

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۲۴۳۴۲

مرکز اطلاعات و کتابخانه ملی ایران

۱۳۷۹ / ۱۲ / ۲۰

دانشگاه شهید بهشتی

دانشکده علوم اداری

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی، گرایش تشکیلات و روشها

موضوع:

بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در شرکتهای دولتی و خصوصی

و تبیین زمینه‌های آن

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر علی رضائیان

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر لاجوردی

اساتید داور:

جناب آقای دکتر قوچانی و جناب آقای دکتر طبرسا

پژوهش و نگارش:

محمد رضا بهبودی

تابستان ۱۳۷۹

۳۲۳۴۲

۱۹۷۲۵

بنام آفریدگار مهربان

تقدیم به:

و مورد مبارکی که انتظار ظهورش قوت بر قلبها می‌بخشد، اراده‌ها را مصمم‌تر می‌کند و چراغ امید را فروزانتر می‌نماید، و وعده عدالت عالم‌گستر او نوید دهنده و نیروبخش تلاش مق‌جویان به سوی پیروزی تمام خوبیها و سعادت بشریت است.

تقدیم به:

کلیه اندیشمندانی که تواناییها خود را صرف خدمت به جامعه بشری نموده و سعادت و کمال خودشان را در سعادت و خوشبختی هموعان خود می‌دانند مخصوصاً رهروان طریق علم و آگاهی که در راستای افزون نمودن دانش و توانمندیهای انسانها گام برمی‌دارند.

تقدیم به:

پدر گرامیم که از او درس صداقت و سفت‌کوشی را آموختم.
مادر مهربانم که درس زندگی، محبت و دوست داشتن را به من ارزانی داشت،
خواهران و برادرانم مخصوصاً «مسن» که با تشویقها و حمایتهای بی‌دریغشان یار و همراه صمیمی من در تمام مراحل زندگیم بودند.

سپاس و قدردانی

حمد و سپاس بیکران به درگاه احدیت که به بندگانش توان اندیشیدن عطا فرمود او که قطره‌ای از اقیانوس بی انتهای دانش خود را به ما عنایت نمود تا پیوسته مشتاق و جویای بهره‌گیری از علم بی‌منت‌های او باشیم.

پژوهشی که پیش رو دارید حاصل تلاش قریب به یکسال است که درانجام آن همواره از مساعدت و یاری صاحب‌نظران متعددی برخوردار بوده‌ایم. به همین جهت بر خود لازم می‌دانیم از همه کسانی که در انجام این پژوهش به نوعی ما را یاری نمودند تشکر و قدردانی نمایم.

تقدیر و تشکر از کلیه معلمین و اساتیدی که در طول ایام زندگی و دوران تحصیل از خرمن دانش و تجربه‌شان خوشه‌چینی نمودم، مخصوصاً استاد راهنما جناب آقای دکتر علی رضائیان که در طی مراحل مختلف پژوهش با راهنمایی‌های ارزنده و صادقانه موجبات غنی‌تر شدن رساله را فراهم نمودند.

تقدیر و تشکر از جناب آقای دکتر سید جلیل لاجوردی که در مقام مشاوره ما را در انجام پژوهش یاری نمودند.

تقدیر و تشکر از جناب آقای دکتر قوچانی و جناب آقای دکتر طبرسا که با نظارت دقیق و علمی خود بعنوان اساتید داور زحمت داوری رساله را پذیرفتند و ما را در انجام نظامند و علمی پژوهش همراهی نمودند.

تقدیر و تشکر از تمامی فرهیختگان مدیریت و دانشجویان و دوستانی که به نحوی اینجانب را در فرایند انجام این تحقیق یاری نمودند. خصوصاً آقای رضا دولت‌آبادی فراهانی، مسئولین و کارکنان شرکت‌های عضو نمونه آماری، همکاران مجتمع تخصصی ولیعصر (عج) بیمه ایران، آقای براتی و آقای فرخناز که زحمت تایپ پایان‌نامه را کشیدند و سایر عزیزانی که در تکمیل این پژوهش موثر بودند.

