



دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

گرایش منابع انسانی

عنوان پایان نامه:

بررسی تاثیر شیوه های آموزش و نحوه اجرا بر توانمندسازی کارکنان

تعاونی های خدماتی شهر شیراز

گل چهره مرادی

استاد راهنما: دکتر فریبا تابع بردبار

استاد مشاور: جناب آقای سعید طالبی

شهریور ۱۳۹۰

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**این پایان نامه از حمایت معاونت پژوهشی؛ برنامه ریزی و
آموزشی تعاون برخوردار است**



دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم انسانی
مرکز شیراز

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

گرایش منابع انسانی

عنوان پایان نامه:

بررسی تاثیر شیوه های آموزش و نحوه اجرا بر توانمندسازی کارکنان

تعاونی های خدماتی شهر شیراز

کل چهره مرادی

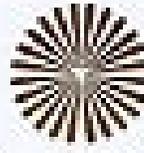
استاد راهنما: دکتر فریبا تابع بردبار

استاد مشاور: جناب آقای سعید طالبی

شهریور ۱۳۹۰



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



دانشگاه سям نور استان فارس
فارس
پاسرتهالی

تاریخ: ۱۳۹۸/۰۵/۲۳

شماره: ۸۹۰۲۳۲۰۲۹

پوسته: _____

صورتجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خاتمه گلچهره مرادی دانشجوی رشته مدیریت دولتی به شماره دانشجویی ۸۹۰۲۳۲۰۲۹ تحت عنوان:

« بررسی تأثیر شیوه های آموزش و نحوه اجراء در توانمندسازی تعاونی های اقتصادی شهر شیراز »

با حضور هیات داوران در روز شنبه مورخ ۱۳۹۸/۰۵/۲۳ ساعت ۹:۰۰ صبح در محل ساختمان پذیرش برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را «قابل چاپ»

نمره به عدد ۲۹ به صورت نمره دهانه با درجه عالی مشخص داد.

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	رتبه دانشکده	دانشگاه ارسبده	امضاء
دکتر فریبا تابع برمدان	رئیس	دانشکده	پام نور شیراز	
دکتر سعید طالبی	مشاور	مریی	پام نور سروجهان	
دکتر محسن بهادرمن راده	داور	دانشکده	پام نور شیراز	
مهندس احسان امینی	نایب رئیس هیات داوران	مریی	پام نور شیراز	



شیراز- شهرک گلستان، بلوار دانشگاه
خیابان آزادی، پستکده بین المللی
تلفن: ۰۷۱۱-۲۲۲۲۲۲۲-۲۲
دورنگار: ۰۷۱۱-۲۲۲۲۲۲۲
صفه پستی: ۷۹۲۵ - ۱۳۹۸

تقدیم بہ:

پدرم

آن صبور مردی کہ در اوج قلمی زندگی ایستاده

ومادرم

آن رنج کشیدہ می سادہ دل

وخواہر و برادرم

آنان کہ حضورشان شادی زندگی من است

وتقدیم بہ روح پاک خواہر عزیزم

کہ جایش ہمیشہ در خانہ می مان خالی و یادش در قلمبان سبز است

سپاسگزاری

«من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق»

«هر کس در برابر نیکی و احسان بندگان خداوند شکرگزاری نکند خدا را شکر نگفته»

اینک که به لطف خداوند متعال مراحل تهیه و تدوین این پایان نامه به اتمام رسید بر خود وظیفه می دانم که از سرکار خانم دکتر تباع بردبار برای تمام راهنمایی های بی دریغشان و جناب آقای دکتر طالبی برای همکاری ها، مشاوره ها و همراهی هایشان که همیشه برای من مفید و ارزنده بوده و همچنین از جناب آقای دکتر جابری زاده که داور این پایان نامه را پذیرفتند شکر و قدر دانی نموده و سلامت، موفقیت و سعادت این عزیزان را از خدای بزرگ خواستارم.

همچنین از تمامی مسئولان اداره تعاون استان فارس و اداره تعاون شهرستان شیراز به ویژه جناب آقای حسینی برای کمک ها و همراهی هایشان کمال شکر را دارم.

