

تعاون، سال بیست و یکم، دوره جدید، شماره ۱، بهار ۱۳۸۹

رابطه بین توان مدیران و عملکرد تعاونیهای مصرف شهر کرمان

دکتر علی ملاحسینی^۱، محدثه محمدی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی رابطه میان توان مدیران و عملکرد شرکتهای تعاونی مصرف شهر کرمان است. تحقیق حاضر از نوع همبستگی و روش تحقیق، مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و گزارشهای سالانه عملکرد می باشد. جامعه آماری ۲۱ شرکت تعاونی مصرف شهر کرمان را که تا سال ۱۳۸۸ فعال بوده‌اند در بر می گیرد. روشهای آماری به کار گرفته شده در این پژوهش، آمار توصیفی و استنباطی است به این ترتیب که داده های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS16 و آزمونهای همبستگی پیرسون و رگرسیون بررسی و تجزیه و تحلیل شدند. برای سنجش عملکرد از شاخصهای مالی حاشیه سود، نرخ بازده داراییها (ROA) و نرخ بازده حقوق صاحبان سهام (ROE) استفاده شد. همچنین توان مدیران از طریق سه متغیر سطح تحصیلات، تجربه و مرتبط بودن رشته تحصیلی با فعالیت تعاونی مورد آزمون قرار گرفت.

۱. دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه شهید باهنر کرمان

e-mail: a_mollahosseini@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید باهنر کرمان

نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد که متغیرهای تجربه و مرتبط بودن تحصیلات با رشته کاری رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد تعاونیهای مصرف دارند، اما بین سطح تحصیلات مدیر و عملکرد رابطه‌ای وجود ندارد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نیز مشخص کرد که تجربه مؤثرترین عامل تأثیرگذار بر عملکرد شرکت است و این متغیر به همراه مرتبط بودن تحصیلات با رشته کاری تقریباً ۳۵/۵ درصد تغییرات عملکرد شرکت تعاونی را تبیین می‌کنند.

کلیدواژه‌ها:

مدیر، تعاونی مصرف، عملکرد، توان مدیران، کرمان

مقدمه

در عصر تحولات پرشتاب ناشی از برنامه‌های تعدیل ساختاری، تعاونیها به عنوان سازمانهایی مورد توجه واقع شده‌اند که توان مقابله با عوارض اقتصادی اجتماعی ناشی از برخی مراحل تعدیل را دارند. برخی از صاحب نظران، تعاون را ابزاری بسیار مناسب برای توسعه اقتصادی و اجتماعی و از عوامل اصلی ایجاد اشتغال و کارآفرینی می‌دانند (ثمیری و رسول زاده، ۱۳۸۷). در ایران نیز فروشگاه‌های تعاونی مصرف، به منظور کاهش واسطه‌ها و با هدف افزایش درآمد تولیدکنندگان و قدرت خرید بیشتر مصرف‌کنندگان ایجاد شده‌اند (وزارت تعاون، ۱۳۸۷). شرکتهای تعاونی مصرف مؤسساتی هستند که به منظور تهیه کالاهای مختلف مصرفی برای اعضای خود تشکیل می‌شوند. اگر این کالاها از نوع مرغوب تهیه شوند و با قیمتهای عادلانه در اختیار اعضا قرار گیرند، علاوه بر اینکه قدرت خرید اعضا بالا می‌رود، سطح زندگی آنان نیز ارتقا می‌یابد. اصولاً فلسفه تعاونی مصرف، جلوگیری از اجحاف خرده فروشان به کارکنان و دیگرگروه‌های کم‌درآمد است؛ ولی امروزه این شرکتهای تنها بالا بردن

قدرت خرید اعضا را دنبال نمی کنند، بلکه خدمات متنوع دیگری نیز ارائه می دهند (زراء نژاد و شریفی، ۱۳۸۷).

هر چه سهم تعاونیهای مصرف در تأمین مایحتاج اعضا بالاتر باشد و عملکرد بهتری داشته باشند، اثر قابل توجهی در ارتقای سطح زندگی مردم خواهند داشت. از طرفی نحوه اداره مطلوب یک شرکت به توانایی مدیر برمی گردد. توانایی مدیر نیز از جنبه های مختلف سنجیده می شود که مهمترین آنها عبارتند از: سطح تحصیلات (دانش)، تجربه کاری و تناسب رشته تحصیلی مدیر با فعالیت تعاونی (Vasilaki and O'Regan, 2008). رشته تحصیلی مرتبط با فعالیت تعاونی عموماً شامل رشته های اقتصاد، مدیریت و حسابداری می باشد. دانش یک عنصر کلیدی موفقیت است. دانش قبلی که اغلب از تجربیات مشابه پیشین حاصل شده است، می تواند محرکی کلیدی برای تقویت عملکرد سازمان باشد. انتظار می رود که بازده چنین مدیرانی مثبت تر از مدیرانی بی تجربه باشد. تجربه و دانش قبلی به مدیران اجازه می دهد تا فعالیتهايشان را هماهنگ کنند و به طور مؤثر بخشها، فرهنگ و فرایندهای سازمانی را مدیریت کنند. این تجربه قبلی به طور مثبت با نرخ بازگشت سرمایه و عملکرد افزایش یافته در بلند مدت مرتبط است (همان منبع).