امید است سروران ارجمند تلاش این حقیر را به عنوان تشکر از گوشه‌ای از زحماتشان پذیرا باشند.

چکیده

این پژوهش به بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در شرکتهای دولتی و خصوصی و همچنین تبیین زمینه‌های آن پرداخته است. تعهد سازمانی بر مبنای نظریه آکن و می‌یر یک حالت روانی است که دارای سه بعد می‌باشد که اولاً روابط کارکنان را با سازمان مشخص می‌کند، ثانیاً به طور ضمنی اشاراتی بر تدوام یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد. کارکنان متعهد به سازمان نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان دارند که در این مطالعه هر یک از موارد به ترتیب تعهد عاطفی، تعهد مستمر (عقلایی) و تعهد تکلیفی (هنجاری) نامیده شده‌اند.

در مبنای نظری تحقیق حاضر ضمن اشاره به تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی، عوامل موثر بر آن، پیامدهای آن و همچنین رابطه بین تعهد سازمانی با سایر مفاهیم مدیریتی و نیز مطالعات انجام شده در خصوص موضوع در ایران و در نهایت شرکتهای دولتی و خصوصی سازی مورد بحث و بررسی قرار گرفتند.

در این مطالعه با استفاده از کارکنان ۱۶ شرکت خصوصی (۷۱ نفر) و ۱۵ شرکت دولتی (۸۴ نفر) ۲۴ فرضیه مورد آزمون قرار گرفتند که بخش اول فرضیات (۴ فرضیه) به بررسی تطبیقی تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن در شرکتهای دولتی و خصوصی می‌پردازد و بخش دوم (۲۰ فرضیه) رابطه بین عوامل شخصی کارکنان (سابقه کار، سن، جنسیت و وضعیت ازدواج) و نوع استخدام آنها با تعهد سازمانی و ابعاد آن را مورد ارزیابی قرار میدهد.

با توجه به نوع متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق آزمونهای آمار ناپارامتریک نظیر «U» من ویتنی، «آزمون کای مربع برای دو نمونه مستقل»، «آزمون χ^2 برای دو نمونه مستقل»، «ضریب همبستگی» و همچنین «ضریب گاما» مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ تعهد سازمانی به عنوان کل، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی کارکنان در شرکتهای دولتی کمتر از شرکتهای خصوصی نیست. ولی تعهد عاطفی کارکنان (بعد مثبت و موثر تعهد) در شرکتهای دولتی کمتر از شرکتهای خصوصی است.

نتایج آزمون فرضیات بخش دوم، وجود رابطه معنی دار فقط بین سن کارکنان و تعهد سازمانی آنها را به عنوان یک کل مورد تایید قرار میدهد، در حالیکه تمامی عوامل شخصی (سابقه کار، سن، جنسیت، وضعیت تأهل) و نوع استخدام با تعهد عاطفی کارکنان رابطه معنی داری داشتند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که جنسیت و وضعیت تأهل کارکنان دارای رابطه معنی دار با تعهد مستمر می‌باشد و در عین وجود رابطه مستقیم بین سن و سابقه کار کارکنان با تعهد تکلیفی آنها نیز در این تحقیق مورد تایید قرار گرفت.

فهرست عناوین و مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
	فصل اول
۱-۱۶	کلیات (طرح تحقیق)
۱	مقدمه
۲	طرح مسأله
۳	تعریف موضوع
۴	اهمیت موضوع
۵	اهداف پژوهش
۶	فرضیات تحقیق
۸	پیشینه پژوهشی موضوع
۹	قلمرو تحقیق
۱۰	مشکلات و محدودیت های تحقیق
۱۱	جامعه آماری و روش های نمونه گیری
۱۲	روش جمع آوری اطلاعات
۱۳	روشهای تجربه و تحلیل اطلاعات
۱۳	تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق
۱۵	متغیرهای مستقل و وابسته
	فصل دوم
۱۶-۱۵۴	مبانی نظری پژوهش
۱۷-۴۷	بخش اول: مفاهیم و جایگاه تعهد سازمانی
۱۷	جایگاه تعهد سازمانی
۱۷	مفهوم نگرش
۱۸	منابع نگرش
۱۸	انواع نگرش
۲۰	ماهیت تعهد سازمانی

