

The Influence of Organizational Virtue on Quantum Management and Employee Job Engagement: A Case Study in South Khorasan's Educational Sector

Hossein Khosravi¹

Hadi Pourshafei²

Ali Asgari³

Received: 14/2/2023

Accepted: 4/9/2023

Introduction

Throughout history, people have sought ways to enhance their lives and find joy through various mechanisms. This pursuit has increasingly highlighted the importance of work participation, drawing the attention of numerous scientists. Consequently, the concept of work engagement has gained prominence in organizational behavior research (Shoul & Sedaghat, 2016). Work engagement is defined as the extent to which individuals are psychologically connected to their current job (Mudrack, 2004). Those who are highly involved in their jobs seldom contemplate leaving and are likely to remain with their organization for the long term (Brown, 1996). Studies indicate a global decline in employee engagement, with less than 30% of employees being actively engaged, which is considered low. This disengagement results in substantial financial losses for countries' economies each year. Therefore, it is crucial to focus on comprehensive and diverse developments and their impact on organizational competitiveness, as well as the role of employees in job involvement and the promotion of organizational virtues to achieve objectives. This is particularly significant given the emergence of new management styles, such as quantum management. In today's world, the need for employee occupational

1. Hossein Khosravi MA in Educational Management, Department of Educational Sciences, Birjand University, Birjand, Iran. hossinkhosravite@birjand.ac.ir

ORCID:0009-0005-3215-5159

2. Associate Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Birjand of University, Birjand, Iran. hpourshafei@birjand.ac.ir

ORCID: 0000-0003-2435-0294

3. Associate Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Birjand University, Birjand, Iran. ali.asgari@birjand.ac.ir **ORCID: 0000-0003-0131-9802**



COPYRAGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

involvement in organizations has never been greater, and management practices within organizations have garnered increased attention from management scholars and practitioners (Hashmi & Pouraminzad, 2019).

Management scholars assert that 21st-century managers must adopt innovative management strategies to foster employee engagement, thereby reducing thoughts of resignation and potentially boosting productivity and efficiency (Mezginezhad, Ayati & Pourshafei, 2017). Quantum management is one such strategy (Mirsafian, 2015). In modern organizations, ethical considerations, particularly organizational virtue, have gained prominence due to various advancements. While organizations rapidly evolve in competitive terms, virtues and virtue-centric topics have received scant attention. Bird and Water (1989) observed that organizational discourse often lacks a moral dimension (Moshabakiesfahani & Rezaie, 2013). Hence, employing organizational virtue can elucidate ethics within organizations. Virtues-encompassing habits, desires, and actions—are conducive to individual and societal well-being. They are endorsed and cultivated at both personal and communal levels, ensuring their propagation and sustainability (Zemaheni et al., 2013). The findings of this research could serve as a roadmap for educational organization managers to enhance employee job involvement through contemporary management practices. This paper answers this question:

- What impact does organizational virtue have on quantum management and occupational conflict in South Khorasan province?

Methods

This study employs a descriptive, correlational design and is both applied and quantitative in nature. The research population comprises all education and training employees in South Khorasan province, totaling 750 individuals in 2019, as per the official education report. Stratified random sampling was utilized for data collection. South Khorasan Province was segmented into several strata, including the General Administration of South Khorasan Province, Birjand, Boshruyeh, Zirkouh, Darmian, Khoosf, Mehdim, Sarayan, Sarbisheh, Tabas, Ferdows, Qaen and Nehbandan. From each department, a proportional number of employees were selected: 50, 33, 33, 11, 14, 12, 13, 12, 15, 15, 24, and 18, totaling 250 participants. This sample size was determined based on Krejcie and Morgan's sample size, given the target population of 750. The distribution of administrative employees across the departments in South Khorasan province is detailed in Table 1.

Table 1. The number of education administrative staff per city

City	Number of Employees	Sample
General Administration	157	50
Boshruyeh	100	33
Birjand	100	33
Khoosf	31	11
Darmian	42	14
Zirkouh	37	12
Sarayan	39	13
Sarbisheh	36	12
Tabas	45	15
Ferdows	45	15
Qaen	70	24
Nehbandan	54	18
Total	750	250

The instruments used for data collection were standardized questionnaires on quantum management, job involvement, and organizational virtue. The validity and reliability of these questionnaires were confirmed through the Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was conducted using SPSS and AMOS statistical software. The analytical methods employed included single-sample t-tests, Pearson correlation, simultaneous multiple regression, and structural equation modeling.

Findings and Conclusion

The study's findings reveal that the overall average scores for quantum management and organizational virtue, along with their respective components among educational staff, are significantly above the theoretical mean score of 3. However, the average score for job involvement among educational workers is notably below the theoretical mean ($p < 0.001$). Additionally, the elements of quantum thinking and trust negatively impact job involvement, whereas quantum feeling positively influences it. While quantum management does not exert a direct significant effect on job involvement, it does have a substantial indirect impact through the intermediary of organizational virtue, contributing to job involvement. Furthermore, the model demonstrated adequate fit.

Keywords: Quantum Management, Job Conflict, Organizational Virtue, Education in South Khorasan Province.

References

- Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers test of a model. *Leadership in Health Services, 24*(3), 228-237.
- Behzadi, E., Noami, A., & Beshlide, K., (2007). Barresi-e rabbet-e fazilat-e sazmani ba raftar-e madani sazmani, vafadari-e sazmani va behzisti-e maenavi dar karkonan-e sherkat-e bahrebardari-e naft o gaz karoon [Investigating the relationship between organizational virtue and organizational civic behavior, organizational loyalty and spiritual well-being among the employees of Karoon Oil and Gas Exploitation Company]. *Psychological Achievements Quarterly, 20*(2), 233-256. [In Persian].
- Barari Nokashti, S., Banimahd, B., & Yaeghobnezhad, A. (2018). Enetafpaziri-e hesabdari va khoshbini modiran: azmon-e teori-e ekhtiarat-e modiriati [Accounting flexibility and managers' optimism: A test of the theory of managerial authority]. *Management Accounting, 11*(37). 1-14. [In Persian].
- Brown, S. P. (2002). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin, 12*(2), 225-235.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist, 47*(6), 766-790.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68*(4), 301-320.
- Dadashi, M., & Pali, S. (2023). Eraee model sakhtari az amalkerd shoghli bar asae maharathaye ertebati ba mianjigari dargiri shoghli dar moallemane madares ebtedayi [Presenting a structural model of job performance based on communication skills with the mediation of job conflict in primary school teachers]. *Education Management and Perspective Quarterly, 5*(1), 42-66. [In Persian].
- Darling, J. R., & Earl Walker, W. (2001). Effective conflict management: use of the behavioral style model. *Leadership & Organization Development Journal, 22*(5), 230-242.
- Derakhshan, M., & Zandi, Kh. (2017). Barresi-ye taesir-e rahbari asil bar fazilate sazmani [Examining the effect of authentic leadership on organizational virtue]. *Journal of Change Management, 8*(15), 88-106. [In Persian].
- Ghanbari, S., & Moradi, A. (2018). Rabete maharathaye modiriati kovantomi modiran va amadegi karkonan baraye taghyire sazmani [The relationship between managers' quantum management skills and employees' readiness for organizational change]. *Educational Leadership and Management Quarterly, 11*(3), 87-109. [In Persian].

