

Investigating the relationship between socialization and social development with the mediating role of communication skills in high school students

S. Hekmatiyani Fard *¹

1. * PhD student in Psychology, Persian Gulf University, Bushehr, Iran. Corresponding Author: sadegh.hekmatiyani@gmail.com

Abstract

The social development of students in education can depend on various factors such as socialization and communication skills. Therefore, the purpose of this study was to Investigating the relationship between socialization and social development with the mediating role of communication skills in high school students in the academic year 2022-23. The present study is a descriptive research based on the purpose of the application and according to the method of data collection, it is considered as a descriptive research. The statistical population consisted of all male and female students of Yasuj high school, among whom 400 students were selected by multi-stage cluster sampling. All of them completed Taormina's community-based questionnaire, Vineland communication skills questionnaire, and Barton's social development questionnaire. Data were analyzed using structural equation modeling using LISREL software. The findings showed that there is a positive and significant relationship between socialization, communication skills and social development of students. Finally, socialization by mediating communicative skills plays a direct and indirect effect on students' social development. Therefore, it can be concluded that socialization, either directly or indirectly, through mediation of communication skills can affect the social development of students.

Keywords: Communication Skills, Socialization, Social Growth, Students

بررسی رابطه جامعه‌پذیری و رشد اجتماعی با نقش میانجی مهارت ارتباطی در دانش‌آموزان متوسطه

صادق حکمتیان فرد^۱

۱. دانشجوی دکترای روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران. (نویسنده مسئول)

sadegh.hekmatian@gmail.com

چکیده

رشد اجتماعی دانش‌آموزان در آموزش و پرورش می‌تواند وابسته به عوامل مختلفی همچون جامعه‌پذیر بودن و مهارت ارتباطی افراد باشد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه جامعه‌پذیری و رشد اجتماعی با نقش میانجی مهارت ارتباطی در دانش‌آموزان متوسطه در سال تحصیلی ۲-۱۴۰۱ بوده است. پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل تمامی دانش‌آموزان دختر و پسر دوره‌ی متوسطه شهر یاسوج بود که از میان آنها با استفاده از روش نمونه برداری خوشه‌ای چند مرحله‌ای ۴۰۰ نفر انتخاب شدند. همه آن‌ها پرسشنامه‌های جامعه‌پذیری تائورمینا (۱۹۹۴)، مهارت ارتباطی بارتون (۱۹۹۰) و رشد اجتماعی واینلند (۱۹۵۳) را تکمیل کردند. داده‌ها با مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که بین جامعه‌پذیری، مهارت ارتباطی و رشد اجتماعی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت جامعه‌پذیری با میانجی‌گری مهارت ارتباطی اثر غیرمستقیم و معناداری بر رشد اجتماعی دانش‌آموزان ایفا می‌کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت جامعه‌پذیری هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم با میانجی‌گری مهارت ارتباطی می‌تواند رشد اجتماعی دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: مهارت ارتباطی، جامعه‌پذیری، رشد اجتماعی، دانش‌آموزان

مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است و به برقراری ارتباط با دیگران نیازمند است (چونگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۱)؛ بسیاری از نیازهای عالی انسان و شکوفا شدن استعدادها و توانایی‌هایش فقط از طریق تعامل بین فردی و ارتباطات اجتماعی می‌تواند فعلیت یابد (جعفری، ۱۳۹۶). لازمه زندگی اجتماعی، آمادگی روانی، برخورداری از مهارت‌های اجتماعی، اعتماد به نفس و قدرت سازگاری اجتماعی^۳ است (هوارد، گاتورث؛ ۲۰۲۰)، بدون تردید از نظر اجتماع مهمترین بعد شخصیت افراد، بعد اجتماعی شخصیت است (احمدپور، ۱۳۹۰). رشد و تکامل انسان در دوره کودکی از نظر رشد اجتماعی، عاطفی، شناختی و جسمانی دارای ویژگی‌هایی است که قسمتی از آنها می‌تواند کودک را از نظر سلامت روانی آسیب پذیر سازد، رفتار اجتماعی پایه و اساس زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد و رشد اجتماعی نیز به نوبه خود سبب اعتلای رشد عقلانی و سایر جنبه‌های رشدی فرد می‌گردد (ایموردینو یانگ، دارلینگ هاموند، کرون؛ ۲۰۱۹). اجتماعی شدن به معنای همسانی و همخوانی با قواعد، ارزش‌ها و نگرش‌های گروهی و اجتماعی است. در این فرآیند افراد مهارت‌ها، دانش‌ها و شیوه‌های سازگاری را می‌آموزند و امکان روابط متقابل را در یک فعل و انفعال مستمر به دست می‌آورند (اخوان تفتی و موسوی، ۱۳۸۶). مستعملی (۱۳۹۱) اظهار می‌کند که مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز زندگی جمعی، طی فرآیند اجتماعی شدن که یکی از ضرورت‌های زندگی انسان است کسب می‌شود، چون انسان موجودی فطرتاً اجتماعی است و قالب ساختارهای اجتماعی شکل خواهد گرفت. رشد اجتماعی نه تنها در سازگاری با اطرافیان موثر است بلکه در آینده بر میزان موفقیت تحصیلی، شغلی و پیشرفت اجتماعی نیز موثر خواهد بود. همچنین وی اظهار می‌دارد که رفتار اجتماعی مناسب فقط از راه یادگیری آموخته می‌شود و با تمرین و تکرار عادت می‌شود.

رشد اجتماعی در ۸ طبقه شامل خودیاری عمومی، خودیاری در غذاخوردن، خودیاری در لباس پوشیدن، خودفرمانی، اشتغال، ارتباط زبانی، جابه جایی، و اجتماعی شدن دسته‌بندی می‌شوند (سیف نراقی، ۱۳۷۴). خودیاری مکتبی است که از طریق آگاه کردن فرد با اصولی مبتنی بر روانشناسی، او را در راه بهبود زندگی شخصی، اقتصادی، عاطفی، با ایجاد تغییر از درون، کمک می‌کند. مهارت‌های خودیاری اهمیت کلیدی دارند، زیرا برای حفظ سالمی و بهزیستی افراد حیاتی هستند و اساسی برای سایر مهارت‌ها می‌باشند. (کالندر؛ ۲۰۱۶). مهارت‌های خودیاری مهارت‌ها و وظایفی هستند که فرد در طی روز به آنها می‌پردازد و امور زندگی روزمره افراد را تشکیل می‌دهند. این فعالیت‌ها شامل تعویض لباس، پوشیدن کفش، شستن دست و صورت، غذا خوردن، مسواک زدن، استحمام، رفتن به توالت و سایر موارد می‌باشد. برخی از پژوهش‌های گذشته آشکار ساخته اند که کودکان کم توان ذهنی عمدتاً در به کارگیری مهارت‌های خودیاری همانند تعویض لباس، شستشو و استحمام و سایر رفتارهای خود مراقبتی دچار مشکل هستند (جاهانسون و ورنر؛ ۲۰۱۰).

