

## تبیین جامعه‌شناختی مشکلات تعاونی‌های زنان، توانمندی‌های مورد نیاز مدیران

نسیم ایزدی \*

پوریا عطائی \*\*

احمد یعقوبی فرانی \*\*\*

### چکیده

هدف این مطالعه بررسی مسائل و مشکلات تعاونی‌های زنان با تمرکز بر توانمندی مدیران با استفاده از روش کیفی بود که برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق از روش مشاهده و مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شد. جامعه آماری، مدیرعاملان تعاونی‌های زنان استان همدان (۵۵ مدیر عامل) بودند که به صورت تمام‌شماری مورد مصاحبه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل محتوای استقراری و کدگذاری و طبقه‌بندی استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که مسائل و مشکلات تعاونی‌های زنان عبارتند از: محدودیت‌های درون خانواده، نگرانی در مورد مسئولیت‌های زندگی، ضعف در عملکرد سازمان‌های حمایتی، مشکلات مالی، تبعیض جنسیتی، ضعف جسمانی، نگرانی از آینده و ضعف در برقراری ارتباط. این مشکلات را می‌توان در چهار دسته کلی‌تر جای داد که عبارتند از: مسائل و مشکلات روان‌شناختی، جامعه‌شناختی، اقتصادی و نهادی - مدیریتی. در نهایت این چهار طبقه را در دو طبقه کلی، مشکلات درون فردی و مشکلات برون فردی دسته‌بندی نمود.

کلید واژگان: تبیین جامعه‌شناختی، مشکلات تعاونی‌های زنان، توانمندی‌های مورد نیاز مدیران، مشکلات تعاونی‌های زنان.

\*دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. (نویسنده مسئول، ایمیل: n.izadi93@basu.ac.ir)

\*\*دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. (ایمیل: pouria.ataei@modares.ac.ir)

\*\*\*استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. (ایمیل: yaghoubi@basu.ac.ir)

## مقدمه

در حال حاضر، به ندرت می‌توان کشوری را در دنیا یافت که دارای نوعی سازمان تعاونی نباشد. کلیه کشورها اعم از سوسیالیست یا کاپیتالیست، توسعه یافته یا نیافته، مدعی دارا بودن اینگونه سازمان‌ها هستند و اغلب به توسعه و گسترش این سازمان‌ها مبادرت ورزیده‌اند (عباسی، ۱۳۸۹). در کشورهای در حال توسعه، دولت‌ها تعاونی‌ها را به عنوان ابزاری مطمئن در جهت پیشبرد برنامه‌های ملی می‌دانند (ایزدی، حیاتی و عطائی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳) که با تأسیس آنها می‌تواند زمینه مشارکت فعال زنان را در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی فراهم ساخته و باعث توانمندسازی آنان شود (بوذرجمهری، قاسمی و شجاعی مقدم، ۱۳۹۳). برخی از صاحب‌نظران مسائل اقتصادی و اجتماعی، یکی از راه‌حل‌های مناسب و مطلوب برای افزایش فرصت‌های شغلی را تشکیل شرکت‌های مختلف از جمله شرکت‌های تعاونی می‌دانند که در قانون اساسی ایران نیز مدنظر قرار گرفته است. تجربیات جهانی نیز نشان می‌دهد که تعاونی‌ها می‌توانند نقش مؤثری در جریان اشتغال‌زایی داشته باشند. زنان به عنوان عامل مؤثر در امور مختلف کشاورزی، اقتصادی و اجتماعی و از نظر مشارکت نیروی انسانی مورد نیاز در جامعه سهم بسزایی دارند. اگر به زنان نیز همانند مردان فرصت داده شود و بهره‌گیری از توانمندی و شایستگی آنها به گونه‌ای مناسب صورت گیرد، زنان نیز می‌توانند به رشد فردی و اجتماعی دست یابند. لذا این نیاز احساس می‌شود که می‌بایست زنان در زمینه‌های مختلفی توانمند شوند تا از این طریق بتوانند نقش خود را در جامعه بیشتر نمایان کنند (جکسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰) و تعاونی‌ها یکی از مواردی است که می‌تواند باعث توانمندی زنان (پترسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴؛ مورولانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵؛ لورنو و لورنو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶) و افزایش مشارکت آنها در فعالیت‌های سازمانی و دولتی (بزبوروا و پیلائی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵) شود. اما، ساختار جامعه، شغل‌های مشخصی را برای زنان ایجاد و تشویق می‌کند که دامنه محدودی دارند. کم‌تنوعی فرصت‌های شغلی برای زنان پدیده‌ای است که در اکثر بخش‌های اقتصادی وجود دارد، و همین ویژگی، کاهش مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی جامعه را سبب می‌شود. این در حالی است که با ایجاد تعاونی زنان شرایط به نحوی مهیا می‌شود تا اعضاء از طریق اشتغال در فعالیت‌های اقتصادی اجتماعی جامعه خود وارد زندگی نوینی که سراسر تلاش و کوشش است بشوند به علاوه در تأمین درآمد خانواده و افزایش آن نقشی را ایفا کنند. در یک نگاه کلی، ویژگی‌های مثبت و ارزنده تشکیل این شرکت‌ها، ایجاد و تقویت روحیه تعاون، همکاری، مشارکت، تأمین نیازمندی‌های معیشتی و حرفه‌ای افراد، فراهم نمودن امکانات تولید، بهبود سطح درآمد و زندگی، افزایش کارایی، ارتقا سطح آگاهی و رشد ویژگی‌های شخصیتی نظیر خودگرایی، آشنایی با تکنولوژی، علوم جدید، دانش روز، قانون و مقررات و بسط آن به سطوح زندگی خانواده، اشتغال و افزایش تولید می‌باشد (چلایان<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). حضور زنان در تعاونی‌ها علاوه بر ایجاد اشتغال برای آنها، باعث مشارکت فعال آنها در فعالیت‌های اجتماعی و جامعه می‌شود. اما، این دیدگاه زمانی می‌تواند به واقعیت بپیوندد که تعاونی‌های زنان از کم‌ترین مشکلات

۱. Izadi, Hayati & Ataei

۲. Jackson

۳. Peterson

۴. Morolong

۵. Loureno & Loureno

۶. Bezboruah & Pillai

۷. Chellapan

برخوردار باشند. این در حالی است که اکثر تعاونی‌های در کشور با مشکلات اقتصادی درگیرند و همین عامل مانع توجه به سایر مشکلات موجود در تعاونی‌های زنان شده است. مشکلاتی که در صورت عدم حل آنها، باعث رکود و فروپاشی ساختار اجتماعی تعاونی‌ها می‌شود. براساس، نظریه‌های جامعه‌شناختی زنان، در برخی جوامع اقداماتی برای تفکیک جنسیتی و دور نگه داشتن زنان از فعالیت‌های اجتماعی انجام می‌شود. به طوری که، فعالیت‌های مدیران زن را متناسب با کارکردهای اجتماعی نمی‌دانند و انتظارات مربوط به زنان را تنها به محیط خانه و خانواده محدود می‌کنند. لذا، وجود مشکلات در تعاونی‌های زنان می‌تواند باعث ادعای بسیاری از طرفداران نظریه‌های جامعه‌شناختی تفکیک جنسیتی شود. هرچند بسیاری از مشکلات و چالش‌های موجود در تعاونی‌ها تحت تأثیر مسایل اقتصادی قرار گرفته است؛ اما از لحاظ جامعه‌شناختی نیز مسایل و مشکلاتی وجود دارد که کارکردهای تعاونی‌های زنان را دستخوش تغییر نموده است. به خصوص، در حوزه مدیریت که یکی از ارکان اصلی تعاونی‌ها می‌باشد، در برخی موارد مدیران تعاونی‌ها توانمندی‌های کافی و قابل قبول برای مدیریت فعالیت‌های شرکت را دارا نمی‌باشند. به طوری که، ضعف در توانمندی‌های مدیران عامل در مدیریت مشکلات تعاونی‌ها بر عملکرد سایر اعضا نیز تأثیر می‌گذارد و در نهایت، بهره‌وری و کارایی تعاونی‌ها را کاهش می‌دهد. بنابراین، شناخت مشکلات و ضعف‌های تعاونی‌های زنان با نگاه جامعه‌شناسانه، ضعف‌های ساختاری شرکت‌ها را مشخص می‌نماید و باعث توسعه آن می‌شود.

