

بررسی جامعه‌شناختی نگرشهای شغلی در سازمان خدماتی (مورد: کارکنان شرکت توزیع برق استان اصفهان)

محمد علی زکری

چکیده

یکی از حوزه‌های پژوهشی در جامعه‌شناسی سازمان، بررسی نگرش شغلی است. اگر بررسی و مطالعه نگرش شغلی از سوی محققان دانش مدیریت و علوم رفتاری - اجتماعی مورد توجه بوده است، لیکن جامعه‌شناسان نیز به آزمون تأثیر عوامل سازمانی و اجتماعی بر نگرش شغلی کارکنان تمایل داشته‌اند. هدف عمده مقاله حاضر توجه بدین نکته است. منظور از متغیرها سازمانی - اجتماعی، متغیرهای جنس، وضع تأهل، میزان تحصیلات و سمت شغلی است. توجه به چارچوب نظری، جهت مطالعه نگرش شغلی، بر سه نوع نگرش شامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درگیری شغلی تأکید می‌شود (درویکرد رابینز).

مقاله حاضر گزارش اجمالی یک پژوهش به روش پیمایشی است که در میان کارکنان شرکت توزیع برق استان اصفهان از طریق توزیع و تکمیل پرسشنامه در زمستان ۱۳۷۸ انجام شده است. جهت تحقق اهداف پنجگانه پژوهش، داده‌ها با استفاده از برنامه کامپیوتری SPSS و متکی روشهای آماری کای دو، تی، ضریب همبستگی، تحلیل واریانس دو طرفه تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل عاملی در دو سطح مقدماتی و پیچیده مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۱ - مقدمه

یکی از مباحث پژوهشی در مطالعات سازمانی مبحث نگرش شغلی پرسنل است

* عضو هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

محققان و اندیشمندان علوم انسانی از زوایای گوناگون به تحلیل و بررسی نگرش شغلی علاقه مند هستند که از آن میان می توان به جامعه شناسی سازمان ها اشاره کرد (نمودار ۱). جامعه شناسان در تحلیل نگرش شغلی به مباحث مختلفی توجه دارند، از جمله:

- الف) ماهیت اجتماعی نگرش های شغلی چیست؟
- ب) الگوهای اجتماعی نگرش شغلی بر حسب جنس و... چگونه است؟
- ج) نگرش شغلی در میان سازمان های مختلف چگونه است؟
- د) عوامل اجتماعی - سازمانی مؤثر بر نگرش شغلی پرسنل کدامند؟
- ه) کارکردهای اجتماعی - سازمانی نگرش شغلی چیست؟

پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به برخی از سؤالات است.

۲- بررسی موضوع:

۱-۲- تعریف مفاهیم و واژه ها:

«نگرش (Attitude) در زبان فارسی به صورت گرایش، ایستار، بازخورد، حالت، خط مشی، رویه، شیوه رفتار، طرز تلقی، طرز رفتار، وضع روانی، هیأت رفتار، وجهه نظر، طرز تفکر و موضع روانی به کار رفته است. نگرش از مفاهیم روان شناسی و روان شناسی اجتماعی است که برای نخستین بار با تحقیقات زنایسکی وارد تحلیل های جامعه شناختی شد و از دهه ۱۹۵۰ به بعد متداول گردید. در نظر آلپورت، نگرش، آمادگی روانی و روحی و عصبی است که با تجربه سازمان می یابد و بر واکنش های فرد در برابر تمامی اشیاء و شرایطی که بدان مرتبط می شوند، تأثیری هدایت بخش و پویا بر جا می گذارد.»^(۱)

درک رفتار فرد با بررسی نقش روان شناسی در رفتار سازمانی شروع می شود. نقش های روان شناسی را به چهار دسته تقسیم کرده اند که عبارتند از: نگرش، شخصیت، ادراک، و یادگیری. متأثر از عوامل فوق می توان رفتار فردی را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (نمودار ۲). به بیان ساده می توان گفت که فرد با مجموعه ای از نگرش و شخصیتی قوام یافته به سازمان می پیوندد. شیوه ای که فرد می تواند محیط کار خود را تفسیر کند (ادراک) بر میزان سطح انگیزش وی اثر خواهد گذاشت. آنچه را که شخص در سازمان می آموزد و سرانجام نوع کار وی، نشان دهنده رفتار او خواهد بود. از سویی دیگر،

توانایی فرد می‌تواند بر نوع رفتار وی اثر بگذارد، یعنی میزان هوش و مهارتی که شخص به هنگام پیوستن به سازمان با خود دارد، در طول زمان بر یادگیری او مؤثر است. (۲)

«نگرش در سازمان از آن نظر اهمیت دارد که می‌تواند بر رفتار فرد اثر بگذارد. در مطالعات سازمانی فقط به تعداد اندکی از نگرش‌ها، که به شغل یا کار افراد مربوط می‌گردد، توجه می‌شود که آنها را نگرش‌های شغلی می‌گویند. نگرش فرد نسبت به کارش نشان دهنده ارزش‌یابی منفی یا مثبتی است که وی درباره جنبه‌های محیط کارش دارد. با توجه به پژوهش‌های متعدد که در مطالعات سازمانی صورت گرفته می‌توان سه نوع برجسته نگرش شغلی را معرفی نمود:

الف) رضایت شغلی (*Job satisfaction*)، نگرش کلی فرد درباره شغلش،

ب) وابستگی شغلی یا درگیری شغلی (*Job Involvement*)، که به درجه و میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند.

ج) تعهد سازمانی (*Organization commitment*)، یعنی حالتی که فرد آرزو می‌کند در عضویت سازمان باقی بماند. (۳)

بنابراین یکی از عوامل شکل دهنده رفتار سازمانی افراد، نگرش است و با توجه به رویکرد رابینز برای سنجش نگرش شغلی می‌توان به سه نوع نگرش رضایت شغلی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی را مورد توجه قرار داد که همین سه نگرش اساس تحقیق حاضر را شکل می‌دهد.

۲-۲- اهداف و چارچوب کلی تحقیق:

هدف اصلی و عمده پژوهش، بررسی جامعه‌شناختی نگرش شغلی کارکنان در سازمان‌های خدماتی است. از میان سازمان‌های خدماتی به عنوان مطالعه موردی، شرکت توزیع برق استان اصفهان در نظر گرفته شده است. با توجه به هدف اصلی، اهداف فرعی زیر تعریف شده‌اند.

۱- سنجش و اعتباریابی میزان نگرش‌های شغلی شامل سه نوع عمده نگرش: رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درگیری شغلی.

۲- آزمون تأثیر مجزا و جداگانه عوامل اجتماعی و سازمانی بر نگرش‌های شغلی.

