ارزیابی تأثیر آموزش در موفقیت شرکت‌های تعاونی مرغداران

امیرمظفر امینی و رضا صفری شالی[۱]

چکیده

نوشتار حاضر دستاوردهای یک پژوهش میدانی است که تأثیر آموزش اعضای شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغداران استان تهران را در موفقیت این شرکت‌ها مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در بررسی و تحلیل داده‌های این پژوهش از آزمون‌های مختلف آماری نظیر آزمون استقلال، ضریب هم‌بستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون دانکن استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین دو متغیر آموزش وموفقیت شرکت‌ها، رابطه‌ای مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. هرچه آموزش‌های ارائه شده مرتبط با شغل و یا مسئولیت اعضای شرکت بیشتر باشد، این شرکت‌ها از موفقیت افزون‌تری برخوردار می‌شوند. نتایج دیگر پژوهش گویای این واقعیت است که در شرکت‌هایی که هیئت‌های مدیره‌آنها از سطح تخصصی بالاتری برخوردارند، آموزش بیشتری ارائه شده است. در این شرکت‌ها مشارکت اعضا در افزایش میزان سرمایه، در مقایسه با شرکت‌هایی که آموزش کمتری داشته‌اند، بیشتر است.

واژه‌های کلیدی: ***شرکت‌های تعاونی مرغداران، آموزش، نیروی انسانی، موفقیت***

مقدمه

توسعه اقتصادی - اجتماعی در هر کشوری در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور است. دو عامل میزان انباشت سرمایه‌های انسانی و فیزیکی در شکل‌گیری این ظرفیت و توان تولیدی، نقش اساسی دارد. سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، علت و شرط لازم برای شکل‌گیری، تکوین و تکامل سرمایه فیزیکی است (۱۱).

بررسی سیر اندیشه‌های اقتصادی مؤید این واقعیت است که برپاکنندگان مکاتب مختلف اقتصادی و صاحب‌نظران معتقد به این مکاتب، نیروی انسانی و اهمیت آن را در برنامه‌های توسعه مورد توجه فراوان قرار داده‌اند. آدام‌اسمیت (Adam Smith) بر بازده قابل توجه سرمایه‌گذاری انسانی تأکید داشته، فرا گرفتن فنون و مهارت‌ها از طریق آموزش را به عنوان‌سرمایه‌گذاری ثابت فرد به شمار آورده و آن را ثروتی اجتماعی می‌داند (۱). جان

۱. به ترتیب استادیار و دانشجوی سابق کارشناسی ارشد توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه صنعتی اصفهان

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

استوارت میل (John Stuart Mill) انسان را به عنوان یک ثروت در نظر نگرفته، او را هدفی برای خلق ثروت تعریف می‌کند (۱۶). بر این تأکید در زمان حاضر پافشاری بیشتری شده است، به نحوی که گونارد میردال (Gunard Myrdal) توسعه ملی بدون گسترش سطح آموزش در کشورها را امری بی‌ثمر تلقی کرده است (۱۸). تئودور شولتز (Theodore Schultz)، که برای نخستین بار تئوری سرمایه انسانی را مطرح می‌کند، عقیده دارد: "تعلیم وتربیت نباید به سادگی به عنوان یک کالای مصرفی مطرح شود، زیرا خود یک سرمایه‌گذاری تولیدی است. تعلیم و تربیت تنها برای اصلاح و ورود افراد در اجتماع نیست، بلکه خود وسیله‌ای است برای تربیت انسان‌های جامعه، که نیروی کار ضروری برای توسعه و رشد صنعتی و اقتصادی به شمار می‌آیند" (۱۰). شوماخر (E. F. Schumacher) معتقد است که "توسعه با کالاهای مادی آغاز نمی‌شود، بلکه با آدمیان و تربیت آنها، با سازمان و با انضباط آغاز می‌شود" (۹). ماحصل کلام این که "انسان می‌تواند ماشین بسازد، ولی هنوز ماشینی نیافته‌اند که بتواند انسان به وجود آورد" (۸).

در ایران تربیت نیروی انسانی بر آموزش‌های رسمی بنا نهاده شده است. بدون چشم‌پوشی از اهمیت این‌آموزش‌ها، که قطعاً از جمله شروط لازم برای حصول به اهداف توسعه می‌باشد، و پاره‌ای از پژوهش‌ها (۱۹) نیز نشان‌می‌دهد که کسب مهارت‌های پایه آموزشی مانند خواندن و نوشتن سبب افزایش توان تولیدی تا حدود ۳۰ درصد برای‌کشاورزان شده است، به جرأت می‌توان مدعی شد که آموزش‌های رسمی و مدرسه‌ای به تنهایی نمی‌تواند پاسخ‌گوی نیاز برنامه‌های توسعه انسانی در سطوح گوناگون باشد. تجربیات مختلف نشان می‌دهد که آموزش‌های رسمی فقط جوابگوی بخش اندکی از نیازمندی‌های افراد در زندگی روزمره، کار یا حرفه اقتصادی آنها است. "حتی در کشورهای پیش‌رفته، از مدرسه رسمی گرفته تا دانشگاه، تنها بخشی کوچک از لیست نیازمندی‌های فراگیری و تربیتی را ارائه می‌کنند. کودکان انگلیسی ممکن است تا حدود ۱۰۶۶ موضوع دانستنی را بخوانند و حفظ کنند، یا کودکان آمریکایی ۱۷۷۶ موضوع، فرانسوی ۱۷۸۹ موضوع و آلمانی ۱۸۷۱ موضوع را؛ ولی هنوز غالب آنانی که از مدرسه فارغ‌التحصیل می‌شوند نمی‌دانند که چگونه برای به دست آوردن یک شغل اقدام کنند، چگونه غذای مناسب به دست آورند، چگونه کودکان خود را تربیت کنند، یا حقوق مدنی و قانونی که دارند کدام‌اند. در غالب کشورهای جهان سوم، مدارس رسمی حتی دانش‌آموزان خود را به طور مطمئن و تضمین شده با سواد نمی‌کنند" (۱۵).

