ارزیابی تأثیر آموزش در موفقیت شرکت‌های تعاونی مرغداران

ایمومظفر امینی و رضا صفی‌شالی

چکیده

توصیه‌های حاضر دستاوردهای یک پژوهش مبتنی است که تأثیر آموزش انضباطی و پیشرفت مرغداران استان تهران را در موفقیت این شرکت‌ها مورد ارزیابی قرار می‌دهد. بررسی و تحلیل داده‌های این پژوهش از آزمون‌های مختلف آموزش نشان داده که ضریب همبستگی بین پژوهش‌هایی در شرکت‌های تعاونی و پیشرفت کارکنان به شکل مستقلی و معمول دارد. هرچه آموزش‌های ارائه شده مرتبط با شغل و با مسئولیت اعضای شرکت بیشتر باشد، این شرکت‌ها از موقعیت افزون‌تری برخوردار می‌شوند. نتایج دیگر پژوهش‌ها نشان می‌دهد که این شرکت‌ها که بهترین سمت از سطح کمتری را در ارائه می‌دهند، آموزش‌های بیشتری ارائه شده است. در این شرکت‌ها مشارکت اعضای در تغییر میزان سرمایه‌های مشتری‌ها، کاهش مالی و پیشرفت‌هایی که آموزش‌های کمتری داشته‌اند، بیشتر است.

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

مقدمه

توصیه‌های اقتصادی - اجتماعی در هر کشوری در گرو خرید و توان تولیدی آن کشور است. در عامل میزان ادبیات سرمایه‌های انسانی و فیزیکی در همان گرو اثری از آزمون‌های تولیدی و توان تولیدی است. این افزایش اساسی دارد. این شاخص‌ها در نوین انسانی علیه و شرط لازم برای نیروی کار، تکنیک و تحلیل سرمایه‌های فیزیکی است. (11)

1. به ترتیب استادیار و دانشجوی سابق کارشناسی ارشد توصیه‌های رستاکی، دانشگاه کشاورزی، دانشگاه صنعتی اصفهان
موضع، فرانسیس ۱۷۶۹ موضع و آلمانی ۱۸۷۱ موضع را؛ ولی هنوز غالبا آنان که از مدرسه فارغ‌التحصیل می‌شوند نمی‌دانند که چگونه برای دست‌آوردن یک شکل اقدام کنند. چگونه علایم مشابه به دست‌آوردن، چگونه کودکان خود را تربیت کنند. اگر حقیقت مدنی و مفاهیمی که داردند کاملاً در غالب کشورها جهان سوم، مدارس رسمی حتی در فرزندانی از این دانش آموزان خود را به طور منظم و تضمینه شده با می‌نمایند. (۱۵)

نتایج حاصل از پژوهش‌های آلبرت توینجمن (Albert) که در ۲۴ کشور انجام شده است، نشان می‌دهد (Tuijennen) آموزشی که به طور جمعیتی نیازهای بانوان باشد (در وسایل رسمی و غیر رسمی) از مهم‌ترین متغیرهایی است که در افزاشات کارایی افراد و ایجاد درآمد برابر آنها بیشتر شده است. این نتایج بشدت آموزش‌های بانوان را توسه‌ساز می‌سازد. در این مطالعه معنی آموزش‌های رسمی، بدون نشان دادن به تضمین یک شرط کافی برای بانوان پرآوردن این نیازهای بانوان توسه‌ساز است. آموزش‌های کاربردی و مناسب است که باید به صورت مستمر و متداوم، و با نکاتی ویژه به جامعه بانوان غیر رسمی و ارشادی باید در این زمینه افزایش یابد. آموزش‌هایی که در منطقه و در کارکنان و در حرفه‌ات، انسان‌ها به طور دام به آنها عرضه شده، موجب ارتقای سطح بهرهوری کار و بهبود کیفیت زندگی‌اقتصادی اجتماعی آنان شود. آموزش‌هایی که با ایجاد گردگردی نیست و بازی‌های فضایی و افزایش کارایی انسان‌ها را فراهم سازد. آموزش در هر نوع توانعت بدون شک بریتیان جدای از یک چارچوب نظری قرار گیرد، زیرا مهم‌ترین عامل در تشکیل هدایت و موفقیت هو نیست تعول، و جهت نیروی انسانی است که از یک سو معتقد به اینکه تعول باشد، از سوی دیگر اکثر آموزش‌ها و توانایی افراد سپرده نشده و محقق اجتماعی و اقتصادی خوشبینی باشد (۴). در واقع مهم‌ترین عامل در بریتیان و تدوین علاوه‌هایی تعومی را وجود دارد انسانی کارآزموده و آموزش‌داده‌ای باید داشته که علاوه بر توانایی‌های حرفه‌ای، معنی‌داری به انجام فعالیت‌های

