



نوشته: حسینعلی شیرزادی - عضو هیئت علمی دانشکده علوم اجتماعی علامه طباطبایی

هنجارهای فرهنگ تعاونی نمی‌باشد آنها را به روشهای مستقیم و غیرمستقیم و به شیوه گام به گام به اعضای خود آموزش داده تا ارزشها و هنجارهای تعاونی به تدریج در آنها نهادینه شود. در این صورت است که اعضا به رعایت آن اقدام می‌نمایند که فرآیند اصولی و منطقی این گونه اقدامات جمعی موفقیت واقعی را برای تعاونیهای حقیقی (غیرصوری) فراهم خواهد نمود.

در این مقاله به اهمیت نقش فرهنگ تعاونی و ارزشها و هنجارهای منبث از آن در عملکرد موفقیت‌آمیز شرکت با بنگاههای تعاونی پرداخته خواهد شد.

مقدمه:

از پدیده‌های اجتماعی و اقتصادی که تولد آن به دنبال آثار سوء انقلاب صنعتی در قرن گذشته (نوزدهم) صورت پذیرفت و پس

اما به نظر می‌رسد این مهم زمانی به نحو مطلوب و شایسته انجام خواهد شد که بدو اعضا با فرهنگ تعاونی، ارزشها و هنجارهای حاکم بر این تفکر اجتماعی و اقتصادی بدرستی آشنا گردیده و به شناخت و باور رسیده باشند تا بتوانند به طور موثر به رعایت آن اقدام نمایند.

بنابراین با توجه به آنکه بنگاههای تعاونی در طبقه‌بندی سازمانها از نوع سازمانهای متعالی^۱ می‌باشند و شکل‌گیری و موفقیت این گونه سازمانها در گرو همکاری، همدردی و همیاری داوطلبانه و آگاهانه اعضا آن صورت می‌پذیرد، لذا شایسته است مسئولین و متولیان تعاونیها در کالبد شکافی و بررسی عوامل مرتبط با مشارکت اعضا به گونه‌ای اقدام نمایند که در شناخت عوامل واقعی آلوده به اشتباه نگردند و پس از شناخت این عوامل، که چیزی جز ارزشها و

موفقیت ماندگار تعاونیهای واقعی در سایه و پرتو باور ما و رعایت هنجارها و ارزشهای فرهنگ تعاونی به دست می‌آید.

گروهها و جوامع را باورهای مشترک، ارزشها و هنجارهای مورد قبول اعضای آن تشکیل می‌دهد.

امیل دورکیم

چکیده:

اهمیت مسئله مشارکت موثر اعضا تعاونیها در موفقیت تعاونی موضوعی است که مورد وفاق همه صاحب نظران و متفکرین نهضت تعاون می‌باشد به طوری که همگان براین باورند که راز موفقیت ماندگار تعاونیها در جلب مشارکت آگاهانه و جدی و موثر اعضای آنهاست.

می‌باشد، لذا برای طرح مسئله مورد نظر در این مقاله لازم است مقدمتاً نگاهی گذرا و کوتاه بر نحوه شکل‌گیری این گروه اجتماعی و شناخت آن انداخت تا امکان بررسی دقیقتر موضوع میسر گردد.

شناخت و شکل‌گیری گروه تعاونی

۱. ضرورت شناخت صحیح از محیط اجتماعی تعاونی

شناخت اصولی و منطقی و به دور از احساسات فردی پایه و اساس موفقیت هر گروه اجتماعی از آن جمله تعاونی را تضمین می‌نماید و در مقابل شناخت غیرواقعی و نادرست مشکلات و زیانهای فراوانی را برای آینده اعضای گروه (تعاونی) و عملکرد آن دربر خواهد داشت و نیل به اهداف گروهی را با مشکلات جدید روبه رو خواهد ساخت.

بنابراین برای درک صحیح از موفقیت ماندگار و پایدار تعاونیها لازم است قبل از هر چیز سعی و تلاشی مستمر صورت پذیرد که اعضای تعاونی به معرفی دقیقتر و نزدیکتر به واقعیت‌های موجود تعاونی دستیابی پیداکنند. تا عملاً شرایط مناسبی جهت فهم و شناخت درستی از محیط اجتماعی تعاونی را فراهم آورده به گسترش آن در میان اعضا اقدام نمایند.