از مهمترین هدف‌های آموزش و پرورش کودکان ایجاد سازگاری اجتماعی و برقراری ارتباط مفید و موثر و پذیرش مسئولیت اجتماعی و مهارت‌های خودیاری است. ضمن اینکه بعضی کودکان در زمینه برقراری ارتباط کلامی و غیر کلامی و رفتارهای اجتماعی مشکل دارند. (منظری توکلی، ۱۳۹۷)

1. Cheung

2. Social skills

3. Social adjustment

4. Howard, & Gutworth

5. Immordino-Yang, Darling-Hammond & Krone

6. Callender

7. Johnson & Werner

برقراری ارتباط با دیگران، کودک را قادر می سازد تا تعاملات اجتماعی خودش را آغاز کند (فبریانینی، فیتریاتی، اکتاویانی، ۲۰۲۱). ارتباط کلامی استفاده از کلمات برای به اشتراک گذاری اطلاعات با افراد دیگر است. بنابراین می تواند شامل ارتباط گفتاری و کتبی باشد مهارت دیگری که در کودکان مهم است رفتار خود فرمان است، رفتار خود فرمان فتاری است که اشاره دارد به عملکرد یک فرد که با چهار معیار مشخص می گردد: عملکرد فرد خود مختار و رفتارها خود تنظیم است، فرد مسئولیت رفتار خود را می پذیرد، نسبت به آن پاسخگوست و در رویدادها خود آغازگراست. همچنین رفتار فرد در یک حد والای اخلاق و خود تحقق یافتگی بروز میکند. عناصر خود فرمانی را هدف گذاری، خود مشاهده گری، خود تشویقی، خود ارزیابی، تصمیم گیری، تشکیل، حل مسئله می دهند. (لوین، ۲۰۱۷)

سرگرمی فعالیتی است که به صورت فردی یا گروهی انجام می گیرد که در بهبود عملکرد افراد و سلامت جامعه می تواند نقش بسیاری داشته باشد (نی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). تفریح و خوش گذرانی یکی از نیازهای اساسی انسانها محسوب می شود که با احساسات مثبتی مانند شادی و خرسندی همراه است و در زندگی صنعتی جوامع امروزی، مفید و ضروری می باشد. آشنایی با تفریح و سرگرمی از دوران کودکی آغاز می شود و زمانی است که کودک کنجکاو می باشد تا دنیای پیرامون خود را کشف کند. بازی کردن از مهم ترین سرگرمی های دوران کودکی است تا تجربیاتی که از دنیای اطراف کسب کرده است دوباره به صورت بازی نظم دهد. چون دنیای بازی در مدیریت و اختیار کودک است باعث ایجاد لذت در او می شود. همچنین فرصت مناسبی برای تنظیم هیجانی در کودک است (زایینی، رینود، روت، ۲۰۲۰).

در این میان یکی از مهم ترین عوامل مؤثر بر رشد اجتماعی که توسط پژوهشگران بیان گردیده است، جامعه پذیری سازمانی^۴ می باشد (کارتیب و دمیر^۵؛ ۲۰۱۴؛ سانگ، چون، دینگ و گو، ۲۰۱۵). جامعه پذیری سازمانی به فرآیندی که در آن نگرشها، رفتارها و هنجارهای سازمانی توسط افراد تازه وارد سازمان پذیرفته شده و توسعه می یابد گفته می شود (کوئا^۶؛ ۲۰۰۸). جامعه پذیری سازمانی با محتوا و فرآیندی که به وسیله آن فرد با نقش جدید خود در سازمان سازگار می شود رابطه دارد. از لحاظ عملی جامعه پذیری سازمانی در محیط های مدیریتی کمک می کند تا کارمندان جدید آموزش های لازم را ببینند و فرهنگ و ارزش های آن سازمان به آنها القا گردد (جی، سو و زو^۷؛ ۲۰۱۷). معلمان مأموریتها، ارزشها، هنجارها و فلسفه مدرسه را از طریق جامعه پذیری در مدرسه یاد می گیرند. معلمان تحت تأثیر سیاست های مدرسه، روشها، برنامهها، اصول آموزشی، تمرینها و ارزش های آنها در فرآیند جامعه پذیری سازمانی تغییر می کنند (کادی^۸؛ ۲۰۱۵).

همچنین می توان بیان کرد از آنجایی که سازمان های آموزشی امروزه به سمت تغییرات چشمگیری در حرکت بوده و روابط پیشین بین مدیران و سایر کارکنان و تمام اجزای سیستم آموزشی در حال تحول می باشد، در میانه این تغییر و تحولات کارکنان قدیمی نیاز به جامعه پذیری نوینی در تمام حیطهها دارند (هویدا، جمشیدیان و مختاری فر، ۱۳۹۰). جامعه پذیری برای آموزش و پرورش بسیار با اهمیت است و مشکلات معلمان تازه کار و نرخ فرسودگی بالای آنها نشان دهنده این است که

1. Febriantini, Fitriati & Oktaviani

2. Leone

3. Ni

4. Zayeni, Raynaud & Revet

5. Organizational socialization

6. Karatepe & Demir

7. Song, Chon, Ding & Gu

8. Kowtha

9. Ge, Su, Zhou

1. Kadi

باید برنامه‌های مناسبی را جهت جامعه‌پذیری آن‌ها مورد توجه قرارداد و برنامه‌هایی جهت یادگیری معلمان در آغاز ورود آن‌ها بسیار لازم و ضروری می‌باشند (کادی، ۲۰۱۵).

جامعه‌پذیری فرآیندی است که شامل چهار مؤلفه زیر می‌باشد: آموزش: آموزش‌هایی که برای ترویج و ارتقاء سازگاری در سازمان‌ها طراحی و به اجرا درمی‌آیند. تفاهم: به فهم نقش خود و سازمان اشاره دارد که به دلیل کاهش خطاها و اشتباهات در سازمان بسیار مهم جلوه می‌کند که در نهایت منجر به رضایت و خودکارآمدی بالاتر می‌شود. حمایت همکاران: اشاره به تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرایانه در درون سازمان دارد که چنین تعامل‌هایی برای اینکه کارکنان بتوانند به‌طور مؤثر و کارآمدی در سازمان عمل کنند بسیار ضروری می‌باشد. چشم‌انداز آینده سازمان: اشاره به ادراکات کارکنان از چشم‌اندازهای شغلی خود و پذیرش آن در سازمانی که در آن کار می‌کنند، دارد (تاورمینا، ۲۰۰۹).

مهارت ارتباطی دیگر متغیر مورد بحث پژوهش به‌عنوان یکی دیگر از عوامل مؤثر بر رشد اجتماعی آدانش‌آموزان می‌باشد. از نگاه جامعه‌شناختی نیز ارتباطات یکی از مهم‌ترین مباحث می‌باشد که توسط دانشمندان این حوزه مطرح شده و مورد بحث قرار می‌گیرد. دانشمندان علوم اجتماعی ارتباط را به معنای تعامل اجتماعی به‌کاربرده‌اند و آن رانها فرهنگ و عامل ارتقای انسان دانسته‌اند و فقدان آن را به معنای سکون نسبی در حیات انسانی و مانع هر نوع تعامل اجتماعی ذکر کرده‌اند (شعبانی، ۱۳۹۶).