استوارت میل (John Stuart Mill) در نظر نگرفته اما هنوز هم برای خلق شرایط تعیین می‌کند (۱۶). بر این تأکید در زمان حاضر انسانی بریتیونی شده، است، به تنهایی گوناد و مردان (Gunard Myrdal) توسه‌ساز می‌باشد که که برای گذشت از شرایط اقتصادی و اجتماعی جدید، راه‌هایی برای تغییر تعیین نمایندگان انسانی را مطرح می‌کند. عمیق و تنها برای برتری‌ها، به عنوان یک کالایی مصرفی مطرح شود، زیرا خود یک سرمایه‌گذاری تولیدی است. تعیین و تربیت نتها برای اصلاح و روده‌ای در اجتماع و نیست، بلکه خود ویلیام ها است برای تربیت انسان‌های جامعه، که نیروی کار ضروری برای توسعه و رشد صنعتی و اقتصادی به شمار می‌آید. (۱۰) معنی‌دار است که "توسعه با (E. F. Schumacher) کالاهای مادی آنگزشت که باید دیده و تربیت شود. با سازمان و برنامه‌های آموزشی و تربیت آنان. با "نیازهای انسانی بسیاری و هنوز مانند آنان باید بتواند مطالعه کنم" (۸). به توانایی انسانی بر اساس آموزش‌های رسمی با نهاده شده است، بدون چشم‌پوشی از اهمیت این آموزش‌ها که قطعاً از جمله شرکت‌های برای حصول به اهداف توسعه می‌باشد. و بارهای از پژوهش‌ها (۹) ماحول کلام آن که "نیازهای انسانی رسمی و انحرافی مانند روان‌داشت و انحرافی نیافتن انسانی" بتواند انسان را در این تربیت نیز انسانی بر اساس آموزش‌های رسمی بنا نهاده شده است. بدون چشم‌پوشی از اهمیت این آموزش‌ها که باید دیده و تربیت آنان. با "نیازهای انسانی بسیاری و هنوز مانند آنان باید بتواند مطالعه کنم" (۸).
اشکال‌های مراقبت در موقعیت شرکت‌های تعاملی مرگ و میر

امروز آموزش به عنوان یک زیرساخت اصلی در نظام تعاونی مطرح است. یک سازمان تعاونی باید جنبه آموزشی در کارایی و عملکرد خود داشته باشد. این ضرورت انجام پرورش‌های علمی در زمینه تعاون و ارائه دیگرهای تعلیم‌دهم و اطلاعات بشری است. این کشور توجه به نهضت‌های مشابه عهده‌دار نموده و در مورد توجه به اهداف اساسی سازمان تعاونی مطرح است. یک کشور به نظر درز خاصی در این امور باشد.

مواد و روش‌ها

در این پژوهش از روش‌های مشاهدات استادی (Documentery Observation) و مشاهدات میدانی همان روش (Participation Observation) مشارکی شده است. در مشاهدات استادی از کتاب‌ها، به عنوان مثال مستند بی‌پایانگر (Direct Extensive Observation) استفاده شده است. در این روش، کتاب‌ها و اسناد مورد استفاده قرار می‌گیرند. اطلاعات کسب شده از این روش، به دلیل بیش از پرده‌های مشابه در این زمینه، بیشتر سطح چشمهای بزرگ‌تر پرده‌ها و امکان نظریه و اهمیت موضوع و تitàبی مواد و روش‌های پژوهش هوشمند و آنالیز داده‌ها به کار آمد است. برای جمع‌آوری اطلاعات از منطقه‌های مورد بررسی نیاز است که نمونه کاردنامه ساخت یافته، مشکل از مؤثرات با پاسخ بالا در بسته بشر زیر استفاده شده است: نتایج بررسی نام مخصوص مدرن تعاونی (مورد تکمیل یک) بررسی نام مخصوص اعضای تعاونی (ج) بررسی نام مربوط به موضوع عمومی شرکت‌ها