بر اساس آمار اعلام شده در سی و یکمین اجلاس شورای حقوق بشر، تا سال ۱۳۹۴ تعداد کارآفرینان زن ۹۸۰۰۱ نفر شامل ۴۰۵۳۴ زن عضو هیئت مدیره و ۲۱۶۲۷ زن بازرسی می‌باشد. هم چنین تا پایان سال ۱۳۹۳، ۱۰۷۱۴ شرکت تعاونی زنان با عضویت ۱۷۹۳۸۸ نفر و ایجاد ۱۱۶۷۴۹ فرصت شغلی در کشور در حال فعالیت بودند. از ابتدای سال ۱۳۹۴ تا پایان نیز تعداد ۴۵۱ شرکت تعاونی زنان با عضویت ۳۶۶۲ نفر و ایجاد ۵۴۴۲ فرصت شغلی در کشور تشکیل شده است (گزارش سی و یکمین اجلاس شورای حقوق بشر، ۱۳۹۴). آجیلی، منجم‌زاده و اشرفی (۱۳۸۸)، در بررسی مسائل و مشکلات تعاونی‌های زنان خوزستان بیان کردند که مهم‌ترین مانع و محدودیت یک شرکت تعاونی از دیدگاه زنان، ضعف جسمانی آنان نسبت به مردان و مهم‌ترین عامل مؤثر در افزایش حضور زنان در تعاونی‌ها، مشاوره و توسعه ارتباطات انسانی است. هم چنین، نتایج تحلیلی آنها نشان داد که رابطه معنی‌داری بین سابقه کاری، ویژگی‌های مدیریتی، سطح سواد و میزان سرمایه، با ارتقا و پیشرفت در تعاونی‌ها وجود دارد. عطائی، ایزدی و یعقوبی فرانی (۱۳۹۵ الف) در مستندسازی تجربیات مدیریتی تعاونی‌های تولیدی به این نتیجه رسیدند که تجربیاتی از قبیل مدیریت استراتژیک، توسعه منابع انسانی، تعاملات درون‌سازمانی، تلفیق علم و تجربه، هیئت مدیره توانمند، مدیریت ارتباط با مشتری، کیفیت‌مداری، نوآوری، توسعه شرکت، تخصصی بودن شرکت، تدارک زیرساخت‌ها، مقابله با دلال‌ها، نظم و انضباط در محیط کار و صبر و پشتکار باعث موفقیت تعاونی‌ها خواهد شد. فیروزآبادی، ایمانی جاجرمی و دباغی (۱۳۹۷) در تحقیق خود بیان کردند که موانع بازدارنده از توسعه تعاونی زنان ناشی از ضعف مدیرعامل و هیئت مؤسس تشکیل می‌شود. موحدی، قادری و اعظمی (۱۳۹۷) در پژوهش خود پیرامون مشکلات اعضای تعاونی زنان روستایی به این نتیجه دست یافتند که عدم آشنایی کافی اعضا با اهداف، اصول و قوانین و مقررات تعاونی، کافی نبودن سرمایه تعاونی، استیجاری بودن ساختمان تعاونی، انتظارات غیرمنطقی برخی از اعضا از تعاونی و نگرش منفی سبب به تعاونی از مهم‌ترین مشکلات تعاونی‌ها می‌باشند.

عطائی، علی‌آبادی و نجاتیان (۱۳۹۵) ب) عدم وجود عناصر سرمایه اجتماعی را از مشکلات جامعه‌شناختی تعاونی‌ها دانسته‌اند. هم‌چنین، نتایج موحدی و علی توکلی (۱۳۹۶) نشان داده است که از بین موانع مختلف، موانع اقتصادی بیشترین اهمیت و تأثیر را در تجمیع سرمایه‌های خرد در تعاونی‌های زنان روستایی داشتند؛ سایر موانع به ترتیب شامل موانع مدیریتی، جغرافیایی، اجتماعی، آموزشی، خانوادگی و فردی بودند. منفرد (۱۳۹۵) در بررسی مشکلات حضور زنان در تعاونی‌ها را استدلال نمود که مسائل و مشکلات زنان در تعاونی‌ها شامل مشکلات خانوادگی، فرهنگی، اجتماعی، مشکلات اداری، مشکلات مالی و اقتصادی می‌باشد. از دید زنان، مقررات دست‌وپاگیر و بوروکراسی اداری مانع مشارکت آنان در فعالیت‌های تعاونی می‌شود؛ اما از دید مدیران، آشنا نبودن جامعه و به‌خصوص زنان با فرهنگ تعاون مانع مشارکت زنان است. نتایج پژوهش کلانتری و لویایی آدریانی (۱۳۹۵) نشان داد که مهم‌ترین چالش پیش‌روی شرکت‌های تعاونی روستایی در ایران، سرمایه‌محوری است که ناشی از کمبود دانش و تجربه کاری و خلأهای قانونی است که منجر به منفعت‌طلبی مفرط در شرکت‌های تعاونی گردیده است. فدائی بوشهری (۱۳۹۲) در تحقیق خود برخی از مهم‌ترین مشکلات تعاونی‌های زنان را شامل عضویت صوری زنان در تعاونی، کمبود زنان متخصص و علاقه‌مند به عضویت در تعاونی‌ها، عدم مدیریت صحیح شرکت‌های تعاونی، محدودیت زنان در دستیابی آموزش‌های تخصصی و شغلی دانسته است. فال سلیمان، میکائیکی، صادقی و درگری (۱۳۹۲) نیز به این نتیجه رسیدند که نبود مشارکت عمومی و فقدان حمایت‌های ابتدایی نهادی از جمله موارد مهمی هستند که در ناموفق بودن عملکرد اقتصادی و اجتماعی شرکت‌های تعاونی زنان مؤثر می‌باشد.

نکویی نایینی و محمدی (۱۳۹۰)، از جمله مسائل و مشکلات تعاونی‌ها را بی‌اعتنایی اعضا می‌داند. هم‌چنین، عدم شناخت از اصول تعاونی، آموزش نامناسب و کارکرد نامناسب را نیز ذکر می‌نماید. هاشمی، ملک‌محمدی و موحّد محمدی (۱۳۹۰)، اساسی‌ترین آسیب تعاونی را ضعف اطلاع‌رسانی در تعاونی‌ها عنوان نموده‌اند. علاوه بر این‌ها مطالعات بسیاری مشکلات تعاونی‌ها را به مدیریت آن‌ها نسبت داده‌اند. میرزو سلهاسن<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) دسترسی به سرمایه و بازار کالاها را از موانع تعاونی زنان دانسته است. عیدی و سعدی (۱۳۹۰)، از مهم‌ترین آسیب‌های تعاونی‌ها را مدیریت ضعیف و کمبود مدیران لایق برای اداره امور تعاونی‌ها می‌دانند. دیگر مطالعات نشان می‌دهد تعاونی‌هایی که به شکل‌ها و اسامی مختلف و تنها با نام تعاون تشکیل شده‌اند، چون مدیران و اعضای آن‌ها از کیفیت کار تعاونی اطلاعی نداشته‌اند، دیری نپائیده و از میان رفته‌اند. اثر مثبت آموزش بر موفقیت تعاونی‌ها از متغیرهایی است که اغلب تحقیقات علمی انجام شده در ایران و سایر کشورهای جهان بر آن مهر تأکید گذارده‌اند (برو کینگز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹؛ فرناندز، فرناندز، ریورا و کالرو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ جکسون، ۲۰۱۶). یونال<sup>۴</sup> (۲۰۰۸)؛ رانیگا<sup>۵</sup> (۲۰۰۸)؛ مارتی، ایز کویردو و لاجارا-کامیلری<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) مسائل مالی و سرمایه شرکت‌ها را از مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی تعاونی‌ها به حساب می‌آورند. اعظمی، عطائی، علی‌آبادی و موسیوند (۱۳۹۵) نیز ضعف توانمندسازی روان‌شناختی را موانع مشارکت زنان در سازمان‌های اجتماع-محور دانسته‌اند. مطالعاتی که توسط حضرتی، مجیدی و رحمانی

