

بررسی ارتباط مهارت‌های اجتماعی و اعتماد سازمانی آموزگاران ابتدایی

نویسندگان:

محمد رضا، قادری گسک^۱ و صدیقه جمالی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط مهارت‌های اجتماعی و اعتماد سازمانی آموزگاران ابتدایی بیرجند انجام گرفت. جامعه آماری، کلیه آموزگاران ابتدایی و نمونه ۲۰۰ نفری پژوهش باروش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای (طبقه‌ای-خوشه‌ای) برآورد گردید. ابزار پژوهش دو پرسشنامه خود اثرمندی SEQ و پرسشنامه اعتماد سازمانی مایر و داویز (۱۹۹۵) بود. روایی پرسشنامه‌ها از نوع محتوایی و پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خود اثرمندی SEQ، برابر با ۰/۹۲. و برای پرسشنامه اعتماد سازمانی مایر و داویز (۱۹۹۵) برابر ۰/۸۷ می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از معناداری میزان همبستگی مهارت‌های اجتماعی و اعتماد سازمانی در آموزگاران ابتدایی و تفاوت مهارت‌های اجتماعی در آموزگاران ابتدایی زن و مرد معناداری بود. تفاوت در متغیر اعتماد سازمانی برحسب جنسیت معنادار و بین میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی برحسب مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد در اعتماد سازمانی نیز تفاوت معناداری برآورد شد.

کلمات کلیدی: مهارت‌های اجتماعی، اعتماد سازمانی، آموزگاران ابتدایی

مقدمه

مبانی نظری مهارت اجتماعی مهارت‌های اجتماعی طیف گسترده‌ای از رفتارها از قبیل توانایی شروع ارتباط مؤثر و مناسب بادیگران، ارائه‌ی پاسخ‌های مفید و شایسته، تمایل به رفتارهای سخاوتمندانه، همدلانه و یاریگرانه و پرهیز از تمسخر، قلدری و زورگویی به دیگران را شامل می‌شوند. نتایج تحقیقات حاکی از آن است این رفتارها تأثیرهای عمیق و متنوعی بر عملکرد روانی، عاطفی و تحصیلی افراد دارند. به‌عنوان مثال مشخص شده است که نقص مهارت‌های اجتماعی در دوران کودکی، با مشکلات سازگاری در دوره‌های بعدی رابطه دارد (ماتسون و همکاران، ۲۰۰۰)؛ بنابراین یادگیری

۱. آموزگار ابتدایی شهرستان بیرجند.

۲. آموزگار تربیت بدنی



مهارت‌های اجتماعی و ایجاد رابطه‌ی موفق با دیگران یکی از مهم‌ترین دستاوردهای دوران کودکی است. متأسفانه همه‌ی کودکان موفق به فراگیری این مهارت‌ها نمی‌شوند و به همین دلیل، اغلب این کودکان با عکس‌العمل‌های منفی از سوی بزرگسالان و کودکان دیگر روبه‌رو می‌شوند (شهیم، ۱۳۸۱).

با وجود آن‌که این واژه به ظاهر ساده به نظر می‌آید اما به شدت تحت تأثیر سازه‌های روانشناختی و ویژگی‌های اساسی انسان مانند شخصیت، هوش، زبان، ادراک، ارزیابی، نگرش و تعامل میان رفتار و محیط قرار دارد (الیوت و گرشام، ۲۰۰۵).

جریان اجتماعی شدن

اجتماعی شدن جریانی است که در آن هنجارها، مهارت‌ها، انگیزه‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهای فرد شکل می‌گیرد تا ایفای نقش کنونی یا آتی او در جامعه مناسب و مطلوب شناخته شود. اجتماعی شدن، یک سیستم دو جانبه‌ی ارتباطی میان فرد و جامعه است. به همین جهت هم تأثیرات فرهنگی و هم الگوهای رشد فرد باید به طور همزمان مدنظر قرار داده شود. پژوهش‌های مربوط به رشد شناختی حاکی از آن است که کودک در حال رشد جهان اطراف را به انحاء متفاوتی تجربه و تفسیر می‌کند؛ بنابراین، توضیح اجتماعی شدن مستلزم بیان الگوهای رشد فرد و همچنین الگوها و ارزش‌هایی است که توسط جامعه و گروه‌های اجتماعی انتقال می‌یابد (کارتلج و میلبرن^۲، ۱۳۸۶: ۱۰).