ارتباطات را می‌توان عنصر الزام‌آور توفیق در تمام سیستم‌های اجتماعی تلقی نمود. مدیران نیز دریافته‌اند که ارتباطات مؤثر با منابع انسانی و درک انگیزه‌های ارتباطی در توفیق آنان برای دستیابی به اهداف عامل مؤثری است. ارتباطات بارانمایی در مورد کارشان و نحوه‌ی انجام دادن کار به بهبود عملکرد فرد منجر می‌شود همچنین موجبات افزایش انگیزه را فراهم می‌کنند و همچنین تسهیل تصمیم‌گیری را باعث می‌شود (زارعی متین، ۱۳۹۳). مهارت‌های ارتباطی^۳ به رفتارهایی اطلاق می‌شود که شخص می‌تواند از آن طریق با دیگران به نحوی ارتباط برقرار کند که به بروز پاسخ‌های مثبت و پرهیز از پاسخ‌های منفی منتهی شود (ربیع، نوردین؛ ۲۰۲۱). قلمرو ارتباطات به سه دسته تقسیم می‌شود که شامل مهارت کلامی^۵ (مجموعه روابطی است که از طریق گفت‌وگو برقرار می‌شود. هر کلمه‌ای احساسات، عواطف خاص و عملکرد متفاوتی را در افراد برمی‌انگیزد که اگر در جا و مکان مناسب خود به‌کاربرده شوند، به‌سرعت بر جسم و روح افراد اثر می‌گذارند (آرنت، پیرچر وردورفر، کوگلر؛ ۲۰۱۹)، مهارت شنود (گوش کردن از جمله مهارت‌هایی است که معمولاً مورد بی‌توجهی قرار می‌گیرد. و مهارتی است که در دوران تحصیل رسماً آموزش داده نمی‌شود. گوش کردن نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ سلامت جسمی و حتی تعیین مرگ و زندگی ایفا می‌کند. مهارت بازخورد (بازخورد یعنی ادراک رفتار گیرنده، به‌وسیله‌ی انتقال‌دهنده، در رابطه با پیامی که سعی دارد بفراستد (ساعتچی، ۱۳۸۵) در این میان آموزش و پرورش سازمان مهمی است که اهمیت آن بر هیچ‌کس پوشیده نیست. همان چیزی که بشر را از عصر تاریکی و جهل به نور و روشنایی سوق بخشیده است. تعلیم و تربیت امری دشوار و درعین حال مفید و پربار است که در آن معلمان به‌عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی بیشترین و برترین نقش را عهده‌دار هستند. یافته‌های پژوهشی همواره نشان می‌دهد که معلمان مهم‌ترین متغیر در یادگیری دانش‌آموزان هستند. به‌عبارت‌دیگر مهم‌ترین عامل در نظام آموزشی، مواد آموزشی یا روش تدریس نیست، بلکه خود معلمان هستند، و با توجه به

1. Taormina

2. social growth

3. Ommunication skill

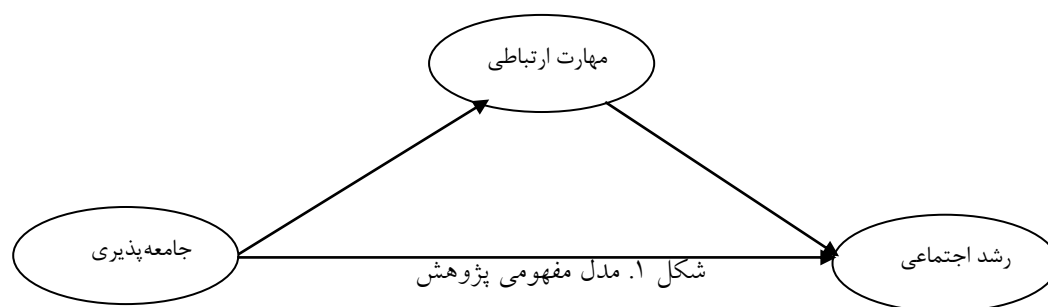
4. Rabi & Nordin

5. Verbal skill

6. Arendt, Pircher Verdorfer & Kugler

همین اهمیت نقش مهم معلمان، در طول سال‌های متوالی محققان عوامل درونی و بیرونی را که بر عملکرد معلمان و به سبب آن عملکرد دانش‌آموزان تأثیرگذار بوده است را مورد بررسی قرار داده‌اند که تجارب تعداد زیادی از معلمان بیان‌کننده استرس و فرسودگی بوده است (بکر و شافلی، ۲۰۰۸؛ کلاپس، رورنتراکل و وانگ وانیچ، ۲۰۱۴).

با توجه به اهمیت بالای مطالبی که مطرح شد تلاش جهت بهبود رشد اجتماعی، مهارت ارتباطی و جامعه‌پذیری از برنامه‌های حیاتی سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش محسوب می‌گردد؛ و با توجه به اینکه تاکنون پژوهش‌های مجزایی ارتباط همه‌ی متغیرهای پژوهش حاضر را هم‌زمان مورد کنکاش قرار نداده است، در این پژوهش مدل فرضی از روابط ساختاری بین جامعه‌پذیری سازمانی با میانجی‌گری مهارت ارتباطی و اشتیاق شغلی در نظر گرفته شد. دغدغه اصلی محققان این است که نشان دهند چه ارتباطی بین جامعه‌پذیری سازمانی با میانجی‌گری مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی دانش‌آموزان متوسطه شهر یاسوج وجود دارد و میزان این ارتباط چگونه است؟ تا با پاسخ به این پرسش پیشنهادهایی برای بهبود جامعه‌پذیری سازمانی، مهارت ارتباطی و رشد اجتماعی دانش‌آموزان ارائه نماید. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل علی رابطه بین جامعه‌پذیری و رشد اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی مهارت اجتماعی انجام گرفت و مدل مفهومی (شکل ۱) پژوهش به شرح زیر تدوین شد.



بر اساس مدل مفهومی فرضیات پژوهش پژوهش به شرح زیر است:

۱. جامعه‌پذیری بر رشد اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
۲. جامعه‌پذیری بر مهارت ارتباطی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
۳. مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
- ۴- جامعه‌پذیری بصورت غیرمستقیم از طریق مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی تأثیر معنادار دارد.

روش پژوهش

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش میانجی مهارت ارتباطی در رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با رشد اجتماعی دانش‌آموزان متوسطه شهر یاسوج می‌باشد، لذا پژوهش از نظر طرح، جزء طرح‌های کاربردی و از جهت روش جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تمامی دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر یاسوج بود که در سال