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۲۰	قلمرو تعهد و انواع آن
۲۲	مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانی
۲۵	مدل سه بخش آلن و می پر
۲۸	ابعاد تعهد سازمانی
۲۸	دیدگاه آرجریس
۲۹	دیدگاه ایورسونری
۲۹	دیدگاه پورتر و همکاران
۳۰	دیدگاه کانتز
۳۰	دیدگاه مارش و سایمون
۳۱	دیدگاه استو
۳۱	دیدگاه اتزونی
۳۱	دیدگاه دان‌هام و همکارانش
۳۲	دیدگاه آلن و می پر
۳۳	مدل مفهومی ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه‌های مختلف
۳۴	گونه شناسی تعهد سازمانی
۳۵	مراحل تعهد سازمانی
۳۶	فرد و تعهد سازمانی
۳۸	ماهیت کار و تعهد سازمانی
۳۹	مدیریت و تعهد سازمانی
۴۱	مفهوم تعهد برای مدیران
۴۲	تعهد مدیران نسبت به سازمان
۴۴	استراتژی تعهد در مقابل استراتژی کنترل
۴۷	جهان شمول بودن فرضیات تعهد سازمانی
۴۸-۷۷	بخش دوم: عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۴۸	مطالعه استیرز
۵۰	مطالعه آلن و می پر

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
مطالعه لوتاتاز و همکاران	۵۱
تعهد سازمانی و سبکهای مدیریت در بخش دولتی و خصوصی	۵۲
پیش شرطهای تعهد عاطفی در مطالعه استیرز و همکاران	۵۳
مطالعه جاوورما	۵۳
مطالعه مودی و همکاران	۵۴
اثرات ترکیبی ارزشهای کار و تجربیات کار قبلی بر تعهد سازمانی	۵۵
مطالعه بارون و گرینبرگ	۵۵
متغیرهای موثر بر تعهد سازمانی در مطالعه کاری و همکاران	۵۶
عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان یقه آبی	۵۷
مطالعه دیوید اوتس	۵۸
بازار کار داخلی و تعهد سازمانی	۶۰
رویه های استخدامی و تعهد سازمانی	۶۰
مطالعه اقای لیو و نیهان در بخش دولتی	۶۱
مطالعه وان در رابطه با تاثیر جنسیت بر تعهد مستمر	۶۱
مطالعه اسکندورا و لانکوا	۶۲
پیش زمینه های تعهد سازمانی در بین کارکنان آمریکایی	۶۲
عوامل شخصی و تعهد سازمانی: اثرات تعاملی	۶۳
مطالعه تاو و همکاران در ژاپن	۶۴
بررسی مدل مارش و سایمون تفکیک پیش زمینه های تعهد سازمانی	۶۴
تاثیر مشارکت کارکنان بر تعهد سازمانی	۶۶
عوامل موثر بر تعهد رفتاری	۶۶
مدل مفهومی (کلی) عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان	۶۹
خلاصه سایر تحقیقات انجام شده بر روی عوامل موثر بر تعهد سازمانی	۷۰
نتایج مطالعات انجام شده بر روی عوامل فردی موثر بر تعهد سازمانی	۷۴
نتایج مطالعات انجام شده بر روی عوامل سازمانی موثر بر تعهد سازمانی	۷۵
نتایج مطالعات انجام شده بر روی عوامل شغلی موثر بر تعهد سازمانی	۷۷

