

ISSN (Print): 2008-6369- ISSN (Online): 2423-723X

Research Paper

The role of quantum management in human resource productivity with respect to the mediation of Job Engagement in the staff of the Education Department in Birjand

Somayeh Mezginezhad ^{1*}, Mohsen Ayati ², Hadi Pourshafei ³

1. Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran

2. Associate Professor of Curriculum, Faculty of education and psychology, the University of birjand, birjand, Iran

3. Associate Professor of Educational Administration, Faculty of education and psychology, the University of birjand, birjand, Iran

Received:2019/10/9

Accepted:2020/5/5

PP:111-123

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2021.22953.4644](https://doi.org/10.30495/jedu.2021.22953.4644)

Keywords:

Quantum Management, Human Resources' Productivity, Job Engagement.

Abstract

Human resources are one of the most basic strategic resources of any organization, so one of the priorities of the organization's development and development is paying attention to the productivity of manpower. Various factors affect the effectiveness of manpower. The aim of this study was the role of quantum management in human resource productivity with respect to the mediation Job Engagement in the staff of the Education Department in Birjand. The present study is a descriptive correlational study. The statistical population of all education staff in Birjand in 2017 includes 250 people. According to Krejcie and Morgan (1970) table, 160 people were selected by simple random sampling. Data collection tools were standard questionnaires of Hersi and Goldsmith (1994), Mirsafian Quantum Management (2015) and Salonava and Shuffley (2001). 0.94, 0.92 and 0.89 were obtained. Data were analyzed using AMOS16 software and structural equation modeling. The results showed that Quantum management indirectly predicts the productivity of human resources through the variable of career enthusiasm. In other words, the job craving for the relationship between quantum management with human resource efficiency plays a mediating role. Based on these results, it can be concluded that the development of new managerial practices, including quantum management, in order to increase the employee's employee eagerness, has a significant role in improving employee productivity.

Citation: Somayeh Mezginezhad, Mohsen Ayati, Hadi Pourshafei. The role of quantum management in human resource productivity with respect to the mediation of Job Engagement in the staff of the Education Department in Birjand . (2021). . Journal of New Approaches in Educational Administration; 12(3):111-123

Corresponding author: Somayeh Mezginezhad

Address: Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran

Email: s.mezginejad@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

Human resources are one of the most basic strategic resources of any organization, so one of the priorities of the organization's development and development is paying attention to the human resource productivity. human resource productivity is achieved through shared organizational vision and if we want to change the management structure of an organization and move towards To move productively, we must change the way we look. Although change can always be met with resistance, achieving productivity can be achieved by moving towards change by applying new management methods such as quantum management. Accordingly, in today's world full of change, new management methods must be used for job motivation to provide the ground for the productivity of human resources. according to this The aim of this study was the role of quantum management in human resource productivity with respect to the mediation Job Engagement in the staff of the Education Department in Birjand.

Methods: The present study is based on quantitative nature, applied purpose and descriptive-correlation method based on structural equation modeling. The statistical population of all education staff in Birjand includes 250 people. According to Krejcie and Morgan (1970) table, the sample size was 148 people, with a probability of sample loss of 0.01, 160 people were considered in this study. The sampling method was simple random. Data collection tools included the following standard questionnaires: Manpower Productivity Questionnaire was prepared by Hershey and Goldsmith (1994) which consists of 21 terms in 7 dimensions of ability, clarity, organizational support, evaluation, credibility, motivation and environmental appropriateness. Reliability of this questionnaire in the present study using Cronbach's alpha coefficient for total manpower productivity and for each of the dimensions of ability, clarity, organizational support, evaluation, validity, motivation and environmental appropriateness, respectively 0.94, 0.80, 0.75, 0.70, 0.66, 0.76, 0.84 and 0.76 were obtained. Quantum Management Questionnaire has been prepared by Mirsafian (2015) which includes 21 expressions in 7 dimensions of quantum view, quantum

thinking, quantum feeling, quantum cognition, quantum action, quantum trust and quantum existence. Reliability of this questionnaire in the present study using Cronbach's alpha coefficient for quantum management in general and for each of the dimensions of quantum view, quantum thinking, quantum feeling, quantum cognition, quantum action, quantum trust and quantum existence respectively 0.92, 0.70., 0.67, 0.62, 0.60, 0.60, 0.68 and 0.68 were obtained. The Job Enthusiasm Questionnaire was developed by Salonova and Shuffley (2001) which has 17 terms in 3 dimensions of ability, self-dedication and attraction. The reliability of this questionnaire in the present study was obtained using Cronbach's alpha coefficient for job motivation in general and for each of the dimensions of ability, self-dedication and absorption, respectively 0.89, 0.75, 0.75 and 0.80. Data were analyzed using AMOS16 statistical software and structural equation modeling.

Results: Out of 160 subjects, 126 (78.8%) were male and 34 (21.3%) were female. Most employees had a bachelor's degree (58.8%), were over 45 years old (39.4%) and had more than 20 years of work experience (36.9%). Structural equation modeling was used to investigate the mediating role of job motivation in the relationship between quantum management and human resource productivity. The results showed that the variable of quantum management does not have a significant effect on human resource productivity, but indirectly and through the variable of job motivation has a significant effect on human resource productivity. The Sobel z test, ie the test of the relative size of the indirect path versus the direct quantum management model and manpower productivity, was significant $z=2.8$ and $p=0.005$, which indicates the mediation of job motivation. In other words, job enthusiasm mediates the relationship between quantum management and human resource productivity. Regarding the model fit, the results showed that since the adaptive fit indices and the normal fit index are equal to 0.95 and 0.93, respectively, it indicates a reasonable approximation of the model in the community. Given that the second root of the variance of the approximation error (RMSEA) was 0.10, which has a slight difference with the acceptable range (0.001), the fit of the model is considered acceptable.