به اعتقاد دراگر (Drucker, 1959)، موفقیت شرکتهای تعاونی غالباً مشروط به دانش مدیران است که اساساً بستگی به تحصیلات و تجربه قبلی دارد. نوناکا و تاکوچی (Nonaka & Takeuchi, 1959) در نظریه «سازمان مبتنی بر دانش» بر اهمیت دانش تأکید می کند. نظر آنها این است که دانش یکی از منابع مزیت رقابتی پایدار و پایه اساسی عملکرد اقتصادی می باشد.

رابطه بین تجربه کارآفرین به منزله یک بعد مهم دانش و عملکرد شرکت و در نتیجه، اثر مثبت تجربه روی بازگشت سرمایه و رشد فروش توسط مطالعه پیرسی و دیگران (Piercy & et al., 2008) مورد تأیید قرار گرفت.

تعریف عملکرد در میان محققان و دانشگاهیان یکسان نیست و شاخصهای مختلفی برای سنجش عملکرد به کار برده می‌شود. معیارهای عملکرد سازمانی عمدتاً شامل فروش سالانه، درصد رشد فروش، سود سالانه، حاشیه سود، هزینه‌های عملیاتی، سهم بازار، جابه‌جایی کارکنان یا ترک سازمان، غیبت و یا حضور کارکنان، برگشت سرمایه، برگشت داراییها، رشد بدهیها یا سپرده‌ها و رضایت مشتریان از خدمات است (Appiah Fening & et al., 2008). در این میان، معیارهایی همچون ROA^۱ (سود خالص/کل دارایی)، ROE^۲ (سود خالص/حقوق صاحبان سهام) و حاشیه سود^۳ از مهمترین معیارها برای سنجش عملکرد سازمانی می‌باشند.

یافته‌های محققان به اتفاق، رابطه مثبت بین تحصیلات مدیر و عملکرد شرکت را تأیید می‌کنند اما در مورد تجربه، خیلی کم با یکدیگر سازگارند. تجربیات قبلی ممکن است نقش مهمی در فرایند شناخت فرصت موفقیت بازی کند. ولی مدیران با تجربه ممکن است ندانسته همان روش کاری را ادامه دهند که معمولاً در صنعت پذیرفته شده است و لذا مدیران به ندرت قادرند که از ایده‌های جدید استفاده کنند (Gomezelj Omerzel and Antonic, 2008).

سرسختی عراقی (۱۳۷۴) بیان می‌کند که میزان درآمد، سواد، نوع شغل قبلی و پنداشت مدیر عامل از اقتدار بر وضعیت عملکرد تعاونیها مؤثرند و عوامل فردی دیگر از قبیل تجربه مدیریتی و سن مدیر تأثیری در آن ندارند.

راجا مایی مان راجا یوسف (۱۳۸۸) در تحقیق خود به بررسی خصوصیات و وظایف مدیران در شرکتهای تعاونی مالزی پرداخته و برجسته‌ترین خصوصیات مدیران تعاونیها در مالزی را شناسایی کرده است. بر اساس پژوهش وی، بین مدیران موفق و کمتر موفق تفاوتی در زمینه‌های مختلف وجود دارد که برجسته‌ترین آنها عبارتند از: ارتقای کیفی، شایسته‌سالاری،

-
1. Return on assets
 2. Return on Equity
 3. Profit Margin

مسئولیت پذیری، صداقت و اعتماد و تشکیل دادن گروه. ریسک پذیری و استقلال نیز اگرچه در پایین ترین رده ها جای دارند اما ضروری می باشند.

