

# پژوهش و بررسی

## عوامل مؤثر در ارتقاء بهره‌وری تعاونی‌های مصرف

بررسی دیدگاهها و نظرات دانشگاهیان دانشگاه علامه طباطبایی

○ دکتر حسینعلی شیرزادی

### اشاره:

سومین سخنرانی مساهانه معاونت تحقیقات، آموزش و ترویج با عنوان «بررسی دیدگاهها و نظرات دانشگاهیان دانشگاه - علامه طباطبایی نسبت به عواملی که در ارتقاء بهره‌وری تعاونی‌های مصرف نقش دارند» توسط دکتر حسینعلی شیرزادی در تاریخ ۸۱/۸/۲۸ در سالن شهید رجایی وزارت تعاون برگزار گردید.

دکتر شیرزادی، عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی و مدیر گروه تعاون و رفاه اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی است. وی در طی ۳۲ سال خدمت دانشگاهی خود، با توجه به رشته تخصصی و بویژه علاقه شخصی، مسؤولیت تدریس دروس مختلف تخصصی رشته تعاون مانند مباحث تعاون، اصول و اندیشه‌های تعاون، سازماندهی و مدیریت در تعاونها، سمینار مسائل تعاونی، حسابداری و امور مالی تعاونها و نیز دروس ریاضی و آمار و روش تحقیق را عهده‌دار بوده است. مشاورانیه همچنین ضمن انجام فعالیت آموزشی، به فعالیتهای پژوهشی نیز می‌پردازد که حاصل تلاش وی در این زمینه، انجام چندین طرح تحقیقاتی می‌باشد.

آقای شیرزادی در حال حاضر محری طرح بازنگری دروس رشته تعاون است. وی قبلاً عضو شورای تحقیقات وزارت تعاون بوده، و از شانزده سال پیش با سازمان مرکزی تعاون در زمینه‌های علمی، پژوهشی همکاری تنگاتنگی داشته و نیز در امر تدریس دروس تخصصی تعاون، با اداره کل تعاون استان تهران و اتحادیه‌ها و نهادهای تعاونی همکاری مؤثری می‌نماید.

### مقدمه

قبل از شروع سخنرانی که قطعاً با توجه به محدودیت زمانی تنها چکیده‌ای از پژوهش انجام یافته در ارتباط با موضوع بررسی دیدگاهها و نظریات دانشگاهیان دانشگاه علامه طباطبایی نسبت به عواملی که بر میزان و ارتقاء بهره‌وری در تعاونهای مصرف نقش دارند ارائه خواهد شد، یادآوری نکات زیر را لازم می‌دانم:

۱- پژوهش انجام یافته از نوع مستقیم کاربردی و با روش پیمایشی و با اهدافی توصیفی، تحلیلی و پیمایشی صورت گرفته است. لذا جنبه نظری آن یا بر مبنای دیدگاه‌های اقتصادی نیست. در واقع این پژوهش صرفاً یک مطالعه پیمایشی است.

۲- گویه‌های پرسشنامه تنظیمی که متغیرهای مستقل در فرضیات تحقیق است از ترکیب پویای چندین گویه به صورت طیف پنج‌ارزشی مجموع نمرات (یا معدل نمرات) (جزء چهار سؤال اول پرسشنامه می‌باشد که ویژگیهای شخصیتی اعضاء نمونه آماری را مورد سؤال قرار داده است و نیز متغیر تابع یعنی میزان بهره‌وری با توجه به ارزشها و هنجارهای اجتماعی و اقتصادی اندیشه و تفکر تعاون طراحی شده است.

بنابراین با اعتقاد به این انگاره و باور که تعاونها نهادهایی هستند که ارزشهای اجتماعی را مقدم بر انگیزات و اهداف اقتصادی می‌دانند و در صورتیکه این مفهوم پررنگ‌تر شود، ارزشهای اقتصادی و آزادی که روشهای اقتصادی را

بکار می‌گیرد) لذا چنانچه در مباحث ارائه شده در این جلسه تأکید بر باورهایی مانند انسجام اعضاء و یکپارچگی آنها، مشارکت‌های اجتماعی و اقتصادی آنها و همدلی و هم‌درکی و هم‌اندیشی و خرد جمعی، دموکراسی، آزادی و آزادی که همگی به ارزشهای اجتماعی فرهنگ تعاون و تعاونی برمی‌گردد، اشاره گردد امری تصادفی و خارج از موضوع نمی‌باشد و حتی تعریف عملیاتی متغیر تابع (بهره‌وری) نیز که از رابطه:

$$\text{استانده خروجی} = \frac{\text{تعاونی بهره‌وری}}{\text{نهاده ورودی}}$$

outputs  
inputs

۱- بدین معنی که در این رابطه به یک واحد تعاونی بهره‌وری گفته می‌شود است از ترکیبی پویا از کارائی که در تهیه

نهاده‌ها نمودن ارزش‌ها و هنجارهایی نظیر خودیابی، خوداتکایی و خودشکوفایی که همگی لازمه تفکر تعاونی و از اهداف اولیه و اصلی تعاونی‌هاست جلوگیری نموده است و هنجارهای تعاونی نه تنها در میان اعضا، بلکه حتی در میان ارکان اصلی تعاونی‌ها (هیأت مدیره، بازرسان، مدیرعامل) نیز نهادینه نگردیده است.