۱. Meier zu Selhausen

۲. Brookings

۳. Fernández, Fernández, Rivera & Calero

۴. Unal

۵. Raniga

۶. Martí, Izquierdo & Lajara-Camilleri

(۱۳۸۹)، آگهی، میرک زاده و تقی بیگی (۱۳۹۱) و یزدان پناه و صمدیان (۱۳۸۸)، انجام شده همگی بیانگر آن هستند که مشکلات مالی، کمبود سرمایه و نقدینگی یکی از عمده ترین دلایل رکود فعالیت شرکت های تعاونی ها محسوب می شود که آن ها در راه رسیدن به اهداف خود با مشکل مواجه نموده است. نتایج تحقیقات میدانی و نیز مطالعات اسنادی نشان داده است که از جمله مهم ترین علل شکست تعاونی ها مواردی چون عدم تفکر جهانی شدن (بریتوس و مارسلو، ۲۰۱۷) کاهش مقبولیت و مشروعیت نظام های مدیریت و عدم همکاری و مشارکت اعضا در برنامه ها، ناتوانی های مالی شامل بدهی بالای تعاونی ها به بانک ها، بیمه، بازار و غیره، ناآشنایی با اهداف و اصول تعاون، سطح پایین تحصیلات و وابستگی به دولت و نهادهای دولتی می باشد (محمدی تورکاشوند، بدرقه، الهیاری، سمیری و سولوکی، ۲۰۱۱). عطائی و ایزدی (۱۳۹۴) در بررسی عوامل مؤثر بر زیان دهی تعاونی ها، به این نتیجه دست یافتند که مسئولیت پذیری هیئت مدیره، عملکرد اداره تعاون، آموزش اعضا، خشکسالی، مشارکت اجتماعی، آگاهی از اصول تعاونی، رضایت از هیئت مدیره و اعتماد اجتماعی از عوامل مؤثر بر زیان دهی تعاونی ها می باشند. همچنین، نتایج پژوهش دولتی و نادری مهدی<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) نشان می دهد که آسیب های مربوط به ضعف های مدیریتی تعاونی ها، ضعف های مالی و اعتباری و کمبود امکانات و تجهیزات و عدم رضایت شغلی اعضا از مشکلات عمده و حتی گاهی عوامل رکود تعاونی ها می باشد. با توجه به مطالب عنوان شده و جایگاه و اهمیت تعاونی های زنان لازم است برای توسعه و بهبود شرایط آنها، راه پیشرفت را با بررسی و رفع مشکلات هموار ساخت. مشکلات تعاونی های زنان می تواند از جنبه های مختلفی مورد بررسی قرار گیرد، اما تفاوت قابل ملاحظه ای که با سایر تعاونی ها دارد می تواند جنبه های مدیریتی و توانمندی های زنان در مدیریت تعاونی ها باشد. مشکلات مدیریتی زنان می تواند متفاوت از مردان باشد زیرا تفاوت های جنسیتی و دیدگاه ها و مسائل روان شناختی موجود در جامعه بر وضعیت آنها بسیار تأثیر گذار است. همچنین می توان با بررسی و دسته بندی مشکلات و تمرکز بر توانایی های مدیران جهت حل این مشکلات وضعیت توسعه و تعالی تعاونی های زنان را بهبود بخشید.

اما تحولات اوایل هزاره سوم میلادی در عرصه اقتصاد، فرهنگ و روابط اجتماعی موجب شده است که تعاونی ها در عصر حاضر با شرایط جدیدی روبه رو شوند به طوری که بدون سازگاری با این شرایط نمی توانند به حیات خود ادامه دهند و از طرفی برای مدیریت این شرایط نیاز به مدیرانی توانمند دارند. با توجه به جایگاه تعاونی ها در ایجاد اشتغال زنان و توسعه اقتصادی کشور و نقش تعیین کننده زنان در اقتصاد و اهمیت و ویژگی های خاص تعاونی ها جهت بسترسازی حضور زنان در کشور و همچنین استان همدان لازم است که مسائل و مشکلات این تعاونی ها مورد بررسی قرار گیرد. لذا، این پژوهش با هدف کلی تبیین جامعه شناسی مشکلات تعاونی های زنان در استان همدان با تمرکز بر توانمندی های مورد نیاز مدیران، انجام گردید. این پژوهش در راستای پاسخ گویی به پرسش های زیر انجام گردید:

تعاونی های زنان در استان همدان با چه مشکلات جامعه شناختی مواجه هستند؟

مشکلات جامعه شناختی تعاونی های زنان استان همدان در چه طبقاتی دسته بندی می شوند؟

۱. Bretos & Marcuello

۲. Mohammadi Torkashvand, Badragheh., Allahyari., Samari & Solouki

۳. Dowlati & Naderi Mehdi

## روش

طرح پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه‌گیری: مطالعه حاضر از پژوهش‌های کیفی و از لحاظ هدف، کاربردی بوده که از نظر نحوه تحویل داده‌ها، به روش توصیفی و کیفی انجام گرفت. جامعه آماری مطالعه حاضر مدیران عامل تعاونی‌های زنان در استان همدان که تحت نظارت اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مشغول به فعالیت بودند، شامل می‌شد. بر همین اساس، طبق آمار ارایه شده توسط اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان همدان، ۷۲ شرکت تعاونی تولیدی در سطح استان معرفی گردید. اما از آنجا که تعدادی از این تعاونی‌ها به دلایل مختلف غیرفعال شده‌اند، این تعداد به ۵۵ شرکت کاهش یافت. لذا، همه مدیران عامل این ۵۵ شرکت تعاونی تولیدی به عنوان جامعه آماری تحقیق در نظر گرفته شدند که با آنها به صورت حضوری و تلفنی مصاحبه انجام شد.

## روش اجرا

در این پژوهش ابتدا با اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان همدان و تعاونی‌های زنان هماهنگی‌های لازم برای انجام مصاحبه با مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره صورت پذیرفت. در مرحله بعد، پرسش‌های مورد نیاز برای مصاحبه با اعضای هیئت مدیره و مدیران عامل طراحی گردید. در واقع برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، مصاحبه‌ای با اعضای هیات مدیره و مدیران عامل انجام شده و نتایج آن تحلیل گردیده است. یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها و مشاهده‌ها به وسیله تحلیل محتوای استقرایی تجزیه و تحلیل گردید. بر همین اساس، ابتدا مصاحبه‌ها و مشاهدات ثبت و ضبط شده، سپس داده‌های ثبت و ضبط شده کدگذاری و در نهایت، تجربه‌ها، طبقه‌بندی موضوعی گردید.

## ابزار سنجش

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق از روش مشاهده و مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شده است. پرسش‌های طراحی شده به صورت باز از مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره پرسیده شد. پرسش‌های مورد نظر به این صورت بود که ابتدا در مورد ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق و تاریخچه فعالیت‌های تعاونی مورد خطاب قرار گرفته شد. سپس، مشکلات و چالش‌های چند سال اخیر تعاونی‌ها به صورت عمیق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

**جدول ۱. پراکندگی شرکت تعاونی‌های زنان در استان همدان**

ردیف	شهرستان	تعداد شرکت تعاونی زنان
۱	همدان	۱۷
۲	بهار	۵
۳	نهاوند	۴
۴	کبودرآهنگ	۱۰
۵	تویسرکان	۵
۶	رزن	۵
۷	ملایر	۳
۸	اسدآباد	۳
۹	فامنین	۳
	جمع کل	۵۵

یافته‌ها

در این پژوهش که به روش کیفی انجام گردیده است، بعد از آنکه به صحبت‌های مدیران عامل تعاونی‌های زنان گوش داده شد، صحبت‌های آنها روی کاغذ آورده شد. سپس به دقت نوشته‌ها مورد مطالعه قرار گرفت و داده‌ها در واحدهای معنی‌داری جدا گردید. زمانی که قسمت‌های معنی‌دار در جای خود قرار گرفتند، کدگذاری صورت گرفت که در جدول (۲) ارائه گردیده است.

