فصلنامه تحقیقات علوم تربیتی در نظام آموزشی

شماره مجوز: ۹۴۲۲۱ **((شماره چهارم-بهار۱۴۰۳))** ISSN : 2981-099X

بررسی رابطه بین تفکر ارجاعی بر اختلالات شخصیتی و مسئولیت پذیری دانش آموزان شهرستان کوهدشت[1]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۱/۲۲، تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۰۳/۰۱)

طوبی ناصری[2] مرضیه شهسواری فروزان رحیمی منفرد مستانه بابایی

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین مهارت های مطالعه بر شخصیت خود شیفته شخصیت دوقطبی و مسئولیت پذیری دانش آموزان شهرستان کوهدشت است. روش پژوهش حاضر، توصیفی و تحلیل معادلات ساختاری است.جامعه آماری تحقیق عبارت از تعداد ۱۷۳۶ نفر دبیران مدارس متوسطه خرم آباد هستند، و به روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی نسبی نمونه آماری ۳۱۳ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش از چهار پرسش‌نامه رغبت تحصیلی محقق ساخته (۱۳۹۸)، مهارت های مطالعه یانگ(۲۰۱۲)، شخصیت خود شیفته شخصیت دوقطبی جیمز (۲۰۰۱) استفاده شد. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS نشان داد که بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی رابطه مستقیمی وجود دارد.با توجه به داده‌های همان‌گونه که بیان شده است، اگر مقدار T آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱.۹۶ باشد، فرضیه تائید می‌شود. و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱.۹۶می‌باشد، می‌توان بیان کرد تمامی این

۱- بر اساس نظر هیات داوران همایش های بنیاد علمی قانون یار این مقاله، به عنوان یکی از مقالات برگزیده و منتخب هفتمین همایش بنیاد علمی قانون یار تحت عنوان (همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین) در تاریخ ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ در دانشگاه رازی استان کرمانشاه برگزار شد، انتخاب گردید. این مقاله علاوه بر پذیرش در همایش، به صورت رایگان در فصلنامه تحقیقات علوم تربیتی در نظام آموزشی مورد پذیرش و چاپ قرار گرفت.

۲- نویسنده مسئول

فرضیات در سطح اطمینان ۰.۹۵ تائید شده است. در رابطه با ضرایب مسیر قابل ذکر است که اگر این مقدار مثبت باشد بیانگر رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر در هر فرضیه است.

واژگان کلیدی: مهارت‌های مطالعه، شخصیت خودشیفته، شخصیت دوقطبی، مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان

۱. مقدمه

بهره‌وری همواره معلول یک دسته متغیرهای مداخله‌گر است که روشنایی آن را کدر می‌کنند. عواملی مانند پایین بودن سطح کیفی انجام امور، ناکارآمد بودن ساختار، ضعف نظام‌های مدیریتی، فقدان شایسته سالاری در مدیریت، فقدان بسترهای فرهنگی مناسب برای اجرای طرح‌های مرتبط با بهره وری، نارضایتی شغلی کارکنان، فقدان ثبات شغلی مدیران و کارکنان، فقدان اعتماد میان مدیران و کارکنان، کمبود آموزش‌های مناسب و به روز در زمینه بهره‌وری، نداشتن چشم‌انداز دوربرد در مدیریت، روشن نبودن مأموریت‌های شرکت، کمبود اخلاقیات کاری در کارکنان، کمرنگ شدن نظام مشارکت کارکنان در درون شرکت، کیفی نبودن نظام مدیریت و دلایل دیگر، بهره‌وری را به‌صورت متغیری پیچیده درآورده است (تیموری، ۱۳۹۵). از اهداف مهم در سازمان‌ها ارتقاء و بهبود کیفی است، که در شرایط امروز ارتقاء کیفی با افزایش بهره‌وری مد نظر می‌باشد. جیمز[۱](۲۰۱۸) درپژوهش خود اذعان داشته است که بهره‌وری تابعی از عوامل است و این عوامل با توجه به ماهیت، رسالت، عملیات و عواملی از این قبیل برای هر شرکت و سازمانی با دیگری متفاوت است وهمچنین، میزان تاثیر و اهمیت این عوامل بر بهره‌وری سازمان‌های مختلف یکسان نیست، بنابراین، برای سازمان‌ها و شرکت‌ها امکان پذیر نیست که در تمام زمینه‌ها و جنبه‌های تاثیر گذار وارد شوند. همچنین، برای رسیدن به بالاترین میزان بهره‌وری لازم است طبق معیارها و ضوابط ملی این عوامل از از لحاظ اهمیت برای سازمان شناسایی و اولویت بندی شوند (لطفی، ۱۳۹۹).