صفحه

عنوان

۷۸-۱۰۸	بخش سوم: پیامدهای تعهد سازمانی
۷۸	تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان
۸۰	جابجایی کارکنان و تعهد سازمانی
۸۰	ترک خدمت کارکنان
۸۱	تعهد سازمانی و ترک خدمت
۸۴	عوامل مؤثر بر ترک خدمت کارکنان
۸۵	تعهد سازمانی و غیبت
۸۶	تعهد سازمانی و تاخیر
۸۶	تاثیر تعهد سازمانی بر رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی
۸۷	رضایت شغلی و تعهد سازمانی
۸۷	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۸۹	مدل رضایت شغلی
۹۲	مطالعه تامینسون و جنکینز
۹۲	مطالعه کرامر
۹۲	مطالعه النجار
۹۳	مدلهای مفهومی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی
۹۵	رابطه وابستگی شغلی و تعهد سازمانی
۹۶	نتایج تعهد سازمانی در سه سطح تجزیه و تحلیل
۹۷	میزان تعهد سازمانی و پیامدهای آن
۹۸	تعهد کم
۱۰۰	تعهد متوسط
۱۰۱	تعهد زیاد
۱۰۴	نتیجه گیری از میزان تعهد کارکنان
۱۰۷	خلاصه یافته های سایر مطالعات انجام شده در مورد پیامدهای تعهد سازمانی
۱۰۸	مدل مفهومی تاثیر تعهد سازمانی بر سایر متغیرهای رفتاری کارکنان

عنوان

صفحه

بخش چهارم: رابطه تعهد سازمانی با سایر مفاهیم مدیریتی	۱۰۹-۱۲۶
نوع حرفه و تعهد سازمانی	۱۰۹
نگرش کاری در ژاپن و آمریکا	۱۱۱
فراگرد اجتماعی کردن فرد و تعهد سازمانی	۱۱۲
ابعاد چهارگانه تعهد (مطالعه کارسون و همکاران)	۱۱۴
بررسی دو نوع تعهد با سایر متغیرها	۱۱۵
رضایت و دو نوع تعهد	۱۱۶
نتایج مطالعه کری دی کارسون و همکاران	۱۱۶
تعهد سازمانی در چرخه زندگی سازمان	۱۱۷
راهبردهایی برای افزایش تعهد سازمانی از دیدگاههای مختلف	۱۱۸
بخش پنجم: تحقیقات انجام شده بر روی تعهد سازمانی در ایران	۱۲۰-۱۲۶
مطالعه دکتر مرتضوی - بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۱۲۰
مطالعه اشرفی - عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی	۱۲۰
مطالعه ساروقی - تعهد سازمانی و ترک خدمت	۱۲۱
مطالعه هاشمی - تعلق و وفاداری در شرکتهای دولتی و خصوصی	۱۲۲
مطالعه مجیدی - تاثیر جایجایی بر تعهد سازمانی	۱۲۳
مطالعه یعقوبی - تاثیر مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد سازمانی	۱۲۴
مطالعه دولت آبادی فراهانی - تعهد سازمانی و عملکرد	۱۲۶
مطالعه انصاری - فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی	۱۲۶
بخش ششم: شرکتهای دولتی و خصوصی سازی	۱۲۷-۱۴۳
مقدمه	۱۲۷
علل دخالت دولت در امور اقتصادی	۱۲۸
مقایسه تاثیر سرمایه‌گذاری بخش خصوصی و دولتی در رشد اقتصادی ایران	۱۲۸
تعریف شرکتهای دولتی	۱۲۹
تاریخچه شرکتهای دولتی در ایران	۱۳۰
ویژگی‌های رفتاری واحدهای دولتی در مقایسه با واحدهای خصوصی	۱۳۱

