



بررسی رابطه اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد

اعظم سبیلی

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور

far.dar1370@gmail.com

چکیده

این پژوهش از لحاظ روش پژوهش، از نوع توصیفی-همبستگی بود. که با هدف بررسی رابطه اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه سوادآموزان به تعداد ۱۲۸۶ نفر و مدیران مراکز یادگیری محلی شهر مشهد به تعداد ۱۷ نفر در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بود. بر اساس جامعه تحقیق، نمونه‌ها نیز از دو گروه تشکیل شدند. گروه اول تمامی مدیران مراکز یادگیری محلی نواحی هفتگانه شهر مشهد و گروه دوم تعدادی از سوادآموزان این مراکز بودند که بر اساس جدول مورگان به تعداد ۲۹۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های اخلاق سازمانی (CEP) توسط چونکو، وود و هونت (۱۹۸۹)، یادگیری تحصیلی هارتر (۱۹۸۱) و پرسشنامه مهارت زندگی شارلو (۱۹۸۷) استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های مرکزی همچون میانگین و شاخص‌های پراکندگی هم چون انحراف معیار انجام شد، و در بخش آمار استنباطی از آزمون همبستگی و مدل‌های رگرسیونی به همراه تحلیل معادلات ساختاری بر اساس مدل مفهومی پژوهش استفاده شد. برای به دست آوردن داده‌های مندرج در هر جدول از خروجی‌های Spss ۲۴ و Amos و برای ترسیم نمودارها از نرم افزار Excel استفاده شد. نتایج نشان داد که اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد رابطه مثبت و معنادار دارد.

کلمات کلیدی: اخلاق سازمانی، مراکز یادگیری محلی، انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی، سوادآموزان.

۱- مقدمه

فراگیری سواد و مهارت در این سال‌ها که جمعیت بشری به سمت قله‌های علم و فناوری حرکت می‌کند، می‌تواند محرکی برای پویایی اجتماعی باشد. مضاف بر آنکه جوامع شهری با رویکردی جدید به زندگی می‌توانند اشتغال و کارآفرینی را در سبک‌های جدید تجربه کنند. با اینکه سازمان نهضت سوادآموزی در سال‌های گذشته نقش مؤثری در باسواد کردن محرومان جامعه ایفا کرد و حتی بسیاری را تا سر حد عالی‌ترین مدارج علمی رساند اما تجربه نشان داد که تنها باسوادی نیست که جامعه را از



سنتی بودن به سمت مدرنیته می‌کشاند بلکه مهارت‌های زندگی حلقه مفقوده پیشرفت اجتماعی به شمار رفته است (مورهد و گریفین، ۱۳۹۱).

کثرت دانش آموختگان بیکار در جامعه نشان داد که هر ایرانی می‌بایست دارای مهارتی ویژه در زمینه‌های مختلف باشد تا در صورت کسادی کسب و کار بتواند مسیر دیگری برای ارتزاق و پیشرفت انتخاب کند. با این اوصاف، سوادآموزی برای ساکنان محله‌ها ضرورتی اجتناب ناپذیر اما کافی نبوده و بر این اساس سازمان نهضت سوادآموزی، آموزش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و زندگی به عنوان فصل جدیدی محور فعالیت‌ها قرارداد (دسینزو و رابینز، ۱۳۸۹).

مراکز یادگیری محلی مراکز یادگیری محلی به توصیه مقام معظم رهبری و با هدف توانمندسازی افراد برای رسیدن به یک زندگی عالمانه و هدفمند توسط سازمان نهضت سوادآموزی در سال تأسیس گردید. داشتن مهارت در بهبود شرایط زندگی دنیای امروز نقش مهمی دارد که می‌توان از مراکز یادگیری به عنوان یک فرصت مناسب برای مهارت آموزی افراد در جامعه نام برد. امروز سوادآموزی از خواندن و نوشتن به مهارت آموزی تغییر پیدا کرده لذا مراکز یادگیری محلی در آموزش مهارت‌های زندگی به مردم به خصوص افراد بی‌سواد و کم سواد مؤثر واقع می‌شود.

در این مراکز در کنار دوره‌های سوادآموزی، آموزش‌هایی از قبیل مهارت زندگی، حقوق شهروندی، احکام و آموزه‌های دینی و اسلامی، آشنایی با فضای مجازی و پیامدهای مثبت و منفی این فناوری، برنامه‌های ورزشی و ... به گروه‌های مختلف سنی به ویژه زنان ساکن در محلات ارائه می‌شود (ونگ و مک‌الروی^۱، ۲۰۱۲).

با وجود مزایای بسیار زیادی که وجود این مراکز در محلات ایجاد می‌کند، اما روزانه مسائل و چالش‌های زیادی از سمت سوادآموزان و مردم محلی، مسئولان و مدیران این مراکز را درگیر می‌سازد. چالش‌هایی همچون عدم استقبال، بی‌انگیزگی و بی‌میلی سوادآموزان نسبت به دوره‌های برگزار شده، عدم بازدهی مناسب مهارت‌های آموخته شده، انصراف و یا ترک تحصیل سوادآموز به دلایل انگیزشی و فرهنگی و غیره از جمله این مسائل است.

در آموزش بزرگسالان میل به یادگیری بیش از خود یادگیری اهمیت دارد. وجود عواملی همچون آمادگی‌های قبلی، هوش و انگیزه در ظرفیت یادگیری تأثیر به‌سزایی دارد. ولی در این میان وجود انگیزه برای یادگیری نقش بسیار مهم‌تری ایفا می‌کند که می‌تواند معلول درونی دیگر باشد. هر اندازه فرد آگاهی بیشتری داشته باشد به همان اندازه خواهان و پذیرای تغییر و تحولات و عقاید جدید خواهد بود. ایجاد ارتباط درست و قوی میان وقت، استعداد و نیاز بزرگسالان و برنامه‌های آموزشی و انتخاب اهداف واقعی و کوتاه مدت از عواملی هستند که انگیزه بزرگسالان را برای یادگیری بیدار می‌کنند. رویکردهای زیادی برای تعریف انگیزش یادگیری وجود دارد، بعضی از رویکردها به انگیزش‌های مربوط به موفقیت به طور عام می‌پردازند. یکی از آن‌ها، رویکرد هدف‌هاست. رویکرد هدف‌ها بر اساس انگیزش‌های سازگاران و ناسازگاران پدید آمده است (قاسمی پیر بلوطی، ۱۳۹۴). پژوهشگران انگیزش یادگیری را مربوط به دو طبقه از اهداف می‌دانند: اهداف عملکردی و اهداف یادگیری (هاراکوویچ، تیبترز، کانینگ و هاید^۲، ۲۰۱۴). دوئیک در نظریه هدف - محوری خود پیش بینی می‌کند، رفتار افراد با سوگیری‌های متفاوت در دست یابی به اهداف، به ادراک آنان از توانایی‌هایشان بستگی خواهد داشت. انگیزش یادگیری را بیشتر به آن بعدی از انگیزش منحصر می‌دانند که انگیزش درونی دانش آموز نامیده می‌شود (قاسمی پیر بلوطی، ۱۳۹۴). انگیزش درونی یک حالت روان شناختی است و هنگامی حاصل می‌شود که انسان خود را دارای کفایت لازم و خود کنترلی بداند. خودکنترلی به دو بخش تقسیم می‌شود: فرصت کنترل یا فرصتی که به دانش آموز داده می‌شود تا برای امور تحصیلی خود تصمیم بگیرد و توانایی کنترل یا احساس کفایتی که دانش آموز در موقعیت باید داشته باشد تا بتواند بر آن اساس اقدام کند (ایمز^۳، ۲۰۱۰).