- Gukiina, J., Ntayi, J., Balunywa, W., & Ahiauzu, A. (2019). Organizational virtuousness: The customers' perspective. *African Social Science Review*, 10(1), 106-163.
- Hashemi, H., & Pouraminzad, S. (2016). Chaleshha-ye fararo-ye tosee-ye manabe ensani va rahkary baraye rafee an [The challenges facing the development of human resources and a solution to solve it]. *Work and Society Quarterly*, 6(13), 1-18. [In Persian].
- Hirschfeld, R. (2006). Achievement orientation and psychological Involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1663-1681.
- Homayoniye Dimirchi, A. (2016). *Quantum and quantum management* [Kovantom va modiriyat-e kovantomi]. Tehran: Besat Publication. [In Persian].
- Hosseini, S., Dehghan, M., & Dehghan, N. (2014). *Barresi rabet-ye beyn ertebatate sazmani va hamdeli sazmani* [Examining the relationship between organizational communication and organizational empathy]. Proceedings of the International Conference on Management, Challenges and Solutions, Shiraz, Iran [In Persian].
- Jamasbi, N. (2017). Barresi-e rabete sarmeye-e ejtemaei ba fazilat-e sazmani va rafter-e shahrivandi-e sazmani [Examining the relationship between social capital and organizational virtue and organizational citizenship behavior]. *Quarterly Journal of Human Resource Management Development and Support*, (40), 86-107. [In Persian].
- Jamebozorgi, T., Soleymani, M., & Shaebani-Bahar, G. (2023). Asare maharathaye modiriate kovantomi modiran dar amalkerd sazmani ba naghsh mianij hoshe sazmani dar vezarate varzesh va javanan [The effect of managers' quantum management skills on organizational performance with the mediating role of organizational intelligence in the Ministry of Sports and Youth]. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 9(2), 71-81. [In Persian].
- Khoshoi, M., & Nori, A. (2014). Sakhtare ameli fazilate sazmani va naghsh raftare shahrivandi dar an [Factorial structure of organizational virtue and the role of organizational citizenship behavior in it] *Knowledge and Research Quarterly in Applied Psychology*, (54), 26-34. [In Persian].
- Lambert, E., Qureshi, H., Frank, J., Holbrook, M., Hines, C., & Worley, V. (2022). The effects of work demand and resource variables on Indian prison staff job involvement. *International Criminology*, 2, 1-13.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115-138.
- Mezginezhad, S., Ayati, M., & Pourshafei, H. (2019). Naghsh modiriyat kovantomi dar bahrevari ensani ba tavajoh be miyanji avaye sazmani dar karkonane amozesh va parvaresh shahre Birjand [The role of quantum management in human resource

- efficiency considering the organizational climate mediator among the employees of the education department in the city of Birjand] . *Bi-Quarterly Journal of Management on Organizational Training*, 7(1), 41-77. [In Persian].
- Mirsafian, H. (2017). Determining the relative contribution of quantum management components on entrepreneurial behaviors of employees in the sports and youth organization of Isfahan province [Investigating the relative contribution of quantum management on the components of job enthusiasm of employees of physical education departments of medical sciences universities of the country]. *Health Information Management Quarterly*, 13(1), 42-47. [In Persian].
- Mirsafian, H. (2020). Ta'sir modakhel-e amuzeshi maharatha-ye haftgane modiriyat-e kwantumi bar rezayat-e shoghli, delbastegi-e shoghli va ta'ahod-e sazmani-ye mo'aliman-e tarbiyat-e badani [The effect of educational intervention in the seven skills of quantum management on job satisfaction, job involvement, and organizational commitment of physical education teachers]. *Journal of Sport Management Studies*, 11(53), 219-235. [In Persian].
- Mirsafiyani, H., & Salimi, M. (2016). Taien sahme nesbiy-e moalefaha-ye modiriyat-e kovantomi bar raftarha-ye karafarini karkonane sazmane varzesh va javanane ostane Esfahan [Determining the relative contribution of quantum management components to the entrepreneurial behaviors of employees in the Isfahan Province Sports and Youth Organization]. *Journal of New Approaches in Sports Management*, 3(11), 85-97. [In Persian].
- Moshabakiesfahani, A., & Rezaie, Z. (2015). Barresi tasire fazilate sazmani va taaloghe khatere kari bar taahode sazmani [Investigating the impact of organizational virtue and affective commitment on organizational commitment]. *Quarterly Journal of Management Studies*, 22(73), 1-23. [In Persian].
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508.
- Nasiri Valikbani, F, Ghaltash, A. & Sarchahani, Z. (2016). Rabete tavanmandsazie karkonan ba amalkarde shoghli va bahrevarie niroye ensanie sazmane Aomzesh va parvaresh ostane fars [The relationship between employee empowerment and job performance and the efficiency of human resources in the education organization of Fars Province]. *Bi-Quarterly Journal of Management on Organizational Training*, 4(2), 63-90. [In Persian].
- Nazari Jahromi, N., Naderian Jahromi, M., & Dastbarhagh, H. (2023). Eraeye modele toseeeye modiriyate kovantomi dar sazman haye varzeshi ba roikarde geranded teori [Proposing a quantum management development model in sports organizations using a grounded theory approach] . *Management and Organizational Behavior in Sports*, 11(6), 37-52. [In Persian].
- Ozen, F. (2018). The impact of the perception of organizational virtue on the perception of organizational happiness in educational organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140.