ویژگی تحمل

این پژوهش واجد به ویژگی تحمل در دو سطح اعضای و شرکت‌ها است. به این ترتیب که نخست داده‌های جمع‌آوری شده در اقتصادی در چارچوب نظام تعاون باشد (۹). این به نویسنده از نظر دور داشته که در یکی از پیشرفت‌های این کشور، به منظور بیش از تکرار نخست بحث و تکرار هم‌نظر تعاون، آموزش در سه سطح، برای کل جامعه، برای اعضای شرکت‌های تعاونی، و برای کارکنان این شرکت‌ها. مورد توجه قرار گرفت.
نام: در برابر ورود پارامتر مورد مطالعه

\[ N = \frac{N_r^2 \cdot p \cdot q}{N_d^2 + t^2} \cdot \frac{r_2}{r_2} \]

\[ N = 554 \]

۱/۹۶ تا ۲/۵ بیشتر

\[ d^2 = (\text{Degree of error}) = \frac{(\text{احتمال وجود فاقدی تفاوت‌ها برای اعداد})}{2} \]

\[ q = \text{احتمال عدم وجود صفت} \]

\[ n = (\text{Sample size}) \]

به خاطر محدودیت‌های زمانی و اقتضایی، 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.

\[ n = \frac{n^*}{N} = \frac{\frac{1}{144}}{1 + \frac{1}{144}} = \frac{1}{10} \]

۲/۱۳

۱/۹۶ تا ۲/۵ بیشتر

روش نمونگیری و تعیین حجم نمونه

اکثری از اعضای شرکت‌های تعاونی مزدرویان در دو گروه مزدرویان عضو عادی و مزدرویان عضو هیئت مدیری شرکت‌ها تشکیل می‌دهند. یکی از این گروه به اهداف پژوهش، برای هر یک از این دو گروه پرسشنامه‌های تدوین شد.

انتخاب نمونه در میان اعضای عادی شرکت‌ها: برای تعیین حجم نمونه در میان اعضای عادی شرکت‌ها از فرمول عمویی کورکران (Cochran)

\[ n_{\text{Cochran}} = \frac{N^2}{N - 1} \]

\[ N_{\text{Cochran}} = 1378 \]

تنها داده شده است.
جدول ١. شرکتهای تعاونی کشاورزی مرغداران استان تهران به تفکیک تعداد اعضای، تعداد اعضای هیئت مدیره و حجم نمودارهای شرکت

<table>
<thead>
<tr>
<th>اعضای عادی شرکت</th>
<th>تعداد اعضای هیئت مدیره</th>
<th>تعداد کل اعضای</th>
<th>نام شرکت</th>
<th>رنگ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>٦</td>
<td>١٧</td>
<td>٢٣</td>
<td>رودهن</td>
<td>١</td>
</tr>
<tr>
<td>٨</td>
<td>٤٠</td>
<td>٤٨</td>
<td>شهریار</td>
<td>٢</td>
</tr>
<tr>
<td>٧</td>
<td>٦٥</td>
<td>٦٨</td>
<td>استان تهران</td>
<td>٣</td>
</tr>
<tr>
<td>١٤</td>
<td>٥٤</td>
<td>٥٩</td>
<td>شهری</td>
<td>٤</td>
</tr>
<tr>
<td>١٤</td>
<td>٤٠</td>
<td>٤٤</td>
<td>ورامین</td>
<td>٥</td>
</tr>
<tr>
<td>١٤</td>
<td>٤١</td>
<td>٤٩</td>
<td>تهران و حومه</td>
<td>٦</td>
</tr>
<tr>
<td>١٩</td>
<td>٥٦</td>
<td>٦٧</td>
<td>دماوند</td>
<td>٧</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>٤٨</td>
<td>جمع</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

عمل ٣٠ بر پرستانت نامه تکمیل شده در این فصل، بررسی شد.