۱. James

بهره‌وری کارکنان۱ هرسازمان به نوع رهبری در آن سازمان بستگی دارد. رهبری یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به‌نحوی که آن‌ها به‌صورت داوطلبانه و از روی رغبت فعالیت‌های از پیش تعیین شده‌ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند (الوانی، ۱۳۹۲). (نیکولز۲، ۲۰۱۸) اعتقاد دارد سه راه اصلی که مدیران می‌توانند رهبری را انجام دهند وجود داردکه شامل:

۱- رهبری به‌عنوان موقعیت اسمی مدیر اشاره دارد، رهبری استراتژیک از سر، به‌دنبال پیدا کردن مسیر و ایجاد فرهنگ برای ایجاد یک سازمان موثر است.

۲- رهبری به‌عنوان نظارت بر دست‌ها نگران سازگاری سبک خود با وضعیت داده شده برای دستیابی به عملکرد کارآمد است.

۳- سومین نوع رهبری عمومی‌تر است، رهبری الهام بخش، قلب، با مردم ارتباط برقرار می‌کند، به آنها چشم‌انداز انرژی می‌دهد. قلب کانال اصلی برای روح است، فعالیت‌های تجسم ما را سازماندهی می‌کند و ماهیت موفقیت ما را در تحقق اهداف از طریق انسجام قلب هدایت می‌کند (پالارین۳، ۲۰۱۲).

رهبری عصب محور یا نورولیدرشیپ، اصطلاحی است ناشی از نیاز به درک برتر برای تبدیل شدن به رهبران بهتر که با مطالعه و استفاده از دانش کارکرد مغز و مبتنی بر علوم اعصاب، پاسخ داده می‌شود تا بدین ترتیب رهبران موثر و بهتری در رهبری دیگران و خود باشیم. افزایش بهره‌وری می‌تواند مهارت‌های اجتماعی۱۲ افراد را نیز گسترش دهد. مهارت‌های اجتماعی ابزاری است که افراد را قادر می‌سازد تا ارتباط برقرار کنند، یاد بگیرند، کمک بخواهند، نیازها را از راه‌های مناسب برآورده کنند، با دیگران کنار بیایند، دوست شوند، روابط سالم برقرار کنند، از خود محافظت کنند و به‌طور کلی، قادر به تعامل هماهنگ با جامعه باشند. مهارت‌های اجتماعی ویژگی‌های اساسی شخصیت مانند اعتماد، احترام، مسئولیت پذیری، انصاف، مراقبت و شهروندی را ایجاد می‌کنند. این صفات به ساختن یک

---

۱ . Employee productivity

۲- Nicholls

۳- Palarine

قطب‌نما اخلاقی درونی کمک می‌کند، به افراد اجازه می‌دهد تـا در تفکـر و رفتـار خـود، و در نتیجـه صلاحیت اجتماعی، انتخاب‌های خوبی داشته باشند و در نتیجه مهارت های اجتماعی میتوانـد منجـر به بهره‌وری کارکنان شود (یاراحمدی، ۱۳۹۷).