- Pabarja, E., Ahang, F., & Haydarbeygi, S. (2016). Barresi-e rabete fazilat-e sazmani va shadi-e sazmani. [A review of the relationship between organizational virtue and organizational happiness]. *Journal of Human Resource Management Development and Support*, (42), 161-188. [In Persian].
- Pourshafei, H. (2018). *Pajohesh va negaresh elmi ba roykarde payan name nevisi va tadvin-e maghale* [Research and scientific writing with a focus on thesis writing and article crafting]. Birjand: University of Birjand Press. [In Persian].
- Rangriz, H., & Rezaei, S. (2016). Barresi tasire seday-e karmand bar khallaghiat va amalkard-e karkonan ba mianjigarie dargiri shoghli [Investigating the impact of employee voice on creativity and employee performance with the mediating role of job engagement] *Organizational Culture Management Quarterly*, 13(3), 833-856. [In Persian].
- Setyoko, P. I., & Kurniasih, D. (2022). The role of perceived organizational support (POS), organizational virtuousness (OV) on performance and employee well-being (EWB) of non-profit organizations in the post-pandemic period. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(8), 1940-1944.
- Shelton, C. K., & Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: A new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264-273.
- Shojaefar, Z, Marzie, A., & Nastizayi, N. (2018). Rabete-ye akhlaghe herfei ba modiriate danesh va dargirie shoghli [The relationship between professional ethics, knowledge management, and job involvement]. *Journal of Bioethics*, 7(23), 17-28 [In Persian].
- Shoul, A., & Sedaghat, A. (2018). *Barresi-e tasir-e faaliathay-e manabee ensani bar raftare shahrvandie sazmani ba naghshie mianji dargiri shoghli dar daneshghahe olom pezeshkie bosheh* [Investigating the impact of human resource activities on organizational citizenship behavior with the mediating role of job involvement at Bushehr University of Medical Sciences]. The Fifth National Conference of Applied Researches in Management and Accounting., Tehran, Iran. [In Persian].
- Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427-445.
- Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.
- Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 46(5), 879-904.
- Tabe Bordbar, F, Esmacili, M., & Azad, R. (2023). Pishbini-e farsoodegi-e ravanshenakhti-e moallembar bar asa-e keifiat-e zendegi va dargiri-e shoghli dar doran-e pandemic-e corona dar shahrestan-e marvdasht [Predicting psychological burnout of teachers based on quality of life and job involvement during the

- COVID-19 pandemic in Marvdasht city]. *Scientific Journal of Work Psychology*, 1(2), 61-70. [In Persian].
- Torkzadeh, J., & Abdsharifi, F. (2016). Pishbini amadegi baraye taghire sazmani bar asae edrake karkonane bank az noe sakhtare sazmani ba naghshhe vasetagari ensejame sazmani [Predicting organizational readiness for change based on employees' perception of organizational structure type with the mediating role of organizational coherence in a bank setting]. *Quarterly Journal of Improvement and Transformation Management Studies*, 24(78), 33-64. [In Persian].
- Whang, N. (2021). The virtue of school leadership: Three paths to fulfilling value forms. *SAGE Open*, 11(1), 1-13.
- Yeh, C. (2021). The relationship between free time activities, emotional intelligence and job involvement of frontline hotel employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 767-788.
- Yin, X. (2019). Review and prospect of quantum management. *American Journal of Industrial and Business Management*, 9(12), 2220-2228.
- Zare, A., Nozari, V., & Khorami Servestani, H. (2018). Barresi-ye tasir-e edalat-e sazmani va etemade sazmani bar amalkerd shoghli ba naghshhe mianji angizeshe shoghli dabirane tarbiat badanie shahre shiraz [Investigating the impact of organizational justice and organizational trust on job performance with the mediating role of job motivation among physical education teachers in Shiraz]. *Quarterly Journal of Physical Education and Sports Sciences*, 2(3), 141-149. [In Persian].
- Zemaheni, M., Moosavian, A., & Malekzadeh, S. (2014). Motale-ye rabete beyn parvaresh fazilate sazmani va behboode fazaele akhlaghi dar sazeman [Studying the relationship between fostering organizational virtues and improving ethical virtues in the organization]. *Social Psychology Research Quarterly*, 3(10), 115-126. [In Persian].
- Ziaei, M., Rezaei, G., Yarmohammadi, H., Khoshbuo, E., & Ghareghozlou, F. (2016). Ertebat-e dargiri shoghli ba vizheghihaye jameiatshenakhti moallemane maghtae rahnamaie dalaho (Kermanshah) dar sale 1392 [The relationship between job engagement and socio-demographic characteristics of middle school teachers in Dalahoo (Kermanshah) in 2013]. *Ergonomics Journal*, 3(1), 59-64. [In Persian].
- Zohar, D. (2022). *Zero distance: Management in the quantum age*. Berlin: Springer.

مقاله علمی - پژوهشی

نقش فضیلت سازمانی، در رابطه مدیریت کوانتومی و درگیری شغلی کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی)

حسین خسروی^۱ هادی پورشافعی^۲ علی عسگری^۳
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۳

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۸، شماره ۱

http://www.farhangekhorasan.ir/article_178565.html

چکیده

با توجه به تحولات گسترده و چندجانبه و نقش آن در عرصه رقابت‌های سازمانی، نقش کارکنان از نظر درگیری شغلی و ارتقای فضیلت سازمانی برای پیشبرد اهداف ضرورت دارد که این مهم با سبک‌های جدید مدیریتی از جمله مدیریت کوانتومی دست‌یافتنی است. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی در رابطه مدیریت کوانتومی و درگیری شغلی کارکنان آموزش و پرورش است. در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی، ۲۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش ادارات شهرستان‌های استان خراسان جنوبی در سال ۱۳۹۹ش به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت کوانتومی، درگیری شغلی و فضیلت سازمانی بود که روایی تأیید و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران، نویسنده مسئول

hossinkhosravite@birjand.ac.ir

ORCID: 0009-0005-3215-5159

hpourshafei@birjand.ac.ir

۲. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

ORCID: 0000-0003-2435-0294

ali.asgari@birjand.ac.ir

۳. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

ORCID: 0000-0003-0131-9802



COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

و آزمون‌های t تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه هم‌زمان و مدل‌یابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که میانگین نمره مدیریت کوانتومی و فضیلت سازمانی در کل و مؤلفه‌های آن در کارکنان آموزش و پرورش به‌طور معناداری بیشتر از میانگین نمره نظری (۳) است؛ ولی میانگین نمره درگیری شغلی در کارکنان آموزش و پرورش به‌طور معناداری کمتر از میانگین نمره نظری (۳) است ($p < 0/001$). همچنین مؤلفه‌های تفکر و اعتماد کوانتومی نقش منفی و معنادار و مؤلفه احساس کوانتومی نقش مثبت و معناداری بر درگیری شغلی دارد. مدیریت کوانتومی به‌طور مستقیم بر درگیری شغلی نقش معناداری ندارد؛ ولی مدیریت کوانتومی به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی نقش معناداری داشت و مدل، از برازش لازم برخوردار بود. با توجه به یافته‌ها به مدیران سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی توصیه می‌شود تلاش‌های خود را جهت کاربرد مدیریت کوانتومی در سازمانشان به کار گیرند تا از این طریق، درگیری شغلی، فضیلت سازمانی، آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی.

