

## رابطه نگرش مدیران صنایع نسبت به علوم رفتاری با رشته تحصیلی، سابقه خدمت و میزان آشنایی آنان با علوم فوق<sup>۱</sup>

دکتر ابوالقاسم نوری\*  
دکتر حسین مولوی\*\*  
دکتر حسین شکرکن\*\*\*

### چکیده

با توجه به تأثیر نگرش در رفتار و عملکرد مدیران، پژوهش حاضر به بررسی رابطه نگرش مدیران صنایع استان اصفهان نسبت به علوم رفتاری مهم در فاصله سالهای ۷۹-۱۳۷۷ اختصاص یافته است. مرور پژوهشها بیانگر اهمیت هر دو مبحث مدیریت و نگرش بود، ولی مرور مزبور فقدان تحقیقات مشابه، چه در ایران و چه در سایر کشورها، را نیز نشان داد. بر همین اساس، پرسشنامه محقق ساخته‌ای برای سنجش نگرش مدیران نسبت به علوم رفتاری به همراه دو پرسشنامه دیگر تنظیم گردید. پایایی و روایی پرسشنامه در مرحله مقدماتی تحقیق مورد سنجش و تأیید قرار گرفت و سپس پرسشنامه‌ها اجرا گردید.

جامعه آماری پژوهش راکلیه مدیران صنایع استان در نیمه اول سال ۱۳۷۹، و نمونه مورد بررسی را مدیران مراکز صنعتی دارای حداقل یکصد نفر کارمند یا کارگر، تشکیل داد. پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی بوده است. داده‌های توصیفی مربوط به ۱۲۴ نفر از مدیران که پرسشنامه‌ها را تکمیل و اعاده کرده بودند مورد محاسبه قرار گرفت. تحلیل داده‌ها در رابطه با یافته‌های جانبی و به ویژه سه فرضیه اصلی پژوهش انجام پذیرفت. بررسی فرضیه اول، بیانگر وجود تفاوت معنی دار بین نگرش مدیران فارغ التحصیل از رشته‌های دانشگاهی مدیریت با مهندسی- فنی ( $\alpha=0/05$ ) و همچنین بین نگرش مدیران فارغ التحصیل رشته‌های دانشگاهی مدیریت با مدیران دیپلمه بود ( $\alpha=0/01$ ). فرضیه دوم تحقیق تأیید نشد؛ بنابراین، نگرش متفاوت مدیران دارای سابقه خدمت و مدیریت متفاوت مورد تأیید قرار نگرفت. آزمون فرضیه سوم، بیانگر وجود نگرش متفاوت مدیرانی بود که میزان آشنایی آنان با علوم رفتاری متفاوت بود. در راستای یافته‌های اصلی پژوهش، محدودیتهای تحقیق و همچنین پیشنهادهای سودمند برای پژوهشگران و مسؤولان، مدیران، و برنامه‌ریزان ارائه گردیده است.

**کلید واژگان:** نگرش به علوم رفتاری، آشنائی با علوم رفتاری، رشته تحصیلی مدیران، سابقه خدمت مدیران

۱- این مقاله براساس یافته‌ها و گزارش طرح تحقیقاتی که توسط مدیر پروژه برای مؤسسه کار و تأمین اجتماعی به انجام رسیده تنظیم گردیده است.

## مقدمه

می‌دهند. بررسی نگرش مدیران نسبت به علوم رفتاری، زمینه پژوهشی ارزشمندی است که توجه بیشتر پژوهشگران را می‌طلبد. پژوهش حاضر در این راستا و به منظور آگاهی یافتن از نگرش مدیران صنایع نسبت به علوم رفتاری انجام پذیرفته است.

در نظریه‌ها و یافته‌های پژوهشی بر وجود رابطه بین رفتارها و نگرشهای افراد تأکید به عمل آمده است (به عنوان مثال، به وارن و جاهودا<sup>۴</sup>، ۱۹۷۳؛ بارون و برن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷ و تیلور و دیگران<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷ می‌توان اشاره نمود). البته، برخی از پژوهشگران نگرش را علت رفتار، و برخی دیگر رفتار را علت نگرش، دانسته‌اند (به عنوان مثال، ارونسون<sup>۷</sup>، ۱۹۷۲، ترجمه شکرکن، ۱۳۶۱؛ فیشباین و آیزن<sup>۸</sup>، ۱۹۷۷، به نقل از کریمی، ۱۳۷۳). همچنین، در رابطه با مدیران و در مورد نگرش آنان، به صورت جداگانه، پژوهشهای متعددی انجام پذیرفته است (به عنوان نمونه، به تامکین و باربر<sup>۹</sup>، ۱۹۹۸ در مورد یادگیری، انگیزه‌ها، و تغییرات نگرش مدیران توجه شود). ولی،

نگرش<sup>۱</sup> یا طرز تفکر هر فرد می‌تواند نقشی تعیین کننده در زندگی و چگونگی فعالیت خود او و دیگر انسانها داشته باشد. چنین فردی اگر مدیر باشد و مسؤولیت اداره صنعت یا سازمانی را بر عهده داشته باشد نگرش وی می‌تواند نقشی بس مهمتر ایفا نماید.

مدیران نقش عمده‌ای در ارتقاء تولید و خدمات در سازمانها و صنایع و در رشد، سلامت، خشنودی و بهره‌وری منابع انسانی موجود در محیطهای کار و خانواده‌های آنان دارند. نگرش مدیران در قضاوت، عملکرد شغلی و رفتار آنان مؤثر واقع می‌شود. همان گونه که تریان‌دیس<sup>۲</sup> (۱۹۷۱) در حدود سه دهه پیش بیان نمود اکنون نیز بسیاری از مسائل جهان را در ارتباط با نگرش انسانها می‌یابیم. تراکم فزاینده دانش فنی برای ایجاد تغییر در جهان و محیط مادی انسانها مؤثر واقع شده است. اما، آن گونه که وی بیان نموده است، اکثر ما نگرشهایی را که بتوانند آن دگرگونی را پدید آورند در اختیار نداریم.