نتایج حاصل از پژوهش‌های آلبرت تویجنمن (Albert Tuijenman) که در ۲۴ کشور انجام شده است، نشان می‌دهد آموزشی که بتواند جوابگوی نیازهای افراد باشد (در دو شکل رسمی و غیر رسمی آن) از مهم‌ترین متغیرهایی است که در افزایش کارایی افراد و ایجاد درآمد برای آنها، بیشترین تأثیر را ایجاد می‌کند (۲۰). محدود دانستن نیازهای آموزشی توسعه به آموزش‌های رسمی، بدون شک برنامه‌های توسعه ملی را با چالشی عظیم رو به رو خواهد ساخت. شرط کافی برای تضمین برآورده شدن نیازهای آموزشی برنامه‌های توسعه، آموزش‌های کاربردی و مناسبی است که باید به صورت مستمر و مداوم، و با عنایت ویژه به آموزش‌های غیر رسمی و ارشادی باشد. آموزش‌هایی که در متن زندگی و در کنار کار و حرفه اقتصادی انسان‌ها به طور دایم به آنها عرضه شده، موجب ارتقای سطح بهره‌وری کار و بهبود کیفیت زندگی اقتصادی- اجتماعی آنها شود. آموزش‌هایی که با ایجاد دگرگونی در بینش و باور مخاطبان، زمینه بروز خلاقیت و افزایش کارایی انسان‌ها را فراهم سازد. آموزش در بخش تعاون بدون شک نمی‌تواند جدای از این چارچوب نظری قرار گیرد، زیرا مهم‌ترین عامل در تشکیل، هدایت و موفقیت هر نوع تعاونی، وجود نیروی انسانی است که از یک سو معتقد به انگاره‌های تعاون بوده، از سوی دیگر کارآزموده و توانا به ایفای هرچه بهتر نقش‌های محقق (Acheived Role) اجتماعی و اقتصادی خویش باشد (۴). در واقع مهم‌ترین عامل در برپایی و تداوم فعالیت‌های تعاونی را، وجود نیروی انسانی کارآزموده و آموزش‌دیده‌ای باید دانست که علاوه بر توانایی‌های حرفه‌ای، معتقد به انجام فعالیت‌های

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

اقتصادی در چارچوب نظام تعاون باشد (۲). البته نباید از نظر دور داشت که در یک تقسیم بندی کلی (۷) و به منظور برپایی و تکوین نهضت تعاون، آموزش در سه سطح، برای کل جامعه، برای اعضای شرکت‌های تعاونی، و برای کارکنان این شرکت‌ها، مورد توجه قرار می‌گیرد.

امروزه آموزش به عنوان یک زیرساخت اصلی در نظام تعاون مطرح است. یک سازمان تعاونی بدون جنبه آموزشی در کارها و عملیات خود، یک تعاونی واقعی محسوب نمی‌شود. در حقیقت، یک شرکت تعاونی بدون آموزش، به زودی خصوصیات و مشخصاتی را که معرف تعاون است، از دست می‌دهد. درک این مطلب در ترویج وتوسعه تعاونی‌ها، که مؤسسات تعاونی بیشتر با آموزش شروع می‌شوند تا با قانون، از مهم‌ترین مسائل است. این واقعیت در کشورهایی که از نظر اقتصادی توسعه کمتری یافته‌اند و مقامات دولتی مایل‌اند سطح زندگی مردم را از طریق شرکت‌های تعاونی بالا ببرند، اهمیت بیشتری دارد. در این کشورها توجه، معطوف به قانونگذاری و اقدامات اداری است و توجه کافی به آموزش نمی‌شود. باید پذیرفت که قانون فقط برای نهضتی که از پیش بر مبنای آموزش استوار شده، ثمربخش است (۳). کار تعاونی یک کار آموزشی است. تعاون و آموزش مکمل و لازم و ملزوم یکدیگرند، به حدی که هیچ نوع تعاونی بدون آموزش نمی‌تواند توفیق یابد، و یا دست کم از توفیق مدام برخوردار شود. از این رو است که آموزش را پایه اصلی و بخش جدا نشدنی تعاون دانسته‌اند (۱٤).

آموزش به عنوان یکی از اصول هفتگانه تعاون، در سی و یکمین کنگره اتحادیه بین الملل تعاون در سال۱۹۹۵ (۱۳) مجدداً مورد تأکید و تصویب قرار گرفته است. طبق بند سوم از تبصره ۲ ماده ۲۵ قانون تعاون جمهوری اسلامی ایران نیز ٤٪ از سود شرکت‌های تعاونی باید به این مهم اختصاص یابد. در نوشتار حاضر، که گزارشی از نتایج یک پژوهش میدانی است، تلاش می‌شود تا نقش و جایگاه آموزش اعضا و آثار آن در موفقیت این شرکت‌ها، در یک مقایسه تطبیقی، به بحث گذاشته شده، تأثیر آموزش اعضا به عنوان اصلی‌ترین متغیر مستقل بر موفقیت شرکت‌های تعاونی مرغداران بررسی گردد. هم‌چنین، میزان هم‌بستگی آموزش اعضا با متغیرهایی همچون تخصص اعضای هیئت‌های مدیره، مقدار سرمایه در آغاز عضویت و در حال حاضر، ظرفیت جوجه‌ریزی و سن اعضای شرکت‌ها نیز ارزیابی خواهد شد.