^۱ - Weng, and McElroy

^۲ - Harackiewicz, Tibbetts, Canning, & Hyde

^۳ - Eimez



طبق نظریه مک کلند، اتکینسون، کلاک و لوول انگیزه پیشرفت از آرزوهای فزاینده کودک ناشی می‌شود. وقتی کودکی با یک موقعیت جدید پیشرفت مثل یک معمای علمی برخورد می‌کند، هیچ انتظاری از توانایی خود برای حل آن ندارد (سلیمانیان و کاظم نژاد، ۱۳۹۳). انگیزش یادگیری از جمله موضوعاتی است که از ابعاد تربیتی، روان شناسی به آن بسیار پرداخته شده است. یافته‌های تحقیقات بسانت^۱، (۲۰۱۰) نشان داده است که پیشرفت تحصیلی نه تنها از ساختارهای دانش و فرایندهای پردازش اطلاعات تأثیر می‌پذیرد بلکه به عوامل انگیزشی از جمله باورها، نگرش‌ها و ارزش‌ها نیز مربوط می‌شود. از جمله مؤلفه‌هایی که می‌تواند بر انگیزش، کمیت و کیفیت فراگیری سوادآموزان تأثیر به‌سزایی بگذارد، رعایت قوانین اخلاقی توسط مدیران مراکز یادگیری محلی است. اخلاق مداری سازمانی در مدیریت اهمیت بسیار زیادی دارد، چرا که به عنوان یک نظام درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی زیردستان و سایر عوامل انسانی مرتبط با سازمان را تضمین نموده و یک نظام اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است و از این رو، بحث اخلاقیات در مدیریت، یکی از مباحث عمده رشته مدیریت است (الوانی و همکاران، ۲۰۰۴).

در مراکز یادگیری محلی نیز اخلاق سازمانی مدیران می‌تواند با ایجاد محیطی قابل اعتماد، منظم و دوستانه، فضای مناسبی را برای رشد، افزایش انگیزش و فراگیری هر چه بهتر مهارت‌های مورد نیاز سوادآموزان به وجود بیاورد. به علاوه اخلاق مداری مدیران در این مراکز موجبات رضایت هر چه بیشتر آموزش دهندگان را فراهم می‌آورد که این نیز به نوبه خود باعث بالا رفتن کیفیت تدریس دروس و مهارت‌ها به سوادآموزان می‌گردد (دسینزو و رابینز، ۱۳۸۹). متأسفانه به دلیل جدیدالتأسیس بودن این مراکز، مطالعات و پژوهش‌های بسیار کمی در این زمینه صورت پذیرفته است. از این رو هدف این پژوهش بررسی تأثیر اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی بر انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد می‌باشد و این پژوهش در صدد پاسخ به این سؤال است که آیا بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد؟

۲- مبانی نظری پژوهش

پیشینه داخلی

یافته‌های پژوهش هادیان فرد (۱۳۹۸) با عنوان مطالعه‌ای در ارتباط با نگرش مردم درباره مشارکت‌های مردمی در پیاده‌سازی و گسترش سوادآموزی بزرگسالان که بر روی ۱۴۰ نفر مرد و زن سوادآموزان شهر یزد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند نشان داد، زنان نسبت به مردان و گروه نخبه نسبت به گروه عادی به طور معناداری مشارکت در سوادآموزی را ضروری‌تر می‌بینند. این پژوهش به طور کلی نشان داد افراد با به کارگیری افکار ناکارآمدی مانند این که «جامعه برای انجام کارهای سخت نیاز به افراد بی‌سواد دارد.» عدم مشارکت خود را توجیه می‌کردند. به نظر می‌رسد این افکار ناکارآمد متأثر از وجود دانش آموختگان دانشگاهی بیکار در سطح جامعه باشد. عاشقی و حاجی شیخی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان پیش بینی انگیزش پیشرفت تحصیلی بر اساس مهارت‌های زندگی و ویژگی‌های شخصیتی دانش آموزان انجام دادند. نمونه آماری شامل ۳۵۴ (دانش آموز ۱۷۱ پسر و ۱۸۳ دختر) بود که به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای تصادفی انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد، ویژگی‌های شخصیتی شامل توافق‌پذیری، وظیفه‌مداری، ثبات عاطفی و گشودگی در تجربه با رفتاری روابط مثبت و معناداری را نشان داده‌اند. همچنین ابعاد گشودگی در تجربه، وظیفه‌مداری، توافق‌پذیری و برون‌گرایی به جز ثبات عاطفی با متغیر مهارت ارتباطی مناسب رابطه مثبت و معناداری را نشان داده‌اند. از طرف دیگر ابعاد ثبات عاطفی، وظیفه‌مداری، توافق‌پذیری و برون‌گرایی با بعد رابطه با همسالان رابطه معناداری داشتند، نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که بعد توافق‌پذیری ($\beta=0/55$) به صورت مثبت قادر به پیش‌بینی مهارت‌های زندگی مناسب می‌باشد. ابعاد گشودگی در تجربه، وظیفه

^۱ - Besant



مداری و برونگرایی قادر به پیش بینی انگیزش تحصیلی مناسب نبودند. در پژوهشی که توسط نجف لویی (۱۳۹۶) با عنوان نقش هوش هیجانی و مهارت زندگی در پیشرفت تحصیلی ۱۸۰ نفر از دانشجویان دانشگاه تهران که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انجام شده بود به این نتایج دست یافتند که هوش هیجانی با تعارض زناشویی رابطه دارد و از میان خورده آزمون‌های مهارت‌های زندگی آزمون واکنش عاطفی بیشترین رابطه را با تعارض زناشویی نشان داده است و همانندی تعارض همسران نیز تأیید شده است. رش بر و میر هاشمی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان مقایسه انگیزه پیشرفت و مهارت‌های زندگی فراگیران زبان انگلیسی دختر و پسر انجام شد. این پژوهش از نوع مطالعه علی - مقایسه‌ای بود. ۲۰۰ فراگیر زبان انگلیسی (۱۰۰ دختر و ۱۰۰ پسر) از مرکز زبان جهاد دانشگاهی دانشگاه امیرکبیر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند و یافته‌ها نشان داد که بین میانگین نمره‌های انگیزه پیشرفت فراگیران زبان انگلیسی دختر و پسر تفاوت معنادار وجود دارد و میانگین نمره‌های انگیزه پیشرفت پسران از دختران بالاتر بود. ولی در میانگین نمره‌های مؤلفه‌های مهارت‌های زندگی فراگیران تفاوت معناداری مشاهده نگردید. نتایج پژوهش سراج و صحرایی (۱۳۹۱) با عنوان بررسی نقش آموزش‌های پس از سواد در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی و کاربردی دختران و زنان بزرگسال روستایی که بر روی ۲۶۰ نفر که به روش نمونه گیری خوشه‌ای انجام شده بود نشان می‌دهد که میان فراگیرانی که آموزش‌های پس از سواد را دریافت کرده‌اند با سوادآموزانی که این آموزش‌ها را دریافت نکرده‌اند در مؤلفه‌های بهداشت، پیشگیری از بیماری‌ها، تربیت فرزند، مسائل دینی و اعتقادی تفاوت معناداری وجود دارد.

پیشینه خارجی

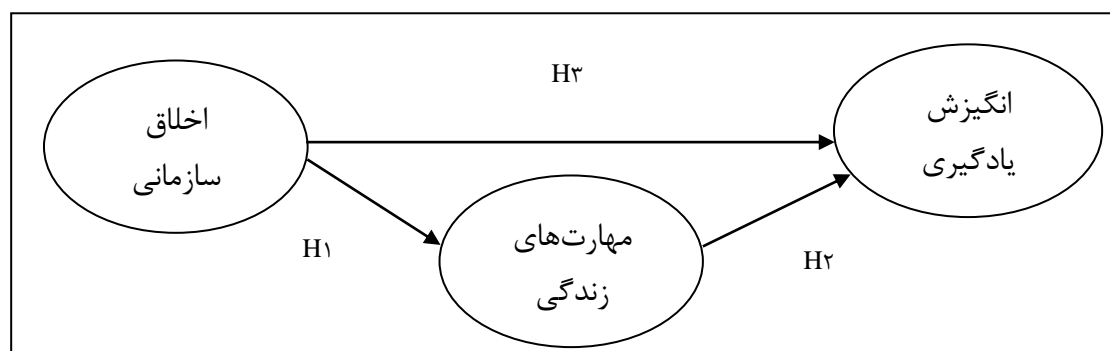
رووالکابا-رومرو و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «احساسات مثبت، عزت نفس، روابط بین فردی و مهارت‌های زندگی به عنوان واسطه بین هوش هیجانی و انگیزه پیشرفت» پرداختند. بدین منظور نمونه‌ای به تعداد ۵۴۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند و نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که وضوح احساسی نقش پیش بینی کننده‌ای بر احساسات مثبت و عزت نفس دارد، در حالی که بهبود احساسی بر احساسات مثبت و رضایت بیشتر روابط بین فردی تأثیر می‌گذارد. به همان شیوه، احساسات مثبت، عزت نفس و روابط بین فردی با یکدیگر هستند که با ۵۰٪ واریانس برای پیشرفت تحصیلی همراه است. فلوریان و هیرشبرگر (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی مشکلات مهارت‌های زندگی و تأثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پرداختند. در این پژوهش ۴۶۰ نفر از دانش آموزان به روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند؛ و به این نتایج دست یافتند که از جمله عواملی که منجر به پایین آمدن مهارت‌های زندگی در دانش آموزان می‌شود قرار داشتن زیر خط فقر، تحصیلات پایین والدین، بیکاری یک یا هر دو والدین، احساس ناامنی کودک و والدین نسبت به یکدیگر، می‌باشد که در نتیجه پایین آمدن مهارت‌های زندگی، پیشرفت تحصیلی کاهش پیدا می‌کند. ویلیامز و ریسبرگ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه مهارت‌های زندگی با انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان انجام داد. برای این پژوهش تعداد ۲۳۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رفتارهای اجتماعی مطلوب با انگیزه پیشرفت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بین رفتارهای غیر اجتماعی با انگیزه پیشرفت شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. مهارت‌های زندگی به طور معنی دار قادر به پیش‌بینی انگیزه پیشرفت نمی‌باشند. تانگسیلپ^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه مهارت‌های زندگی و انگیزش پیشرفت دانش آموزان شهر فیلیپین بر روی ۲۹۰ نفر که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده بودند، انجام داد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد مهارت‌های زندگی بر انگیزش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر معناداری دارد. کیسس و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان رابطه مهارت‌های زندگی، رضایت از زندگی و رفاه ذهنی در نوجوانان برزیل انجام دادند. این مطالعه به بررسی رضایت ذهنی، رضایت کلی زندگی و مهارت‌های ارتباطی نوجوانان برزیل با تحلیل مدل‌های مختلف که رابطه بین این سه ساختار را توضیح می‌دهد و برای این منظور نمونه شامل ۱۵۸۸ نوجوان (۱۲-۱۶ ساله و ۶۵٫۵ درصد زن) است که به شاخص بهای شخصی، اندازه گیری مهارت‌های