تحصیلی ۱۳۹۷ مشغول به تحصیل بودند که تعداد ۳۵۴۰۶ نفر است و نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران شامل ۳۸۰ نفر از میان کلیه دانش آموزان دختر و پسر دبیرستانی می باشد. که به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای، انتخاب شدند بدین ترتیب در ابتدا از بین لیست دبیرستانهای دخترانه و پسرانه ی نواحی دوگانه شهر یاسوج از هر کدام ۴ دبیرستان به عنوان خوشه انتخاب و سپس از هر دبیرستان ۵ کلاس (در مجموع ۴۰ کلاس) و در نهایت نیز از میان دانش آموزان هر کلاس به صورت تصادفی ۱۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه رشد اجتماعی: این پرسشنامه توسط ادگار دال (۱۹۵۳) ساخته شد و نخستین بار براهنی و اخوت آن را ترجمه و با فرهنگ ایرانی متناسب سازی کرده اند (کراسکیان، ۱۳۸۸). همچنین ترجمه و تحلیل این مقیاس، از مریم سیف نراقی (۱۳۷۴) است. این پرسشنامه یکی از مقیاس های تحولی است که با میزان توانایی فرد در برآوردن نیازهای عملی خود و قبول مسئولیت سروکار دارد. این مقیاس ۱۱۷ ماده دارد که به گروه های یک ساله تقسیم شده اند. اطلاعات مورد نیاز هر ماده نه از طریق موقعیت های آزمون، بلکه از راه مصاحبه با مطلعان یا خود آزمودنی به دست می آید. ماده های این مقیاس به هشت طبقه تقسیم می شوند که عبارت اند از: خودیاری عمومی، خودیاری در غذا خوردن، خودیاری در لباس پوشیدن، خودفرمانی، اشتغال، ارتباط زبانی، جابه جایی، و اجتماعی شدن (سیف نراقی، ۱۳۷۴). با توجه به نمره های شخص در مقیاس می توان سن اجتماعی و بهره اجتماعی را محاسبه کرد. اعتبار درونی ضریب پایایی با بازآمایی ۱۲۳ نفر ۰/۹۲ گزارش شده است؛ با این توضیح که فاصله بازآمایی از ۱ تا ۹ روز بوده است (پرستار، ۱۳۸۸) که در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به دست آمد.

ب) پرسشنامه جامعه پذیری: در این پژوهش از پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۴) که توسط بیگیلاردی، پترنی و ایودورميو^۱ (۲۰۰۵) ارائه شده، استفاده شده است که مشتمل بر ۲۰ گویه می باشد و به صورت طیف لیکرت پنج درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی مشتمل بر زیر مقیاس های آموزش؛ تفاهم؛ حمایت همکاران و چشم انداز آینده می باشد. بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵) پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای جامعه پذیری سازمانی؛ ۰/۸۸ به دست آورده اند که در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

ج) پرسشنامه مهارت ارتباطی: پرسشنامه مهارت های ارتباطی در سال ۱۹۹۰ توسط بارتون تهیه و تنظیم شد (بارتون، ۱۹۹۰، به نقل از عامری، ۱۳۹۰). این پرسشنامه ۱۸ سؤال را در برگرفته و دارای سه مؤلفه می باشد و هدف از آن کمک به فرد برای حصول بینش در مورد مهارت های ارتباطی خود هست. سؤال اختصاصی در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت از یک به معنای کاملاً مخالفم تا پنج به معنای کاملاً موافقم تنظیم شده است. سؤال های ۱-۱۶-۱۳-۱۱-۹-۵ مربوط به بعد مهارت بازخورد و سؤال های ۲-۱۸-۱۴-۱۰-۸-۶ مربوط به مهارت شنود و سؤال های ۳-۴-۱۷-۱۵-۱۲-۷ مربوط به مهارت کلامی است. روایی مهارت ارتباطی این پرسشنامه تأیید شده است. همچنین پایایی آن ۹۰٪ به دست آمد که نشانگر پایایی بالاست (عامری، ۱۳۹۰) که در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته ها

¹ . Bigliardi, Petroni & Ivo Dormio

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر، از آمار در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای بررسی وضعیت پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی (فراوانی و درصد) استفاده گردیده است. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرض از روش‌های آماری آزمون t تک متغیره، آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل عامل تأییدی و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین برای انجام این تحلیل‌ها از نرم‌افزارهای آماری داده‌های علوم اجتماعی نسخه ۱۹ و نرم‌افزار روابط خطی ساختاری نسخه ۰۵.۸ استفاده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون میانگین یک جامعه برای متغیرهای پژوهش

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار t	وضعیت			انحراف استاندارد	میانگین	متغیرهای پژوهش
			نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب			
۰/۰۰۱	۲۷۹	۱۰/۵۲۸		✓		۰/۵۹۶	۳/۳۷۵	جامعه‌پذیری
۰/۰۰۱		۲۲/۱۶۱			✓	۰/۵۴۷	۳/۷۲۴	مهارت ارتباطی
۰/۰۰۱		۲۱/۳۱۶			✓	۰/۷۵۷	۳/۹۶۴	رشد اجتماعی

نتایج به دست آمده از جدول ۱ حاکی از آن است که میانگین جامعه‌پذیری (۳/۳۷۵) به دست آمده است که نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب جامعه‌پذیری از دیدگاه دانش آموزان می‌باشد. میانگین مهارت ارتباطی (۳/۷۲۴) به دست آمده است که نشانگر وضعیت مطلوب مهارت ارتباطی می‌باشد. میانگین رشد اجتماعی (۳/۹۶۴) به دست آمده است که نشانگر وضعیت مطلوب رشد اجتماعی از دیدگاه دانش آموزان می‌باشد.

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که همبستگی جامعه‌پذیری با مهارت ارتباطی ۰/۶۵ است و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است؛ بنابراین فرضیه صفر در سطح ۰/۰۱ رد می‌گردد و با احتمال ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین جامعه‌پذیری با مهارت ارتباطی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0.65, p < 0.01$). بین جامعه‌پذیری با رشد اجتماعی (۰/۶۰ $r =$ ، $p < 0.01$) رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد؛ بنابراین فرضیه صفر در سطح ۰/۰۱ رد می‌گردد و با احتمال ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین جامعه‌پذیری با رشد اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین مهارت ارتباطی با رشد اجتماعی (۰/۶۷ $r =$ ، $p < 0.01$) رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه صفر در سطح ۰/۰۱ رد می‌گردد و با احتمال ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین مهارت ارتباطی با رشد اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳
۱. جامعه‌پذیری	۳/۳۷۵	۰/۵۹۶	۱		
۲. مهارت ارتباطی	۳/۷۲۴	۰/۵۶۷	۰/۶۵**	۱	
۳. رشد اجتماعی	۳/۹۶۴	۰/۷۵۷	۰/۶۰**	۰/۶۷**	۱

۱. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V19)

۲. Linear Structural Relations (LISREL V8.54)

فرضیه اول: جامعه‌پذیری بر رشد اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۳. ضرایب و معناداری اثرات مستقیم جامعه‌پذیری بر رشد اجتماعی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	نوع اثر	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد (β)	آماره معنی‌داری	Sig
رشد اجتماعی	جامعه‌پذیری	مستقیم	۰/۱۵	۰/۳۶	۳/۶۳	۰/۰۱

آنچه از نتایج جدول ۳ برمی‌آید این است که جامعه‌پذیری با رشد اجتماعی رابطه مثبت معنادار دارد. رابطه جامعه‌پذیری بر رشد اجتماعی به صورت مستقیم برابر ($t=۳/۶۳$ و $\beta=۰/۳۶$) است؛ بنابراین وجود تأثیر مستقیم جامعه‌پذیری بر رشد اجتماعی با ۹۵ درصد اطمینان تأیید شده است.