The ratio of chi-square (333.51) to degrees of freedom (117) was 2.85. According to the criteria proposed by Bavaria, the number showed less than 3, which can be inferred that the model fits well with the data.

Conclusion: Quantum management as a new science in the management system of organizations, has the ability to improve the job motivation of employees and create conditions for people to get acquainted with new job knowledge and communication within and outside the organization for success. Develop the organization, which in such circumstances will increase job motivation because employees will work more powerfully in line with the

goals of the organization. By creating a work ethic, a cohesion and unity arises among the employees of the organization, which means achieving the desired results for the individual and the organization, all of which directly or indirectly lead to the productivity of human resources. Therefore, the use of quantum management methods by organizations, especially the education organization, can be helpful in strengthening and increasing the job motivation of employees and help to further improve the organization towards organizational goals. Therefore, it is suggested that the education organization to improve workforce productivity.



مقاله پژوهشی

نقش مدیریت کوانتومی در بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به میانجی اشتیاق شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند

سمیه مزگی نژاد^{۱*}، محسن آیتی^۲، هادی پورشلعی^۳

۱. دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

۲. دانشیار، برنامه‌ریزی درسی، عضو هیات علمی دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

۳. دانشیار، مدیریت آموزشی، عضو هیات علمی دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: نیروی انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی محسوب می‌شود به طوری که یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه سازمان، توجه به بهره‌وری نیروی انسانی است. عوامل مختلفی در بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر است که این مطالعه با هدف بررسی نقش مدیریت کوانتومی در بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به میانجی اشتیاق شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند انجام شده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری همه کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند شامل ۲۵۰ نفر است که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۴)، مدیریت کوانتومی میرصفیان (۱۳۹۴) و اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) بود که روایی آن‌ها تأیید و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۲ و ۰/۸۹ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری AMOS¹⁶ و مدل‌یابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدیریت کوانتومی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر اشتیاق شغلی، بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کند. به عبارتی اشتیاق شغلی در رابطه بین مدیریت کوانتومی با بهره‌وری نیروی انسانی نقش میانجی‌گری دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس این نتایج می‌توان نتیجه گرفت که توسعه شیوه‌های جدید مدیریتی از جمله مدیریت کوانتومی در راستای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، نقش بسزایی در بهبود بهره‌وری کارکنان نیز دارد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۷/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۲/۱۶

شماره صفحات: ۱۲۳-۱۱۱

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2021.22953.4644](https://doi.org/10.30495/jedu.2021.22953.4644)

واژه‌های کلیدی:

مدیریت کوانتومی، بهره‌وری نیروی انسانی، اشتیاق شغلی.

استناد: مزگی نژاد سمیه، آیتی محسن، پورشلعی هادی. (۱۴۰۰)، نقش مدیریت کوانتومی در بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به میانجی اشتیاق شغلی در کارکنان

آموزش و پرورش شهر بیرجند. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش. ۱۲ (۳) صص ۱۱۱-۱۲۳

* نویسنده مسئول: سمیه مزگی نژاد

نشانی: دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

پست الکترونیکی: s.mezginejad@gmail.com

مقدمه

در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، اساسی‌ترین هدف هر سازمان را تشکیل می‌دهد. به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده بهینه و مؤثر از امکانات و منابع مختلف مانند نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است و هدف علم مدیریت نیز جستجو و تبیین راه‌های کسب بهره‌وری بیشتر است (Mehdipoor, 2020). همین امر باعث شده است که در اکثر کشورها بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید به اولویتی ملی تبدیل گردد و همه جوامع به این باور برسند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری به ویژه بهره‌وری نیروی انسانی^۱ ممکن نیست (Jalili & et al, 2017). این در حالی است که توجه به بهره‌وری نیروی انسانی در برخی از سازمان‌ها مانند آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌تری برخوردار است (Zaki, 2009). آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل‌دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است (Hajloo & et al, 2015). نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط دشوار و پیچیده امروز بدون داشتن نیروی انسانی بهره‌ور قادر نخواهند بود به نیازهای روزافزون آموزش و پرورش و جامعه خود پاسخگو باشند. از این رو نیاز به نیروی انسانی بهره‌ور برای تداوم و بقای نظام آموزشی امری حیاتی به شمار می‌رود (Rahi & et al, 2013). بهره‌وری نیروی انسانی عبارت از حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور هدایت آن به سمت اهداف سازمانی با صرف کمترین زمان و هزینه است (Jajri & Rahmah, 2010). در مطالعات انجام گرفته در مورد عوامل مرتبط با بهره‌وری نیروی انسانی عوامل مختلفی مانند سبک‌های رهبری (Baqarzadeh Homayi, 2014)، عوامل مدیریتی، انگیزاننده سازمانی، توانمندسازی و امکانات (Shojaee & et al, 2016)، سبک زندگی کاری (Reham & et al, 2009)، سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی (Ghyasi Nodushan, & Amin al-Raaya, 2016)، تعهد سازمانی (Shokohi & Sotoudehneya, 2016)، فرهنگ سازمانی (Wong & Ahmad, 2012) و رضایت شغلی (Halkos & Bousinakis, 2010) مورد توجه بوده است. در این میان شیوه‌ها و سبک‌های مدیریتی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و بیش از عوامل یاد شده مورد تأکید پژوهشگران است

Allahverdi & et al, 2011; Ghasempour & Ahmadi,) (2015).