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۳۲	تفاوت شرکتهای دولتی و خصوصی
۱۳۴	وجوه افتراق بین شرکتهای دولتی و مؤسسات دولتی
۱۳۶	انواع شرکتهای دولتی
۱۳۹	ویژگی شرکتهای دولتی
۱۴۱	مکانیزمهای سیستم نظارت و کنترل بر شرکتهای دولتی
۱۴۳	خصوصی سازی
۱۴۳	تعاریف خصوصی سازی
۱۴۳	دلایل و اهداف خصوصی سازی
۱۴۵	مزیت نسبی یک مؤسسه اقتصادی عمومی
۱۴۶	نکات قابل توجه در خصوصی سازی
۱۴۸	مشکلات خصوصی سازی
۱۴۹	تجربه خصوصی سازی در ایران
۱۵۱	خصوصی سازی در برنامه سوم توسعه
۱۵۳	سازمان خصوصی سازی
۱۵۳	خصوصی سازی و مسئله نیروی کار
۱۵۴	موانع و محدودیتهای توسعه بخش خصوصی در ایران
فصل سوم	
۱۵۶-۱۸۲	روش تحقیق
۱۵۷	مقدمه
۱۵۸	جامعه آماری
۱۶۲	حجم یا اندازه نمونه آماری
۱۶۳	نمونه گیری
۱۶۴	اسامی شرکت های خصوصی و دولتی عضو نمونه
۱۶۶	روش تحقیق
۱۶۷	روش های گردآوری اطلاعات
۱۶۷	روش کتابخانه ای

۱۶۷	استفاده از بانک اطلاعاتی روزنت
۱۶۸	پرسشنامه
۱۶۸	شاخص اندازه‌گیری تعهد سازمانی
۱۶۹	اعتبار و روایی ابزار سنجش (پرسشنامه)
۱۶۹	اعتبار
۱۷۰	روایی
۱۷۱	محدودیت‌های انجام تحقیق حاضر
۱۷۳	تحلیل‌های آماری پارامتری و ناپارامتری و تفاوت آنها
۱۷۴	مقیاس مورد استفاده در تحقیق حاضر
۱۷۴	علت استفاده از آزمون‌های ناپارامتری در این پژوهش
۱۷۵	آزمون "U" من ویتنی
۱۷۶	آزمون χ^2 برای دو نمونه مستقل
۱۷۸	آزمون کای مربع برای بررسی استقلال متغیرها
۱۷۸	آزمون استقلال
۱۸۱	ضریب وابستگی
۱۸۲	ضریب گاما

فصل چهارم

۱۸۳-۲۱۵	تجزیه و تحلیل اطلاعات، یافته‌های تحقیق
۱۸۴	توزیع فراوانی‌های اعضای نمونه آماری
۱۸۸	تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی شماره ۱ از طریق آزمون U
۱۸۹	تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱ از طریق آزمون U
۱۹۰	تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۲ از طریق آزمون U
۱۹۱	تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۳ از طریق آزمون U
۱۹۲	تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی شماره ۱ از طریق آزمون χ^2
۱۹۳	تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱ از طریق آزمون χ^2
۱۹۴	تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۲ از طریق آزمون χ^2

عنوان

صفحه

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۳ از طریق آزمون χ^2	۱۹۵
تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی شماره ۲	۱۹۶
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۴	۱۹۷
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۵	۱۹۸
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۶	۱۹۹
تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی شماره ۳	۲۰۰
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۷	۲۰۱
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۸	۲۰۲
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۹	۲۰۳
تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی شماره ۴	۲۰۴
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱۰	۲۰۵
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱۱	۲۰۶
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱۲	۲۰۷
تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی شماره ۵	۲۰۸
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱۳	۲۰۹
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱۴	۲۱۰
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱۵	۲۱۱
تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی شماره ۶	۲۱۲
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱۶	۲۱۳
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱۷	۲۱۴
تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی شماره ۱۸	۲۱۵

فصل پنجم

نتیجه گیری و پیشنهادات	۲۱۶-۲۳۳
نتیجه گیری	۲۱۷
پیشنهادات	۲۲۷
پیشنهادات برای سایر محققین	۲۳۲