علوم و معارف بشری، نقشی اساسی در شناخت آدمیان و دیگر پدیده‌ها بر عهده دارند. به ویژه، علوم رفتاری<sup>۳</sup> نظیر جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، روانشناسی، اقتصاد، جغرافیا، حقوق، علوم سیاسی، و مدیریت به شناخت آدمیان و کنترل رفتار آنان توجه خاصی نشان

- 1- Attitude
- 2- Triandis
- 3- Behavioral Sciences
- 4- Warren & Jahoda
- 5- Baron & Byrne
- 6- Taylor et al.
- 7- Aronson
- 8- Fishbein & Ajzen
- 9- Tamkin & Barber

کارمند یا کارگر ارسال شد. تعداد کل مدیرانی که تا زمان تحلیل نهایی به پرسشنامه تحقیق پاسخ دادند ۱۲۴ نفر بودند (تعداد دیگری از پرسشنامه‌ها به علت تغییر آدرس، تعطیلی مرکز یا هر دلیل دیگر به مقصد نرسید و تعداد دیگری نیز عیناً برگشت داده شد)، با میانگین سنی ۴۶ سال، اکثراً متولد و ساکن در شهرهای کوچک، بزرگ، یا مرکز استان (به ترتیب، ۸۹/۵ و ۹۵/۴ درصد)، دارای وضعیت استخدامی رسمی قطعی، رسمی آزمایشی، یا قراردادی (به ترتیب ۵۱/۶، ۱/۶، و ۳۳ درصد) بودند.

### ابزار پژوهش

ابزارهای پژوهش شامل نامه‌های توجیهی و سه پرسشنامه محقق ساخته به شرح زیر بود: (۱) پرسشنامه مشخصات مدیران با ۱۳ پرسش در مورد سن، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، محل تولد، محل زندگی تا ۱۸ سالگی، سوابق خدمت و مدیریت، وضعیت استخدامی و نظایر اینها، (۲) پرسشنامه تعیین میزان آشنایی مدیران با مهم‌ترین علوم رفتاری، با سه پرسش اساسی که به کمک آنها به ترتیب میزان «آشنایی» و «علاقه» فرد به هر یک از علوم رفتاری و میزان «سودمندی» علوم مزبور پرسیده شده بود؛ ضمناً زمان شروع آشنایی مدیر با علوم رفتاری، مدت آشنایی،

تاکنون در مورد نگرش مدیران نسبت به علوم رفتاری تحقیقی صورت نپذیرفته است. در حالی که، توجه به نحوه ادراک، تفکر، و نگرش مدیران به ویژه در رابطه با علوم رفتاری ضرورت دارد. با در نظر گرفتن مسائل متعدد موجود در محیطهای صنعتی و سازمانی کشور، نظیر کیفیت و کمیت نازل انگیزش و روحیه نامناسب کارکنان و تعارضها و برخوردهای گاهگاهی مدیران و کارکنان، انجام چنین پژوهشهایی ضرورت یافته است.

این پژوهش با توجه به هدف کلی خود، که آگاهی یافتن از نگرش مدیران صنایع [استان اصفهان] نسبت به علوم رفتاری بود، انجام پذیرفت. با در نظر گرفتن هدف کلی مذکور و اهداف ویژه تحقیق، فرضیه‌های سه گانه زیر مورد آزمون قرار گرفته است: مدیران دارای (۱) رشته‌های تحصیلی متفاوت دانشگاهی، (۲) سوابق خدمت متفاوت، و (۳) میزان آشنایی متفاوت با علوم رفتاری نسبت به آن علوم نگرش متفاوت دارند.

### روش

#### آزمودنیها

آزمودنیهای این پژوهش مدیران صنایع استان اصفهان در سال ۱۳۷۹ بودند. پرسشنامه‌های تحقیق برای هر یک از مدیران ۳۴۸ مرکز صنعتی دارای حداقل یکصد نفر

برای مطالعه مقدماتی<sup>۱</sup> آماده گردید. بنابراین، پس از اطمینان یافتن از اعتبار محتوایی<sup>۲</sup>، پرسشنامه‌های مزبور برای ۴۰ نفر از مدیران مراکز صنعتی استان ارسال گردید که ۲۹ پرسشنامه تکمیل شده بازگشت داده شد (نرخ برگشت<sup>۳</sup> برابر با ۷۲/۵ درصد). پس از بررسی و لحاظ نمودن برخی تغییرات جزئی در برخی از پرسشها، پرسشنامه‌ها برای انجام در مرحله اصلی آماده شد. تحلیل سؤالات پرسشنامه نگرش مدیران نسبت به علوم رفتاری (سومین پرسشنامه) بیانگر مطلوب بودن سطح پایایی<sup>۴</sup> ابزار بود. ضریب آلفای کرائیباخ (هماهنگی درونی پرسشنامه) در مرحله مقدماتی برابر با ۰/۸۵ محاسبه شد که در سطح بسیار مطلوبی بود (معمولاً  $0/7 > \alpha$  مطلوب است). نتایج محاسبه ضرایب اعتبار یا روایی<sup>۵</sup> پرسشنامه نگرش مدیران در مرحله فوق با ملاکهای مختلف تحلیل شد. نمره‌های پرسشنامه، همبستگی معنی‌داری با «آشنایی» مدیران با کل علوم رفتاری داشت ( $\alpha = 0/01$ ؛  $r = 0/429$ ). سابقه خدمت نیز رابطه معنی‌داری با نمره‌های نگرش مدیران

زمان ترجیحی دوره‌های آموزش علوم رفتاری برای مدیران و کارکنان نیز پرسیده شده بود، و (۳) پرسشنامه نگرش مدیران نسبت به علوم رفتاری، با تعداد ۷۰ پرسش که به یاری آنها نظر مدیران نسبت به علوم رفتاری سنجیده شده بود. از مدیران خواسته شده بود تا نظر خود را نسبت به علوم رفتاری در یک مقیاس درجه‌بندی از «کاملاً موافقم»، «تا حدی موافقم»، «نظری ندارم»، «تا حدی مخالفم» تا «کاملاً مخالفم» در مقابل هر پرسش مشخص نمایند. نمونه‌هایی از پرسشها به این شرح بوده است: «اکثر مدیران تبحر یا تسلط لازم برای کاربرد یافته‌های علوم رفتاری را دارند»، «همه کارکنان باید حداقل یک دوره آموزشی علوم رفتاری را در طول مدت خود بگذرانند»، و «وظیفه اساسی مدیر، مطالعه علوم رفتاری است».