مقدمه

امروزه با توجه به اهمیت و جایگاه نیروی انسانی در سازمان‌ها (Gukiina, & et al., 2019: 130) گرایش بیشتری نسبت به فضایل اخلاقی و انسانی پدید آمده و با تأکید بر آن‌ها سازمان‌ها می‌کوشند خلأهای اخلاقی و عاطفی را به حداقل برسانند (Whang, 2021: 7). علاوه بر این، در سازمان‌های امروزی به جهت تحولات گوناگون، موضوع اخلاق در مدیریت به‌ویژه فضیلت سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. فضیلت‌ها، عادت‌ها، خواسته‌ها و اقدام‌هایی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی می‌شوند که هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی مورد حمایت قرار می‌گیرند و پرورش، انتشار و تداوم می‌یابند (ضماهنی، موسویان و ملک‌زاده، ۱۳۹۲: ۱۱۹).

فضیلت سازمانی^۱ اشاره به بافت و فضایی از سازمان دارد که طی آن عادات، آرمان‌ها و اقدامات مطلوب از قبیل رادمردی، صداقت، بخشش و اعتماد، هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی مورد حمایت قرار می‌گیرد، توسعه و ترویج می‌یابد و تلاش می‌شود که این آرمان‌ها و اقدامات به صورت مداوم در سازمان جاری شوند (Cameron, Bright, & Caza, 2004: 772). فضیلت سازمانی به آن دسته از فضایی اطلاق می‌شود که در فضای سازمان شکل می‌گیرند و سازمان‌ها برای آن‌ها ارزش زیادی قائل هستند. همچنین مایه هویت و افتخار اعضای سازمان محسوب می‌شود (بهزادی، نعیمی و بشلیده، ۱۳۹۲: ۲۴۱)؛ بنابراین سازمان فضیلت‌محور به سازمانی اطلاق می‌شود که بر اساس شایستگی‌های اخلاقی شکل می‌گیرد، مدیران و کارکنان آن، انسان‌هایی فضیلت‌مدار هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضائل اخلاقی تنظیم می‌شود (درخشان و زندی، ۱۳۹۵: ۹۳).

فضیلت نقش مثبتی بر روی تجربه کارکنان و مشتریان سازمان دارد و تضمین می‌کند این نقش مثبت در جامعه نیز گسترش یابد. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد سازمان اشاره دارد؛ از این رو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی هستند که منجر به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان شوند (پابرجا، آهنگ و حیدریگی، ۱۳۹۵: ۱۷۳). فضیلت سازمانی به پیشرفت رفتارهای فردی درون سازمان منجر می‌شود. نتیجه فضیلت سازمانی، ایجاد احساسات مثبت در رفتار شهروندی سازمانی است؛ زیرا افراد با ذهنیت مثبت از سازمان، اعتبار سازمانی خود را می‌افزایند، اعتماد و احساس وفاداری را توسعه می‌دهند و برای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (جاماسی، ۱۳۹۵: ۹۴).

مهم‌ترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی آن است و هرچه نیروی انسانی با کیفیت‌تر و مطلوب‌تر باشد، احتمال موفقیت، پیشرفت و بقا در سازمان بیشتر خواهد بود؛ بنابراین تمامی مدیران سازمانی برای بهبود کیفیت نیروی انسانی خود، باید تلاش کنند. بدین منظور سازمان‌ها و مدیران آن‌ها در تلاشند کارکنانی را استخدام کنند که از درگیری شغلی برخوردارند

(Albrecht, & Andretta, 2011: 233). درگیری شغلی، نگرش متغیر مهمی در به‌حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است (داداشی و پالی، ۱۴۰۲: ۴۷). درگیری شغلی به‌طور عمده شامل رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی است. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار، میل به صرف تلاش در کار خود و متفاوت‌بودن در رویارویی با مشکلات است (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۱). در تعریفی ساده، درگیری شغلی به معنای همانندسازی روان‌شناختی فرد با شغلش تعریف شده است (تابع بردبار، اسماعیلی و آزاد، ۱۴۰۱: ۶۴). افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند، تمایل بیشتری نسبت به عملکرد بهتر شغلی و دستیابی به اهداف سازمانی دارند (Yeh, 2021:772). همچنین به عقیده برخی از محققان درگیری شغلی با نتایج مثبتی مانند اعتماد به نفس بیشتر، سطوح بالاتر انگیزه، رضایت شغلی بالاتر، افزایش تعهد به سازمان، احساس موفقیت بالاتر، کاهش غیبت و قصد ترک خدمت کمتر مرتبط است (Lambert, & et al., 2022: 6) درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به‌لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌شوند، اشاره دارد (Mudrack, 2004: 499). اشخاص با درگیری شغلی، به‌ندرت به‌دست‌کشیدن از شغل خود می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا مدت زیادی برای سازمان خود، فعالیت کنند (Brown, 2002: 13).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد درگیری شغلی کارکنان در سراسر جهان افت چشمگیری داشته است و گفته می‌شود کمتر از ۳۰ درصد کارکنان درگیری شغلی دارند.

عدم درگیری شغلی کارکنان، سالانه میلیاردها دلار برای اقتصاد کشورها زیان به همراه دارد (Shuck, Reio, & Rocco, 2011: 433). به‌طوری‌که درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و شغل کارکنان سازمان منجر می‌شود (Hirschfeld, 2006: 1670). این درحالی است که کارکنان درگیر در کار، معمولاً پرانرژی و فعال هستند، به‌طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار می‌کنند و می‌کوشند کارشان را به‌طور اثربخشی به انجام برسانند. زمان برای کارمندانی که در محیط کار دارای درگیری شغلی بالایی هستند، به‌سرعت سپری می‌شود، از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (Carson, Carson, & Bedeian, 1995: 310).

شول و صداقت (۱۳۹۶) در مطالعه خود بیان داشتند اگر بتوان فعالیت‌های منابع انسانی را مدیریت کرد، می‌توان درگیری شغلی کارکنان را افزایش داد. حال با توجه به اهمیت روزافزون درگیری شغلی در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش که متولی امر تعلیم و تربیت است و با توجه به نقشی که درگیری شغلی بر بهبود کارایی کارکنان یک سازمان می‌گذارد، مدیران منابع انسانی و پژوهشگران در تلاش‌اند تا عوامل مؤثر بر ایجاد درگیری شغلی را شناسایی کنند و موجب افزایش بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش و رشد فرهنگی جامعه شوند (رنگریز و رضایی، ۱۳۹۴: ۸۴۰).