فرضیه دوم: جامعه‌پذیری بر مهارت ارتباطی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۴. ضرایب و معناداری اثرات مستقیم جامعه‌پذیری بر مهارت ارتباطی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	نوع اثر	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد (β)	آماره معنی‌داری	Sig
مهارت ارتباطی	جامعه‌پذیری	مستقیم	۰/۴۱	۰/۷۹	۱۱/۹۰	۰/۰۵

آنچه از نتایج جدول ۴ برمی‌آید این است که جامعه‌پذیری با مهارت ارتباطی رابطه مثبت معنادار دارد. رابطه جامعه‌پذیری بر مهارت ارتباطی به صورت مستقیم برابر ($t=۱۱/۹۰$ و $\beta=۰/۷۹$) است؛ بنابراین وجود تأثیر مستقیم جامعه‌پذیری بر مهارت ارتباطی با ۹۵ درصد اطمینان تأیید شده است.

فرضیه سوم: مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۵. ضرایب و معناداری اثرات مستقیم مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	نوع اثر	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد (β)	آماره معنی‌داری	Sig
رشد اجتماعی	مهارت ارتباطی	مستقیم	۰/۲۷	۰/۴۲	۴/۰۹	۰/۰۵

آنچه از نتایج جدول ۵ برمی‌آید این است که مهارت ارتباطی با رشد اجتماعی رابطه مثبت معنادار دارد. رابطه مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی به صورت مستقیم برابر ($t=۴/۰۹$ و $\beta=۰/۴۲$) است؛ بنابراین وجود تأثیر مستقیم مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی با ۹۵ درصد اطمینان تأیید شده است.

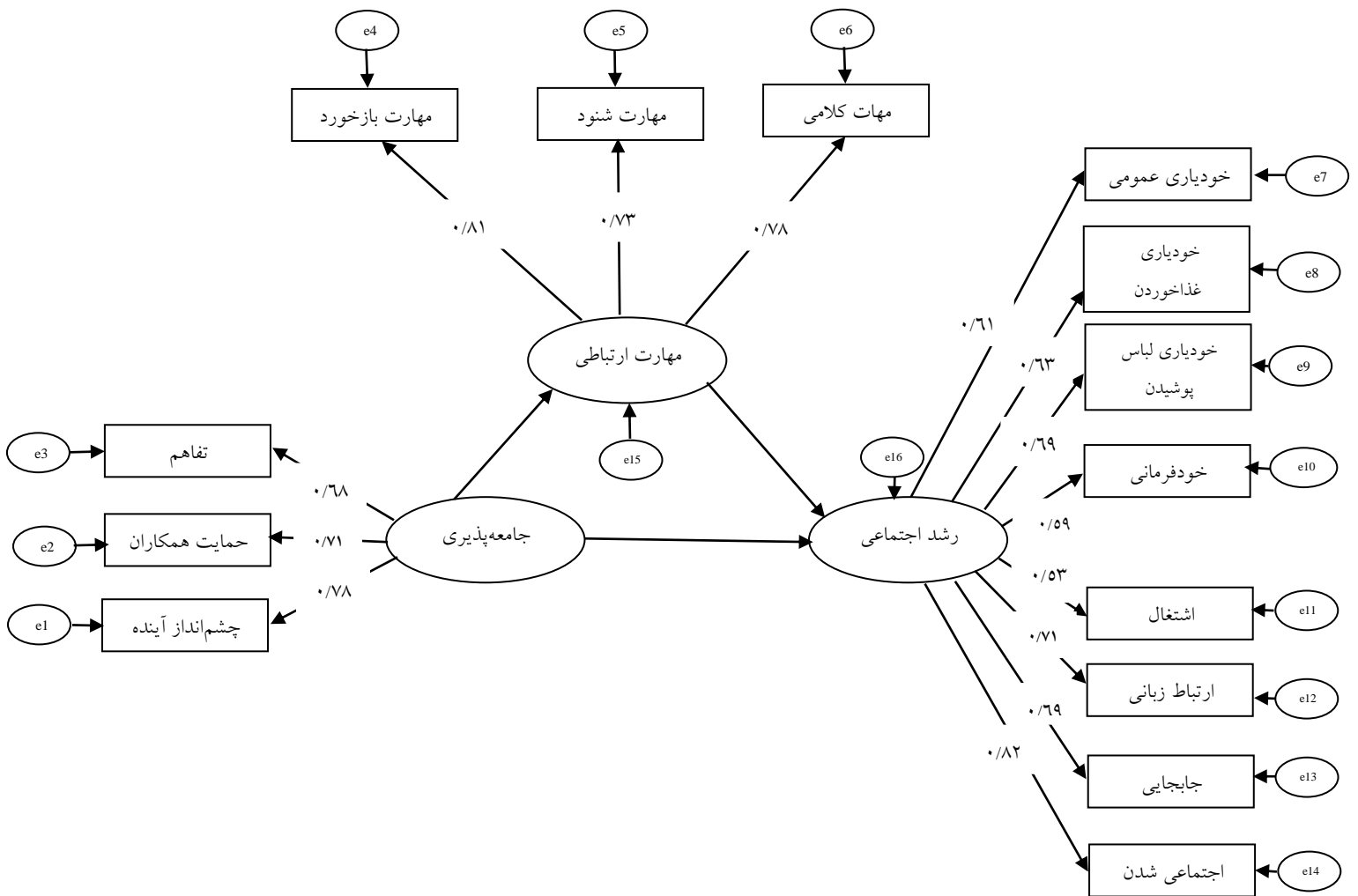
فرضیه چهارم: جامعه‌پذیری بصورت غیرمستقیم از طریق مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی تأثیر معنادار دارد.

جدول ۶. ضرایب و معناداری اثرات غیر مستقیم جامعه‌پذیری بر رشد اجتماعی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	نوع اثر	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد (β)	آماره معنی‌داری	Sig
رشد اجتماعی	جامعه‌پذیری	غیرمستقیم (نقش میانجی مهارت ارتباطی)	۰/۱۴	۰/۳۳	۴/۰۲	۰/۰۲

آنچه از نتایج جدول ۶ برمی‌آید این است که جامعه‌پذیری به صورت غیرمستقیم از طریق مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی رابطه معنادار داشته است و رابطه جامعه‌پذیری با رشد اجتماعی به صورت غیرمستقیم برابر ($t=4/02$ و $\beta=0/33$) است. ارتباط وجود تأثیر غیرمستقیم جامعه‌پذیری بر رشد اجتماعی با ۹۵ درصد اطمینان تأیید شده است.

بررسی مدل اولیه پژوهش



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد شده

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X^2	$P > 0.05$	۶۴/۲۳	تأیید
df	-	۲۷	-
X^2/df	۳-۵	۲/۳۷	تأیید
RMSEA	$RMSEA < 0.08$	۰/۰۷	تأیید
GFI	$GFI > 0.80$	۰/۹۶	تأیید
AGFI	$AGFI > 0.80$	۰/۹۱	تأیید
NFI	$NFI > 0.90$	۰/۹۷	تأیید
CFI	$CFI > 0.90$	۰/۹۸	تأیید
IFI	$IFI > 0.90$	۰/۹۸	تأیید

بر اساس جدول شماره ۷، مقدارهای به دست آمده برای این شاخص‌ها نشان می‌دهد در مجموع الگو برای تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر میانجی مهارت ارتباطی در رابطه بین جامعه‌پذیری و رشد اجتماعی دانش‌آموزان انجام گرفت.