۱. Tongsilp

ارتباطی درک شده از خانواده و دوستان و همچنین رضایت کامل زندگی در مورد تک تک آیتم‌ها مقیاس برای ارزیابی تفاوت بین گروه‌ها با توجه به جنس مورد استفاده قرار گرفتند، مشاهده می‌شود که دختران در مقایسه با پسران، کمتر از مردان هستند. با توجه به سن، میانگین با سن کاهش معنی داری داشت. پسران در حال حاضر روش‌های نامناسب‌تری برای حمایت از دوستانش دارند. برای آزمون چارچوب‌های نظری داده‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که ادراک حمایت اجتماعی از خانواده و دوستان باعث می‌شود که ابعاد قابل توجهی از سلامت نوجوانان برزیل تحت تأثیر باشد. گارسیا و مورالز^۱ (۲۰۱۳) تأثیر عملکرد تیمی را بر روی انگیزش پیشرفت کارکنان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های اجتماعی بررسی کرد. این پژوهش بر روی ۲۴ نفر از دانش آموزان (۱۲ نفر گروه گواه) و (۱۲ نفر گروه آزمایش) مشخص شد که نتایج نشان داد که رابطه‌ای مثبت و معنادار بین عملکرد تیمی و انگیزش پیشرفت با نقش واسطه‌ای مهارت‌های اجتماعی وجود دارد. استونس^۲ و اسلاوین (۲۰۱۳) در پژوهشی که با عنوان تأثیرات آموزش مقدماتی مشارکتی^۳ روی پیشرفت، نگرش‌ها و ارتباطات اجتماعی مدیران کلاس‌های دوم تا ششم ۱۰۱۲ مدرسه (مدارس مشارکتی و سنتی) انجام دادند بعد از دو سال مدیران مدارس مشارکتی به‌طور معنا دار پیشرفت بیشتری در خواندن لغات، درک مطلب، بیان زبانی و محاسبه و کاربرد ریاضی در مقایسه با مدیران هم‌تا شده در کلاس‌های آموزش سنتی داشتند. همچنین تعاملات اجتماعی در مدارس آموزش مقدماتی مشارکتی بیشتر از مدارس سنتی بود. همچنین مدیران عقب مانده از نظر تحصیلی در مدارس مشارکتی نسبت به هم‌تایان خود در مدارس سنتی، توسط همسالان خود بیشتر مورد پذیرش قرار گرفتند.

۲-۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به آنچه بیان گردید، بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان رابطه وجود دارد. همچنین با توجه به فرضیه‌های تدوین شده است. از آنجا که هدف تحقیق بررسی رابطه اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد بود، با توجه به نظر اساتید راهنما و مشاور این مدل با توجه به غیر تکراری بودن و کار نشدن آن در ایران و همچنین مناسب‌تر بودن فاکتورهای این مدل برای سوادآموزان شهر مشهد، این مدل برای پژوهش حاضر انتخاب گردید.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش

۲-۲- فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی:

بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد.

۱. Garcia & Morales

۲. Stevens

۳. Cooperative elementary education



فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی و انگیزش یادگیری سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد.
- ۲- بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد.

۳- روش پژوهش

برای گردآوری اطلاعات و داده‌های تحقیق از روش‌های مصاحبه و پرسشنامه استفاده می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه سوادآموزان به تعداد ۱۲۶۸ نفر و مدیران مراکز یادگیری محلی شهر مشهد به تعداد ۱۷ نفر در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بود. نمونه‌هایی که جهت جمع آوری اطلاعات برای این بخش از تحقیق مورد استفاده قرار گرفت، تمامی مدیران مراکز یادگیری محلی نواحی هفتگانه مشهد و همچنین تعدادی از سوادآموزان این مراکز بود که بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۹۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای کسب اطلاعات از نو سوادانی که در دوره تکمیل به فراگیری اشتغال داشتند از روش پرسشنامه‌ای استفاده گردید؛ اما در مورد نمونه‌هایی که مشکلات زیادی در خواندن و نوشتن پرسشنامه داشتند از طریق مصاحبه پرسشنامه تکمیل گردید.

۳-۱- ابزارهای پژوهش

پرسشنامه اخلاق سازمانی

پرسشنامه اخلاق سازمانی (CEP) توسط چونکو، وود و هونت^۱ (۱۹۸۹) ساخته شده است که از ۵ گویه تشکیل شده است و به منظور سنجش اخلاق در سازمان بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۷ نقطه‌ای می‌باشد. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات تمام سؤالات را با هم محاسبه نمایید. این امتیاز دامنه‌ای از ۵ تا ۳۵ را خواهد داشت. امتیازات بالاتر نشان دهنده اخلاق سازمانی بالاتر خواهد بود و برعکس. چونکو، وود و هونت (۱۹۸۹) پایایی پرسشنامه اخلاق سازمانی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۱/۷۰ به دست آمده است. اعتبار (روایی) این پرسشنامه به وسیله مهدوی، هوشمند (۱۳۹۲) مورد بررسی مجدد قرار گرفته و تأیید شده است و بنابراین از اعتبار (روایی) لازم برخوردار است. برای پایایی پرسشنامه نتایج نشان از آلفای کرونباخ بالا برای تمام سؤالاتها بوده است. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه اخلاق سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۵ که بیانگر ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می‌باشد.

پرسشنامه یادگیری هارتر (۱۹۸۱)

پرسشنامه استاندارد انگیزش تحصیلی هارتر شامل ۳۳ گویه و هدف آن بررسی انگیزش تحصیلی در بین دانش آموزان می‌باشد. این ابزار شکل اصلاح شده مقیاس هارتر (۱۹۸۰، ۱۹۸۱) به عنوان یک ابزار سنجش انگیزش تحصیلی است. این مقیاس، انگیزش تحصیلی را با سؤال‌های دوقطبی می‌سنجد که یک قطب آن انگیزش درونی و قطب دیگر انگیزش بیرونی است و پاسخ آزمودنی به موضوع هر سؤال فقط می‌تواند یکی از دلایل بیرونی یا درونی را در برداشته باشد. از آنجا که در بسیاری موضوع‌های تحصیلی انگیزه‌های درونی و بیرونی هر دو نقش دارند، لپر و همکاران (۲۰۰۵) مقیاس هارتر را به شکل مقیاس‌های معمول درآوردند که هر سؤال تنها یکی از دلایل انگیزش درونی و بیرونی در نظر می‌گیرد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت می‌باشد که از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است. پایایی این پرسشنامه توسط ظهیری و رجبی (۱۳۸۸) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS ۰/۹۲ به دست آمده است. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه یادگیری تحصیلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۸ که بیانگر ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می‌باشد.

