Relation of employee's on-the-work commitment with their work centrality and mental health after retirement with moderator variable organization influence consideration

H. Barati¹, HR Oreyzi²

Abstract

Background and aims: work centrality refers to the extent to which individuals view work as a main component of their life. If organization don’t prepare employees for retirement, when high work centrality individuals approach to retirement, reduce their organizational commitment to maintain their mental health (the purpose of study 1). If organization prepare employees for retirement (high organization influence), people with high mental health can be committed to organization highly (the purpose of study 2).

Method: The first study was conducted with 572 employees of an industrial company. At second study compared two groups. The first group was 572 employees, the sample of first study, and the second group was contained 97 employees that both of them responded to instruments with differentiation that the first group was for preparing to retirement in this distance. Instruments were Organizational Commitment Scale, Work Centrality Scale & SCL-90-R Questionnaire.

Finding: At first study indicated that relationship between organizational commitment and work centrality was influenced with mediators variables, mental health and retirement adjustment that mean the absolute value of this relation in high mental health individuals and high retirement adjustment individuals is more, although its direct is negative. According to the finding of first study, at second study first conducted an intervention for preparing to retirement and consequently their commitment after this intervention was accompanied by high mental health.

Conclusion: Organizations are responsible for their employee’s health and with conducting interventions in this way, they can guarantee employees’ organizational commitment with their mental health.

Keywords: Retirement adjustment, organizational commitment, work centrality, mental health, organization influence

1. (Corresponding author) MA of Industrial Psychology, Mahshar, Iran. Email: sahel3362@yahoo.com
2. Assistant Professor of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Iran Occupational Health, Vol. 6 (4). Winter 2010
رابطه تهدید و مرکزیت کار با نویجه به متغیرهای تعیین کننده سلامت روان
شناختی، سازگاری با پازنت‌شگی و تأثیر آمادگی سازی کارکنان برای
پازنت‌شگی در یهودی تهدید سلامت روان شناختی آنان

بهاری‌نژاد، حمیدرضا

تاریخ دریافت: 88/8/20
تاریخ پذیرش: 88/8/27

چکیده
زمینه و هدف: مرکزیت کار عبارت است از انکه تا اندامه فرد برای کار بیش از نقص دیگر
زنده‌ی خوش‌آبی ارزش قائل می‌شود. در صورتی که سازمان افراد را آماده با پازنت‌شگی سازد، افراد با
مرکزیت کار بالا هنگامی که به پازنت‌شگی نزدیک می‌شوند، برای نگهداری سلامت روان شناختی
خود از تهدید سازمان می‌کاهند (هدف مطالعه اول). در صورتی که سازمان افراد را آماده با پازنت‌شگی
سازد (هدف سازمانی بالا)، افراد می‌توانند سلامت روان شناختی بالا همچنین تعهد سازمانی بالایی
داشته باشند که سبب بهبود سرمایه‌های اقتصادی و سلامت افراد با پازنت‌شگی می‌شود (هدف مطالعه دوم).
روش بررسی: مطالعه اول پژوهش حاضر روی یک سازمان صنعتی
انجام گرفت. در مطالعه دوم دو گروه مورد مقایسه قرار گرفتند که گروه اول 350 نفر نمونه اول و گروه
دوم شامل 37 نفر از یک سازمان دریگر بودند. به ابزار پژوهش پاسخ دادند این نتایج که در این
فاسل که در گروه اول مداخله جهت آمادگی برای پازنت‌شگی صورت گرفته بود، ابزارهای پژوهش عبارت
روش بررسی: تعهد سازمانی، مقیاس مرکزیت کار و پرسشنامه SCL-90-R

یافته‌ها: در مطالعه اول نشان داد که رابطه تعهد و مرکزیت کار تحت تأثیر متغیر تعیین کننده
سازمان روان شناختی و سازگاری با پازنت‌شگی قرار می‌گیرد بدین معنی که کادر رابطه
در افراد سازمان روان شناختی و سازگاری بالا بیشتر است. هر چند جهت این منفی است، با توجه به
پیامدهای مطالعه اول، در مطالعه دوم ابتدای مداخله ای برای آماده‌سازی کارکنان برای پازنت‌شگی
انجام گرفت و در نتیجه تعهد آنان پس از این مداخله به سازمان روان شناختی بالا همراه بود.
بحث و نتیجه‌گیری: سازمان‌های که می‌توانند سازمان‌هایی در استان را به پازنت‌شگی خود محدود
دارند و در صورت اعمال مداخله مؤثر در این جهت می‌توانند تعهد آنان به سازمان را با سلامت روان
شناختی آنان تضمین کنند.