بهره‌وری درمیزان رشد معنوی افراد تاثیر بسزایی دارد (برایان تریسی، ۲۰۱۸).اهمیت معنویت و رشـد معنوی در انسان، در چند دهه‌گذشته به صورتی روز افزون توجه روان‌شناسان و متخصصان بهداشـت روانی را به خود جلب کرده است. پیشرفت علم روان‌شناسی از یک سـو و ماهیـت پویـا و پیچیـدگی جوامع نوین از سوی دیگر، باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسـته‌هـا و نیازهـای مادی قد علم کنند و اهمیت بیشتری یابند به طوری‌که سـازمان بهداشـت جهـانی در تعریـف ابعـاد وجودی انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می کند و بعـد چهـارم یعنـی، بعـد معنوی را در رشد و تکامل انسان مطرح می سازد. اما به‌رغـم تاکیـد روز افـزون دانشـمندان بـر بعـد معنوی رشد انسان، هنوز تعریف واحدی که دربرگیرنده تمامیت معنویت باشد، ارائه نشده است (پیتر۱، ۲۰۱۷).معنویت۲ یکی از نیازهای درونی انسان است که برخی صاحب نظران آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی، اخلاقی، عاطفی و فردی می‌دانند. هوش معنوی۳ بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که کاربست آن‌ها موجب افزایش انطبـاق پـذیری و در نتیجه، سلامت روان افراد می‌شود. هوش معنوی به‌عنوان نوعی هوش غایی کـه مسـائل معنـایی و ارزشی را نشان می‌دهد و ظرفیت‌های سازگاری روانی را در بر می‌گیرد، بر جنبه‌های غیرمادی و غیـر جبری بنا شده و در برگیرنده منابع معنوی، ارزش‌ها و ویژگی‌هایی است که عملکرد و تندرستی روزانه را افزایش می‌دهد (صادقی گوغری، ۱۳۹۵).با توجه به مطالب ذکر شده ،پژوهش حاضر به دنبال این سوال است که آیا بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت‌های اجتماعی با بهره وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی در مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد؟

---

۱ . Peter

۲. spirituality

۳. spiritual intellpgence

- **اهداف پژوهش**

هدف اصلی

بررسی رابطه رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی در مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد

اهداف فرعی

تعیین رابطه مستقیم بین مهارت‌های اجتماعی با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد

تعیین رابطه مستقیم بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد

تعیین رابطه مستقیم بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد

تعیین رابطه مستقیم بین مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد

تعیین رابطه مستقیم بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد

تعیین رابطه غیرمستقیم بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد

تعیین رابطه غیرمستقیم بین مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد

- **فرضیه‌ها پژوهش**

فرضیه اصلی

بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی رابطه غیرمستقیمی وجود دارد.

فرضیه فرعی

۱-بین مهارت‌های اجتماعی با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آبادرابطه مستقیم وجود دارد.

۲-بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد.

۳-بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آبادرابطه مستقیم وجود دارد.

۴-بین مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد.

۵-بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آبادرابطه مستقیم وجود دارد.

۶-بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه غیرمستقیم وجود دارد.

۷-بین مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه غیرمستقیم وجود درد

- **روش پژوهش**

این تحقیق به این دلیل کاربردی است که از نتایج طرح برای بهبود عملکرد مدارس استفاده می‌شود. و به این دلیل توصیفی است که مطالعه وضعیت موجود شهر آباد مد نظر است. و از آن جهت که درصدد مشخص کردن روابط بین متغیرها است. پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد. حال چون به بررسی تاثیر این روابط می‌پردازد از نوع معادلات ساختاری است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم-افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده می‌شود.

