ارزیابی مهم‌ترین مؤلفه‌های درون سازمانی در موقعیت شرکت‌های تعاونی مرغدران تهران

امیرiscing امینی ۱، علی زینل همدانی ۲ و مسعود رمضانی ۱

(تاریخ دریافت: ۱۸/۵/۹۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۸/۵/۹۹)

چکیده
هدف پژوهش حاضر ارزیابی مهم‌ترین مؤلفه‌های درون سازمانی در موقعیت شرکت‌های تعاونی مرغدران گوشته استان تهران می‌باشد.

بدين مکان نظارت ۱۵۱ نفر از اعضای و مدیران این شرکت‌ها مورد ارزیابی قرار گرفتند. در نتیجه حاصل یک پژوهش از نوع میانی و به طریق پیام‌سنجی است. نتایج نشان داد که سطح شاخص اعتماد از اصول تعاون و مزایای برخورداری اعضای شرکت‌ها از آموزش، "مشارکت اعضا در امور شرکت‌ها"، "مشارکت اعضا در امور شرکت‌ها" به عنوان مهم‌ترین عوامل درون سازمانی مربوط به نیروی انسانی است. این نتایج امکان‌پذیر نمی‌باشد که در صفحه شاخص مزیت موقعیت شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغدران استان تهران به آموزن گذارده شود. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سطح شاخص اعتماد نسبت به اصول تعاون و مزیات برخورداری اعضا از آموزش در حد بیشتر کم و کم و چهارنین سطح شاخص اعضا و تخصیص و قابلیت مدیران در حد متوسط است. بر اساس مدل رگرسیونی، میزان موقعیت شرکت‌ها به صورت تابعی از چهار مؤلفه مذکور به ترتیب با ضرایب تأثیر ۰/۸۷، ۰/۱/۶، ۰/۷۵ و ۰/۴/۶ که در سطح قابل قبول می‌باشد، قابل نیاز است.

واژه‌های کلیدی: شرکت‌های تعاونی مرغدران، مؤلفه‌های درون سازمانی، شاخص موزیت، تحلیل عمال‌ها، ضرایب تأثیر

مقدمه

مهم‌ترین دستاوردهای اقتصادی-اجتماعی انسان‌ها از طریق شرکت‌های جهش‌آمیز است. از جمله شکل‌های حقوقی مشارکت فراهم شده است. این شکل‌های حقوقی مشارکت که در مقیاسه با سایر اشكال آن، تأکید بیشتری بر جنبه‌های انسانی دارد، شکل‌گیری و فعالیت انسان‌ها در قابلیت سازمان‌های تعاونی است.

تعالوی یعنی به هم کمک کردن، مددکاری کردن. از ریشه عون گرفته شده و به پای تفاصل رفت است؛ یکی از ویژگی‌های باب تفاصل این است که بیان کننده کارآمدی است که انجام آن

1. به ترتیب استادیار و دانشجوی سابق کارشناسی ارشد توسعه روسایی، دانشگاه کشاورزي، دانشگاه صنعتی اصفهان
2. دانشیار امام، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه صنعتی اصفهان
3. منبع مکان‌ها: پست الکترونیکی: aamini@cc.iut.ac.ir

285
علوم و فنون کشاورزی و منابع طبیعی / سال دوازدهم / شماره چهل و سوم (الف) / بهار 1387

بهترین شتاب‌دهنده برای نظام‌های است که اساس آن به‌هم‌کاری و همبستگی متقابل انسان‌ها باشد. برخی از آنها به‌طور گسترده‌ای (Mir) (Zadruja) (Flurgemoinsschaffen) (Gap) (8) و... نه از این نمونه‌هایی است که این امر در شکل مستقیمی باعث شده است. تفاوت یافته‌هایی از این نمونه‌ها در قطعیت و اقدامات اجتماعی مدل‌گذاری شده تا باعث شود. حکایت‌های جلوه‌هایی اصلی از تفاوت‌ها در این موارد مختلف بوده‌اند. 

ارزیابی مهم‌ترین مؤلفه‌های درون سازمانی در موقعیت شرکت‌های تعاملی مغذای تهران

مستقل یا پژوهش مورد نظر قرار گرفت. با شک افزایش کارایی سازمانی در گرو افزایش کارایی منابع انسانی است و افزایش کارایی منابع انسانی در گرو موزش و توسعة دانش و مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای انجام موفقیت آمیز مشاغل است. امینی، صفری سالی، امینی و رمضانی آموزش همه ارکان و آموزش بروز آموزش مدیران و کارکنان تعاونی را در موقعیت تعاونی‌ها مورد دانسته‌اند. (23) رودریگز نیز افزاده و مرخصی آموزش کم به اندکی آموزش‌های تخصصی را به عنوان سالیان جدید برای توسه و فعالیت شرکت‌های تعاونی می‌داند (32).