^۱ Hunt, Wood, Chonko



پرسشنامه مهارت‌های زندگی

پرسشنامه مهارت زندگی توسط شارلو (۱۹۸۷) ساخته شد و شامل ۱۴۴ سؤال بوده و ۱۹ خرده مقیاس را تشکیل می‌دهد که این خرده مقیاس‌ها به شرح زیر می‌باشند: ۱. خودآگاهی ۲. داشتن مهارت در زندگی ۳. مهارت‌های مربوط به ارتباط‌های انسانی ۴. روابط بین فردی ۵. تصمیم‌گیری ۶. بهداشت و سلامت روانی ۷. بهداشت و سلامت جسمانی ۸. مهارت‌های حل مسئله ۹. مهارت‌های مشارکت و همکاری ۱۰. تفکر خلاق (خلاقیت) ۱۱. تفکر انتقادی ۱۲. نشان دادن مسئولیت‌های فردی ۱۳. درک و ارتقای اصول آزادی، عدالت و تساوی ۱۴. شرکت در فعالیتهایی که منافع را بهبود می‌بخشند ۱۵. نشان دادن رفتارهای اجتماعی ۱۶. شهروند جهانی شدن ۱۷. مهارت‌های حرفه‌ای ۱۸. مهارت‌های مربوط به رعایت و به کارگیری نکات ایمنی ۱۹. مهارت‌های استفاده از فناوری اطلاعات. در تحقیق قیاسی به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه، پس از اجرای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از نمونه‌های تحقیق، با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ، ضریب ۰/۹۷ به عنوان ضریب اعتبار، محاسبه گردید. همچنین این پرسشنامه در سال ۱۳۸۱ توسط بهاری فر بررسی شده و برای آن ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش شده است. این ضرایب معرف آن می‌باشد که پرسشنامه مذکور واجد ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوبی می‌باشد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه مهارت‌های زندگی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۵ که بیانگر ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می‌باشد.

برای اجرای این پژوهش ابتدا با مدیران مراکز یادگیری محلی تماس حاصل شد و هدف از پژوهش برای آن‌ها بیان شد و به آن‌ها در جهت محرمانه بودن اطلاعات اطمینان داده شد. سپس به مراکز مراجعه شد و لیستی از تمامی افراد مشغول به تحصیل در آن مراکز تهیه شد و سپس به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعداد ۲۹۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و با آن‌ها تماس حاصل شد و هدف از پژوهش برای آن‌ها بیان شد و به آن‌ها در جهت محرمانه بودن اطلاعات اطمینان داده شد؛ و مجموعه پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی در اختیار آن‌ها قرار گرفت.

۴- یافته‌ها

جدول زیر میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره‌های متغیرهای اخلاق سازمانی، انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی برای نمونه مورد بررسی را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۱): یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

شاخص‌های توصیفی	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
اخلاق سازمانی	۱۱۵/۸۵	۱۴/۵۰	۶۵	۱۹۵
انگیزش یادگیری	۸۵/۶۵	۱۲/۳۰	۴۳	۱۵۵
مهارت‌های زندگی	۱۲۰/۳۵	۱۶/۷۵	۷۰	۲۰۲

همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود میانگین و (انحراف معیار) به ترتیب برای متغیرهای اخلاق سازمانی ۱۱۵/۸۵ (۱۴/۵۰)، انگیزش یادگیری ۸۵/۶۵ (۱۲/۳۰) و مهارت‌های زندگی ۱۲۰/۳۵ (۱۶/۷۵) به دست آمد.

۴-۱- بررسی مفروضه‌های تحلیل مسیر

قبل از تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌ها، برای اطمینان از این که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل تحلیل مسیر را برآورد می‌کنند، به بررسی آن‌ها پرداخته شد. بدین منظور چهار مفروضه تحلیل مسیر شامل، داده‌های گمشده^۱، بررسی داده‌های پرت^۲، نرمال بودن^۳ و هم خطی چندگانه^۴ مورد بررسی قرار گرفتند که به ترتیب بیان می‌شوند.

^۱ missing

^۲ outliers

^۳ normality

^۴ multicollinearity



۱- داده‌های گمشده

در مدل تحلیل مسیر، چنانچه برای تحلیل از داده‌های ورودی خام استفاده شود، این داده‌ها باید کامل و بدون مقادیر گمشده باشند. برای کار با داده‌های ناکامل، چندین راه حل پیش تجربی^۱ وجود دارد. حذف لیستی^۲ که در آن همه نمره‌های مربوط به داده‌های گمشده حذف می‌شود و حذف زوجی^۳ که در آن همبستگی‌های دو متغیری فقط برای مواردی که داده‌های آن کامل و موجود است، محاسبه می‌شود. روش پیش تجربی دیگر برای داده‌های گمشده، جایگزین ساختن این داده‌ها با میانگین متغیر است (هومن، ۱۳۸۷). در پژوهش حاضر، از روش جایگزینی داده‌ها با میانگین متغیر استفاده شد.

۲- داده‌های پرت و نرمالیتی چندمتغیری

داده‌های پرت نمره‌هایی هستند که در فاصله دورتری از سایر داده‌ها قرار می‌گیرند و از مقدار مورد انتظار بیشتر می‌باشند. دو نوع داده پرت وجود دارد: داده‌های پرت تک متغیری^۴ و داده‌های پرت چند متغیری^۵. آزمودنی که دارای داده‌های پرت تک متغیری است روی یک متغیر نمره بالا یا پایین دارد و آزمودنی که دارای داده‌های پرت چند متغیری است در دو یا چند متغیر نمره‌های بالا یا پایین دارد و یا الگوی نمره‌های وی غیرعادی^۶ است (کلاین^۷، ۲۰۱۵). در واقع، در داده‌های پرت چند متغیری، آزمودنی از میانگین یک یا چند متغیر پیش بین فاصله قابل توجهی دارد (رواسوو و دریسون^۸، ۱۹۹۹). در پژوهش حاضر، جهت بررسی داده‌های پرت تک متغیری با استفاده از برنامه نرم افزاری SPSS نمره‌های Z متغیرها محاسبه شد. نتایج نشان داد که نمره‌های هیچ متغیری ۲ انحراف معیار بالا یا پایین میانگین نبود. همچنین، جهت بررسی داده‌های پرت چند متغیری، فاصله ماهالانوبیس^۹ * برای متغیرهای پیش بین محاسبه شد. اگر بیشترین فاصله ماهالانوبیس بزرگ‌تر از ارزش خی دو بحرانی با درجات آزادی معین (تعداد متغیرهای پیش بین) در سطح $\alpha = 0/01$ باشد، مشکل داده‌های پرت چند متغیری وجود دارد (تاباچنیک و فیدل^{۱۰}، ۲۰۰۷). کمترین و بیشترین مقدار فاصله ماهالانوبیس در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۵۸ و ۹/۸۴ به دست آمده‌اند. با توجه به این که χ^2 جدول با درجه آزادی ۲ (تعداد متغیرهای پیش بین) در سطح ۰/۰۱ برابر با ۱۴/۴۵ است و از طرفی دیگر، چون بیشترین مقدار فاصله ماهالانوبیس (۹/۸۴)، کمتر از χ^2 جدول (۱۴/۴۵) است، لذا وجود داده‌های پرت چند متغیری در داده‌های جمع آوری شده مشهود نمی‌باشد.

۳- نرمالیتی تک متغیری

یکی دیگر از مفروضه‌های مهم مدل معادلات ساختاری، نرمال بودن توزیع متغیرها است. هنگامی که داده‌ها توزیع نرمال ندارند، مقدار خی دو افزایش یافته و خطاهای استاندارد کمتر از برآورد واقعی می‌شوند که این امر منجر به معنی دار شدن شاخص‌های برآورد شده می‌شود، در حالی که واقعاً معنی دار نیستند (لوملی و همکاران، ۲۰۰۲). جهت بررسی نرمال بودن، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. معیار نرمال بودن متغیرها در این آزمون معنادار نشدن نمره Z متغیرها در آزمون مذکور می‌باشد. جدول (۲) نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها را نشان می‌دهد.

