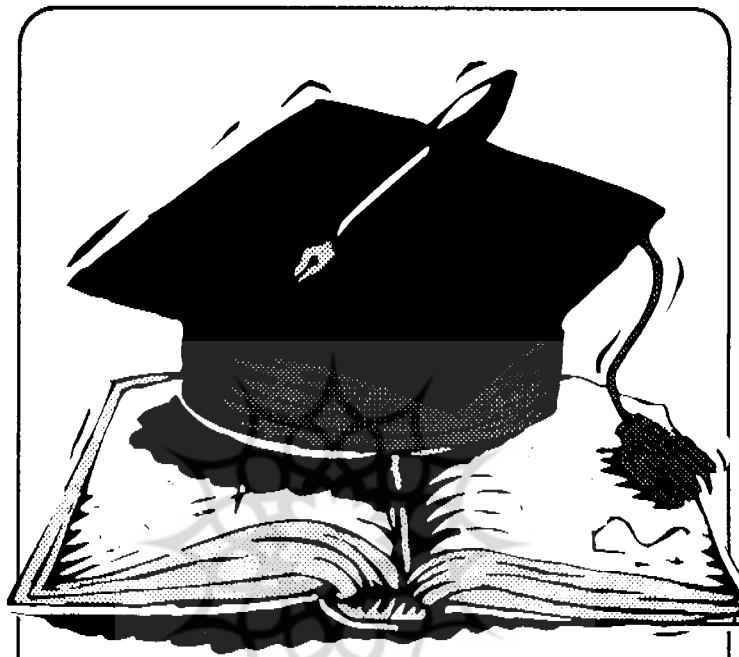
انتقال مداوم جمعیت از حومه‌ها به

شهرک‌ها، منجر به کاهش جمعیت

روستایی و در مقابل، افزایش فشارهای

متعدد به مراکز پرجمعیت شهری می‌شود.

«گزارش درباره نظامهای مدیریتی و اداره مشترک» به نگارش در آمده‌اند، همگی بر محیط جهانی در حال تغییر و آشفتگی و مسایل مربوط به اعتماد مدیریت نسبت به ایده‌های تعاونی تأکید داشته و بر راهکار افزایش اندازه تعاونیها به منظور رفع چالش‌ها، اتفاق نظر دارند.



## هدف، ارزشها و مدیریت تعاونیها در قرن بیست و یکم

○ دکتر پیتر دیویس<sup>۱</sup>

○ مترجم: کریم حبیب پورکتابی

هر کدام از این عوامل محطی به احواء کوناگون به دو قطبی شدن فقر و ثروت در اقتصادهای جهان می‌انجامد که نا بیشتر از این وجود نداشت. تأثیر مدیریت تعاونی و عضویت فعال بر این تغییرات، در افزایش درک این جمعیت‌ها از انزوای فرهنگی و نیز مقاومت احتمالی آنها در برابر اخلاف‌زدایی و حتی خرابکاری است.

ما در عصری زندگی می‌کنیم که افزایش سهام سرمایه‌ای، به عنوان مشروعیت اختیارات مدیریت در نظر گرفته می‌شود. فردگرایی در جامعه معمول گشته و فلسفه مصرف‌گرایی نیز، که بر بسیاری از تفکرات مدیریت تعاونی حاکم است، پیشنهادات چندان رضایت‌بخشی، برای مقابله با روند گسترش نفع شخصی و دوری از نفع متقابل ارائه نداد است.

بنابراین، در جواب این سؤال که: «چرا ما اینجا هستیم؟» باید گفت: «یک تعاونی، انجمنی است خودمختار، از افرادی که به طور داوطلبانه به منظور رفع نیازهای مشترک اقتصادی و اجتماعی‌شان از

تنها بر درک روشن ما از اهداف اقتصادی و اجتماعی تعاونیها مکی است که بر اساس آن می‌توانیم در مورد عملکرد مدیریت تعاونی قضاوت کنیم البته من بر این عقیده‌ام که طیف بسیار وسیعی از فعالیتهای تجاری در نهضت تعاونی وجود دارد که بیشتر جنبه‌های زندگی اقتصادی و

