

بررسی رابطه بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بر مهارت های اجتماعی، بهره وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۹/۱۵ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۱۲/۱۲)

شهلا بهرامی

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی بررسی رابطه بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بر مهارت های اجتماعی، بهره وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی 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 نمونه گیری طبقه بندی نسبی نمونه آماری ۳۱۳ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش از چهار پرسش نامه رهبری مبتنی بر علوم اعصاب محقق ساخته (۱۳۹۸)، مهارت های اجتماعی یانگ (۲۰۱۲)، بهره وری جیمز (۲۰۰۱) هوش معنوی یالسن (۲۰۱۵) استفاده شد. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS نشان داد که بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت های اجتماعی با بهره وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی رابطه مستقیمی وجود دارد. با توجه به داده های همان گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱.۹۶ باشد، فرضیه تائید می شود. و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱.۹۶ می باشد، می توان 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.

واژگان کلیدی: علوم اعصاب، مهارت های اجتماعی، بهره وری، هوش معنوی

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 شایسته‌سالاری در مدیریت، فقدان بسترهای فرهنگی مناسب برای اجرای طرح‌های مرتبط با بهره‌وری، 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 به صورت 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) در پژوهش 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 و همچنین، 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 لحاظ اهمیت برای سازمان شناسایی و اولویت بندی شوند (لطفی، ۱۳۹۹).

^۱. James

بهره‌وری کارکنان^۱ هر سازمان به نوع رهبری در آن سازمان بستگی دارد. رهبری یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به نحوی که آن‌ها به صورت داوطلبانه و از روی رغبت فعالیت‌های از پیش تعیین شده‌ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند (الوانی، ۱۳۹۲). (نیکولز^۲، ۲۰۱۸) اعتقاد دارد سه راه اصلی که مدیران می‌توانند رهبری را انجام دهند وجود دارد که شامل:

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

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

۳- سومین نوع رهبری عمومی تر 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 (پالارین^۳، 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 اجتماعی^{۱۲} 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،

^۱ . Employee productivity

^۲ - Nicholls

^۳ - Palarine

دوست شوند، روابط سالم برقرار کنند، از خود محافظت کنند و به طور کلی، قادر به تعامل هماهنگ با جامعه باشند. مهارت های اجتماعی ویژگی های اساسی شخصیت مانند اعتماد، احترام، مسئولیت پذیری، انصاف، مراقبت و شهروندی را ایجاد می کنند. این صفات به ساختن یک قطب نما اخلاقی درونی کمک می کند، به افراد اجازه می دهد تا در تفکر و رفتار خود، و در نتیجه صلاحیت اجتماعی، انتخاب های خوبی داشته باشند و در نتیجه مهارت های اجتماعی می تواند منجر به بهره وری کارکنان شود (یاراحمدی، ۱۳۹۷).

بهره وری در میزان رشد معنوی افراد تاثیر بسزایی دارد (برایان تریسی، ۲۰۱۸). اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان، در چند دهه گذشته به صورتی روز افزون توجه روان شناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. پیشرفت علم روان شناسی از یک سو و ماهیت پویا و پیچیدگی جوامع نوین از سوی دیگر، باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته ها و نیازهای مادی قد علم کنند و اهمیت بیشتری یابند به طوری که سازمان بهداشت جهانی در تعریف ابعاد وجودی انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می کند و بعد چهارم یعنی، بعد معنوی را در رشد و تکامل انسان مطرح می سازد. اما به رغم تاکید روز افزون دانشمندان بر بعد معنوی رشد انسان، هنوز تعریف واحدی که دربرگیرنده تمامیت معنویت باشد، ارائه نشده است (پیتز^۱، ۲۰۱۷). معنویت^۲ یکی از نیازهای درونی انسان است که برخی صاحب نظران آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه های رشد

^۱. Peter

^۲. spirituality

شناختی، اخلاقی، عاطفی و فردی می‌دانند. هوش معنوی^۱ بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که کاربرست آن‌ها موجب افزایش انطباق‌پذیری و در نتیجه، سلامت روان افراد می‌شود. هوش معنوی به‌عنوان نوعی هوش غایی که مسائل معنایی و ارزشی را نشان می‌دهد و ظرفیت‌های سازگاری روانی را در بر می‌گیرد، بر جنبه‌های غیرمادی و غیر 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 بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی در مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد؟

بخش اول: اهداف پژوهش

بند اول: 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

بند دوم: اهداف فرعی

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

^۱. spiritual intelligence

- ۲- تعیین رابطه مستقیم بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد
- ۳- تعیین رابطه مستقیم بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد
- ۴- تعیین رابطه مستقیم بین مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد
- ۵- تعیین رابطه مستقیم بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد
- ۶- تعیین رابطه غیرمستقیم بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد
- ۷- تعیین رابطه غیرمستقیم بین مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد

بخش دوم: فرضیه‌ها پژوهش

بند اول: فرضیه اصلی

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

بند دوم: فرضیه فرعی

۱- بین مهارت‌های اجتماعی با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه 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 خرم‌آباد رابطه 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 خرم‌آباد رابطه 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 دارد

بخش سوم: 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 نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده می‌شود.