صفحه

عنوان

۲۳۴ فهرست منابع و مآخذ فارسی

۲۳۸ فهرست منابع و مآخذ انگلیسی

پیوست‌ها

شماره ۱- آزمون U من ویتنی

شماره ۲- آزمون χ^2 برای دو نمونه مستقل

شماره ۳- آزمون χ^2 برای بررسی روابط متغیرها

شماره ۴- پرسشنامه تحقیق

شماره ۵- آلفای کرونباخ پرسشنامه

شماره ۶- تجزیه تحلیل سئوالات پرسشنامه

فهرست نگاره‌ها (جداول)

- نگاره (۲-۱) گونه‌شناسی تعهد سازمانی ۳۴
- نگاره (۲-۲) پنج تعهد کلیدی برای مدیران ۴۲
- نگاره (۲-۳) استراتژی تعهد در مقابل استراتژی کنترل ۴۵
- نگاره (۲-۴) یافته‌های تحقیقات قبلی در زمینه پیش شرطهای تعهد سازمانی ۴۹
- نگاره (۲-۵) ضریب همبستگی متغیرهای مستقل با تعهد سازمانی در مطالعه کاری ۵۷
- نگاره (۲-۶) خلاصه یافته‌های سایر تحقیقات انجام شده در زمینه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی ۷۰
- نگاره (۲-۷) نتایج مطالعات انجام شده در مورد عوامل شخصی مؤثر بر تعهد سازمانی ۷۴
- نگاره (۲-۸) نتایج مطالعات انجام شده در مورد عوامل سازمانی مؤثر بر تعهد سازمانی ۷۵
- نگاره (۲-۹) نتایج مطالعات انجام شده در مورد عوامل شغلی مؤثر بر تعهد سازمانی ۷۷
- نگاره (۲-۱۰) پیامدهای تعهد سازمانی در سه سطح تجزیه و تحلیل ۹۶
- نگاره (۲-۱۱) نتایج احتمالی سطوح مختلف تعهد ۱۰۶
- نگاره (۲-۱۲) خلاصه یافته‌های سایر مطالعات انجام شده در مورد پیامدهای تعهد سازمانی ۱۰۷
- نگاره (۲-۱۳) تأثیر تعهد سازمانی بر سایر متغیرهای رفتاری مربوط به کارکنان ۱۰۸
- نگاره (۲-۱۴) تأثیر ویژگی‌های مدیریت ژاپنی بر نگرشهای کاری ۱۱۱
- نگاره (۲-۱۵) فراگرد جامعه‌پذیری فرد ۱۱۳
- نگاره (۲-۱۶) رابطه بین تعهد به سازمان و تعهد به مسیر پیشرفت ۱۱۵
- نگاره (۲-۱۷) تفاوت رفتاری واحدهای خصوصی و دولتی ۱۳۲
- نگاره (۲-۱۸) انواع شرکتهای دولتی براساس اهداف و وظایف ۱۳۸
- نگاره (۲-۱۹) اهداف خصوصی سازی ۱۴۵
- نگاره (۲-۲۰) مزیت نسبی یک مؤسسه اقتصادی عمومی ۱۴۶
- نگاره (۳-۱) شرکت‌های پذیرفته شده در بورس تهران به تفکیک نوع فعالیت ۱۶۰
- نگاره (۳-۲) شرکتهای دولتی در لایحه بودجه سالانه به تفکیک نوع فعالیت ۱۶۱
- نگاره (۳-۳) اسامی شرکتهای خصوصی عضو نمونه آماری ۱۶۴
- نگاره (۳-۴) اسامی شرکتهای دولتی عضو نمونه آماری ۱۶۵
- نگاره (۳-۵) جدول توافقی برای آزمون استقلال ۱۷۹
- نگاره (۵-۱) نتایج بررسی تطبیقی تعهد سازمانی و ابعاد آن در شرکتهای دولتی و خصوصی ۲۱۹
- نگاره (۵-۲) نتایج بررسی فرضیات مربوط به رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با عوامل شخصی ۲۲۶