**با زندگی مجموعه‌ای از آنها قبل از اجرا، گروهی می‌شود. شرکت‌ها به‌طور بررساوران منظور این است که اجرا و تماس‌گیری با آنها به‌طور تجربی و از طریق آزمون‌های آماری به نتایج برسد. این عمل (Factor Analysis) اصولاً از طریق روش آماری تحلیل عاملی صورت می‌گیرد.**

فرایند شاخص‌سازی نشان‌دهنده انتخاب شاخص‌ها و نشان‌شده. بررسی این ضوابط در تحلیل آماری (Index Weighting) آن که از مراحل سیستم سنجش مفاهیم محدود می‌شود، مبادرت نمود. در این ساختار مقياس وزن باید تا نک تک متغیرها، وزن آن در امتیاز معنی‌دار ضرب شده، نموده و این آن متغیر به دست می‌آید. با جمع کردن این نمرات وزنی، نمره نهایی شاخص محاسبه می‌شود. به این صورت که دانشگاه تغییرات نمرات شاخص (حداقل و حداکثر امتیاز حاصل از متغیر) در این ضرب شده، نموده، این نمره، حداکثر و حداقل امتیاز مشابه دارد. از جمله روش‌ها و ابزار تبعیض شاخص‌های سازمانی یک دفتر، روش‌های آماری مانند تحلیل عاملی و رگرسیون چند متغیره است. این در این مورد به‌طور کلی در آنها به ترتیب، شاخص‌های تازه‌سازی و بسته‌سازی، متمرکز است. در پژوهش حاضر، بر اساس میزان مورد نظر برای طبقه‌بندی و نشان دادن موقعیت افراد روز پیوستار نمرات، از شاخص‌های تازه‌سازی و بسته‌سازی استفاده می‌شود. این مهور مورد نظر است.
روش‌های طبقه‌بندی بر حسب فواصل مستوای و بر اساس بیشترین ضریب تفاوت (روش طبقه‌بندی خوشه‌ای یا کلاستر) استفاده شده است. به این ترتیب، سوالات مربوط به آموزش در پرسشنامه، به عنوان مفاهیم درجه ۳ مفاهیم مربوط به آموزش به عنوان مفاهیم درجه ۱ و میزان موافقت شرکت‌ها به عنوان مفاهیم نهایی و اصلی پژوهش در نظر گرفته شد.

ابتدا برای بررسی میزان نتایج سازگاری تجربی با سازگاری نظری پژوهش، که برای سنجش مقامی مورد نظر پژوهشی، تدوین گردیده بود. روی تحلیل عاملی که در حالت خاص از مهم‌ترین و پرکاربردترین روش‌های استانداردی است، سود برده شد. برای تعیین میزان نتایج مجموعه‌ی سنجش‌ها در سایریز (Kaiser-Meyer-Olkin) KMO همبستگی در تحلیل عاملی، از آماره که دامنه تغییر آن بین صفر تا یک پیش‌بینی می‌شود، استفاده گردید. اگر مقدار این آماره کمتر از ۰.۵۰ درصد نگردید نشان می‌دهد که همبستگی مجموعه برای تحلیل سیاست مناسب است (۵). که نتایج حاصل از آن از آزمون در این پژوهش نیز بر این نکته اطمینان دارد. همچنین، با توجه به مقدار آزمون بارنلت (Bartrlett Test of Sphericity) درصد. که نشان دهنده سطح بازپردازی از معنی متأخر است (۱۲)، در مجموع موانع تجربه گرفت که منفی‌ترین انتخاب برای تحلیل عاملی در این بررسی مناسب بوده، با عوامل استرخجار شبیه نیز همبستگی زیادی دارد.

برای ثابت‌کردن سنجش روش انتخاب شده برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی و با در حیات انسانی این استفاده شد. در این زمینه، و به خاطر این که سوالات تدوین شده در پرسشنامه (Likert Scale) عمدتاً با پاسخ‌های ثابتی یا طیف یک‌مقطعی بوده، با استفاده از فرمول پیش‌گویی "بانکر استیل" که گوشی را دو نیمه کرد، همبستگی می‌باشد. روانی طیف را نشان می‌دهد. از این طریق سود برده شد: اگر بعضی از پاسخ‌ها،
نتیجه و بحث

سنجه میزان برخورداری اعضاي شرکت از آموزش

چنان که اهداف جدول 2 نشان می‌دهد، 21 درصد از اعضای شرکت‌ها از آموزش در مورد نیاز مربوط به شغل و یا فعالیت‌های شرکت‌ها برخوردار بوده‌اند. در مقایسه، تنها 16% از اعضای عادی و 3/4 از اعضای مدیریت شرکت‌ها، آموزش‌های زیادی دیده‌اند. این انتخابات از اعضای عادی و 17% از اعضای مدیریت نیز آموزش‌های مهم‌تری در سطح متوسط داشته‌اند.