اکثر پرسشها به صورت جمله‌های اثباتی مطرح شده بود و چند پرسش که به صورت منفی ارائه شده بود منفی بودن آن با درشت‌تر و پر رنگ‌تر تایپ شدن فعل یا کلمه منفی مشخص شده بود.

پرسشنامه‌ها پس از تنظیم اولیه و بررسی توسط پژوهشگر، پژوهشگران همکار و متخصصان و بعد از تجدید نظرهای مکرر

- |                |                     |
|----------------|---------------------|
| 1- Pilot Study | 2- Content Validity |
| 3- Return rate | 4- Reliability      |
| 5- Validity    |                     |

نشان داد. بین نگرش مدیران و آشنایی با روانشناسی ( $P < 0/01$ )، سپس جامعه‌شناسی ( $P < 0/05$ ) و مردم‌شناسی ( $P < 0/05$ ) رابطه وجود داشت ولی این رابطه در مورد سایر علوم رفتاری مصداق نداشت.

در مرحله اصلی، ضریب پایایی آلفای

کرانباخ برای پرسشنامه نگرش برابر با  $0/85$

محاسبه شد که در این مرحله نیز در سطح بسیار مطلوبی بود. تحلیل سؤالات بیانگر این بود که اکثریت قریب به اتفاق سؤالات دارای رابطه‌ای مثبت با نمره کل پرسشنامه نگرش و در سطح مطلوب (بالاتر از  $0/1$ ) بودند.

ضرایب روایی یا اعتبار پرسشنامه نگرش در این مرحله در پنج مورد معنی‌دار بود که به ترتیب میزان رابطه، شامل ملاکهای سودمندی ( $P < 0/0001$ ،  $r = 0/40$ )، علاقه ( $P < 0/0001$ ،  $r = 0/32$ )، آشنایی کل ( $P < 0/0005$ ،  $r = 0/26$ )، خودارزیابی یا ارزیابی مدیر از موفقیت خود ( $P < 0/02$ )،  $r = 0/22$  و نوع استخدام ( $P < 0/04$ )،  $r = 0/19$  بود. بنابراین، پرسشنامه نگرش مدیران از نظر روایی، مناسب تلقی شد.

در تحلیل عاملی سؤالات پرسشنامه ۷۰

سؤالی نگرش مدیران، ۸ عامل به شرح زیر شناسایی شد: (۱) کاربرد علوم رفتاری، (۲)

نقش استعدادها، (۳) نقش رشته تحصیلی، (۴) نقش تجربه، (۵) امکان یا آمادگی استفاده از علوم رفتاری، (۶) علاقه به مطالعه علوم رفتاری، (۷) عدم تمایل نسبت به تغییر، و (۸) پذیرش یا عدم پذیرش علوم رفتاری.

### شیوه اجرا

برای مدیران هر یک از مراکز صنعتی استان (۳۴۸ مرکز) که دارای حداقل یکصد نفر کارمند، کارگر و مدیر در سطوح مختلف بودند یک پاکت حاوی دو نامه توجیهی، هر سه قسمت پرسشنامه، و یک عدد پاکت دارای تمپر و آدرس برگشت ارسال گردید. پرسشنامه باید توسط مدیریت عالی هر مرکز صنعتی تکمیل و از طریق پست برگشت داده می‌شد و تحویل تیم تحقیق می‌گردید. پیگیریهای تلفنی و حضوری نیز انجام گرفت تا اطمینان حاصل شود مدیر پرسشنامه را دریافت نموده و پس از وصول نسبت به تکمیل و اعاده آن اقدام نموده است (در برخی موارد، مدیران یا متصدیان دفاتر آنان تقاضا می‌کردند نسخه دیگری از پرسشنامه برای آنان ارسال شود). تعدادی از پاکتهای ارسالی نیز به علت تغییر آدرس یا تعطیلی مرکز صنعتی عیناً برگشت داده شد.

## نتایج

اصلی و جانبی تحقیق ارائه شده است.

مدیران مورد مطالعه بر اساس رشته‌های

تحصیل آنان در چهار گروه طبقه‌بندی شدند.

مدیران مزبور اکثراً از رشته‌های تحصیلی

مهندس- فنی دانشگاهها (۵۶ نفر برابر با

۴۵/۲ درصد)، از سایر رشته‌های علوم غیر از

مدیریت (۲۳/۴ درصد)، و از رشته‌های

مدیریت (۱۶/۹ درصد) فارغ‌التحصیل شده

بودند، تعدادی (۸/۹ درصد) فقط دیپلم

دبیرستانی داشتند و برخی (۵/۶ درصد) نیز

رشته تحصیلی خود را مشخص نساخته بودند.

مدیران مزبور به طور متوسط ۲۱/۷۶ سال

سابقه خدمت و ۱۳/۴۷ سال سابقه مدیریت

داشتند. از تعداد ۸۰ نفر (۶۴/۵ درصد) که به

پرسش مربوط پاسخ داده بودند، مدیران به

طور متوسط ۸/۳۵ سال را صرف آشنایی با

علوم رفتاری نموده بودند. ذیلاً، یافته‌های

## الف. یافته‌های اصلی پژوهش

در فرضیه ۱ پژوهش چنین فرض شده بود

که مدیران دارای رشته‌های تحصیلی متفاوت

نسبت به علوم رفتاری نگرش متفاوتی دارند.