در دنیای جدید سازمانی که سازمان باید به طور مستمر در حال تغییر و تحول باشد و بتواند خود را در صحنه رقابت حفظ کند، شیوه‌های سنتی مدیریت جایگاهی ندارد. شیوه‌های مدیریتی مبتنی بر کنترل دیوان‌سالارانه و اجرای قوانین و مقررات، دستورالعمل‌ها، سلسله مراتب اختیار و استانداردسازی فعالیت‌ها برای یکنواخت کردن رفتارهای کارکنان، کارایی چندانی ندارد و نیروی انسانی برای بروز خلاقیت‌ها و استعدادها به آزادی عمل نیاز دارند تا بتوانند به حل مسائل سازمان پرداخته و بهره‌وری بیشتری داشته باشند. در چنین شرایطی مدیران برای کنترل کارکنان فرصت چندانی در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. بنابراین باید شیوه مدیریتی را اعمال کنند که بیشترین بازده را برای سازمان داشته باشد. اندیشمندان علم مدیریت معتقدند که مدیران قرن ۲۱ باید شیوه جدید مدیریتی را به کار گیرند تا بتوانند توانمندی کارکنان را افزایش داده و آنان را بهره‌ور نمایند. یکی از شیوه‌های جدید مدیریتی که در عصر حاضر برای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی مورد توجه قرار گرفته است، مدیریت کوانتومی^۲ است (Shelton, 2011). مدیریت کوانتومی روشی به منظور توان افزایشی در کارکنان است و در واقع رویکردی جدید به منظور ارتقای قابلیت، توانمندی، کارایی و اثربخشی کارکنان و مدیران در سازمان است (Darling & Walker, 2001).

در سازمان‌های مبتنی بر پارادایم کوانتومی به بهسازی منابع انسانی توجهی خاص مبذول می‌شود به طوری که کارکنان، بیش از هر زمان دیگری خود را ارزشمند یافته و خواستار آنند که در موفقیت سازمان مشارکت بیشتری داشته باشند. بنابراین کار تیمی، مشارکت در تصمیم‌گیری و روابط بین‌فردی امری مهم تلقی می‌شود (Mohammadadi, 2017). از این رو پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی در سازمان به تبدیل آن به سازمانی منجر می‌شود که در حال تغییر مداوم، چابک و بدون مرز بوده و در آن نوآوری و اطلاعات آزادانه در جریان است. در سازمان‌های کوانتومی با تأکید زیاد بر ارتباطات تلاش می‌شود تا از طریق تمرکززدایی و استفاده از ساختارهای خودگردان و بهره‌گیری از ارتباطات سازمانی عمودی، افقی و مورب و روند ارتباطات در سازمان تسهیل شود (Mirsafian & Salimi, 2015). این

شرایط در سازمان می‌تواند زمینه افزایش اشتیاق شغلی را فراهم کند.

اشتیاق شغلی که از آن با عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود (Schaufeli & et al, 2008)، به میزان استفاده از توان فیزیکی، روانی و ذهنی افراد در انجام کارهای مرتبط با نقش اشاره دارد (Zahed Babelan & et al, 2019). بر این اساس کارکنان مشتاق انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند و شدیداً با حرفه خود هم‌ذات‌پنداری می‌کنند (Heydari & et al, 2018). وجود اشتیاق شغلی می‌تواند تأثیر به‌سزایی در عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی، تعهد سازمانی، عملکرد سازمانی، خلاقیت و ابتکار، بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، افزایش سلامت و بهزیستی روانی، کاهش جابجایی کارکنان، افزایش انگیزه آنان، افزایش حاشیه سود و درآمد و افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد خارج از سازمان داشته باشد (Upadyaya & et al, 2016; Burke & Elkot, 2010, Homayeni Damirchi & et al, 2018). هم‌چنین فراهم شدن زمینه برای اشتیاق شغلی کارکنان نیز می‌تواند خودکارآمدی، رضایت شغلی، کارایی و بهره‌وری نیروی انسانی را به دنبال داشته باشد (Emami & et al, 2017; Rich & et al, 2010).

بر اساس آن چه بدان اشاره گردید، می‌توان بیان کرد که بهره‌وری نیروی انسانی زمانی در سازمان پیاده خواهد شد که اولویت تک تک افراد سازمان باشد. بهره‌وری از طریق بینش مشترک سازمانی حاصل می‌شود. این جنبش از سطوح فردی توسط کارکنانی که مشتاق هستند و باور دارند که در سازمان می‌توانند مؤثر باشند، ایجاد می‌گردد و اگر بخواهیم در ساختار مدیریت یک سازمان تغییر ایجاد کنیم و به سمت بهره‌وری حرکت کنیم، باید نحوه و نگاهمان را تغییر دهیم. سازمان‌ها امروزه در حال تغییرند، لذا برای مقابله با این دگرگونی‌ها باید پیچیدگی‌ها و دگرگونی‌ها را شناخت و سپس راه‌های مواجهه با آن را یاد گرفت و به کار بست. مدیران امروزی دریافته‌اند که عنصر معادلات عصر کنونی، تغییر است و ثبات در سازمان‌ها، یک تفکر منسوخ شده است و کنترل و پیش‌بینی چیزی بیهوده است. هر چند تغییر همواره با مقاومت ممکن است مواجه شود اما رسیدن به بهره‌وری می‌تواند از طریق حرکت به سوی تغییر با بکارگیری شیوه‌های نوین مدیریت از جمله مدیریت کوانتومی و تغییر طرز تفکر فردی و سازمانی صورت گیرد. بر این اساس در دنیای پر از تغییر امروزی باید روش‌های جدید مدیریتی را برای اشتیاق شغلی به کار گرفت.