نتایج به دست آمده از تحلیل‌های آزمون t تک نمونه‌ای حاکی از آن است که میانگین جامعه‌پذیری سازمانی (۳/۳۷۵) به دست آمده است که نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب جامعه‌پذیری سازمانی از دیدگاه دانش‌آموزان می‌باشد. نتایج اشاره به این مطلب دارند که سازمان آموزش و پرورش برنامه‌های مناسبی جهت جامعه‌پذیری دانش‌آموزان داشته است اما به دلیل اهمیت نقش جامعه‌پذیری مدیریت آموزش و پرورش باید جهت بهبود هر چه بیشتر این مهم برنامه‌های سازماندهی شده بیشتری را اجرا کند. میانگین مهارت ارتباطی (۳/۷۲۴) به دست آمده است که نشانگر وضعیت مطلوب مهارت ارتباطی می‌باشد. نتایج دیگر نشان می‌دهد که مهارت ارتباطی دارای میانگین و انحراف استاندارد بالاتر از سطح متوسط مطلوب را دارا است پس این بدان معنا است که وضعیت دانش‌آموزان متوسطه شهر یاسوج از نظر مهارت ارتباطی مطلوب می‌باشد. لذا، اگرچه دانش‌آموزان دارای سطح مطلوبی در مهارت ارتباطی می‌باشند ولی باید با برنامه‌های مناسبی سعی در حفظ مهارت بالای سازمانی این دانش‌آموزان داشت و همچنین به بهبود هر چه بیشتر آن توجه کرد. میانگین رشد اجتماعی (۳/۹۶۴) به دست آمده است که نشانگر وضعیت مطلوب رشد اجتماعی از دیدگاه دانش‌آموزان می‌باشد. اشاره دارند که رشد اجتماعی دانش‌آموزان از سطح مناسبی برخوردار است اما برای داشتن یک رشد اجتماعی مطلوب‌تر، قابل قبول‌تر و پایدار باید یک برنامه‌ریزی سازماندهی شده با مشارکت هر چه بیشتر سازمان آموزش و پرورش شکل گیرد.

در مورد فرضیه کلی پژوهش که در خصوص جامعه‌پذیری سازمانی با واسطه مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی اثر غیرمستقیم و معناداری دارد، یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که جامعه‌پذیری سازمانی با میانجی مهارت ارتباطی اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری برابر با ۰/۳۳ و ضریب معناداری ۴/۰۲ بر رشد اجتماعی دانش‌آموزان ایفا می‌کند ($\beta = 0.33, p \leq .05, t = 4/02$). رشد اجتماعی با میانجی مهارت ارتباطی اثر مستقیم و معناداری برابر ۰/۴۰ و ضریب معناداری ۳/۰۵ بر جامعه‌پذیری سازمانی دانش‌آموزان ایفا می‌کند. پس با اطمینان ۰/۹۵ بین جامعه‌پذیری سازمانی و

رشد اجتماعی با میانجی گری مهارت ارتباطی دانش آموزان رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (سانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ ویلاوسنسیا^۲ و همکاران، ۲۰۱۴؛ ساکس و گرامان، ۲۰۱۱^۳، زارعی متین و یوسف زاده ۱۳۸۹، کشتکاران، حیدری و باستانی ۱۳۹۰) هم‌راستا می‌باشد. در تبیین فرضیه پژوهش می‌توان بیان داشت، سازمان‌ها بالأخص سازمان آموزش و پرورش جهت رسیدن به اهداف راهبردی خود باید سعی بر این داشته باشند تا با فرآیند جامعه‌پذیری مناسب دانش آموزان سبب شوند که دانش‌آموزان درک روشنی از جایگاه خود، اهداف، ارزش‌ها و هنجارها داشته باشند در این صورت می‌توانند مهارت ارتباطی بالاتری داشته باشند. همانطور که عنوان شده در چند دهه اخیر پیشرفت‌ها و موفقیت‌های علمی قابل توجهی در پرتو سرمایه‌گذاری در تعلیم و تربیت و توجه فزاینده به اهمیت و جایگاه آن صورت گرفته است و از این طریق بسیاری از کشورها از مرحله توسعه نیافتگی عبور کرده و استانداردهای زندگی را به طور مداوم افزایش داده‌اند. از این رو توقع از آموزش و پرورش به عنوان یک دستگاه بستر ساز فرهنگ و دانش آفرین بیش از پیش توسعه یافته است. آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد تربیتی یکی از ارکان مهم توسعه و پیشرفت جوامع بشری است و در آموزش و پرورش تغییر و تحول علمی و نوآوری مطلوب تحقق نمی‌یابد مگر اینکه تغییرات مناسب در تفکر و شیوه‌های کاری معلمان به عنوان کارکنان و کارشناسان یادگیری اثربخش به وجود آید (عبداللهی و نظری، ۱۳۹۷).

در مورد فرضیه دوم که درخصوص جامعه‌پذیری سازمانی بر رشد اجتماعی اثر مستقیم و معناداری دارد طبق نتایج بر اساس مقدار ($t=3/63$) به دست آمده، جامعه‌پذیری سازمانی اثر ساختاری معناداری ($0 \leq P/01$ و $\beta = 0/36$) بر رشد اجتماعی دانش آموزان دارد و جامعه‌پذیری سازمانی ۳۶٪ از واریانس رشد اجتماعی دانش آموزان را تبیین می‌کند. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (سانگ و همکاران ۲۰۱۵؛ ویلاوسنسیا و همکاران، ۲۰۱۴؛ کارتیب و دمیر؛ ۲۰۱۴؛ سانگ، چون، دینگ و گو؛ ۲۰۱۵ ساکس و گرامان؛ ۲۰۱۱) هم‌راستا می‌باشد. در تبیین فرضیه پژوهش می‌توان بیان داشت، از آنجایی که جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند یکی از بهترین تبیین‌های چرایی رفتار کارکنان در سازمان باشد (تائورمینا، ۲۰۰۹) می‌توان بیان کرد که جامعه‌پذیری سازمانی مناسب سبب می‌گردد دانش‌آموزان فرصت‌های آموزشی مناسبی را در سازمان خود داشته باشند که به سبب آن درک روشن‌تری از وظایف خود، اصول، هنجارها و قوانین محیط کاری خود خواهند داشت، انتظار می‌رود این موارد سبب رشد اجتماعی بیشتر دانش‌آموزان در محیط مدرسه خود گردد. همچنین جامعه‌پذیری سازمانی مناسب سبب ارتباط بهتر دانش‌آموزان در محیط آموزشی خود می‌گردد. (ویلاوسنسیا و همکاران، ۲۰۱۴). همچنین می‌توان بیان کرد که جامعه‌پذیری سازمانی از طریق مؤلفه‌های خود منجر به بهبود مهارت‌های شغلی، ترویج روحیه تعاون و همکاری در میان معلمان می‌شود و همچنین سبب ایجاد جوی در سازمان آموزش و پرورش می‌شود که در آن معلمان یقین دارند می‌توانند به سطوح بالاتر، حتی مدیریت برسند و در سازمان احساس ثبات و امنیت شغلی بکنند، از پاداش‌هایی که از سازمان دریافت می‌کنند راضی و خرسند باشند و با احساس امید، خوشبختی و خرسندی و رفتارهای مثبت بیشتری را در سرکار خود تجربه کنند. اگر در مراحل مختلف جامعه‌پذیری در سازمان خللی ایجاد گردد و سبب شود که معلمان رفتارها و انتظارات مورد قبول سازمان را درونی نکنند، دچار تبعاتی رفتاری و عاطفی خواهند گردید که در صورت عدم هدایت صحیح ممکن است

1. Song

2. Villavicencio

3. Saks, Gruman

4. Karatepe & Demir

5. Song, Chon, Ding & Gu

6. Saks, Gruman

رضایت خاطر عمومی معلمان کاهش یابد انگیزه درونی برای انجام کار را از دست بدهند و به طبع آن دارای سطوح پایین‌تری از رشد اجتماعی نیز در محیط کاری خودگردند.