مدیران، میزان آشنایی خود با هر یک از علوم

رفتاری را در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از

«بسیار زیاد» تا «بسیار کم» مشخص ساخته

بودند. جدول ۱ تفاوت کلی نگرش مدیران، بر

اساس نمره‌های پرسشنامه نگرش کل مدیران

و میزان آشنایی آنان با کل علوم رفتاری را نشان

می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود

تفاوت بین نگرش چهار گروه مدیران

فارغ‌التحصیل از رشته‌های چهارگانه معنی‌دار

است. بنابراین، فرضیه ۱ تأیید می‌شود. به

جدول ۱. تحلیل واریانس تأثیر رشته تحصیلی بر نگرش و میزان آشنایی آنان با علوم رفتاری (مقایسه کلی)

متغیر مستقل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	واریانس	ضریب F	سطح معنی‌دار بودن
رشته تحصیلی	۲۷۰۵/۶۴	۳	۹۰۱/۸۸	۲/۳۵	*۰/۰۷۶
کل آشنایی (میزان آشنایی با علوم رفتاری، به طور کلی)	۷۰/۴۰	۳	۲۳/۴۶	۱/۴۷	۰/۲۲۷

\* $P < 0/1$

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های نگرش مدیران در چهار گروه با توجه به رشته تحصیلی آنان

رشته تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
مدیریت	۲۱	۲۷۳/۴۳	۱۶/۲۲
مهندسی - فنی	۵۶	۲۶۳/۸۶	۱۹/۴۱
علوم دیگر	۲۹	۲۶۴/۹۰	۲۱/۰۴
دیپلم دبیرستان	۱۱	۲۵۴/۸۲	۲۲/۳۳
جمع	۱۱۷	۲۶۴/۹۸	۱۹/۹۳

منظور تحلیل دقیق‌تر، میانگینها و مقایسه‌های تأیید نمود.

زوجی نگرش چهار گروه محاسبه و در جداول همان گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است میانگین نگرش مدیران فارغ‌التحصیل رشته‌های مدیریت نسبت به علوم رفتاری بیشتر از میانگین نمره‌های فارغ‌التحصیل رشته‌های مهندسی - فنی است ( $\alpha = 0/05$ ).

با توجه به جدول ۲ مشخص می‌شود که فقط ۱۱۷ نفر از مدیران به این پرسش پاسخ داده‌اند. میانگین نمره‌های نگرش مدیران فارغ‌التحصیل از رشته‌های مدیریت بالاتر از رشته‌های مهندسی - فنی بوده است (۲۷۳/۴۳ در برابر ۲۶۳/۸۶). نتایج آزمون پیش فرض باکس<sup>۱</sup>، تساوی کواریانسهای نمره‌های نگرش در چهار گروه مدیران فارغ‌التحصیل از رشته‌های تحصیلی متفاوت را مورد تأیید قرار داد. نتایج آزمون لوین<sup>۲</sup> نیز تساوی واریانس نمره‌های نگرش در چهار گروه مدیران مزبور را

جدول ۳. مقایسه‌های زوجی نگرش و کل میزان آشنایی مدیران نسبت به علوم رفتاری

بر اساس چهارگروه تحصیلی

سطح معنی داری	تفاوت میانگینها	گروه ۴ دیلمه‌ها (n=۱)	گروه ۳ رشته علوم (n=۲۹)	گروه ۲ رشته فنی-مهندسی (n=۵۶)	گروه ۱ رشته مدیریت (n=۲۱)	میانگین نگرش مقایسه‌ها
۰/۰۵۹	۹/۵۷ <sup>#</sup>	-	-	۲۶۳/۸۶	۲۷۳/۴۳	مقایسه گروه ۱ با گروه ۲
۰/۱۳	۸/۵۳	-	۲۶۴/۹۰	-	۲۷۳/۴۳	مقایسه گروه ۱ با گروه ۳
۰/۰۱	۱۸/۶۱ <sup>##</sup>	۲۵۴/۸۲	-	-	۲۷۳/۴۳	مقایسه گروه ۱ با گروه ۴
۰/۸۲	۱/۰۴	-	۲۶۴/۹۰	۲۶۳/۸۶	-	مقایسه گروه ۲ با گروه ۳
۰/۱۶	۹/۰۴	۲۵۴/۸۲	-	۲۶۳/۸۶	-	مقایسه گروه ۲ با گروه ۴
۰/۱۵	۱۰/۰۸	۲۵۴/۸۲	۲۶۴/۹۰	-	-	مقایسه گروه ۳ با گروه ۴

## معنی دار در سطح ۰/۰۵

# معنی دار سطح ۰/۰۱

رابطه بین تجربه مدیریت و نگرش مدیران ۴ میانگین و انحراف استاندارد کل میزان آشنایی مدیران (یعنی میزان آشنایی آنان با علوم رفتاری هفتگانه، به طور کلی) ارائه شده دوم پژوهش تأیید نمی‌شود.

در فرضیه ۳ چنین فرض شده بود که مدیرانی که میزان آشنایی آنان با علوم رفتاری متفاوت است نسبت به علوم رفتاری نگرش متفاوتی دارند. از مدیران خواسته شده بود میزان آشنایی خود با هر یک از علوم رفتاری هفتگانه را در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از «نسبتاً زیاد» معادل ۵ امتیاز تا «بسیار کم» معادل ۱ امتیاز) درجه‌بندی نمایند. در جدول

با توجه به جدول ۴، بالاترین میزان آشنایی کلی با علوم رفتاری را مدیران دارای دیپلم دبیرستان و سپس مدیران فارغ‌التحصیل از رشته‌های مدیریت گزارش داده‌اند.

ضریب همبستگی پیرسون بین کل میزان آشنایی مدیران با علوم رفتاری و نگرش آنان نسبت به علوم رفتاری برابر با  $P=۰/۰۰۴$ ،  $I=۰/۲۵۹$  بود که بیانگر وجود رابطه معنی دار

جدول ۴. میانگین و انحراف استاندارد میزان آشنایی کلی مدیران با علوم رفتاری

با توجه به رشته تحصیلی آنان

رشته تحصیلی	تعداد (پاسخ دهندگان)	میانگین	انحراف استاندارد
مدیریت	۲۱	۲۱/۵۷	۳/۹۵
مهندسی - فنی	۵۶	۲۰/۳۲	۳/۴۶
علوم	۲۹	۲۰/۶۵	۴/۷۱
دیپلم دبیرستان	۱۱	۲۲/۸۲	۴/۶۰
جمع	۱۱۷	۲۰/۸۶	۴/۰۲

بین میزان آشنایی مدیران با نگرش آنان است. مدیران با علوم رفتاری، محاسبات مربوط در به عبارت دیگر، میزان آشنایی مدیران با علوم رفتاری با نگرش آنان نسبت به علوم رفتاری رابطه معنی داری دارد. در نتیجه، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌گردد. میانگینهای مندرج در جدول ۵ بیانگر به منظور بررسی دقیق تر نقش آشنایی میزان آشنایی بیشتر مدیران مورد مطالعه با

جدول ۵. میانگین میزان آشنایی مدیران با رشته‌های هفتگانه علوم رفتاری (ترتیب اولویت)