در نتیجه با وجود تفاوت‌های بنیادین ارزش‌مندی که این‌گونه نگاه‌های اجتماعی و اقتصادی در مقایسه با سایر نگاه‌های تجارتي دارند، که برجسته‌ترین و خلاصه این تفاوت‌ها را می‌توان در زمینه‌های مشارکت اجتماعی، دموکراسی، انسجام، یکپارچگی، همدلی، هم‌درکی و همکاری آگاهانه و هدفمند دانست و در زمینه‌های اقتصادی تلاش در جهت انسانی‌نمودن اقتصاد و رفع نیازهای اولیه و مشترک اعضا و مشارکت‌های اقتصادی آنها به جای اقتصادی نمودن انسان و کسب سود سرشار برشمرد، تعاونی‌ها، کارایی و عملکرد مناسبی را ارائه نموده‌اند، تا موجبات دلگرمی و رضامندی و اطمینان خاطر اعضا به ماندگاری موفقیت‌آمیز تعاونی‌ها را فراهم آورند، لذا این باور را در میان شهروندان و نهادهای زیرمجموعه بخش تعاونی تقویت نموده‌اند که این بخش از توانمندی‌های لازم به منظور رقابت با سایر بخش‌های اقتصادی بهره‌مند نمی‌باشند تا قیاد به بالفعل درآوردن امکانات بالقوه خود یعنی مشارکت مؤثر در توسعه اجتماعی و اقتصادی گردد در حالی که، اتفاقاً بنابر دیدگاه‌های اقتصادی، این بخش از مسائل اقتصادی را می‌توان به عنوان بخش مهم بازار و محور و اجزای مهم آن دانست. هم‌اکنون توسعه ماندگار می‌باشند، با توجه به سه نکات مذکور و نیز با نگرش به تجربیات و شناخت نسبی که محقق از نظام با نهضت تعاونی و کارکرد آن در طی نزدیک به سی سال سابقه تدریس مباحث تعاونی کسب نموده است بر این اعتقاد تأکید دارد که در ایران نیز اگر تعاونی‌ها به صورتی هوشمندانه به سلاح رقیبان در سایر بخش‌های اقتصادی مسلح گردند، در این صورت است که بخش تعاونی به

**این موضوع مهمی است که بهره‌وری را از شدت بخشیدن به کار جدا کنیم. زیرا ضمن اینکه بهره‌وری کار، منعکس‌کننده سودمند بودن کار است، شدت کار، به مفهوم کوشش اضافی است و مفهومی جز «سرعت دادن» به کار ندارد. اساسی بهبود بهره‌وری، کارکردن با آگاهی بیشتر است و نه سخت‌تر کار کردن.**

حال توسعه از عملکرد نسبتاً مثبت این اقدام خردمندان و هوشمندانه بوده است. بنابراین مدارک مستند در اغلب کشورهای اروپایی و صنعتی به ویژه کشورهای اسکاندیناوی و همچنین آسیایی مانند هندوستان، ژاپن، مالزی، اندونزی و... بخش تعاونی، سهم قابل توجهی را در اقتصاد ملی آن کشورها عهده‌دار گردیده است.

در کشور عزیز ما ایران، با وجود حمایت‌های نسبی که تاکنون با توجه به ارزش‌های ایدئولوژیک و قوانین اساسی عادی و جاری از تعاونی‌ها به عمل آمده است، متأسفانه این‌گونه نگاه‌های اجتماعی و اقتصادی نتوانسته‌اند آن‌گونه که در شأن و قابلیت‌های این نظام و نهضت مردم‌سالار می‌باشد، سهم خود را به صورتی قابل قبول در تولید کالا و خدمات در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی به انجام رسانند.