۲. انواع شناخت از محیط تعاونی

معمولاً به دو طریق زیر می‌توان به شناخت مناسب رسید:

الف: شناخت حاصل از تجربه

این گونه شناخت تنها با فعالیت و زندگی در جامعه تعاونی و از طریق استفاده از تجربیات شخصی و یا با استفاده از تجربیات مفید دیگران حاصل می‌گردد که در این راستا توجه تعاونیها را به عوامل مرتبط با عملکرد تجربی و موفقیت‌آمیز تعاونیهای پیشرو که در این ارتباط از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند جلب می‌نمایم.

ب: شناخت علمی

امور و سرنوشت تعاونی از طریق چهار مرحله:

برابری آراء در مجامع، تصمیم‌گیری در مجامع، اجرای تصمیمات و بالاخره، کنترل و نظارت

بر اجرای تصمیمات که به مراحل چهارگانه اعمال دموکراسی در تعاونیها مشهور است به نحو مطلوب آگاه نخواهند شد. در این صورت است که انتظار موفقیت چشم‌گیر برای تعاونیها آن هم در مقایسه با سایر بنگاههای تجاری، آرمانی بلندپروازانه و معمولاً غیرواقعی خواهد بود. بنابراین برای بقا و ماندگاری موفقیت‌آمیز تعاونیها، ابتدا می‌بایستی اعضا به طور جدی الگوهای عمل و ارزشهای حاکم بر فرهنگ تعاونی را بدرستی شناخته و باور کنند و سپس به آنها عمل نمایند. از این رو در این نوشتار به طور مختصر مطالب زیر را بررسی می‌کنیم:

- شناخت و شکل‌گیری گروه تعاونی و انواع شناخت.

- آشنایی و شناخت دقیق تعاونیها از هنجارها و ارزشها

- هنجارها و ارزشهای تعاونی در ابعاد اجتماعی و اقتصادی و روشهای آموزش آنها به اعضا.

موفقیت ماندگار تعاونیهای واقعی در سایه و پر تکیه بر اصول هنجارها و ارزشهای فرهنگ تعاونی و رعایت آنها به دست می‌آید.

با توجه به آنکه تعاونی (مولود خلف انقلاب صنعتی) یک پدیده اجتماعی بوده در نتیجه واقعی و حقیقی می‌باشد بنابراین مانند اغلب پدیده‌های اجتماعی قابل بررسی و کنکاش به روشهای علمی بوده و الگوهای رفتاری آن نیز به گونه‌ای است که مسلط بر الگوهای رفتاری فردی اعضای آن می‌باشد. ضمناً از ویژگیهای این پدیده اجتماعی جامعه‌پذیری^۱، فرهنگ‌پذیری^۲ و جمع‌گرایی

از تولد حقاً و بنیادینگی نقش ارزنده‌ای در کاهش مشکلات و معضلات اجتماعی و اقتصادی گروههای عظیم انسانی کارگران و پیشه‌وران با درآمدهای محدود ایفا نمود. بنگاههای اجتماعی و اقتصادی بود با اصولی درخشان ولی متفاوت با اصول حاکم بر سایر اشکال بنگاههای اقتصادی و تجاری زمان، به نام شرکت تعاونی رسمی (علمی) که به اختصار آن را به تعاونی می‌نامند.

جریان شکل‌گیری، فعالیت و عملکرد این نهاد جدید اجتماعی - اقتصادی به علت اصول ارزشمند حاکم بر آن شرایطی را به وجود آورده است که با وجود تأکید و تأیید همگان بر نقش ارزنده تعاونیها در ابعاد اجتماعی و اقتصادی جامعه متأسفانه هنوز این نهاد متعالی با مشکلاتی بیرونی و درونی، از قبیل مشکل کمبود سرمایه، مشکل رقابت غیرسالم سرمایه‌داری (غیرخصوصی) با تعاونی مشکل سازمانی و ساختاری و مدیریتی روبه‌رو می‌باشد که فرآیند اصولی و منطقی آن وضعیت را موجب گردیده است تا اعضا به نحو موثر و آگاهانه و مسئولانه در امور و سرنوشت تعاونی مشارکت نمایند و در نتیجه موفقیت تعاونیها را دچار تزلزل نمایند. به نظر می‌رسد مشکل مهم و بنیانی که منشاء بعضی موانع و مشکلات تعاونیها می‌باشد عامل درونی بوده و ریشه آن در ابتدا عدم شناخت و باور ارزشها و هنجارهای فرهنگ تعاونی و سپس عدم رعایت آنها از سوی اعضا یعنی صاحبان واقعی تعاونیها است. زیرا هر گاه ارزشها و هنجارهای فرهنگ تعاونی به درستی شناخته شده و نهادینه شود زمینه‌های لازم برای مشارکت موثر اعضا را که راز بقا و ماندگاری تعاونیها در آن نهفته است، فراهم خواهد نمود و مادام که اعضای تعاونیها در این زمینه آموزش درستی کسب ننمایند کمافی‌السابق به صورتی صوری و اغلب تشریفاتی و کلیشه‌ای و معمولاً غیرفعال در عضویت تعاونیها خواهند بود. زیرا آنها از نقش ارزنده خود (عضو) در اعمال حاکمیت دموکراتیک بر