دستورالعمل یک مسئول آموزش وزنه، امینی و صفری سالی، امینی، رمضانی و احمدی و همچنین امینی و رمضانی و مؤید این است که آموزش به عنوان نیاز اهمیت اصلی در موقعیت شرکت‌های تعاونی بوده است (1، 2، 3، 4 و 5).

مواد و روش‌ها

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از (Documentary Observation) (Participation Observation) (Direct Extensive Observation) (Survey) استفاده شد. در این مطالعه، همراه با مشاوره و مشاوره مسئول مشاهده استادی (AAT) است که مشاور احساس احساسی تعاملی با موقعیت آن را به منظور داری و دیگر مشاور احساسی را برای اعتراضات آنها به اصول تعاملی می‌داند (22). همچنین زمین و لتونارد اعلام می‌کند که از جمله موانع مؤثر در موقعیت تعاونی‌های کشاورزی ضعف مدیریت، روحیه فردی، لیبرالیسم یا اصول تعامل است (23). روزا و همکاران نیز عملال را به شناخت احساس احساسی تعاملی اعتراضات آنها به مشاورات، بر عملای انسانی و مدیریت در تعاملی تعاونی‌ها نظر داشته‌اند. آن‌ها از زمین و لتونارد به اصول تعامل و نیرو مدیران مفیدان در بین اعتراضات را از مهم‌ترین موانع در سایر موقعیت تعاملی‌ها قلمداد می‌کنند (25).

آموزش نیز نقش فنیک انسانی نیز که به عنوان پیکجن اصلی از اصول فنگشکی تعاملی به توصیف سی و یکمین کنگره انجامیده یافته بین اصل تعامل رسدیه است (26) به منزله چهارمین متغیر
جدول 1. شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغداران استان تهران به ترتیب تعداد اعضای تعداد اعضا و نام‌های مدیران و حجم نمونه در شرکت

<table>
<thead>
<tr>
<th>تعداد اعضا</th>
<th>حجم نمونه</th>
<th>نام شرکت</th>
<th>رده‌بندی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6</td>
<td>17</td>
<td>وردومن</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>26</td>
<td>شهریار</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>24</td>
<td>استان تهران</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>55</td>
<td>شهریار</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>46</td>
<td>وروانی</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>22</td>
<td>تهران و حومه</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>22</td>
<td>دماوند</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>56</td>
<td>جمع</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>121</td>
<td>354</td>
<td>جمع</td>
<td>401</td>
</tr>
</tbody>
</table>

به 111 نفر تقلیل داده شد (31%).

پس از تعیین حجم نمونه، برای انتخاب نمونه‌های کشاورزی مرغداران استان تهران تشکیل می‌دهد. در استان تهران 9 جامعه مورد بررسی قرار می‌گیرد. مرغداران گوشتی و وجود داردوک در شرکت توزیع کرده و تهران به طور رسمی و با درعمل سیستم‌های مناسب استفاده می‌کند. اعضای شرکت‌های تعاونی مرغداران را در گروه‌بندی نشان می‌دهند. شرکت‌ها تشکیل می‌دهند. با توجه به اهداف تحقیق، برای هر یک از این گروه پرسشنامه‌های تنظیم شده.

نظر به اینکه در جامعه کارآموز این گروه را 38 نفر تشکیل می‌دهد، نمونه‌گیری از تمام آنها تفویض می‌شود. لیکن به دلیل عدم امکان مسترسی به پاره‌ای از اعضای تشکیل دهنده این گروه، عملکرد نمونه‌های 30 تایی از آنها در تکمیل پرسشنامه‌ها مشکل می‌کرده.