- ۳- بررسی تمایزات اجتماعی - سازمانی نگرش‌های شغلی.
 - ۴- بررسی تأثیرات همزمان و توأم عوامل اجتماعی - سازمانی بر نگرش‌های شغلی.
 - ۵- آزمون تجربی تقلیل سه نوع نگرش در قالب نگرش‌های شغلی با توجه به تحلیل عاملی.
- با توجه به اهداف اصلی و فرعی می‌توان چارچوب کلی تحقیق را ترسیم نمود (نمودار ۳).

۲-۳- پیشینه پژوهشی تحقیق:

با توجه به مدل نظری استیفن رابینز مبنی بر سه بُعد نگرش شغلی، می‌توان به مرور ادبیات موضوع پرداخت. در این زمینه مقالات زیر مورد اشاره قرار می‌گیرند.

تاملینسون (Thomlinson) و جنکینز (Jenkins) (۱۹۷۶) تحقیقی در زمینه ترک خدمت داوطلبانه و قابل اجتناب انجام داده‌اند. برای تشریح تمایل به ترک خدمت از رگرسیون چندگانه استفاده کرده‌اند. در این تحقیق مشخص گردید متغیرهای اجتماعی هم چون سن، جنس و سابقه کاری در سازمان در مدل رگرسیون نقش اساسی دارند. همچنین پس از آن متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی نقش پیش‌بینی‌کننده در تمایل به ترک خدمت دارند.

تحقیق دیگری با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی، بوسیله ویلیامز (Williams) و هازر (hazer) (۱۹۸۲) انجام گرفته است. آنان در مطالعه خود پی بردند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه علی حاکم است. محققان نه فقط به وجود این رابطه، بلکه به ارتباطات بین مشخصات فردی - اجتماعی، سازمانی و رضایت شغلی پی برده‌اند. همچنین رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت را بررسی و نتیجه‌گیری کردند که بین این عوامل همبستگی مثبت وجود دارد.

ماتیو (Matiev) و زاجاک (Zajac) (۱۹۹۰) با تحلیل جامعی از متغیر تعهد سازمانی و متغیرهای دیگر از جمله رضایت شغلی به این نتیجه‌گیری رسیدند که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی و متغیرهای مرتبط با آن همبستگی مثبت وجود دارد. آنان یک ضریب همبستگی متوسط میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی بدست آوردند.

چارلز گلیسون (Glisson) و مارک داریک (Durick) (۱۹۸۸) در مقاله‌ای تحت عنوان «پیش‌بینی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمانهای خدمات انسانی» به پژوهش میان ۳۱۹ پرسنل مربوط به ۲۲ سازمان خدماتی پرداخته‌اند. یکی از ضرورت‌های تحقیق در نزد آنها این نکته بوده است که تحقیقات کمی درباره به پرسنل سازمان‌های خدماتی انجام گرفته است. محققان به سه دسته عوامل و تأثیر آنها در پیش‌بینی تعهد سازمانی و رضایت شغلی توجه نموده‌اند. عوامل سه‌گانه عبارتند از: عوامل شغلی، سازمانی و اجتماعی - فردی، منظور از عوامل شغلی متغیرهایی همچون تنوع مهارت، ابهام نقش، هویت شغلی، تضاد نقش، میزان مهارت، و قلمرو شغل، همچنین منظور از عوامل سازمانی متغیرهایی همچون رهبری، نظارت، و عمر سازمان است، منظور از عوامل فردی - اجتماعی نیز متغیرهایی همچون سن، جنس، تحصیلات، سنوات شغلی، سوابق مهارتی، و حقوق می‌باشد. نتایج تحقیق معرف آن است که رابطه معناداری مثبتی میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. بیشترین عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی پرسنل در سازمان خدماتی، دو متغیر تنوع مهارت و ابهام نقش بوده و بیشترین عوامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی پرسنل در سازمان خدماتی دو متغیر سبک رهبری و عمر سازمان بوده است.

۲-۴ - چارچوب روش‌شناسی تحقیق:

روش پژوهش حاضر پیمایشی (survey study) و ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه است. جامعه آماری، پرسنل شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان (۵۱۲ نفر) و نمونه آماری ۲۰۰ نفر است.^(۴) کارکنان دارای سمت‌های شغلی مدیر امور، رئیس قسمت، سرپرست و کارمندان هستند و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده است. ابزار تحقیق شامل چند قسمت اساسی به شرح زیر است:

الف - اطلاعات اجتماعی - سازمانی: جنس، وضع تأهل، میزان تحصیلات و سمت شغلی.

ب - سؤالات مربوط به سنجش میزان درگیری شغلی شامل ده سؤال که طبق طیف لیکرت تنظیم شده و این پرسشنامه توسط «توماس لاداهل و کجنر»

(Thomas Lodahl and Mathilde kejner) ابداع گردیده است.

ج - سؤالات مربوط به سنجش میزان تعهد سازمانی شامل ده سؤال که طبق طیف لیکرت تهیه شده و پرسشنامه توسط «مودای، استیزر و پورتر» (Mowday, Steers and Porter) ابداع شده است.

د - سؤالات مربوط به سنجش میزان رضایت شغلی شامل ده سؤال که طبق طیف لیکرت که متکی بر پرسشنامه ابداع شده توسط «برای فیلدوروث» است (Brayfield and Rothe) تنظیم گردید.

چنان که قبلاً اشاره شد، منظور از نگرش شغلی تأکید بر سه بُعد درگیری شغلی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی است و حاصل جمع سه نگرش مذکور، معرف میزان نگرش‌های شغلی کارکنان محسوب می‌شود. از آنجا که یکی از نکات مهم ابزار تحقیق، میزان پایایی و اعتبار است با توجه به محاسبه شاخص آماره آلفا کرونباخ در خصوص ابزار تحقیق مقدار آلفا کرونباخ درگیری شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و کل نگرش شغلی به ترتیب ۰/۶۲، ۰/۷۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۶ محاسبه گردیده است. از سوی دیگر با توجه به تحلیل عاملی و تقلیل سه نگرش در یک عامل، روایی سازه ابزار تحقیق در سطح بسیار مطلوب برآورد شده است.

متغیرهای مستقل پژوهش، متغیرهای اجتماعی - سازمانی و متغیر وابسته، نگرش شغلی است که نگرش شغلی نتیجه مجموع نمرات پاسخگویان در خصوص سه بُعد نگرش درباره شغل و سازمان است. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری، با استفاده از برنامه کامپیوتری SPSS برای تجزیه و تحلیل آماده گردید. تحلیل داده‌ها در دو سطح دو متغیره و چند متغیره با توجه به آماره‌های کای دو، تی، تحلیل واریانس دو طرفه، تحلیل همبستگی، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل عاملی مورد توجه است. فرضیات پژوهش در راستای سطوح و انواع آماره‌های تحقیق تنظیم می‌شود.