در بررسی‌هایی که تاکنون در ارتباط با کارآزمایی و عدم بهره‌وری نسبی تعاونی‌ها در ایران، به نظر می‌رسد که عوامل متعددی در این زمینه دخیل و انگار و پنداشت‌های بسیاری از صاحبان اندیشه و قلم و حتی صاحبان نظران تعاونی و فن‌سالاران امر سازمان‌دهی و مدیریت، موجود و حاکی از آن بوده است که عدم بهره‌وری بهینه و مطلوب فعالیت‌های تعاونی‌های مختلف به ویژه تعاونی‌های مصرف‌کنندگان ریشه در ساختار وارداتی و مشکلات درون و برون‌زای آنها دارد. به گونه‌ای که فرآیند این‌گونه تنگناها و مشکلات ساختاری از

کافی دارد و اثربخشی که جنبه کمی دارد. با این توضیح که کارائی یعنی انجام دادن کارها به نحو شایسته یا مناسب و اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای شایسته و مناسب که بنظر جنبه آرمانی دارند در نظر گرفته شده است. و به هیچ‌وجه امری تصادفی و غیرآگاهانه نبوده است.

۳- اگرچه موضوع سخنرانی بهره‌وری در تعاونی‌های مصرف می‌باشد. ولی توضیح این نکته را لازم می‌دانم که بنظر اینجانب تعاونی آلیاژیست مسین که رنگ طلایی آنرا می‌توان در ادیان الهی و بویژه در دین مبین اسلام جستجوی نمود که انشاء... در جلسات بعدی سخنرانی‌های برنامه‌ریزی شده از سوی حوزه معاونت محترم تحقیقات آموزشی و ترویج وزارت تعاون بدان پرداخته خواهد شد.

### موضوع سخنرانی:

تحولات عظیم و سرنوشت ساز پدیده انقلاب صنعتی در قرن هیجدهم به صورتی هم زمان با خود آثار و پیامدهای مثبت و منفی به همراه آورد.

بنابراصل مهم (نیاز ما در اختراع است) و برای حفظ و استمرار دستاوردهای مثبت این رویداد شکوهمند و نیز در جهت در امان ماندن از گزند سهمگین این رخداد عظیم تقریباً به صورتی هم زمان دو فرزند خلف و شایسته این انقلاب که اولی سازمان‌دهی و مدیریت علمی و دومی تعاون و تعاونی بود و هر دو ریشه در همکاری هدفمند دارند، تولد یافتند.

در طی نزدیک به ۱۵۸ سال که از تولد نخستین شرکت تعاونی رسمی یا علمی با نام تعاونی مصرف پیشگامان مسیفت سمنگرای راپیدیل می‌گذشت به گونه‌ای سه‌مبار این نگاه اجتماعی - اقتصادی برای نخستین بار براساس اصولی بدون با برنامه‌نامه با مانیفستی معین و به عبارتی بهتر با اساسنامه‌ای مشخص سازمان‌دهی و سامان‌دهی گردید و بدین ترتیب بارها از سوی متولیان امور تعاونی، تلاش‌هایی ارزشمند و آگاهانه در جهت تلفیق و ترکیب پویای این دو پدیده مهم (تعاونی رسمی و سازمان‌دهی مدیریت علمی) به عمل آمد که حاصل و نتیجه آن بهره‌مندی تعدادی از کشورهای توسعه یافته و در

گونه‌ای سامان‌دهی خواهد شد که تأثیر انکارناپذیری در جهت رفع تنگناها و دغدغه‌های اجتماعی و اقتصادی جامعه خواهد داشت.

در پژوهش انجام‌یافته که از نوع تحقیقات کاربردی و به روش پیمایشی و نظرسنجی و با خصلتی توصیفی و تحلیلی و تبیینی و در سطح خرد انجام یافته است تلاش گردید دیدگاهها و نظرات یکصد نفر به عنوان گروه نمونه از اعضای جمعیت آماری عضو تعاونی مصرف دانشگاه که همگی دارای مشاغل و تحصیلات بالا و دانشگاهی بوده‌اند که واریانس دیدگاههای آنها فاعداً ناچیز می‌باشد با عواملی که بر میزان و ارتقاء بهره‌وری در تعاونی‌های مصرف نقش دارند، مورد کنکاش و بررسی علمی قرار گیرد. در بخش توصیفی مربوط به سؤالات پژوهش در ارتباط با متغیرهای مستقل از شاخص‌های مهم آمار مانند جداول توزیع فراوانی و درصدی و تجمعی درصدی و نمودارها و معرفها و شاخص‌های مرکزی (میانگین حسابی، میانه و نما) و شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار و...) استفاده گردید تا با منطق اعداد و ارقام به توصیف و توجیه ویژگی‌های موردنظر محقق درباره هریک از عواملی که بر میزان و ارتقاء بهره‌وری نقش دارند پرداخته شود.