از جمله راه‌حلهایی که در دنیای کنونی بیش از هر زمان دیگر برای درگیری شغلی کارکنان در سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و متخصصان علم مدیریت قرار گرفته است، مدیریت در سازمان است (هاشمی و پورامین‌زاد، ۱۳۹۴: ۹). اندیشمندان علم مدیریت معتقد هستند که مدیران در قرن ۲۱ م باید شیوه‌های جدید مدیریتی را به‌کار گیرند تا بتوانند کارکنان را در کار درگیر کنند تا کمتر به دست‌کشیدن از کار بیاورند و چه‌بسا بهره‌وری و کارایی کارکنان نیز بالا رود (مزگی‌نژاد، آیتی و پورشافعی، ۱۳۹۷: ۱۰)؛ بنابراین توانایی مدیران برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و به‌طور کلی مدیریت منابع انسانی مهم و ضروری به نظر می‌رسد (نظری جهرمی، نادریان جهرمی و دست برحق، ۱۴۰۱: ۴۳). یکی از این شیوه‌های مدیریت، مدیریت کوانتومی^۱ است (میرصفیان، ۱۳۹۸: ۲۲۵). یکی از اندیشه‌ها و رویکردهای نوین در حیطه مدیریت منابع انسانی و کارکنان، نظریه مدیریت کوانتومی است (Zohar, 2022: 38). بین^۲ مدیریت کوانتومی را ترکیبی از نظریه کوانتومی و علم مدیریت و همچنین کاربرد تفکر کوانتومی در علم مدیریت برشمرده است (2019: 2225).

بدیهی است به‌کارگیری و آگاهی از نظریه‌ها و تکنیک‌های نوین مدیریتی همچون مدیریت کوانتومی، همگام با تغییر و تحولات سریع هزاره سوم برای مدیران جامعه، ضروری و مهم به نظر می‌رسد (جامه‌بزرگی، سلیمانی و شعبانی بهار، ۱۴۰۱: ۷۴)؛ چراکه مدیریت کوانتومی رویکردی نوین در جهت ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران به‌ویژه کارکنان است

1. Quantum Management

2. Yin

(Shelton, & Darling, 2001: 269) که به خلاقیت و نوآوری و اعتماد توجه می‌کند و به دنبال آن است تا کارهای درستی انجام دهد (قنبری و مرادی، ۱۳۹۶: ۹۸). مدیریت کوانتومی دارای هفت مؤلفه دیدن کوانتومی (توانایی برای دیدن هدفمند، مبتنی بر این منطق که واقعیت ذاتاً ذهنی است که براساس انتظارات و باورهای مشاهده‌کننده ظهور می‌کند)، تفکر کوانتومی (توانایی فکرکردن به گونه‌ای متضاد)، احساس کوانتومی (توانایی احساس درونی خوبی داشتن بدون توجه به آنچه که در بیرون اتفاق می‌افتد)، دانستن کوانتومی (استفاده از فرایندهای تصمیم‌گیری و درک شهودی)، عمل کوانتومی (توانایی برای عمل به شیوه مسئولانه)، اعتماد کوانتومی (توانایی اعتماد به فرایندهای طبیعی زندگی و پذیرش ضرورت آشفتگی) و وجود کوانتومی (ارتباط فرصتی مناسبی برای یادگیری) است (هماینی دمیچی، ۱۳۹۴: ۳۹). نتیجه اجرای مدیریت کوانتومی در هر سازمان، افزایش توانمندی، انگیزه و اشتیاق شغلی است و به دنبال آن می‌تواند درگیری شغلی در کارکنان را بالا ببرد تا بدین ترتیب سرزندگی سازمانی حفظ شود (Darling, & Earl Walker, 2001: 238).

یافته‌های پژوهش درخشان و زندی (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی» نشان داد که بین دو متغیر رهبری اصیل و فضیلت سازمانی پیوندی وجود دارد و رهبری اصیل، تجسم فضیلت سازمانی است و ابعاد رهبری اصیل می‌تواند متضمن رعایت ارزش‌های صداقت، عدالت، احترام، صراحت و سایر ارزش‌های انسانی باشد. همچنین جاماسی (۱۳۹۵) بیان می‌دارد که فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی نیز رابطه معنادار دارد. یافته‌های پژوهش مشبکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۳) نیز نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی کارکنان اثر مثبت و معنادار دارد. یافته‌های پژوهش بهزادی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان «رابطه وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی» نشان داد که هم ویژگی‌های فردی و هم ویژگی‌های محیطی از جمله مدیریت پیش‌بینی‌کننده خوبی برای شکل‌گیری فضیلت سازمانی است که در نتیجه می‌توان گفت مدیریت کوانتومی که یکی از روش‌های جدید مدیریتی است، بر فضیلت سازمانی اثر دارد.

نظر به ماهیت مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی و متغیر میانجی فضیلت سازمانی پژوهش‌های براری نوکاشتی، بنی مهد و یعقوب نژاد (۱۳۹۷)؛ میرصفیان و سلیمی (۱۳۹۴)؛ زارع، نوذری و خرمی

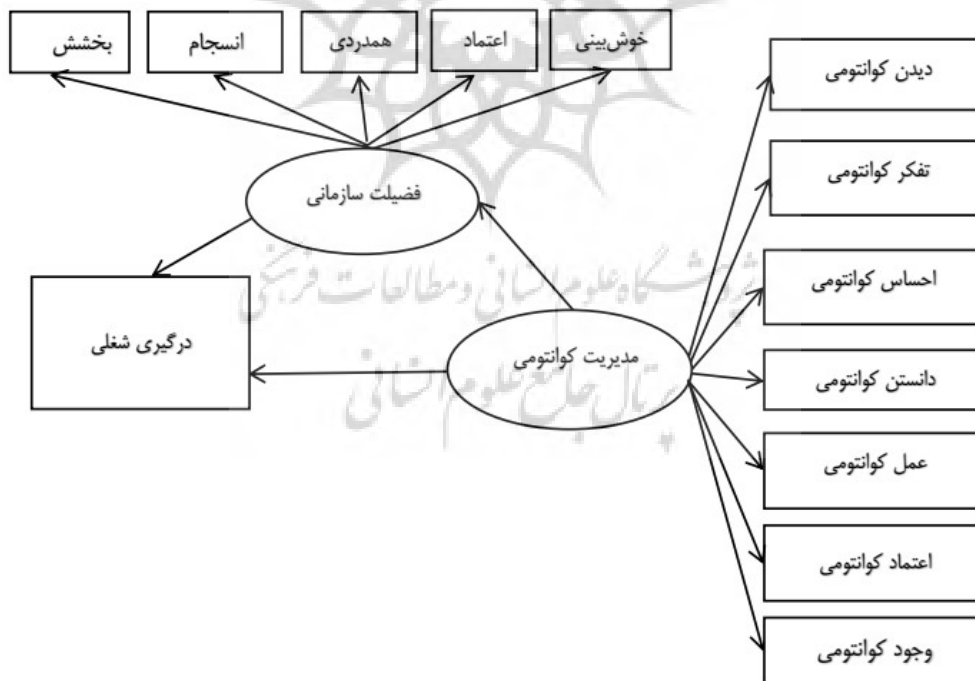
سروستانی (۱۳۹۶)؛ ترکزاده و عبدشریفی (۱۳۹۴)؛ همایینی دمیرچی (۱۳۹۴)؛ خسوعی و نوری (۱۳۹۲) و حسینی، دهقان و دهقان (۱۳۹۲) ارتباط مفهومی مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد و با عنایت به پژوهش‌های نظری و میدانی فوق، می‌توان گفت که مؤلفه خوش‌بینی فضیلت سازمانی با نگاه کوانتومی و مؤلفه اعتماد سازمانی با اعتماد کوانتومی، مؤلفه انسجام سازمانی نیز با مؤلفه تفکر کوانتومی که هر دو در پی ارائه راه حل خلاقانه هستند، مرتبط است. مؤلفه بخشش با مؤلفه احساس کوانتومی که بیشتر به عواطف و احساسات درونی کارکنان اشاره دارد و مؤلفه همدردی سازمانی با مؤلفه عمل کوانتومی که انجام عمل مبتنی بر صداقت و دلسوزی را نشان می‌دهد، ارتباط مفهومی دارد.