با توجه به موارد ذکر شده، اهمیت و ارزش مفاهیم مدیریت کوانتومی در ارتقا و گسترش متغیرهای مثبت سازمانی و کارکرد

آن در جهت افزایش اثربخشی کارکنان در سازمان از یک سو و افزایش بازدهی سازمانی از سوی دیگر، بیش از پیش مشخص می‌شود. این در حالی است که تاکنون پژوهشی در زمینه استفاده از این روش نوین مدیریتی و پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها، به ویژه در سازمان‌های آموزشی انجام نشده است. افزون بر این، پژوهش‌های بسیار اندکی تاکنون در ارتباط با تأثیرات مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری نیروی انسانی انجام شده است. لذا در این مطالعه به بررسی نقش مدیریت کوانتومی در بهره‌وری نیروی انسانی، با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند پرداخته است.

پیشینه پژوهش

– Mezginezhad & et al (2018) در مطالعه خود با عنوان «نقش مدیریت کوانتومی در بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به میانجی آوای سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند» نشان دادند که مدیریت کوانتومی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر آوای سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کند. – Mirsafian (2016) در مطالعه خود با عنوان «تحلیلی بر پیش‌بینی سازگاری شغلی بر اساس پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی» به این نتیجه دست یافت که مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی پیش‌بینی کننده مؤلفه‌های اشتیاق شغلی است و همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی وجود دارد.

– Izadi & Siyadat (2016) در مطالعه خود با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان» نشان دادند که همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت کوانتومی و مؤلفه‌های آن (دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی) با اشتیاق شغلی وجود دارد.

– Emami & et al (2017) در مطالعه خود با عنوان «ارتباط گذران اوقات فراغت فعال با اشتیاق شغلی و بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان» به ارتباط مثبت و معنادار اشتیاق شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی اشاره نمودند و نشان دادند که با افزایش اشتیاق شغلی، بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش می‌یابد.

– Liorens & et al (2013) در مطالعه خود با عنوان «ارتباط سبک مدیران و خودکارآمدی و اشتیاق شغلی» نشان دادند که سبک مدیریت مدیران نقش مهمی در بهبود اشتیاق شغلی دارد

۰/۹۴، ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۷۰، ۰/۶۶، ۰/۷۶، ۰/۸۴ و ۰/۷۶ به دست آمد.

ب) مدیریت کوانتومی: پرسشنامه مشتمل بر ۲۱ عبارت در ۷ بعد نگاه کوانتومی (عبارات ۱ تا ۳)، تفکر کوانتومی (عبارات ۴ تا ۶)، احساس کوانتومی (عبارات ۷ تا ۹)، شناخت کوانتومی (عبارات ۱۰ تا ۱۲)، عمل کوانتومی (عبارات ۱۳ تا ۱۵)، اعتماد کوانتومی (عبارات ۱۶ تا ۱۸) و وجود کوانتومی (عبارات ۱۹ تا ۲۱) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است. در مطالعه Mirsafian (2016) روایی محتوایی این پرسشنامه تأیید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش گردیده است. روایی سازه این پرسشنامه در مطالعه Mirsafian & Salimi (2015) با استفاده از تحلیل عاملی بررسی شد و بار عاملی مهارت های مدیریت کوانتومی شامل نگاه کوانتومی (۰/۳۵)، تفکر کوانتومی (۰/۳۹)، احساس کوانتومی (۰/۴۰)، شناخت کوانتومی (۰/۴۰)، عمل کوانتومی (۰/۴۷)، اعتماد کوانتومی (۰/۴۷) و وجود کوانتومی (۰/۳۸) قابل قبول بود. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای مدیریت کوانتومی در کل و برای هر یک از ابعاد نگاه کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۷۰، ۰/۶۷، ۰/۶۲، ۰/۶۰، ۰/۶۰ و ۰/۶۸ به دست آمد.

ج) اشتیاق شغلی: پرسشنامه دارای ۱۷ عبارت در ۳ بعد توانایی (عبارات ۱ تا ۶)، وقف خود (عبارات ۷ تا ۱۱) و جذب (عبارات ۱۲ تا ۱۷) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است. روایی سازه این پرسشنامه در مطالعه Fryad & et al (2016) با استفاده از تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی این پرسشنامه در کل و در ابعاد توانایی، وقف خود و جذب با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه Pourabbas & et al (2013) به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۸۵، ۰/۸۹ و ۰/۸۷ گزارش گردیده است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای اشتیاق شغلی در کل و برای هر یک از ابعاد توانایی، وقف خود و جذب به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۵، ۰/۷۵ و ۰/۸۰ به دست آمد.

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری AMOS¹⁶ و مدل‌یابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

از ۱۶۰ نفر مورد مطالعه، ۱۲۶ نفر (۷۸/۸٪) مرد و ۳۴ نفر (۲۱/۳٪) زن بودند. بیشتر کارکنان دارای تحصیلات لیسانس (۵۸/۸٪)

که آن به نوبه خود موجب بهبود رفتارهای سازمانی و سازگاری افراد با محیط شغلی و بهره‌وری کارکنان می‌گردد.

بر اساس آنچه بیان شد اگر بخواهیم در ساختار مدیریت یک سازمان تغییر ایجاد و به سمت بهره‌وری حرکت کنیم، باید نحوه و نگاه‌مان را تغییر دهیم. هر چند تغییر همواره با مقاومت ممکن است مواجه شود اما رسیدن به بهره‌وری می‌تواند از طریق حرکت به سوی تغییر با به کارگیری شیوه‌های نوین مدیریت از جمله مدیریت کوانتومی و تغییر طرز تفکر فردی و سازمانی صورت گیرد. بر این اساس فرضیه‌های زیر قابل طرح است.

فرضیه‌های کلی پژوهش

۱. اشتیاق شغلی، در رابطه بین مدیریت کوانتومی و بهره‌وری نیروی انسانی نقش میانجی دارد.
۲. مدل پژوهش از برآزش لازم برخوردار است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر ماهیت کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری همه کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند شامل ۲۵۰ نفر است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (1970)، ۱۴۸ نفر به دست آمد که با احتمال ریزش نمونه در سطح معناداری ۰/۰۱، در این مطالعه ۱۶۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود.