^۱. ad hoc

^۲. listwise deletion

^۳. pairwise deletion

^۴. univariate outlier

^۵. multivariate outlier

^۶. atypical

^۷. Kline

^۸. Rousseeuw & Driessen

^۹. Mahalanobis Distance

^{۱۰}. Tabachnick & Fidell,

جدول شماره (۲): نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آزمون کالموگروف-اسمیرنف	
	Z	سطح معنی داری
اخلاق سازمانی	۰/۵۶	۰/۲۳
انگیزش یادگیری	۰/۴۴	۰/۳۴
مهارت‌های زندگی	۰/۶۶	۰/۱۹

همان گونه که در جدول (۲)، مشاهده می‌شود نمره Z (و سطح معنی داری) به ترتیب برای اخلاق سازمانی ۰/۵۶ و ۰/۲۳)، انگیزش یادگیری ۰/۴۴ و ۰/۳۴) و برای مهارت‌های زندگی ۰/۶۶ و ۰/۱۹) به دست آمدند. مندرجات جدول (۲) نشان می‌دهند که با توجه به معیار نرمال بودن، متغیرهای پژوهش همگی دارای سطح معنی داری بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشند که این بیانگر این موضوع است که نمره Z آن‌ها معنی دار نمی‌باشد، لذا تخطی از نرمال بودن داده‌ها قابل مشاهده نیست.

۴- هم خطی چندگانه

در این پژوهش چون تنها دو متغیر مستقل وجود دارد از روش همبستگی پیرسون استفاده کردیم و چنانچه ضریب همبستگی بین دو متغیر مستقل بیشتر از ۰/۷ باشد نشان از وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد و باید تنها یکی از متغیرهای مستقل را در تحلیل مورد استفاده قرار می‌دادیم (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۰۷) اما چون در مطالعه حاضر ضریب همبستگی بین هیچ کدام از دو به دوی متغیرهای پیش‌بین بیش‌تر از ۰/۷ نمی‌باشد نشان از این است که میان متغیرهای مستقل هم خطی وجود ندارد.

۴-۲- یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد.

به منظور ارزیابی مدل پیشنهادی، بخش ساختاری آن با استفاده از شاخص‌های برازندگی بررسی شد. جدول (۳)، شاخص‌های نیکویی برازش مدل پیشنهادی تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۳): شاخص‌های نیکویی برازش مدل پیشنهادی تحقیق

مقدار	شاخص‌های برازندگی
۳/۲۴	آزمون نیکویی برازش مجذور کای (χ^2)
p= ۰/۰۶۱	سطح معنی داری
۲	درجه آزادی (df)
۱/۶۲	نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)
۰/۹۷	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۵	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)
۰/۹۹	شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)
۰/۹۸	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۹۹	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)
۰/۹۸	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰/۰۶	جذر میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA)

به منظور بررسی برازش مدل‌های عاملی از شاخص‌های مجذور کای، درجه آزادی، نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده

(AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص نسبی براش (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI) استفاده گردید که به ترتیب برابر با ۰/۳۲۴، ۰/۱۶۲، ۰/۰۶، ۰/۹۷، ۰/۹۵، ۰/۹۹، ۰/۹۸، ۰/۹۹ و ۰/۹۸ بودند.

در سنجش برازندگی مدل با استفاده از شاخص‌های ذکر شده در بالا برازش و روایی ابزار مورد آزمون و بررسی قرار گرفت. چنانچه شاخص خی دو بخش بر درجه آزادی عددی کوچک‌تر از ۳ مشاهده شود، مطلوب است. همچنین زمانی که ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب کمتر (RMSEA) از ۰/۱ باشد، تحلیل و مدل برازش قابل قبولی را گزارش می‌دهد (کلاین، ۲۰۱۵) و هراندازه، شاخص‌های AGFI، GFI، NFI، CFI و NNFI به یک نزدیک‌تر شود، بر برازندگی مطلوب‌تر الگو دلالت دارند. با توجه به شاخص‌های به‌دست‌آمده در جدول فوق، شاخص خی دو بخش بر درجه آزادی ۱/۶۲ به‌دست‌آمده است و مقادیر شاخص‌های برازش AGFI، GFI، NFI، CFI و NNFI در دامنه نود تا یک قرار دارند که بیانگر آن است که این شاخص‌ها استانداردهای لازم را کسب نموده‌اند. بنابراین می‌توان گفت که مدل برازش خوبی داشته است و تأیید می‌شود.

جدول (۴) ضرایب مسیر روابط مستقیم و دیگر پارامترهای اندازه‌گیری متغیرهای مدل پیشنهادی را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۴): پارامترهای اندازه‌گیری روابط مستقیم در مدل پیشنهادی

مسیر	برآورد استاندارد	برآورد غیر خطای	نسبت بحرانی	سطح معنی داری (p)
اخلاق سازمانی به مهارت‌های زندگی	۰/۳۸	۲/۴۲	۰/۳۲	p=۰/۰۱
اخلاق سازمانی به انگیزش تحصیلی	۰/۴۳	۲/۸۴	۰/۴۲	p=۰/۰۱
مهارت‌های زندگی به انگیزش تحصیلی	۰/۳۵	۱/۹۰	۰/۴۸	p=۰/۰۰۸

بر اساس ضرایب مسیر استاندارد و مقادیر بحرانی متناظر ارائه شده در جدول (۴)، ملاحظه می‌شود که همه مسیرهای مستقیم معنی‌دار می‌باشند. در بین روابط استاندارد معنی‌دار مستقیم میان متغیرهای مدل پیشنهادی تحقیق، به ترتیب اثر اخلاق سازمانی به مهارت‌های زندگی ($\beta = ۰/۳۸$, $p \leq ۰/۰۱$)، اخلاق سازمانی به انگیزش تحصیلی ($\beta = ۰/۴۳$, $p \leq ۰/۰۱$) و مهارت‌های زندگی به انگیزش تحصیلی ($\beta = ۰/۳۵$, $p \leq ۰/۰۰۸$) است.

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه فرعی اول: بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی و انگیزش یادگیری سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد

جدول شماره (۵): ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق سازمانی مدیران و انگیزش یادگیری سوادآموزان

انگیزش یادگیری		
۰/۳۸**	ضریب همبستگی پیرسون (r)	اخلاق سازمانی
۰/۰۱	سطح معنی‌داری (p)	
۸۰	تعداد	

با توجه به اینکه در جدول فوق مقدار p (سطح معنی‌داری) حداقل در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد ($\alpha = ۰/۰۵$)، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان این فرضیه از تحقیق تأیید می‌گردد که با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی پیرسون بین اخلاق سازمانی مدیران و انگیزش یادگیری سوادآموزان ($r_{XY} = ۰/۳۸$, $p = ۰/۰۱$) این نتیجه حاصل می‌گردد



بین اخلاق سازمانی مدیران و انگیزش یادگیری سواد آموزان رابطه مستقیم وجود دارد به این معنی که هر چقدر اخلاق سازمانی مدیران بهتر باشد و انگیزش یادگیری سواد آموزان افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد.

جدول شماره (۶): ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق سازمانی مدیران و مهارت‌های زندگی سواد آموزان

مهارت‌های زندگی		
۰/۴۳**	ضریب همبستگی پیرسون (r)	اخلاق سازمانی
۰/۰۱	سطح معنی داری (p)	
۸۰	تعداد	

با توجه به اینکه در جدول فوق مقدار p (سطح معنی داری) حداقل در سطح خطای $0/05$ معنی دار می‌باشد ($\alpha = 0/05$) $p = 0/01$ ، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان این فرضیه از تحقیق تأیید می‌گردد که با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی پیرسون بین اخلاق سازمانی مدیران و مهارت‌های زندگی سواد آموزان ($r = 0/43$, $p = 0/01$) این نتیجه حاصل می‌گردد بین اخلاق سازمانی مدیران و مهارت‌های زندگی سواد آموزان رابطه مستقیم وجود دارد به این معنی که هر چقدر اخلاق سازمانی مدیران بهتر باشد مهارت‌های زندگی سواد آموزان افزایش می‌یابد.