در بخش تحلیلی و تبیینی از مباحث آمار استنباطی و استنتاجی، جهت تعمیم نتایج حاصل از آزمون‌های آماری مربوط به نمونه استفاده گردید. معروف‌ترین و درضمن معتبرترین این آزمون‌ها که مورد استفاده قرار گرفت آزمون  $t$  و  $z$ .

$$t = z = \frac{|x - u|}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

و آزمون کای دو ( $\chi^2$ ) می‌باشند. در این پژوهش همان‌گونه که در فصل سوم گزارش نهایی تحقیق درج گردیده است آزمون  $t$  یا  $z$  برای هریک از بیست سؤال هدف و هریک از سه فرضیه اصلی و همچنین آزمون  $t$  یا  $z$  و ( $\chi^2$  کای دو) برای هر سه فرضیه تحقیق استفاده شده است که در هر مورد جداول مربوطه و

محاسبات انجام یافته نیز درج گردیده است. ضمناً برای تعیین و محاسبه میزان همبستگی یا توافق و تمیین شدت توافق بین متغیرهای مستقل در هر فرضیه با متغیر تابع (میزان بهره‌وری) از آزمون کای دو ( $\chi^2$ ) استفاده شده است.

در بررسی نهایی نتایج حاصل از تعداد بیست سؤال اصلی و سه فرضیه مربوطه ملاحظه می‌شود. دیدگاه اعضای جمعیت آماری مورد بررسی درباره عواملی که در میزان و ارتقاء بهره‌وری در تعاونی‌های مصرف نقش دارند، حاکی از آن است که اگر تعاونی‌های مصرف نیز به درستی به مقوله‌هایی که در میزان و ارتقاء بهره‌وری در همه انواع بنگاههای تجارتي نقش تعیین‌کننده دارند، به صورتی جدی و آگاهانه توجه نمایند ضمن حفظ ارزشها و هنجارهای حاکم بر این بنگاههای اجتماعی و اقتصادی توانمندی ارتقاء بهره‌وری را به دست خواهند آورد.

از جمله مهمترین این عوامل می‌توان به اختصار به مشارکت‌های اجتماعی و اقتصادی اعضا، سطح تحصیلات، ارکان اصلی تعاونی، حمایت‌های آموزشی، هدایتی و مدیریتی و مالی دولت و بهره‌گیری از اصول سازمان‌دهی و مدیریت علمی و پایبندی بر ارزشها و هنجارهای فرهنگ تعاونی و مسؤولیت‌پذیری مدیران اجرایی و... اشاره نمود که همگی با اعتبار بالایی در این پژوهش تأیید گردید. ضمناً در این پژوهش نتایج حاصل از محاسبه ( $\chi^2$ ) در جداول دو بعدی نیز به همبستگی و توافق میان متغیرهای مستقل در فرضیه‌های تحقیق با متغیر تابع (میزان بهره‌وری) در تعاونی‌های مصرف تأکید می‌نماید.

در فصل مبانی نظری پژوهش انجام‌یافته ابتدا به بررسی دیدگاههای چند تن از صاحب‌نظران و اندیشمندان اندیشه تعاون و تعاونی به ویژه نظریات آرمان‌گرایان نهضت تعاونی نظیر رابرت آون، شارل فوریه، دکتر ویلیام کینگ و... پرداخته شده است و همچنین در پیوند با نظریه‌های تعاونی به دو نظریه معروف: ۱- جمهوری تعاون و دیدگاههای شارل ژید پدر مکتب اقتصادی نیم (Nime) در اعمال حاکمیت مصرف‌کنندگان بر

سروشست خویش و مراحل آن و ۲- نظریه مکتب ضابطه رقابتی و اصل موازنه اقتصادی پرداخته گردید که توضیحات کامل آنها از حوصله این سخنرانی خارج است. درباره بهره‌وری نیز تعاریف چندین سازمان بین‌المللی و صاحب‌نظران و فن سالاران از بهره‌وری ارائه شد که در این سخنرانی تنها به یک مورد آن که متغیر تابع در پژوهش صورت پذیرفته براساس این تعریف بصورت طیف پنج ارزشی لیکرت تنظیم شده است بشرح زیر اشاره می‌شود:

### مفهوم و تعریف بهره‌وری و اهمیت و ماهیت نقش آن

بهره‌وری چیست؟

در مفهوم کلی، بهره‌وری رابطه بین محصول با خدمات تولیدشده، توسط سیستم تولیدی به خدماتی و نهاده‌ای است که برای محصول به کار می‌رود. بنابراین بهره‌وری، به عنوان استفاده کارا از منابع (کسار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی و اطلاعات) در تولید کالاها و خدمات تعریف می‌شود.