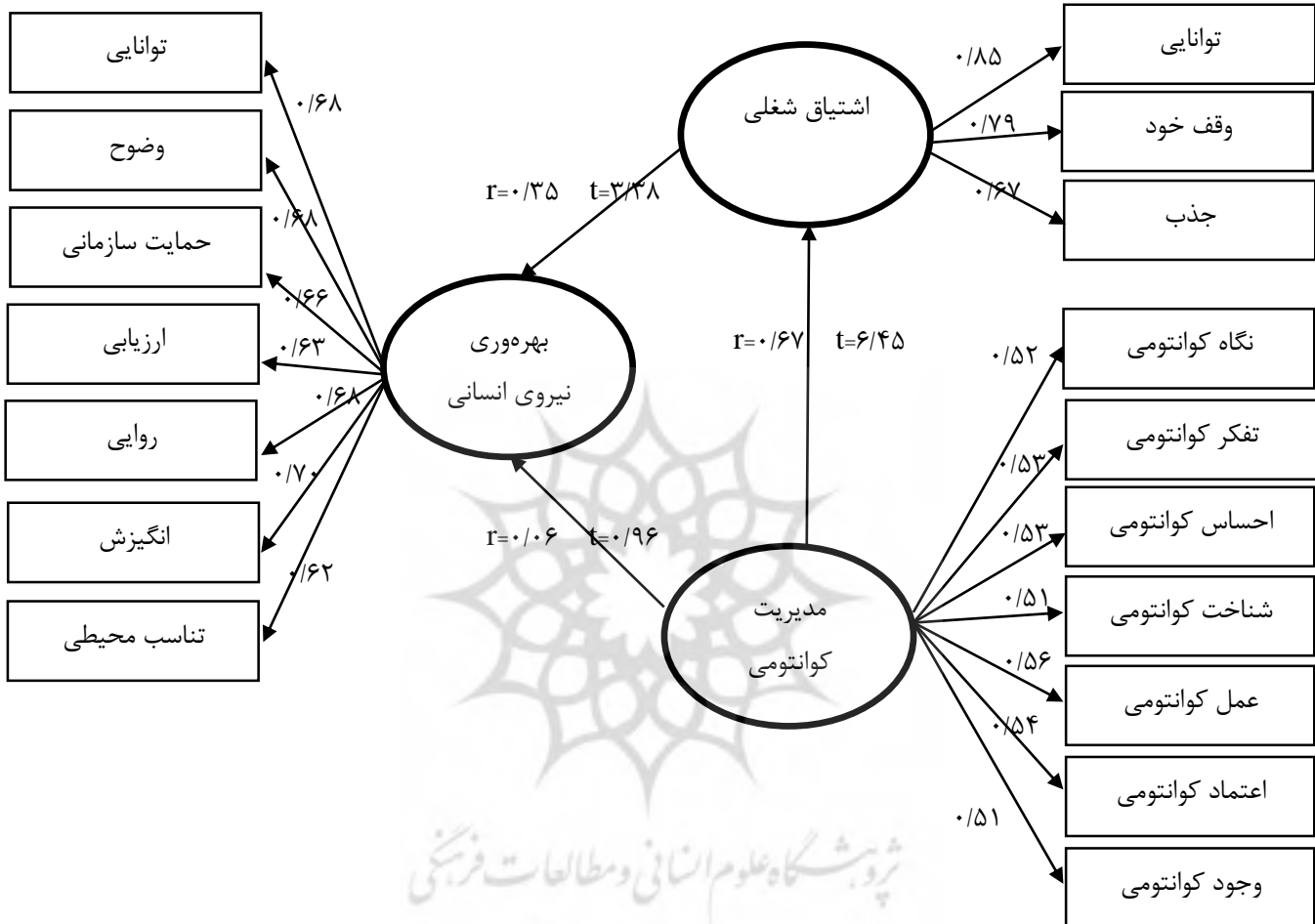
ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (1994)، مدیریت کوانتومی میرصفیان (2015) و اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (2001) بود:

الف) بهره‌وری نیروی انسانی: پرسشنامه مشتمل بر ۲۱ عبارت در ۷ بعد توانایی (عبارات ۱ تا ۳)، وضوح (عبارات ۴ تا ۶)، حمایت سازمانی (عبارات ۷ تا ۹)، ارزیابی (عبارات ۱۰ تا ۱۲)، اعتبار (عبارات ۱۳ تا ۱۵)، انگیزش (عبارات ۱۶ تا ۱۸) و تناسب محیطی (عبارات ۱۹ تا ۲۱) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) می‌باشد. روایی محتوایی این پرسشنامه در مطالعه Sharifi Asl & et al (2012) و روایی سازه آن در مطالعه Ziapour & et al (2015) تأیید شده است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه Iranzadeh & et al (2016) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ به دست آمد. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای بهره‌وری نیروی انسانی در کل و برای هر یک از ابعاد توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، ارزیابی، اعتبار، انگیزش و تناسب محیطی به ترتیب

برای بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین مدیریت کوانتومی و بهره‌وری نیروی انسانی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد:

دارای سن بالاتر از ۴۵ سال (۳۹/۴٪) و دارای سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال (۳۶/۹٪) بودند.

۱. اشتیاق شغلی در رابطه بین مدیریت کوانتومی و بهره‌وری نیروی انسانی نقش میانجی دارد.



شکل ۱. مدل نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین مدیریت کوانتومی با بهره‌وری نیروی انسانی

کوانتومی و بهره‌وری نیروی انسانی $z=2/8$ و $p=0/005$ معنادار شد که حاکی از میانجی‌گری اشتیاق شغلی است. به عبارتی اشتیاق شغلی در رابطه بین مدیریت کوانتومی با بهره‌وری نیروی انسانی نقش میانجی‌گری دارد.