با امید به آنکه با توجه به نقش و اهمیت تعاونیها در تأمین نیازهای اقتصادی اعضا و همچنین نقش ارزنده آنها در توسعه فراگیر نظام اقتصادی جامعه، در آینده به هنجارهای تعاونیها از بعد اقتصادی نیز پرداخته شود.

هنجارها و ارزشهای اجتماعی تعاون

الف: این گونه هنجارها که شناخت و رعایت آنها زمینه لازم جهت انسجام گروهی و یکپارچگی و وحدت میان اعضا را فراهم می‌آورند، عبارتند از مجموعه‌ای، رفتارهای مسعینی که براساس ارزشهای اجتماعی تعاونی قرار دارند که آگاهی و مخصوصاً باور و رعایت آنها تنها با شعار، نقل و گفتگو در میان اعضا ایجاد نمی‌گردد، بلکه معمولاً در جریان جامعه‌پذیری و فرهنگ‌پذیری جایگاه و منزلت خود را در افراد گروه تعاونی پیدا کرده و از طریق آموزش صحیح در اعضا نهادینه می‌شود.

ب: روشهای آموزش ارزشها و هنجارهای تعاونی

امر آموزش فرهنگ تعاونی معمولاً به دو روش مستقیم و غیرمستقیم صورت می‌گیرد.

- در روش مستقیم آموزش گروه با جامعه‌پذیری نمودن اعضا صورت می‌گیرد.
- در روش غیرمستقیم افراد با مشاهده منظم رفتارهای معمولاً معقول و هوشمندانه اعضا و بویژه مسئولین و مدیران تعاونی با ارزشها و هنجارهای تعاونی آشنا می‌شوند، لذا برای نهادینه نمودن ارزشها و هنجارها و باورهای فرهنگ تعاونی مسئولین و متولیان تعاونیها می‌بایستی به طور جدی و حقیقی به اهمیت امر آموزش اعضا که از اصول برجسته و درخشان نهضت تعاونی نیز می‌باشد همت گمارده و از طریق آموزش مستقیم و با برگزاری دوره‌های مختلف آموزشی برای اعضا و مدیران به توانایی بالقوه تعاونی در اشاعه فرهنگ تعاونی بیفزایند. این آموزش و فراگیری بایستی به تدریج و به شیوه گام به گام و هدفدار صورت

تعریف هنجارها و ارزشهای گروهی پرداخته شود تا اعضا آگاهانه به قبول و رعایت آنها همت گمارند.

هنجار یا الگوی عمل:

مجموعه‌ای از رفتارهایی است که افراد پس از عضویت در گروه ملزم به رعایت آن می‌باشند اعم از آنکه آن رفتارها مورد علاقه تک تک اعضای گروه باشد یا نباشد.

ارزشهای گروهی

اموری که برای گروه مهم تلقی شده و از تحقق آن افراد گروه احساس خوشنودی می‌کنند و برای رسیدن به آن همه گونه همکاری نمایند هدف یا ارزشهای گروهی گفته می‌شود.

همان‌گونه که از تعریف شرکت تعاونی ملاحظه می‌شود.