۵-۲- فروض مورد استفاده در پژوهش:

- در راستای اهداف تحقیق، فرضیات پژوهش به قرار زیر تعریف شده‌اند: (۵)
- ۱- تفاوت معنی‌داری در نگرش شغلی میان مردان و زنان پرسنل وجود ندارد.
 - ۲- تفاوت معنی‌داری در نگرش شغلی میان متأهلان و مجردان پرسنل وجود ندارد.
 - ۳- تفاوت معنی‌داری در نگرش شغلی میان سطوح گوناگون تحصیلی پرسنل وجود ندارد.
 - ۴- تفاوت معنی‌داری در نگرش شغلی میان سمت‌های شغلی مختلف پرسنل وجود ندارد.
 - ۵- رابطه معنی‌داری میان جنس و نگرش شغلی وجود ندارد.
 - ۶- رابطه معنی‌داری میان وضع تأهل و نگرش شغلی وجود ندارد.
 - ۷- رابطه معنی‌داری میان میزان تحصیلات و نگرش شغلی وجود ندارد.
 - ۸- رابطه معنی‌داری میان سمت شغلی و نگرش شغلی وجود ندارد.
 - ۹- رابطه معنی‌داری میان هر کدام از نگرش سه‌گانه شغلی با یکدیگر وجود ندارد.
 - ۱۰- عوامل اجتماعی و سازمانی تأثیر بسزایی در نگرش شغلی وجود ندارد.

۳- تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

۳-۱- ویژگی‌های اجتماعی - سازمانی

از نظر توزیع جنسی، ۲۶ درصد پاسخگویان زن و ۷۴ درصد مرد هستند. با در نظر گرفتن وضع تأهل، ۱۲ درصد آزمودنی‌ها مجرد و ۸۸ درصد متأهل بوده‌اند. به لحاظ میزان تحصیلات، ۱۳ درصد افراد زیر دیپلم، ۳۴ درصد دیپلم، ۱۶ درصد فوق دیپلم، ۳۵ درصد کارشناسی و ۲ درصد کارشناسی ارشد هستند. از نظر سمت شغلی ۹ درصد افراد تحقیق مدیر امور، ۶ درصد رئیس قسمت، ۱۴ درصد سرپرست و ۷۱ درصد کارمند هستند.

۲-۳- بررسی انواع سه گانه و کل نگرش شغلی

داده‌های پژوهش در خصوص سه نوع نگرش و مجموع آن که به عنوان نگرش شغلی در نظر گرفته شده معرف آن است که (جدول ۱):

- ۵۴ درصد کارکنان دارای میزان زیادی از تعهد سازمانی و ۳۲ درصد دارای میزان متوسط تعهد شغلی هستند.

- در خصوص رضایت شغلی ملاحظه می‌شود که ۵۴ و ۲۸ درصد کارکنان دارای میزان زیاد و متوسطی از رضایت شغلی هستند.

- با توجه به میزان درگیری شغلی دریافت می‌شود که ۴۵ و ۳۶ درصد پاسخگویان به ترتیب از سطوح زیاد و متوسطی از درگیری شغل برخوردار هستند.

- در مجموع ۶۰ درصد پاسخگویان از سطح زیادی و ۳۰ درصد پاسخگویان از میزان متوسطی نگرش شغلی برخوردار می‌باشند.

- با توجه به شاخص‌های آماری (میانگین) میزان نگرش، درگیری شغلی، در رتبه اول (۳۵/۷۲) و رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مراتب دوم و سوم اهمیت قرار گرفته‌اند (به ترتیب ۳۴/۸۵ و ۳۴/۷) هر چند که میانگین نمرات سه نوع نگرش به یکدیگر خیلی نزدیک است.

جدول (۱): میزان ابعاد گوناگون نگرش شغلی به تفکیک تعداد و درصد و سطح آن

سطوح نگرش		تعهد سازمانی		رضایت شغلی		درگیری شغلی		نگرش شغلی	
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۳	۱	۴	۲	۰	۰	۱	۱	۱	خیلی کم
۹	۵	۱۰	۵	۴	۲	۹	۵	۵	کم
۶۲	۳۲	۵۵	۲۸	۷۰	۳۶	۵۸	۳۰	۳۰	متوسط
۱۰۵	۵۴	۱۰۴	۵۴	۸۷	۴۵	۱۱۹	۶۰	۶۰	زیاد
۱۵	۸	۲۱	۱۱	۳۳	۱۷	۷	۴	۴	خیلی زیاد
۱۹۴	۱۰۰	۱۹۴	۱۰۰	۱۹۴	۱۰۰	۱۹۴	۱۰۰	۱۰۰	جمع
	۳۴/۷		۳۴/۸۵		۳۵/۷۲		۱۰۵/۲۷		میانگین
	۵/۸۱		۶/۱۹		۵/۲۶		۱۴/۲۵		انحراف معیار

۳-۳- ابعاد اجتماعی نگرش شغلی

در تحقیق حاضر، با توجه به اهداف پژوهش، منظور از ابعاد اجتماعی نگرش شغلی را می‌توان به قرار ذیل بیان داشت:

الف) توزیع میزان و سطوح نگرش شغلی بین زنان و مردان، مجردان و متأهلان چگونه است؟

ب) آیا متغیرهای اجتماعی (جنس و وضع تأهل) از نگرش شغلی مستقل هستند یا به یکدیگر وابسته‌اند؟

در پاسخ به سؤال «الف» داده‌های پژوهش معرف آن است که:

- زنان و مردان به صورت مشابهی دارای میزان زیادی از تعهد سازمانی هستند (به ترتیب ۵۵ درصد مردان و ۵۲ درصد زنان).

- ۵۸ درصد مردان دارای میزان زیادی از رضایت شغلی هستند و این مسأله درباره زنان نیز مشاهده می‌شود با این تفاوت که درصد آن بسیار کمتر است (۴۲ درصد).

- ۵۱ درصد مردان دارای درگیری شغلی زیاد بوده‌اند در حالی که درگیری شغلی در ۵۶ درصد زنان متوسط بوده است.

- در مجموع، ۶۲ درصد مردان و ۶۰ درصد زنان از میزان زیاد نگرش شغلی برخوردار می‌باشند. متغیر اجتماعی دیگر تحقیق، وضع تأهل است در این خصوص می‌توان نکاتی را بیان داشت؟

- ۵۵ درصد متأهلان و ۵۰ درصد مجردان دارای میزان زیادی از تعهد سازمانی هستند.