- **جامعه و نمونه**

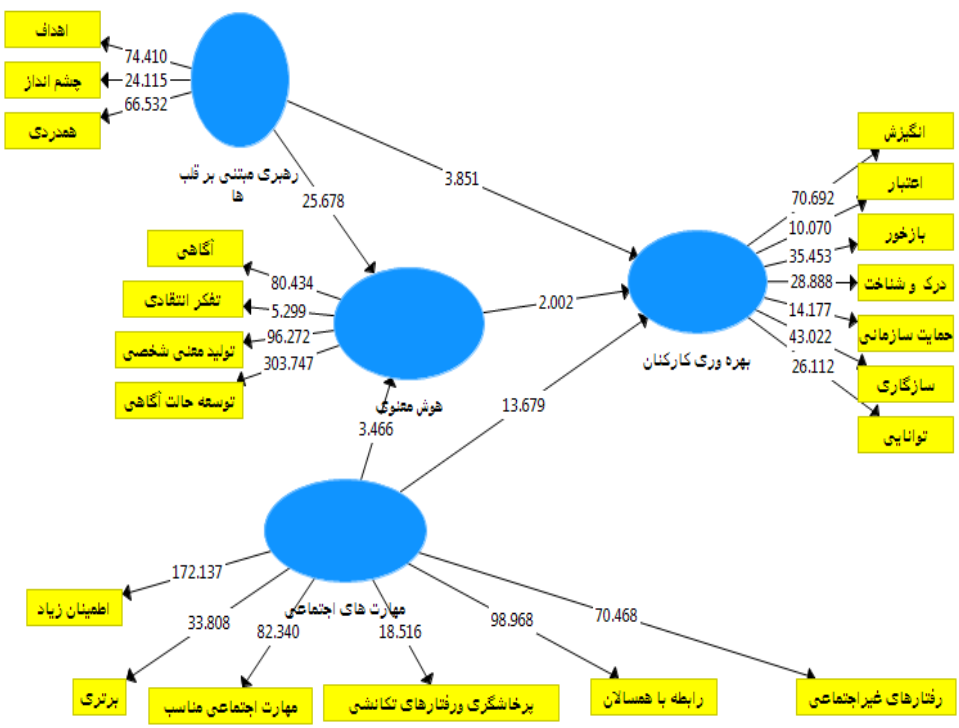
جامعه این پژوهش شامل: معلمان مقطع دبیرستان شهر خرم آباد که تعداد آنها طبق گزارش آموزش و پرورش قسمت انفورماتیک، ۱۷۲۶ نفر است که ۴۱۰ نفرآنها مرد و ۱۳۱۶ نفر آنها زن هستند. نمونه گیری با توجه با جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) به تعداد ۳۱۳ نفر به روش طبقه ای نسبی انتخاب می‌شوند.

- **روش تجزیه و تحلیل داده ها**

در این پژوهش جهت نشان دادن برخی مشخصات آزمودنی‌ها و همچنین برای انجام تحلیل‌های مقدماتی میانگین، انحراف معیار همبستگی و غیره از آمار توصیفی استفاده شد. سپس برای انجام تحلیل های پیچیده‌تر از آمار استنباطی استفاده گردید، به این ترتیب برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی بررسی روابط متغییرها از الگو یابی معادلات ساختاری PLS استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و Smart PLS استفاده شد.

- **یافته های پ**

فرضیه اصلی: بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی رابطه مستقیمی وجود دارد



فرضیه	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه
فرضیه اصلی:. بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی رابطه مستقیمی وجود دارد	۴/۰۹	۰.۱۱	تائید

عدد معناداری بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی رابطه مستقیمی وجود دارد.با توجه به داده‌های همان‌گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱.۹۶ باشد، فرضیه تائید می‌شود. و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱.۹۶می‌باشد، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰.۹۵ تائید شده است. در رابطه با ضرایب مسیر قابل ذکر است که اگر این مقدار مثبت باشد بیانگر رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر در هر فرضیه است.

فرضیه فرعی۱:. بین مهارت‌های اجتماعی با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مهارت‌های اجتماعی	هوش معنوی	فرعی	۰/۷۲	۲۱/۷۲	۰/۰۰۰	تائید فرضیه

نتایج بار عاملی استاندارد بین مهارت‌های اجتماعی با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.۷۲ /۰ به‌دست آمده که رابطه مستقیم وجود دارد که مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز ۲۱/۷۲محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ استاندارد بین مهارت‌های اجتماعی با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شـهر خرم آباد رلبطه مستقیم وجود دارد بنابراین فرضیه فرعی اول تائید می‌شود.

فرضیه فرعی۲: بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع فرضیه	ضریب مسیر	t	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رهبری مبتنی بر علوم اعصاب	بهره‌وری کارکنان	فرعی	۰/۸۰	۲۴/۸۵	۰/۰۰۰	تائید فرضیه

نتایج بار عاملی استاندارد بین رهبری مبتنی بر علـوم اعصـاب بهـره‌وری کارکنـان مـدیران مـدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.۰/۶۹ به‌دست آمده که رابطه مستقیم وجـود دارد کـه مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز۱۷/۶۵ محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ استاندارد بین رهبری مبتنی بـر بهـره‌وری کارکنـان مـدبران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد بنابراین فرضیه فرعی دوم تائید می‌شود

فرضیه فرعی۳: بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آبادرابطه مستقیم وجود دارد.