این همه مهم است؟ اما ارزشهای مشترکی را خاطر نشان ساختم و همانطور که «سون آکه بوک» هم قبلاً یادآور شده، تعهد مدیریت تعاونی نسبت به اصول و ارزشهای تعاونی امری حیاتی است. اما سئوالی که در اینجا واقعاً مطرح می‌شود این است که چگونه آن ارزشها و اصول را به شیوه‌ای جهت دهیم که مرتبط ساختن فلسفه و عمل تعاونی به منظور تقویت و توانمندی مدیریت تعاونی در جهت رهبری و هدایت سرکتهای تعاونی در دنیای مدرن، عملی کرده؟

جواب این سؤال را می‌توان در بیانیه مربوط به هدف عمده و اولیه تعاونی یافت. من معتقدم ما می‌توانیم از طریق آن، چنین چارچوبی را فراهم آوریم چنین تعریفی همچنین به فهم روشن‌تر اعضای تعاونی نسبت به اهداف عام و خاص تعاونیها کمک کرده و نیز معیاری برای اعضاء به منظور ارزیابی عملکرد مدیریت تعاونی در کنار عملکرد تجاری آن فراهم می‌آورد. در نتیجه، پتانسیل مشارکت، مسئله‌ای بنیادی است که من اعتقاد دارم بایستی در مباحث مربوط به ماهیت تعاونی در قرن بیست و یکم، مورد توجه و اهتمام ویژه قرار گیرد.

بنابراین، هدف عمده تعاونی چیست؟ نیاز مشترک اقتصادی و اجتماعی که در فعالیت تمامی شرکتهای تعاونی جریان دارد، هدف خود تعاون - جبران رشد عدم تعادل بین قدرت بازار از طریق

اجتماعی انسان را پوشش می‌دهد. از طرفی، تمامی این فعالیتهای از طریق طیف گسترده‌ای از زمینه‌های فرهنگی و فنی به اجرا در می‌آید.

اما مسئله این است که چرا موضوع بگنواحت‌سازی هدف (و یا رسالت) تعاونی که من در آغاز بدان اشاره کردم،

ما به مدیر متعهد و شخص مورد اطمینانی احتیاج داریم که قادر به اتخاذ تصمیمات بسیار دشوار و پیچیده‌ای که نیازمند داشتن تخصص در حرفه ویژه‌ای است، باشد. وابستگی فزاینده اعضای غیرحرفه‌ای به دانش و تخصص مدیریت، می‌بایست با رشد استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای در مدیریت تعاونی پیوند زده شود.

طریق شرکتی که تحت مالکیت مشترک آنها است و به صورت دموکراتیک اداره می‌شود گردهم آمده‌اند (سند بنیاد ICA در مورد ماهیت تعاونی).

به طور دقیق، چه نوع نیازهای اقتصادی و اجتماعی باید رفع شود؟ این مسئله مرکز ثقل موضوع بحث ما را تشکیل می‌دهد و

افزایش مالکیت فردی و جمعی بر منابع سرمایه‌ای توسط اعضا می‌باشد. این کار توسط آون، کینگ و رابایزن آغاز شد. ما بحث دوقطبی شدن مستمر قدرت اقتصادی در اقتصاد جهانی را مورد بررسی قرار دادیم، ولی امروزه شاهد آنیم که این هدف عمده هنوز هم معتبر است. حال

ممکن است این هدف در یک تعاونی کارگری دنبال شود که در آن افراد به منظور تأمین امنیت و ایجاد اشتغال که دسترسی به آنها در بازار آزاد غیرممکن و با دشوار است دور هم جمع می‌شوند و یا اینکه در قالب نوعی تعاونی باشد که کشاورزان کوچک و خرده‌بایی که در جستجوی اهرمی مناسب برای فروش تولیداتشان به یک نظام توزیع کاملاً متمرکز و قدرتمند می‌باشند، تشکیل می‌دهند.

همچنین تعاونی می‌تواند متشکل از گروهی از افرادی باشد که قادر به دستیابی به ترتیبات اعتباری مناسب نمی‌باشند و یا کسانی که قادر به خرید و یا دستیابی به مسکن با یک قیمت معقول و مناسب و یا اجاره آن از طریق نظام موجود بازار نیستند و نیز،

شاید تعاونی متشکل از مصرف‌کنندگانی باشد که خواهان افزایش قدرت خرید خود از تولیدات مختلف با قیمت مناسب و با رعایت تمامی جوانب اخلاقی و سایر معیارها هستند.