- ۵۳ درصد متأهلان و ۵۴ درصد مجردان دارای میزان زیاد رضایت شغلی برخوردار می‌باشند.

- ۴۸ درصد متأهلان دارای سطح زیاد درگیری شغلی بوده‌اند، در حالی که ۵۸ درصد مجردان وضعیت متوسط داشته‌اند.

- در مجموع ۶۱ درصد متأهلان و ۶۷ درصد مجردان دارای سطح زیادی از نگرش شغلی هستند. در پاسخ به سؤال «ب» اطلاعات پژوهش گویای آن است که:

- با محاسبه آماره آزمون کای دو ملاحظه می‌شود که آماره مذکور بزرگتر از مرز آماری معتبر است و لذا فرض صفر رد می‌شود و دو متغیر جنس و میزان نگرش شغلی از

یکدیگر مستقل هستند.

- با توجه به آماره آزمون کای دو دریافت می شود که متغیرهای وضع تأهل و سطوح نگرش شغلی از یکدیگر مستقل هستند لذا فرض صفر رد می شود.

۴-۳- تمایزات اجتماعی نگرش شغلی

یکی دیگر از اهداف پژوهش بررسی تمایزات اجتماعی - سازمانی نگرش شغلی پرسنل می باشد. منظور آن است که (جدول ۲):

جدول (۲): نتایج آزمون تفاوت معنی داری موضوع تحقیق با توجه به گروههای تحقیق

موضوع تحقیق	گروههای تحقیق	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره آزمون χ^2	t -Sig
تعهد سازمانی	مرد	۳۴/۶۷	۵/۷۳	۰/۱۱	۰/۹۱۲
	زن	۳۴/۷۸	۶/۰۸۲		
تعهد سازمانی	مجرد	۳۶/۹۱	۴/۸۰۹	۱/۱	۰/۲۷۵
	متأهل	۳۴/۵۲	۵/۹۳		
رضایت شغلی	مرد	۳۶/۳۱	۵/۱۸	۲/۷	۰/۰۰۸
	زن	۳۴/۰۲	۵/۱۵		
رضایت شغلی	مجرد	۳۵/۷۹	۵/۳۸	۰/۷۹	۰/۴۲۸
	متأهل	۳۴/۷۱	۶/۳۰۲		
درگیری شغلی	مرد	۳۴/۸	۶/۲۰۳	۰/۱۷	۰/۸۶۴
	زن	۳۴/۹۸	۶/۲۲		
درگیری شغلی	مجرد	۳۵/۱۲	۵/۰۷۶	۰/۵۹	۰/۵۵۴
	متأهل	۳۵/۸۰۵	۵/۲۹		
نگرش شغلی	مرد	۱۰۵/۷۹	۱۴/۲۸	۰/۸۶	۰/۳۹۱
	زن	۱۰۳/۷۸	۱۴/۱۶		
نگرش شغلی	مجرد	۱۰۶/۸۳	۱۰/۱۶۷	۰/۵۷	۰/۵۶۸
	متأهل	۱۰۵/۰۵	۱۴/۷۴		

الف) از نظر اجتماعی، آیا تمایزی میان نگرش شغلی مردان و زنان و همچنین مجردان و متأهلان مشاهده می‌شود؟

ب) از نظر سازمانی، تفاوت و تمایزی میان نگرش شغلی پرسنل با توجه به سطوح گوناگون تحصیلی و سمت شغلی وجود دارد؟

در پاسخ به سؤال اول، با توجه به آماره آزمون می‌توان به نتایجی رسید. محاسبات آماری معرف آن است که تفاوت معناداری میان تعهد سازمانی و درگیری شغلی و نگرش شغلی میان مردان و زنان وجود ندارد، لذا فرض صفر تأیید شده و تفاوت معنی‌دار نمی‌باشد. در حالی که تفاوت معنی‌داری میان رضایت شغلی مردان و زنان وجود دارد چرا که آماره F دارای سطح معنی‌داری است.

در خصوص متغیر اجتماعی وضع تأهل، داده‌های پژوهش معرف آن است که تفاوت معنی‌داری میان مجردان و متأهلان درباره سه نوع نگرش تعهد سازمانی و رضایت شغلی و درگیری شغلی وجود نداشته و در مجموع تفاوتی در نگرش شغلی مجردان و متأهلان مشاهده نمی‌شود.

در پاسخ به پرسش دوم، با اتکاء بر تحلیل واریانس، مشاهده می‌شود که تفاوت معناداری در نگرش شغلی پرسنل با توجه به سمت شغلی وجود ندارد، بنابراین پرسنل شرکت توزیع برق صرف نظر از سمت شغلی، میان نگرش شغلی آنها تفاوتی دیده نمی‌شود. (جدول ۳)

جدول (۳): نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نگرش شغلی میان سمت شغل پرسنل

منبع تغییرات	SS	df	MS	F	F-Sig
Between Groups	۱۳۰۴/۶۸۶	۳	۴۳۴/۸۹۵	۲/۱۸۲	۰/۰۹۲
Within Groups	۳۷۸۶۹/۸۳۴	۱۹۰	۱۹۹/۳۱۵		
Total	۳۹۱۷۴/۵۲۱	۱۹۳			

داده‌های تحقیق، علاوه بر آن، معرف آن است که پرسنل مذکور با توجه به میزان تحصیلات، دارای نگرش شغلی متفاوتی هستند و تفاوت معناداری در نگرش شغلی میان سطح تحصیلات پرسنل وجود دارد. لذا فرض صفر تأیید می‌شود. با توجه به آزمون تعقیبی «توکی» در خصوص نمرات افراد در میان چهار سطح تحصیلی، مشاهده می‌شود

که پرسنل با تحصیلات عالی کارشناسی و کارشناسی ارشد در یک گروه قرار گرفته و از سایر پرسنل با تحصیلات زیردیپلم، دیپلم و فوق دیپلم متفاوت هستند و سه گروه تحصیلی مذکور در یک گروه دیگر جای دارند (جدول ۴).

جدول (۴): نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نگرش شغلی میان سطح تحصیلات پرسنل

منبع تغییرات	SS	df	MS	F	F-Sig
Between Groups	۱۶۸۶/۹۳۶	۲	۵۶۲/۳۱۲	۲/۸۵	۰/۰۳۹
Within Groups	۳۷۴۸۷/۵۸۵	۱۹۰	۱۹۷/۳۰۳		
Total	۳۹۱۷۴/۵۲۱	۱۹۳			

۵-۳- تحلیل همبستگی

یکی از نکات مهم در پژوهش‌های جامعه‌شناختی، بررسی و آزمون میزان روابط متقابل میان متغیرهای تحقیق است. با توجه به متغیرهای جنس، وضع تأهل، میزان تحصیلات، سمت شغلی و نگرش شغلی می‌توان بدان هدف نایل آمد و با استفاده از آماره ضریب همبستگی پیرسون میزان رابطه و معنی‌داری بودن آن مشخص می‌شود (جدول ۵).