**جدول ۲. کدگذاری و طبقه‌بندی پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان**

کدگذاری و طبقه‌بندی	پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان
محدودیت‌های درون خانواده (۱۱ کد)	- ممانعت خانواده‌ها از حضور فرزندان‌شان در تعاونی‌ها (۳۰)
	- نبود همکاری در منزل از طرف همسر (۱۲)
	- اعتماد نداشتن خانواده‌ها به کارگاه‌های خصوصی (۲۰)
	- پدران و همسران به دختران و زنان اجازه حضور در کارگاه‌ها را نمی‌دهند. (۲۲)
	- پایین بودن سطح تحصیلات زنان عضو هیئت مدیره و مدیرعامل‌ها به دلیل مشکلات فرهنگی خانواده‌ها. (۱۷)
	- تجربی بودن بیشتر هنرها به دلیل تعصبات خانواده و ممانعت از حضور افراد در کلاس‌های آموزش رسمی (۲۴)
	- از آنجا که مالکیت در زندگی از آن مرد است لذا زنان انگیزه کمتری برای فعالیت و پس انداز درآمد خود دارند (۱۰)
	- نادیده گرفتن استقلال فردی زنان از سوی خانواده، فامیل و اطرافیان (۲۱)
	- زنان اجازه ندارند در مورد درآمد خود تصمیم‌گیری نمایند و باید آن را به پدر یا همسر خود بدهند. (۳۱)
	- مشکلات فرهنگی: دید منفی نسبت به کار خانم‌ها خارج از منزل از طرف پدر یا همسر (۶)
- بعضی از اعضاء با ازدواج از فعالیت در تعاونی کناره‌گیری می‌کنند به دلیل تعصب همسر خود. (۱۳)	
نگرانی در مورد مسئولیت‌های زندگی (۶ کد)	- در اولویت نبودن فعالیت تعاونی برای زنان بخصوص زنان متأهل (۱۱)
	- اعضای شرایط کار تمام وقت در تعاونی را ندارند. (۲۳)
	- مسئولیت نگهداری فرزند و خانه‌داری (۳۶)
	- نگرانی در مورد فرزند در ساعتهایی که فرد مشغول کار است (۲۸)
	- زنان بیشتر از مرخصی استفاده می‌کنند. (۱۷)
- مشکلات و مسئولیت‌های خانوادگی باعث کم شدن فعالیت زنان در تعاونی‌ها می‌گردد. (۱۵)	
ضعف در عملکرد سازمان‌های حمایتی (۶ کد)	- نمایشگاه خارج از کشور و عدم حمایت مسئولین برای شرکت در آن (۳۶)
	- عدم اطلاع‌رسانی نمایشگاه‌های خارجی و داخلی (۴۷)
	- عدم حمایت برای حضور در نمایشگاه (۲۸)
	- کمبود حمایت‌ها و تشویق‌ها از سوی اداره تعاون و متصدیان امور (۲۲)
	- وجود مراحل اداری و کاغذبازی فراوان برای اخذ مجوز و یا توسعه کار (۲۷)
- ورود کالاهای چینی به بازار و مشکل تر شدن بازاریابی و فروش (۱۳)	
مشکلات مالی (۳ کد)	- نبود فضای مناسب برای گسترش فعالیت تعاونی (۱۹)
	- بالا بودن بهره وام‌ها (۴۳)
	- نداشتن شرایط تأمین وثیقه و یا ضامن برای وام (۱۵)

تبعیض جنسیتی (۶ کد)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- جایگاه کارهای زنان در جامعه نادیده گرفته می‌شود (۲۸)</li> <li>- دستمزد خانم‌ها کلاً کمتر از آقایان است (۲۵)</li> <li>- بی‌اهمیت پنداشتن تعاونی زنان از سوی مسئولین و توجه به تعاونی‌هایی که اعضاء آن را آقایان تشکیل می‌دهند. (۱۸)</li> <li>- اعمال تبعیض بین زنان با ویژگی‌های ظاهری متفاوت در ادارات دولتی حمایت‌کننده (۸)</li> <li>- عدم اعتماد مشتریان به تولیدکنندگان زن (۱۱)</li> <li>- سن ورود به بازار کار برای زنان بالاتر است چون خانواده در سنین کمتر به آنها اجازه حضور در اجتماع را نمی‌دهند در نتیجه همواره سابقه کاری آنها از آقایان همسن خود کمتر است. (۲۳)</li> </ul>
ضعف جسمانی (۸ کد)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ضعف جسمانی زنان در حمل بار و جابجایی تولیدات (۹)</li> <li>- ضعف جسمانی زنان در بازاریابی و فروش (۳۱)</li> <li>- اغلب زنان در تعاونی‌های تولید موفق‌تر هستند و کمتر در تعاونی‌های توزیعی و خدماتی (۸)</li> <li>- برای انجام تبلیغات در سطح گسترده نیاز به نیروی مرد است چون زنان از توانایی جسمی لازم برای اینکار برخوردار نیستند. (۲۹)</li> <li>- طول مدت زمان کار زنان کمتر از آقایان است. (۱۶)</li> <li>- برای خرید مواد اولیه، جابجا کردن وسایل سنگین و تعمیرات جزئی زنان ضعیف بوده و نیاز به نیروی مرد دارند که این ضعف را جبران کند (۷)</li> <li>- زنان به دلیل مشکلات فیزیکی جسمانی کمتر به فعالیت‌های خود می‌پردازند و گاهی آقایان فعالیت آنها را جبران می‌نمایند (۵)</li> <li>- زنان برای رفت‌وآمد مشکل بیشتری نسبت به آقایان دارند. (۳۹)</li> </ul>
نگرانی از آینده (۵ کد)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نبود تعریف مشخص برای مشاغل هنری (سرمه دوزی که شغل نیست) (۲۳)</li> <li>- نبود حمایت بیمه‌ای (۳۳)</li> <li>- نبود مراکز حمایتی مثل اتحادیه (۱۰)</li> <li>- نبود تضمین کار پس از گذراندن دوره آموزشی (۱۸)</li> <li>- ضعف استان همدان از نظر صنایع و در نتیجه نبود افق روشن برای بهبود شرایط کاری زنان (۱۳)</li> </ul>
ضعف در برقراری ارتباط (۳ کد)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم اعتماد به افراد غریبه (اغلب تعاونی‌های موفق زنان خانوادگی است) (۱۲)</li> <li>- مرد بودن مدیرعامل بعضی تعاونی‌های زنان (۱۱)</li> <li>- ناسازگاری بعضی اعضاء با هم (۲۴)</li> </ul>

در جدول (۲) یافته‌های حاصل از مصاحبه کدگذاری و طبقه‌بندی گردیده است. در این جدول اعداد داخل پرانتز که جلوی گویه‌ها آمده است تعداد تکرار را بیان می‌کند. به عنوان مثال ۳۰ نفر از پاسخگویان به گویه "ممانعت خانواده‌ها از حضور فرزندان‌شان در تعاونی‌ها" اشاره کرده‌اند. در نهایت جملات بر اساس مفاهیمی که دارند کدگذاری و طبقه‌بندی شدند و همان طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود کلاً جملات در ۸ طبقه قرار گرفته‌اند که عبارتند از محدودیت‌های درون خانواده با ۱۱ کد، نگرانی در مورد مسئولیت‌های زندگی با ۶ کد، ضعف در عملکرد سازمان‌های حمایتی با ۶ کد، مشکلات مالی با ۳ کد، تبعیض جنسیتی با ۶ کد، ضعف جسمانی با ۸ کد، نگرانی از آینده با ۵ کد و ضعف در برقراری ارتباط با ۳ کد.