اوزن^۱ (2018) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر فضیلت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان سازمان‌های آموزشی بر شادکامی سازمانی ادراک‌شده در مدارس نشان داد مراتب بالای فضیلت سازمانی می‌تواند سطوح شادکامی سازمانی را پیش‌بینی و تبیین کند و سبب خوش‌بینی، اعتماد و ایجاد ارتباطات سازنده مثبت میان کارمندان یک سازمان شود. در تحقیقات مگنیر-واتانابه^۲ و همکاران (2020) و هم‌چنین ستیوکو^۳ و کورنیاسیه^۴ (2022) مشخص شد رشد فضیلت سازمانی، می‌تواند عملکرد شغلی کارمندان یک سازمان را به خوبی پیش‌بینی کند. سینگ^۵، دیوید^۶ و میکیلینینی^۷ (2018) نیز در پژوهش خود نشان دادند فضیلت سازمانی به‌طور مستقیم و به‌طور غیرمستقیم و از طریق اثرگذاری بر شادی کارکنان، می‌تواند بر مشارکت و درگیری شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی مؤثر واقع شود. علاوه بر این موارد، در پژوهش سان^۸ و یون^۹ (2022) مشخص شد میان فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارمندان یک هتل همبستگی معناداری وجود دارد

1. Ozen
2. Magnier-Watanabe
3. Setyoko
4. Kurniasih
5. Singh
6. David
7. Mikkilineni
8. Sun
9. Yoon

و سطوح بالای رعایت فضایل و اخلاق کاری در یک سازمان می‌تواند بر مشارکت و درگیری شغلی بیفزاید.

با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان گفت که برای داشتن آینده‌ای پویا و توسعه‌یافته و جهان پرقاب‌ت امروزی، به درگیری شغلی کارکنان نیازمندیم. مهم‌ترین عامل در روند درگیری شغلی، منابع انسانی شایسته و کارآمد آن است که بتوانند به‌وسیله مدیران کارآمد هدایت شوند و از منابع و امکانات در جهت دستیابی به اهداف سازمانی بهره‌گیرند. از دیگر سو، سازمان‌های آموزشی - به‌مثابه مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها - که تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز منابع انسانی سایر سازمان‌ها را تأمین می‌کنند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند (نصیری‌ولیک‌بنی، قلتاش و سرچهنانی، ۱۳۹۴: ۷۳). پژوهش حاضر به بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده مدیریت کوانتومی در درگیری شغلی کارکنان و سپس به بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی پرداخته است.



شکل ۱. چهارچوب مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر ماهیت کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر، به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی است. نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به این صورت است که جامعه مورد مطالعه به "طبقه‌ای" تقسیم می‌شود و از هر طبقه، به تعداد مورد نظر و به طور تصادفی نمونه‌ها انتخاب می‌شوند (پورشافی، ۱۳۹۷). در این روش استان خراسان جنوبی به چندین طبقه (اداره کل استان خراسان جنوبی، بیرجند، بشرویه، خوسف، درمیان، زیرکوه، سرایان، سربیشه، طبس، فردوس، قاین و نهبندان) تقسیم می‌شود و از هر یک از ادارات به ترتیب ۵۰، ۳۳، ۳۳، ۱۱، ۱۴، ۱۲، ۱۳، ۱۲، ۱۵، ۱۵، ۲۴، ۱۸ کارمند با روش نمونه‌گیری نسبتی انتخاب، که در مجموع ۲۵۰ نفر تعیین شدند. از آنجا که تعداد جامعه مورد نظر ۷۵۰ نفر است، کارکنان مورد نیاز براساس جدول مورگان و کرجسی ۲۵۰ نفر انتخاب شده‌اند. تعداد کارکنان اداری ادارات شهرستان‌های استان خراسان جنوبی به تفکیک در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱. تعداد کارکنان اداری و نسبت نمونه‌های مورد نیاز آموزش و پرورش

شهرستان‌های استان خراسان جنوبی (۱۳۹۹ ش)

شهرستان‌ها	تعداد کارکنان	نمونه انتخاب شده	نسبت کارکنان
اداره کل	۱۵۷	۵۰	٪۵۲
بشرویه	۱۰۰	۳۳	٪۳۳
بیرجند	۱۰۰	۳۳	٪۳۳
خوسف	۳۱	۱۱	٪۱۰
درمیان	۴۲	۱۴	٪۱۰
زیرکوه	۳۷	۱۲	٪۱۲
سرایان	۳۹	۱۳	٪۱۳
سربیشه	۳۶	۱۲	٪۱۲
طبس	۴۵	۱۵	٪۱۵
فردوس	۴۵	۱۵	٪۱۵
قاین	۷۰	۲۴	٪۲۳
نهبندان	۵۴	۱۸	٪۱۸
جمع کارکنان	۷۵۰	۲۵۰	٪۱۰۰

ابزارگردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد درگیری شغلی لاداهل و کنجر^۱ (1995)، مدیریت کوانتومی میرصفیان (۱۳۹۵) و فضیلت سازمانی کامرون، برایت و کازه^۲ (2004) بود.

۱. **مدیریت کوانتومی:** این پرسش‌نامه مشتمل بر ۲۱ عبارت در هفت 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) است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است. در مطالعه میرصفیان (۱۳۹۵) روایی محتوایی این پرسش‌نامه تأیید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شده است. روایی سازه این پرسش‌نامه در مطالعه میرصفیان و سلیمی (۱۳۹۴) با استفاده از تحلیل عاملی بررسی شده است و بار عاملی مهارت‌های 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) است. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه مزگی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۷) 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 ۰/۷۰، ۰/۶۷، ۰/۶۲، ۰/۶۰، ۰/۶۰، ۰/۶۸ و ۰/۶۸ به دست آمد. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در کل و برای هر یک از مؤلفه‌های نگاه کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۸۹، ۰/۸۶، ۰/۸۸، ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۸۸ و ۰/۸۴ به دست آمده است.