در سال‌های نخست زندگی، نقش خانواده بر شخصیت کودک از همسالان مهم‌تر است و به تدریج همسالان، مدرسه و رسانه‌های گروهی در دوره نوجوانی از نظر تأثیر بر شخصیت نوجوان نقش محوری پیدا می‌کنند. همراه با بالا رفتن سن نوجوان، نقش همسالان به عنوان عامل تقویت کننده و الگو افزایش می‌یابد. همسالان از راه‌های منحصر به فرد در شکل‌گیری شخصیت، رفتار اجتماعی، ارزش‌ها و نگرش‌های یکدیگر دخالت دارند (کجباف و رستمی، ۸۷).

عده‌ای از منتقدان و محققان تعریف‌های محدود و خاص یا وسیع و عام ارائه داده‌اند. تعریف اولیه لیبت و لوین سان از مهارت‌های اجتماعی چنین است: توانایی‌های پیچیده‌ای برای ظاهر ساختن رفتارهایی که بطور مثبت یا منفی تقویت می‌شوند، ظاهر نساختن رفتارهایی که توسط دیگران مورد تنبیه یا خاموشی قرار می‌گیرند (جلیلی آبکنار، ۱۳۸۹).

مبانی نظری اعتماد سازمانی

مفهوم اعتماد، ریشه در ادبیات دوره ارسطو دارد؛ لذا در این مورد که اعتماد چیست و چگونه می‌توان به اعتماد در

^۱. Elliot & Gresham

^۲. Kartledge & Milburn



محل کار دست پیدا کرد، توافق اندکی وجود دارد. اعتماد در بیشتر تحقیقات به عنوان یک موضوع و مفهوم مجزا تلقی شده است. موقعیت های مختلفی که میزان اعتماد را در سازمانها و گروهها ارزیابی کنند، وجود دارند؛ اما این که چگونه به این نتایج و میزان اعتماد پی برده اند، نکته مطمئنی در دست نیست (درکز و فرن^۱، ۲۰۰۱).

انواع اعتماد در سازمان

در ارتباطات سازمانی سه نوع اعتماد وجود دارد: اعتماد مبتنی بر بازدارندگی^۲، اعتماد مبتنی بر آگاهی^۳، اعتماد مبتنی بر شناسایی^۴.

اعتماد مبتنی بر بازدارندگی

شکونده ترین ارتباطات با اعتماد مبتنی بر بازدارندگی مهار می شود. یک تخطی و یا یک ناهماهنگی ممکن است ارتباط را ضایع کند. این شکل از اعتماد مبتنی بر ترس از تلافی جویی است آنگاه که از اعتماد تو استفاده می شود. کسانی که ارتباطشان اینگونه است، آنچه می گویند عمل می کنند؛ اعتماد مبتنی بر بازدارندگی تا جایی مؤثر است که امکان مجازات وجود دارد، عواقب کار روشن است و در صورتی که اعتماد مورد تخطی قرار گیرد، مجازات واقعاً اعمال خواهد شد.

اعتماد مبتنی بر آگاهی

بیشتر ارتباطات سازمانی ریشه در اعتماد مبتنی بر آگاهی دارد؛ به عبارت دیگر، اعتماد مبتنی بر آگاهی پیش بینی پذیری رفتاری که حاصل تجارب تعامل گذشته است. وجود چنین اعتمادی هنگامی است که شخص آگاهی لازم از افراد برای درک کافی و وافی کارکنان داشته باشد تا بتواند رفتار محتمل آنان را به درستی پیش بینی کند. اعتماد مبتنی بر آگاهی به جای اتکای به بازدارندگی، متکی به آگاهی است. آگاهی از دیگری و پیش بینی پذیری رفتار او جای قراردادهای، مجازات ها و ترتیبات حقوقی را که بیشتر معمول اعتماد مبتنی بر بازدارندگی است می گیرد. اینگونه اعتماد، به مرور و بیشتر به عنوان کنش تجربه ای که ایجاد اعتماد و با ارزش بودن می کند، به وجود می آید. هر قدر کسی را بهتر بشناسید

^۱. Dirks & Ferrin

^۲. Deterrence-Based

^۳. Knowledge-Based

^۴. Identification-Based



پیش بینی صحیح تری از رفتار او در آینده خواهید داشت. پیش بینی پذیری اعتماد را تقویت می کند؛ حتی اگر پیش بینی کنید که دیگری قابل اعتماد نیست زیرا راههای سوء استفاده او از اعتماد را می توان پیش بینی کرد. هر قدر با افراد دیگر ارتباط بیشتر و تعامل منظم تر داشته باشید، این شکل از اعتماد بیشتر ایجاد خواهد شد و بیشتر به آن می توان متکی بود. جالب اینجاست که در سطح اعتماد مبتنی بر آگاهی رفتار متناقض لزوماً سبب شکست اعتماد نمی شود.