نتایج جدول ۱ نشان داد که متغیر مدیریت کوانتومی به طور مستقیم بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معناداری ندارد، ولی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر اشتیاق شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معنی‌داری دارد. آزمون z سوبل، یعنی آزمون اندازه نسبی مسیر غیرمستقیم در مقابل مستقیم الگوی مدیریت

جدول ۱. اثرات مستقیم و غیرمستقیم مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری نیروی انسانی (از طریق متغیر اشتیاق شغلی)

مسیر	اثر مستقیم بر بهره‌وری نیروی انسانی	اثر مستقیم بر اشتیاق شغلی	اثر غیرمستقیم بر بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اشتیاق شغلی	اثر کل
مدیریت کوانتومی	۰/۰۶	۰/۶۷	۰/۲۳	۰/۲۳

۲. مدل پژوهش از برازش لازم برخوردار است.

۰/۱۰ به دست آمد که اختلاف جزئی با محدوده قابل قبول دارد (۰/۰۰۱)، برازش مدل قابل قبول ارزیابی می‌گردد. نسبت مجذور کای (۳۳۳/۵۱) به درجه آزادی (۱۱۷) برابر ۲/۸۵ شد مطابق با ملاک‌های پیشنهادی بایرن عدد کمتر از ۳ را نشان داد که می‌توان استنباط نمود مدل با داده‌ها برازش خوبی دارد.

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد چون شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص برازندگی نرمال (NFI) به ترتیب برابر ۰/۹۵ و ۰/۹۳ است، حاکی از تقریب معقولی مدل در جامعه است. با توجه به این که ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)،

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش مربوط به مدل نقش میانجی‌اشتیاق شغلی در رابطه بین مدیریت کوانتومی با بهره‌وری نیروی

انسانی			
نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای دو	Chi-square	۳۳۳/۵۱	بزرگتر از ۵ درصد
شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۸۲	> ۰/۹
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰/۷۶	> ۰/۹
شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	۰/۹۵	> ۰/۹
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۳	> ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۵	> ۰/۹
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۲	> ۰/۹
شاخص برازش فزاینده	IFI	۰/۹۵	۰-۱
شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۸۰	> ۰/۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۱۰	< ۰/۱
کای مربع بهنجار شده	CMIN	۲/۸۵	مقداری بین ۱ تا ۳

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج مطالعه حاضر و نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه می‌توان بیان کرد که مدیریت کوانتومی به عنوان یک علم جدید در نظام مدیریتی سازمان‌ها، این توان را دارد تا بتواند اشتیاق شغلی کارکنان را بهبود ببخشد و شرایطی را به وجود آورد تا افراد با کسب دانش شغلی جدید آشنا شده و ارتباطات درون و برون سازمانی را در جهت موفقیت سازمان توسعه دهند که در چنین شرایطی اشتیاق شغلی نیز افزایش خواهد یافت زیرا کارکنان با توان بیشتری در راستای اهداف سازمان فعالیت خواهند کرد. مدیران کوانتومی، جهان مشارکتی و همیارانه را می‌پذیرند و به سازمان، کارکنان، ارباب رجوع و جامعه، به عنوان عناصری می‌نگرند که بر یکدیگر اثر متقابل داشته و یکدیگر را تعریف می‌کنند یعنی عناصر به هم پیوسته‌ای که واقعیت موجود و آینده‌شان را هم‌آفرینی می‌کنند که این امر می‌تواند زمینه اشتیاق

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که مدیریت کوانتومی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر اشتیاق شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معنی‌داری دارد. به عبارتی اشتیاق شغلی در رابطه بین مدیریت کوانتومی با بهره‌وری نیروی انسانی نقش میانجی‌گری دارد.

در این زمینه نتایج مطالعات مختلف از یک سو حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی (Mirsafian, 2016; Izadi & Siyadat, 2016) و از سوی دیگر حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین اشتیاق شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی است (Emami & et al, 2017; Ebrahimi & Mohammadi, 2015; Rich & et al, 2010; Liorens & et al, 2013; Babaei Khalaji & et al, 2013) که این نتایج همسو با یافته‌های مطالعه حاضر است.

به کار را در کارکنان ایجاد کند (Aslani, 2015). اشتیاق شغلی موجبات تمایل و رضایت کارکنان را در اشتیاق به انجام کار و مشارکت در ارائه نظرات جدید فراهم کرده و منجر به شکل‌گیری انگیزه درونی برای انجام وظایف کاری می‌شود (Cheng & et al, 2014). هم چنین اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر بسزایی بر اثربخشی سازمان دارد و در درازمدت به عنوان شاخص اصلی سلامت سازمانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی شناخته شده است (Uthai, 2013). کارکنان مشتاق واجد ظرفیت‌های روان‌شناختی هستند که به نظر می‌رسد منابع خود را به وسیله آن خلق می‌کنند و در نهایت شادترند و انرژی و خوداثربخشی بالاتری دارند. کارکنان مشتاق به طور کامل با سازمانی یکی می‌شوند و سازمان را هویت خود می‌پندارند و شکست و موفقیت سازمان را شکست و موفقیت خود می‌دانند. آن‌ها برای انجام کار خود برانگیخته نمی‌شوند بلکه در مسیر انجام کارهای غیرممکن و نشدنی گام برمی‌دارند و یکدیگر را در زمان‌های سخت و بحرانی تقویت می‌کنند تا بار دیگر نیروی خود را به کار گیرند (Huang & et al, 2016).