۵- نتیجه‌گیری

این پژوهش از لحاظ روش پژوهش، از نوع توصیفی-همبستگی بود؛ که با هدف بررسی رابطه اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه سوادآموزان به تعداد ۱۲۸۶ نفر و مدیران مراکز یادگیری محلی شهر مشهد به تعداد ۱۷ نفر در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بود. بر اساس جامعه تحقیق، نمونه‌ها نیز از دو گروه تشکیل شدند. گروه اول تمامی مدیران مراکز یادگیری محلی نواحی هفتگانه شهر مشهد و گروه دوم تعدادی از سوادآموزان این مراکز بودند که به تعداد ۲۹۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس جدول مورگان انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های اخلاق سازمانی (CEP) توسط چونکو، وود و هونت (۱۹۸۹)، یادگیری هارتر (۱۹۸۱) و پرسشنامه مهارت زندگی شارلو (۱۹۸۷) استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های مرکزی همچون میانگین و شاخص‌های پراکندگی هم چون انحراف معیار انجام شد و در بخش آمار استنباطی از آزمون همبستگی و مدل‌های رگرسیونی به همراه تحلیل معادلات ساختاری بر اساس مدل مفهومی پژوهش استفاده شد. برای به دست آوردن داده‌های مندرج در هر جدول از خروجی‌های $Spss$ ۲۴ و $Amos$ و برای ترسیم نمودارها از نرم افزار $Excel$ استفاده شد. نتایج نشان داد که اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد رابطه مثبت و معنادار دارد.

تبیین فرضیه اصلی

بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی با انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد.

نتایج این مطالعات با نتایج مطالعات یوردن و اسکافلدر (۲۰۱۲)، فولوا و جین (۲۰۱۱)، استونس و اسلاوین (۲۰۱۳)، گارسیا و مورالز (۲۰۱۳)، کیسس و همکاران (۲۰۱۵)، تانگسیلپ (۲۰۱۵)، ویلیامز و ریسبرگ (۲۰۱۶)، فلوریان و هیرشبرگر (۲۰۱۶)، رووالکابا-رومرو و همکاران (۲۰۱۷)، نیازآذری، حسن زاده و اکبری (۱۳۹۰)، پیریان (۱۳۹۱)، رحیمی نژاد (۱۳۹۱)، سراج و صحرایی (۱۳۹۱)، رش بر و میرهاشمی (۱۳۹۴)، عاشقی و حاجی شیخی (۱۳۹۷)، نجفلویی (۱۳۹۶) و هادیان فرد (۱۳۹۸) همسو و همخوان می‌باشد.



سازمان نهضت سوادآموزی در سال‌های گذشته نقش مؤثری در با سواد کردن محرومان جامعه ایفا کرد و حتی بسیاری را تا سر حد عالی‌ترین مدارج علمی رساند اما تجربه نشان داد که تنها باسوادی نیست که جامعه را از سنتی بودن به سمت مدرنیته می‌کشانند بلکه مهارت‌های زندگی حلقه مفقوده پیشرفت اجتماعی به شمار رفته است. یکی از اهداف اصلی برنامه مهارت‌های زندگی، ارتقای بهداشت روانی کودکان و نوجوانان است. مطالعات بسیاری در مورد تأثیر برنامه آموزش مهارت‌های زندگی در ابعاد مختلف سلامت روان انجام گرفته و نتایج نشان داده است که آموزش این مهارت‌ها سبب افزایش عزت نفس، بهبود رفتارهای اجتماعی و سازگاری اجتماعی، افزایش رضایت سیستم خانوادگی و سازگاری با خانواده، افزایش مهارت حل مسائل شخصی و بین فردی و افزایش مهارت‌های مقابله‌ای شده است (مورهد و گریفین، ۱۳۹۱).

در تبیین این یافته‌ها باید گفت که اخلاق سازمان در گروه روشن بودن مفاهیمی چون اخلاق و اخلاق حرفه‌ای است. مراد از اخلاق رفتار ارتباطی پایدار مبتنی بر رعایت حقوق و یا منافع ارتباط است. بر اساس این تعریف، اخلاق به نسبت بین دو امر اطلاق می‌شود: کسی که رفتاری انجام می‌دهد و کسی یا چیزی که به نحوی هدف آن رفتار قرار می‌گیرد. طرف ارتباط، حقوقی دارد و صاحب رفتار ارتباطی، در قبال آن حقوق وظایفی دارد (فیاضی، یوسفیان، ۱۳۹۴).

بهبود اخلاق سازمانی مدیر منجر به ایجاد نگرش مثبت در سواد آموزان می‌شود. نگرش از سازه‌هایی است که با توجه به زمینه‌ی مورد استفاده‌ی آن، تعاریف متفاوتی دارد. در حوزه‌ی روان‌شناسی و تعلیم و تربیت، نگرش، دربر گیرنده‌ی ابعاد شناختی، ارزشی، عاطفی و کنشی است. بعد شناختی به داشتن باورها یا عقاید آگاهانه اشاره دارد؛ بعد ارزشی به مثبت یا منفی بودن جهت‌گیری عاطفی فرد معطوف است؛ بعد عاطفی به زمینه‌ی هیجانی و احساسی فرد نسبت به موضوع مورد نظر اشاره دارد و بعد کنشی بر جهت‌گیری برای انجام دادن یک رفتار ویژه تأکید می‌کند (ربر و ربر، ۲۰۱۱). اهمیت مهارت‌های زندگی و نقش آن به عنوان یکی از مهم‌ترین پیامدهای فرایند آموزش و تعلیم و تربیت، ارزیابی این مهارت‌ها به نحو روز افزونی در کانون توجه محققان قرار گرفته است (پاولس، الیوت، ۲۰۰۷).

با توجه به مطالب بیان شده می‌توان تبیین نمود که زمانی که در سازمان مدیر از اخلاق سازمانی مناسب برخوردار باشد و با ایجاد آداب، انتظارات، مسئولیت اجتماعی، اندیشه‌های سیاسی درست و در پی آن به دنبال رفتار ارتباطی پایدار مبتنی بر رعایت حقوق و یا منافع ارتباط باشد، این کار باعث افزایش مهارت‌های زندگی در سواد آموزان می‌گردد و در نتیجه آن در پی ایجاد نگرش مثبت منجر به افزایش انگیزش یادگیری در سواد آموزان می‌گردد.

تبیین فرضیه فرعی اول

بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی و انگیزش یادگیری سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد.

با توجه به اینکه در جدول فوق مقدار p (سطح معنی‌داری) حداقل در سطح خطای $0/05$ معنی‌دار می‌باشد بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان این فرضیه از تحقیق تأیید می‌گردد که با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی پیرسون بین اخلاق سازمانی مدیران و انگیزش یادگیری سواد آموزان این نتیجه حاصل می‌گردد بین اخلاق سازمانی مدیران و انگیزش یادگیری سواد آموزان رابطه مستقیم وجود. نتایج این مطالعات با نتایج مطالعات فلولا و جین (۲۰۱۱)، استونس و اسلاوین (۲۰۱۳)، کیسس و همکاران (۲۰۱۵)، تانگسیلپ (۲۰۱۵)، ویلیامز و ریسبرگ (۲۰۱۶)، فلوریان و هیرشبرگر (۲۰۱۶)، رووالکابا-رومرو و همکاران (۲۰۱۷)، نیازآذری، حسن زاده و اکبری (۱۳۹۰)، رحیمی نژاد (۱۳۹۱)، عاشقی و حاجی شیخی (۱۳۹۷)، نجفلویی (۱۳۹۶) همسو و همخوان می‌باشد.

امروزه همه پذیرفته‌اند که موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق نه در ابعاد فیزیکی و تکنولوژی آن‌ها بلکه در عوامل غیر ملموس قدرتمند در ارزش‌ها و باورهای کارکنان آن‌ها نهفته است. سازمان‌های امروزی به منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی و اثربخش بودن توجه شایانی به ابعاد اخلاقی کسب و کار نموده‌اند در این میان اخلاق سازمانی به عنوان یک مقوله بسیار مفصل



در رابطه با اثربخشی سازمانی مورد تأکید دانشمندان قرار گرفته است. به علاوه توجه به ارزش‌های اخلاقی همواره مورد توجه افراد زیادی بوده است (مورهد و گریفین، ۱۳۹۱).

در تبیین این یافته‌ها باید گفت که اخلاق سازمانی مجموعه‌ای از استانداردهای سلوک بشری است که ارزش‌های گروه‌ها را تعیین می‌کند در حقیقت اخلاق سازمانی در آینده تفکری عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است اخلاق سازمانی دارای بار و ارزش‌های بالایی است که رعایت آن‌ها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین اخلاق مذکور است نبود اخلاق سازمانی منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیریت بدون اخلاق سازمانی کنترلی بر روی افراد ندارند و انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر توان سازمان در راستای به دست آوردن اهداف سازمان می‌شود و مشکلاتی از جمله اهمال کاری به وجود خواهد آمد وجود اخلاق سازمانی مدیران را قادر می‌سازد که به میزان چشمگیری در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر اهداف یاری نماید و سازمان را سرکوب سازد امروزه داشتن اخلاق سازمانی به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد (مورهد و گریفین، ۱۳۹۱).