فراسر (Fraser, 2000) در تحقیق خود بیان می کند که سنجش مهارتها و ویژگیهای شخصی در پیش بینی عملکرد آینده مؤثرند. هاتکینسون و همکارانش (Hotchinson & et al., 2006) به بررسی نقش ویژگیهای مدیریت در بین المللی کردن شرکتهای کوچک و متوسط پرداختند. آنها ویژگیهای مدیران را به دو دسته عینی و غیر عینی تقسیم کردند و در ویژگیهای عینی به بررسی دانش و تجربه مدیران پرداختند و نهایتاً به این نتیجه دست یافتند که ویژگیهای عینی و غیر عینی عوامل مهمی هستند که نه تنها بر تصمیم گیری و فعالیتهای خارجی شرکت اثر می گذارند بلکه در گامهای بعدی بر توسعه بین المللی نیز مؤثرند.

کاتور (Kaur, 2006) به سنجش عملکرد شرکتهای تعاونی کوچک و بزرگ در مالزی پرداخت و به این منظور از معیارهای ارزیابی عملکرد مانند ROA، ROE و EPM^۱ استفاده کرد. وی همچنین به ارزیابی عملکرد از جنبه های اجتماعی نیز پرداخت. یافته های تحقیق وی نشان می دهد که براساس شاخصهای مالی، تفاوت های عمده ای بین کارایی تعاونیها (بزرگ و کوچک) وجود دارد و میزان شاخصهای مالی در تعاونیهای کوچک رضایت بخش تر از تعاونیهای بزرگتر بوده است. این محقق نتیجه گرفت که تنها تعدادی از شرکتهای رفاه اجتماعی اعضا اهمیت می دهند و اغلب شرکتهای آنها ۱۰ تا ۲۰ درصد سود شرکت را به منافع و رفاه اجتماعی تخصیص می دهند.

زراء نژاد و شریفی (۱۳۸۷) در تحقیق خود به بررسی نگرش اعضا و مدیران تعاونیهای مصرف استان ایلام نسبت به عوامل مؤثر بر ارتقای بهره وری در این تعاونیها پرداخت و نشان دادند که تقویت بنیه مالی و استفاده از نیروهای کارآمد بر ارتقای بهره وری تعاونیهای مصرف مؤثرند.

1. Earning Per Member

امینی و رضانی (۱۳۸۵) در مطالعه خود با ارزیابی عوامل مؤثر در موفقیت شرکتهای تعاونی مرغداران گوشتی به این نتیجه رسیدند که تعاونیها در دستیابی به اهداف مورد نظر در اساسنامه موفق عمل کرده اند و با آزمون تحلیل مسیر نشان دادند که به ترتیب عملکرد اتحادیه تعاونیها، مهارتهای فنی مدیران، سابقه عضویت در شرکت تعاونی، میزان مشارکت در امور تعاونی، میزان انتفاع اعضای تعاونی، کیفیت آموزشهای ارائه شده، شناخت اعضا، تعداد دورههای آموزشی و مهارتهای انسانی مدیران بیشترین تأثیر را در موفقیت تعاونیها دارند و در واقع بین این متغیرها و موفقیت شرکتهای تعاونی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

با گسترش تعاونیها و نقش مهم آنها در مقابله با بی عدالتی اجتماعی و بهبود وضعیت معیشت اعضا و توسعه اقتصادی، لزوم توجه به عملکرد تعاونیها به منظور استفاده اثربخش از منابع و امکانات در جهت تحقق اهداف سازمان و افزایش بهره وری تعاونیها ضروری می باشد. از آنجا که تعداد تعاونیهای مصرف فعال در شهر کرمان رو به کاهش است، بررسی اثر پذیری عملکرد شرکتهای تعاونی از خصوصیات مدیران می تواند راهنمای مناسبی برای سیاستگذاران بخش تعاون به منظور انتخاب شایسته مدیران تعاونیهای مصرف و افزایش سهم بخش تعاون در تأمین رفاه اجتماعی و اقتصادی آحاد مردم باشد. به همین منظور در مطالعه حاضر با محاسبه ضریب همبستگی و رگرسیون گام به گام، اثر متغیرهای مستقل شامل سطح تحصیلات، تجربه و مرتبط بودن رشته تحصیلی مدیران بر عملکرد شرکتهای تعاونی در سطح استان کرمان در سال ۱۳۸۸ بررسی و ارزیابی شده است. با توجه به مطالعات پیشین، برای سنجش عملکرد از معیارهایی همچون ROA (سود خالص/کل دارایی)، ROE (سود خالص/ حقوق صاحبان سهام) و حاشیه سود که از مهمترین معیارها برای سنجش عملکرد شرکتهای تعاونی می باشند، استفاده شده است. به منظور محاسبه شاخصهای مالی، یک دوره زمانی سه ساله (سالهای ۸۵، ۸۶ و ۸۷) در نظر گرفته شد. نتایج این مطالعه می تواند به شناسایی محدوده عملکرد عالی و مسائل و مشکلاتی که نیاز به بهبود دارند و همچنین به فهم بهتر فرایندهای سازمانی و اینکه چه نیازهایی از مشتریان باید برآورده شود کمک کند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع همبستگی می‌باشد و از آنجا که در آن برای سنجش عملکرد از شاخصهای مالی استفاده شده و سنجش این موارد از طریق پرسشنامه، به علت ماهیت پرسشنامه‌ها با خطاهای احتمالی و عدم پاسخگویی توأمان بوده، داده‌های مورد نیاز با استفاده از اسناد و مدارک موجود در اداره کل تعاون استان کرمان (پرونده‌های تعاونیهای مصرف شهر کرمان) جمع‌آوری گردیده و برای تجزیه و تحلیل این داده‌ها از نرم افزار SPSS16 بهره گرفته شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه تعاونیهای مصرف فعال شهر کرمان تشکیل می‌دهد. یادآوری می‌شود که تا پایان سال ۱۳۸۸ در شهر کرمان تعداد ۳۴ شرکت تعاونی مصرف کارگری، کارمندی و فرهنگیان تشکیل شده است که از این میان تعدادی از شرکتها به دلیل انحلال یا تعطیلی موقت از بررسی کنار گذاشته شده و در نتیجه، ۲۱ شرکت تعاونی مصرف مورد بررسی قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمونهای همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر با متغیر دیگر است. در واقع ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد.