در پایان نیز از پدر و مادر و عمه و شوهر عمه و دختر عمه می عزیزم که همواره حامیان من در امر تحصیل بودند شکر می نمایم.

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی تاثیر دو شیوه آموزشی (کارگاه و کلاس درس) و نحوه اجرای آنها (درون سپاری که توسط خود سازمان و در محیط سازمان برگزار می شود یا برون سپاری که توسط سازمان های آموزشی آزاد برگزار می شود) بر توانمندسازی کارکنان است. همچنین این پژوهش موثرترین شیوه آموزش را شناسایی می کند. طرح تحقیق در ردیف تحقیقات شبه آزمایشی قرار می گیرد که با استفاده از پیش آزمون و پس آزمون به اجرا در می آید. و ابزار سنجش در این پژوهش پرسشنامه ای است که توسط اسپریتزر و میشر (۱۹۹۲) طراحی شد و توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) بر اساس الگوی توانمندسازی توماس و ولتهوس توسعه یافت و بعد اعتماد از پرسشنامه میشر به آن افزوده شده است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان تعاونی های خدماتی شهر شیراز را در بر می گیرد. و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران و روش نمونه گیری چند مرحله ای استفاده شد به این صورت که به دلیل بالا بودن حجم جامعه و پراکندگی گرایش های موجود در جامعه در مرحله ی اول با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای، ۸ خوشه به صورت تصادفی انتخاب شد و در مرحله ی دوم به دلیل تفاوت حجم جامعه در هر خوشه از روش نمونه گیری طبقه بندی شده نسبی برای انتخاب حجم نمونه در هر گرایش (خوشه) استفاده گردید در این پژوهش از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد و بررسی های انجام شده به این نتیجه رسید که تمام انواع آموزش می توانند باعث بهبود توانمندی کارکنان شوند اما این تاثیر به یک میزان نیست. در این میان شیوه کارگاهی برون سپاری شده بیشترین تاثیر و شیوه کلاس درس درون سپاری شده کمترین تاثیر را بر توانمندسازی کارکنان داشتند. همچنین، این نتیجه به دست آمد که جنسیت و سن افراد نمی تواند بر میزان توانمندی حاصل از آموزش موثر باشد اما تحصیلات و سابقه می توانند بر میزان توانمند شدن افراد در اثر آموزش های ارائه شده اثر بگذارند. بطوری که هرچه سطح تحصیلات و سابقه افراد کمتر باشد تاثیر آموزش بر توانمندسازی کارکنان بیشتر است.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، آموزش، درون سپاری، برون سپاری، کارگاه آموزشی، کلاس درس

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات

- ۱-۱-۱- مقدمه..... ۱
- ۱-۲-۱- بیان مسئله..... ۳
- ۱-۳-۱- ضرورت انجام تحقیق..... ۴
- ۱-۴-۱- اهداف تحقیق..... ۶

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲-۱- مبانی نظری

- ۱-۲-۱-۱- پیشینه تاریخی توانمندسازی..... ۷
- ۱-۲-۱-۲- تعاریف و مفاهیم توانمندسازی..... ۸
- ۱-۲-۱-۳- رویکردهای توانمندسازی..... ۱۰
- ۱-۲-۱-۳-۱- رویکرد مکانیکی..... ۱۰
- ۱-۲-۱-۳-۲- رویکرد ارگانیکی..... ۱۰
- ۱-۲-۱-۴- دلایل توانمندسازی..... ۱۲
- ۱-۲-۱-۵- برنامه های توانمندسازی..... ۱۲
- ۱-۲-۱-۶- استراتژی های توانمندسازی..... ۱۹