اعتماد مبتنی بر شناسایی

زمانی به بالاترین سطح اعتماد می رسیم که میان دو طرف یک ارتباط عاطفی وجود داشته باشد. این نوع ارتباط به یکی از طرفین اجازه می دهد که به عنوان کارگزار طرف دیگر عمل کند و در مرادده ها بین افراد جانشین آن شخص شود. چنین اعتمادی را اعتماد مبتنی بر شناسایی می گوئیم. در اینجا وجود اعتماد بدین خاطر است که هر دو طرف از قصد یکدیگر آگاهند و به خواسته ها و آرزوهای هم احترام می گذارند. این تفاهم دو جانبه تا آنجا پیشرفت می کند که هر یک از دو طرف می تواند به گونه ای اثربخش به جای دیگری عمل کند. در این سطح، کنترل در کمترین حد است. نیازی به مراقبت از دیگری نیست زیرا وفاداری بدون قید و شرط وجود دارد (حسن زاده، ۱۳۸۴: ۲۹). گالفور و دراپپو^۱ (۲۰۰۷) سه نوع اعتماد در سازمان را شناسایی کرده اند:

اعتماد سازمانی، اعتمادی که به موجب آن خط مشی های سازمان، آن گونه که بیان شده، به طور منصفانه اداره و انجام خواهد شد. اعتماد استراتژیکی، اعتماد در مأموریت، استراتژی سازمان و توانایی کسب موفقیت آن اعتماد شخصی، اعتمادی که زبردستان به مدیرانشان دارند تا علاقه آنان را بی طرفانه در نظر بگیرد و برای دستیابی به آن خواسته ها تلاش کنند (به نقل از کوشازاده، محمد زاده و رحمان سرشت، ۱۳۹۲: ۷). اعتماد سازمانی بیشتر به انتظارات مثبت اشخاص و توقعاتی که اعضای سازمان درباره صلاحیت، قابلیت اطمینان و خیرخواهی دارند و نیز اعتماد مؤسسه ای بین سازمان و افراد اطلاق می شود (مایر^۲، ۱۹۹۵).

پیشینه پژوهش

احمدی و قاسمی (۱۳۷۸) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر آموزش مهارتهای اجتماعی بر رشد اجتماعی فرزندان شبه خانواده تحت پوشش سازمان بهزیستی استان اصفهان نشان داد که آموزش مهارت های اجتماعی بر رشد اجتماعی بین فرزندان شبه خانواده تأثیر داشته است اثر آموزش مهارت های اجتماعی بر رشد اجتماعی بین دختران و پسران تفاوت

^۱. Galford & Drapeau

^۲. Mayer



معناداری نداشت.

جعفری نژاد فردکهن و غباری بناب (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه مهارت‌های اجتماعی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان استثنایی در مدارس تلفیقی و استثنایی به این نتیجه دست یافت که تلفیق دانش‌آموزان استثنایی در مدارس عادی تأثیری در جهت افزایش مهارت‌های اجتماعی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ندارد و باید همراه با این اقدام به عوامل مؤثر در تلفیق دانش‌آموزان نیز توجه شود.

کورکی نجات (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه شایسته‌سالاری و اعتماد سازمانی بر مبنای ارزش‌های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان مالی و اداری مجتمع مس سرچشمه) به این نتایج دست یافت که بین اعتماد سازمانی و ارزش‌های اسلامی، بین اعتماد سازمانی و شایسته‌سالاری رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد و همچنین نقش ارزش‌های اسلامی، تأثیر اعتماد شایسته‌سالاری را بیشتر می‌کند.

علیزاده (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی در بین کارکنان اداری دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ به این نتایج دست یافت که بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین ارتباط معنی‌داری بین اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی وجود دارد اما رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی معنی‌دار نبود. نتایج آزمون‌های رگرسیون هم‌نشان می‌دهد که تا حدود ۳۴ درصد از روی متغیرهای هوش فرهنگی و اعتماد سازمانی می‌توان سازگاری شغلی کارکنان اداری را پیش‌بینی کرد.