ضریب همبستگی میان عملکرد شرکت تعاونی با متغیرهای مستقل تحقیق در نرم افزار SPSS محاسبه شد. با استفاده از رابطه زیر ضریب همبستگی میان دو متغیر X و Y محاسبه

می‌شود:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n]}} \quad (1)$$

پس از برآورد ضرایب همبستگی، با استفاده از فروض صفر و فروض خلاف صفر،

معنی دار بودن اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی می‌شود.

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0, -1 \leq r \leq +1 \quad (2)$$

در رابطه فوق چنانچه سطح احتمال (P_{value}) برای ضریب همبستگی محاسبه شده کمتر از سطح ۰/۰۵ باشد، فرض صفر پذیرفته نمی شود یا فرض مخالف صفر (H_1) پذیرفته می شود. به عبارت دیگر رابطه معنی دار میان متغیر مستقل تحقیق و عملکرد شرکت تعاونی وجود دارد.

در روش همبستگی پیرسون رابطه بین متغیر وابسته با متغیرهای مستقل مورد مطالعه، با فرض ثابت بودن اثر سایر متغیرها، به صورت جداگانه مورد بررسی قرار می گیرد، اما چون این عوامل به طور یک جا و همزمان بر متغیر وابسته (عملکرد شرکت) اثر می کنند، باید به طور همزمان مورد سنجش قرار گیرند. برای پیش بینی تأثیر این عوامل به طور همزمان از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. هدف از کاربرد تحلیل این رگرسیون، پیش بینی و تبیین تغییرات و واریانس متغیر وابسته از طریق چند متغیر مستقل است. متغیرهای مستقل این بررسی عبارتند از تجربه مدیر، سطح تحصیلات مدیر و مرتبط بودن رشته تحصیلی مدیر با زمینه فعالیت تعاونی و متغیر وابسته، عملکرد تعاونی مصرف می باشد.

نتایج و بحث

اطلاعات استخراج شده از اسناد و مدارک در باره سابقه مدیریتی (تجربه) مدیران نشان می دهد که ۶۷ درصد آنها بیش از ۴ سال تجربه مدیریتی دارند. بنابراین، پاسخ دهندگان از سابقه مدیریتی مناسبی برخوردارند.

جدول ۱. توزیع فراوانی مدیران تعاونیهای شهر کرمان بر حسب سابقه مدیریتی آنها

سابقه مدیریتی	فراوانی	درصد
۱ تا ۳ سال	۷	۳۳
۴ تا ۶ سال	۷	۳۳
۷ تا ۹ سال	۵	۲۴
بیش از ۹ سال	۲	۱۰
جمع	۲۱	۱۰۰

مأخذ: یافته های تحقیق

نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به میزان تحصیلات و رشته تحصیلی مدیران در جداول ۲ و ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی مدیران تعاونیهای شهر کرمان بر حسب سطح تحصیلات آنها

سطح تحصیلات مدیران	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۱	۵۲
کاردانی	۱	۵
کارشناسی	۹	۴۳
جمع	۲۱	۱۰۰