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

به دلیل آن که نتایج پژوهش حاضر بیانگر نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین مدیریت کوانتومی با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان آموزش و پرورش است، استفاده سازمان‌ها به ویژه سازمان آموزش و پرورش از شیوه‌های مدیریت کوانتومی، می‌تواند در تقویت و افزایش اشتیاق شغلی کارکنان راهگشا باشد و به ارتقای بیشتر سازمان به سمت اهداف سازمانی کمک کند لذا پیشنهاد می‌گردد که سازمان آموزش و پرورش به منظور ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی به سبک‌های جدید مدیریتی به ویژه مدیریت کوانتومی توجه خاص کرده و زمینه استفاده هر چه بیشتر از این شیوه مدیریتی را در سازمان آموزش و پرورش فراهم کند.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این پژوهش تمام اصول اخلاقی اعم از مطلع بودن شرکت‌کنندگان از روند پژوهش، مختار بودن شرکت‌کنندگان برای خروج از پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات شرکت‌کنندگان در تحقیق رعایت شده است.

حامی مالی

محققان بدون حامی مالی و با هزینه شخصی تحقیق کرده‌اند.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ‌گونه تعارض منافع را در پژوهش و تنظیم مقاله ذکر نمی‌کنند.

Reference

1. Allahverdi, M., Farahabadi, E. and Sajadi, H. (2011). Prioritizing factors effecting on human resources productivity: Viewing of middle class managers in Isfahan University of

Medical Sciences-2009. Jhosp; 9 (3 and 4). pp 77-85. (In Persian)
2. Aslani, GH. (2015). Analysis of the Application of Quantum Management Components in Resolving Organizational

کارکنانی که در مورد شغل‌شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به طور کامل مجذوب شغل‌شان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. بر این اساس کارکنان با اشتیاق شغلی، احساس توانمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند و خودشان را برای برآوردن مسوولیت‌های شغلی‌شان توانمند می‌بینند. این توانمندی در آنان سبب افزایش کارایی و ارتقای بهره‌وری می‌گردد (Molaye & et al, 2014).

در نهایت می‌توان بیان کرد که کارکنان مشتاق، احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند. آن‌ها هم‌چنین خود را برای برآوردن مسوولیت‌های شغلی توانمند می‌بینند. آن‌ها در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که

- Conflicts among the Staff of Fereidounshahr Education Department. MA in Executive Management, Islamic Azad University, Najafabad Branch. (In Persian)
3. Babaei Khalaji, M., Ahmadi, A. and Shahbazi, M. (2013). Investigating the Factors Affecting Nursing Affiliation in Farabi Ophthalmology Hospital Affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Public Management Quarterly*, 5: 4. pp 39-56. (In Persian)
 4. Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Direction in Psychological Science*, 20: 4. pp 265- 269.
 5. Baqarzadeh Homayi, M. (2014). The Relationship between Managers' Leadership Styles and Human Resource Productivity in Bandar Abbas Area 2 Education. M.A., Hormozgan University. (In Persian)
 6. Burke, R. J. and ElKot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt, Potential antecedents and consequences. *African Journal of Economic and Management Studies*, 42: 1. pp 1-60.
 7. Cheng, J., Chang, S., Kuo, J. and Cheung, Y. (2014). Ethical leadership, work engagement and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114: 5. pp 817-831.
 8. Darling, J. R. and Walker, W. E. (2001). Effective Conflict management, Use of the behavioral style model. *Leadership and Organizational Development Journal*, 22: 5. pp 230-242.
 9. Ebrahimi, O. and Mohammadi, D. (2015). Investigating the Relationship between Job Desire and Human Resource Productivity in Tabriz District 2 School Staff. First Scientific Research Conference on Psychology, Education Sciences and Community Pathology. (In Persian)
 10. Emami, S., Zarei, A. and Naqshbandi, S. (2017). The Relationship between Active Leisure Time and Career and Productivity of the Ministry of Sport and Youth Personnel. *Journal of Applied Research in Sport Science, Education Without Borders*, 2: 5. pp 20-34. (In Persian)
 11. Fryad, L., Khorakian, A. and Nazemi, S. (2016). The Effect of Psychological Empowerment on Employees' Innovative Behavior according to Their Career Desire. *Journal of Management Development & Evolution*, 25. pp 17-26. (In Persian)
 12. Ghasempour, A. and Ahmadi, M. A. (2015). Investigating the coordination of management style with employee maturity and its impact on their performance (productivity). First International Conference on Management and Entrepreneurship. (In Persian)
 13. Ghyasi Nodushan, S. and Amin al-Raaya, E. (2016). Investigating the Impact of Social Capital and Intellectual Capital on Human Resource Productivity. *Journal of Management Development Studies*, 25: 80. pp 183-209. (In Persian)
 14. Hajloo, N., Sobhigharamaleki, N. and Amelhoshmand, R. (2015). Personality Predictors of Teacher's Work Engagement. *Journal Management System*, 6: 22. pp 61-76. (In Persian)
 15. Halkos, G. and Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59: 5. pp 415-431.
 16. Hallberg, U. and Schaufeli, W. B. (2006). Same same but different, Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*, 11. pp 119-127.
 17. Heydari, M., Ghorbanidulatabadi, M. and Mohammadjani, S. (2018). M Heydari ; M Ghorbanidulatabadi 1; S Mohammadjani. *Journal Management System*, 8: 32. pp 43-64. (In Persian)
 18. Homayeni Damirchi, A., Mirkamali, M. and Homayon Aria, SH. (2018). Examining Relationship between Transformational Leadership and Job Involvement Employee with Intermediation Job Enthusiasm (Case Study: Social and Behavioral Sciences Faculties of Tehran University). *Journal Management System*, 9: 34. pp 275-296. (In Persian)
 19. Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H. and Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes, An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55: 3. pp 248-257.
 20. Iranzadeh, S., Mesbahi Jahromi, N., Shokri, A. and Ebrahimi, R. (2016). Investigating the Relationship between