- ۲۰-۱-۲-۷- عوامل موثر بر احساس توانمندی.....
- ۲۲-۱-۲-۸- دیدگاه های توانمندسازی.....
- ۲۲-۱-۲-۸- عوامل روانشناختی توانمندسازی.....
- ۲۶-۱-۲-۹- ابعاد توانمندسازی.....
- ۲۶-۱-۲-۱۰- فرایند توانمندسازی.....
- ۲۷-۱-۲-۱۱- فرایند راهبردی توانمندسازی.....
- ۲۹-۱-۲-۱۲- عوامل موثر بر فرایند توانمندسازی.....
- ۳۰-۱-۲-۱۳- مدل های توانمندسازی.....
- ۳۰-۱-۲-۱۳-۱- مدل های عام توانمندسازی.....
- ۴۱-۱-۲-۱۳-۲- مدل های اقتضایی توانمندسازی.....
- ۴۵-۱-۲-۱۳-۳- مدل سیستمی توانمندسازی.....
- ۴۶-۱-۲-۱۴- روش های توانمندسازی.....
- ۴۶-۱-۲-۱۴-۱- راهکارهای مدیریتی توانمندسازی.....
- ۴۹-۱-۲-۱۴-۲- راهکارهای عملی توانمندسازی.....
- ۵۱-۱-۲-۱۵- ویژگی های سازمان توانمند.....
- ۵۵-۱-۲-۱۶- علایم توانمندسازی.....
- ۵۶-۱-۲-۱۷- تاثیر توانمندسازی بر نگرش کارکنان.....

- ۵۷.....۱۸-۱-۲- پیامدهای توانمندسازی.....
- ۵۹.....۱۹-۱-۲- موانع توانمندسازی.....
- ۶۳.....۲۰-۱-۲- دامهای توانمندسازی.....
- ۶۵.....۲۱-۱-۲- سبک رهبری مناسب با توانمندسازی.....
- ۷۰.....۲۲-۱-۲- فرهنگ سازمانی و توانمندسازی.....
- ۷۱.....۲۳-۱-۲- آموزش و بهسازی.....
- ۷۳.....۲۴-۱-۲- تعریف آموزش.....
- ۷۴.....۲۵-۱-۲- توجیه کارکنان.....
- ۷۴.....۲۶-۱-۲- ضرورت، اهمیت و دلایل آموزش.....
- ۷۶.....۲۷-۱-۲- مزایای آموزش.....
- ۷۷.....۲۸-۱-۲- فرایند آموزش.....
- ۷۸.....۲۹-۱-۲- تعیین نیازهای آموزشی.....
- ۷۹.....۳۰-۱-۲- تعیین اهداف آموزشی.....
- ۷۹.....۳۱-۱-۲- روش های آموزشی.....
- ۷۹.....۱-۳۱-۱-۲- آموزش های حین خدمت.....
- ۸۳.....۲-۳۱-۱-۲- آموزش های خارج از محیط کار.....
- ۸۸.....۳-۳۱-۱-۲- آموزش های گروهی.....

- ۹۱.....۲-۱-۳۱-۴- بازدید علمی.....
- ۹۱.....۲-۱-۳۱-۵- آموزش بر مبنای تحلیل مراوده ای.....
- ۹۲.....۲-۱-۳۱-۶- آموزش بر مبنای بازخورد ۳۶۰درجه.....
- ۹۲.....۲-۱-۳۱-۷- آموزش برنامه ریزی شده.....
- ۹۲.....۲-۱-۳۱-۸- آموزش از طریق شوراها و کمیته ها.....
- ۹۳.....۲-۱-۳۱-۹- روش جانشینی.....
- ۹۳.....۲-۱-۳۱-۱۰- آموزش مکاتبه ای.....
- ۹۳.....۲-۱-۳۱-۱۱- روش سواد آموزی.....
- ۹۴.....۲-۱-۳۲- بهبود سازمانی و آموزش.....
- ۹۶.....۲-۱-۳۳- آموزش و توسعه مدیریت.....
- ۹۶.....۲-۱-۳۴- آموزش مدیر حین انجام وظیفه.....
- ۱۰۰.....۲-۱-۳۵- آموزش و بهسازی با اهداف ویژه.....
- ۱۰۲.....۲-۱-۳۶- برنامه ریزی و اجرای آموزش.....
- ۱۰۳.....۲-۱-۳۷- نظارت و ارزیابی اثربخشی آموزش.....
- ۱۰۴.....۲-۱-۳۸- موضوعات قابل سنجش در ارزیابی آموزش.....
- ۱۰۵.....۲-۱-۳۹- مدیریت منابع انسانی و آموزش کارکنان.....
- ۱۰۵.....۲-۱-۴۰- آموزش و بهروری.....