تعاونی چیزی بیشتر از افراد و روابط اجتماعی آنهاست و دارای هویتی فرافردی می‌باشد و در نتیجه شکل‌گیری شخصیت اعضای آن به دلیل طبع جامعه‌گرای آنها و نیاز آنها به گروه همگن در پرتو باورها، ارزشها، هنجارهای اجتماعی و اقتصادی گروه تعاونی صورت گرفته که بنابراین اصول سرایت افکار و اخلاق به تدریج به کمال نسبی می‌رسند و در جریان تعامل با اعضای دیگر تعاونی خود را پیدا کرده، به شناخت و خودآگاهی، خوداتکایی و بالاخره خود شکوفایی خواهند رسید و زمینه رشد و موفقیت را برای خود و دیگران فراهم خواهند نمود، و هر اندازه خودآگاهی و رشد یافتگی و تسلط بر محیط درونی و بیرونی‌اش افزایش یابد عملاً از میزان خود بیگانگی او که از مهمترین عناصر گسیختگی اجتماعی تعاونی است کاسته خواهد شد.

۳. هنجارها و ارزشهای تعاونی در

ابعاد اجتماعی و اقتصادی

معمولاً در طبقه‌بندی هنجارها و ارزشهای تعاونی با توجه به نقش اجتماعی و اقتصادی شرکتهای تعاونی، به علت اولویت نقش اجتماعی تعاونی بر اقتصادی آن، ابتدا هنجارها و ارزشهای اجتماعی تعاون مطرح می‌باشد که در این مقاله نیز به آن می‌پردازیم.

این شناخت از طریق مطالعه منظم و دقیق رفتار انسانها در زندگی و فعالیت جوامع مختلف و تحولات آنها به وجود می‌آید که نتایج آن در قالب تئوریه‌ها و نظریه‌های علمی ارائه شده و مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین برای نیل به این نوع شناخت لازم است تعاونیها به تئوریهای اجتماعی و اقتصادی با جهت‌گیری تعاونی که نتیجه و حاصل تحقیقات علمی دانشمندان است مراجعه و از آنها بهره‌مند گردند.

به نظر می‌رسد هوشمندانه‌ترین راه در تعاونیها تلفیق پویای این دو طریقه شناخت می‌باشد که به وسیله آن مسئولین تعاونیها جهت نیل به اهداف تعاونی سنجیده‌ترین راه را برخواهند گزید. یک متفکر و علاقه‌مند به اندیشه و تفکر تعاون و بنگاه تعاونی بحث اصلی خود را با اجتماعی بودن عضو و نیازمندی او به گروه همگن و هم‌نوا شروع نموده و سپس به طرح این مسئله مهم که چگونه افراد با هم پیوند می‌خورند و چیزی به نام گروه تعاونی را شکل می‌دهند می‌پردازند، که در این مقاله به شرح زیر به آن می‌پردازیم.

تشکیل (شکل‌گیری) گروه

هر گاه افراد خود را به صورت یک (ما) درک کنند و به طور نسبتاً پایدار و منظم با یکدیگر تعامل^۵ داشته باشند گروه را تشکیل می‌دهند. بنابراین اعضای تعاونیها چون به علت ویژگی انسان بودن آنها اجتماعی نیز می‌باشند لذا به گروه هم‌مدل و هم‌نوا نیاز داشته یا آن پیوند می‌خورند در این پیوند اعضا در صورتی به موفقیت پایدار نایل خواهند شد که اولاً (ما)ی تشکیل‌دهنده آنان عمیق بوده و ثانیاً مشابهتها و مشترکات گروهی آنها نسبتاً زیاد و واقعی باشد و بالاخره تعامل میان اعضا نسبتاً پایدار و منظم و آگاهانه صورت پذیرد.

آشنایی و شناخت دقیق از تعاریف هنجارها و ارزشها و فرهنگ^۶

قبل از ورود به بحث هنجارها و ارزشهای تعاونی لازم است به اختصار به

همیاری، همدردی و همدردی، دوری از خسودمحوری و جشم‌گرایسی، مسئولیت‌پذیری، اتحاد و یکپارچگی، برابری و مساوات، روحیه مشارکت‌پذیری و نگرش یکی برای همه، همه برای یکی و... که فرآیند همه ارزشها و هنجارهای مذکور تأمین عدالت اجتماعی و اقتصادی است که در همه نظامهای سردمی ارزش تلقی می‌گردد.