با توجه به نقش مهم شرکت‌های تعاونی در فرایند توسعه کشورهای مختلف و با نظام‌های سیاسی-اقتصادی متفاوت، و هم‌چنین تأکید قانون اساسی ایران و توجهی که در برنامه‌های توسعه اقتصادی-اجتماعی بر تعاون شده است، ضرورت انجام پژوهش‌های علمی در زمینه تعاون، و ارائه دیدگاه‌های نقادانه از طریق شناخت درست مؤلفه‌های مؤثر در کارکرد و توفیق تعاونی‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد.

مواد و روش‌ها

در این پژوهش از روش‌های مشاهدات اسنادی (Documentery Observation) و مشاهدات میدانی همراه با مشارکت (Participation Observation) از نوع مشاهده مستقیم پهنانگر (Direct Extensive Observation)، به طریق پیمایشی (Survey) استفاده شده است. در مشاهدات اسنادی از کتاب‌ها، نشریه‌ها و مجله‌ها، آمارنامه‌ها و اینترنت استفاده شد. اطلاعات کسب شده از این طریق، به دلیل نبود پژوهش‌های مشابه در این زمینه، بیشتر درشکل‌گیری چارچوب پژوهش، مبانی نظری و اهمیت موضوع و تبیین مواد و روش‌های پژوهش و آنالیز داده‌ها به کار آمده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از منطقه مورد بررسی نیز از سه نوع پرسش‌نامه ساخت یافته، متشکل از سؤالات با پاسخ باز و بسته، به شرح زیر استفاده شده است:

الف) پرسش‌نامه مخصوص مدیران تعاونی

ب) پرسش‌نامه مخصوص اعضای تعاونی

ج) پرسش‌نامه مربوط به وضعیت عمومی شرکت‌ها

واحد تحلیل

این پژوهش واجد دو واحد تحلیل در دو سطح اعضا و شرکت‌ها است. به این ترتیب که نخست داده‌های جمع‌آوری شده در

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

تعدادی از جداول یک بعدی و دو بعدی در سطح فرد تحلیل شده، سپس داده‌های به دست آمده در سطح فرد در جداول مربوطه، و از طریق آزمون‌های تحلیل واریانس یک طرفه، به سطح شرکت برده شده، در آن سطح تحلیل و بررسی گردیده است.

قلمرو پژوهش

قلمرو موضوعی: موضوع پژوهش محدود به بررسی شرکت‌های تعاونی مرغداران گوشتی بوده، شرکت‌های تعاونی‌مرغداران تخم‌گذار را در بر نمی‌گیرد.

قلمرو مکانی: استان تهران و شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغداران موجود در این محدوده، قلمرو مکانی این پژوهش را تشکیل می‌دهد.

قلمرو زمانی: جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها در دوره زمانی ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۰ انجام گرفته است.

جامعه آماری

جامعه آماری این بررسی را شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغداران استان تهران تشکیل می‌دهند. در استان تهران ۹ تعاونی مرغداران گوشتی وجود دارد، که دو شرکت توحید کرج و تهران به طور رسمی و یا در عمل غیر فعال می‌باشند. در جدول ۱ تعاونی‌های فعال موجود در قلمرو پژوهش، به تفکیک تعداد اعضا، تعداد اعضای هیئت‌های مدیره و حجم نمونه هر گروه نشان داده شده است.

روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه

اعضای شرکت‌های تعاونی مرغداران را دو گروه مرغداران عضو عادی و مرغداران عضو هیئت مدیره شرکت‌ها تشکیل می‌دهند. با توجه به اهداف پژوهش، برای هر یک از این دو گروه پرسش‌نامه‌ای تدوین شد.

انتخاب نمونه در میان اعضای عادی شرکت‌ها: برای تعیین حجم نمونه در میان اعضای عادی شرکت، از فرمول عمومی کوکران (Cochran) به شرح زیر استفاده شد (۱۷):

$$n = \frac{N.t^2.p.q}{N.d^2 + t^2.p.q} = \frac{۳۵۴ \times ۱/۹۶ \times ۱/۹۶ \times ۰/۵ \times ۰/۵}{۳۵۴ \times ۰/۰۰۲۵ + ۱/۹۶ \times ۱/۹۶ \times ۰/۵ \times ۰/۵} = \frac{۳۳۹/۹۸}{۱/۸۴۵} = ۱۸۴/۲۳$$

N= تعداد کل جامعه آماری =۳۵٤

t^2= ۱/۹٦ ۲ وقتی که سطح معنی‌داری آزمون برابر با ۵٪ باشد (t = استیودنت)

d^2= (Degree of error) تقریب در برآورد پارامتر مورد مطالعه ٪۵۲=٪۰۰۲۵

P = احتمال وجود صفت = ۰/۵ (احتمال وجود فایده تعاونی برای اعضا)

q = احتمال عدم وجود صفت = ۰/۵ (احتمال مفید نبودن تعاونی برای اعضا)

مقدار q و P مساوی با ۵۰٪ زمانی است که خواسته باشیم حداکثر نمونه را به دست آوریم

n = (Sample size) حجم نمونه

به خاطر محدودیت‌های زمانی و اقتصادی، و به ویژه به واسطه گسترش جامعه آماری و دسترسی نداشتن به این تعداد نمونه، با استفاده از فرمول تصحیح شده، به تقلیل نمونه‌ها به شرح زیر اقدام شد.

$$n = \frac{n'}{۱ + \frac{n'}{N}} = \frac{۱۸۴}{۱ + \frac{۱۸۴}{۳۵۴}} = ۱۲۱$$

پس از تعیین حجم نمونه، برای انتخاب نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری مطبق، و با توجه به نسبت حجم اعضای هر شرکت به حجم کل طبقات جامعه آماری، تعداد نمونه هر طبقه تعیین شده، در هر طبقه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول اعداد تصادفی، نمونه‌ها انتخاب گردید.