۱۰۷	۲-۲- پیشینه تحقیق.....
۱۰۷	۲-۲-۱- تحقیقات داخلی.....
۱۱۰	۲-۲-۲- تحقیقات خارجی.....
۱۱۴	۲-۳- چارچوب نظری و مدل تحقیق.....
۱۱۵	۲-۴- سئوالات پژوهش.....
۱۱۶	۲-۵- تعریف مفاهیم و واژگان.....
	فصل سوم: روش تحقیق
۱۱۹	۳-۱- مقدمه.....
۱۱۹	۳-۲- روش تحقیق.....
۱۲۰	۳-۳- جامعه آماری.....
۱۲۱	۳-۴- روش نمونه گیری.....
۱۲۱	۳-۵- حجم نمونه.....
۱۲۳	۳-۶- روش های جمع آوری اطلاعات و ارتباط آن با مدل تحقیق.....
۱۲۳	۳-۷- ابزار جمع آوری اطلاعات.....
۱۲۴	۳-۸- روش سنجش پایایی پرسشنامه.....
۱۲۴	۳-۹- روش سنجش روایی پرسشنامه.....
۱۲۵	۳-۱۰- قلمرو تحقیق.....

۱۲۵.....۱۱-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری

۱۲۷.....۱-۴- تحلیل توصیفی: پرسش شوندگان

۱۲۷.....۱-۱-۴- توزیع فراوانی و درصد جنسیت افراد

۱۲۸.....۲-۱-۴- توزیع فراوانی و درصد سن افراد

۱۲۹.....۳-۱-۴- توزیع فراوانی و درصد تحصیلات افراد

۱۳۰.....۴-۱-۴- توزیع فراوانی و درصد سابقه افراد

۱۳۱.....۵-۱-۴- توزیع فراوانی و درصد نوع تعاونی ها

۱۳۲.....۲-۴- تحلیل استنباطی: بررسی سئوالات پژوهش

۱۳۳.....۱-۲-۴- بررسی سئوال ۱

۱۳۳.....۱-۱-۲-۴- بررسی سئوال ۱-۱

۱۳۴.....۲-۱-۲-۴- بررسی سئوال ۲-۱

۱۳۴.....۲-۲-۴- بررسی سئوال ۲

۱۳۵.....۱-۲-۲-۴- بررسی سئوال ۱-۲

۱۳۶.....۲-۲-۲-۴- بررسی سئوال ۲-۲

۱۳۶.....۳-۲-۴- بررسی سئوال ۳

۱۳۹.....۴-۲-۴- تحلیل متغیر های جمعیت شناختی

فصل پنجم: نتیجه گیری

- ۱-۵- مقدمه..... ۱۴۳
- ۲-۵- بحث و نتیجه گیری..... ۱۴۳
- ۱-۲-۵- پاسخ به سؤال کلی اول..... ۱۴۳
- ۲-۲-۵- پاسخ به سؤال فرعی اول..... ۱۴۴
- ۳-۲-۵- پاسخ به سؤال فرعی دوم..... ۱۴۴
- ۴-۲-۵- پاسخ به سؤال کلی دوم..... ۱۴۵
- ۵-۲-۵- پاسخ به سؤال فرعی سوم..... ۱۴۶
- ۶-۲-۵- پاسخ به سؤال فرعی چهارم..... ۱۴۶
- ۷-۲-۵- پاسخ به سؤال کلی سوم..... ۱۴۷
- ۸-۲-۵- نتیجه گیری کلی..... ۱۴۹
- ۹-۲-۵- نتایج جانبی..... ۱۴۹
- ۳-۵- محدودیت های پژوهش..... ۱۵۰
- ۳-۶- پیشنهادات..... ۱۵۱
- ۱-۳-۶- پیشنهادات کاربردی..... ۱۵۱
- ۲-۳-۶- پیشنهادات پژوهشی..... ۱۵۲