۲. **درگیری شغلی:** این پرسش‌نامه مشتمل بر ۲۰ سؤال است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف ۴ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۴) است؛ ولی عبارات ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۸ و ۱۹ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود؛ به این صورت که گزینه کاملاً مخالفم نمره ۵ و کاملاً موافقم نمره ۱ است. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۲۰ و

1. Lodahl & Kenjer
2. Cameron, Bright & Caza

حداکثر نمره ۸۰ است و هرچه نمره به ۸۰ نزدیک‌تر شود، نشانه وضعیت بهتر درگیری شغلی است. در مطالعه شجاعی‌فر، مرزیه و ناستی زایی (۱۳۹۶) روایی محتوایی این پرسش‌نامه تأیید شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۷ به دست آمده است.

۳. فضیلت سازمانی: این پرسش‌نامه مشتمل بر ۱۵ سؤال در پنج بعد خوش‌بینی (سؤالات ۱ تا ۳)، اعتماد (سؤالات ۴ تا ۶)، همدردی (سؤالات ۷ تا ۹)، یکپارچگی (سؤالات ۱۰ تا ۱۲) و بخشش (سؤالات ۱۳ تا ۱۵) است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است. در مطالعه خشوعی و نوری (۱۳۹۲) اعتبار سازه این پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی تأیید شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در کل ۰/۹۳ به دست آمد. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در کل و برای هر یک از مؤلفه‌های خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، یکپارچگی و بخشش به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۷۹، ۰/۸۲، ۰/۸۵، ۰/۸۹ و ۰/۸۴ به دست آمده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری AMOS¹⁶ و مدل‌یابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

از ۲۵۲ نفر مورد مطالعه، ۱۳۸ نفر (۵۴/۸٪) مرد و ۱۱۴ نفر (۴۵/۲٪) زن بودند. بیشتر کارکنان دارای تحصیلات لیسانس (۵۹/۵٪) و دارای سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال (۳۴/۱٪) بودند. برای بررسی سؤال‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. ابتدا پیش‌فرض‌های رگرسیون بررسی شد و پس از اطمینان از برقراری پیش‌فرض‌ها، آزمون رگرسیون چندگانه اجرا شد. پیش‌فرض‌های مورد بررسی به شرح زیر بودند:

۱. نرمال بودن باقیمانده‌ها: برای بررسی این پیش‌فرض چنانچه ضرایب کجی و کشیدگی در محدوده قابل قبول (بین -۲ تا ۲) قرار داشته باشند، نتیجه گرفته می‌شود که خطاهای مدل

رگرسیون دارای توزیع نرمال است. متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردار هستند و در نتیجه خطاهای مدل رگرسیون دارای توزیع نرمال است.

۲. استقلال مقادیر خطاها: بررسی این پیش فرض با استفاده از آزمون دوربین واتسون انجام می‌گیرد که چنانچه مقادیر آن در بازه ۱ تا ۳ قرار داشته باشد، به معنای عدم همبستگی بین خطاهاست. آزمون دوربین واتسون برای مدل رگرسیون‌هایی به ترتیب ۲/۰۸، ۲/۰۵ و ۲/۱۰ به دست آمد و با توجه به اینکه همبستگی بین باقی‌مانده‌ها در تحلیل رگرسیون بین ۱ و ۳ قرار دارد، این تبیین ایجاد می‌شود که مفروض فوق برقرار است.

۳. عدم هم‌خطی چندگانه یا عدم همبستگی بین متغیرهای مستقل: بررسی این پیش فرض از طریق شاخص‌های ضریب تحمل (تولرنس) و عامل تورم واریانس (VIF) صورت می‌گیرد. شاخص تولرنس درصد تغییر یک متغیر پیش‌بین است که توسط سایر متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین نیست و بنابراین هرچه بیشتر و نزدیک به ۱ باشد نشان‌دهنده از هم‌خطی (همبستگی) کمتر بین آن متغیر با سایر متغیرهای پیش‌بین است. عامل تورم واریانس معکوس شاخص تولرنس است و هرچه کمتر و نزدیک به ۱ باشد، بهتر است. چنانچه برای متغیرهای پیش‌بین، شاخص تحمل بیشتر از ۰/۱ و عامل تورم واریانس که نمایانگر خطای استاندارد ضرایب رگرسیون است کمتر از ۵ به دست آید، نتیجه گرفته می‌شود مفروض عدم هم‌خطی چندگانه برقرار است.

برای مدل‌های رگرسیون که در ادامه می‌آید، شاخص تحمل بیشتر از ۰/۱ و عامل تورم واریانس کمتر از ۵ به دست آمد؛ بنابراین مفروض عدم هم‌خطی چندگانه برقرار است.

۱. آیا مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی، پیش‌بینی‌کننده درگیری شغلی کارکنان است؟

جدول ۲. همبستگی مدیریت کوانتومی در کل و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی در کارکنان مورد مطالعه

درگیری شغلی		متغیر
p	R	
<۰/۰۰۱	-۰/۳۹	نگاه کوانتومی
<۰/۰۰۱	-۰/۴۵	تفکر کوانتومی
<۰/۰۰۱	-۰/۳۳	احساس کوانتومی
<۰/۰۰۱	-۰/۴۱	شناخت کوانتومی
<۰/۰۰۱	-۰/۴۵	عمل کوانتومی
<۰/۰۰۱	-۰/۴۲	اعتماد کوانتومی
<۰/۰۰۱	-۰/۳۵	وجود کوانتومی
<۰/۰۰۱	-۰/۴۵	مدیریت کوانتومی در کل

نتیجه ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۲ نشان می‌دهد که بین مدیریت کوانتومی در کل و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی در کارکنان مورد مطالعه رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۰۱$).

برای تعیین اینکه مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی به چه میزانی می‌توانند درگیری شغلی در کارکنان مورد مطالعه را تبیین کنند، از آزمون رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شد که متغیر درگیری شغلی به‌عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین وارد معادله شدند.