بهره‌وری بالاتر به مفهوم تکمیل و تولید کالا با خدمات بیشتر با همان مقدار منابع، یا دستیابی به محصول با خدمات بیشتر از نظر حجم و کیفیت با همان مقدار نهاده است. این امر معمولاً به شکل زیر بیان می‌شود:

$$\text{بهره‌وری} = \frac{\text{Outputs}}{\text{Inputs}} = \frac{\text{بازده}}{\text{نهاده}}$$

همچنین بهره‌وری را می‌توان به صورت رابطه بین نتایج کار و طول زمان انجام آن تعریف کرد. زمان اغلب مخرج کسر مناسبی است، زیرا یک معیار عمومی است و فراتر از کنترل انسانی است. هر چقدر طول زمان برای انجام کار کمتر باشد، سیستم مولدتر است.

صرفنظر از نوع شرکت‌ها و نوع سیستم اقتصادی آنها، تعریف بهره‌وری یکسان است. بنابراین اگر چه بهره‌وری ممکن است مفاهیم متفاوتی برای افراد مختلف داشته باشد، ولی مفهوم اصلی همواره رابطه بین کمیت و کیفیت کالاها و خدمات تولید شده و مقدار منابع مصرف



برای سیاست گذاری هستند.

● درک نادرست دوم این است که ممکن است برای قضاوت در مورد چگونگی عملکرد، تنها، محصول را به حساب آوریم. محصول ممکن است بدون آنکه افزایشی در بهره‌وری حاصل گردد، مثلاً به علت افزایش بدون تناسب هزینه نهاده‌ها بالا رود. به علاوه در مورد افزایش تولید در مقایسه با سالهای قبل باید افزایش قیمت‌ها و تورم را در نظر داشت. چنین برداشتی اغلب نتیجه گرایش و توجه به فرایند کار است و نه نتایج نهایی کار، که این امر در هر سیستم بوروکراتیک، به نظر می‌رسد.

● مشکل سوم، آمیختگی بین بهره‌وری و سودآوری است. در زندگی واقعی سود می‌تواند از طریق افزایش قیمت، حتی در صورت کاهش بهره‌وری، به دست آید. بر عکس بهره‌وری بالا همواره با سود همراه

بیشتر است و نه سخت‌تر کار کردن. بهبود بهره‌وری واقعی با کار سخت‌تر حاصل نمی‌شود زیرا شدت بخشیدن به کار به علت محدودیت انسان از نظر قدرت جسمانی، نتایج بسیار محدودی دارد.

طی سالهای گذشته، سازمان بین‌المللی کار نظریه پیشرفته‌ای در مورد بهره‌وری ارائه داده است که به مفهوم استفاده مؤثر و کارا نه تنها از کار، بلکه از تمام عوامل تولید یعنی سرمایه، زمین، مواد، انرژی، اطلاعات و زمان است. در طرح چنین دیدگاهی باید سوء تفاهم‌های متعارف در مورد درک نادرست از بهره‌وری را از بین برد، که در این زمینه به مواردی چند از آن به شرح زیر پرداخته می‌شود:

● درک نادرست اول، آن است که بهره‌وری تنها کارایی نیروی کار یا «بهره‌وری کار» نیست، هر چند که هنوز آمارهای بهره‌وری کار اطلاعات مفیدی

شده برای تولید یا خدمات را در بر دارد. بهره‌وری برای مدیران، به عنوان ابزار مقایسه، تلقی می‌شود. این معیار، تولیدات و خدمات را در سطوح مختلف سیستم اقتصادی، با توجه به منابع مصرف شده مقایسه می‌کند.

برخی مواقع بهره‌وری به عنوان استفاده شدیدتر از منابعی مانند کار و ماشین آلات در نظر گرفته می‌شود که چنانچه به درستی اندازه‌گیری شود باید به طور قابل اطمینانی سطح کارکرد یا کارایی را نشان دهد.

به هر حال این موضوع مهمی است که بهره‌وری را از شدت بخشیدن به کار جدا کنیم. زیرا ضمن اینکه بهره‌وری کار، منعکس‌کننده سودمند بودن کار است، شدت کار، به مفهوم کوشش اضافی است و مفهومی جز «سرعت دادن» به کار ندارد. ناسر بهبود بهره‌وری، کارکردن با آگاهی

نیست، زیرا کالاهایی که به طور کارا تولید می‌شوند لزوماً مورد تقاضا نیستند.