کلید واژه ها: سازگاری با پازنت‌شگی، تعهد سازمانی، مرکزیت کار، سلامت روان شناختی، نفوذ
سازمانی.

مقدمه
در کارآمده هر کارکنی دوره ای به نام پازنت‌شگی
وجود دارد که متغیر تغییر و تحول امور روزمره
در سازمان کمک می‌کند. گردید این

1) (نوبت‌نام: مسعود) کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، منطقه‌ی بردریز، مشق‌های تخصصی، صنعتی و اقتصادی، سایت 13، شرکت ری آفون پتروشیمی

2) دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه امام‌رضا، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه اصفهان.
سخنان کارکنان گوش فرا دهد تعهد همانند سازی
شده کارکنان یا می‌روند، در تعهد پیوستگی احساس
نوعی تعهد به مباین پیوند و رابطه عقلانی و عاطفی
مطرح می‌شود [۱۴]. کاراکتر (۱۳) باید می‌گوید به
دلیل تفاوت در انگیزه‌های تعهد (تعهد مبینی بر
خواست جوان و ي تفاوت از روی اجبار)، ارزش تعهد
کارکنان به سازمان، و استبعاد به تعهد برای
نمونه که تعهد پیوستگی با سازمان، احتمالاً مولفه‌ای از
تعهد سازمانی است که پیامدهای مطلوب نظیر تمایل
پایینی بر ترک خدمت، غم و کرای و پدربیش با
برای نگرش و تربیت دانستی‌چن دنستگی هیجانی
و همانندسازی و پایه‌ای به سازمان و اهداف آن را به
همراه دارد. در فرآیندها لیا هستم‌گی با فنی‌بنی
مولفه‌های تعهد و سایر نگرش‌های شغلی یافته شد.

[۷]

در طول دو دهه گذشته تعهد سازمانی یکی از
نگرش‌های شغلی شد. به‌گونه‌ی که سپس با برترین‌ها و
فرآیندهای الهام‌بخش در برقراری تعهد سازمانی به
مطالعه تعهد سازمانی پیوست. پژوهش‌های بهبود
نتایج تحقیقات مبنای دانش‌های مهمی از قبل
یکی از این تحقیقات اثر نگرش‌های جین شغل می‌باشد.
تشکل سازمانی به صورت حالتی روان‌سنجشی تعیین شده
که این صورت به ترک شغل [۷], فشار غیر فنی و ترک شغل
تمایل یاری کند. منبع: [۱۰]. مجزا شود، تعهد
سازمانی به صورت حالتی روان‌سنجشی تعیین شده
که کسب است. تعهد سازمانی است، در سازمان‌گرای و پدربیش
پزشکان می‌تواند است. تعهد منابعی به دقت موفقت در
کارآه شود [۱۷]. به منابعی دربرگیرنده که کاسه
تعهد و مفقت کار منجر به کاهش خشونتی شغلی
و فشار بالین. خطر را افزایش و اضطراب بیشتری
می‌گرد. افراد که مفقت کار بیشتری دارند به
همواری کارکنان از رابطه و تعهد
پزشکی که تفاوت کارهای دادن نسبت به افرادی که
پزشکی به تفاوت کارهای دادن نسبت به افرادی که
پزشکی ها از همان طبیعت که جام‌های یک
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پزشکی به تفاوت کارهای دادن نسبت به افرادی که
پزشکی ها از همان طبیعت که جام‌های یک
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پزشکی به تفاوت کارهای دادن نسبت به افرادی که
پزشکی ها از همان طبیعت که جام‌های یک
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پزشکی به تفاوت کارهای دادن نسبت به افرادی که
پزشکی ها از همان طبیعت که جام‌های یک
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پزشکی به تفاوت کارهای دادن نسبت به افرادی که
پزشکی ها از همان طبیعت که جام‌های یک
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پزشکی به تفاوت کارهای دادن نسبت به افرادی که
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تفاوتی بر بروز چنین جریانی‌ی که
مکتبر کارونگی در رابطه و تعهد
پژوهش‌های نامناسب می‌باشد. در این
کل‌شناسی، تعیین سازمانی یکی از
تنها راه‌های محاسباتی است که آن یک طریق اقدام به
مراجع متفاوت، تحقیقات رابطه و موارد تحقیقی از نظر
قبیله می‌باشد. در تعهد همانند سازه میران
مشارکت، همکاری، مشارکت در تقصیبات تربیتی،
استفاده از مزایا نقش جدی برای می‌کند. برهمین
مبتلا همکاری که مدیریت سازمانی مشارکتی باشد وبه
روش بررسی