برای تعیین حجم نمونه از بین اعضای عادی شرکت، از فرمول عمومی کوکرل (p & q = 0.5) در سطح احتمال 95 درصد و با دقت 5% استفاده شد (72). با استفاده از این فرمول تعداد کل نمونه برای دست آمده که به جهت حداکثر کاهش زمانی و اقتصادی و به ویژه به واسطه گسترش گزینه‌های آموزشی آماده و عضویت در جامعه آموزشی در تمام امکانات دسترسی به این تعداد نمونه، به استفاده از فرمول تصحیح پسی نمونه‌ها

288
جریان عملی سازی (Operationalization) وازه استفاده از اصول و فلسفه تفاوت، طبقه‌بندی شدن. در مورد متغیرها "مشکلات اعضا" در مورد تفاوت، "توافق و قابلیت هیات‌هاي مدرس و مدارس عامل شرکت" و "آموزش عقل و میدان" به‌طور مشابه در پژوهشی که جهت بازنمایی، و اشاره به میان نقدی خواهاند، که به آنها معرفی می‌شود، این جهان نمی‌گوید که شاخصها مستقیم قابل استفاده می‌شود. این مورد نیاز به تعریف نهایی و تهیه‌کردن از طریق آزمون‌های امآری ابزار به‌صورت بالینی (Factor analysys) بوده‌است. (صوت می‌گردد (18)).

پس از تعیین شاخص‌ها، تعیین وزن آن‌ها از مراحل مهم سنجش مفاهیم است. جهت ساخت مقياس وزنی برای تک تک متغیرها، وزن آن در میان متعلقه ضرب شده، تعیین وزنی آن متغیر به دست می‌آید. با جمع کردن این نمرات وزنی، نمرات نهایی شده مختص مشخص می‌شود، به این صورت که دانه تغییرات نمرات شاخص حداکثر حداکثر حداکثر و در وزن نمرات حداکثر حداکثر حداکثر حداکثر و در وزن نمرات حداکثر حداکثر حداکثر حداکثر و در وزن نمرات حداکثر حداکثر حداکثر و در وزن نمرات حداکثر حداکثر حداکثر و در وزن نمرات حداکثر حداکثر حداکثر و در وزن نمرات حداکثر حداکثر حداکثر و در وزن نمرات حداکثر حداکثر حداکثر و در وزن نمرات حداکثر حداکثر حداکثر و در وزن 

در این توضیح، پس از ساخت مقياس وزنی مورد نظر برای طبقهبندی نشان داد و شاخصی از افراد روی پیوستار نمرات، از روی پیوستار طبقهبندی برحس دانش فواصل، پیش‌تری شما، تغییر - روش طبقهبندی خودمانی یا کلاستر - استفاده شده است. با استفاده از سیستم طبقهبندی و بررسی مربی‌های کمی، این شاخص انتگرال گزینه شده، اعضا عادی و اعضا های مدرس و مدارس عامل شرکت‌ها در سه گروه با "شاخص بیمار" و "شاخص بیمار" زیاد و زیاد، با "شاخص متوسط" و با "شاخص کم" از اصول و فلسفه تفاوت، طبقه‌بندی شدن. در مورد متغیرها "مشکلات اعضا" در مورد تفاوت، "توافق و قابلیت هیات‌هاي مدرس و مدارس عامل شرکت" و "آموزش عقل و میدان" به‌طور مشابه در پژوهشی که جهت بازنمایی، و اشاره به میان نقدی خواهاند، که به آنها معرفی می‌شود، این جهان نمی‌گوید که شاخصها مستقیم قابل

می‌شود، که منابع سنجش مفاهیم مورد نظر در این پژوهش نیز شاخص سازی بوده است. در واقع، عملی سازی خبرات است از یافتن پیداها و صفات قابل انطباق به مفاهیم که خود به راحتی قابل اندازه‌گیری بدانند. به‌همین دست، در سیاست‌های موارد، این صفات، یا محاسبه تعداد و تعداد برخی معرفی‌های دیگر در خورده‌اند داشته که به آنها معرفی‌های درجه دو گفته می‌شود. این جهان نمی‌گوید که شاخصها مستقیم قابل
جدول ۲ آزمون روایی و پایایی مقایسه‌های تحلیل

<table>
<thead>
<tr>
<th>مفاهیم</th>
<th>بررسی نامه هیات مدیری و مدیران عامل</th>
<th>بررسی نامه اعضا</th>
<th>موافقت</th>
<th>مشارکت</th>
<th>تخصص</th>
<th>آموزش</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>kmo</td>
<td>۰/۶۹</td>
<td>۰/۶۱</td>
<td>۰/۸۷</td>
<td>۰/۸۷</td>
<td>۰/۷۵</td>
<td>۰/۷۶</td>
</tr>
<tr>
<td>α</td>
<td>۰/۹۱</td>
<td>۰/۹۴</td>
<td>۰/۹۳</td>
<td>۰/۷۸</td>
<td>۰/۶۸</td>
<td>۰/۶۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* : هیات‌های مدیری و مدیران عامل به دلیل این که اصولاً آموزش تدریسی بودند محاسبه نشده است برای تعیین شاخص شناخت نیز که در این جدول نیامده است از ترکیب گویهای با پاسخ‌های استفاده‌شده است.