در مورد فرضیه سوم که در خصوص جامعه‌پذیری سازمانی بر مهارت ارتباطی اثر مستقیم و معناداری دارد. طبق نتایج، بر اساس مقدار ($t=11/90$) به‌دست‌آمده، جامعه‌پذیری سازمانی اثر ساختاری معناداری ($P/0.05 \leq 0$ و $\beta = 0/79$) بر مهارت ارتباطی معلمان دارد و جامعه‌پذیری سازمانی ۷۹٪ از واریانس مهارت ارتباطی معلمان را تبیین می‌کند. که این یافته با نتایج پژوهش (ساکس و گرامان، ۲۰۱۱، زارعی متین و یوسف زاده ۱۳۸۹ شوکتی، فاتحی پور ۱۳۹۴) هم‌راستا می‌باشد. در تبیین فرضیه پژوهش می‌توان بیان داشت، در واقع براساس مهارت ارتباطی می‌توان بیان کرد که فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند به دانش آموزان کمک کند که به لحاظ ارتباط در سازمان و طبقه‌بندی خود در آن و به‌طورکلی مهارت ارتباطی بهبود یابند. در این فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی عاملی می‌باشد که توسط آن آداب رسوم، ارزش‌ها و اهداف سازمان به معلمان منتقل می‌شود (جی و همکاران، ۲۰۱۷).

در ارتباط با فرضیه چهارم که در مورد مهارت ارتباطی بر رشد اجتماعی اثر مستقیم و معناداری دارد. طبق نتایج مقدار ($t=6/09$) به‌دست‌آمده، مهارت ارتباطی اثر ساختاری معناداری ($P/0.05 \leq 0$ و $\beta = 0/42$) بر رشد اجتماعی دانش آموزان دارد و مهارت ارتباطی ۴۲٪ از واریانس رشد اجتماعی دانش آموزان را تبیین می‌کند. که با نتایج پژوهش (خدابخشیان ۱۳۹۳؛ زارعی متین و یوسف زاده ۱۳۸۹، کشتکاران، حیدری و باستانی ۱۳۹۰) هم‌راستا می‌باشد. در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت که در واقع زمانی که فرد قادر باشد بین جنبه‌های مختلف یک سازمان با خود ارتباط برقرار کند نوعی احساس دل‌بستگی نسبت به خود و رویه‌هایش در او پیدا می‌شود که آنگاه تجربه‌های کاری برایش لذت‌بخش خواهد بود و حاضر به پرداخت هر بهایی برای قرار گرفتن در آن شرایط خواهد بود و در واقع نسبت به کار خود اشتیاق بالایی خواهد داشت. افراد برخوردار از مهارت اجتماعی معمولاً دایره‌ی وسیعی از آشنایان را به دور خود دارند و دارای شم قوی برای پیدا کردن زمینه‌های مشترک با افراد مختلف و استعداد‌های برای ایجاد تفاهم و رابطه نزدیک هستند. مهارت‌های ارتباط با افراد بر این پایه بنا می‌شود. این مهارت‌ها صلاحیت‌های اجتماعی‌ای هستند که در کنار آمدن با دیگران موثر واقع می‌شوند، کاستی در این زمینه به ناشایستگی در دنیای اجتماعی یا بروز مصائب مکرر در ارتباط‌های بین فردی می‌انجامد. در واقع فقدان مهارت‌های ارتباطی می‌تواند باعث شود که حتی با هوش‌ترین افراد، در ارتباط‌های خود احساس عجز و خودکم‌بین، زیانکار یا بدون احساس به نظر آیند. این مهارت‌های اجتماعی به فرد کمک می‌کنند که با دیگران ارتباط برقرار کنند، احساسات دیگران را برانگیزد و الهام بخش آنان واقع شود، در ارتباط‌های صمیمانه پیشرفت کنند، افراد را قانع کند و بر آن تاثیر بگذارد، و به دیگران اطمینان خاطر دهد (راوتاکوسکی^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مشکل ورود به مدارس و دشوار بودن مراحل هماهنگی با آموزش و پرورش هر منطقه برای پر کردن پرسشنامه‌ها، تکمیل نشدن برخی پرسشنامه‌های اخذ شده از دانش‌آموزان پژوهشگر را ناگزیر کرد که تعداد بیشتری از آنچه پیش بینی کرده بود، پرسشنامه تکثیر و پخش کند و غیر قابل تعمیم بودن نتایج به استانها و شهرهای دیگر، اشاره کرد. با توجه به مطالب بیان شده، پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی، موضوع پژوهش بر روی

1. Saks, Gruman

2. Ge

3. Rautakoski

کودکان خاص نیز انجام گیرد و به بررسی اثربخشی موضوع پژوهش به صورت کارگاه بر روی مهارت های ارتباطی و رشد اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می شود که تحقیق حاضر در سطح استانها و سطح کشور اجرا شود تا تصویری روشن از رشد اجتماعی، مهارت ارتباطی و جامعه پذیری ارائه شود.