رتبه	رشته علوم رفتاری	میانگین	خطای معیار	فاصله ۹۵٪ اعتماد
۱	مدیریت	۳/۶۶	۰/۰۶۳	۳/۵۴
۲	اقتصاد	۳/۰۲	۰/۰۸۹	۲/۸۵
۳	مردم‌شناسی	۲/۹۷	۰/۰۹۵	۲/۷۸
۴	روانشناسی	۲/۹۱	۰/۰۸۵	۲/۷۵
۵	جامعه‌شناسی	۲/۸۷	۰/۰۸۷	۲/۷۰
۶	علوم سیاسی	۲/۷۵	۰/۰۹۰	۲/۵۷
۷	تاریخ	۲/۷۳	۰/۰۸۱	۲/۵۷

جدول ۶. تحلیل واریانس چندمتغیری (مانوا<sup>۱</sup>) تأثیر رشته تحصیلی مدیران

بر میزان آشنایی آنان با علوم رفتاری هفتگانه

رشته علوم رفتاری	مجموع مجدورات	درجه آزادی	واریانس	ضریب F	سطح معنی داری بودن
آشنایی با روانشناسی	۰/۷۱۵	۱	۰/۷۱۵	۱/۰۲	۰/۳۱
آشنایی با جامعه‌شناسی	۴/۴۲۲	۱	۴/۴۲۲	۵/۹۴	۰/۰۱*
آشنایی با مردم‌شناسی	۱/۲۷۱	۱	۱/۲۷۱	۱/۴۵	۰/۲۳
آشنایی با اقتصاد	۲/۸۱۶	۱	۲/۸۱۶	۳/۶۴	۰/۰۵*
آشنایی با علوم سیاسی	۶/۲۱۴	۱	۶/۲۱۴	۷/۸۸	۰/۰۰۶*
آشنایی با تاریخ	۲/۳۴۷	۱	۲/۳۴۷	۳/۶۸	۰/۰۵
آشنایی با مدیریت	۱/۱۰۱	۱	۱/۱۰۱	۲/۸۶	۰/۰۹

رشته مدیریت، سپس اقتصاد، مردم‌شناسی، روانشناسی، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، و فارغ‌التحصیلان از رشته‌های علوم رفتاری و سایر مدیران محاسبات مربوط انجام پذیرفت. در نهایت تاریخ است.

مقایسه رشته‌های مختلف تحصیلی علوم رفتاری هفتگانه با سایر رشته‌ها از نظر میزان آشنایی در دو گروه مدیران (فارغ‌التحصیلان از رشته‌های علوم رفتاری در مقایسه با سایر مدیران) در جدول ۶ آمده است.

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود تفاوت‌های بین فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم رفتاری و سایر رشته‌ها از نظر آشنایی با چهار رشته علوم سیاسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد و تاریخ معنی‌دار است ولی از نظر آشنایی با روانشناسی و مدیریت معنی‌دار نیست.

جدول ۷. میانگین و انحراف استاندارد متغیر میزان آشنایی دو گروه مدیران

با هر یک از رشته‌های هفتگانه علوم رفتاری

انحراف استاندارد	میانگین	تعداد (پاسخ دهندگان)	
۰/۸۵ ۰/۷۹ ۰/۸۳	۲/۸۳ ۳/۰۰ ۲/۸۸	۷۶ ۳۶ ۱۱۲	آشنایی با روانشناسی: گروه مدیران سایر رشته‌ها گروه مدیران رشته‌های علوم رفتاری جمع
۰/۹۰ ۰/۷۷ ۰/۸۸	۲/۶۶ ۳/۰۸ ۲/۷۹	۷۶ ۳۶ ۱۱۲	آشنایی با علوم اجتماعی: گروه مدیران سایر رشته‌ها گروه مدیران رشته‌های علوم رفتاری جمع
۰/۹۳ ۰/۹۴ ۰/۹۴	۲/۸۵ ۳/۰۸ ۲/۹۳	۷۶ ۳۶ ۱۱۲	آشنایی با مردم‌شناسی: گروه مدیران سایر رشته‌ها گروه مدیران رشته‌های علوم رفتاری جمع
۰/۹۲ ۰/۷۹ ۰/۸۹	۲/۸۵ ۳/۱۹ ۲/۹۶	۷۶ ۳۶ ۱۱۲	آشنایی با اقتصاد: گروه مدیران سایر رشته‌ها گروه مدیران رشته‌های علوم رفتاری جمع
۰/۹۳ ۰/۷۹ ۰/۹۱	۲/۴۹ ۳/۰۸ ۲/۶۶	۷۶ ۳۶ ۱۱۲	آشنایی با علوم سیاسی: گروه مدیران سایر رشته‌ها گروه مدیران رشته‌های علوم رفتاری جمع
۰/۸۵ ۰/۶۷ ۰/۸۱	۲/۵۸ ۲/۸۹ ۲/۶۸	۷۶ ۳۶ ۱۱۲	آشنایی با تاریخ: گروه مدیران سایر رشته‌ها گروه مدیران رشته‌های علوم رفتاری جمع
۰/۵۸ ۰/۵۱ ۰/۶۲	۲/۵۸ ۳/۷۷ ۳/۶۲	۷۶ ۳۶ ۱۱۲	آشنایی با مدیریت: گروه مدیران سایر رشته‌ها گروه مدیران رشته‌های علوم رفتاری جمع

حاصل شد. از این نوع داده‌های جانبی، که قبلاً

چهارگانه بوده است.