مواد و روش‌ها

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه پژوهش، کلیه آموزگاران ابتدایی شهرستان بیرجند می‌باشند. نمونه که به روش طبقه‌ای - خوشه‌ای انتخاب شدند، شامل ۲۰۰ آموزگار - ۱۰۰ آموزگار زن و ۱۰۰ آموزگار مرد - بودند. ابزار پژوهش دو پرسشنامه خود اثرمندی SEQ و پرسشنامه اعتماد سازمانی مایر و داویز (۱۹۹۵) بود. روایی پرسشنامه‌ها از نوع محتوایی و پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خود اثرمندی SEQ، برابر با ۰/۹۲ و برای پرسشنامه اعتماد سازمانی مایر و داویز (۱۹۹۵) برابر ۰/۸۷ می‌باشد. داده‌ها نیز با آمار توصیفی و استنباطی در محیط SPSS نسخه ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.



سؤالات پژوهش

با توجه به مطالب فوق پژوهش حاضر در نظر دارد ارتباط بین مهارت‌های اجتماعی و اعتماد سازمانی آموزگاران ابتدایی شهرستان بیرجند را مورد بررسی قرار دهد. در این راستا سؤالات پژوهش از قرار زیر می‌باشد:

آیا بین مهارت‌های اجتماعی و اعتماد سازمانی آموزگاران ابتدایی شهرستان بیرجند ارتباط وجود دارد؟

آیا بین مهارت‌های اجتماعی بر اساس متغیرهای دموگرافیک ارتباط وجود دارد؟

آیا بین اعتماد سازمانی بر اساس متغیرهای دموگرافیک ارتباط وجود دارد؟

یافته‌ها

در این قسمت با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به بررسی هر یک از سؤالات پژوهش پرداخته می‌شود:

آیا بین مهارت‌های اجتماعی و اعتماد سازمانی آموزگاران ابتدایی شهرستان بیرجند ارتباط وجود دارد؟

جدول شماره (۱). ارتباط مهارت‌های اجتماعی و اعتماد سازمانی آموزگاران ابتدایی

| مهارت‌های اجتماعی | | انحراف استاندارد | میانگین | مؤلفه |
|-------------------|---------|------------------|---------|-------------------|
| sig | همبستگی | | | |
| | ۱ | ۱۶.۷۴ | ۱۱۸.۱۹ | مهارت‌های اجتماعی |
| ۰.۰۵ | ۰.۷۳ | ۱۵.۹۶ | ۸۶.۷۵ | اعتماد سازمانی |

با توجه به جدول شماره (۱) میزان همبستگی مهارت‌های اجتماعی و اعتماد سازمانی در آموزگاران ابتدایی برابر ۰/۷۳ است که در سطح ۰/۹۵ معنادار است ($p < ۰/۰۵$)؛ یعنی بین این دو متغیر، در نمونه پژوهش حاضر ارتباط مستقیمی مشاهده می‌شود.

آیا بین مهارت‌های اجتماعی بر اساس متغیرهای دموگرافیک ارتباط وجود دارد؟

برای بررسی سؤال دوم تمامی متغیرهای دموگرافیک مورد آزمون قرار گرفتند. جدول (۲) تفاوت میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی زن و مرد را در مهارت‌های اجتماعی نشان می‌دهد.



جدول شماره (۲). آزمون t مستقل برای تفاوت میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی زن و مرد را در مهارت‌های اجتماعی

| sig | درجه آزادی | t | انحراف استاندارد | میانگین | N | گروه |
|---------|------------|--------|------------------|---------|-----|------|
| **۰/۰۰۸ | ۱۹۸ | -۳.۹۱۰ | ۱۵.۸۶ | ۱۱۶.۱ | ۱۰۰ | زن |
| | | | ۱۵.۹۸ | ۱۲۰.۵ | ۱۰۰ | مرد |

** $P < ۰.۰۱$

همان‌طور که جدول (۲) نشان می‌دهد بین میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی زن و مرد در مهارت‌های اجتماعی تفاوت معناداری ($t = -۳.۹۱۰$) در سطح اطمینان ۹۹ درصدی وجود دارد، به این صورت که آموزگاران ابتدایی مرد نمرات مهارت‌های اجتماعی بالاتری نسبت به آموزگاران ابتدایی زن دارند. برای مقایسه تفاوت میانگین آموزگاران ابتدایی مجرد و متأهل در مهارت‌های اجتماعی از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج در جدول (۳) به نمایش درآمده است.