نکته‌ای که در تمامی انواع این تعاونگران مشترک است، این است که:

اولاً، همگی آنها به طور انفرادی در بازار آسیب‌پذیر و فاقد قدرند و ثروت فردی آنها نیز برای رفع نیازهای معیشتی و رفاهی کافی نیست.

ثانیاً، برای اینکه انجمنی صورت عملی به خود بگیرد، در ابتدا و قبل از هر اقدامی ترغیب مردم به کار کردن با یکدیگر

از زمانهای دور، همکاری در زمینه زمین‌های ورزشی و همچنین نحوه زندگی کردن وجود داشته است. از این رو، تمرکز بر آموزش، به خودی خود، مؤلفه مهمی را در برنامه تعاونی تشکیل می‌دهد. اخلاقیات نیز همیشه یک مؤلفه مهم در برنامه آموزش تعاونی است. جمله

«همسایهات را مثل خودت دوست داشته باش» شالوده عمل اخوت را تشکیل می‌دهد. کمتر شکی در این نکته وجود دارد که «توانمندسازی» به عنوان یک هدف یا ارمان، برای یزاد بشر فی‌نفسه رضایت‌بخش نبوده و منجر به فردگرایی، خودپسندی، آزمندی و نهایتاً هرج و مرج طلبی گردیده است. بنابراین، در ارتباط با انجمنهای کسمک متقابل، «توانمندسازی» تنها بر پایه اخوت و وحدت، قابل تجربه است.

از طرف دیگر، وحدت و اخوتی که هدف تعاونی را تشکیل می‌دهد، تنها در صورتی در روابط انسانی، تحقق خواهد یافت که از طرف یک جامعه مبتنی بر محبت و دوست داشتن مورد حمایت قرار بگیرد. تمامی جوامع انسانی موفق، بر پایه این اصل بنیان نهاده شده‌اند.

دلیل شکست و ناکامی بسیاری از تلاشهای هدفمند برای سرکوبی فرقه‌گرایی و تعصب شدید و مفرط نسبت به حقوق دیگران، توسط افرادی که کمتر به مسؤولیت خود می‌اندیشند را می‌توان در فقدان این عشق به عنوان یک اصل راهنما جستجو کرد.

**«برای تعاونی، اصل وحدت، مهمتر از اصل دموکراسی است».** اجتماعی که براساس تعاونی حرکت نکند، در آن، نه خبری از وحدت است و نه خبری از دموکراسی. اصل مدیریت تعاونی که منعکس‌کننده هدف بنیادی تمامی انواع تعاونی است، موجب توانمندی و حفظ جهت تعاونی در شرکتهای تعاونی به سمت تحقق هرچه بیشتر اجتماع تعاونی می‌گردد.

**تعهد مدیریت تعاونی نسبت به اصول و ارزشهای تعاونی امری حیاتی است. اما سئوالی که در اینجا واقعاً مطرح می‌شود این است که چگونه آن ارزشها و اصول را به شیوه‌ای جهت دهیم که مرتبط ساختن فلسفه و عمل تعاونی در جهت رهبری و هدایت شرکتهای تعاونی در دنیای مدرن، عملی گردد؟**

ضرورت می‌یابد. در واقع، این کار کردن به صورت گروهی و یکپارچه است که جوهر و ذات انجمن را تشکیل می‌دهد. بنابراین، تمامی تعاونیهای موفق، اعضایشان را در انجمنی، اقتصادی و اجتماعی متحد ساخته و مشارکت می‌دهند.