برای آنها فرضیه مشخصی تدوین نشده بود،

می‌توان در نبیین دقیق‌تر مسأله مورد بررسی

در این پژوهش و پژوهشهای مشابه در آینده

سود جست. در بحث زیر به ملاکهای: (۱)

علاقه، (۲) سودمندی، (۳) نوع استخدام، (۴)

#### ب. یافته‌های جانبی پژوهش

افزون بر داده‌های مرتبط با سه فرضیه

اصلی، داده‌های قابل تحقیق و پیگیری بیشتری

نیز ضمن انجام پژوهش و تحلیل داده‌ها

جدول ۸. ضرایب همبستگی پیرسون بین نمره‌های نگرش مدیران و سایر ملاکها (داده‌های جانبی)

متغیر	علاقه به علوم رفتاری	سودمندی علوم رفتاری	نوع استخدام مدیر	سطح مدیریت	تعداد فرزندان مدیر	خود-ارزیابی مدیر از موقعیت خود
نگرش: ضریب همبستگی	۰/۳۲۵**	۰/۴۰۵**	۰/۱۹۲	۰/۱۵۱	۰/۲۰۰	۰/۲۱۶
سطح معنی دار بودن	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۳	۰/۰۹	۰/۰۲	۰/۰۱
تعداد پاسخ‌دهندگان	۱۲۲	۱۲۲	۱۲۲	۱۲۲	۱۲۲	۱۲۲

(سطح مدیریت، ۵) تعداد فرزندان و ۶)  $(r=0/325, p=0/000)$

۲. رابطه بین «سودمندی» و نگرش مدیران: در سؤالی دیگر، از مدیران خواسته شده بود تا میزان «سودمندی» هر یک از علوم رفتاری هفتگانه را در جدول مربوط، در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از «بسیار زیاد» تا «بسیار کم» درجه‌بندی نمایند. با توجه به جدول ۸، ضریب همبستگی بالایی بین نگرش مدیران نسبت به علوم رفتاری و نظری که آنان در مورد میزان سودمندی علوم رفتاری ابراز داشته‌اند وجود دارد  $(r=0/405, P=0/000)$ .

۱. رابطه بین «علاقه» و نگرش مدیران: در پرسشنامه تحقیق، از مدیران خواسته شده بود میزان علاقه خود را به هر یک از علوم رفتاری هفتگانه با زدن علامت در ذیل ستون مربوط، در ردیف ۵ درجه‌ای لیکرت از «بسیار زیاد» تا «بسیار کم» مشخص سازند. همان‌گونه که در جدول ۸ ملاحظه می‌شود، بین نگرش و علاقه مدیران رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد

مدیریت و اداره حوزه تحت سرپرستی خود را، در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از «کاملاً موفق بوده‌ام» تا «کاملاً ناموفق بوده‌ام»، ارزیابی کنند. ضریب همبستگی مندرج در جدول ۸ بیانگر وجود رابطه‌ای معنی‌دار بین خود-ارزیابی مدیران از میزان موفقیت خود و نگرش آنان نسبت به علوم رفتاری است.

#### بحث

در این پژوهش، سه فرضیه اصلی مطرح گردید. فرضیه‌های ۱ و ۳ تأیید شد ولی دومین فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت. براساس فرضیه اول، تفاوت معنی‌داری بین نگرش مدیران فارغ‌التحصیل رشته‌های تحصیلی دانشگاهی مدیریت با مهندسی-فنی ( $p=0/05$ ) و بین نگرش مدیران فارغ‌التحصیل رشته‌های مدیریت با مدیران دارای مدرک تحصیلی دیپلم دبیرستان ( $p=0/01$ ) حاصل شد. براساس فرضیه سوم نیز نشان داده شد که بین میزان آشنایی مدیران مورد مطالعه با نگرش آنان نسبت به علوم رفتاری مهم رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. ضمناً، مدیران در درجه اول با رشته مدیریت، سپس با اقتصاد، مردم‌شناسی، روانشناسی، جامعه‌شناسی و علوم سیاسی و در نهایت با تاریخ آشنایی داشتند. یافته‌های حاصل، فرضیه اول را تأیید

نسبتاً مطلوبی بین نوع استخدام مدیران و نگرش آنان نسبت به علوم رفتاری نشان داده شده است ( $r=0/192$ ،  $P=0/03$ ).

۴. رابطه بین «سطح مدیریت» و نگرش مدیران: در پاسخ به این پرسش که «در سازمان محل خدمت، سطح مدیریت شما در چه حدی قرار می‌گیرد»، مدیران می‌توانستند گزینه‌های «سطح بالا»، «سطح میانی» را انتخاب کنند یا پاسخ خود را در «موارد دیگر» ثبت نمایند. این گزینه‌ها نیز به ترتیب اهمیت کدگذاری شده بودند. بر اساس جدول ۸، ضریب همبستگی بین سطح مدیریت و نگرش مدیران در حد مطلوبی نیست ( $r=0/151$ ،  $P=0/09$ ). ولی، با توجه به این که پژوهش حاضر بیشتر جنبه اکتشافی دارد شاید بتوان این میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر مزبور را قابل پذیرش تلقی نمود.

۵. رابطه بین «تعداد فرزندان» و نگرش مدیران: مدیرانی که ازدواج کرده بودند تعداد فرزندان خود را ثبت کرده بودند. با توجه به جدول ۸، ضریب همبستگی رابطه معنی‌داری بین تعداد فرزندان مدیر و نگرش وی نسبت به علوم رفتاری وجود دارد ( $P=0/02$ ،  $r=0/20$ ).

۶. رابطه بین «خود-ارزیابی» و نگرش مدیران: در یک پرسش دیگر، از مدیران خواسته شده بود تا شخصاً میزان موفقیت در

دهنده کار به وسیله دیگران» (امیرکبیری، ۱۳۷۷) تعریف کرده‌اند، هر مدیر به ضرورت باید از علوم مرتبط با انسان آگاهی داشته باشد. این آشنایی می‌تواند برای وی آگاهی و درک روشن‌تری را از کارکنان، نیازها و انگیزه‌ها، استعدادها و تواناییها، یادگیری و تفکر و شناخت، عواطف و علایق و علل و ساز و کارهای مؤثر بر انتخابها و رفتارهای آنان فراهم سازد.