فهرست جداول

- جدول ۱-۱-۲- مقایسه کارکنان توانمند شده و توانمند نشده..... ۵۵
- جدول ۲-۱-۲- موانع توانمندسازی..... ۶۲
- جدول ۳-۱-۲- نمونه ای از آموزش های آشنایی با سیاست های سازمانی..... ۸۲
- جدول ۴-۱-۲- مراحل آموزش دستورالعمل های شغلی و اصول یادگیری..... ۸۳
- جدول ۵-۱-۲- انواع روش های آموزش..... ۹۹
- جدول ۱-۳- آمار کارکنان تعاونی های خدماتی شهر شیراز..... ۱۲۰
- جدول ۲-۳- حجم نمونه..... ۱۲۲
- جدول ۳-۳- توزیع سئوالات پرسشنامه..... ۱۲۴
- جدول ۱-۱-۴- توزیع جنسیت..... ۱۲۷
- جدول ۲-۱-۴- توزیع سن..... ۱۲۸
- جدول ۳-۱-۴- توزیع تحصیلات..... ۱۲۹
- جدول ۴-۱-۴- توزیع سابقه افراد..... ۱۳۰
- جدول ۵-۱-۴- توزیع نوع تعاونی ها..... ۱۳۱
- جدول ۱-۲-۴- تست توزیع نرمال..... ۱۳۲
- جدول ۲-۲-۴- آزمون سؤال اصلی اول..... ۱۳۳

- جدول ۴-۲-۳- آزمون سؤال فرعی اول..... ۱۳۳
- جدول ۴-۲-۴- آزمون سؤال فرعی دوم..... ۱۳۴
- جدول ۴-۲-۵- آزمون سؤال اصلی دوم..... ۱۳۵
- جدول ۴-۲-۶- آزمون سؤال فرعی سوم..... ۱۳۵
- جدول ۴-۲-۷- آزمون سؤال فرعی چهارم..... ۱۳۶
- جدول ۴-۲-۸- اختلاف میانگین های نحوه اجرا..... ۱۳۶
- جدول ۴-۲-۹- اختلاف میانگین های شیوه های آموزش..... ۱۳۷
- جدول ۴-۲-۱۰- نتایج تحلیل واریانس و آزمون تکمیلی توکی..... ۱۳۷
- جدول ۴-۲-۱۱- بررسی تاثیر جنسیت..... ۱۳۹
- جدول ۴-۲-۱۲- بررسی تاثیر سن افراد..... ۱۴۰
- جدول ۴-۲-۱۳- بررسی تاثیر تحصیلات..... ۱۴۰
- جدول ۴-۲-۱۴- نتایج آزمون تکمیلی توکی برای تحصیلات..... ۱۴۱
- جدول ۴-۲-۱۵- بررسی تاثیر سابقه..... ۱۴۱
- جدول ۴-۲-۱۶- نتایج آزمون تکمیلی توکی برای سابقه..... ۱۴۲

فهرست نمودارها

- نمودار ۲-۱-۱- پیش نیازها و سلسله مراتب توانمندسازی..... ۱۳
- نمودار ۲-۱-۲- عوامل موثر بر احساس توانمندی..... ۲۱
- نمودار ۲-۱-۳- مدل توانمندسازی ویلسون..... ۳۲
- نمودار ۲-۱-۴- مدل توانمندسازی توماس و ولتهوس..... ۳۳
- نمودار ۲-۱-۵- مدل توانمندسازی اسپریتزر..... ۳۵
- نمودار ۲-۱-۶- پنج بعد هسته ای توانمندسازی..... ۳۷
- نمودار ۲-۱-۷- مدل توانمندسازی ساختاری کانتر..... ۳۸
- نمودار ۲-۱-۸- مدل توانمندسازی رایلی، بتلی و لین..... ۳۹
- نمودار ۲-۱-۹- مدل توانمندسازی اولیو و همکارانش..... ۴۰
- نمودار ۲-۱-۱۰- مدل توانمندسازی کانگر و کانگو..... ۴۳
- نمودار ۲-۱-۱۱- مدل عبدالهی و نوه ابراهیم..... ۴۴
- نمودار ۲-۱-۱۲- مدل سیستمی توانمندسازی..... ۴۵
- نمودار ۲-۱-۱۳- رهبری وضعی..... ۶۹
- نمودار ۲-۱-۱۴- فرایند آموزش..... ۷۸
- نمودار ۲-۳-۱۶- مدل تحقیق..... ۱۱۴