موارد کاربرد این اصل تنها یک مورد نیست. همه ما به محبت نیاز داریم بعلاوه تعاونیها بیشتر به آن نیازمندند من معتقدم بدون عشق، تمامی تلاشهای ما برای ایجاد یک انجمن به شکست منتهی خواهد شد. ارزشها، سازماندهی و اصول تعاونی میبایست چیزی بیش از یک چارچوب صوری و بیرونی باشد. برخی از

بسنیانگذاران تعاونی (کینگ، رایفایزن، لادلوو برخی دیگر، قبل از قرن گذشته و نیز در حال حاضر است) دست کم این حقیقت را پذیرفته بودند که اگر راه حل‌های تعاونی ثمر بخش است، پس چیزی که مورد احتیاج است همانا روابط تعاونی و روحیه همکاری در داخل خود انجمن است. این مسئله از ابن ابدیه نشأت می‌گیرد که تحقق عشق در جامعه، به عنوان یک هدف انسانی، فی نفسه و با برخورداری از ارزش ذاتی خود، پایه چیزی را تشکیل می‌دهد که ما بر اساس آن هدف اساسی شرکتهای تعاونی را بنای اجتماع قلمداد می‌کنیم.

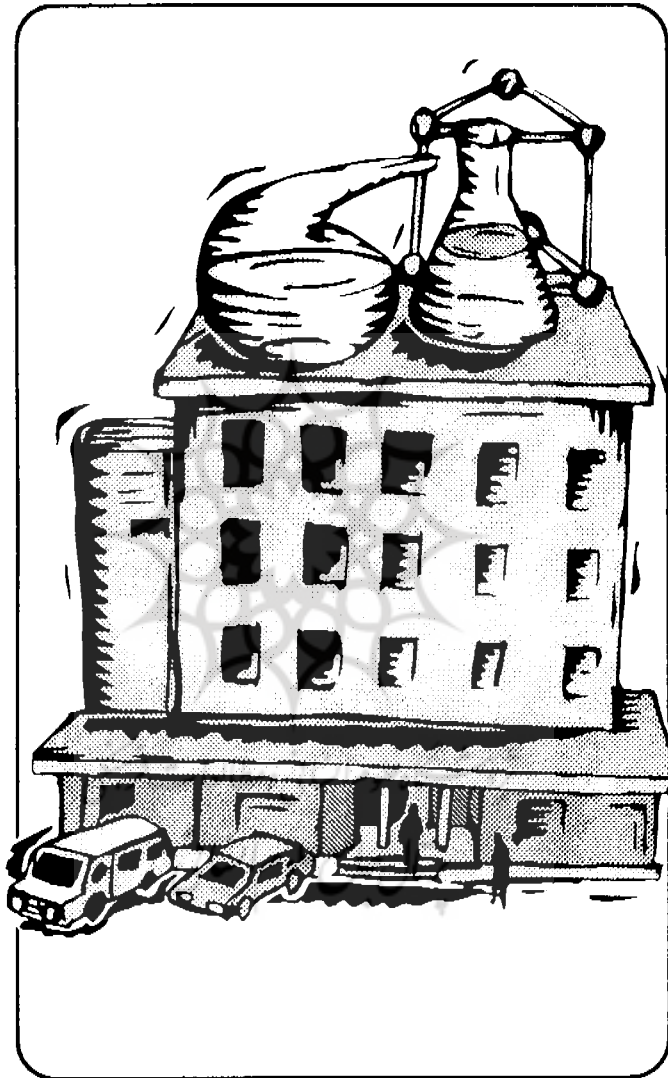
متن اصلاحیه بیانیه ICA پیرامون هویت تعاونیها، هدف تعاونی را چنین بیان داشته است: «یک تعاونی، انجمن داوطلبانه‌ای از افراد است که هدف آن، ترغیب اعضای به رشد در اجتماع و انجام

فعالیت جمعی، هم به خاطر ارزش ذاتی جزئی از اجتماع زنده و پویا بودن، و هم به خاطر غلبه بر مسایل وابستگی و نیاز اقتصادی‌شان، از طریق فراهم آوردن امکان دسترسی و مالکیت بر وسایل امرار معاش و رفاه می‌باشد.

تعاونیها در عین حال که گسترش

می‌بایند؟ استراتژیها، ساختارها و خط‌مشی‌های مدیریتی‌شان را نیز توسعه می‌دهند که این امر به نوبه خود به افزایش توانایی آنها در تحقق اهداف تعاونی می‌انجامد.