یکی از مهم‌ترین دلایل رشد جوامع پیشرفته را باید در مدیریت کنونی و آینده جوامع و سازمانهای پیشرفته غرب بیان می‌کند «... به دست آوردن فرصتهای مناسب استخدامی به گونه روزافزونی در گرو داشتن مدرک دانشگاهی می‌باشند...» (دراکر، ترجمه رضایی‌نژاد، ۱۳۷۵؛ صفحات ۴-۲۳). به گفته وی، هیچ یک از مراکز آموزشی، حتی در دوره‌های عالی فوق لیسانس و دکترای مدیریت، دانشجویان را با مهارتهای ابتدایی نظیر توان معرفی و ابراز نظریه‌های خود، توان کارکردن با دیگران و برنامه‌ریزی و اجرای کارها و مسؤولیتها و همکاریها آماده نمی‌سازند. عموماً، دانشجویان رشته‌های علوم پایه، مهندسی و فنی کشور با زمینه‌های تخصصی رشته‌های خود و دروس عمومی آشنا می‌شوند ولی به ندرت از مهارتهای لازم برای مدیریت رفتار خود و دیگران آگاهی پیدا

نمودند. در نتیجه، نشان داده شد که مدیران دارای رشته‌های تحصیلی متفاوت نسبت به علوم رفتاری نگرش متفاوت دارند. آشنایی با علوم رفتاری، به ویژه با مدیریت، می‌تواند در دوره‌های آموزشی بدو یا ضمن خدمت حاصل شده باشد. ولی، همان گونه که انتظار می‌رود، نگرش مدیرانی که دوره‌های تحصیلی دانشگاهی در رشته‌های مدیریت و دیگر علوم رفتاری را گذرانیده‌اند با نگرش سایر مدیران متفاوت بوده است. آشنایی با علوم رفتاری در دوره‌های آموزشی، به ویژه در مدت نسبتاً طولانی تحصیلات دوره کارشناسی می‌تواند زمینه لازم برای شناخت بیشتر و دقیق‌تر افراد آدمی را فراهم سازد.

نگرشها، نقشها یا کارکردهای مهمی را در زمینه سازگاری فرد، بیان ارزشهای شخصی، و دفاع از خود بر عهده دارند. از آنجا که نگرشها آموخته شده‌اند، باید بر نقش مهم یادگیریهای افراد در محیط خانواده و به ویژه مؤسسات رسمی نظیر مدارس و دانشگاهها تأکید شود. آموزشها و یادگیریهای مزبور نقشی مهم در تکوین نگرشها و همچنین در تغییر و اصلاح نگرشهای مدیران سازمانها و مراکز مختلف صنعتی بر عهده دارند.

با توجه به این که مدیریت را «هنر انجام امور به وسیله دیگران» (فولت، به نقل از الوانی، ۱۳۷۲)، و مدیر را «شخص انجام

طراحی و اجرای برنامه‌های منظم آموزش علوم رفتاری، در بدو و حین خدمت کارکنان و مدیران، می‌تواند در افزایش شناخت و تعدیل نگرشهای آنان نقش مؤثری داشته باشد. ولی، افزایش سابقه خدمت یا مدیریت نمی‌تواند به خودی خود، و بدون یاری گرفتن از دوره‌های آموزشی علوم رفتاری، تأثیر عمده‌ای داشته باشد. از این رو، عدم تأیید دومین فرضیه پژوهش قابل تبیین است.

مورد تأیید قرار گرفتن فرضیه سوم پژوهش، بیانگر نقش آشنایی مدیران با علوم رفتاری است. تأیید این فرضیه، تأثیر وجود یا عدم وجود آشنایی در شکل‌گیری نگرش مدیران را نشان داده است. حتی، مدیران مورد مطالعه تفاوت‌های معنی‌داری را در رابطه با رشته‌های هفتگانه علوم رفتاری نشان دادند. مدیران مزبور بیشترین آشنایی را با رشته مدیریت نشان دادند زیرا ۱۷ درصد آنان فارغ‌التحصیل رشته‌های مدیریت بودند و بقیه نیز به احتمال قوی در دوره‌های مختلف بدو و حین خدمت با این رشته آشنا شده‌اند. ولی، این نکته که مدیران کمترین میزان آشنایی با علوم سیاسی و تاریخ را نشان داده‌اند ضرورت انجام تحقیقات و پیگیریهای بیشتر را آشکار می‌سازد: آیا درک تعاملها و پویاییهای

می‌کنند. اکثر فارغ‌التحصیلان رشته‌های مزبور هنگامی، به ضرورت، باید با ویژگیهای انسان و دانش و هنر مدیریت آشنایی حاصل کنند که برای تصدی پست مدیریت در نظر گرفته شده‌اند. برخی تضادها و سوء تفاهمهای موجود در مورد کارکنان را احتمالاً می‌توان معلول شناخت اندک یا ناقص مدیرانی دانست که امکان و فرصت کافی برای تحصیل در دوره‌ها یا رشته‌های مهم علوم رفتاری را داشته‌اند. همان‌گونه که مطالعات موردی تامکین و باربر (۱۹۸۸) در مورد ۶۰ مدیر از پنج سازمان معروف انگلستان نشان داد بخش عمده یادگیریها و تأثیر آنها بر رفتار مدیریتی در محدوده «مهارتهای نرم»<sup>۱</sup> یا علوم رفتاری قرار می‌گیرد.

فرضیه دوم، مبنی بر این که «مدیران دارای سوابق خدمت متفاوت نسبت به علوم رفتاری نگرش متفاوت دارند، تأیید نشد. دلیل این که چرا سابقه خدمت، و همچنین تجربه مدیریت، رابطه معنی‌داری با نگرش مدیران ندارد می‌تواند این موضوع باشد که مدیران ناآشنا با علوم رفتاری احتمالاً نگرش منفی یا کمتر مثبت نسبت به علوم مزبور را طی سالهای خدمت و مدیریت خود حفظ می‌کنند. همین امر می‌تواند در مورد مدیران فارغ‌التحصیل از رشته‌های مدیریت و دیگر علوم رفتاری نیز صادق باشد. بنابراین،

درون و بیرون سازمانی، شناخت فرهنگ سازمانی و ملی و بین‌المللی، و توانایی پیش‌بینی پیامدهای رفتارهای فردی و گروهی مدیران و کارکنان بدون آگاهی از علوم رفتاری و از جمله علوم سیاسی و تاریخ امکان‌پذیر است؟