● از این رو درک نادرست دیگری (چهارم) وجود دارد که آن اختلاط مفهوم بهره‌وری و کارایی است. کارایی به مفهوم تولید کالاها یا ارائه خدمات با کیفیت بالا در کوتاه‌ترین زمان ممکن است؛ اما باید توجه کنیم که آیا این کالاها مورد تقاضا هستند یا خیر؟

● اشتباه پنجم آن است که بر این باور باشیم که کاهش هزینه‌ها همواره به بهبود بهره‌وری منجر می‌گردد. زمانی که این امر از روی عدم تشخیص صورت گیرد، ممکن است در بلندمدت آثار مخربی داشته باشد.

● اشتباه ششم و تصور اختلال‌آور دیگر این است که بر این باور باشیم که بهره‌وری تنها در فعالیت تولیدی می‌تواند مصداق یابد. در صورتی که بهره‌وری به هر نوع سازمان یا سیستمی از جمله خدمات و اطلاعات مربوط می‌گردد. با تغییر ساختار مشاغل، متخصصین اطلاع رسانی هدف تازه‌ای برای پیشرفت بهره‌وری شده‌اند. تکنولوژی اطلاعات به خودی خود، به مفاهیم بهره‌وری و اندازه‌گیری بهره‌وری ابعاد جدیدی می‌دهد.

مفهوم بهره‌وری همچنین به طور فزاینده‌ای با کیفیت محصول و با خدمات، کیفیت نهاده و فرایند آنها هم آمیخته است. عاملی که اهمیت کلیدی دارد، کیفیت نیروی کار، مدیریت و شرایط کاری آن است و به طور کلی پذیرفته شده است که افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت زندگی کاری به موازات یکدیگر پیش می‌روند.

در این مفهوم بهره‌وری باید هم به صورت اجتماعی و هم به صورت اقتصادی مورد توجه قرارگیرد. تمایل به کارکردن و موفقیت را می‌توان از طریق مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی اهداف سازمان و فرایندهای اجرای کار و تفهیم دستاوردهای بهره‌وری افزایش داد.

امروزه اهمیت جنبه اجتماعی بهره‌وری به طور قابل توجهی افزایش یافته است. نتایج بررسی میان مدیران و کارکنان در برخی شرکتهای مهم جهان

نشان می‌دهد که اکثر مدیران (۷۸ درصد) و کارکنان (۷۰ درصد) تنها تعاریف کمی بهره‌وری را به کار نمی‌گیرند. آنها مفهوم وسیع‌تری از بهره‌وری را که بیشتر جنبه کیفی دارد در ارتباط با سازمان مربوطه ترجیح می‌دهند.

مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌ها از بهره‌وری، خصوصاً مفهوم اثربخشی و نحوه اجرای کار کل سازمان را در نظر دارند. این امر جنبه‌های نامحسوس‌تر نظیر عدم توقف کار، نرخ جابه‌جایی کارکنان، غیبت و حتی رضایت مشتریان را نیز در بر می‌گیرد. با در نظر گرفتن این مفهوم وسیع از بهره‌وری، قابل درک است، چرا که سیاست‌گذاران، بر این باورند که میان رضامندی کارکنان، رضایت مشتری و بهره‌وری ارتباط وجود دارد.

بنابراین حائز اهمیت است که اثربخشی را به عنوان دستیابی به اهداف سازمان تعریف کنیم.

در این قسمت به علت اهمیت نقش آموزش در بهره‌وری به نکات زیر اشاره می‌نمایم:

### نقش آموزش تعاون در بهره‌وری

۱- برقراری عدالت اجتماعی از طریق آموزش تعاون:

آموزش اندیشه و فرهنگ تعاون و تعاونی، زمینه ساز و بستر آفرین بهره‌وری و دارویی مؤثری برای فقرزدایی و نابرابری‌ها و بی‌عدالتی‌ها می‌باشد، البته در صورتی که این امر مهم به گونه و شیوه‌ای انجام پذیرد، که اجازه انقیاد نقش آزادانه و بروز خلاقیت‌ها و فعالیت‌های حرفه‌ای را هم به یک فرد از هم به بی‌سمعیت‌های مختلف داده و در این آموزش بهره‌وری تأکید جدی بر تقویت صلاحیت‌ها و قابلیت‌ها در حل مسائلی است که تعاونی‌ها با آن روبرو باشند.

۲- آموزش تعاون و ایجاد اشتغال:

اشتغال دغدغه بزرگ فعلی جامعه انقلابی ماست. این پدیده آزردهنده در اغلب کشورهای در حال توسعه، از جمله در آسیا از گذشته دور وجود داشته و در برخی از آنها نیز هنوز وجود دارد ولی توسعه جهش دار برخی از کشورهای آسیایی در ابعاد اقتصادی و اجتماعی مانند

چین، کره و تایوان، گواه بر این ادعاست که هیچ‌گونه اصلاحی در عرصه علم و فرهنگ و فن آوری و بهبود ساختارهای اجتماعی و اقتصادی یعنی بهره‌وری در زمینه‌های مذکور بدون تربیت نیروهای ماهر و کارآمد و توجه به انسان محوری صورت نخواهد پذیرفت.