این تغییرات پدید آمده در پیش‌نویس بیانیه هویت تعاونی، انجام یک ارزیابی بسیار سریع از اثربخشی مدیریت تعاونی



را امکان‌پذیر می‌سازد. این سند به سه معیار مشخص و روشن از تعاونی اشاره می‌کند که براساس آنها عملکرد مدیریت در زمینه تعاونی مورد قضاوت قرار می‌گیرد. این سه معیار عبارتند از:

۱) اولین معیار، تقویت وحدت، مشارکت و اجتماع بین اعضای تعاونی.

۲) دومین معیار، انباشت منابع اقتصادی فردی و جمعی توسط اعضاء  
۳) سومین و آخرین معیار اساسی، وسعت و میزان کنترل دموکراتیک اعمال شده توسط اعضاء است.

این سه معیار همچنین به عنوان، نه بجای، معیار سطح عملکرد، مطرح می‌باشند. معیار سطح عملکرد، همیشه مهم باقی خواهد ماند و البته به ماهیت خدمات و یا کارکردی که شرکت تعاونی فراهم می‌آورد، بستگی دارد.

حال بر می‌گردیم به موضوع توسعه بیانیه ICA پیرامون ارزشها و اصول تعاون به منظور فراهم آوردن یک مدیریت تعاونی که متفاوت با مدیریت مبتنی بر سرمایه می‌باشد مدیریتی که به درستی انعکاس‌دهنده ارزشها و فرهنگ تعاونی است و با کارایی بیشتری به رهبری و توسعه شرکتهای تعاونی در رقابت با بنگاههای مبتنی بر سرمایه و بنگاههای کوچکتر می‌پردازد.

با مروری بر سیر تاریخی تعاون در جهان در طی بیش از ۱۵۰ سال، باید اذعان نمود همیشه یک ارزش کلیدی در شرکت تعاونی وجود داشته که همانا، خدمت است. خدمت به طور بنیادی و در حد بی‌نهایت به اعضاء و خدمت به اجتماع در سطح وسیعتر.

عنصر «جمعی» داخل تمامی انجمنهای تعاونی رشد جمعی سرمایه را تحت کنترل دموکراتیک ترغیب و تشویق نموده و مفهوم خدمت را به ارزش و عمل تعاون گسترش داده است. حفاظت از دارایی اعضاء همیشه به عنوان یک مسؤولیت کلیدی، هم برای مدیریت و هم برای

وسيله ارزش كمك متقابل و مشترك تعريف مي‌سود و تنها زماني اين ارزش در جامعه تحقق مي‌پذيرد كه ما دقيقاً براساس اين اصول عمل كنيم و رسميت آنها را در بازار تضمين نماييم تا تفاوت رفتار و هدف تعاوني در آن محيط، توسط عموم مردم به سادگي قابل فهم باشد.

براي جبران توازن قدرت اقتصادي و تقويت اعضاي مان، به عنوان نتيجه تلاشهاي يکپارچه مان، بايد گفت كه رفع استمار از اقتدار اسب‌پذير به واسطه شرايط كاري نامساعد توليدات و خدمات، مهمترين راهكار در اين مهم مي‌باشد به اين دليل، من معتقدم: سند بيانیه ICA پيرامون ارزشهاي تعاوني مي‌باست موارد زير را لحاظ نمايد:

### ارزشها

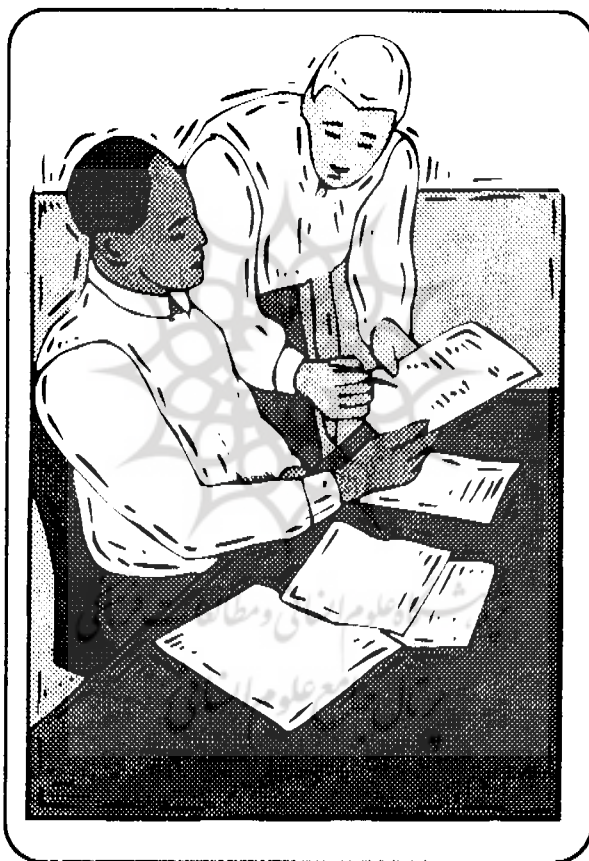
«تعاونها مبني بر ارزشهاي: اجتماع، خودياري، مسؤوليت پذيري متقابل، كفايت، عدالت، خدمت و پايمردي مي‌باشند. اين شركتها در تمامي فعاليت‌هايشان، صداقت، درستكاري و مسؤوليت پذيري را مدنظر قرار مي‌دهند.

به دشواري مي‌توان گفت كه اين ارزشها، يعني: كمك متقابل، كفايت، پايمردي و خدمت به ديگران و اجتماع، ارزشهاي جديدي است. با وجود اين، امروزه تاكيد مجدد بر آنها، به ويژه مهم و مناسب است. چرا كه اين كار ما را قادر مي‌سازد تا به

تعريف بهتري از عمل و فرهنگ حاكم بر مديريت تعاوني دست يابيم و همچنين چنين تعريفی، شمول اصل كليدي ديگري را به سند موجود بيانیه ICA پيشنهاد مي‌نمايد. من پيشنهاد مي‌كنم در اصل دموكراسي، اين كلمات از عبارت: «مسؤوليت زنان و مردان نسبت به اداره تعاونها...» تا آخر پاراگراف حذف شود و مابقي آن همانطوري كه نوشته شده است

كفايت نيز مي‌بايست در مركز توجه و هدف اخلاقي و محبطيني مان قرار گيرد.

در نظر گرفتن كفايت به عنوان يك ايده «مشري محور» اساساً تصويري غلط و نادرست از اين ارزش است همچ كفايت واقعي بدون فعاليت مشترك دست يافتني نيست. اين مفهوم به معني به رسميت شناختن فرآيندهاي توليد، توزيع و مصرف، به عنوان يك كل متحد است. براي مثال، اگر فصد خريد يك نخته فروش داشته باشيم كه قيمت آن پايين و كفايت آن نيز مناسب باشد، وقتي بيستم كه



نيروي كاري كه آن را توليد كرده يك كودك است، از خريد آن فرش صرف نظر مي‌كنيم.

هم مصرف‌كنندگان و هم توليدكنندگان، مسؤوليتهاي متقابلي در فعاليت كالاها و خدمات و نيز محبطيني كه همه ما در نهايت، براي زندگي كردن به آن وابسته‌ايم، برعهده دارند. ارزش كفايت در تعاوني حالي غيررسمي دارد و به

رهبري تعاوني مطرح بوده است. همچنين واضح است كه در دنياي مدرن، خدمت تعاوني به جامعه، به حفاظت تعاوني از محيط و نيز تصدي داراينها و اموال توسط خود شركت تعاوني منجر مي‌شود. با اين وجود، ارزشهاي خدمت و مباشرت هنوز به طور كافي و كاملاً واضح در بيانیه كوني ارزشهاي تعاوني بيان نشده است.

اگر ايده انجمن به عنوان «گروهی كه با همديگر كار مي‌كنند» را با ارزشهاي خودياري، كمك متقابل، برابري و عدالت پيوند زويم و ارزشهاي خدمت و پايداري

را نيز به آنها بيفزاييم، مشاهده خواهيم كرد: انجمن، شامل اعضايي مي‌شود كه نه تنها با همديگر كار مي‌كنند، بلكه براي همديگر و براي اجتماع و جامعه‌شان در سطح وسيعتر نيز فعاليت نمايند.

با به رسميت شناختن منافع متقابل و واقفيت عملي نياز به كمك يكدیگر و برخورداري از خدمات عمومي، خودياري و نفع شخصي، با هم پيوند خورده و يكي مي‌شود.