رابطه آموزش و موقفیت

با توجه به پایه برخورداری اعضاي عادی و هیئت‌های مدیریت از آموزش‌های مهم‌تر، ارتباط بین مقولاء میزان موقفیت شرکت‌ها به سنجش گذشته‌شده است. جدول 3 نشان دهنده تاثیر حاصله است. این جدول نشان می‌دهد که با توجه به مقوله آزمون استقلال به دست آمده (F=7/38, 3) با درجه آزادی 3، فرض ارتباطی داشته‌اند بین دو متغیر، شغل در نتیجه بین آموزش و موقفیت رابطه معنی داری وجود دارد. مقوله همبستگی رتبیه (r=0/345) به نشان دهنده شدت ارتباط می‌باشد. نیز رابطه متوسط زیادی را در دو متغیر مشخص می‌کند. علاوه بر این، میانگین ضریب گویای رابطه موتقین میان این دو متغیر است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که هرکه آموزش‌های ارائه شده مرتبط با شغل و با مستند اعضاي شرکت‌ها بهتر باشد، این شرکت‌ها از موقفیت‌های برخورداری دیده‌اند.

رابطه آموزش با دیگر متغیرها مستقل پژوهش

رابطه سطح برخورداری از آموزش با دیگر متغیرها مستقل پژوهش این بررسی به آزمون کافی‌شده شد. جدول 4 میزان همبستگی آموزش را با مقوله‌های دیگر نشان می‌دهد. همان‌گونه که داده‌های جدول 4 نشان می‌دهد، رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار میان سطح آموزش‌های ارائه شده در شرکت‌ها و موتقین آنها وجود دارد. همچنین، بین عناوین تخصصی...
جدول ۴. میزان همبستگی پیرسون مفهوم آموزش با دیگر مفاهیم پرورش

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرکت ها</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
<th>مفهوم</th>
<th>سطح معنی‌دار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>موفقیت شرکت</td>
<td>0/03</td>
<td>موفقیت</td>
<td>Sig = 0/001</td>
</tr>
<tr>
<td>تخصص هیئت‌های مدیری</td>
<td>0/14</td>
<td>تخصص هیئت‌های مدیری</td>
<td>Sig = 0/001</td>
</tr>
<tr>
<td>مقدار سرمایه اعضا در افزایش عضویت</td>
<td>0/29</td>
<td>مقدار سرمایه اعضا در افزایش عضویت</td>
<td>Sig = 0/001</td>
</tr>
<tr>
<td>مقدار سرمایه اعضا در حال حاضر</td>
<td>0/33</td>
<td>مقدار سرمایه اعضا در حال حاضر</td>
<td>Sig = 0/001</td>
</tr>
<tr>
<td>ظرفیت جویابی رژیم اعضا</td>
<td>0/46</td>
<td>ظرفیت جویابی رژیم اعضا</td>
<td>Sig = 0/001</td>
</tr>
<tr>
<td>سن اعضا</td>
<td>0/53</td>
<td>سن اعضا</td>
<td>Sig = 0/001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

پیشنهادی شرکت‌ها بر اساس تفاوت میانگین نمره موفقیت

بر طبق میانگین نمرات آموزش، کمترین میزان آموزش در

تعارتی‌های روشن و شهرباز ارائه شده و بالاترین میزان آن به

تعارتی استان هزار اختصاص داشته است.

در پرسش نامه اعضای هیئت‌های مدیری، مقدار آموزش فیشر

(M=0/34) معنی‌دار نبوده (p=0/000). و کلیه شرکت‌ها در یک

طبقه‌بندی می‌گردند. این امر بیان کنندا نیاز تفاوت در میان

تعارتی‌ها از نظر تفاوت هیئت‌های مدیری در مفهوم آموزش

می‌باشد.
جدول 5. مقایسه میانگین‌های نمره آموزش در شرکت‌های تعاونی و غربالگردنی آنها

<table>
<thead>
<tr>
<th>اعضاى شرکت</th>
<th>میانگین نمره آموزش</th>
<th>نام شرکت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a</td>
<td>1/00</td>
<td>رودهن</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>1/20</td>
<td>دماوند</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>1/25</td>
<td>تهران و حومه</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>1/50</td>
<td>ورامین</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>1/75</td>
<td>شهر Rey</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>1/75</td>
<td>استان تهران</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 6. مقایسه میانگین‌های نمره موقتی شرکت‌های تعاونی و غربالگردنی آنها

