

هفتمین همایش ملی بنیاد علمی قانون یار

همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین

بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش استان کرمانشاه - واحد پژوهش سپاه پاسداران (با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه رازی، دانشگاه آزاد، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه پیام نور کرمانشاه، دانشگاه علمی و کاربردی، جهاد دانشگاهی واحد کرمانشاه، دانشگاه صنعتی کرمانشاه، بنیاد شهید و سازمان ارشاد و

سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نمایه مقالات در پایگاه های ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ شماره مقاله: ۹۸/۹۷۴۱۴ رده بندی کنگره: ج ۵۶/۶۷۰

بررسی رابطه بین بهزیستی ذهنی بر نگرش مسئولیت پذیری و امنیت روانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ خرم آباد مرضیه شهسواری^۱ فروزان رحیمی منفرد طوبی ناصری مستانه بابایی

چکیده

هدف این بررسی رابطه بین بهزیستی ذهنی بر نگرش مسئولیت پذیری و امنیت روانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ خرم آباد 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 بهزیستی ذهنی محقق ساخته (۱۳۹۸)، نگرش مسئولیت پذیری یانگ (۲۰۱۲)، و امنیت روانی جیمز (۲۰۰۱) استفاده شد. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS نشان داد که بین بررسی رابطه بین بهزیستی ذهنی بر نگرش مسئولیت پذیری و امنیت روانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ خرم آباد 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 تأیید 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 تأیید 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: بهزیستی ذهنی، نگرش مسئولیت پذیری، امنیت روانی



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).

بهره‌وری کارکنان^۲ 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^۳، ۲۰۱۸) اعتقاد دارد سه

^۱ . James

^۲ . Employee productivity

^۳ - Nicholls



راه اصلی که مدیران می‌توانند رهبری را انجام دهند وجود دارد که 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 (پالارین^۱، 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، 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، مسئولیت‌پذیری، انصاف، مراقبت و شهروندی را ایجاد می‌کنند. این صفات به ساختن یک قطب‌نما اخلاقی درونی کمک می‌کند، به افراد اجازه می‌دهد تا در تفکر و رفتار خود، و در نتیجه صلاحیت اجتماعی، انتخاب‌های خوبی داشته باشند و در نتیجه مهارت‌های اجتماعی می‌توانند منجر به بهره‌وری کارکنان شود (یاراحمدی، ۱۳۹۷).

بهره‌وری درمیزان 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 روان‌شناسان و متخصصان

^۱ - Palarine



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 (پیتر^۱، ۲۰۱۷). معنویت^۲ یکی از نیازهای درونی انسان است که برخی صاحب نظران آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه های رشد شناختی، اخلاقی، عاطفی و فردی می دانند. هوش معنوی^۳ بیانگر مجموعه ای از توانایی ها و ظرفیت ها و منابع معنوی است که کاربست آن ها موجب افزایش انطباق پذیری و در نتیجه، سلامت روان افراد می شود. هوش معنوی به عنوان نوعی هوش غایی که مسائل معنایی و ارزشی را نشان می دهد و ظرفیت های سازگاری روانی را در بر می گیرد، بر جنبه های غیرمادی و غیر جبری بنا شده و در برگیرنده منابع معنوی، ارزش ها و ویژگی هایی است که عملکرد و تندرستی روزانه را افزایش می دهد (صادقی گوگری، ۱۳۹۵). با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر به دنبال این سوال است که آیا بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت های اجتماعی با بهره وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی در مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد، رابطه مثبت و معنی داری دارد؟

^۱ . Peter

^۲ . spirituality

^۳ . spiritual intelligence



بخش اول: اهداف پژوهش

بند اول: هدف اصلی

بررسی رابطه رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت های 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
- 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 مهارت های اجتماعی با بهره وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد

بخش دوم: فرضیه ها پژوهش

بند اول: فرضیه اصلی

بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب و مهارت های اجتماعی با بهره وری کارکنان با نقش میانجی هوش معنوی رابطه غیرمستقیمی وجود دارد.

بند دوم: فرضیه فرعی

۱- بین مهارت های اجتماعی با هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.

۲- بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.

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

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

۵- بین هوش معنوی با بهره وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد 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 خرم آباد که تعداد آنها طبق گزارش آموزش و پرورش قسمت انفورماتیک، ۱۷۲۶ نفر است که ۴۱۰ نفر آنها 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.