داشتن اخلاق سازمانی مناسب و اداره مناسب امور توسط مدیر در سواد آموزان انگیزش یادگیری افزایش خواهد یافت. انگیزش یادگیری از جمله موضوعاتی است که از ابعاد تربیتی، روان شناسی به آن بسیار پرداخته شده است. یافته‌های تحقیقات متعدد نشان داده است که پیشرفت تحصیلی نه تنها از ساختارهای دانش و فرایندهای پردازش اطلاعات تأثر می‌پذیرد بلکه به عوامل انگیزشی از جمله باورها، نگرش‌ها و ارزش‌ها نیز مربوط می‌شود (بسانت^۱، ۲۰۱۰).

بهبود اخلاق سازمانی مدیر منجر به ایجاد نگرش مثبت در سواد آموزان می‌شود. نگرش از سازه‌هایی است که با توجه به زمینه‌ی مورد استفاده‌ی آن، تعاریف متفاوتی دارد. در حوزه‌ی روان‌شناسی و تعلیم و تربیت، نگرش، دربر گیرنده‌ی ابعاد شناختی، ارزشی، عاطفی و کنشی است. بعد شناختی به داشتن باورها یا عقاید آگاهانه اشاره دارد؛ بعد ارزشی به مثبت یا منفی بودن جهت‌گیری عاطفی فرد معطوف است؛ بعد عاطفی به زمینه‌ی هیجانی و احساسی فرد نسبت به موضوع مورد نظر اشاره دارد و بعد کنشی برجهت‌گیری برای انجام دادن یک رفتار ویژه تأکید می‌کند (ربر و ربر^۲، ۲۰۱۱).

در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که اخلاق سازمانی منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیریت بدون اخلاق سازمانی کنترلی بر روی افراد ندارند و انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر توان سازمان در راستای به دست آوردن اهداف سازمان می‌شود و مشکلاتی از جمله اهمال کاری به وجود خواهد آمد وجود اخلاق سازمانی مدیران را قادر می‌سازد که به میزان چشمگیری در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر اهداف یاری نماید و سازمان را سرکوب سازد امروزه داشتن اخلاق سازمانی به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد. دارا بودن مدیر از اخلاق سازمانی مناسب منجر به ایجاد نگرش مطلوب و مثبت در سواد آموزان می‌گردد که در نتیجه آن انگیزش تحصیلی افزایش می‌یابد.

تبیین فرضیه فرعی دوم

بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی و مهارت‌های زندگی سوادآموزان شهر مشهد ارتباط وجود دارد. با توجه به اینکه در جدول فوق مقدار p (سطح معنی‌داری) حداقل در سطح خطای $0/05$ معنی‌دار می‌باشد، بنابراین با 95 درصد اطمینان این فرضیه از تحقیق تأیید می‌گردد که با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی پیرسون بین اخلاق سازمانی مدیران و مهارت‌های زندگی سوادآموزان این نتیجه حاصل می‌گردد بین اخلاق سازمانی مدیران و مهارت‌های زندگی سوادآموزان رابطه مستقیم وجود دارد به این معنی که هر چه قدر اخلاق سازمانی مدیران بهتر باشد و مهارت‌های زندگی سوادآموزان افزایش می‌یابد. نتایج این مطالعات با نتایج مطالعات یوردن و اسکافلدر (۲۰۱۲)، فلولا و جین (۲۰۱۱)، گارسیا و مورالز

۱ - Besant

۲ - Rebber



(۲۰۱۳)، تانگسیلپ (۲۰۱۵)، ویلیامز و ریسبرگ (۲۰۱۶)، فلوریان و هیرشبرگر (۲۰۱۶)، نیازآذری، حسن زاده و اکبری (۱۳۹۰)، پیریان (۱۳۹۱)، رحیمی نژاد (۱۳۹۱)، سراج و صحرایی (۱۳۹۱)، رش بر و میرهاشمی (۱۳۹۴)، عاشقی و حاجی شیخی (۱۳۹۷) و هادیان فرد (۱۳۹۸) همسو و همخوان می‌باشد.

اثرات مسائل و تصمیم‌های اخلاقی ماندگار و پایدار است و مثل موجود زنده سال‌ها سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. آثار زیست محیطی دفع مواد زائد و زباله‌های صنعتی، عدم رعایت اصول بهداشتی در تولید، عدم شایسته سالاری در استخدام هیئت علمی، اعطای تسهیلات مالی به حوزه‌های مواد مخدر و مانند آن به یکی دو سال ختم نمی‌شود. این تأثیرات در بیشتر موارد اثرات فرا سازمانی دارند و به زبان اجتماع منجر می‌شوند. معضلات اخلاقی پروژه‌های تحقیقاتی مثل شبیه‌سازی انسان، به یک سازمان تحقیقاتی محدود نمی‌شود. مسائل اخلاقی به دلیل پیچیدگی، از جایگزین‌های مختلف برخوردارند و تلقی پاسخ صریح و دوگانه خیر یا آری از آن‌ها بن بست موهوم است که غالباً نیز عامل سوق افراد به انتخاب قاعده دفع افسد به فاسد و اقدام غیراخلاقی می‌گردد. در حالی که یک انتخاب اخلاقی صرفاً گزینش یک طرف و فرونهادن طرف دیگر نیست بلکه فرو نهادن مؤلفه‌های فراوان دیگر است که آثار و تبعات به هم تنیده‌ای دارد. ضمن آنکه ماهیت آن مسائل - نظیر پدیده اعتیاد در کارخانجات با کم کاری و مانند آن - چند تباری است و با ساده انگاری قابل حل نیست و اصولاً تشخیص و حل آن بسیار مشکل است و نیاز به مراجعه به متخصصان فن اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارد (مورهد و گریفین، ۱۳۹۱).

در سال‌های اخیر اهمیت مهارت‌های زندگی تا بدان حد پیش رفته است که برخی آن را نوع خاصی از هوش عملی انسان دانسته‌اند و در این رابطه مفهوم جدیدی به نام هوش عاطفی ابداع شده است که به عنوان مفهومی متشکل از خود آگاهی، کنترل احساسات و تکانه‌ها، مقاومت، اشتیاق و خود انگیزتگی، همدلی و تنظیم روابط با دیگران تعریف می‌شود. (پاولس، البیوت، ۲۰۰۷). به عبارتی این مفهوم با جنبه‌های معینی از مهارت‌های زندگی مانند رابطه با همسالان، اداره خود و همدلی ارتباط دارد. به دلیل اهمیت مهارت‌های زندگی و نقش آن به عنوان یکی از مهم‌ترین پیامدهای فرایند آموزش و تعلیم و تربیت، ارزیابی این مهارت‌ها به نحو روز افزونی در کانون توجه محققان قرار گرفته است (پاولس، البیوت، ۲۰۰۷).

هدف هر پژوهشی ارائه راهنمایی‌ها برای تحقیقات آینده در زمینه موردنظر و به اشتراک گذاشتن نتایج با جامعه پژوهشگران است. این پژوهش نیز پیشنهاداتی را برای تحقیقات آینده ارائه می‌دهد. اولاً، پیشنهاد می‌شود از نمونه‌های بزرگتری استفاده شود تا خطاهای احتمالی کاهش یابد و نتایج تحقیقات قابل تعمیم به گروه‌های مشابه در جوامع و زمان‌های مختلف باشد. دوماً، پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده به صورت طولی انجام شود تا امکان مقایسه نتایج در زمان‌های مختلف وجود داشته باشد. همچنین، لازم است توجه بیشتری به مشکلاتی که ممکن است در اجرا و پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها به وجود آید، شامل کم توجهی برخی از شرکت‌کنندگان در تحقیق شود.

همچنین با توجه به ارتباط بین اخلاق سازمانی مدیران مراکز یادگیری محلی و انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان در شهر مشهد، پیشنهاد می‌شود برای افزایش اخلاق سازمانی مدیران و بهبود انگیزش یادگیری و مهارت‌های زندگی سوادآموزان، اقدامات لازم در جهت تقویت اخلاق سازمانی مدیران باید انجام شود. این اقدامات می‌تواند شامل آموزش مهارت‌های ارتباطی و مدیریت مؤثر برای مدیران مراکز، ایجاد کلاس‌ها و آموزشگاه‌های آموزشی برای گسترش این مهارت‌ها و فرهنگ سازی اخلاقی در محیط کار باشد. به علاوه با توجه به اهمیت اخلاق سازمانی مدیران در افزایش عملکرد تحصیلی سوادآموزان، باید اقداماتی برای تقویت اخلاق سازمانی مدیران در دوره‌های ضمن خدمت انجام شود. این اقدامات شامل استفاده از سازوکارهای تشویقی و برنامه‌های آموزشی در قالب کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای تقویت انگیزش و ایجاد سازوکارهایی در راستای بهبود کارکرد جامعه می‌تواند مؤثر باشد.