مأخذ: یافته های تحقیق

جدول ۳. توزیع فراوانی مدیران تعاونیهای شهر کرمان بر حسب رشته تحصیلی آنها

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد
ادبیات	۴	۱۹
ریاضی	۵	۲۵
تجربی	۱	۵
حقوق	۱	۵
مهندسی	۲	۹
اقتصاد	۲	۹
حسابداری	۲	۹
مدیریت	۴	۱۹
جمع	۲۱	۱۰۰

مأخذ: یافته های تحقیق

چنانکه ملاحظه می شود، تحصیلات اکثر مدیران تعاونیها (۵۲٪) در سطح دیپلم می باشد. همچنین از لحاظ مرتبط بودن رشته تحصیلی مدیران با زمینه فعالیت تعاونی، رشته

تحصیلی ۳۷ درصد مدیران اقتصاد، حسابداری و مدیریت است که با فعالیتهای شرکتهای تعاونی مصرف مرتبط می‌باشد.

چنانکه گفته شد، استفاده از معیارهای مالی متداولترین روش برای سنجش عملکرد شرکت است. از این رو در پژوهش حاضر از نسبتهای مالی شامل حاشیه سود، ROE و ROA استفاده گردید. در حاشیه سود، سودآوری هر ریال از فروش محاسبه می‌شود به این ترتیب که "سود پس از کسر مالیات" بر "فروش خالص" تقسیم می‌شود. نرخ بازده حقوق صاحبان سهام را نرخ بازده ارزش ویژه می‌نامند. با استفاده از این نسبت، سود شرکت در ازای هر یک ریال حقوق صاحبان سهام محاسبه می‌شود به این ترتیب که "سود پس از کسر مالیات" بر "حقوق صاحبان سهام" تقسیم می‌گردد. در نرخ بازده سرمایه گذاری میزان سود به ازای هر ریال از وجوه سرمایه گذاری شده در شرکت محاسبه می‌شود به این ترتیب که "سود پس از کسر مالیات" بر "کل دارایی‌ها" تقسیم می‌گردد (پی‌نو، ۱۳۸۳، ۵۱-۵۳).

در جدول ۴، اطلاعات مرتبط با شاخصهای تعیین کننده میزان عملکرد ۲۱ شرکت تعاونی مورد بررسی ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج عملکردی و فاکتورهای توان مدیران شرکتهای تعاونی

شاخصها	ROA	ROE	حاشیه سود	سطح تحصیلات مدیر	رشته تحصیلی مدیر	مرتبط بودن رشته تحصیلی مدیر با فعالیت تعاونی	سابقه یا تجربه مدیر بر حسب سال
زمزم	-۰/۰۱۱۶	-۰/۰۴۷	-۰/۰۰۵۶	دیپلم	ادبیات	نامرتبط	۶-۴
مس شهیدباهنر	۰/۰۴۱	۰/۰۶	۰/۰۳۴۹	کارشناسی	مهندسی	نامرتبط	۹-۷
شهرداری	۰/۰۳۷	۰/۰۴۹	۰/۰۱۶۸	دیپلم	تجربی	نامرتبط	۹-۷
پگاه	۰/۲۶	۰/۴۹	۰/۸۸	دیپلم	اقتصاد	مرتبط	بیش از ۹
فرهنگیان ناحیه ۲	-۰/۰۲	-۰/۰۴۶	-۰/۰۲	دیپلم	ادبیات	نامرتبط	۳-۱
صنایع ملی مس	۰/۰۵۳	۰/۱۶	۰/۰۳۴۷	کارشناسی	حسابداری	مرتبط	۶-۴