مسائل و مشکلات تعاونی‌های زنان که در هشت دسته، طبقه‌بندی گردید را می‌توان در چهار دسته کلی‌تر جای داد که عبارتند از: مسائل و مشکلات روان‌شناختی، جامعه‌شناختی، اقتصادی و نهادی -



مدیریتی. در نهایت این چهار طبقه را در دو طبقه کلی، مشکلات درون فردی و مشکلات برون فردی دسته‌بندی نمود. در شکل (۱) این فرآیند در قالب نمودار درختی به تصویر کشیده شده است. در این طبقه‌بندی مشکلات روان‌شناختی زیرمجموعه مشکلات درون فردی و سه دسته دیگر، مشکلات جامعه‌شناختی، اقتصادی و نهادی - مدیریتی زیرمجموعه مشکلات برون فردی هستند. مشکلات روان‌شناختی چهار زیرمجموعه دارد که عبارتند از: نگرانی در مورد مسئولیت‌های زندگی، نگرانی از آینده، ضعف جسمانی و ضعف در برقراری ارتباط. تبعیض جنسیتی و محدودیت‌های درون خانواده نیز زیرمجموعه مشکلات جامعه‌شناختی هستند. هم‌چنین مشکلات مالی زیرمجموعه مسائل اقتصادی و ضعف در عملکرد سازمان‌های حمایتی زیرمجموعه مشکلات نهادی - مدیریتی می‌باشند.

تبعیض جنسیتی یکی از مشکلات برون فردی تعاونی‌های زنان است که در زمره مشکلات جامعه‌شناختی قرار می‌گیرد و برای رفع آن باید عواملی خارج از فرد را در نظر گرفت. این مشکل چون ماهیت خاصی دارد می‌توان گفت که در رفع آن هم فرد و هم اجتماع و سازمان‌های خارجی باید تلاش نمایند. یکی دیگر از نمودهای تبعیض جنسیتی این است که اغلب کارهای زنان در جامعه نادیده گرفته می‌شود یا دستمزد کمتری نسبت به آقایان دارد. یکی از عوامل مؤثر بر نادیده گرفته شدن کار زنان، اعتماد به نفس پایین آنهاست. در نتیجه اگر زنان خودشان فعالیت‌های خود را جدی گرفته و با اعتماد به نفس کافی به موقعیت خود توجه نمایند، سایرین نیز نمی‌توانند جایگاه آنها را متزلزل سازند.

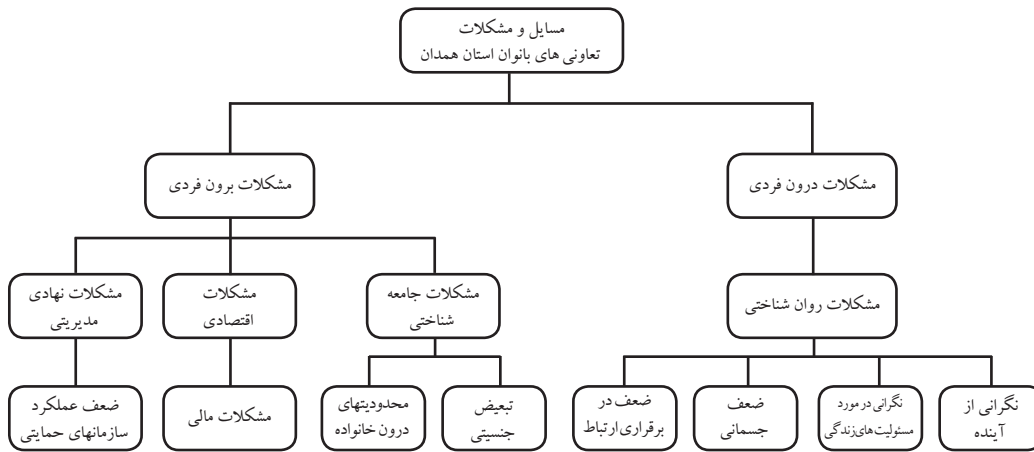
محدودیت‌های درون خانواده نیز زیرمجموعه مشکلات جامعه‌شناختی و طبقه مشکلات برون فردی است که بیشتر در روستاها دیده می‌شود و برای از بین بردن آن نیاز به انجام فعالیت‌های فرهنگی و تبلیغاتی از طریق رسانه‌ها و با کمک سازمان‌های حمایت‌گر است. در واقع برای تغییر نگرش خانواده‌ها و فرهنگ‌سازی در مورد فعالیت زنان خارج از منزل نیاز به زمان و تبلیغات بسیار است. اما مدیرعامل‌های تعاونی‌ها با برگزاری جلسات توجیهی و شفاف‌سازی زمین‌های فعالیت خود در مراکز عمومی و مذهبی مثل مسجد، حسینیه و غیره می‌توانند در جهت جلب اعتماد مردم فعالیت نمایند.

مشکلات اقتصادی نیز دسته‌ای از مشکلات برون فردی است که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و مخصوص تعاونی‌های زنان هم نیست. از جمله این مشکلات بهره‌بالی و ام‌ها و مشکل تأمین وثیقه برای دریافت وام یا مراحل پروکراسی دریافت وام و تسهیلات است.

ضعف در عملکرد سازمان‌های حمایتی زیرمجموعه مشکلات نهادی - مدیریتی و یکی دیگر از مشکلات برون فردی است. سازمان‌های حمایتی در زمینه‌های مختلف می‌توانند به حمایت از تعاونی‌ها پردازند اما یکی از زمینه‌های مورد نظر مدیرعامل‌ها در این تحقیق کاهش مراحل اداری و کاغذبازی جهت ایجاد یا توسعه یک فعالیت در تعاونی زنان است.

مشکلات روان‌شناختی تنها طبقه موجود در زمینه مشکلات درون فردی است که خود دارای چهار زیرمجموعه، نگرانی در مورد مسئولیت‌های زندگی، نگرانی از آینده، ضعف جسمانی و ضعف در برقراری ارتباط می‌باشد که برای رفع آنها پیشنهادها زیر ارائه می‌گردد.

مشکلات ناسازگاری اعضاء ریشه فرهنگی دارد به این صورت که در ایران به‌طور کلی انجام کارهای گروهی با مشکلات فراوان همراه است؛ چون روحیه فردگرایی اغلب افراد بر روحیه جمع‌گرایی آنها غالب است و متأسفانه این خصلت در زنان بارزتر است.