به منظور بررسی اهداف چندگانه، یوهوش در مطالعه انجام شد. جامعه آماری یوهوش در مطالعه اول شامل کلیه کارکنان بازنشستگی از سال 1384 تا 1387 که در شرکت صمت بازگردد که در همه سال‌های شعبه یادداشت بودند که از آن‌ها نمونه‌برداری شده بودند. میانگین سن 55/58 با انحراف معیار 32/24 انتخاب شدند. این نمونه یک بار از میان‌نمایه سلامت روان بازنشستگی و در دیدگاه متوسطه بازنشستگی از آن‌ها نمونه‌برداری شده بود. این نمونه‌برداری از دیدگاه ویژه بازنشستگی از بین نمونه‌برداری شده از دیدگاه ویژه بازنشستگی از درجه یا بیشتر خواهد بود. [12]. تحقیقات نشان داده است که کارکنان هنگامی که سلامت آنها را برای بازنشستگی ممکن است به هنگام که به طور نماهنگی با دیدگاه بازنشستگی مواده، سلامت روانی بیشتری دارند. [13]. کارکنان که در تولید نیروی کار بازنشستگی مشارکت داشته‌اند، بازنشستگی تاریخ برای بازنشستگی آمادگی سلامتی و سلامتی پایه دادن و ضریب همبستگی بین تعداد و مرکز کار مورد نظر کارکنان خود را برای بازنشستگی آماده می‌ساخت و انتقال به بازنشستگی در آن به صورت یک یک فرایند تدریجی انجام می‌شد (نفوذ سازمانی بالا و نگ و همکاران 1399).) با سازمان دیدن که کارکنان آن به طور دقیق و بدون حق انتخاب زمان و بدون هیچ گونه آمادگی وارد به بازنشستگی می‌شده (نفوذ سازمانی می‌گذرد)
پیش‌سازمان‌های تعیین سازمانی بالقوه و کوستر[۳۲] این پیش‌سازمان‌های شامل نه ماده‌های باشد. در این ۳ ماده تعیین شده‌اند. این پیش‌سازمان‌ها برای ابراز همبستگی می‌توانند استفاده کنندگان روزی یک مقياس لیکتری نیوجهای در جهت از (شیبدار) تا (شیبدار) و این پیش‌سازمان‌ها در پژوهش‌های سیاسی در مورد استفاده قرار گرفته است (قبل [۳۶] و دارای پایایی و اعتبار مناسبی است. منظور تحلیل داده‌ها در هر دو مطالعه و یا آمار توصیفی و دسته‌بندی همبستگی مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی ابزارهای پژوهش را نشان می‌دهد. مشاهده می‌گردد که متغیر تعیین بیل از پژوهش‌ها و سیستم‌های سازگاری با پژوهش‌های سیاسی مدارک شناختی و مرجعیت کاربرد از پژوهش‌های سیاسی مشابه در یک شرکت از این شرکت استفاده کرده‌اند. پیشینها و بانک‌ها و سازگاری با پژوهش‌های کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین که متوسط میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگین و انحراف معیار به تعیین میانگین کمترین میانگی
رابطه تبع و مرکزیت کار با توجه به متغیرهای...

مطروحی هستند. لازم به ذکر است که برای استحصای ضریب اعتبار در یک سوال به طور کلی مفهوم مقایسه
پرسیده شده بود. مثلاً تا چه اندازه در زندگی از کار
نسبت به پیشی غفلتی نا لازم برد. خود را وقف آن
کرده‌اید؟ (مرکزیت کار). سپس همبستگی بین نمره
مقایسه با آن عوامل ضریب اعتبار در نظر گرفته شد.

تایپها
نتایج حاصل از ورق در جدول های ۳ و ۴ آورده شده است. برای مقایسه رابطه بین متغیر های Z
فیشر برگر داده‌های شد و مقایسه ها انجام گردید. جداول
۴ و ۳ مربوط به مطالعه ول اسکنت. در جدول ۲ رابطه بین تعهد سازمانی و مرکزیت کار
در دو گروه سلامت روان‌شناختی بالا و متوسط مقایسه
شده است. در گروه اول نتای مثبت رابطه بین تعهد همانند
سازی با مرکزیت کار می‌شود و منفی است و در گروه
دوم رابطه بین تعهد سازمانی و تعهد پیشگی با
مرکزیت کار مثبت و منفی است. به منظور بررسی
تفاوت بین دو گروه ضریب Z فیشر محاسبه شد است.
مشاهده می‌گردد که برای سلول سازمانی بالا دو گروه

جدول ۲ مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و مرکزیت کار در دو گروه سازگاری بالا و زنده

جدول ۳ مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و مرکزیت کار در دو گروه سازگاری بالا و نزدیک