<table>
<thead>
<tr>
<th>اعضاى شرکت</th>
<th>میانگین نمره آموزش</th>
<th>نام شرکت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a</td>
<td>0/25</td>
<td>شهریار</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>0/20</td>
<td>رودهن</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>0/20</td>
<td>دماوند</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>0/20</td>
<td>ورامین</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>0/20</td>
<td>تهران و حومه</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>0/20</td>
<td>شهر ری</td>
</tr>
<tr>
<td>a</td>
<td>0/20</td>
<td>استان تهران</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

احراز نیت در هیچ‌کدام از اعضای شرکت‌ها به‌طور مکرر و در مرحله جدید 1، مقدار آزمون فشرد (F = 0/33) در سطح مکارم معنی‌دار (P<0/05) است.یا می‌تواند مورد تأیید نشده باشد. از سویی این است که در بررسی نامه اعضا هیچ‌گاه نیز مقدار آزمون فشرد با اختلال 95 درصد در سطح معنی‌داری نمی‌باشد.

احراز نیت در هیچ‌کدام از اعضای شرکت‌ها به‌طور مکرر و در مرحله جدید 1، مقدار آزمون فشرد (F = 0/33) در سطح مکارم معنی‌دار (P<0/05) است.یا می‌تواند مورد تأیید نشده باشد. از سویی این است که در بررسی نامه اعضا هیچ‌گاه نیز مقدار آزمون فشرد با اختلال 95 درصد در سطح معنی‌داری نمی‌باشد.
بنابراین، تفاوت بین دو نامنی‌زی‌ها نمره موقوفت حاصل از استخراج داده‌های پرسشنامه‌های این گروه از نظر آماری وجود ندارد. ویلا بر اساس محاسبه میانگین نمرات، کمترین موقوفت از آن شرکت‌های دوم و سومیانی‌ها به تعاونی داماد تعلق خواهند داشت.

تیج و پیشنهادات

داده‌های به دست آمده از این دو پرسشنامه نشان دهنده این واقعیت است که رابطه واقعی و در سطح کاملاً منصفانه، بین آموزش و موقوفت شرکت‌ها به عنوان دو نگرش‌العملی پژوهش وجود داشته و شرکت‌های آن آن از آموزش بیشتر برخوردار شده‌اند، البته تغییرات مشابهی در دیگر شرکت‌ها هنوز در مجموع از نظر اعاشا توقف بیشتری داشته، که در جدی‌تر سرمایه‌گذاری مجدد اعضا نیز، که یکی از مشکلات تعاونی‌هاست، کامل موفقیت عمل کرده‌اند. بنابراین، سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش اعضا باید به عنوان بخش شرط توقف شرکت‌های تعاونی در رشته‌های اهداف‌گذاری مورد توجه قرار گیرد. سازمان‌های منقول و یا مرتبط با شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغباران، نظر سزار تعاونی روش‌بایی، معاونت امور دام و املاک آن، باید بهترین که بیش از ارائه هر گونه خدمات حمایتی، همچون در اخذ گواشت نهادهای بیزینسی و تسهیلات دولتی به منظور ترغیب مرغباران به مشارکت در این مؤسسات، لازم است زمینه‌های مناسب برای پرداخت آموزش‌های مرتبط به نیازهای این شرکت‌ها را می‌سازند.

برنامه‌های آموزشی مناسب کرده، جدایی‌گرایی اجرا و ارزیابی آن را تعيین نمایند. موضوع که مسائل به عنوان پیشنهادی برجای انجام پذیره‌های علمی، به سازمان‌های دارای جایگاه و پویانگار، مورد توجه قرار گیرد.

بپردازید که منظر اخلاقی ایشان نشان دهنده یک واقعیت دوول حساب، در سمت کاملاً منصفانه، بین آموزش و موقوفت شرکت‌ها به عنوان دو نگرش‌العملی پژوهش وجود داشته و شرکت‌های آن آن از آموزش بیشتر برخوردار شده‌اند، البته تغییرات مشابهی در دیگر شرکت‌ها هنوز در مجموع از نظر اعاشا توقف بیشتری داشته، که در جدی‌تر سرمایه‌گذاری مجدد اعضا نیز، که یکی از مشکلات تعاونی‌هاست، کامل موفقیت عمل کرده‌اند. بنابراین، سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش اعضا باید به عنوان بخش شرط توقف شرکت‌های تعاونی در رشته‌های اهداف‌گذاری مورد توجه قرار گیرد. سازمان‌های منقول و یا مرتبط با شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغباران، نظر سزار تعاونی روش‌بایی، معاونت امور دام و املاک آن، باید بهترین که بیش از ارائه هر گونه خدمات حمایتی، همچون در اخذ گواشت نهادهای بیزینسی و تسهیلات دولتی به منظور ترغیب مرغباران به مشارکت در این مؤسسات، لازم است زمینه‌های مناسب برای پرداخت آموزش‌های مرتبط به نیازهای این شرکت‌ها را می‌سازند.