مراجع

۱. الوانی، اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۰۰۴. ۱۱(۴۲):۴۱.



۲. امانی، م. موفقیت در سوادآموزی بزرگسالان در ایران بعد از انقلاب اسلامی (برخی جنبه های جمعیت شناختی). نامه علوم اجتماعی، ۱۹۹۹، ۱۴(۱۴).
۳. دسینزو، دیوید و رایینز، استیفن. (۱۳۸۹). مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه میرعلی سید نقوی و سیامک یعقوبی، چاپ دوم، تهران: مهکامه
۴. رش بر، ف. و میر هاشمی، ص. (۱۳۹۴). مقایسه انگیزه پیشرفت و مهارت‌های زندگی فراگیران زبان انگلیسی دختر و پسر. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات زبان‌شناختی در زبان‌های خارجی، ۵(۱)، ۱۳۹-۱۶۵.
۵. سراج، خ. و صحرايي، ز. (۱۳۹۱). بررسی نقش آموزش‌های پس از سواد در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی و کاربردی دختران و زنان بزرگسال روستایی. فصلنامه تربیتی نوجوانان، ۳(۳)، ۲۰۹-۲۳۱.
۶. سلیمانان، زهرا؛ کاظم نژاد، الهام. (۱۳۹۳). همبستگی عزت نفس باموفقیت تحصیلی در دانشجویان. مجله پرستاری و مامایی جامع نگر، ۲۴(۷۱)، ۴۰-۴۷.
۷. عاشقی، ع. و حاجی شیخی، ع. (۱۳۹۷). پیش‌بینی انگیزش پیشرفت تحصیلی بر اساس مهارت‌های زندگی و ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان. نشریه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی، ۱۵(۶)، ۴۵۹-۴۷۳.
۸. قاسمی پیر بلوطی، محمد علی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه انگیزه یادگیری با یادگیری تحصیلی و منبع کنترل در دانش‌آموزان سوم راهنمایی شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
۹. مورهد، جی. و گریفین، آر. دلبلیو. (۱۳۹۱). رفتار سازمانی، ترجمه ی دکتر سیدمهدی الوانی و دکتر غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید
۱۰. نجف‌لویی، پ. (۱۳۹۶). نقش هوش هیجانی و مهارت زندگی در پیشرفت تحصیلی. فصلنامه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی، ۱۳(۵۰)، ۴۷۹-۴۹۲.۲۰۹-۱۹۹، ۱(۸)، Besant, G. E. (۲۰۱۰). Exercises in Management, Boston: Houghton-Mifflin.
۱۱. Eimez, L. (۲۰۱۰). Social and School Connectedness in Early Secondary School as Predictors of Late Teenage Substance Use. Mental Health and Academic Outcomes. Journal of Adolescent Health, ۳(۵۷), ۳۴۹ – ۳۵۷.
۱۲. Eimez, P. (۲۰۱۰). Experimental evaluation of the effects of cooperative learning on kindergarten children's mathematics ability. International Journal of Educational Research, ۴۸(۱۰): ۳۷۰-۳۸۰.
۱۳. Ekels, F. (۲۰۱۴). Christine Bowley, "Using training and development to affect job satisfaction within franchising", Journal of Small Business and enterprise development, ۱۴(۲), ۳۳۹-۳۵۲.
۱۴. Elliot, S. N., Gresham, F. M. (۲۰۰۵). Social skills interventions for children . Behavior Modification, ۱۷(۱۴), ۲۸۷-۳۱۳.
۱۵. Falola, T. and D. Jean-Jacques, Africa: An Encyclopedia of Culture and Society An Encyclopedia of Culture and Society. ۲۰۱۵: ABC-CLIO.
۱۶. Floriani, V. D. L., & Hirschberger, G. (۲۰۱۶). Life skills problems and their impact on academic achievement: A study of students. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, ۶(۱۲), ۴۳۱-۴۳۹.
۱۷. Garcia, M., & Morales, J. (۲۰۱۳). The effect of team performance on employees' motivation for progress with the mediating role of social skills. Journal of Social Psychology, ۳۵(۲), ۱۸۷-۲۰۱.
۱۸. Hadianfard, H., A Study on Public Attitudes toward Community Contribution in the Implementation and Development of Adult Literacy. ۲۰۱۹.
۱۹. Harackiewicz, J., Tibbetts, Y., Canning, E., & Hyde, J. (۲۰۱۴). Harnessing Values to promote motivation in education, in Stuart A. Karabenick, Timothy C. Urdan (ed.). Motivational interventions, ۱۸(۵), ۷۱-۱۰۵
۲۰. Kiss, K., Smith, J., Johnson, L., & Brown, M. (۲۰۱۵). The relationship between life skills, life satisfaction, and mental well-being in Brazilian adolescents. Journal of Adolescent Psychology, ۴۲(۴), ۵۶۷-۵۷۸.
۲۱. Muris, P., A brief questionnaire for measuring self-efficacy in youths. Journal of Psychopathology and behavioral Assessment, ۲۰۰۱. ۲۳(۳): p. ۱۴۵-۱۴۹



۲۲. Pirian, G., The title of the study of the effect of educators' psychological literacy on the desire of literate students to participate in literacy courses. Simaye Danesh., ۲۰۱۲.
۲۳. Powless, D, L., Elliott, S, N. (۲۰۰۱). Assessment of social skills of native American preschoolers: Teacher's and parent's ratings, Journal of school psychology, ۳۱(۴), ۲۹۳-۳۰۷.
۲۴. Rebber, T., Rebber, F. (۲۰۱۱). educational psychology for effective teaching. usa:wadsworth publishing company.
۲۵. Rojers, S. R. (۲۰۱۲). Peer rejection in middle school: Subgroup differences in behavior, loneliness, and interpersonal concerns. Developmental Psychology, ۲۸(۴), ۲۳۱-۲۴۱.
۲۶. Roohalkhaw-Roomi, V., Zadeh Mohammadi, A., Kazemi, A., & Bagheri, M. (۲۰۱۷). Positive emotions, self-esteem, interpersonal relationships, and life skills as mediators between emotional intelligence and motivation for progress. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, ۲۳(۳), ۲۷۷-۲۸۸.
۲۷. Rosenberg, M., Conceiving the self. ۱۹۸۶: RE Krieger.
۲۸. SERAJ, K.N. and S.A. SHIRIN, SURVEYING THE ROLE OF POST-LITERACY EDUCATIONS IN IMPROVING THE KNOWLEDGE LEVEL AMONG THE RURAL NEO-LITERATE ADULT GIRLS AND WOMEN. ۲۰۱۲.
۲۹. Stones, R., & Slawinski, E. (۲۰۱۳). The effects of participatory training on progress, attitudes, and social interactions of elementary school managers. Educational Psychology Review, ۲۵(۴), ۵۱۱-۵۲۸.
۳۰. Tangselpi, A. (۲۰۱۵). The impact of life skills training on the personal development of Filipino workers. Journal of Applied Psychology, ۲۸(۲), ۲۰۳-۲۱۵.
۳۱. Vaughn, S., Kim, A., Morris Sloan, C.V., Tejero Hughes, M., Erlbaum, B., Sridhar, D. (۲۰۰۳). Social Skills Interventions for Young Children with Disabilities. Remedial and Special Education, ۲۴ (۱), ۲-۱۵.
۳۲. Weng, Q. and McElroy, J.C. (۲۰۱۲), Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions, Journal of Vocational Behavior, ۸۰, ۲۵۶-۲۶۵
۳۳. Wiliams, G. J., Reisberg, L. (۲۰۱۶). Successful inclusion: teaching social skills trough curriculum integration . Intervention in School & Clinic , ۳۸(۴),۲۰۵-۲۱۰.
۳۴. Williams, E., & Reisberg, R. (۲۰۱۶). Investigating the relationship between life skills and work motivation of hospital employees. Journal of Organizational Psychology, ۱۶(۳), ۱۲۳-۱۳۷.