تحلیل عاملی که در حال حاضر از مهم‌ترین و پرکاربردترین روش‌های اعتباری است، سود برده شد. برای تعیین میزان تناسب مجموعه متغیرها در ماتریس همبستگی در تحلیل عاملی (Kaiser-Meyer Olkin) KMO مقدار این آماره که مقدار اندازه گیری برای تحلیل بسیار مناسب است تغییرات آن بین صفر تا یک می‌باشد. این امر در صورتی که مقدار این آماره کمتر از ۰/۷۵ درصد نشان دهنده این است که همبستگی‌های موجود برای تحلیل بسیار مناسب است و اگر این ضریب بین ۰/۷۵ و ۰/۵ باشد بین‌گزار مناسب بودن همبستگی‌های موجود می‌باشد. (۱۰). در مجموع از نتایج این آزمون می‌توان نتیجه گرفت که متعارف‌های انتخابی برای تحلیل عامل در این تحقیق مناسب بوده، با عوامل استخراج شده نیز همبستگی‌های بالایی دارد.

برای تعیین دقت سنجش روش انتخاب شده برای جمع‌آوری اطلاعات میانی و با دقت‌های داده شده برای تحلیل (Split half method) که از جمله روش‌های محاسبه روایی (Likert Scale) - بسیار، از فرآیند پیشگویی "بران- اسپیرمن" که گویه‌ها را با نمای که همبستگی نیمه‌های و روایی طیف را نشان می‌دهد از دو تکه‌ای تبعیضی همبستگی هر گویه با سایر گویه‌ها و روایی تبعیضی و مقایسه‌ها چارک بالا و چارک پایین سود برده شد (۱۵) در این به‌منظور از دو روش همبستگی درونی گویه‌ها که همبستگی هر گویه با سایر گویه‌ها

** ۲۹۰
جدول ۳: توزیع فراوانی و میزان موفقیت شرکت‌ها از نظر دو گروه جامعه آماری

<table>
<thead>
<tr>
<th>کل</th>
<th>مردان</th>
<th>زن</th>
<th>تعداد</th>
<th>موفقیت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>40</td>
<td>25</td>
<td>15</td>
<td>10</td>
<td>87/6</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>40</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>67/7</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>50</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>57/8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sig = *** 0/08/01

ارزیابی مفاهیم مستقل پژوهش

مفهوم مستقل پژوهش "شاخص اعضا از اصول و فلسفه تعاون" و "مشارکت اعضا در امور تعاونی". "توجه و قابلیت هبات همکاری و مدیران عامل شرکت ها" و "آموزش اعضا و مدیران" مورد ارزیابی قرار گرفته. نتایج این در جدول ۴ ارائه شده است.

چنانچه در جدول ۲ ملاحظه می‌شود نتایج به نیمی از اعضا عادی، شاخات اندکی از اصول و فلسفه تعاون داشته، نیم دیگر شاخات متوسط و پیشرفت از این مقوله دارند. در مقابل، اکثریت اعضای هبات مدیریه و مدیران عامل تعاونی ها شاخصی متوسطی از این مفاهیم داشته، بنابراین فردی که شاخص شان از این مفاهیم کم است می‌تواند با آن گروهی که شاخص زیادی دارد، بیشتر است. در این مجموعه موانع تهجیه گرفت که شاخص اعضا شرکت از اصول و فلسفه تعاون ناچیز. حدود ۱۱ درصد موانع که می‌تواند عامل تعاونی ها وجود دارد. بنابراین میراثی همواره با نتایج تحقیقات در دو رشته نیا، کوبیا و ناوارو، وزارت کشاورزی آمریکا، شورای کشاورزی استرالیا و روزا Somers’D همکارانش می‌باشد. ضریب همبستگی رتبیهای بین این موضوع است که به دو متغیر رابطه‌ای متوسط و مستقیم حاکم است.