ارزش ديگري كه براي فرهنگ و هدف تعاوني تازه نيست و از زمانهاي دور تا كتون شالوه فعاليت تعاوني را شكل مي‌داده است، تعهد به كفايت مي‌باشد. از زمان اولين تلاشها براي فروش نان غيرتقليبي در راجدیل به سال ۱۸۴۴، رؤيای نهضت تعاوني كه اغلب نيز توانسته است به آن جامعه عمل بپوشاند،

همانا عرضه كالاها و خدمات به اعضا و مشتريان خود با كفايت مطلوب بوده است و اين ارزشي است كه مي‌بايست در شرايط مدرن ما مورد توجه و اهتمام ويژه‌اي قرار بگيرد. چرا كه جزئي از دنياي متلاطم و پر جنب و جوشي است كه نياز به رهايي و نجات دارد. بنا بر اين در عين حال كه به توسعه عضويت، مديريت و فعاليت تعاوني مي‌پردازيم، ارزش تعهد به

در جای خود حفظ شود.

من معتقدم به جای این تعمیم نسبتاً ضعیف، که به درستی پیشنهاد کردم آن را حذف کنیم، بایستی اصل جدید دیگری تحت عنوان «مدیریت تعاونی» جایگزین شود.

«مدیریت تعاونی، توسط مردان و زنان مسؤؤل در برابر اجتماع، ارزشها و داراییهای تعاونی اعمال می‌گردد. این افراد شرایط توسعه سیاستگذاری و رهبری را برای امور تعاونی فراهم می‌آورند که بر پایه آموزش حرفه‌ای و خدمت به تعاون استوار می‌باشد. مدیریت تعاونی، آن بخشی از اجتماع تعاونی است که به طور حرفه‌ای به حمایت از کل اعضای تعاونی در جهت دستیابی به هدف تعاونی می‌پردازد».

مدیریت تعاونی، نه مدیریت مبتنی بر تمرین اقتدار، بلکه مدیریتی است که مشوق درگیری و مشارکت، به عنوان جزئی از خود اجتماع تعاونی می‌باشد. فعالیت حرفه‌ای آن نیز مبتنی بر ارزشهای اخلاقی اجتماع، کیفیت، خدمت، پایداری، صداقت، درستکاری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی است و کارکرد اولیه آن، همانا فراهم آوردن موجبات رهبری تعاونی برای اعضای غیرحرفه‌ای و رهبران منتخب آنها در جهت توسعه سیاستها و استراتژیهای است که به توانمندسازی شرکت در تحقق هدف تعاونی کمک کند.

رسیدن به چنین هدفی، به واسطه یکپارچه‌سازی مدیریت تعاونی به عنوان جزئی از اجتماع تعاونی و نیز، به عنوان نماینده یک اصل مهم همکاری امکان‌پذیر می‌باشد. ما می‌توانیم از طریق افزایش رابطه بین مدیریت و دموکراسی در داخل شرکت تعاونی، به رفع تنش حاصله اقدام نماییم. ایجاد و شکل‌گیری اصل مدیریت تعاونی، شرکت تعاونی را قادر می‌سازد به طور حرفه‌ای و به شکل تعاونی به گونه‌ای فعالیت کند که درگیری عضو و تحقق دموکراسی همچنان به عنوان جنبه‌های کلیدی فعالیت تعاونی باقی بماند.

براساس اصل مدیریت تعاونی، ما همچنین می‌توانیم معیاری فراهم آوریم

که طبق آن، مسئله آموزش و توسعه مدیریت تعاونی مورد قضاوت قرار می‌گیرد و همچنین معیاری به وجود آوریم که طبق آن، عملکرد مدیریت در زمینه خود تعاونی مورد قضاوت قرار می‌گیرد. اعمال حداکثر کنترل توسط

اعضای غیرحرفه‌ای، تنها در صورتی کارآبی لازم را خواهد داشت که هدف تعاونی واضح و روشنی داشته باشیم تا معیار مشخصی به اعضاء بدهد که بتوانند بر طبق آن، به قضاوت درباره عملکرد مدیریت تعاونی بپردازند.