بر اساس یافته‌های این تحقیق و بررسی پژوهش‌های نسبتاً مرتبط، می‌توان به چند نکته مهم و قابل توجه برای مدیران و پژوهشگران اشاره نمود. یکی این که، مدیریت و رهبری نقشی حیاتی در بقا و پیشرفت هر سازمان و جامعه‌ای ایفا می‌نماید. دوم این که، اگر چه برای رفتار آدمی می‌توان علل مستقیم و غیرمستقیم متعددی را مطرح نمود ولی در مورد رفتار و عملکرد انسانها و به ویژه مدیران باید بر نقش بسیار مهم و زیربنایی نگرشها تأکید به عمل آید. نکته سوم این که، گرچه تکوین نگرشها در دوره‌های مختلف زندگی، از کودکی تا بزرگسالی، و تحت تأثیر عوامل مستقیم یا غیرمستقیم شکل می‌گیرد ولی به کمک آموزشهای رسمی و منظم علوم رفتاری، در دانشگاهها و در دوره‌های آموزشی بدو و ضمن خدمت، می‌توان آشنایی واقعی‌تر با انسان و مهارتهای ضروری برای همکاری با افراد یا ایجاد انگیزه و تلاش بیشتر در آنان را فراهم ساخت. نکته چهارم این که، اکثراً افراد متخصص در رشته‌های فنی یا مهندسی یا

پزشکی را به پست مدیریت منصوب می‌کنند ولی عملاً به این مطلب مهم توجه نمی‌شود که آیا متخصصان مزبور از دانش و هنر مدیریت و رهبری انسانها نیز اطلاع کافی دارند یا نه. رفع مشکلات متعدد و فزاینده اقتصادی، اجتماعی، و سیاسی، و تسریع رشد هر جامعه به کمک مدیریت قوی مدیران فهیم، فرهیخته، آشنا با ظرایف و پیچیدگی‌های روان و رفتار انسان، که دارای نگرشهای مثبت و دیدگاههای وسیع و انعطاف‌پذیر باشند امکان‌پذیر است. چنانچه ضعف و عقب‌ماندگی جوامع و عملکرد ضعیف کارکنان سازمانها را به نحوه تفکر و رفتار مدیران نسبت می‌دهند، باید انتظار داشت رفع آن ضعفها و عقب‌ماندگیها نیز به یاری اصلاح همان نگرشها و رفتارهای مدیران امکان‌پذیر باشد. گرچه همان گونه که ارونسون (۱۹۹۹) بیان نموده است در مقایسه با عقاید، تغییر نگرشها فوق‌العاده دشوار است ولی بنابر نظر شاو و رایت<sup>۱</sup> (۱۹۶۷) به همان نسبت که اصول حاکم بر نگرشها شناخته شده باشند از آنها می‌توان برای مداخله در واکنشهای افراد استفاده به عمل آورد. این پژوهش اگر چه در نوع خود، چه در سطح کشور و چه در سطح سایر کشورها، کم سابقه به نظر می‌رسد ولی بسا رفع برخی از

1- Shav & Wright

محدودیتها، از جمله موارد زیر میزان تعمیم‌پذیری یافته‌های حاصل از پژوهشها به سایر سازمانها و مراکز صنعتی در دیگر استانها و محیطهای کار نیز افزایش می‌یابد: انجام پژوهش در مورد جامعه و نمونه‌های بزرگتر، در مورد مدیران مراکز کوچکتر، دارای کمتر از یکصد نفر کارمند و کارگر، پیش‌بینی و اجرای راهکارهایی به منظور افزایش نرخ برگشت به موقع پرسشنامه‌های تکمیل شده، و انجام مصاحبه عمقی با کل یا بخشی از مدیران گروه نمونه.

مسئولان، مدیران و برنامه‌ریزان نیز به تناسب شرایط، امکانات و حیطه مسؤلیت خویش می‌توانند به کاربرد همه یا بخشی از یافته‌های پژوهش حاضر بیندیشند: ضرورت منظور نمودن دروس رفتاری مهم در برنامه‌های تحصیلی دانشگاهی رشته‌های فنی، مهندسی، و علوم پایه، اهمیت طراحی و اجرای جدی و منظم دوره‌های آموزشی علوم رفتاری در بدو و ضمن خدمت همه مدیران و کارکنان، لزوم توجه بیشتر به نحوه تفکر و میزان رضایت و به طور کلی نگرش مدیران و کارکنان نسبت به خود و دیگران، و ضرورت تصویب و اجرای قوانین مربوط به استخدام و به کارگیری هر متخصص در جایگاه تخصصی خود و به ویژه استخدام و به کارگیری متخصصان علوم رفتاری در کلیه سازمانها و مراکز صنعتی و تولیدی کشور.

## منابع

### فارسی

ارونسون، ا (۱۹۷۲). روانشناسی اجتماعی. ترجمه حسین شکرکن (۱۳۵۶)، نشریه شماره ۱۰/۱۳ دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه جندی شاپور، (اهواز) دانشگاه جندی شاپور (شهید چمران اهواز).

الوانی، سیدم (۱۳۷۲). مدیریت عمومی (چاپ ششم). تهران: نشر نی.

امیرکبیری، غ (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت. تهران: نشر ملک.

دراکر، پیتر اِف (۱۹۷۷). مدیریت آینده: دهه ۱۹۹۰ و پس از آن... (چاپ دوم). ترجمه عبدالرضا

رضائی نژاد (۱۳۷۵)، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.

شکرکن، ح (۱۳۶۱). "مبانی اساسی نگرشها"، درسنامه، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، صفحات ۳۳-۱.  
 کریمی، ی (۱۳۷۳). روانشناسی اجتماعی آموزش و پرورش. تهران: ویرایش.

### انگلیسی

- Aronson, E. (1999). *The Social Animal* (8th edn.). New York: Worth Publishers, Inc.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (1997). *Social Psychology* (8th). Boston: Allyn & Bacon.
- Shaw, M. E. & Wright, J. m. (1967). *Scales for the Measurement of Attitudes*. New York: McGraw- Hill, Inc.
- Tamkin, P. & Barber, L. (1998). *Learning to Manage*, Brighton: Sussex University, Institute for Employment Studies. (available at Eric Database 1992-2000/06; AN: ED 419954).
- Taylor, S. E.; Peplau, L. A. & Sears, D. O. (1997). *Social Psychology* (9 th edn). New Jersey: Prentice Hall.
- Triandis, H.C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Warren, N. & Jahoda, M. (eds). (1973). *Attitudes* (2 nd edn). London: Penguin Modern Psychology Readings.

دریافت مقاله: ۸۰/۶/۳۱

دریافت مقاله تجدیدنظر شده: ۸۰/۱۰/۱۸

پذیرش مقاله: ۸۱/۳/۲۰