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رهبری مبتنی بر علوم اعصاب	هوش معنوی	فرعی	۰/۸۸	۳۳/۹۷	۰/۰۰۰	تائید فرضیه

نتایج بار عاملی استاندارد بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بر هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.۰/۸۸ به‌دست آمده رابطه مستقیم وجو دارد که مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز۳۳/۹۷محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ استاندارد بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بر هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد بنابراین فرضیه فرعی سوم تائید می‌شود.

فرضیه فرعی ۴: بین مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد.

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
مهارت‌های اجتماعی	بهره‌وری کارکنان	فرعی	۰/۹۰	۳۹/۲۷	۰/۰۰۰	تائید فرضیه

نتایج بار عاملی استاندارد بین مهارت‌های اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.۰/۹۰ به‌دست آمده که رابطه مستقیم وجود دارد که مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز۳۹/۲۷ محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ استاندارد بین مهارت‌های اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد بنابراین فرضیه فرعی چهارم تائید می‌شود.

فرضیه فرعی۵: بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آبادرابطه مستقیم وجود دارد

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
هوش معنوی	بهره‌وری کارکنان	فرعی	۰/۷۹	۲۳/۹۱	۰/۰۰۰	تائید فرضیه

نتایج بار عاملی استاندارد بین هوش معنوی بر بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.۰/۷۹ به‌دست آمده که رابطه مستقیم وجود دارد که مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز ۹۱/ ۲۳محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ استاندارد بین هوش معنوی بر بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدابی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.

- **آزمون سوبل**

نتایج آزمون سوبل: در رابطه با تصمیم‌گیری در خصوص:فرضیه فرعی۶ .و ۷ . از آزمون سوبل استفاده می‌شود. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲،

یعنی ضریب مسیر فرضیه ۶. بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد. ۰/۰۹۹= (۰/۱۲×۰/۸۳)

فرضیه۷. مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس

ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد۰/۰۱۵= (۰/۱۲×۰/۱۳)

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_{a^2}) + (a^2 \times s_{b^2}) + (s_{a^2} \times s_{b^2})}}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، sa خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل.و میانجی و sb خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می باشد. مقادیر مربوط به a، b، sa، sb به ترتیب برابر با (۰.۸۳، ۰.۱۳، ۰.۱۲، ۰.۵۵،۰.۰۲۹، ۰.۰۳۳) است. با قرار دادن اعداد در فرمول مقدار معناداری ۴.۰۹ به‌دست می‌آید. با توجه به اینکه قدر مطلق Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱.۹۶ است.

- **پیشنهادات**

-استفاده از مدیران با مهارت های اجتماعی و برگزاری کلاس های آموزشی جهت ارتقا این مهارت در بین مدیران

-استفاده از یک سری غربالگری ها برای انتخاب مدیران که از هوش معنوی لازم برخوردار باشند تا بتوانند زمینه بهرهوری کارکنان را فراهم سازند

-برگزاری کارگاه های آموزشی توسط وزارت آموزش و پرورش بریا مدیران مدارس درباره تاثیرات رهبری علوم اعصاب بر کارکنان و کادر مدارس