انتخاب نمونه در میان اعضای هیئت‌های مدیره: با توجه به این که کل جامعه آماری این گروه را ٤۷ نفر تشکیل می‌داد، تلاش شد تا از تمام آنها نظرسنجی به عمل آید. ولی به دلیل دسترسی نداشتن به پاره‌ای از اعضای تشکیل دهنده این گروه، و یا عدم تمایل به پاسخ‌گویی و تکمیل پرسش‌نامه‌ها از جانب تعدادی از آنها، در

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

جدول ۱. شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغداران استان تهران به تفکیک تعداد اعضا، تعداد اعضای هیئت مدیره و حجم نمونه از هر شرکت

ردیف	نام شرکت	تعدد کل اعضا	تعداد اعضای هیئت‌های مدیره	اعضای عادی شرکت	
				تعداد کل	حجم نمونه
۱	رودهن	۲۳	٦	۱۷	٦
۲	شهریار	۳۲	٦	۲٦	۹
۳	استان تهران	۳۱	۷	۲٤	۸
٤	شهر ری	٦۲	۷	٥٥	۱۹
٥	ورامین	۱٤۱	۷	۱۳٤	٤٦
٦	تهران و حومه	٤۹	۷	٤۲	۱٤
۷	دماوند	٦۳	۷	٥٦	۱۹
	جمع	٤۰۱	٤۷	۳٥٤	۱۲۱

عمل ۳۰ پرسش‌نامه تکمیل شده در این قسمت، بررسی شد.

شاخص‌سازی (Index Construction) مفاهیم و طبقه‌بندی آنها

از جمله نکات قابل تأمل در بیشتر مطالعات اجتماعی، که می‌تواند از وجوه تمایز آنها از مطالعات تجربی باشد، کیفی بودن و ذهنی بودن بسیاری از پدیده‌هاست. برای آن که یک واژه از شکل عام به شکل خاص و قابل مشاهده و مطالعه علمی برگردانده شود، از تعاریف عملیاتی (Operational) و یا جریان عملی‌سازی واژه (Operationalization) استفاده می‌شود. در فرایند عملی سازی، تأکید اساسی بر قابلیت اندازه‌گیری و بررسی عملی واژه پس از جریان عملی کردن است. در واقع عملی‌سازی عبارت است از یافتن پدیده‌ها و صفات قابل انتساب به مفاهیمی که خود به راحتی قابل اندازه‌گیری باشند. چنین واژه‌ها یا صفاتی را شاخص یا معرف گویند. بدیهی است در بسیاری از مواقع، این پدیده‌ها و صفات نیاز به تعریف مجدد و انتساب به برخی معرف‌های دیگر خواهند داشت، که به آنها معرف‌های درجه دو گفته می‌شود. به این ترتیب جریان عملی‌سازی تا جایی ادامه خواهد داشت که به شاخص‌هایی که مستقیماً قابل اندازه‌گیری شوند، منتهی شود.

شاخص‌ها انواع گوناگونی دارند، که مهم‌ترین آنها شاخص‌های هم‌بسته (Correlation) هستند، که واژه مورد نظر به وسیله مجموعه‌ای از آنها قابل اندازه‌گیری می‌شود. شرط لازم برای این منظور این است که ارتباط و هم‌بستگی آنها به طور تجربی و از طریق آزمون‌های آماری به اثبات برسد. این عمل اصولاً از طریق روش آماری تحلیل عاملی (Factor Analysis) صورت می‌گیرد.

فرایند شاخص‌سازی تنها به انتخاب شاخص‌ها ختم نشده، بلکه پس از انتخاب شاخص باید به تعیین وزن (Index Weighting) آن، که از مراحل بسیار مهم سنجش مفاهیم محسوب می‌شود، مبادرت نمود. برای ساختن مقیاس وزنی برای تک تک متغیرها، وزن آن در امتیاز متعلقه ضرب شده، نمره وزنی آن متغیر به دست می‌آید. با جمع کردن این نمرات وزنی، نمره نهایی شاخص محاسبه می‌شود، به این صورت که دامنه تغییرات نمرات شاخص (حداقل و حداکثر امتیاز حاصل از متغیر) در وزن آن ضرب شده، نمره حداقل و حداکثر آن متغیر به دست خواهد آمد. از جمله روش‌ها برای تعیین ضرایب شاخص‌های سازنده یک مفهوم، روش‌های آماری مانند تحلیل عاملی و رگرسیون چند متغیره است، که در این پژوهش از آنها به ترتیبی که ذکر شد، استفاده گردیده است.

در پژوهش حاضر، پس از ساخت مقیاس مورد نظر برای طبقه‌بندی و نشان دادن موقعیت افراد روی پیوستار نمرات، از

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

روش‌های طبقه‌بندی بر حسب فواصل مساوی و بر اساس بیشترین شباهت و تضاد (روش طبقه‌بندی خوشه‌ای یا کلاستر) استفاده شده است. به این ترتیب، سؤالات مربوط به آموزش در پرسش‌نامه‌ها، به عنوان معرف درجه ۳، مفاهیم مربوط به آموزش به عنوان معرف درجه ۲، مفهوم آموزش به عنوان معرف درجه ۱ و میزان موفقیت شرکت‌ها به عنوان مفهوم نهایی و اصلی پژوهش در نظر گرفته شد.

اعتبار (Validity) و اطمینان (Reliability) ابزار سنجش

برای دریافت میزان تطابق سازه‌های تجربی با سازه‌های نظری پژوهش، که برای سنجش مفاهیم مورد نظر پژوهش تدوین گردیده بود، از روش تحلیل عاملی، که در حال حاضر از مهم‌ترین و پرکاربردترین روش‌های اعتباریابی است، سود برده شد. برای تعیین میزان تناسب مجموعه متغیرها در ماتریس هم‌بستگی در تحلیل عاملی، از آماره KMO (Kaiser-Meyer Olkin) که دامنه تغییرات آن بین صفر تا یک می‌باشد، استفاده گردید. اگر مقدار این آماره کمتر از ۷۰ درصد نگردد نشان می‌دهد که هم‌بستگی‌های موجود برای تحلیل بسیار مناسب است (۵)، که نتایج حاصل از این آزمون در این پژوهش نیز بر این نکته انطباق دارد. هم‌چنین، با توجه به مقدار آماره آزمون بارتلت (Barrtlett Test of Spherisity)، (χ^2 =(۳۱۷ ، با احتمال ۹۹ درصد، که نشان دهنده سطح بالایی از معنی‌دار بودن است (۱۲)، در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای انتخابی برای تحلیل عاملی در این بررسی مناسب بوده، با عوامل استخراج شده نیز هم‌بستگی زیادی دارند.