نمودار ۴-۱-۱- توزیع جنسیت..... ۱۲۸

نمودار ۴-۱-۲- توزیع سن..... ۱۲۹

نمودار ۴-۱-۳- توزیع تحصیلات..... ۱۳۰

نمودار ۴-۱-۴- توزیع سابقه افراد..... ۱۳۱

نمودار ۴-۱-۵- توزیع نوع تعاونی..... ۱۳۲

فهرست منابع

منابع فارسی..... ۱۳۳

منابع غیر فارسی..... ۱۵۸

فهرست پیوست‌ها

پیوست شماره ۱: پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی..... ۱۶۳

پیوست شماره ۲: پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی..... ۱۶۴

فصل اول

۱-۱- مقدمه

امروزه ما در یک عصر رقابتی با سیلی از پیشرفت های تکنولوژی و بازیگران مختلف جهانی زندگی می کنیم. عصری که در آن حتی جدیدترین علوم و روش ها نیز به سرعت رو به کهنگی می نهند و نیاز به آموزش و بازآموزی علوم امری است که از دیدگان هیچ سازمان پیشرو و مترقی پوشیده نیست. مدیران و کارکنان عصر اطلاعات دیگر نمی توانند بگویند که به دانش و فنون مورد نیاز برای انجام موفقیت آمیز کارشان تسلط دارند و به خوبی می دانند که برای بقا و پیشرفت، نیاز به یادگیری فنون و روش های جدید و به روز کردن این فنون دارند.

سازمان ها در عصر پیشرفت تکنولوژی و اطلاعات، به خوبی می دانند که برای بقا و رسیدن به حداکثر بهره‌وری در فعالیت هایش باید با رقبای جهانی و صاحبان قدرت مبارزه کنند (والتون^۱، ۱۳۸۴: ۱۰۰). و نیروی انسانی بعنوان مهم ترین عامل تولید نقش اساسی در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی دارد (موغلی و عزیزی، ۱۳۸۹: ۸۲). رویکرد توانمندسازی که امروزه بعنوان یک راهبرد اثرگذار بر بهسازی و عملکرد نیروی انسانی مطرح شده است، یک راهکار اساسی برای آزادسازی توانایی های بلقوه افراد و بهبود کارایی نیروی انسانی است (گرچی، ۱۳۸۸: ۳۸). و حاصل آن بروز پنج ویژگی احساس شایستگی، خودمختاری، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن و احساس داشتن حق انتخاب در افراد است (وتن و کمرون، ۱۳۸۱: ۲۴). احساس شایستگی یک باور شخصی از توانایی انجام موفقیت آمیز کارها است (اسپریترز^۲، ۱۹۹۵: ۱۴۴۳). افرادی که دارای احساس خودمختاری هستند به جای اینکه احساس کنند فعالیت هایشان از بیرون کنترل می شود خود را کانون کنترل می دانند (هانگیر و گورگ^۳، ۲۰۰۳: ۳). احساس موثر بودن از نظر اسپریترز (۱۹۹۲) درجه ای است که فرد می تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی اثر بگذارد (اسپریترز، ۱۹۹۵: ۱۴۴۴). آپل بام و هانگر (۱۹۹۸) بیان می کنند که معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند بدین معنی که در جاده ای حرکت می کنند که وقت و نیروی آنها با ارزش است (آپل بام و هانگر^۴، ۱۹۹۸: ۲۹).

1-John waiton

2-Spreitzer

3-Hanger & Gorge

4-Appelbaum & Hongger