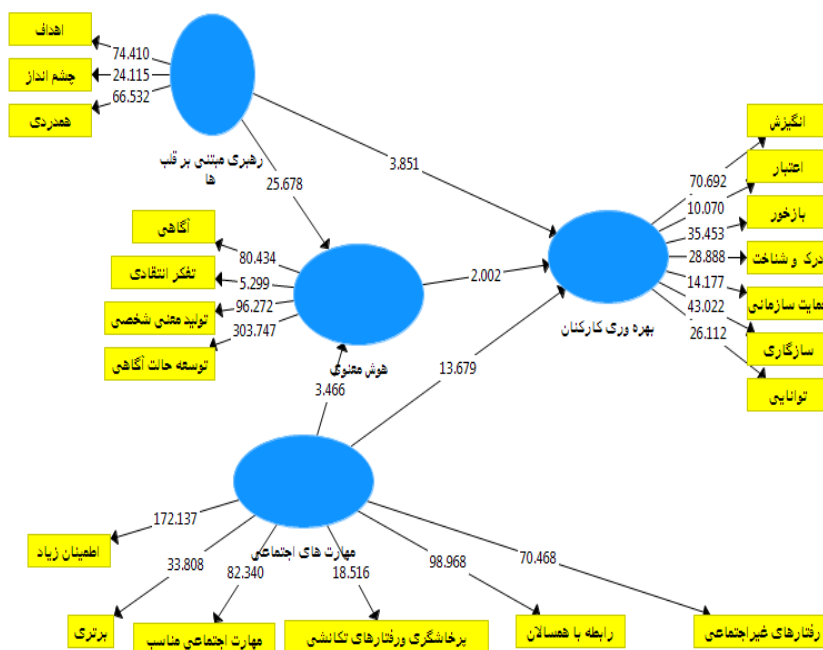
بخش پنجم: روش تجزیه و تحلیل داده ها

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 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 تحلیل ها از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و Smart PLS استفاده شد.

بخش ششم: یافته ها

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



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 تأیید می‌شود. و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱.۹۶ می‌باشد، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰.۹۵ تأیید 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	تأیید 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 تأیید می‌شود



فرضیه فرعی ۲: بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد

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

نتایج بار عاملی استاندارد بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد. ۰/۶۹ به‌دست 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 خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد.

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

نتایج بار عاملی استاندارد بین رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بر هوش معنوی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد 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 خرم‌آباد 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	تأیید فرضیه

نتایج بار عاملی استاندارد بین مهارت‌های اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد. ۰/۹۰ به دست آمده که رابطه مستقیم وجود دارد که مقدار بالایی است مقدار معناداری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز ۳۹/۲۷ محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است؛ استاندارد بین مهارت‌های اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم وجود دارد بنابراین فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌شود.



فرضیه فرعی ۵: بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم- آباد رابطه مستقیم وجود دارد

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

نتایج بار عاملی استاندارد بین هوش معنوی بر بهره‌وری کارکنان مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد 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 خرم آباد رابطه مستقیم وجود دارد.

بخش هفتم: آزمون سوبل

نتایج آزمون سوبل: در رابطه با تصمیم‌گیری در خصوص: فرضیه فرعی ۶ و ۰/۷ 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 = (۰/۸۳ × ۰/۱۲)


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

پیشنهادهات

تأثیرات رهبری علوم اعصاب بر کارکنان و کادر مدارس



منابع و مأخذ

- 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 پیش‌دبستانی. 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 در نظام. تهران 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) پیش‌بینی اضطراب ناشی از کرونا در بین دانشجویان براساس ارتباط با خدا و هوش معنوی. کرمی، نجمه (۱۴۰۰) پیش‌بینی اضطراب ناشی از کرونا

در بین دانشجویان براساس ارتباط با خدا و هوش معنوی، موسسه آموزش عالی فاطمیه (س) - شیراز، گروه روان‌شناسی

- لطیفیا، فریبرز (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 Reli 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. ۳۰۰-۳۷۲
- 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*; 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. (۲۰۱۶). Metacognition, memory disorganization, and rumination in posttraumatic 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, achievement motives, and attribution of success and failure in female soccer players. *International Journal of Psychology*, ۴۳ (۶), ۹۸۰-۹۸۷.

لوگو سازمان ها و نهادها علمی، سیاسی و دولتی حامی معنوی هفتمین همایش ملی بیژوهتر ها علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین



اکانت ایتا و ایمیل رسمی همایش جهت ارسال مقاله
۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲
Ghanonyar@YAHOO.COM

۱۴۰۳/۱۲/۰۸
دانشگاه رازی - سالن همایش دانشکده علوم اجتماعی

جهت همکاری در برگزاری همایش با دبیر اجرایی تماس بگیرید:
خانم دکتر شهلا رضایی ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵



معاونت علمی و فناوری ریاست
 تحت پوشش خبری صداوسیما