بخش چهارم: جامعه و نمونه

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

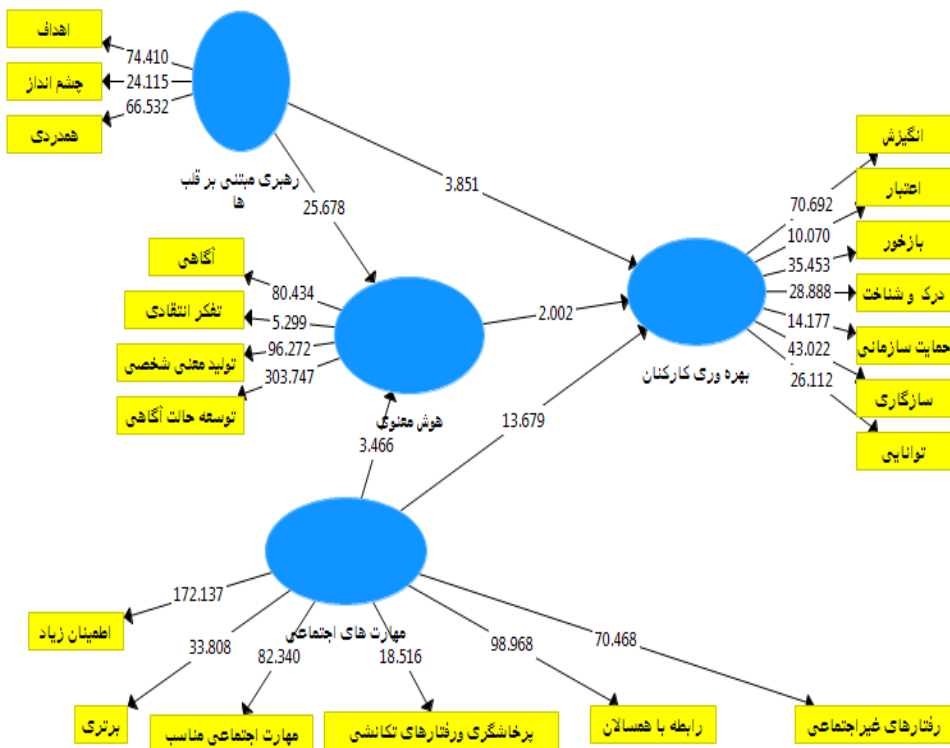
بخش پنجم: روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

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 تحلیل‌های پیچیده‌تر از آمار استنباطی استفاده گردید، به این ترتیب برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی بررسی روابط متغیرها از الگو یابی معادلات ساختاری

PLS استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و Smart PLS استفاده شد.

بخش ششم: یافته‌ها

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 مهارت های اجتماعی با بهره وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی رابطه مستقیمی وجود دارد.	۴/۰۹	۰.۱۱	تائید

عدد معناداری بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت های اجتماعی با بهره وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی رابطه مستقیمی وجود دارد. با توجه به داده های همان گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱.۹۶ باشد، فرضیه تائید می شود. و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱.۹۶ می باشد، می توان 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 فرعی ۱: 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 خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد. ۰/۷۲ به دست آمده که رابطه مستقیم وجود دارد که مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز ۲۱/۷۲ محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ استاندارد بین مهارت‌های اجتماعی با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد بنابراین فرضیه فرعی اول تائید می‌شود

فرضیه فرعی ۲: 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	تأیید فرضیه

نتایج بار عاملی استاندارد بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد. ۰/۶۹ به دست آمده که رابطه مستقیم وجود دارد که مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز ۱۷/۶۵ محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ استاندارد بین رهبری مبتنی بر بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد بنابراین فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۳: بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه 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 به دست آمده رابطه مستقیم وجود دارد که مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچکتر از سطح خطاست و آماره t نیز ۳۳/۹۷ محاسبه 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 می شود.

فرضیه فرعی ۴: بین مهارت های اجتماعی با بهره وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.

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

نتایج بار عاملی استاندارد بین مهارت های اجتماعی بر بهره وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد. ۰/۹۰ به دست آمده که رابطه مستقیم وجود دارد که مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچک تر از سطح خطاست و آماره t نیز ۳۹/۲۷ محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ استاندارد بین مهارت های اجتماعی بر بهره وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد بنابراین فرضیه فرعی چهارم تائید می شود.