جدول (۵): ماتریس همبستگی میان متغیرهای تحقیق (مقدار آماره و میزان اعتبار آن)

نگرش شغلی	سمت شغلی	تحصیلات	وضع تأهل	جنس	
۰/۰۶۱۹	۰/۲۴۳۵	-۰/۰۵	۰/۳۱۵۵	۱	جنس
P= ۰/۳۹۱	P= ۰/۰۰۱	P= ۰/۴۲۴	P= ۰/۰۰۰		
-۰/۰۴۱۳	۰/۰۷۹۵	-۰/۱۳۴۷	۱		وضع تأهل
P= ۰/۵۶۸	P= ۰/۲۷۱	P= ۰/۰۶۱			
۰/۱۸۱۳	۰/۳۷۲۷	۱			تحصیلات
P= ۰/۰۱۱	P= ۰/۰۰۰				
۰/۱۷۵۴	۱				سمت شغلی
P= ۰/۰۱۴					
۱					نگرش شغلی

داده‌های پژوهش معرف آن است که جنس رابطه معناداری با وضع تأهل و سمت شغلی دارد اگر چه میزان این رابطه ضعیف است. از سوی دیگر جنس رابطه معنادار با میزان تحصیلات و نگرش شغلی ندارد.

در خصوص متغیر وضع تأهل پاسخگویان مشخص می‌شود که این متغیر رابطه معناداری با متغیرهای میزان تحصیلات، سمت شغلی و نگرش شغلی ندارد.

میزان تحصیلات پرسنل با سمت شغلی آنها دارای رابطه معنادار ضعیفی است و از سوی دیگر میزان تحصیلات با نگرش شغلی رابطه معناداری داشته و میزان آن بسیار ضعیف است. سمت شغلی رابطه معنادار ضعیفی با کل نگرش شغلی دارد. نهایت آنکه روابط معناداری میان انواع سه گانه نگرش شغلی وجود دارد. رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی و درگیری سازمانی به ترتیب $0/62$ و $0/45$ می‌باشد، و همچنین میزان رابطه درگیری شغلی و تعهد سازمانی $0/46$ محاسبه گردیده است.

با در نظر گرفتن انواع سه گانه نگرش شغلی، می‌توان معناداری روابط میان هر کدام از آنها با متغیرهای مستقل تحقیق و همچنین کل نگرش شغلی را آزمون کرد (جدول ۸). داده‌ها معرف آن است که تعهد سازمانی روابط معناداری با متغیرهای میزان تحصیلات، جنس و سمت شغلی پرسنل ندارند، همچنین درگیری شغلی، با متغیرهای مستقل تحقیق روابط معناداری داشته است که از آن میان، بیشترین میزان ارتباط، با سمت شغلی ($r = 0/237$) و سپس جنس ($r = 0/191$) و در نهایت میزان تحصیلات ($r = 0/152$) است.

یافته‌های تحقیق در زمینه رضایت شغلی، گویای این نکته است که فقط با میزان تحصیلات رابطه معناداری داشته است ($r = 0/16$) و روابط معناداری بین رضایت شغلی با دو متغیر مستقل سمت شغلی و جنس وجود ندارد.

هر کدام از نگرش سه گانه شغلی روابط معنی‌داری با کل نگرش شغلی داشته‌اند که از آن میان بیشترین میزان ارتباط مربوط به رضایت شغلی است ($r = 0/859$). و تعهد سازمانی با فاصله ناچیزی در مرتبه دوم قرار دارد ($r = 0/85$) و ارتباط میان درگیری شغلی با نگرش شغلی در مرتبه سوم اهمیت جای گرفته است. ($r = 0/757$)

۶-۳- تحلیل رگرسیون چندگانه

یکی از اشکال کاربردی در تحلیل های پیچیده و چند متغیره، تحلیل رگرسیون چندگانه است، با توجه به تحلیل رگرسیون چندگانه می توان به آزمون تأثیر همزمان متغیرهای متعدد مستقل بر متغیر وابسته پرداخت که البته این تبیین توسط روشهای گوناگونی صورت می گیرد که در پژوهش حاضر توجه به روش گام به گام (مرحله به مرحله) بوده است.

در توضیح روش تحلیل رگرسیون چندگانه می توان ابراز داشت که در روش مرحله به مرحله، ابتدا، متغیر مستقلی که بالاترین ضریب همبستگی را با متغیر وابسته دارد، وارد معادله می شود، سپس، برای تمامی متغیرهای باقیمانده، همبستگی جزئی محاسبه می شود. متغیر که بالاترین ضریب همبستگی جزئی را دارا باشد، در مرحله دوم وارد معادله رگرسیون می گردد، این عمل بر اساس محاسبه F و آزمون ضریب جزئی انجام می شود. معمولاً سطح معنادار کمتر از ۰/۰۵ درصد قابل قبول است. عمل ورود متغیرها به معادله رگرسیون تا زمانی ادامه می یابد که هیچ متغیری نتواند در ورای سایر متغیرها مقدار معنی داری را بر ضریب تعیین (R^2) بیفزاید. از سوی دیگر هر متغیری که وارد معادله می شود، صرف نظر از ترتیب ورود در هر مرحله به عنوان آخرین متغیر مقداری را که بر R^2 می افزاید، محاسبه می کند. چنانچه مقداری که هر متغیر به R^2 اضافه می کند از نظر آماری معنادار نباشد، آن متغیر از معادله خارج می شود.

تکنیک آماری رگرسیون چندگانه برای مطالعه تأثیرات همزمان چند متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته، شیوه مناسبی محسوب می شود. در تحقیق حاضر سعی شده تا تأثیر متغیرهای جنس وضع تأهل، میزان تحصیلات و سمت شغلی بر نگرش شغلی پرسنل شرکت برق با استفاده از این تکنیک تجزیه و تحلیل شود.