خسوشیختانه ارزشها و هنجارهای موردنظر تعاونیها موضوعات و مقوله‌هایی هستند که در همه جوامع به ویژه جوامع دموکراتیک آنها را تأکید و تأیید نموده و ارزش تلقی می‌کنند. زیرا الگوهای عمل مسود قبول جمع در تعاونیها در ارتباط تنگاتنگ با یکدیگر بوده به طوری که رعایت و باور هر یک از آنها زمینه و بستر مناسبی جهت باور و رعایت دیگر ارزشها را فراهم می‌کنند.

بنابراین توصیه می‌نماید، اعضای تعاونیها در رعایت همه آن ارزشها و هنجارها به صورت همزمان اقدام نماید تا زمینه مناسبی جهت موفقیت تعاونی آماده شود. لازم است در سطح کلان با فلسفه و تفکر تعاون و در سطح خرد با کارکردهای تجربی شرکتهای تعاونی به نحوی آشنا گردیده و به شناخت و باور و رعایت هنجارها و ارزشها همت گمارند که در این ارتباط نیز به نقش مؤثر و پراهمیت هیئتهای مدیره و سایر مدیران اجرایی مجدداً اشاره می‌شود.

کورتاه سخن آنکه، در آرمان شهر تعاونی ارزشها و هنجارهایی حاکمیت دارند که با رعایت آنها، به جای نیاز به غیر، بی‌نیازی و خویشی و خود اتکالی و به جای رقابت ناسالم و حذف رقیب، همکاری و همراهی در جهت رفع نیاز مشترک گروهی و به جای اقتصادی نمودن انسانها، انسانی نمودن اقتصاد هدف و ارزش است. هنجارهایی که رعایت آنها عامل پویایی تعاونی است.

بنابراین غیرهوشمندانه نخواهد بود اگر

و آزمایش نتوان به کالبد شکافی و بررسی آنها پرداخت.

۴. تفکر تعاونی امری غریزی است یا اکتسابی؟

پاسخ منطقی و اصولی به این پرسش همیشگی که آیا تفکر تعاونی امری غریزی است یا اکتسابی؟ در اصل موضوع که توجه به این حقیقت است که انسانها به علت خصلت اجتماعی بودن آنها همیشه به اهمیت کار گروهی بخوبی پی برده و به آن نیازمند می‌باشند هیچ گونه تغییری ایجاد نمی‌کند. بنابراین صرف نظر از پاسخ به این مهم که اندیشه و تفکر تعاونی چگونه امری است؛ غریزی یا اکتسابی؟ اعضا بایستی به ارزشها و هنجارهای خاص گروهی خود معتقد و پایبند بوده و همیشه به صورت واقعی و آگاهانه از آنها دفاع نمایند و سعی و تلاش مخلصانه و البته همگانی خود را در جهت اشاعه فرهنگ آرمانی و عملی الگوهای مورد قبول به کار برند. در این جا است که اهمیت وظایف هیئتهای مدیره و مسئولین تعاونیها در جهت حفظ و رعایت ارزشها و هنجارها و سعی آنها در برقراری ارتباطات نمادین مشخص و با اعضا به اشکال زبان گفتاری، زبان نوشتاری و عملی بیش از پیش مطرح و روشن می‌گردد. و در این صورت است که می‌توان مشارکت واقعی و مؤثر اعضا را در سرنوشت تعاونی که راز بقای تعاونیها در آن نهفته است جویا شده و آن را انتظار داشت.

۵. ارزشها و هنجارهای اجتماعی تعاونی کدامند؟

اگرچه تعاونیها دارای اهداف و ارزشها و الگوهای عمل متعدد ولی همسو می‌باشند، ولی اصلی‌ترین و مهمترین آن ارزشها و هنجارها ریشه در بعضی از اصول اجتماعی تعاون دارند که تفکر تعاونی از نظر اجتماعی بر آن اصول استوار است.