برای تعیین دقت سنجش روش انتخاب شده برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی، و یا در حقیقت تعیین حد اطمینان آن، از روش تنصیف (Split half method) استفاده شد. در این زمینه، و به خاطر این که سؤالات تدوین شده در پرسش‌نامه‌ها عمدتاً با پاسخ‌های ترتیبی یا طیف لیکرت (Likert Scale) مطرح شده بود، با استفاده از فرمول پیش‌گویی "بران اسپیرمن" که "گویه‌ها را دو نیمه کرده، هم‌بستگی نیمه‌ها، روایی طیف را نشان می‌دهد"، از دو طریق سود برده شد: الف) تعیین ضرایب هم‌بستگی هرگویه با سایر گویه‌ها. ب) طریقه تبعیض و مقایسه چارک بالا و پایین (٦). در این رابطه از دو روش هم‌بستگی درونی‌گویه‌ها، که هم‌بستگی هر گویه را با سایر گویه‌ها می‌سنجد، و هم‌چنین ضریب آلفا-کرونباخ (Cronbach) که مبتنی بر ماتریس هم‌بستگی گویه‌هاست و ضریب کل طیف را می‌سنجد، استفاده شد.

در مطالعه راهنما (Pilot Study)، پرسش‌نامه‌ها با ۲۵ نفر تست شده، طیف‌ها آزمون گردید. در نتیجه، اصلاحات لازم در پرسش‌نامه‌ها به عمل آمد، و پرسش‌نامه‌های نهایی تدوین و ویرایش شد. آزمون مجدد گویه‌ها در پایان پژوهش نشان می‌دهد که این پژوهش به سبب قابلیت اعتماد ابزار سنجش، از ضریب بالایی برخوردار می‌باشد.

برای ساخت مفهوم آموزش و میزان برخورداری اعضای عادی و اعضای هیئت‌های مدیره از آموزش‌های ارائه شده و کیفیت آن در هر یک از شرکت‌ها، سؤالات مربوطه از پرسش‌نامه‌ها استخراج شده، بر اساس طبقه‌بندی کلاستر در سه دسته کم، متوسط و زیاد، میزان آموزش‌های ارائه شده تقسیم‌بندی گردید. سؤالات پرسش‌نامه‌های اعضای هیئت مدیره از نوع با پاسخ باز، و سؤالات پرسش‌نامه‌های مربوط به اعضای عادی شرکت‌ها از نوع با پاسخ بسته بود. میزان آلفای به دست آمده برای مفهوم آموزش از پرسش‌نامه اعضای عادی ۰/۷٦ می‌باشد.

برای ساختن مفهوم موفقیت نیز از ترکیب گویه‌های مربوط به این مفهوم، از پرسش‌نامه‌های اعضای عادی و اعضای هیئت‌های مدیره به طور جداگانه استفاده شد. برای سنجش آن، بر اساس سیستم طبقه‌بندی کلاستر، شرکت‌ها با توجه به میزان موفقیت در سه دسته با موفقیت کم، با موفقیت متوسط و با موفقیت زیاد تقسیم‌بندی شدند. با توجه به آلفای به دست آمده، ضریب اطمینان گویه‌ها برای پرسش‌نامه اعضای عادی شرکت‌ها ۰/۸۹ و برای اعضای هیئت‌های مدیره آنها ۰/۹۲ بوده است، که بیانگر بسیاری قابلیت اعتماد ابزار سنجش می‌باشد.

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

نتایج و بحث

سنجش میزان برخورداری اعضای شرکت از آموزش

چنان که داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد، ۵۱ درصد از اعضای عادی و ۸۰ درصد از اعضای هیئت مدیره شرکت‌ها از میزان اندکی از آموزش‌های مورد نیاز مرتبط با شغل و یا فعالیت‌هایشان برخوردار بوده‌اند. در مقابل، تنها ۱۶٪ از اعضای عادی و ۳٪ از اعضای هیئت مدیره شرکت‌ها، آموزش‌های زیادی دیده‌اند. ۳۳٪ از اعضای عادی و ۱۷٪ از اعضای هیئت مدیره نیز آموزش‌هایی در حد متوسط داشته‌اند.

رابطه آموزش و موفقیت

با توجه به سطح برخورداری اعضای عادی و هیئت‌های مدیره از آموزش‌های مربوطه، ارتباط این مقوله با میزان موفقیت‌شرکت‌ها به سنجش گذاشته شده است. جدول ۳ نشان دهنده نتایج حاصله است. این جدول نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون استقلال به دست آمده (χ^2=۳۶/۷۸)، با درجه آزادی ٤، فرض ارتباط نداشتن بین دو متغیر رد شده، در نتیجه بین آموزش و موفقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد. مقدار هم‌بستگی رتبه‌ای Somers' D (٤٥٪) که نشان دهنده شدت ارتباط می‌باشد، نیز رابطه متوسط زیادی را بین دو متغیر مشخص می‌کند. علامت مثبت ضریب نیز گویای رابطه مستقیم میان این دو متغیر است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که هرچه آموزش‌های ارائه شده مرتبط با شغل و یا مسئولیت اعضای شرکت‌ها بیشتر باشد، این شرکت‌ها از موفقیت بیشتری برخوردار شده‌اند.