ادامه جدول ۴

۳-۱	نامرتبط	حقوق	کارشناسی	۰/۰۲۲۷	۰/۱۲۵	۰/۰۵۴	هوانیروز
۶-۴	مرتبط	مدیریت	کارشناسی	۰/۰۴۷	۰/۰۸۳	۰/۰۶۵	تأمین اجتماعی
۳-۱	نامرتبط	ریاضی	دیپلم	۰/۰۱۴۷	۰/۰۱۸۷	۰/۰۱۸	روغن نباتی
بیش از ۹	نامرتبط	ریاضی	دیپلم	۰/۰۰۷۶	۰/۱۲۷	۰/۰۴۴	ساجی
۳-۱	نامرتبط	ریاضی	دیپلم	۰/۰۰۴۶	۰/۰۵۷۵	۰/۰۴۱	بانک ملی
۶-۴	نامرتبط	ادبیات	کارشناسی	۰/۰۱۴	۰/۰۷۵۶	۰/۰۱۹۶	فرهنگیان
۹-۷	نامرتبط	مهندسی	کارشناسی	۰/۰۳۳۵	۰/۰۷۱۱	۰/۰۳۵۵	فنی حرفه ای
۹-۷	نامرتبط	ادبیات	دیپلم	۰/۱۰۴۷	۰/۱۷۳	۰/۱۴۶۳	سیمان
۳-۱	نامرتبط	ریاضی	دیپلم	۰/۰۱۶۲	۰/۲۱۴	۰/۰۵۳	کارگران بازنشسته
۹-۷	مرتبط	مدیریت	کارشناسی	۰/۰۴۲۵	۰/۱۲۶۴	۰/۰۸۹	راه و ترابری
۶-۴	مرتبط	حسابداری	کاردانی	۰/۰۹۵	۰/۲۹۱	۰/۱۳۱	اداره کل زندانها
۶-۴	مرتبط	مدیریت	کارشناسی	۰/۰۷	۰/۲۲۴	۰/۰۸۵	جهاد
۶-۴	نامرتبط	ریاضی	دیپلم	۰/۰۲۰۳	۰/۰۸۶۴	۰/۰۳۶۵	کارمندان دولت
۳-۱	مرتبط	مدیریت	کارشناسی	۰/۰۱۸	۰/۰۴۶۴	۰/۰۳۴	بهداشت و درمان
۳-۱	مرتبط	اقتصاد	دیپلم	۰/۰۲۸	۰/۱۱۶۴	۰/۰۷۶	بانک صادرات

مأخذ: یافته های تحقیق

چنانکه گفته شد، بررسی وجود یا عدم وجود ارتباط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته با استفاده از روشهای آماری همبستگی صورت می گیرد. در اینجا درجه همبستگی متغیرهای مستقل تجربه مدیر، سطح تحصیلات مدیر و مرتبط بودن رشته تحصیلی با فعالیت تعاونی بر روی متغیر وابسته عملکرد با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون بررسی گردیده که نتایج به دست آمده در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. آزمون همبستگی پیرسون

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون			متغیرهای مورد مطالعه	
نتیجه	سطح احتمال (P_{value})	ضریب	متغیر مستقل	متغیر وابسته
همبستگی مثبت ۹۵ درصد اطمینان	۰/۰۱۴	۰/۴۷۸	تجربه مدیر	عملکرد تعاونی
همبستگی مثبت ۹۵ درصد اطمینان	۰/۰۲۲	۰/۴۴۵	مرتبط بودن رشته تحصیلی با فعالیت تعاونی	
عدم وجود رابطه	۰/۳۱۴	-۰/۱۱۲	سطح تحصیلات	

مأخذ: یافته های تحقیق

ضریب همبستگی پیرسون میان تجربه مدیر و عملکرد تعاونی برابر با ۰/۴۷۸ می باشد و با توجه به اینکه سطح احتمال محاسبه شده (۰/۰۱۴) کوچکتر از سطح احتمال ۰/۰۵ درصد می باشد، می توان گفت با ۹۵ درصد اطمینان، بین این دو متغیر رابطه وجود دارد؛ یعنی با افزایش تجربه، عملکرد تعاونی بهبود می یابد.

ضریب همبستگی پیرسون میان مرتبط بودن رشته تحصیلی با فعالیت تعاونی و عملکرد تعاونی برابر با ۰/۴۴۵ می باشد و با توجه به اینکه سطح احتمال محاسبه شده (۰/۰۲۲) کمتر از سطح احتمال ۰/۰۵ درصد می باشد، می توان گفت که با ۹۵ درصد اطمینان، بین این دو متغیر رابطه وجود دارد؛ یعنی در صورت مرتبط بودن رشته تحصیلی با زمینه فعالیت تعاونی، عملکرد بهبود می یابد.

ضریب همبستگی میان سطح تحصیلات و عملکرد تعاونی برابر با -۰/۱۱۲ می باشد و با توجه به اینکه سطح احتمال محاسبه شده (۰/۳۱۴) بیشتر از سطح احتمال ۰/۰۵ درصد می باشد، سطح تحصیلات اثر معنی دار بر عملکرد شرکت تعاونی ندارد.