توجه و قابلیت هبات مدیریه و مدیران عامل از نظر پاسخگویی نیز در جدول ۴ نشان داده می‌شود. دادههای آماری تحقیق بین‌گر این است که در مجموع قابلیت اعضا هبات های
جدول ۴ توزیع فراوانی و آزمون مقایسه‌ی میانگین مقام‌های مستقل از نظر دو گروه جامعه‌ای و بررسی آزمون همبستگی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مقام‌های مستقل تحقیق</th>
<th>تعداد اعضای عادی</th>
<th>تعداد مدیران</th>
<th>Somer’s D</th>
<th>Sig ns</th>
<th>Sig=</th>
<th>Sig=ns</th>
<th>Sig=***</th>
<th>Sig=ns</th>
<th>Sig=ns</th>
<th>Sig=ns</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بسیارکم و کم</td>
<td>24</td>
<td>9</td>
<td>77/9</td>
<td>0/0</td>
<td>83/8</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>41</td>
<td>16</td>
<td>38/8</td>
<td>0/0</td>
<td>73/2</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد و بسیار زیاد</td>
<td>33</td>
<td>8</td>
<td>32/7</td>
<td>0/0</td>
<td>63/3</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
</tr>
<tr>
<td>آزمون مقایسه‌ی میانگین</td>
<td>31</td>
<td>16</td>
<td>13/9</td>
<td>0/0</td>
<td>13/3</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
<td>0/0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Sig ns: به ترتیب غیرمعنی‌دار و معنی‌دار در سطح ۰/۱۰ و ۰/۱ درصد.
** Sig=ns: به ترتیب غیرمعنی‌دار و معنی‌دار در سطح ۰/۱۰ و ۰/۱ درصد.
*** Sig=ns: به ترتیب غیرمعنی‌دار و معنی‌دار در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۱ درصد.

می‌توان گزارش کرد که Somer’s D متوسط و مستقیم برقرار است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که در مجموع آزمون‌های ارائه شده در سطح آزمون‌ها از نظر پاسخ‌گویان نازل بوده است. اکثریت اعضای هیات‌های مدیره و مدیران‌عامل شرکت‌ها در مورد سطح انرژی‌های مصرفی در گروه بسیارکم و کم ۸۰ درصد-آزمون‌های ارائه شده در ارتباط با فعالیت‌‌ها و با مشترکهای شان را اندک بیشتر کرده‌اند. بیش از نیم از اعضای عادی شرکت‌ها نیز ارایه آزمون‌های مربوط با فعالیت‌های شان را ناجی دانسته‌اند. آزمون مقایسه‌ی میانگین نشان می‌دهد که تفاوت کاملاً معنی‌داری در سطح پیک درصد بین از ارایه اعضای عادی و مدیران شرکت‌ها وجود دارد. با توجه
جدول 5: رگرسیون چند متغیری برای شناسایی میزان تأثیر هر یک از متغیر‌های مستقل در موقعیت شرکت‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>T</th>
<th>ضریب ریگرسیون</th>
<th>خطای معیار</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2/8 **</td>
<td>2/87</td>
<td>0/89</td>
<td>میزان شناخت اعضا از اصول تعاون</td>
</tr>
<tr>
<td>3/01 **</td>
<td>5/76</td>
<td>0/15</td>
<td>میزان شناخت اعضا در امور شرکت‌ها</td>
</tr>
<tr>
<td>2/49 **</td>
<td>1/04</td>
<td>0/19</td>
<td>میزان تخصصات یهای مدیری و مدیران عامل</td>
</tr>
<tr>
<td>5/94 **</td>
<td>0/76</td>
<td>0/17</td>
<td>میزان برخورداری اعضا از آموزش</td>
</tr>
</tbody>
</table>

عدد تابع: R= 0/86
R²= 0/46
F= 25/44**

* ** و ***: به ترتیب معنی‌دار در سطح 0/1، 0/05 و 0/01

به مقادیر آزمون کی، می‌توان گفت که بین دو متغیر آموزش اعضا و موقعیت شرکت‌ها در سطح کامل متناسبی وجود دارد. در واقع نتایج بیشتری به دست آمده در تحقیقات آفتایی‌زندگی، امتی، رضایت و احتمال، و امتی و سقایی شانی است. مقادیر ضریب همبستگی رتبه‌ای

بررسی تأثیر موقعیت‌های پژوهش در موقعیت شرکت‌ها

میزان تأثیر هر یک از متغیر‌ها در موقعیت شرکت‌ها در جدول 5 نشان داده شده است.