در عین حال، بدون یک معیار مشخص، ما نمی‌توانیم از مدیریت تعاونی انتظار داشته باشیم در برابر چالش‌های قرن بیست و یکم مقاومت نموده و در تمرین نقش‌ها و مسؤولیت‌های رهبری‌اش به طور مطمئن عمل نماید. مصفانه نیست برای مقابله با چالش‌های قرن ۲۱، تنها به توانمندسازی اعضاء اکتفا نماییم، بلکه همچنین، توانمندسازی مدیریت تعاونی از طریق ارزش بخشیدن به آن و نیز اجرای اصولی که براساس آنها به توسعه فعالیت و اعتماد تعاونی نسبت به درک چگونگی و چرایی انجام فعالیتها بپردازیم، ضروری می‌باشد. زیرا پایه اخلاقی روشنی برای هدف تعاونی وجود دارد که من در سطور بالا آن را در رابطه با فراهم آوردن استقلال برای افراد در مقابل اغنیا و قدرتمندان و همچنین ایجاد عدالت در توزیع، از طریق قدرت جبرانی افراد تشکیل‌دهنده شرکت تعاونی، تعریف کرده‌ام.

من مطمئن هستم، بیانیه مربوط به اصول مدیریت تعاونی، موجب ترغیب بسیاری از مدیران ذیصلاح حرفه‌ای به ارائه خدمت به بخش تعاونی نه تنها به منظور پیشرفت شغلی خویش، بلکه همچنین ارضای این نیاز خواهد گردید. چرا که وی به عنوان جزئی از اجتماع، در شرکتی مشغول فعالیت است که هدف آن بهبود کیفیت زندگی اعضاء و نیز اجتماع در سطح وسیعتر می‌باشد.

بنابراین، مدیریت تعاونی می‌بایست انسانی متخصص با بهترین و درست‌ترین درک از جهان باشد. تخصصی که مبتنی بر اصول و ارزشهای اخلاقی روشن و صریح

نباشد، هیچ ارزشی ندارد. اعم از اینکه این ارزش، خدمت به کسانی باشد که این گونه حرفه‌ها متصدی آنها هستند و خواه بیماران، مخاطبان تجاری، طرفین دعوی و یا خود اعضای تعاونی را شامل گردد.

تحقق همکاری برای رسیدن به موفقیت، نیازمند بهترین مدیریت است. ما به مدیر متعهد و شخص مورد اطمینانی احتیاج داریم که قادر به اتخاذ تصمیمات بسیار دشوار و پیچیده‌ای که نیازمند داشتن تخصص در حرفه و ویژه‌ای است، باشد. وابستگی فزاینده اعضای غیرحرفه‌ای به دانش و تخصص مدیریت، می‌بایست با رشد استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای در مدیریت تعاونی پیوند زده شود.

افسانه مدیران تعاونی به عنوان کارمندان دولت که مجری سیاستهای هیأت‌های منتخب هستند، می‌بایست به واقعیت جدیدی تبدیل شود که براساس آن، مدیریت حرفه‌ای که به عنوان جزئی از شرکت تعاونی قلمداد می‌گردد و در آن خدمت می‌کند.

مدیریتی که تعاونی را به جلو هدایت می‌کند، متعهد به تحقق هدف تعاونی است، توسط ارزشها و اصول تعاونی هدایت می‌شود، براساس نظرات مدیران منتخب حرکت می‌کند و نهایتاً پاسخگوی اعضاء مطلع و آگاه و درگیر می‌باشد. چنانچه ویل واتکینز نیز بیان می‌دارد: «برای تعاونی، اصل وحدت، مهمتر از اصل دموکراسی است». اجتماع که براساس تعاونی حرکت نکند، در آن، نه خبری از وحدت است و نه خبری از دموکراسی. اصل مدیریت تعاونی که منعکس‌کننده هدف بنیادی تمامی انواع تعاونی است، موجب توانمندی و حفظ جهت تعاونی در شرکتهای تعاونی به سمت تحقق هرچه بیشتر اجتماع تعاونی می‌گردد.

پی‌نوشت‌ها:

- 1- Dr Peter Davis
- 2- Sevn Ake Book
- 3- Ian Mac Pherson
- 4- Reimer Volkens