از آن جمله می‌توان به اصول آزادی، دموکراسی، آموزش، عدم تبعیض و بی‌طرفی اشاره نمود که زیر مجموعه‌های این اصول هنجارهایی مانند؛ همکاری و

پذیرد تا ارزشها و الگوهای عمل تعاونی که منبعث از فرهنگ تعاونی هستند مورد قبول و باور افراد قرار گرفته و در آنها نهادینه شود. در این مسیر لازم است ابتدا در اعضا تعاونی شناخت واقعی ایجاد نمود و سپس روشهای آموزش گفتاری که آسانتر از عمل کردن است را به کار گرفت و سرانجام روشهای عملی و کرداری را برای اعضا معرفی و به کار گرفت. همچنین کلیه اعضا بویژه هیئت مدیره و سایر مسئولین تعاونی با رفتارهای آگاهانه و هوشمندانه و مسئولانه خود هنجارها و ارزشهای واقعی را که خود آموخته‌اند و به شناخت صحیح رسیده‌اند به دیگران ارائه نمایند، تا اعضا آنها را به تدریج آموخته و جزئی از شخصیت خود درآورند.

ج: اعضا چگونه آماده پذیرش ارزشها و هنجارهای تعاونی می‌شوند؟

بنابه قول و نظریه لوین: انسان وقتی به گروه وارد شود و از من خود خارج و به عضویت (ما) درآید احساس استحکام و شکست‌ناپذیری نموده و از سایرین تقلید می‌کند و خصوصیات سایر اعضا به او هم سرایت می‌کند.

و به این ترتیب است که هنجارها و ضوابط گروه موجب تلقین‌پذیری او گردیده و از طریق شناخت و باور و رعایت هنجارها در گروه باقی می‌ماند و موجب زایایی گروه می‌گردد درحالی که بی‌اعتقادی اعضا به هنجارهای گروه میرایی آن را به همراه خواهد آورد.

بدیهی است تعاونیها می‌بایستی با ارائه هنجارهایی واقعی و پویا که از فرهنگ عمومی جامعه که همانا گنجینه انباشته آفرینندگیها یا انبار تجربه‌هاست به دست آمده است به نحو مطلوب بهره‌مند گردند و البته آن دسته از هنجارها و ارزشهای حقیقی که از طریق تجربه‌های عملی و موفق تعاونیها حاصل شده باشد.^۷

نه آن دسته از آرزوها و آرمانهای بلند پروازانه‌ای که در عملکرد واقعی تعاونیها جایگاه واقعی نداشته و به روشهای علمی و از طریق مشاهده منظم، اندازه‌گیری مقایسه

باور داشت که موفقیت این گونه سازمانی متعالی، نخست در گرو شناخت صحیح اعضا از محتوای فرهنگ تعاونی و تقویت دانش و آگاههای آنها و سپس ایجاد گرایش به تغییر در رفتار فردی و اجتماعی اعضا آن قرار دارد.

اما بایستی توجه داشت اصولاً تغییر در رفتار و فرهنگ افراد و هدایت آنها به سوی فرهنگ تعاونی امری است زمان‌بر و تدریجی و بسیار دقیق و مرحله‌ای، به طوری که می‌بایستی ابتدا در اعضا دانش و نظام ادراکی مناسب ایجاد نمود و آن را افزایش داد و سپس با تشریح اینکه دانش و آگاهی به تنهایی تغییر ایجاد نخواهد نمود، بلکه افراد خود بایستی گرایش و تصمیم جدی به تغییر آنها با اراده‌ای قوی داشته باشند روحیه تغییرپذیری را در اعضا تعاونی ایجاد و تقویت نمود، و به دنبال آن تغییر تدریجی ولی ماندگار در رفتار فردی اعضا به عمل آید تا این چنین تغییری منجر به تغییر رفتار اجتماعی آنها شود. در این خصوص به نمودار زیر توجه کنید:

و این چنین است که ارزشها و هنجارها ابتدا از سوی اعضا شناخته شده، به باور می‌نشینند و سرانجام در آنها نهادینه خواهد گردید به طوری که فرآیند اصولی و منطقی آن نیز کاملاً رعایت آن ارزشها و هنجارها را به دنبال داشته و ترکیب پویای آنها موفقیت تعاونیهای واقعی را تضمین خواهند نمود. ان‌شاء...