با توجه به روش مرحله به مرحله، ملاحظه می شود که در مرحله اول تحلیل، متغیر میزان تحصیلات وارد معادله رگرسیون شده و در سطح معنی داری توانسته حدود ۳ درصد تغییرات متغیر وابسته (نگرش شغلی) را به تنهایی پیش بینی کند. در مرحله دوم، متغیر سمت شغلی پرسنل وارد معادله گردیده و ضریب تعیین (R^2) در مرحله دوم برابر با ۱۰ درصد است. به بیان دیگر ضریب تعیین معرف آن است که با ورود سمت شغلی به معادله، میزان ۷ درصد به قدرت پیش بینی معادله رگرسیون افزوده شده است و این افزایش

از لحاظ آماری معنی‌دار بوده است. در نتیجه دو متغیر تحصیلات و سمت شغلی توانسته‌اند ۱۰ درصد تغییرات و واریانس کل نگرش شغلی پرسنل شرکت توزیع برق را در سطح معناداری پیش‌بینی کنند. از سویی دیگر ضریب همبستگی میان تحصیلات و نگرش شغلی ۰/۱۸ درصد بوده و در مرحله دوم ضریب همبستگی میان نگرش شغل با تحصیلات و سمت شغلی به ۰/۳۱ افزایش یافته است. با ورود سمت شغلی به مدل رگرسیون بر میزان ضریب همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته به میزان ۱۳ درصد افزوده شده است.

داده‌های تحقیق معرف آن است که تحلیل رگرسیون چندگانه در مرحله دوم خاتمه یافته و دو متغیر دیگر (وضعیت تأهل و جنس) وارد معادله نشده‌اند، چون ورود آنها به معادله رگرسیون باعث افزایش معناداری در ضریب تعیین (R^2) نمی‌شود یعنی متغیرهای مذکور عملاً نمی‌توانند در مرحله دوم به شکل معناداری بر مقدار R^2 بیفزایند. (جدول ۶ الی ۸)

جدول (۶): عناصر اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله به مرحله برای

پیش‌بینی میزان نگرش شغلی پرسنل در مرحله دوم

مرحله	متغیر وارد شده به معادله رگرسیون	r	R^2	مقدار افزوده شده به r نسبت به مرحله قبل	مقدار افزوده شده به R^2 نسبت به مرحله قبل	F -Sig	T -Sig
اول	میزان تحصیلات	۰/۱۸۱	۰/۰۳۲			۰/۰۰۰	۰/۰۱۱۴
دوم	میزان تحصیلات و سمت شغلی	۰/۳۱۸	۰/۱۰۱	۰/۱۳۷	۰/۰۶۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱ ۰/۰۰۲

جدول (۷): ضرایب متغیرهای معادله پیش‌بینی نگرش شغلی پرسنل در مرحله دوم

نام متغیر	α	β	t	t -Sig
میزان تحصیلات	۳/۷۵۹	۰/۲۸۶۵	۳/۸۷۶	۰/۰۰۱
سمت شغلی	۴/۱۸۳	۰/۲۸۲۲	۳/۸۱۸	۰/۰۰۲

از لحاظ آماری معنی دار بوده است. در نتیجه دو متغیر تحصیلات و سمت شغلی توانسته‌اند ۱۰ درصد تغییرات و واریانس کل نگرش شغلی پرسنل شرکت توزیع برق را در سطح معناداری پیش‌بینی کنند. از سویی دیگر ضریب همبستگی میان تحصیلات و نگرش شغلی ۰/۱۸ درصد بوده و در مرحله دوم ضریب همبستگی میان نگرش شغل با تحصیلات و سمت شغلی به ۰/۳۱ افزایش یافته است. با ورود سمت شغلی به مدل رگرسیون بر میزان ضریب همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته به میزان ۱۳ درصد افزوده شده است.

داده‌های تحقیق معرف آن است که تحلیل رگرسیون چندگانه در مرحله دوم خاتمه یافته و دو متغیر دیگر (وضعیت تأهل و جنس) وارد معادله نشده‌اند، چون ورود آنها به معادله رگرسیون باعث افزایش معناداری در ضریب تعیین (R^2) نمی‌شود یعنی متغیرهای مذکور عملاً نمی‌توانند در مرحله دوم به شکل معناداری بر مقدار R^2 بیفزایند. (جدول ۶ الی ۸)

جدول (۶): عناصر اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله به مرحله برای پیش‌بینی میزان نگرش شغلی پرسنل در مرحله دوم

مرحله	متغیر وارد شده	r	R^2	مقدار افزوده شده به r	مقدار افزوده شده به R^2	$F\text{-Sig}$	$T\text{-Sig}$
اول	میزان تحصیلات	۰/۱۸۱	۰/۰۳۲	نسبت به مرحله قبل	نسبت به مرحله قبل	۰/۰۰۰	۰/۰۱۱۴
دوم	میزان تحصیلات و سمت شغلی	۰/۳۱۸	۰/۱۰۱	نسبت به مرحله قبل	نسبت به مرحله قبل	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱ ۰/۰۰۲

جدول (۷): ضرایب متغیرهای معادله پیش‌بینی نگرش شغلی پرسنل در مرحله دوم

نام متغیر	α	β	t	$t\text{-Sig}$
میزان تحصیلات	۳/۷۵۹	۰/۲۸۶۵	۳/۸۷۶	۰/۰۰۱
سمت شغلی	۴/۱۸۳	۰/۲۸۲۲	۳/۸۱۸	۰/۰۰۲

جدول (۸): متغیرهای خارج شده از مدل در مرحله دوم

نام متغیر	همبستگی جزئی	t-Sig
جنس	۰/۰۲۴	۰/۷۳۱۱
وضع تأهل	۰/۱۱	۰/۱۲۸۸

شکل نهایی معادله رگرسیون دو متغیره بدست آمده با توجه به یافته‌های پژوهش برای پیش بینی نگرش شغلی پرسنل به صورت زیر برآورد شده است.

$$Y = 109/29 + 3/759x_1 + 4/183x_2$$

y = میزان نگرش شغلی پرسنل شرکت برق

x_1 = میزان تحصیلات پرسنل

x_2 = سمت شغلی پرسنل

۷-۳- تحلیل عاملی

تحلیل عاملی روش مناسبی در ساختن مقیاس برای دسته و رشته‌ای از متغیرهای گوناگون است. این تحلیل روش ریاضی پیچیده‌ای برای تقلیل مجموعه بزرگی از متغیرها به مجموعه کوچکتري از متغیرهای اساسی است که «عامل» خوانده می‌شوند.

در مرحله اول تحلیل عاملی، با استفاده از ماتریس همبستگی می‌توان متغیرهای تحقیق برای تحلیل عاملی را انتخاب کرد. متغیرهایی که دارای روابط معناداری با یکدیگر در سطح مطلوبی هستند به عنوان متغیرهای مناسب در هر عامل در نظر کامپیوتر انتخاب می‌شوند. ماتریس همبستگی داده‌های تحقیق معرف آن است که سه نوع نگرش رضایت شغلی و تعهد سازمانی و درگیری شغلی روابط معنی‌داری با یکدیگر دارند، میزان رابطه تعهد با درگیری و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۶۲ بوده و رابطه درگیری و رضایت شغلی ۰/۴۵ می‌باشد.