منابع و مآخذ

۱. توماج،یحیی(۱۳۹۷) بررسی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهرهوری کارکنان فنی.دانشگاه دریا نوردی و علوم دریایی چابهار
۲. تیموری،مجید (۱۳۹۵) روان‌شناسی سلامت. تهران. انتشارات کنکاش
۳. خواجه وند،هما(۱۴۰۰) بررسی تأثیر برند کارفرما بر بهره وری نیروی انسانی با میانجی گری توانمندسازی کارکنان. دانشگاه خوارزمی، پردیس بین‌الملل
۴. دهقانی،مژگان(۱۳۹۹) نقش آموزش مهارتهای اجتماعی بر خلاقیت و مهارتهای اجتماعی کودکان پیش دبستانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان
۵. زارعی،عصمت(۱۳۹۹) بررسی رابطه هوش هیجانی، هوش سازمانی و هوش معنوی با خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان زرند. موسسه آموزش عالی علامه جعفری، گروه علوم انسانی
۶. شیخ زاده،محمد(۱۳۹۷) بررسی رابطه خلاقیت و بهره وری کارکنان تامین اجتماعی (مطالعه موردی مدیریت شعب غرب شهر تهران). دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران غرب.
۷. صادقی گوغری،ساسان(۱۳۸۵) هوش معنوی وسلامت سازمانی درنظام.تهران انتشارات آگاه
۸. عبدالحجامی،حسام حامد(۱۴۰۰) نقش رفتارهای مربیگری بر منش ورزشی و انسجام تیمی ورزشکاران لیگ فوتبال عراق. دانشگاه بین‌المللی امام رضا علیه‌السلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
۹. کرمی،نجمه(۱۴۰۰) پیش بینی اضطراب ناشی از کرونا در بین دانشجویان براساس ارتباط با خدا و هوش معنوی. کرمی،نجمه(۱۴۰۰) پیش بینی اضطراب ناشی از کرونا در بین دانشجویان براساس ارتباط با خدا و هوش معنوی. موسسه آموزش عالی فاطمیه (س) – شیراز، گروه روان‌شناسی
۱۰. لطفیا،فریبرز (۱۳۹۹) کلید طلایی شادکامی و کامیابی.تهران، نشر نی
۱۱. مشعل پور،مرضیه(۱۴۰۱) بررسی اثر بخشی مهارت های زندگی بر مهارت های اجتماعی

و توانایی شناختی در دانش آموزان دختر مقطع متوسطه شهرستان اهواز دانشگاه پیام نور استان خوزستان، مرکز پیام نور اهواز

۱۲. الوانی،زهرا(۱۳۹۲)رهبری اثربخش.تهران انتشارات مجد

۱۳. یاراحمدی،فاطمه(۱۳۹۷). هوش معنوی و مقیاس های سنجش ان. انتشارات آوای نور

۱۴. *George, A. (۲۰۲۰), Social well-being in the United States: A descriptive epidemiology. In over G.B, Raff, C. and Ressler, R (Eds). How healthy are we A national study of well-Being at midlife pp.۳۵۰۳۷۲*

۱۵. *John, E. (۲۰۱۸) "Positive psychology interventions: A meta-analysis of randomized controlled studies" BMC Public Health, ۱۳(۱۱۹), ۲۰-۲.*

۱۶. *Keyes. J. M(۲۰۲۰). Individual differences in narcissism: Inflated self views across the life span and around the world. Journal of research in personality(۳۷). ۴۶۹-۴۸۶*

۱۷. *Lyubomirsky. E. (۲۰۱۸). Schema therapy: A practitioner's guide, New York: Guilford Publication.*

۱۸. *Negoni, Sliggers and Dansen LK.(۲۰۱۶). Still happy after all these years: Research frontiers on subjective well-being inLater Life. J Gerontol Soc Sci ۲۰۱۰; ۶۵(۳): ۳۳۱-۹.*

۱۹. *Nicholls D(۲۰۱۴), Keyes CL. The structure of psychological well-being revisited. J Perso and Soci Psych ۱۹۸۹; ۶۹: ۷۱۹-*

۲۰. *Palarine, S. (۲۰۱۵). Academic procrastination of undergraduates: Low self-efficacy to self-regulate predictshigher levels of procrastination. Contemporary Educational Psychology ۳۳ (۲۰۰۸) ۹۱۵–۹۳۱.*

۲۱. *Peter, A. (۲۰۱۷). Metacognition, memory disorganization, and rumination in posttraumatic stress. J Anx Dis. ۲۴: ۳۱۸-۳۲۵.*

۲۲. *riff, M. M,. Scott, J. (۲۰۱۳), "Young Adolescents" Well-being and*

Health-risk Behaviors: Gender and Socioeconomic Differences, Journal of Adolescence, ۲۴, ۱۸۳-۱۹۷.

۲۳. *Seligman, J., & Becker, C. (۲۰۱۶). Perfectionism, achievement motives, and attribution of success and failure in female soccer players. International Journal of Psychology, ۴۳(۶), ۹۸۰-۹۸۷.*