شکل ۱. نمودار درختی مشکلات تعاونی‌های زنان استان همدان

### بحث و نتیجه‌گیری

امروزه با توجه به افزایش سریع و گسترده جمعیت در ایران از یک سو و ناتوانی دولت در اشتغال‌زایی کافی برای نیروی کار حجیم و در حال افزایش از سوی دیگر، توسعه اشتغال غیردولتی به ویژه برای گروه‌های کم درآمد از اهمیت زیادی برخوردار است. از سوی دیگر، ویژگی‌های شغلی مناسب برای زنان باید شامل این موارد باشد: انعطاف‌پذیر باشد، ساعت کار، قوانین مرخصی و سایر شرایط آن تابع ویژگی‌ها و نقش‌های زنان و توانمندی‌های زنان باشد و آنها را دچار خستگی مفرط نکند (آگهی، میرک‌زاده و تقی‌بیگی، ۱۳۹۱). تعاونی‌ها بهترین بستر را جهت به کار گماردن بخش‌های کم‌درآمد مهیا می‌کنند، زیرا تعاونی‌ها امکان استثمار نیروی کار را کاهش می‌دهند، دموکراسی را ارتقا می‌بخشند، دستیابی به توسعه را پررنگ می‌کنند، فرهنگ کار گروهی را درونی می‌نمایند و بازارهایی باز ایجاد می‌کنند. اگر توانمندسازی اقتصادی به همراه توانمندسازی روانی و اجتماعی هدفی ارزشمند تلقی شود، قابل ذکر است که ایجاد تعاونی‌ها قادر به تحقق توانمندسازی در معنای کامل کلمه خواهد بود. بررسی‌ها نشان می‌دهد که مشارکت زنان در تعاونی‌ها توانمندسازی اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی آنان را در پی دارد. بر پایه یافته‌های پژوهشی، زنان عضو در تعاونی‌ها رضایت بیشتری از زندگی نشان می‌دهند و در کنار برخورداری از استقلال نسبی مالی، مشارکت اجتماعی گسترده‌تری نیز در جامعه دارند (شعبانعلی فمی، چوبچیان، رحیم‌زاده و رسولی، ۱۳۸۵). با توجه به اهمیت تعاونی‌های زنان و گسترده‌گی این تعاونی‌ها در استان همدان، در این پژوهش به بررسی مسائل و مشکلات تعاونی‌های زنان استان همدان پرداخته شده است. در پاسخ به پرسش‌های پژوهش مشخص شد که مشکلات تعاونی‌های زنان در استان همدان در دو گروه درون‌گروهی و برون‌گروهی تقسیم‌بندی شدند. اما، به‌طور جزئی‌تر یافته‌ها آشکار کرد که مشکلات تعاونی‌های زنان شامل محدودیت‌های درون‌خانواده، نگرانی در مورد مسئولیت‌های زندگی، ضعف در عملکرد سازمان‌های حمایتی، مشکلات مالی، تبعیض جنسیتی، ضعف جسمانی، نگرانی از آینده و ضعف در برقراری ارتباط بوده است. در مصاحبه‌های انجام‌شده با مدیرعامل‌های تعاونی‌های زنان استان همدان، بسیاری از آنها بیان کردند که هرگز زن بودن‌شان مانع از فعالیت آنها نگردیده است و همواره

به تلاش خود به عنوان یک مدیرعامل فارغ از مشکلات و سختی‌ها ادامه می‌دهند و در پذیرش مسئولیت و انجام وظایف هیچ کاستی نسبت به هم‌تایان مرد خود ندارند. حتی گاهی از آنها برتر نیز بوده‌اند؛ اما در کل برای این موفقیت‌ها مشکلات بیشتری را نسبت به آقایان تحمل می‌کنند، از جمله، بار سنگین اداره کارهای منزل و تربیت فرزندان که بر دوش آنهاست. اما در کل مسائل و مشکلاتی که به وسیله آنها بیان گردید در دو دسته کلی مشکلات درون فردی و مشکلات برون فردی قرار گرفت. در ایجاد مشکلات برون فردی سازمان‌ها و افراد مختلفی دخیل هستند و برای برطرف کردن این مشکلات لازم است تغییراتی در زمینه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و حتی سیاسی انجام شود اما در رفع مشکلات درون فردی بر فرد و ویژگی‌های روان‌شناختی وی تمرکز می‌گردد. با توجه به تمام موارد در ادامه مشکلات موجود در تعاونی‌های زنان و راه‌حل‌های پیشنهادی ارائه می‌گردد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد علاوه بر ایجاد تغییرات فرهنگی و اجتماعی و تغییر دیدگاه افراد جامعه با فرهنگ‌سازی و نهادینه کردن این امر که هر فرد را جدا از جنسیت او و تنها با کارایی‌اش ببینند، لازم است زنان نیز خود را توانمند نموده و اعتماد به نفس را در خود تقویت نمایند تا جایگاه واقعی خود را در جامعه پیدا کنند. به بیان دیگر، زنان بایستی خود را در ابعاد مختلف توانمند نمایند. زیرا توانمندسازی زنان تعاونی، باعث موفقیت فعالیت‌های تعاونی می‌شود (عطائی و زمانی میان‌دشتی، ۱۳۹۰ و ۱۳۹۶؛ زمانی میان‌دشتی، عطائی و ایزدی، ۱۳۹۱؛ چودهاری و باتاچاریا، ۲۰۱۵). مراکز حمایتی مثل اتحادیه‌های زنان (صنایع دستی یا هنری و غیره در قالب انجمن‌های صنفی) تقویت کردند تا ضمن تعیین چارچوب مشخص برای فعالیت‌ها و تعیین دستمزدهای واقعی، افق روشنی را برای فعالان تعاونی‌های زنان ترسیم نمایند. هم‌چنین توصیه می‌شود سازمان‌های حمایت‌کننده، حمایت خود را از تعاونی‌ها بر اساس فعالیت و بازده آنها و دور از سوگیری و توجه به جنسیت انجام دهند و همواره بر اساس ضوابط و چارچوب مشخص خدمات خود را ارائه دهند.

ایجاد جلساتی برای معرفی زنان موفق و فعال در تعاونی‌ها به عموم مردم می‌تواند به خانواده‌ها انگیزه دهد تا محدودیت‌های خود را کم کنند. توصیه می‌شود سازمان‌های حمایت‌گر مثل اداره تعاون با در نظر گرفتن شرایط و محدودیت‌های تعاونی‌های زنان مخصوصاً در بازاریابی و فروش، شرایط اعطای وام و تسهیلات به آنها را تسهیل نماید بعنوان مثال وام‌های کم‌بهره با طول مدت بازپرداخت بیشتر و یا وام‌های تخفیف‌دار به آنها بدهند و بروکراسی اداری و مراحل دریافت وام را کاهش داده و شرایط وثیقه را متناسب نمایند. هم‌چنین این سازمان‌های حمایتی (از جمله اداره تعاون)، می‌توانند با اطلاع‌رسانی به موقع و تأمین مقدمات حضور افراد، شرایط حضور مدیرعامل‌ها یا اعضای تعاونی‌های زنان در نمایشگاه‌های عرضه محصولات را فراهم نمایند تا ضمن کمک به بازاریابی آنها که یکی از مشکلات عمده آنهاست، شرایط را برای آشنایی هرچه بیشتر ایشان با استانداردهای روز دنیا فراهم نموده و تعاونی‌های زنان را در مسیر بهبود کیفیت محصولات و پیشرفت قرار دهند. زنان عضو تعاونی و مخصوصاً مدیرعامل‌ها باید از توانمندی جسمی و روحی بالایی برخوردار باشند و همواره با انگیزه به فعالیت خود ادامه دهند و با تحریکات منفی خارجی ناامید نشوند. تعاونی‌های زنان می‌توانند برای جبران ضعف جسمانی خود در انجام کارهای سنگین از نیروی کار مرد به صورت روزمزد یا قراردادی در یک مقطع زمانی مشخص استفاده نمایند.

یکی از توانمندی‌های مهم مدیرعامل و هیئت مدیره تعاونی‌های زنان می‌تواند ایجاد جو صمیمی در تعاونی و تقویت روحیه جمع‌گرایی اعضا باشد تا از منافع جمع را بر منافع خود اولویت بخشند و به این ترتیب به پیشبرد اهداف تعاونی کمک نمایند.

زنان باید روحیه استقلال را در خود تقویت نمایند و سعی کنند همیشه فردی وابسته و نفر دوم نباشند بلکه با استقلال در کار و تصمیم‌گیری صحیح و مشارکت در امور مهم زندگی، خود را اثبات نموده و اختیار تصمیم‌گیری در مورد درآمد و سرمایه خود را به دست گیرند.