رابطه آموزش با دیگر متغیرهای مستقل پژوهش

ارتباط سطح برخورداری از آموزش اعضا با دیگر متغیرهای مستقل پژوهش این بررسی به آزمون گذاشته شد. جدول ٤ میزان هم‌بستگی آموزش را با مقوله‌های دیگر نشان می‌دهد.

همان گونه که داده‌های جدول ٤ نشان می‌دهد، رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار میان سطح آموزش‌های ارائه شده در شرکت‌ها و میزان موفقیت آنها وجود دارد. هم‌چنین، بین توان تخصصی اعضای هیئت‌های مدیره با میزان آموزش‌های ارائه شده در سطح اطمینان بالایی ارتباط به چشم می‌خورد. بین مقدار سرمایه اعضای شرکت‌های مختلف در آغاز عضویت با آموزش رابطه‌ای وجود نداشته، ولی بین مقدار سرمایه اعضای در حال حاضر با آموزش رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. گرچه به رغم نتایج دیگر پژوهش که مهم‌ترین عامل را در تأسیس و یا پیوستن اعضا به شرکت‌ها، استفاده از یارانه‌ها و خدمات دولتی دانسته است، ولی به طوری که آنالیز واریانس آموزش و موفقیت شرکت‌ها در جدول‌های ٥ و ٦ نشان می‌دهد، شرکت‌هایی که آموزش بیشتری داشته‌اند، موفق‌تر بوده‌اند. بنابراین، می‌توان بر این نکته تأکید داشت که در صورت نیاز این شرکت‌ها به سرمایه‌گذاری مجدد اعضا، آموزش نقش بسیاری در جلب این‌مشارکت داشته است.

داده‌های جدول ٤ هم‌چنین گویای این است که بین سن اعضا و ظرفیت جوجه‌ریزی آنها با مفهوم آموزش رابطه‌ای وجود ندارد.

طبقه‌بندی شرکت‌ها بر اساس تفاوت میانگین نمره آموزش

با توجه به تفاوت میانگین نمره آموزش به دست آمده، شرکت‌ها در طبقات مختلف جای خواهند گرفت. گروه‌بندی شرکت‌ها با توجه به آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه دادهای آماری پژوهش، به شرح زیر می‌باشد. لازم به ذکر است که در پرسش‌نامه اعضای عادی، حداکثر نمره آموزش ۹ و حداقل آن صفر بوده است. در پرسش‌نامه اعضای هیئت‌های مدیره نیز، حداکثر نمره آموزش ۲ و حداقل آن صفر می‌باشد.

در پرسش‌نامه اعضای عادی شرکت‌ها، مقدار آزمون فیشر (F= ۱۸/۸۸) در سطح کاملاً معنی‌داری است (P≈۰/۰۰). از این رو، تفاوت میانگین نمره آموزش به تفکیک شرکت‌ها، به لحاظ آماری مورد تأیید می‌باشد. از سویی، بر اساس آزمون دانکن، تعاونی‌های رودهن، شهریار، دماوند و تهران و حومه در یک طبقه جای گرفته، شرکت‌های ورامین، شهر ری و استان تهران در طبقه دیگر قرار می‌گیرند. بنابراین، میان این دو طبقه، به لحاظ آموزش تفاوت معنی‌دار وجود خواهد داشت.

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

جدول ۲ . توزیع فراوانی و درصد سطح برخورداری اعضای عادی و هیئت‌های مدیره از آموزش

میزان آموزش	اعضای عادی		هیئت‌های مدیره و مدیران عامل	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کم	٦٢	٥١	٢٤	٨٠
متوسط	٤٠	٣٣	٥	١٧
زیاد	١٩	١٦	١	٣

جدول ۳. توزیع فراوانی میزان ارتباط بین آموزش اعضا و موفقیت شرکت‌ها

موفقیت \ آموزش	کم	متوسط	زیاد	جمع
کم	٢٦	٢	١	٢٩
متوسط	٣٠	٢٩	٧	٦٦
زیاد	٦	٩	١١	٢٦
جمع	٦٢	٤٠	١٩	١٢١
Sig = ٠٠٠	df = ٤	χ^2=٣٦/٧٨	Somers'D=٠/٤٥	

جدول ٤. میزان هم‌بستگی پیرسون مفهوم آموزش با دیگر مفاهیم پژوهش

مفهوم	ضریب هم‌بستگی	سطح معنی‌دار
موفقیت شرکت	٠/٥٣	٠٠٠
تخصص هیئت‌های مدیره	٠/٢٩	٠/٠٠١
مقدار سرمایه اعضا در آغاز عضویت	٠/٠٣	٠/٧١
مقدار سرمایه اعضا در حال حاضر	٠/٢٧	٠/٠٠٢
ظرفیت جوجه‌ریزی اعضا	٠/١٤	٠/١١
سن اعضا	٠/٠٨	٠/٣٣

بر طبق میانگین نمرات آموزش، کمترین میزان آموزش در تعاونی‌های رودهن و شهریار ارائه شده، و بالاترین میزان آن به تعاونی استان تهران اختصاص داشته است.

در پرسش‌نامه اعضای هیئت‌های مدیره، مقدار آزمون فیشر (F=١/٤٩) معنی‌دار نبوده (P>٠/٠٥)، و کلیه شرکت‌ها در یک طبقه جای می‌گیرند. این امر بیان کنندهٔ نبود تفاوت در میان تعاونی‌ها، از نظر اعضای هیئت‌های مدیره در مفهوم آموزش می‌باشد.