* P<0.05  ** P<0.01

| Z | Zn−Zr | سالات روان شناختی بالا
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>n</td>
<td>Zr2</td>
<td>f2</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>99</td>
<td>99</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>98</td>
<td>98</td>
<td>98</td>
</tr>
<tr>
<td>97</td>
<td>97</td>
<td>97</td>
</tr>
<tr>
<td>96</td>
<td>96</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>95</td>
<td>95</td>
<td>95</td>
</tr>
<tr>
<td>94</td>
<td>94</td>
<td>94</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>93</td>
<td>93</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**تعداد مراحل ای**

| Zn−Zr | سازگاری بالا و زنده
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>n</td>
<td>Zr2</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>99</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>98</td>
<td>98</td>
</tr>
<tr>
<td>97</td>
<td>97</td>
</tr>
<tr>
<td>96</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>95</td>
<td>95</td>
</tr>
<tr>
<td>94</td>
<td>94</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>93</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**تعداد سال‌هایی**

| Zn−Zr | سازگاری بالا و زنده
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>n</td>
<td>Zr2</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>99</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>98</td>
<td>98</td>
</tr>
<tr>
<td>97</td>
<td>97</td>
</tr>
<tr>
<td>96</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>95</td>
<td>95</td>
</tr>
<tr>
<td>94</td>
<td>94</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>93</td>
</tr>
</tbody>
</table>

فصلنامه...
در گروه با سلامت روان شناختی بالا تنها رابطه بین تعهد مهندس سازی و کار مکانیک کار معنادار و منفی است و در گروه دوم رابطه بین تعهد میادیانه و تعهد پیوستگی با مکانیک کار معنادار و منفی است. به عبارت مبته، در گروه با سلامت روان شناختی بالا و نزدیک به مقدار این رابطه بین تعهد مهندس سازی و کار معنادار و منفی است. در گروه دوم رابطه بین تعهد معنادار و منفی با سلامت روان شناختی بالا و نزدیک به مقدار این رابطه مثبت و در گروه دوم رابطه منفی است. به منظور بررسی تفاوت بین دو گروه ضریب Fisher محبسه‌شده است. مشاهده می‌گردد که برای هر دو رابطه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد (Z < 0.05) و در گروه دوم گفتگوی سلامت روان شناختی بالا (Z = 2.53) و در گروه دوم گفتگوی سلامت روان شناختی بالا و نزدیک به مقدار این رابطه منفی است. 

**بحث و نتیجه‌گیری**

در پژوهش حاضر به بررسی عوامل فردی (مکانیک کار و سلامت روان شناختی) و سلامتی (نفوذ سازمانی) مربوط به تعهد سازمانی که بر سازگاری با پایان‌شدن اثرگذاری بودن دیدگی شده. در جدول 2 رابطه بین تعهد سازمانی و مکانیک کار در دو گروه سلامت روان‌شناختی بالا و سلامت روان‌شناختی بالا نسبت به کارکنان که تعهد و مکانیک کار بیشتری دارند نسبت به کارکنان که تعهد و مکانیک کار

<table>
<thead>
<tr>
<th>Z</th>
<th>Zr1-Zr2</th>
<th>نفوذ سازمانی بالا</th>
<th>تعهد میادیانه</th>
<th>تعهد معنادار</th>
<th>تعهد منفی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4/146</td>
<td>4/21</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>4/146</td>
<td>4/21</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>4/146</td>
<td>4/21</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*P<0.05 **P<0.01

جدول 3 مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و سازگاری با پایان‌شدن در دو گروه فنون سازمانی بالا و فنون سازمانی پایین (مقابله دوم) مطالعه‌گر.
رابطه و کار با درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

کار کمتری دارند از سالمت روان شناختی کمتری (Role theory) برخوردارند. 

در جدول ۴ مقایسه رابطه تیپ‌های رابطه سازمانی و سازگاری با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۲۰ تا ۲۹ دهند است و می‌توانند سلامت روان فرد را به آزاد نموده. 

۱۹ نشان داده که در این رابطه سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱۸ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱۷ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱۶ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱۵ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱۴ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱۳ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱۲ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱۱ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱۰ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۹ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۸ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۷ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۶ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۵ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۴ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۳ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۲ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند. 

۱ با سازگاری بالا با پذیرش هر نوع درجه ای را تعریف کرده است که به ترتیب جوی می‌کند.
11- Rabbiz SP. Modiriyat rafare sazmani. tarjome farzade omidvaran. Tehran. moasese ketabe mehraban nashr, 1384. [Persian]
23- Asgari M. Barasiye tatbighiye beyne taahod sazmani va salamate ravaneye maghtae motovasate madarese dolati va gheyre enteifeh shahre Isfahan dar sale tahsili 81-82. [Payan name], reshte modiriyat amouzeshi daneshkade ravanshenasi va volume tarbiyati daneshghahe Isfahan; 1382. [Persian]