در مرحله دوم، تعیین می‌شود که متغیرهای تحقیق در چند عامل قابل تقلیل هستند. با توجه به مقدار ویژه می‌توان دریافت که تعداد عوامل به چه میزان است. داده‌های پژوهش معرف آن است که مقدار ویژه متغیرها ۲/۰۳۴ بوده و سه نوع نگرش در یک عامل قابل تقلیل هستند. عامل مذکور ۶۷/۸ درصد تغییرات سه نوع نگرش شغلی را

تفسیر می‌گند.

در مرحله سوم، برای تشخیص نهایی اینکه چه متغیرهایی به کدام عامل تعلق دارند، وارد مرحله «دوران عامل» می‌شود که البته داده‌های پژوهش نیازی به چرخش یا دوران نداشته‌اند.

در مرحله چهارم، با توجه به مقادیر عاملی، می‌توان نمرات عاملی را محاسبه کرد. مقادیر عاملی مربوط به عامل تقلیل یافته محاسبه شده است که متکی بر آنها می‌توان نمرات عامل نگرش شغلی پرسنل شرکت توزیع برق شهر اصفهان را بدست آورد.

برای ارزیابی مناسب بودن مدل عاملی با توجه به شاخص "KMO" میزان مطلوب بودن مدل، مورد بررسی قرار گرفت که شاخص مذکور $0/671$ بدست آمده است. از آنجا که هر چه میزان فوق به یک نزدیکتر باشد مدل تحلیل عاملی مطلوب‌تر می‌باشد، لذا تقلیل سه نوع نگرش در یک عامل، مدل مطلوبی می‌باشد. شاخص دیگر مناسب بودن مدل، شاخص "MSA" می‌باشد هر چه شاخص فوق به صفر نزدیک‌تر باشد بدان معنی است که متغیرهای مذکور بایستی از مدل حذف شوند. شاخص مذکور در خصوص رضایت شغلی و تعهد سازمانی و درگیری شغلی به ترتیب $0/64$ ، $0/64$ و $0/77$ محاسبه شده و نشان می‌دهد که متغیرهای مذکور نباید از مدل حذف شوند و ضروری است که هر سه نگرش در مدل حاضر باشند.

جدول (۹): نتایج نهایی تحلیل عاملی ابعاد سه‌گانه نگرش شغلی پرسنل

متغیرهای تحقیق	مقدار اشتراک	عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تراکمی واریانس تبیین شده
تعهد شغلی	$0/72920$	۱	$2/03485$	$67/8$	$67/8$
درگیری شغلی	$0/57764$				
رضایت شغلی	$0/72800$				

جدول (۱۰): ضریب همبستگی هر متغیر با عامل تقلیل یافته (بار عاملی)

متغیرهای تحقیق	عامل
تعهد شغلی	۰/۸۵۳۹
رضایت شغلی	۰/۸۵۳۲
درگیری شغلی	۰/۷۶

جدول (۱۱): مقادیر وزن عاملی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	عامل
تعهد شغلی	۰/۴۱۹۶
رضایت شغلی	۰/۳۷۳۵
درگیری شغلی	۰/۴۱۹۳

۴- نتیجه گیری

موضوع اصلی این تحقیق بررسی جامعه شناختی نگرش شغلی پرسنل شرکت توزیع برق استان اصفهان بود. به لحاظ نظری، می توان میزان رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درگیری شغلی را به عنوان نگرش شغلی پرسنل تلقی کرد. از آنجا که جامعه شناسان در مطالعه نگرش شغلی بر آزمون نقش عوامل اجتماعی - سازمانی تأکید دارند، لذا هدف اساسی پژوهش توجه به آزمون تأثیرات همزمان عوامل اجتماعی - سازمانی بر نگرش شغلی بود. برای نیل به اهداف پنجگانه پژوهش تحقیقی پیمایشی با استفاده از ابزار پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال در خصوص ۱۹۴ نفر از کارکنان شرکت برق انجام گرفت. داده های تحقیق به لحاظ آماری در دو سطح، تحلیل دو متغیره و چند متغیره مورد بررسی قرار گرفتند و نتایج کلی ذیل حاصل گردید:

الف) پرسنل شرکت برق از میزان بالایی رضایت شغلی و تعهد سازمانی و دیگری شغلی برخوردار هستند و نمرات میانگین ۳ نوع نگرش میان مجموع افراد، بسیار نزدیک به یکدیگر است.

ب) با بررسی ابعاد اجتماعی نگرش شغلی مشخص شد که متغیرهای جنس و نگرش شغلی از یکدیگر مستقل هستند. به علاوه وضع تأهل از میزان نگرش شغلی نیز مستقل می‌باشند (آماره‌های دو).

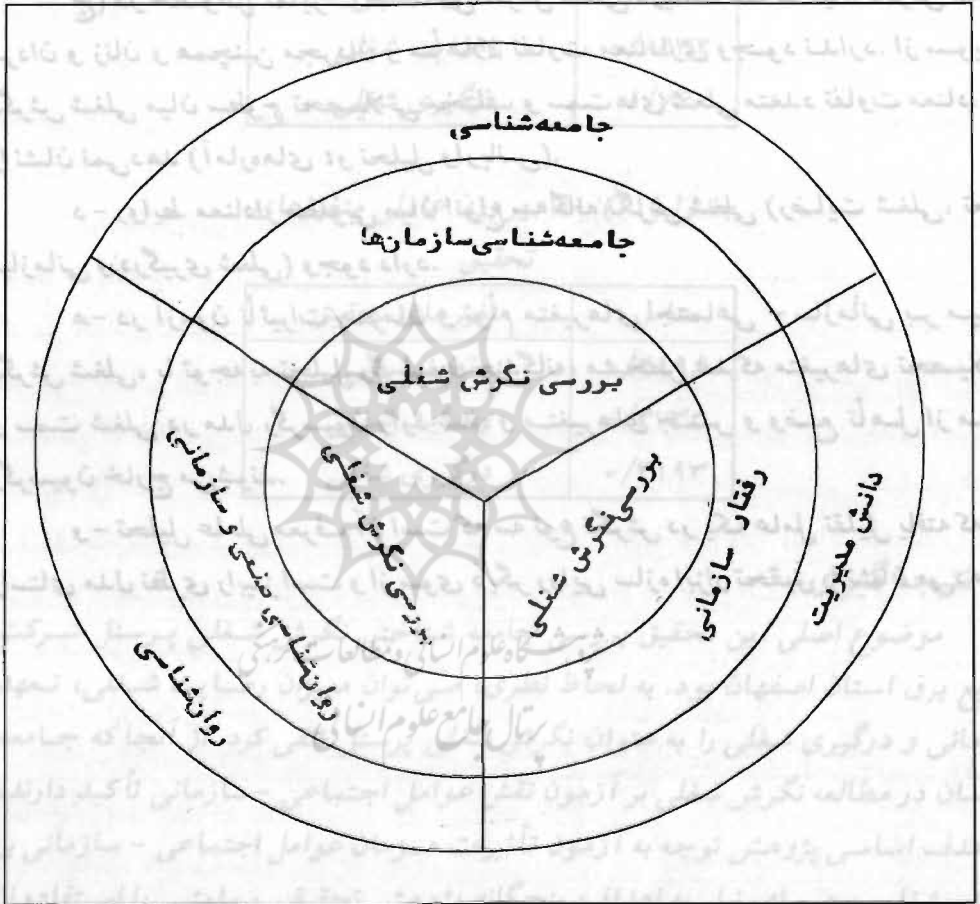
ج) در خصوص تمایزات اجتماعی نگرش شغلی دریافت شد که میان نگرش شغلی مردان و زنان و همچنین مجردان و متأهلان تفاوت معناداری وجود ندارد. از سویی، نگرش شغلی میان سطوح تحصیلاتی مختلف و سمت‌های شغلی متعدد تفاوت معناداری را نشان نمی‌دهد (آماره‌های ۱ و تحلیل واریانس).