طبقه‌بندی شرکت‌ها بر اساس تفاوت میانگین نمره موفقیت

با در نظر گرفتن میانگین نمره موفقیت به دست آمده، چگونگی قرار گرفتن شرکت‌ها به بررسی گذاشته شد. رتبه‌بندی شرکت‌ها، با توجه به آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه داده‌های آماری پژوهش، در جدول ٦ دیده می‌شود. لازم به توضیح است که در پرسش‌نامه اعضای عادی شرکت‌ها، حداکثر نمره محاسبه شده برای موفقیت ٥٦ و حداقل آن ١٨ بوده است. در پرسش‌نامه

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

جدول ۵. مقایسه میانگین‌های نمره آموزش در شرکت‌های تعاونی و گروه‌بندی آنها

اعضای عادی			اعضای هیئت مدیره		
نام شرکت	میانگین نمره آموزش		نام شرکت	میانگین نمره آموزش	
رودهن	–	a	رودهن	۱/۰۰	a
شهریار	–	a	شهریار	۱/۰۰	a
دماوند	۰/۳۷	a	دماوند	۱/۲۰	a
تهران و حومه	۱/۱٤	a	تهران و حومه	۱/۲۵	a
ورامین	٤/۳۵	b	ورامین	۱/۵۰	a
شهر ری	٦/۲۱	b	شهر ری	۱/۷۵	a
استان تهران	٦/۳۳	b	استان تهران	۱/۷۵	a

جدول ٦. مقایسه میانگین‌های نمره موفقیت شرکت‌های تعاونی و گروه‌بندی آنها

اعضای عادی			اعضای هیئت مدیره		
نام شرکت	میانگین نمره آموزش		نام شرکت	میانگین نمره آموزش	
شهریار	۲۱/٦٦	a	شهریار	٤۹/۲۵	a
رودهن	۲۲/۳۳	a	رودهن	۵۲/۰۰	a
دماوند	۳۳/۵۲	b	دماوند	۵۲/۷۵	a
ورامین	۳٦	bc	ورامین	۵۳/۷۵	a
تهران و حومه	۳٦/۸۵	bc	تهران و حومه	۵۳/۷۵	a
شهر ری	۳۸/٤۷	bc	شهر ری	۵٦/٦۰	a
استان تهران	٤۰/۵۵	c	استان تهران	۵۷/٤۰	a

میانگین‌هایی که حروف مشترک دارند از نظر آماری دارای اختلاف معنی‌داری نیستند.

اعضای هیئت‌های مدیره نیز، حداکثر نمره ٦۸ و حداقل ٤۵ می‌باشد.

در پرسش‌نامه اعضای عادی شرکت‌ها، بر اساس داده‌های جدول ٦، مقدار آزمون فیشر (F=۱۱/۵۰) در سطح کاملاً معنی‌داری (P≈۰/۰۰) است. بنابراین، تفاوت میانگین نمره موفقیت برحسب تعاونی‌ها، مورد تأیید می‌باشد. از سویی، بر اساس آزمون دانکن، تعاونی‌های رودهن و شهریار در طبقه آخر قرار گرفته، تعاونی دماوند در طبقه دوم و تعاونی استان تهران در طبقه نخست قرار می‌گیرد. شرکت‌های تعاونی ورامین، تهران و حومه و شهر ری نیز در حد فاصل طبقات اول و دوم جای می‌گیرند. بنابراین، از نظر اعضای عادی شرکت‌ها، بیشترین موفقیت از آن شرکت تعاونی استان تهران است، و کمترین آن به تعاونی‌های شهریار و رودهن تعلق دارد. این نکته به لحاظ رتبه‌بندی میزان آموزش‌های ارائه شده، با داده‌های جدول ۵ هم‌خوانی دارد.

داده‌های جدول فوق هم‌چنین گویای این است که در پرسش‌نامه اعضای هیئت‌های مدیره نیز مقدار آزمون فیشر (F=۱/۳۳) با احتمال ۹۵ درصد در سطح معنی‌داری نمی‌باشد.

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

بنابراین، تفاوتی بین میانگین‌های نمره موفقیت حاصل از استخراج داده‌های پرسش‌نامه‌های این گروه، از نظر آماری وجود ندارد. ولی بر اساس محاسبه میانگین نمرات، کمترین موفقیت از آن شرکت تعاونی رودهن و بیشترین آن به تعاونی دماوند تعلق خواهد داشت.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

داده‌های به دست آمده از این پژوهش نشان دهندهٔ این واقعیت است که رابطه‌ای مستقیم و در سطح کاملاً معنی‌دار، بین آموزش و موفقیت شرکت‌ها به عنوان دو متغیر اصلی پژوهش وجود داشته، و شرکت‌هایی که اعضای آن از آموزش بیشتری برخوردار شده‌اند، بدون تردید موفقیت بیشتری داشته‌اند. این شرکت‌ها نه تنها در مجموع از نظر اعضا توفیق بیشتری داشته، که در جذب سرمایه‌گذاری مجدد اعضا نیز، که یکی از مشکلات تعاونی‌هاست، کاملاً موفق‌تر عمل کرده‌اند. بنابراین، سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش اعضا باید به عنوان پیش شرط توفیق شرکت‌های تعاونی در رسیدن به اهدافشان مورد توجه قرار گیرد. سازمان‌های متولی و یا مرتبط با شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغداران، نظیر سازمان تعاون روستایی، معاونت امور دام و امثال آن، باید بپذیرند که پیش از ارائه هر گونه خدمات حمایتی، همچون در اختیار گذاشتن نهاده‌های یارانه‌ای و تسهیلات دولتی به منظور ترغیب مرغداران به مشارکت در این مؤسسات، لازم است زمینه‌های مناسب برای برپایی آموزش‌های مرتبط با نیازهای این شرکت‌ها را مهیا سازند.