زیرنویسها و منابع

- امیل دورکیم.
- شیرزادی. مبانی تعاون، ۱۳۷۰، ص ۷۸
- فصلنامه علوم اجتماعی، ۱۳۷۴، ص ۸۳
- شیرانی، علیرضا، سازماندهی و مدیریت در تعاونیها: انتشارات وزارت تعاون (سازمان مرکزی تعاون کشور) ۱۳۶۸.
- صادقیپور، ابوالفضل و جلال مقدس. نظریه جدید سازمان و مدیریت: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۵۶.
- قدرت در تعاونیها. جلد دوم، نشریه تعاون ۱۰۵، وزارت تعاون.
- مسدیریت در تعاونیها. نشریه دفتر بین‌المللی کار، شماره ۱۲، وزارت تعاون ۱۳۴۷.
- شیرزادی، حسینعلی. جزوه مبانی تعاون، انتشارات دانشکده علوم اجتماعی ۱۳۷۰.
- شیرزادی، حسینعلی. جزوه اصول و اندیشه تعاون، انتشارات دانشکده علوم اجتماعی ۱۳۷۲.
- شیرزادی، حسینعلی. جزوه اصول سازمان و مدیریت تعاونیها، انتشارات دانشکده علوم اجتماعی ۱۳۷۲.
- وثوقی - نیک خلق. مبانی جامعه‌شناسی. ۱۳۷۲.
- تعلیمات تعاونی، شماره ۳۳. انتشارات وزارت تعاون.
- به سوی دنیای تعاون. نشریه شماره ۱۳، انتشارات وزارت تعاون.
- راهنمای آموزش تعاون، شماره ۶، انتشارات وزارت تعاون.
- نگاهی به نهضت تعاونی. شماره ۳۲، انتشارات وزارت تعاون.
- نهضت تعاون و پاره‌ای از مسائل آن.
- شماره ۲۲. انتشارات وزارت تعاون.
- نهضت جهانی تعاون. شماره ۲۱. انتشارات وزارت تعاون.
- ارزشهای انسانی در تعاونیهای مصرف، وزارت تعاون.
- تعلیمات تعاونی، شماره ۳. انتشارات وزارت تعاون.
- ۱. حسینعلی شیرانی. عضو هیئت علمی دانشکده علوم اجتماعی علامه طباطبایی (گروه آموزش تعاون و رفاه امور اجتماعی)
- ۲. سازمان متعالی یا برتر (Transcendental) سازمانی است که تمام اعضای آن به مایه ذاتی و درونی روابط خود اهمیت دهند و هر فردی برای تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی از هیچ کوششی دریغ نورزد و با نهایت دلسوزی و علاقمندی خدمات بیشتری به شرکت و سازمان ارائه دهند.
- ۳. جامعه‌پذیری: جریانی است که از طریق آن فرد با هنجارهای جامعه آشنا شده و آنها را می‌آموزد و به مرحله اجرا در می‌آورد وثوقی - نیک‌خلق بانی جامعه‌شناسی ۱۳۷۲ ص ۱۲۸
- ۴. فرهنگ‌پذیری: جریانی است که فرد تمام زمینه‌های فرهنگی را از طریق آن می‌شناسد و به طور ژرف و عمیق می‌پذیرد و خود را با آن سازگار می‌سازد (وثوقی، نیک‌خلق ۱۳۷۲ ص ۱۲۸)
- ۵. تعامل اجتماعی: هر رفتاری که از انسان سرچشمه می‌گیرد و از سوی افراد دیگر با برمی‌انگیزد که باین رفتار متقابل تعامل اجتماعی گویند.
- ۶. فرهنگ: مجموعه پیچیده‌ای است که در برگیرنده دانسته‌ها، اعتقادات، هنرها، اخلاقیات، قوانین، عادات و هر گونه توانایی دیگر است لذا انسان به عنوان عضوی از جامعه آن را به دست می‌آورد. (وثوقی - نیک‌خلق مبانی جامعه‌شناسی ۱۳۷۲ - ۱۱۶)
- ۷. فصلنامه علوم اجتماعی ۱۳۷۲، ص ۲۲۵

*: در رابطه با تاثیر بیشتر آموزشهای مستقیم گروهی بر آموزشهای فردی این فرضیه است که موفقیت میزان یادگیری افرادی که به صورت گروهی آموزش دیده‌اند بیشتر از افرادی است که آموزش آنان در گروه به صورت انفرادی بوده، به اثبات رسیده است.

*: با منابع مالی مورد نیاز جهت برگزاری دوره‌های مستقیم آموزش فرهنگ تعاونی را میتوان از محل ۴٪ سود شرکت‌های تعاونی به عنوان اندوخته سهم آموزش تأمین نمود.