برای بررسی اثر همزمان تجربه مدیر، سطح تحصیلات مدیر و مرتبط بودن رشته تحصیلی با فعالیت تعاونی به عنوان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته عملکرد از رگرسیون چندگانه استفاده گردید. روشی که برای سنجش متغیرهای تبیین کننده در نظر گرفته شده، روش گام به گام بوده که نتایج حاصل از تأثیر متغیرهای مستقل تحقیق در متغیر وابسته در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه

مدل	متغیرهای وارد شده در معادله	ضریب متغیر در معادله β	R	\bar{R}^2	R^2	سطح معنی داری
۱	تجربه	۰/۴۷۸	۰/۴۷۸	۰/۱۸۸	۰/۲۲۹	۰/۰۲۸
۲	تجربه مرتبط بودن	۰/۴۶۸ ۰/۴۳۴	۰/۶۴۶	۰/۳۵۲	۰/۱۸۸	۰/۰۰۸

مأخذ: یافته های تحقیق

در گام اول نخستین متغیری که وارد معادله گردید تجربه مدیر است. نتایج محاسبات انجام شده نشان می دهد که این متغیر بیشترین تأثیر را در متغیر وابسته یعنی عملکرد تعاونی دارد. به ازای یک واحد تغییر در این متغیر ۴۷/۸ درصد تغییر در متغیر عملکرد ایجاد می شود. در گام دوم پس از متغیر تجربه، متغیر مرتبط بودن رشته تحصیلی با زمینه فعالیت تعاونی وارد معادله شد. با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده، این دو متغیر ۳۵/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می کنند. با توجه به اینکه ضریب برآورد شده برای تجربه برابر با ۰/۴۶۸ و ضریب برآورد شده برای مرتبط بودن رشته تحصیلی برابر ۰/۴۳۴ است، در نتیجه، تجربه رابطه قویتری با عملکرد تعاونی دارد. تنها متغیر "سطح تحصیلات" وارد معادله نشده است که حاکی از عدم تأثیر گذاری این متغیر می باشد.

نتیجه گیری و پیشنهاد

با توجه به یافته ها، بین متغیرهای "تجربه مدیر" و "مرتبط بودن رشته تحصیلی با فعالیتهای شرکت تعاونی" با "عملکرد" شرکتهای تعاونی مصرف رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین در بین متغیرهای مستقل مورد مطالعه، تجربه مدیر بیشتر از مرتبط بودن رشته تحصیلی با فعالیتهای شرکت تعاونی در بهبود عملکرد مؤثر است. تنها عدم ارتباط معنی دار سطح تحصیلات با عملکرد شرکت مطابق انتظار نبوده است، زیرا اکثر تعاونیهای مورد بررسی

سابقه فعالیت طولانی داشته و اکثر مدیران آنها افرادی مجرب بوده‌اند که سطح تحصیلات بالایی نداشته‌اند و از آنجا که تجربه اثر بیشتری بر عملکرد دارد، سطح تحصیلات رابطه معنی داری با عملکرد نشان نداد. از این رو با توجه به تأثیر بیشتر تجربه بر عملکرد تعاونی، باید در هنگام انتخاب مدیران به این مورد توجه کرد، چرا که مدیران با تجربه به ویژه در بخش تعاونی، عملکرد بهتری نسبت به مدیران کم‌تجربه دارند و باعث سودآوری و رشد بیشتر شرکت می‌شوند. همچنین با توجه به رابطه معنی دار و مثبت مرتبط بودن رشته تحصیلی مدیر با عملکرد، باید در انتخاب مدیران این عامل را مد نظر قرار داد و برای مدیرانی که رشته آنها با فعالیت تعاونی مرتبط نیست، در زمینه اقتصاد مدیریت، حسابداری، انبارداری و ... دوره آموزشی برگزار کرد؛ به ویژه در ابتدای دوره‌های مدیریتی مدیران. همچنین بهتر است که این گونه دوره‌ها برای سایر اعضا نیز برگزار گردد، چرا که مدیران با مشارکت سایر اعضا به اداره شرکت می‌پردازند و در این راه به اطلاعات آنها نیاز دارند.

اگرچه در این تحقیق رابطه‌ای بین سطح تحصیلات و عملکرد شرکت مشاهده نشد، اما بی‌تردید میزان تحصیلات به ویژه اگر رشته تحصیلی مرتبط با رشته کاری باشد، عامل مهمی در موفقیت تعاونیهاست و افرادی که سطح تحصیلات مرتبط بالاتری دارند نیاز به تجربه و دوره‌های کارآموزی کمتری دارند تا بتوانند عملکرد شرکت را به سمت سودآوری و رشد هرچه بیشتر سوق دهند. این مسئله ضرورت برنامه‌ریزی مدون برای ارتقای میزان تحصیلات مدیران در زمینه‌های مرتبط با رشته کاری را می‌طلبد.

هر چند این مطالعه به صورت موردی اجرا گردیده است، لکن با توجه به نتایج به دست آمده، قابل تعمیم به استانهای مشابه بوده و می‌توان نمونه مشابه آن را به صورت ملی و یا در تعاونیهای تولید نیز انجام داد تا نتایج حاصل شده تعمیم‌پذیر به عموم شرکتهای تعاونی با زمینه‌های فعالیتی مختلف باشد.