فرضیه فرعی ۵: بین هوش معنوی 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
هوش معنوی	بهره‌وری کارکنان	فرعی	۰/۷۹	۲۳/۹۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

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

بخش هفتم: آزمون سوبل

نتایج آزمون سوبل: در رابطه با تصمیم گیری در خصوص: فرضیه فرعی ۶ و ۷. از آزمون سوبل استفاده می شود. 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. $0/099 = (0/83 \times 0/12)$

فرضیه ۷. مهارت‌های اجتماعی با بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد $0/015 = (0/13 \times 0/12)$

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

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، s_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و s_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می باشد. مقادیر مربوط به a ، b ، s_a ، s_b به ترتیب برابر با (۰/۸۳، ۰/۱۳، ۰/۱۲، ۰/۵۵، ۰/۲۹، ۰/۳۳) است. با قرار دادن اعداد در فرمول مقدار معناداری ۴/۰۹ به دست می آید. با توجه به اینکه قدر مطلق Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱/۹۶ است.

نتیجه گیری

- 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

- توماج، یحیی (۱۳۹۷) بررسی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان فنی. دانشگاه دریا نوردی و علوم دریایی چابهار
- تیموری، مجید (۱۳۹۵) روان‌شناسی سلامت. تهران. انتشارات کنکاش
- خواجه‌وند، هما (۱۴۰۰) بررسی تأثیر برند کارفرما بر بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان. دانشگاه خوارزمی، پردیس بین‌الملل
- دهقانی، مژگان (۱۳۹۹) نقش آموزش مهارت‌های اجتماعی بر خلاقیت و مهارت‌های اجتماعی کودکان پیش دبستانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان
- زارعی، عصمت (۱۳۹۹) بررسی رابطه هوش هیجانی، هوش سازمانی و هوش معنوی با خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان زرنند. موسسه آموزش عالی علامه جعفری، گروه علوم انسانی
- شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۷) بررسی رابطه خلاقیت و بهره‌وری کارکنان تامین اجتماعی (مطالعه موردی مدیریت شعب غرب شهر تهران). دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران غرب.
- صادقی‌گوغری، ساسان (۱۳۸۵) هوش معنوی و سلامت سازمانی، انتشارات آگاه
- عبدالحجّامی، حسام‌حامد (۱۴۰۰) نقش رفتارهای مربیگری بر منش ورزشی و انسجام تیمی ورزشکاران لیگ فوتبال عراق. دانشگاه بین‌المللی امام رضا علیه‌السلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی

• 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 روان شناسی

- لطیفی، فریرز (۱۳۹۹) کلید طلایی شادکامی و کامیابی. تهران، نشر نی
- 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
- الوانی، زهرا (۱۳۹۲) رهبری اثربخش. تهران انتشارات مجد
- یاراحمدی، فاطمه (۱۳۹۷). هوش معنوی و مقیاس های سنجش آن. تهران انتشارات آوای نور

- Chen. (۲۰۱۷). study of The spirituals intelligence Role in predicting university students, Quality of life .J Reliy health. [Epub ahead of print]. PMID
- 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.۳۵۰-۳۷۲
- John, E. (۲۰۱۸) “Positive psychology interventions: A meta-analysis of randomized controlled studies” BMC Public Health, ۱۳ (۱۱۹), ۲۰-۲.

- 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
- Lyubomirsky. E. (۲۰۱۸). *Schema therapy: A practitioner's guide*, New York: Guilford Publication.
- Negoni, Sliggers and Dansen LK.(۲۰۱۶). Still happy after all these years: Research frontiers on subjective well-being in Later Life. *J Gerontol Soc Sci* ۲۰۱۰; ۶۵ (۳): ۳۳۱-۹.
- Nicholls D(۲۰۱۴), Keyes CL. The structure of psychological well-being revisited. *J Perso and Soci Psych* ۱۹۸۹; ۶۹: ۷۱۹-
- Palarine, S. (۲۰۱۵). Academic procrastination of undergraduates: Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology* ۳۳ (۲۰۰۸) ۹۱۵-۹۳۱.
- Peter, A. (۲۰۱۷). Metacognition, memory disorganization, and rumination in stress symptoms. *J Anx Dis.* ۲۴: ۳۱۸-۳۲۵.
- riff, M. M., Scott, J. (۲۰۱۳), "Young Adolescents" Well-being and Health-risk Behaviors: Gender and Socioeconomic Differences, *Journal of Adolescence*, ۲۴, ۱۸۳-۱۹۷.
- Seligman, J., & Becker, C. (۲۰۱۶). Perfectionism, chievement motives, and attribution of success and failure in female soccer. *International Journal of Psychology*, ۴۳(۶), ۹۸۰-۹۸۷.