جدول شماره (۳) آزمون t مستقل برای تفاوت میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی مجرد و متأهل در مهارت‌های اجتماعی

| sig | درجه آزادی | t | انحراف استاندارد | میانگین | N | گروه |
|-----|------------|--------|------------------|---------|-----|-------|
| ۰/۱ | ۱۹۸ | -۰.۶۹۶ | ۱۶.۴۸ | ۱۱۵.۵۸ | ۱۸۴ | متأهل |
| | | | ۱۳.۰۹ | ۱۱۹.۶۹ | ۱۶ | مجرد |

همان‌طور که جدول (۳) نشان می‌دهد بین میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی مجرد و متأهل در مهارت‌های اجتماعی تفاوت معناداری ($t = -۰.۶۹۶$) وجود ندارد. برای مقایسه تفاوت میانگین آموزگاران ابتدایی با مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد در مهارت‌های اجتماعی نیز از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج در جدول (۴) به نمایش درآمده است.

جدول شماره (۴). آزمون t مستقل برای تفاوت میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی با مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد در مهارت‌های اجتماعی

| sig | درجه آزادی | t | انحراف استاندارد | میانگین | N | گروه |
|------|------------|-------|------------------|---------|-----|---------------|
| ۰/۰۸ | ۱۹۸ | ۰.۴۲۶ | ۱۵.۳۰ | ۱۱۸.۰۰ | ۱۴۷ | کارشناسی |
| | | | ۲۱.۴۳ | ۱۱۸.۳۹ | ۵۳ | کارشناسی ارشد |



همان طور که جدول (۴) نشان می‌دهد بین میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی با مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد در مهارت‌های اجتماعی تفاوت معناداری ($t=0.426$) وجود ندارد. آیا بین اعتماد بر اساس متغیرهای دموگرافیک ارتباط وجود دارد؟ برای بررسی سؤال سوم تمامی متغیرهای دموگرافیک مورد آزمون قرار گرفتند. جدول (۵) تفاوت میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی زن و مرد را در اعتماد سازمانی نشان می‌دهد.

جدول شماره (۵). آزمون t مستقل برای تفاوت میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی زن و مرد را در اعتماد سازمانی

| گروه | N | میانگین | انحراف استاندارد | t | درجه آزادی | sig |
|------|-----|---------|------------------|------|------------|-------|
| زن | ۱۰۰ | ۸۰.۵ | ۱۵.۰۹ | ۲.۸۳ | ۱۹۸ | *۰/۰۳ |
| مرد | ۱۰۰ | ۹۴.۱۲ | ۱۵.۰۰ | | | |

* $P < 0.05$

همان طور که جدول (۵) نشان می‌دهد بین میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی زن و مرد در اعتماد سازمانی تفاوت معناداری ($t=2/83$) در سطح اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد، به این صورت که آموزگاران ابتدایی مرد نمرات اعتماد سازمانی بالاتری نسبت به آموزگاران ابتدایی زن دارند.

جدول شماره (۶). آزمون t مستقل برای تفاوت میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی مجرد و متأهل در اعتماد سازمانی

| گروه | N | میانگین | انحراف استاندارد | t | درجه آزادی | Sig |
|-------|-----|---------|------------------|-------|------------|------|
| متأهل | ۱۸۴ | ۹۰.۰۱ | ۱۵.۲۲ | ۰/۱۴۸ | ۱۹۸ | ۰/۰۷ |
| مجرد | ۱۶ | ۸۲.۷۹ | ۱۴.۸۳ | | | |

همان طور که جدول (۶) نشان می‌دهد بین میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی مجرد و متأهل در اعتماد سازمانی تفاوت معناداری ($t=0/148$) وجود ندارد.



جدول شماره (۷). آزمون t مستقل برای تفاوت میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی با مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد در اعتماد سازمانی

| sig | درجه آزادی | t | انحراف استاندارد | میانگین | N | گروه |
|--------|------------|------|------------------|---------|-----|---------------|
| **۰/۰۱ | ۱۹۸ | ۲.۹۱ | ۱۳.۳۳ | ۷۹.۹۸ | ۱۴۷ | کارشناسی |
| | | | ۱۶.۶۲ | ۹۳.۰۲ | ۵۳ | کارشناسی ارشد |