با توجه به محدودیتهای موجود در انجام تحقیق حاضر، همانند عدم در نظر گرفتن همه عوامل مؤثر بر عملکرد مثل مهارتهای مدیران و نهایتاً محدودیت زمانی که مانع از بررسی

گسترده‌تر و جامع‌تر این موضوع گردید، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران علاوه بر عوامل ذکر شده در این مطالعه، اثر ویژگی‌های شخصی مدیران و مهارت را بر عملکرد شرکتهای تعاونی بسنجند و در این باره علاوه بر شاخصهای مالی، از شاخصهای اجتماعی نیز استفاده کنند، چرا که تعاونیها علاوه بر اینکه یک واحد اقتصادی هستند، یک واحد اجتماعی نیز می‌باشند. در پایان، پیشنهاد می‌شود که این تحقیق در زمینه تعاونیهای تولید نیز انجام پذیرد.

منابع

۱. امینی، امیر مظفر و مسعود رضوانی (۱۳۸۵)، ارزیابی عوامل مؤثر در موفقیت شرکت های تعاونی مرغداران گوشتی استان تهران، فصلنامه اقتصاد کشاورزی و توسعه، ۵۵: ۶۷-۸۹.
۲. پی نوو، ریموند (۱۳۸۳)، مدیریت مالی، جلد اول، ترجمه علی جهانخانی و علی پارسایان، انتشارات سمت، تهران.
۳. ثمری، عیسی و بهزاد رسول زاده (۱۳۸۷)، بررسی متغیرهای تأثیرگذار برافزایش انگیزه پیشرفت و کسب موفقیت در مدیران تعاونی ها، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۱): ۳۳ - ۵۰.
۴. راجا مایی مان راجا یوسف (۱۳۸۸)، خصوصیات و وظایف مدیران در شرکتهای تعاونی مالزی: مقایسه‌ای بین مدیران موفق و کمتر موفق، ترجمه کوروش عمادی، مجله مدیریت تعاون مالزی، شماره ۱، قابل دسترس در: <www.taavon.ir/persian/attachments/thinktank-D295E.doc>
۵. رضائیان، علی (۱۳۸۴)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سمت، چاپ ششم، تهران.
۶. زراء نژاد، منصور و بتول شریفی (۱۳۸۷)، بررسی نگرش اعضا و مدیران تعاونیهای مصرف نسبت به عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری (مورد مطالعه: تعاونی‌های مصرف استان ایلام)، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی ویژه مدیریت، ۸(۲۹): ۹۷-۱۱۸.

۷. سرسختی عراقی (۱۳۷۴)، عوامل اجتماعی مؤثر بر عملکرد سازمانی سازمان های تعاونی صیادی در استان بوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی.
۸. وزارت تعاون (۱۳۸۷)، دستاوردها و عملکرد وزارت تعاون به مناسبت سی امین سالگرد انقلاب اسلامی، انتشارات وزارت تعاون، تهران.
9. Appiah Fening, F.; G. Pesakovic and P. Amaria (2008), Relationship between quality management practices and the performance of small and medium size enterprises (SMEs) in Ghana, *International Journal of Quality and Reliability Management*, 25(7): 694-708.
10. Drucker, P.F. (1959), Challenge to management science, *Long Range Planning*, 5:238-4.
11. Fraser, C. (2000), The influence of personal characteristics on construction site managers' effectiveness, *Construction Management and Economics*, 18(1): 3-29.
12. Gomezelj, O.D. and B. Antoncic (2008), Critical entrepreneur knowledge dimensions for the SME performance, *Industrial Management and Data Systems*, 108 (9):1182-1199.
13. Hutchinson, K. ; B. Quinn and N. Alexander (2006), The role of management characteristics in the internationalization of SMEs, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13 (4): 513-534.

14. Kaur, I. (2006), Performance management: an evaluation of co-operative performance in Malaysia, *Malaysian Journal of Co-operative Management*, 2: 1-17.
15. Nonako, L. and H. Akeuchi (1995), *The knowledge Creating Company: How Japanese Companies create the Dynamics of Inovation*, Oxford University Press, New York.
16. Piercy, N.F., A. Kalcka and C. S. Katsikeas (1998), Sources of competitive advantage in high performing exporting companies, *Journal of World Business*, 33(4):378-393.
17. Vasilaki, A. and N. O'Regan (2008), Enhancing post-acquisition organizational performance: the role of the top management team, *Team Performance Management*, 14(3/4): 134-145.