برنامه‌های آموزشی مناسب کرده، جدایی‌گرایی اجرا و ارزیابی آن را تعيین نمایند. موضوع که مسائل به عنوان پیشنهادی برجای انجام پذیره‌های علمی، به سازمان‌های دارای جایگاه و پویانگار، مورد توجه قرار گیرد.

بپردازید که منظر اخلاقی ایشان نشان دهنده یک واقعیت دوول حساب، در سمت کاملاً منصفانه، بین آموزش و موقوفت شرکت‌ها به عنوان دو نگرش‌العملی پژوهش وجود داشته و شرکت‌های آن آن از آموزش بیشتر برخوردار شده‌اند، البته تغییرات مشابهی در دیگر شرکت‌ها هنوز در مجموع از نظر اعاشا توقف بیشتری داشته، که در جدی‌تر سرمایه‌گذاری مجدد اعضا نیز، که یکی از مشکلات تعاونی‌هاست، کامل موفقیت عمل کرده‌اند. بنابراین، سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش اعضا باید به عنوان بخش شرط توقف شرکت‌های تعاونی در رشته‌های اهداف‌گذاری مورد توجه قرار گیرد. سازمان‌های منقول و یا مرتبط با شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغباران، نظر سزار تعاونی روش‌بایی، معاونت امور دام و املاک آن، باید بهترین که بیش از ارائه هر گونه خدمات حمایتی، همچون در اخذ گواشت نهادهای بیزینسی و تسهیلات دولتی به منظور ترغیب مرغباران به مشارکت در این مؤسسات، لازم است زمینه‌های مناسب برای پرداخت آموزش‌های مرتبط به نیازهای این شرکت‌ها را می‌سازند.
منابع مورد استفاده

1. عیسی، م. ۱۳۵۸. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.

۲. عیسی، م. ۱۳۷۸. توانایی انجام امور از طریق سازمان‌های اجتماعی و سازمان‌ها شرکت‌های توانایی، اداره کل تعاون استان اصفهان.

۳. عیسی، ع. ۱۳۷۹. توانایی انجام امور از طریق سازمان‌های اجتماعی و سازمان‌ها شرکت‌های توانایی، اداره کل تعاون استان اصفهان.

۴. عیسی، م. و. رضایی. ۱۳۷۸. توانایی انجام امور از طریق سازمان‌های اجتماعی و سازمان‌ها شرکت‌های توانایی، اداره کل تعاون استان اصفهان.

۵. دوست، د. ۱۳۷۶. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.

۶. رفیعی، ف. ۱۳۷۸. ارزیابی اثرات نقش نهادهای شرکتی در توانایی انجام امور از طریق سازمان‌های اجتماعی و سازمان‌ها شرکت‌های توانایی، اداره کل تعاون استان اصفهان.

۷. سلیم، غ. ۱۳۷۸. توانایی انجام امور از طریق سازمان‌های اجتماعی و سازمان‌ها شرکت‌های توانایی، اداره کل تعاون استان اصفهان.

۸. سووری، ا. ۱۳۷۸. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.

۹. شوتوحوری، ا. ۱۳۷۸. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.

۱۰. فارجیری، ا. ۱۳۷۸. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.

۱۱. کشاورزی، س. ۱۳۷۶. توانایی انجام امور از طریق سازمان‌های اجتماعی و سازمان‌ها شرکت‌های توانایی، اداره کل تعاون استان اصفهان.

۱۲. چشمی، ج. و. ج. ۱۳۷۸. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.

۱۳. وزارت تعاون، ۱۳۷۸. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.

۱۴. وزارت تعاون، ۱۳۷۸. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.

۱۵. گودرزی، پ. ۱۳۷۸. آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.