۳- آموزش تعاون و توسعه اجتماعی و اقتصادی:

همان‌گونه که در پیشگفتار اشاره گردید، تعاونی‌ها هم محور توسعه پایدار و ابزار و اهرم آن و نتیجه توسعه ماندگار می‌باشند، لذا هدف از آموزش تعاون در جهت رشد و توسعه همگانی در بخش تعاونی و زیر مجموعه‌های آن باید فراهم ساختن بسترهای مناسب برای تعلیم فرهنگ تعاون و تعاونی و ایجاد روحیه احیاء توسعه و گسترش تعاونی‌ها باشد.

۴- نقش آموزش در تعاونی‌ها از دیدگاه‌های مختلف:

تعاونی‌ها، معمولاً از دو دیدگاه مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند:

الف) دیدگاه اول همان دیدگاه اجتماعی تعاونی‌هاست که تلاش در جهت بستر سازی برای روحیه مشارکت جویی - اشتراک مساعی - حسن تفاهم و همدردی و همدلی و هم درکی و تمرین دموکراسی می‌باشد، چرا که می‌دانیم مشارکت محور جامعه مدنی و تعاون مظهر مشارکت اعضا می‌باشد.

ب) دیدگاه دوم دیدگاهی اقتصادی است که هدف از آن جذب سرمایه، آموزش به پرسنل انسانی، تأمین نیازهای اولیه اعضا، ایجاد واحدهای تولیدی و خدماتی بهره‌وری اجتماعی و اقتصادی و بالاخره انسانی نمودن اقتصاد به جای اقتصادی نمودن انسان می‌باشد. بدیهی است این چنین بهره‌وری اقتصادی به صورت نسبی بوده و در صورتی فراهم خواهد شد، که اولاً فرهنگ بهره‌وری در میان اعضا تعاونی‌ها همراه با فرهنگ و اندیشه تعاون در بین آنها شناخته شده و سپس به باور نشسته و بالاخره نهادینه گردیده باشد. مجدداً این نکته مهم را یادآور می‌شود که در جامعه ایران بیش از پانزده میلیون نفر در هفتاد هزار شرکت تعاونی



عضویت دارند که اگر قشر عظیم ۱۸/۸ میلیون نفری دانش‌آموزان را به سوی تعاونی‌های مختلف که ترجیحاً تعاونی‌هایی با اولویت تولیدی باشند به جمعیت فعلی تعاونی‌ها بیوند دهیم و به جمعیت عظیم روستاییان و کشاورزان که عملاً فعالیت‌های تولیدی و خدماتی آنها نیز در زیر مجموعه بخش تعاونی انجام می‌پذیرد، نگاهی واقع‌بینانه بیافکنیم، در ایران نیز عملاً با ارتشی بزرگ روبه‌رو خواهیم شد که هدف آنها رفع نیازهای مشترک اعضای تعاونی از راه‌های صلح‌آمیز و به شیوه رقابت سالم و سازنده می‌باشد که از برجسته‌ترین ویژگی‌های آنها سعی و تلاشی است که منجر به بهره‌وری خواهد شد.

### تعاریف نظری و عملیاتی متغیر تابع میزان بهره‌وری

الف) تعاریف نظری متغیر تابع یا وابسته (میزان بهره‌وری)

با توجه به تعاریفی که از مفهوم بهره‌وری ارائه شد از دیدگاه پیتز دراگر بهره‌وری را می‌توان از ترکیب دو مفهوم کارائی که جنبه کیفی دارد و اثر بخشی که جنبه کمی دارد تشخیص داد زیرا کارائی به ما می‌گوید به چه نحوی عملاً محصول یا خدمات مورد نیاز از نهاده‌های موجود فراهم می‌شود و بدین ترتیب می‌توان روش استفاده مطلوب از ظرفیت‌های موجود را نشان داد.

اثر بخشی: موقعیت فعلی را با آنچه در صورت اعمال مدیریت مؤثر در مورد منابع می‌توان به دست آورد مقایسه می‌کند بنابراین ارتقاء بهبود بهره‌وری در برگیرنده ترکیبی از افزایش اثر بخشی و استفاده بهتر از منابع موجود است (پروکو نیکو - ابراهیمی مهر ۱۳۷۲ - ص ۶۶)

در بخش تبیینی، پژوهش میزان بهره‌وری در سطح اسمی و در دو مقوله بهره‌وری کم و زیاد اندازه‌گیری می‌شود.