د- روابط معنادار مطلوبی میان انواع سه‌گانه نگرش شغلی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درگیری شغلی) وجود دارد.

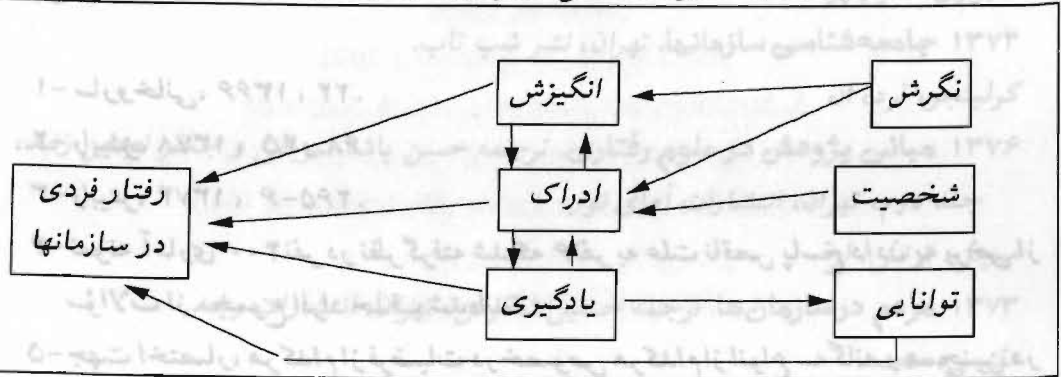
ه- در آزمون تأثیرات همزمان و توأم متغیرهای اجتماعی - سازمانی بر میزان نگرش شغلی، با توجه به تحلیل رگرسیون چندگانه، مشخص شد که متغیرهای تحصیلات و سمت شغلی در مدل رگرسیون وارد شده و متغیرهای جنس و وضع تأهل از مدل رگرسیون خارج می‌شوند.

و- تحلیل عاملی معرف آن است که سه نوع نگرش در یک عامل تقلیل یافته که در راستای مدل نظری رابینز است و از سوی دیگر روایی سازه ابزار تحقیق را نشان می‌دهد.

نمودار (۱): جایگاه بررسی نگرش شغلی میان رشته‌های علوم انسانی



نمودار (۲): متغیرهای اصلی مؤثر بر رفتار افراد در سازمانها



منبع: رابینز، ۱۳۷۸، ۶۸.

نمودار (۳): چارچوب کلی تحقیق با توجه به سطوح و متغیرهای تحقیق

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	متغیرهای تحقیق
		سطوح تحقیق
نگرش شغلی	متغیرهای اجتماعی-سازمانی	سطح کلان
(مجموع نمرات درباره نگرش رضایت شغلی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی)	(جنس، وضع تأهل، میزان تحصیلات و سمت شغلی)	سطح خرد

پی‌نوشت‌ها

- ۱- ساروخانی، ۱۳۶۶، ۲۲.
- ۲- رابینز، ۱۳۷۸، ۴۵ و ۶۸.
- ۳- رابینز، ۱۳۷۴، ۶-۲۶۵.
- ۴- نمونه آماری ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد که ۶ نفر به علت ناقص پاسخ دادن به برخی از سؤالات از مجموع افراد حذف شده‌اند.
- ۵- جهت اختصار، هر کدام از فرضیات در خصوص هر کدام از انواع سه گانه و همچنین در زمینه کل نگرش‌های شغلی مد نظر خواهد بود.
- ۶- جهت اختصار، هر کدام از فرضیات در خصوص هر کدام از انواع سه گانه و همچنین در زمینه کل نگرش‌های شغلی مد نظر خواهد بود.

فهرست منابع

فارسی:

توسلی، غلامعباس

۱۳۷۵ جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران، نشر سمت.

دیویس، کیت و جان نیواستنورم

۱۳۷۰ رفتار انسانی در کار. ترجمه محمد طوسی، تهران، انتشارات مرکز مدیریت دولتی.

رابینز، استیفن

۱۳۷۴ مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، جلد اول، تهران،

مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

دواس، دی، ان

۱۳۷۶ پیمایش در تحقیقات اجتماعی. ترجمه هوشنگ نائبی، تهران، نشر نی.

ساروخانی، باقر

۱۳۶۶ فرهنگ علوم اجتماعی. تهران، نشر کیهان

صبوری، منوچهر

۱۳۷۴ جامعه‌شناسی سازمانها. تهران، نشر شب تاب.

کرلینجر، فرد، ان

۱۳۷۶ مبانی پژوهش در علوم رفتاری. ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند،

جلد دوم، تهران، انتشارات آوای نور.

میچل، ترنس، ار

۱۳۷۳ مردم در سازمانها. ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد.

مقیمی، محمد

۱۳۷۸ سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی. تهران، نشر ترمه.

انگلیسی:

Cramer, Duncan

1997 **Basic statistics for social Research**, London, Routledge .

Klienbaum et al.

1987 **Applied Regression Analysis and Multivariable Methods** Boton,

PWS - Kent. Publishing, Company.