- Organizational Agility Dimensions and Productivity of Dana Insurance Company Personnel in East Azarbaijan Province. *Journal of Productivity Management*, 10: 38. pp 117-145. (In Persian)
21. Izadi, K. and Siyadat, A. (2016). Investigating the Relationship between Quantum Management with Job Desire and Job Adaptation of Isfahan University Personnel. *Journal of Educational Management Innovations*, 11: 3. pp 25-33. (In Persian)
22. Jalili, H., Jamshidlo, R. and Hajikhani, A. (2017). Analysis of Human Resources Productivity in Industry Sector with Resistance Economics Approach. *Journal of Industrial Management, Faculty of Humanities*, 12: 41. pp 119-132. (In Persian)
23. Jajri, I. and Rahmah, I. (2010). Impact of Labor Quality on Labor Productivity and Economic Growth. *African Journal of Business Management*, 4: 4. pp 486-495.
24. Liorens, S., Schaufeli, W. B, Bakker, A. and Salanova, M. (2013). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23. pp 825-841.
25. Mehdiipoor, E. (2020). The Effectiveness of Organizational Culture and Job stress on Personnel Productivity of university. *Journal of New Approaches in Educational Administrations*, 11: 45. pp 305-318.
26. Mezginezhad, M., Ayati, M. and Pourshafei, H. (2018). The role of quantum management in human resource productivity with respect to the mediation of organizational voice in the staff of the Education Department in Birjand. *Journal of Managing Education in Organizations*, 7: 1. pp 41-77. (In Persian)
27. MirHidri, A. Siadat, A., Hoveyda, R. and Abedi, M. R. (2012). The Relationship between Organizational Learning and Career Self-Efficacy with Managers' Work Intentions. *New Approach in Educational Management*, 3: 2. pp 139-154. (In Persian)
28. Mirsafian, H. R. (2016). An Analysis of Job Adaptation Prediction Based on Quantum Management Implementation. *Journal of Sport Studies*, 39. pp 86-73. (In Persian)
29. Mirsafian, H. R. and Salimi, M. (2015). Determining the Relative Contribution of Quantum Management Components on Entrepreneurial Behaviors of Isfahan Youth and Sport Organization Staff. *Journal of Modern Approaches to Sport Management*, 3: 11. pp 85-97. (In Persian)
30. Mohammadadi, F. (2017). Investigation and Analysis of Quantum Learning in Optimizing Human Resources Education. *Journal of Human Resource Education & Development*, 4: 12. pp 29-52. (In Persian)
31. Molaye, M., Mehdad, A., and Golparvar, M. (2014). Relationship between workplace spirituality, intrinsic motivation, and job aspiration with task performance. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, 15: 2. pp 47-55. (In Persian)
32. Pourabbas, A., Abedi, M. and Baghban, I. (2013). The Effectiveness of Attending Professional Self-Efficacy Workshops on Job Desire of Isfahan University Personnel. *Journal of Occupational and Organizational Counseling*, 5: 17. pp 37-50. (In Persian)
33. Rahi, F., Ahmadi, A. and Barzegar, M. (2013). The Relationship between Atmosphere and Organizational Culture with the Mediation of Empowerment Role on Organizational Commitment of Fars Staff Education Organization. *New Approach in Educational Management*, 4: 2. pp 199-220. (In Persian)
34. Reham, A., Giunipero, L. and Fox, G. (2009). A Strategic Skill Based Model of Supplier Integration and Its Effect on Supply Management Performance. *Industrial Marketing Management*, 8: 38. pp 925-936.
35. Rich, B. L., LePine, J. A. and Crawford, E. R. (2010). Job engagement, Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53. pp 617-635.
36. Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57. pp 173-203.
37. Sharifi Asl, Z., Chabok, A., Hatamizadeh, N. and Soltani, P. (2012). The Relationship between Organizational Commitment and Productivity of Rehabilitation Team Members, Razi Psychiatric Training Center (2011). *Modern Care Quarterly*, 9: 2. pp 129-136. (In Persian)
38. Shelton, C.K. (2011). The Quantum skills model in Darling. John R, *Management a new paradigm to enhance effective leadership*.

Leadership & Organization Development Journal; 22: 6. pp 264-273.

39. Shojaei, S., Jamali, G. and Manteghi, N. (2016). Identifying factors affecting human resource productivity. Journal of Human Resource Management Research, Imam Hussein University, 8: 2. pp 161-181. (In Persian)

40. Shokohi, L. & Sotoudehneya, S. (2016). Factors Influencing Human Resources Productivity. Quarterly New Research in Management and Accounting, 3: 14. pp 1-15. (In Persian)

41. Upadyaya, K., Vartiainen, M. and Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. Burnout Research, 3: 4. pp 101-108.

42. Uthai, M. (2013). Leveraging employee engagement surveys using the turnover stimulator approach, A case study of automotive enterprises in Thailand.

International Journal of Business and Management, 8: 6. pp 113-125.

43. Wong, M. W. and Ahmad, Z. (2012). A Study of Nuffnang's organizational culture and its impact on employees' productivity. Segi Review, 5: 1. pp 55-71.

44. Zahed Babelan, A., Moeinikia, M., Rezaeisharif, A. and Koulaei, Gh. (2019). Modeling the role of school principals' instructional leadership in teacher job engagement through school culture. Journal of New Approaches in Educational Administrations, 10: 39. pp 1-24.

45. Zaki, M. A. (2009). Sociological Study of Human Resource Productivity in Education. Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University, 1: 2. pp 147-172. (In Persian)

46. Ziapour, A., Khatony, A., Kianipour, N. and Jafary, F. (2015). Identification and Analysis of Labor Productivity Components Based on ACHIEVE Model (Case Study: Staff of Kermanshah University of Medical Sciences). Glob J Health Sci, 7: 1. pp 315-321.