منابع

- احمد پور، مژگان (۱۳۹۰). شیوه های تربیتی والدین و ارتباط آن در رشد اجتماعی کودکان پیش دبستانی. *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، ۳۳(۹)، ۷۱-۸۵.
- اخوان تفتی، مهناز؛ و موسوی، سیده فاطمه (۱۳۸۶). بررسی رابطه رشد اجتماعی و رشد زبانی دختران دانش آموز پایه اول. *روانشناسی و علوم تربیتی*، ۳۷(۱)، ۱۴۱-۱۲۵.
- اعتباریان، اکبر؛ و خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی. *دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، ۳۶(۳۵-۳۶)، ۱۰۶-۸۱.
- پرستار، علی (۱۳۸۸). *مقیاس رشد اجتماعی وینلند*، تهران: شرکت هوش آزمای نوید.
- جزینی، علیرضا؛ و سلطانی، عباس (۱۳۹۴). تاثیر مهارت های ارتباطی مدیران با رضایت شغلی، *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۰(۳۵)، ۴۲-۱۳.
- جعفری، علیرضا (۱۳۹۶). *بررسی تاثیر بازی درمانی با رویکرد شناختی- رفتاری مایکن بام در کاهش کمروبی کودکان دبستانی*. طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر.
- خدابخشیان، احمد (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین مهارت ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شاهرود*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود.
- زارعی متین، حسن (۱۳۹۳). *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، ویراست دوم، تهران، انتشارات آگه.
- زارعی، متین؛ و یوسف زاده، حسن (۱۳۸۹). تبیین شاخص های مهارت ارتباطی مدیران و نقش آن در رضایت شغلی کارکنان، *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، ۱۱(۲)، ۴۸-۲۹.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۵). *روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)*. تهران: ویرایش.
- سیف نراقی، مریم (۱۳۷۴). *آشنایی با مقیاس کوتاه شده بلوغ اجتماعی وینلند*، پژوهش های تربیتی، ج ۳، ش ۳ و ۴.
- شعبانی، حسن (۱۳۹۶). *مهارت های آموزش و پرورش، روش ها و فنون تدریس*، تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدریس کتب علوم انسانی دانشگاه (سمت).
- شوکتی، عابد؛ و فاتحی پور، مرتضی (۱۳۹۴). بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و ارتباطات سازمانی در جمعیت هلال احمر استان کردستان. *سومین کنفرانس بین المللی مدیریت*. شیراز.
- عامری، افسانه (۱۳۹۰). بررسی رابطه مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و متوسطه سبزوار، ساخت و اعتباریابی پرسشنامه مهارت های ارتباطی، تهران: *موسسه آزمون یار پویا*.
- عباسپور، عباس؛ و باروتیان، هدی (۱۳۹۰). "بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸، *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۴(۱۰)، ۷-۳.
- عبد الهی فخیم، شهین؛ و نظری، محمدرضا (۱۳۹۷). تعیین فراوانی و علل کم شنوایی در نوزادان پرخطر بستری شده در بخش های نوزادان شهر تبریز. *مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز*، ۳، ۷۷-۸۲.
- کراسکیان، آدیس (۱۳۸۸). *ابزارهای روانشناسی*، مشاور مدرسه، دوره چهارم، ش ۴.
- کشتکاران، علی؛ حیدری، علیرضا؛ و باستانی، پیوند (۱۳۹۰). مطالعه مهارت های ارتباطی مدیران از دیدگاه کارکنان در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران*، ۵(۴)، ۴۸-۴۱.

گلمن، دانیل (۱۹۹۵). هوش عاطفی. ترجمه حمید رضا بلوچ (۱۳۷۹)، تهران: جیحون.

مستمعلی، فروزان (۱۳۹۱). *بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های اجتماعی بر افزایش اعتماد به نفس دختران نابینا دبیرستان نرجس شهر تهران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا (س)، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

منظری توکلی، فرزانه؛ کریمی، لیلیا؛ و حسینی، سید ابراهیم (۱۳۹۷). تعیین اثربخشی آموزش مهارت‌های اجتماعی بر رشد مهارت‌های خودیاری و مهارت خودفرمانی در کودکان و نوجوانان (۱۷ ساله) با اختلال طیف اتیسم شدید، *سومین کنفرانس توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات روانشناسی، تهران*.

میرزادارانی، حمیده (۱۳۹۲). *اشتیاق شغلی در نتیجه‌ای پیش به سوی نشاط اجتماعی*. کتاب ماه علوم اجتماعی، ۶۲، ۷۰-۶۲.

نعامی، عبدالزهرا؛ پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب‌آهن اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳(۹)، ۴۱-۲۳.

۲۶. هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول؛ و مختاری فر، حجت اله (۱۳۹۰). رابطه‌ی جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان. *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳(۴۳)، ۸۲-۶۳.

- Arendt, J. F., Pircher Verdorfer, A., & Kugler, K. G. (2019). Mindfulness and leadership: Communication as a behavioral correlate of leader mindfulness and its effect on follower satisfaction. *Frontiers in psychology*, 10, 667.
- Bakker, A. B., & BAL, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bigliardi, B., Petroni, A., & Dormio, A.I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 65-82.
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246.
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt: Potential antecedents and consequences. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(1), 42-60.
- Callender AL. (2016). Functional skills instruction in the school setting for children with developmental disabilities. Tennessee Technological University, *ProQuest Dissertations Publishing*, 10154762.
- Cheung, K. L., Schell, J. O., Rubin, A., Hoops, J., Gilmartin, B. J., & Cohen, R. A. (2021). Communication Skills Training for Nurses and Social Workers: An Initiative to Promote Interdisciplinary Advance Care Planning and Palliative Care in Patients on Dialysis. *Nephrology Nursing Journal*, 48(6).
- Febriantini, W. A., Fitriati, R., & Oktaviani, L. (2021). An analysis of verbal and non-verbal communication in autistic children. *Journal of Research on Language Education*, 2(1), 53-56.
- Ge, J., Su, X., & Zhou, Y. (2017). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.
- Howard, M. C., & Gutworth, M. B. (2020). A meta-analysis of virtual reality training programs for social skill development. *Computers & Education*, 144, 103707.
- Johnson VM, Werner RA. (2010). A step-by-step learning guide for retarded infants and children. Syracuse, New York: Syracuse University press, 2th edition.

- Immordino-Yang, M. H., Darling-Hammond, L., & Krone, C. R. (2019). Nurturing nature: How brain development is inherently social and emotional, and what this means for education. *Educational Psychologist*, 54(3), 185-204.
- Kadi, A. (2015). Investigating Teachers' Organizational Socialization Levels and Perceptions about Leadership Styles of Their Principals. *Journal of Education and Training Studies*, 3(4), 101-109.
- Karatepe, O., & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: a study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 307-323.
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F., Wong, M. W., & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: An international validation study. *The Journal of Experimental Education*, 80(4), 317-337.
- Kearney, S. (2015). Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. *Cogent Education*, 2(1), 1028713.
- Kowtha, N. R. (2008). Engineering the engineers: Socialization tactics and new engineer adjustment in organizations. *IEEE transactions on engineering management*, 55(1), 67-81.
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2014). The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191(2), 2554-2558.
- Leone J. (2017). The Self-Determined Learning Model of Instruction and Latino Students with Learning Disabilities: California State University.
- Lewis, C. H. (2000). *Constructing an understanding of mind*.
- Ni, M. Y., Yang, L., Leung, C. M., Li, N., Yao, X. I., Wang, Y., ... & Liao, Q. (2020). Mental health, risk factors, and social media use during the COVID-19 epidemic and cordon sanitaire among the community and health professionals in Wuhan, China: cross-sectional survey. *JMIR mental health*, 7(5), e19009.
- Rabi, N. M., & Nordin, N. S. (2021). The effects of augmentative and alternative communication intervention on social communication skills for children with learning disabilities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Rautakoski, P., af Ursin, P., Carter, A. S., Kaljonen, A., Nylund, A., & Pihlaja, P. (2021). Communication skills predict social-emotional competencies. *Journal of Communication Disorders*, 93, 106138.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Getting newcomers engaged: the role of socialization tactics. *Journal of Managerial Psychology*, 26(5), 383-402.
- Segrin, C., & Taylor, M. (2017). Positive interpersonal relationships mediate association between social skills and psychological well-being. *Personality And Individual Differences*, 43, 637-646.
- Song, Z., Chon, K., Ding, G., & Gu, C. (2015). Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self-evaluations as moderators. *International Journal of Hospitality Management*, 46(1), 180-189.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676.
- Taormina, R.J. (1994). The organizational socialization inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-145.
- Villavicencio, E., Jurado, S., & Valencia, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior Health & Social Issues*, 6(2), 45-55.
- Zayeni, D., Raynaud, J. P., & Revet, A. (2020). Therapeutic and preventive use of video games in child and adolescent psychiatry: a systematic review. *Frontiers in psychiatry*, 11, 36.