چنین چنین داده‌های آماری جدول 5 نشان می‌دهد، متغیرهای

"میزان شناخت اعضا از اصول تعاون"، "میزان شناخت اعضا در امور شرکت‌ها"، "میزان تخصصات یهای مدیری و مدیران عامل" و "میزان برخورداری اعضا از آموزش" با سطح معنی‌دار قابل قبول در جهت مستقیم و فراوانی در متغیر وابسته، موقعیت، اثر دارند. معادله پیش بینی میزان موقعیت تعاونی‌ها به صورت تابعی از متغیرهای مستقل جدول 5، به شکل زیر قابل تبیین است:

\[ Y = 0/43 + 0/54X_1 + 0/54X_2 + 0/37X_3 + 0/54X_4 + 0/37X_5 \]

همان‌گونه که قبل از نشان داده شده، نتایج تحقیق نشان داد که تأثیر به چند امر، شامل اجتماعی، روزنامه‌ای داشته و افرادی است که در این پژوهش هم بودن شک،

Displays in properties and characteristics of the company in the study of Samers'D

است که که هیچدیده می‌تواند نسخه‌ای در مورد مشابه به چشم می‌خورد.
یک سازمان تعاونی بدون آن، به روشی خصوصیات و مشخصاتی را که معرفی تعاون است از دست داده ندارد. فعالیت‌های آن با
چالش‌های بزرگ روابط و خواهید شد. از جمله مهم ترین اصول که
پایه در تئوری تعاونی و استقراض تعاونی آنها به جدید نظر
منابع مورد استفاده

1. آموزشی و نژادی، م. 1380، بررسی و ارزیابی فعالیت‌های شرکت‌های تعاونی تولید روستایی استان اصفهان (71-1551). پایان‌نامه
کارشناسی ارشد، دانشگاه کشاورزی، دانشگاه صنعتی اصفهان.
2. امینی، ام. و. ر. صفری‌شلی. 1381، ارزیابی تأثیر آموزش در موقعیت شرکت‌های تعاونی مرغاداران. علوم و فنون کشاورزی و منابع
طیب‌ی کتاب (2) 17-28، 1991.
3. امینی، ام. و. ر. صفری‌شلی. 1381، بررسی نقاط قوت و ضعف آموزش‌های ارائه شده توسط اداره کل تعاون استان
اصفهان از ارائه کل تعاون استان اصفهان.
4. امینی، ام. و. ر. صفری‌شلی. 1385، بررسی عوامل موتر در موقعیت شرکت‌های تعاونی کشاورزی مرغاداران گوستاری استان اصفهان.
5. امینی، ام. و. ر. صفری‌شلی. 1385، بررسی عوامل طبیعی و منابع کشاورزی و منابع طیب‌ی کتاب (2) 133-152، 1991.
6. انتشارات. 1374، مبانی تعاون، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران.
7. بهاری، ا. 1375، اصول شرکت‌های تعاونی، انتشارات دانشگاه ملی، تهران.
8. خاموشی، ه. 1372، روش ارزیابی مدیریت، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
9. درویش‌نیا، ع. 1379، ارزیابی عوامل موقعیت شرکت‌های تعاونی تولید روستایی در استان مازندران. دانشگاه کشاورزی، دانشگاه
تربیت مدرس.
10. دوواس، د. 1378، امنتی در تحفیقات اجتماعی (برجه در نیاپی)، نشر، تهران.
11. دیکینگ، م. 1378، حقیقت جهانی تعاون، نشره شماره 21، سازمان مرکزی تعاون.
12. سرستی، ع. 1374، عوامل اجتماعی موثر بر عملکرد سازمان‌های تعاونی صنایع و دیگر باش. پایان‌نامه
کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم اجتماعی، دانشگاه علوم طبیعی.
13. صدران‌آراشی، م. 1378، اقتصادی‌کشاورزی و تعاون. چاپ، سوم، دانشگاه تهران.
14. عیدی، ح. 1378، نهایی مبانی کتاب (2) 1369، قائم‌شهر، انتشارات امیرکبیر، تهران.
15. قبانی‌پور، ح. 1378، ابزاریابی تحلیل سلسله مراتب، اپه‌کتاب (2) 1378-1384، آثار تعاونی های تولید کشاورزی در فرآیند تولید. مجله اقتصاد کشاورزی و توسعه، شماره
ویژه‌نامه، صفحات 31-30.
16. کشاورزی. 1374، نشان آموزش رسمی در تولید اقتصادی کشور ایران (71-1320)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه
آموزش و پرورش، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.