برای داشتن تعاونی موفق و ارتباط مناسب بین اعضا و هیئت مدیره اعتماد رکن اصلی است پس لازم است دیدگاه افراد تغییر کرده و منفی‌گرایی و بی‌اعتمادی در آن‌ها کاهش یابد تا همواره تعاونی‌ها در امور خود موفق گردند. به مدیرعامل‌های تعاونی‌های زنان توصیه می‌گردد با در نظر گرفتن شرایط زنان و مسئولیت‌های آنان در خانه، شرایط مرخصی برای آنها تسهیل گردد و یا برای ایام مرخصی زایمان نیروی جایگزین در نظر گرفته شود که البته بیشتر مدیرعامل‌ها اذعان داشتند که برای مرخصی زایمان اعضا با سایرین هماهنگ کرده و با تقسیم فعالیت بین آنها این مشکل را مدیریت نموده‌اند و کمتر کسی در این زمینه با مشکل مواجه شده است تنها نگرانی اعضا در این دوران نبود حمایت بیمه‌ای و یا مشکلات بیمه و مشکلات مالی است که فرد در زمان مرخصی با آنها مواجه است. مدیران عامل تعاونی‌ها با همراهی اعضا و یا سازمان‌های حمایتی سعی در ایجاد مراکز نگهداری فرزند مثل مهد کودک نزدیک تعاونی‌ها خصوصاً در مناطق روستایی نمایند. مهد کودک نیز خودش می‌تواند یک تعاونی موفق و کاربردی باشد. همچنین اعضا تعاونی با همکاری یکدیگر سعی در انجام وظایف نمایند تا بتوانند به اداره امور خانه نیز پردازند و آرامش خانه را از دست ندهند تا با ذهنی آرام به فعالیت در تعاونی پردازند.

تسهیل شرایط ایاب و ذهاب زنان عضو تعاونی با تدارک سرویس رفت و برگشت یا توصیه به افراد برای عضویت در تعاونی‌های نزدیک محل سکونتشان یا بردن کارگاه‌ها و تعاونی‌ها به نزدیکترین محل برای حضور اعضا می‌تواند تأثیر به‌سزایی در آرامش روانی افراد و در نتیجه موفقیت تعاونی داشته باشد. ایجاد تفاهم‌نامه بین سازمان فنی و حرفه‌ای که به افراد آموزش دیده گواهی مهارت می‌دهد با سازمان‌هایی مثل تعاون برای جذب افراد می‌تواند شرایط و آینده کاری بهتری را برای اعضا پیش‌بینی نماید و نگرانی آنها از آینده را کاهش دهد. همچنین با ارائه تعریف مشخص برای مشاغل زنان خصوصاً فعالیت‌های هنری زنان و تعیین دستمزد مشخص برای آنها، برقراری بیمه و تسهیل شرایط بیمه شدن، نگرانی زنان عضو تعاونی از آینده را کمتر نمود. در نهایت توصیه می‌گردد تا حد ممکن مدیرعامل تعاونی زنان، زنان باشند چون تجارب موفق نشان داده که در این صورت صمیمیت بین اعضا با مدیرعامل و نیز با دیگر اعضا بیشتر، درک متقابل شرایط و محدودیت‌ها بهتر و مشکلات ارتباطی آنها کمتر خواهد بود.

### منابع

- آجیلی، عبدالعظیم، منجم‌زاده، زهره. و اشرفی، پریسا. (۱۳۸۸). بررسی مسائل و مشکلات تعاونی‌های زنان استان خوزستان و راه‌های ارتقای کمی و کیفی آنها. تعاون، ۲۰ (۲۰۸ و ۲۰۹)، ۶۳-۷۹.
- آگهی، حسین، میرک‌زاده، علی اصغر. و تقی‌بیگی، معصومه. (۱۳۹۱). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر

- توسعه مشاغل خانگی زنان روستایی. زن و جامعه، ۱۱(۳)، ۱۸۱-۲۰۲.
- اعظمی، موسی، عطائی، پوریا، علی آبادی، وحید. و موسیوند، مریم. (۱۳۹۵). ارزیابی تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بر مشارکت اجتماعی زنان در سازمان‌های اجتماع-محور: کاربرد معادلات ساختاری. زن و جامعه، ۷(۱)، ۱۶۲-۱۴۳.
- بوذرجمهری، خدیجه، قاسمی، مریم. و شجاعی مقدم، الهام. (۱۳۹۳). بررسی اثر شرکت‌های تعاونی روستایی زنان در توانمندسازی اجتماعی اعضا. همایش ملی زن و توسعه پایدار روستایی، مشهد ۲۳ مهرماه.
- حضرتی، مجید، مجیدی، بتول. و رحمانی، بیژن. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی‌های کشاورزی در توسعه اقتصاد روستایی بخش مرکزی شهرستان خدابنده، تعاون، ۲۱(۳)، ۸۹-۱۰۹.
- زمانی میاندشتی، ناصر، عطائی، پوریا. و ایزدی، نسیم. (۱۳۹۱). بررسی سطوح و میزان توانمندی در بین اعضای تعاونی زنان روستایی (مورد مطالعه: تعاونی زنان تفیهان شهرستان شیراز). زن در توسعه و سیاست، ۱۰(۴)، ۱۷۲-۱۵۳.
- شعبانعلی فمی، حسین، چوپچیان، شهلا، رحیم‌زاده، معصومه، و رسولی، فاطمه. (۱۳۸۵). شناخت و تحلیل سازه‌های موفقیت شرکت‌های تعاونی زنان در ایران. مطالعات زنان، ۴(۲)، ۸۹-۱۰۹.
- عباسی، محمد. (۱۳۸۹). باور تعاون. انتشارات مؤسسه توسعه روستایی ایران.
- عطائی، پوریا. و زمانی میاندشتی، ناصر. (۱۳۹۰). نقش تعاونی‌های زنان روستایی در توانمندسازی اعضا. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۲-۳(۳)، ۴۳۳-۴۴۴.
- عطائی، پوریا. و ایزدی، نسیم. (۱۳۹۴). سازه‌های تأثیرگذار بر زیان‌دهی تعاونی‌های روستایی (مورد مطالعه: تعاونی روستایی امیرکبیر در استان فارس). علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۱(۱)، ۱۹۶-۱۸۱.
- عطائی، پوریا، ایزدی، نسیم. و یعقوبی فرانی، احمد. (۱۳۹۵ الف). مستندسازی تجربیات مدیریتی تعاونی‌های تولیدی موفق استان همدان. تعاون و کشاورزی، ۵(۱۸)، ۲۸-۱.
- عطائی، پوریا، علی آبادی، وحید. و نجاتیان، شیوا. (۱۳۹۵ ب). عوامل مؤثر بر ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در بین اعضای تعاونی‌های کشاورزی شهرستان زنجان. برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۷(۲۸)، ۷۷-۹۶.
- عطائی، پوریا. و زمانی میاندشتی، ناصر. (۱۳۹۶). سطوح توانمندی روان‌شناختی اعضای تعاونی زنان تفیهان شیراز. زن و جامعه، ۸(۱)، ۷۶-۵۷.
- عیدی، سمیه. و سعدی، حشمت‌اله. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی‌ها در استان چهارمحال و بختیاری. مجموعه مقالات دومین همایش ملی توسعه پایدار روستایی، دانشگاه بوعلی سینا، ۱۵ و ۱۶ تیرماه، همدان.
- فال سلیمان، محمود، میکائیکی، جواد، صادقی، حجت‌اله. و دزگی، عالیه. (۱۳۹۲). بررسی نقش شرکت‌های تعاونی روستایی زنان در وضعیت اقتصادی و اجتماعی اعضا (مطالعه موردی شرکت‌های تعاونی خوسف و خراشاد در استان خراسان جنوبی). برنامه‌ریزی فضایی (جغرافیا)، ۳(۱۴)، ۹۵-۱۱۶.
- فدائی بوشهری، محبوبه. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مرتبط بر حضور زنان در اقتصاد تعاونی در میان تعاونی‌های