ب) تعریف عملیاتی متغیر تابع بهره‌وری

در این پژوهش تعریف عملیاتی متغیر تابع بهره‌وری (بهره‌وری) را تعریف می‌کنیم که عبارتست از: نسبت بین کل ارزش افزوده تولیدی و سرمایه ثابت (کالاها) اثر بخشی (ثمر بخشی) تشکیل شده است. بر اساس

نظر پیتز دراگر که بهره‌وری را از ترکیب دو واژه کارائی به معنی انجام دادن کارها به نحو شایسته و مناسب و ثمر بخشی به معنی انجام دادن کارهای شایسته یا مناسب می‌داند در نظر گرفته شد. این متغیر، در سطح اسمی در دو مقوله بهره‌وری (ندارد - دارد) اندازه‌گیری شده است به گونه‌ای که معدل نمرات کمتر از چهار از گویه‌های شماره (۷ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۴ و ۱۶ و ۱۷) که متغیر وابسته از ترکیب آنها طراحی گردیده است را به بهره‌وری ندارد و معدل نمرات چهار و بالاتر را به عنوان بهره‌وری دارد در نظر گرفته‌ایم.

### ارتقاء بهره‌وری

فرضیه اول: تقویت بنیه مالی شرکت

- افزایش سرمایه اعضای

- وام‌های دولتی یا کارمزد دولتی

- افزایش سرمایه ارائه کالاها

متنوع‌تر

- افزایش میزان فروش

- حمایت‌های مالی دولتی

- افزایش سرمایه و کیفیت کالا

فرضیه دوم: به کارگیری نیروهای آگاه و

معتقد به فرهنگ تعاونی

- آگاهی ارکان اصلی و مدیر عامل

ارزش‌های فرهنگ تعاونی

- تأیید صلاحیت ارکان اصلی

- انتصاب مدیران از سوی دولت به

جای انتخاب به وسیله اعضای

- سطح تحصیلات ارکان اصلی و

کارکنان شاغل در تعاونی

- سوابق تجربی اعضای شاغل در تعاونی

- مسؤولیت‌پذیری کارکنان دولتی

مأمور در تعاونی

- پرداخت پاداش کارانه به کارکنان

شاغل در تعاونی

- گذراندن دوره‌های آموزشی توسط

کارکنان

فرضیه سوم: مشارکت‌های اجتماعی و

اقتصادی اعضای تعاونی

افزایش ساعات کار در ساعات توزیع آن

کاهش مقادیر اتلاف در کارگاه

تعمیرات خودرسانه‌ای ماشین‌آلات

مدیر عامل

- ایجاد رابطه. منتزعی بین سرمایه و کالاها

دریافتی

- شرکت اعضای در مجامع مختلف تعاونی

- اطلاع‌رسانی به موقع و مشارکت‌های اجتماعی و اقتصادی

### چارچوب نظری تحقیق

در خاتمه این فصل با توجه به دیدگاهها و نظرات اندیشمندان و صاحب‌نظران در زمینه موضوع مورد بررسی و همچنین نتایج تحقیقات انجام شده در زمینه‌های مشابه چارچوب نظری زیر در این پژوهش ارائه می‌شود تا از طریق آن به شیوه بیان گرافیکی، رابطه بین متغیرهای مستقل و طیفی از آنها که در هر یک از فرضیات در نظر گرفته شده است، با متغیر تابع یعنی ارتقاء بهره‌وری در تعاونی‌های مصرف نشان داده شود.

در این قسمت به ارائه سه فرضیه اصلی به شرح زیر می‌پردازیم

### فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: تقویت بنیه مالی شرکت از سوی اعضای تعاونی‌ها و نهادهای مردمی و دولتی و میزان و ارتقاء بهره‌وری در تعاونی‌های مصرف مؤثر است.

فرضیه دوم: به کارگیری نیروهای آگاه و معتقد به فرهنگ تعاونی و کاردان بر ارتقاء بهره‌وری در تعاونی‌های مصرف نقش دارند.

فرضیه سوم: مشارکت‌های اجتماعی و اقتصادی اعضای تعاونی‌ها بر میزان و ارتقاء بهره‌وری در تعاونی‌های مصرف مؤثر می‌باشند.

همانگونه که در آغاز سخنرانی اشاره شد هر سه فرضیه تحقیق با اعتبار بالایی تأیید گردید و نتایج حاصل از نمونه به جامعه اصلی قابل تعمیم تشخیص داده شد.

در خاتمه یادآور می‌شود که در فصل‌بانی گزارش نهایی تحقیق به ارائه نتایج تحفقه و مشاهدات لازم پرداخته شده است که انشاءاً در مقاله اصلی و نهایی بدان پرداخته خواهد شد.