** $P < 0.01$

همان طور که جدول (۷) نشان می‌دهد بین میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی با مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد در اعتماد سازمانی تفاوت معناداری ($t = 2.91$) وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که میزان همبستگی مهارت‌های اجتماعی و اعتماد سازمانی در آموزگاران ابتدایی معنادار است. همچنین مهارت‌های اجتماعی در آموزگاران ابتدایی زن و مرد تفاوت معنادار بود؛ اما در آموزگاران ابتدایی مجرد و متأهل و آموزگاران ابتدایی با مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد در مهارت‌های اجتماعی تفاوت معناداری وجود نداشت. در متغیر اعتماد سازمانی نیز برحسب جنسیت آموزگاران ابتدایی تفاوت معنادار بود؛ اما بین آموزگاران ابتدایی مجرد و متأهل در اعتماد سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد. بین میانگین نمرات آموزگاران ابتدایی با مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد در اعتماد سازمانی تفاوت معناداری برآورد گردید.

پیشنهادات

در پایان به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که موضوع پژوهش حاضر را در جوامع دیگر (سایر شهرستان‌ها) انجام دهند که قابلیت تعمیم نتایج از اطمینان بیشتری برخوردار شود. همچنین از روش‌های نمونه‌گیری دیگری نیز استفاده شود تا خطای ناشی از نمونه‌گیری به حداقل میزان خود برسد.



منابع

- احمدی، ابوالقاسم و قاسمی، سید احمد (۱۳۷۸). تأثیر آموزش مهارت‌های اجتماعی بر رشد اجتماعی فرزندان شبه خانواده تحت پوشش سازمان بهزیستی استان اصفهان. مجله: دانش در روانشناسی کاربردی، شماره ۱۱، صص ۳۱-۲۰.
- جعفری نژاد فرد کهن، محمود و غباری بناب (۱۳۸۸). مقایسه مهارت‌های اجتماعی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان استثنایی در مدارس تلفیقی و استثنایی. مجله: کودکان استثنایی، شماره ۳۱، صص: ۷۳-۶۳.
- جلیلی آبکنار، سیده سمیه (۱۳۸۹). آموزش مهارت‌های اجتماعی به دانش‌آموزان آسیب دیده شنوایی. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی، شماره ۱۰۴. صص ۷۲-۶۶.
- حسن زاده، حسن (۱۳۸۴). شناسایی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی در سازمان و بررسی آن در سازمان‌های اجرایی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه تهران، پردیس قم.
- شهیم، سیما (۱۳۸۱). بررسی مهارت‌های اجتماعی در گروهی از دانش‌آموزان نابینا از نظر معلمان. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۳۲، شماره ۱. صص ۱۳۹-۱۲۱.
- علیزاده، سامان (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی در بین کارکنان اداری دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۳-۹۲. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات.
- کارتلج، میلبرن. جی.اف. (بی.تا). آموزش مهارت‌های اجتماعی به کودکان. ترجمه نظری نژاد، حسین (۱۳۸۶). تهران: انتشارات آستان قدس رضوی.
- کجباف، محمد باقر و رستمی، مهری (۱۳۸۷). مقایسه رشد اجتماعی دانش‌آموزان نیمه بینا در مدارس تلفیقی و استثنایی. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی، شماره ۷۸. صص ۱۵-۸.
- کورکی نجات، آزاده (۱۳۹۲). بررسی رابطه شایسته سالاری و اعتماد سازمانی بر مبنای ارزش‌های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان مالی و اداری مجتمع مس سرچشمه). پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- کوشازاده، سیدعلی؛ محمد زاده، زهرا و رحمان سرشت، حسین (۱۳۹۲). اثر اعتماد شناختی و عاطفی به رهبر بر هویت سازمانی: نقش میانجی اعتماد به سازمان. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۳
- ماتسون، جان؛ اولندیک، تن (۱۹۹۸). بهبود بخشی مهارت‌های اجتماعی کودکان. ترجمه احمد به‌پژوه (۱۳۸۴). تهران، انتشارات اطلاعات.

Dirks, K., & Ferrin, D. (۲۰۰۱). The role of trust in Organizational setting Organizational science. Vol. ۱).



- Mayer, R. C.; Davis, J. H., & Schoorman, D. F. (۱۹۹۵). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, ۲۰(۳), ۷۰۹-۷۳۴.
- Elliot, S. N., & Gresham, F. M. (۲۰۰۵). Social skills interventions for children. *Behavior Modification*, ۱۷. Pp ۲۸۷-۳۱۳.