- فعال زنان استان گلستان. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، میکرو پروژه، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان. ص ۱۰۵.
- فیروزآبادی، سید احمد، ایمانی جاجرمی، حسین. و دباغی، حمیده. (۱۳۹۷). تعاونی‌های زنان روستایی، پتانسیلی برای کارآفرینی اجتماعی (مطالعه موردی: تعاونی زنان روستایی مهرآفرین ارم- شهرستان پاکدشت). زن در توسعه و سیاست، ۱۶(۱)، ۱۴۹-۱۷۳.
- کلانتری، خلیل. و لوایی آدریانی، رسول. (۱۳۹۵). شناسایی و تبیین چالش‌های پیش‌روی شرکت‌های تعاونی تولید روستایی در ایران با استفاده از رویکرد نظریه بنیانی. تعاون و کشاورزی، ۵(۱۷)، ۳۳-۵۱.
- گزارش سی و یکمین اجلاس شورای حقوق بشر، (۱۳۹۴). تهران.
- منفرد، نوذر. (۱۳۹۵). زمینه‌یابی تشکیل تعاونی‌های زنان و بررسی مشکلات حضور زنان در تعاونی‌ها (مورد مطالعه: استان بوشهر). نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۳(۱)، ۳۳-۱۷.
- موحدی، رضا. و علی توکلی، فاطمه. (۱۳۹۶). تحلیل موانع تجمع سرمایه‌های خرد زنان در تعاونی‌های زنان روستایی شهرستان جیرفت. مطالعات اجتماعی- روان‌شناختی زنان، ۱۵(۱)، ۱۳۳-۹۹.
- موحدی، رضا، قادری، علی اکبر. و اعظمی، موسی. (۱۳۹۷). بررسی نیازهای آموزشی و مشکلات اعضای تعاونی زنان روستایی نودشه در شهرستان پاوه. تعاون و کشاورزی، ۷(۲۵)، ۷۳-۴۱.
- نکویی نایینی، سید علی. و محمدی، اعظم. (۱۳۹۰). بررسی میزان مشارکت اعضا و تاثیر آن در موفقیت تعاونی‌های روستایی شهرستان اصفهان. فصلنامه اجتماعی تعاون، ۲۲(۸)، ۳۷-۵۳.
- هاشمی، فائزه.، ملک محمدی، ایرج. و موحد محمدی، حمید. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر میزان مشارکت اعضا در تعاونی‌های تولید کشاورزی استان تهران. تعاون، ۲۲(۵)، ۴۷-۶۶.
- یزدان‌پناه، لیلا. و صمدیان، فاطمه. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر میزان موفقیت شرکت‌های تعاونی (مطالعه موردی صنایع دستی استان کرمان). تعاون، ۲۰(۲۰۲ و ۲۰۳)، ۲۹-۱۹.
- Bezboruah, K. C., & Pillai, V. (2015). Exploring the Participation of Women in Financial Cooperatives and Credit Unions in Developing Countries. *Voluntas*, 26(3), 913-940. doi:10.1007/s11266-014-9467-9
- Bretos, I., & Marcuello, C. (2017). Revisiting globalization challenges and opportunities in the development of cooperatives. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 88(1), 47-73. doi:10.1111/apce.12145
- Brookings, D. (2009). south dakota cooperative fish and wildlife plains bios tress laboratory 138, SD 57007.
- Chellappan, K. (2007). Need for Reformes in Industrial Agricultural Co- operatives, in *Co-operatives in the New Millennium*, edited by R.Selvaraiu, New Delhi, and Vikas publishing House PVT. Ltd.
- Chowdhury, S. S., & Bhattacharya, S. (2015). The role of cooperative in empowerment of tribal women: A study in West Bengal. *Man in India*, 95(3), 515-534.
- Dowlati, N., and Naderi Mehdiei, K. (2011). Factors Affecting the Stagnation of Rural Cooperative Societies (Case Study: Hamedan Province). 1<sup>st</sup> International Conference on Cooperative Social, Economic and Cultural Capabilities. Iran, Kish Island.
- Fernández, A., Fernández, R. R., Rivera, C. A., & Calero, S. (2016). Challenges in the management of tobacco agricultural production cooperatives at Pinar del Rio, Cuba. *Agroalimentaria*, 22(42), 119-132.

- Izadi, N., Hayati, D., & Ataei, P. (2013). The role of Cooperative activity in industrial launching and creating jobs. *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(3), 1032-1034.
- Jackson, M.A. (2010). Empowering Women of Nepal: An Experience of Empowerment in the Land of the Himalaya. M.A Thesis, Prescott College in Adventure Education.
- Jackson, A. J. H. (2016). The Cooperative Movement and the Education of Working Men and Women: Provision by a Local Society in Lincoln, England, 1861-1914. *International Labor and Working-Class History*, 90, 28-51. doi:10.1017/S014754791600020X
- Loureno, M. L., & Loureno, C. E. N. (2016). Women workers, social sustainability and working time: A study in a cooperative guided by the principles of solidarity economy. *Social Responsibility Journal*, 12(3), 571-583. doi:10.1108/SRJ-09-2015-0140
- Martí, E. M., Izquierdo, R. J. S., & Lajara-Camilleri, N. (2015) Spanish Citrus Cooperatives: Keys to Success and Challenges for the Future. Vol. 1065. *Acta Horticulturae*, 1871-1876.
- Meier zu Selhausen, F. (2016). What Determines Women's Participation in Collective Action? Evidence from a Western Ugandan Coffee Cooperative. *Feminist Economics*, 22(1), 130-157. doi:10.1080/13545701.2015.1088960
- Mohammadi Torkashvand, A., Badragheh, A., Allahyari, M. S., Samari, D., and Solouki, M. (2011). Factors Affecting Failure of Fishery Cooperatives In Guilan Province. 1<sup>st</sup> International Conference on Cooperative Social, Economic and Cultural Capabilities. Iran, Kish Island.
- Morolong, B. L. K. (2015). Reflections from inside the world of empowered women: The case of Thota-ea-Moli, Ha Luka Multi-Purpose Cooperative, in Lesotho Cases on Grassroots Campaigns for Community Empowerment and Social Change, 50-74.
- Peterson, N. D. (2014). We are daughters of the sea: Strategies, gender, and empowerment in a Mexican women's cooperative. *Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*, 19(1), 148-167. doi:10.1111/jlca.12064
- Raniga, T. (2017). Participatory Experiences of Women in Economic Development Cooperatives in Bhambayi, KwaZulu-Natal, South Africa. *Research on Social Work Practice*, 27(2), 215-222. doi:10.1177/1049731516671595
- Unal, V. (2008). A comparative study of success and failure of fishery cooperatives in the Aegean, Turkey. *Journal of Blackwell Verlag, Berlin* ISSN0175-8659.

## Explaining the Sociological Problems of Women Cooperatives by Focusing on Managers' Needed Capabilities

N. Izadi\*

P. Ataei\*\*

A. Yaghoubi Farani\*\*\*

### Abstract

The aim of this study was to investigate the women cooperatives problems via focusing on the managers' needed capabilities by qualitative method. Observation and semi-structured interviews were used to collect data. The population were executive managers of women cooperatives in Hamedan province (55 executive managers), who were interviewed as all the numbers. The deductive content analysis, coding and classification methods was used to analyze the data. The results showed that the problems of women cooperatives included: restrictions within the family, worry about the life responsibilities, support organizations poor performance, financial problems, gender discrimination, poor health, worrying about the future and weaknesses in communication. The problems could be more generally fit into four categories: the problems of psychological, sociological, economic and administrative entity. Finally, these four categories could be classified in two general categories, problems with interpersonal and intrapersonal problems.

**Keywords:** sociological explanation, women cooperatives problems managers' needed capabilities

---

\*Ph. D. Candidate, Department of Agricultural Extension and Education, College of Agriculture, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. (Corresponding Author, Email: n.izadi93@basu.ac.ir)

\*\*Ph. D. Candidate, Department of Agricultural Extension and Education, College of Agriculture, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. (Email: pouria.ataei@modares.ac.ir)

\*\*\*Assistant Professor of Agricultural Extension and Education, College of Agriculture, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. (Email: yaghoubi@basu.ac.ir)