تدوین و چگونگی اجرای برنامه‌های آموزشی مرتبط با فعالیت‌های شرکت‌های تعاونی مرغداران و اعضای آنها، نیاز به تأملی عمیق، همه جانبه و کارشناسانه دارد. بدیهی است "نیازسنجی آموزشی" در این زمینه از اولویت ویژه‌ای برخوردار است. پس از آن کارشناسان ذیربط می‌توانند مبادرت به تدوین برنامه‌های آموزشی متناسب کرده، چگونگی اجرا و ارزش‌یابی آن را تعیین نمایند. موضوعی که می‌تواند به عنوان پیشنهادی برای انجام پژوهش‌های علمی، به سازمان‌های ذیربط و پژوهندگان، مورد توجه قرار گیرد.

به منظور اثربخشی هرچه بیشتر برنامه‌های تدوین شده، و در مورد فرایند اجرایی آن، توصیه می‌شود این‌برنامه‌ها طی مراحلی به شرح زیر صورت گیرد:

۱. ارائه آموزش‌های ویژه در دو بعد اصول و فلسفه تعاون، به منظور ایجاد و یا افزایش باور و اعتقاد به راهکارهای تعاونی، و هم‌چنین ارائه آموزش‌های تخصصی مدیریت سازمانی متناسب با مسئولیت‌های اعضای مجمع و هیئت مدیره شورا و شرکت هماهنگی تشکیلات مرغداران کشور به عنوان بالاترین تشکل در هرم سازمانی شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغداران.

۲. برپایی آموزش‌های مشابه به محوریت اعضای شورا و شرکت هماهنگی تشکیلات مرغداران در هر یک از استان‌های کشور، و در سطح مجامع عمومی اتحادیه‌های استانی شرکت‌های تعاونی مرغداران.

۳. ارائه این آموزش‌ها در سطح شرکت‌های تعاونی موجود در هر شهرستان با همکاری مرغداران آموزش دیده که نماینده این شرکت‌ها در اتحادیه‌های استانی‌اند، به مرغداران عضو و کارکنان شرکت‌های تعاونی مرغداران در جای جای مملکت.

سپاسگزاری

به این وسیله از همکاران گرامی، آقایان دکتر جواد میرمحمدصادقی، دکتر عبدالمجید رضایی و دکتر محمدعلی ادریس، که با ارائه نظریات خود در بهبود کیفی مقاله همراهی کرده‌اند، سپاسگزاری می‌نماید.

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]

منابع مورد استفاده

۱. امین‌فر، م. ۱۳٦۸. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.

۲. امینی، ا. م. ۱۳۷۸. تعاون، اندیشه‌های متعالی و انسانی. ویژه‌نامه گردهم‌آیی مدیران اجرایی و ستادی شرکت‌خدمات تعاون، اداره کل تعاون استان اصفهان.

۳. امینی، ع. ۱۳۷۲. *تعاون، راهی به سوی جامعه سالم*. انتشارات وزارت تعاون.

٤. امینی، ا. م و م. رمضانی. ۱۳۸۰. نظرات آموزشگران، رهیافتی جهت بهبود کیفیت آموزش و ارتقاء بهره‌وری آن در بخش تعاون. همایش بهبود کیفیت، ارتقاء بهره‌وری و ایجاد اشتغال و تولید در بخش تعاون، وزارت تعاون.

۵. دواس، د. ۱۳۷٦. *پیمایش در تحقیقات اجتماعی*. ترجمه هوشنگ نایبی. نشر نی، تهران.

٦. رفیع‌پور، ف. ۱۳۷۰. *کند و کاوها و پنداشته‌ها*. شرکت سهامی انتشار، تهران.

۷. سلیم، غ. ر. ۱۳۷٤. *اصول آموزش تعاونی‌ها*. انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران.

۸. سووی، ا. ۱۳۵۷. *مالتوس و دومارکس*. ترجمه ابراهیم صدقیانی. انتشارات امیرکبیر، تهران.

۹. شوماخر، ای. اف. ۱۳٦۰. *کوچک زیباست*. ترجمه علی رامین. انتشارات سروش، تهران.

۱۰. فاجرلیند، ای. ۱۳۷۰. *تعلیم و تربیت و توسعه ملی*. ترجمه سیدمهدی سجادی. انتشارات تربیت، تهران.

۱۱. کشاورز، س. ۱۳۷٤. نقش آموزش رسمی در توسعه اقتصادی کشور ایران (۷۲-۱۳٦۲). پایان‌نامه کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.

۱۲. کیم، ج. و چ. مولر. ۱۳۷۸. *کاربرد تحلیل عاملی در پژوهش اجتماعی*. ترجمه مسعود کوثری. انتشارات سلمان، تهران.

۱۳. وزارت تعاون. ۱۳۷۷. گزارش کار سی و یکمین کنگره اتحادیه بین‌المللی تعاون. ترجمه و نشر انتشارات وزارت‌تعاون.

۱٤. وزارت تعاون و امور روستاها. ۱۳۵۲. *مقدمات آموزش تعاون*. کتاب شماره ۸۹. تهران.

۱۵. هریسون، پ. ۱۳٦٦. *فردای جهان سوم*. ترجمه محمود طلوع مکانیک. انتشارات شرکت صادراتی، تهران.

16. Bilitz, R. C. 1971. Education in Writing of Malthus. Senior Mccullock, New York.

17. Cochran, W. G. 1979. Sampling Techniques. John, Sons, New York.

18. Myrdal, G. 1967. Economic Theory and Underdeveloped Region. Pantheon, New York.

19. Pinkney, T. C. 1997. Does education increase agricultural productivity in Africa? *In*: R. Roger, T. Tenner and M. A. Bellany (Eds.), Issues in Agricultural Competitiveness. I. A. A. E. Occasional Paper, No 7, Univ. Illinois, USA.

20. Tuijenman, A. 2000. Education Literacy and Wages in Poland in Comparative Perspective. Stokholms Universtet, Sweden.

[Downloaded from jcpp.iut.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.22518517.1381.6.2.2.6]