جدول ۳. نتایج رگرسیون مربوط به اثر مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر درگیری شغلی

در کارکنان مورد مطالعه

دوربین واتسون	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات	
۲/۰۸	۰/۲۶	۰/۵۱	<۰/۰۰۱	۱۱/۶۶	۰/۷۰	۷	۴/۹۰	رگرسیون	مؤلفه‌های
					۰/۰۶	۲۴۴	۱۳/۷۱	مدیریت	مقدار باقی مانده
						۲۴۹	۱۸/۶۱	جمع کل	کوانتومی

نتیجه آزمون مذکور نشان داد که مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی با هم می‌توانند ۲۶٪ درگیری شغلی در کارکنان مورد مطالعه را پیش‌بینی کنند که از نظر آماری معنادار بود ($p < 0.001, F = 11.66$).

جدول ۴. ضرایب رگرسیون مربوط به اثر مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر درگیری شغلی

در کارکنان مورد مطالعه

VIF	ضریب تحمل	سطح معنی‌داری	مقدار t	ضریب استاندارد	ضریب غیراستاندارد		متغیر
				مقدار B	خطا استاندارد	مقدار B	
		<۰/۰۰۱	۳۷/۰۲		۰/۰۸	۲/۸۵	ثابت
۳/۳۶	۰/۳۰	۰/۷۴	۰/۳۳	-۰/۰۳	۰/۰۳	-۰/۰۱	نگاه کوانتومی
۳/۲۱	۰/۳۱	۰/۰۰۴	۲/۹۱	-۰/۲۹	۰/۰۳	-۰/۰۸	تفکر کوانتومی
۴/۳۱	۰/۲۳	۰/۰۳	۲/۱۷	-۰/۲۵	۰/۰۳	۰/۰۷	احساس کوانتومی
۴/۸۲	۰/۲۱	۰/۶۲	۰/۵۰	-۰/۰۶	۰/۰۴	-۰/۰۲	شناخت کوانتومی
۴/۴۴	۰/۲۳	۰/۰۶	۱/۹۱	-۰/۲۲	۰/۰۴	-۰/۰۷	عمل کوانتومی
۴/۳۸	۰/۲۳	۰/۰۱	۲/۶۸	-۰/۳۱	۰/۰۴	-۰/۱۰	اعتماد کوانتومی
۴/۰۳	۰/۲۵	۰/۱۹	۱/۳۰	-۰/۱۴	۰/۰۴	۰/۰۵	وجود کوانتومی

نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۴ نشان می‌دهد مؤلفه‌های تفکر کوانتومی و اعتماد کوانتومی اثر منفی و معناداری بر درگیری شغلی کارکنان مورد مطالعه دارند. همچنین مؤلفه احساس کوانتومی بر درگیری شغلی کارکنان اثر مثبت و معناداری داشت ($p < 0.05$)؛ ولی سایر مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر درگیری شغلی اثر معناداری نداشتند ($p > 0.05$). ضرایب بتا -0.29 و -0.31 نشان‌دهنده آن است که به‌ازای افزایش یک نمره مدیریت کوانتومی در مؤلفه‌های تفکر کوانتومی و اعتماد کوانتومی، درگیری شغلی در کارکنان به ترتیب به میزان 0.29 و 0.31 کاهش می‌یابد.

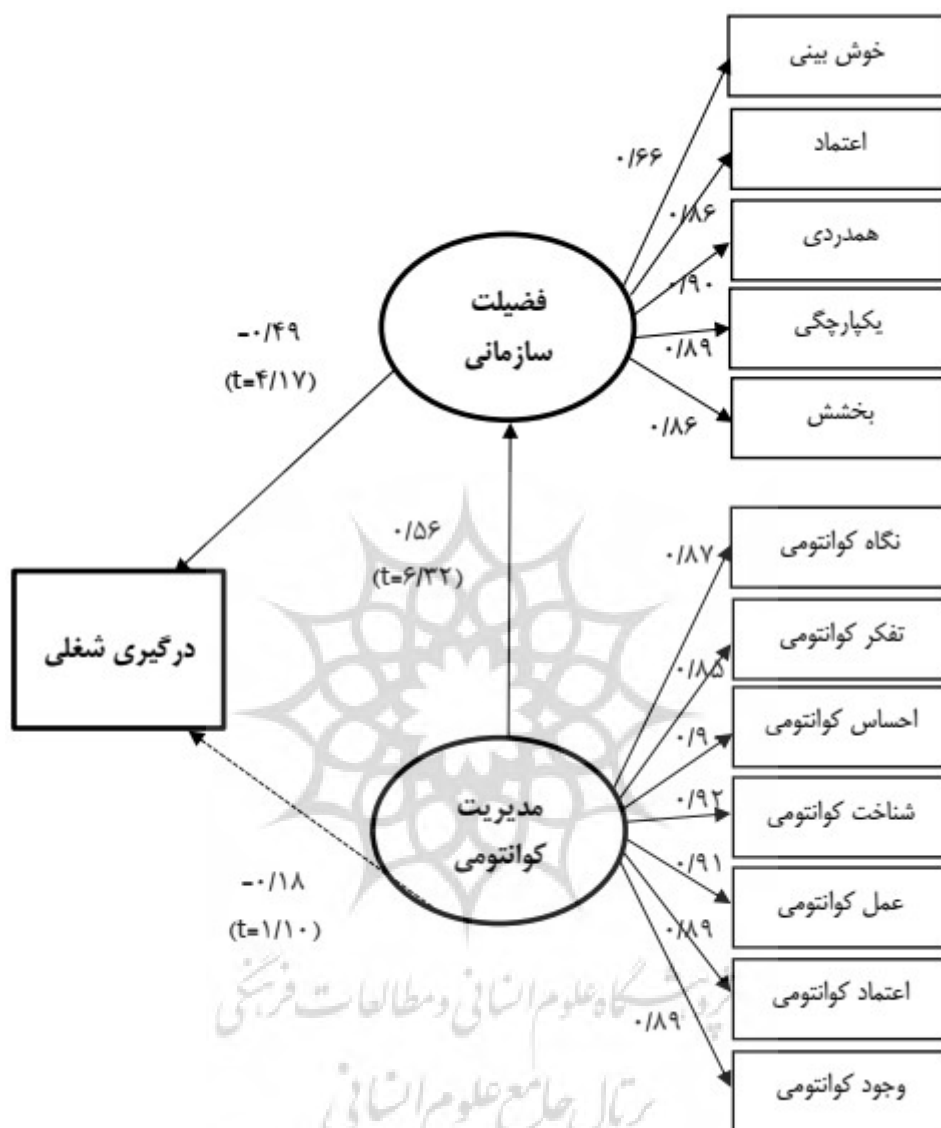
همچنین ضریب بتا ۰/۲۵ نشان‌دهنده آن است که به‌ازای افزایش یک نمره مدیریت کوانتومی در مؤلفه احساس کوانتومی، درگیری شغلی در کارکنان به میزان ۰/۲۵ افزایش می‌یابد.

۲. آیا فضیلت سازمانی در رابطه بین مدیریت کوانتومی و درگیری شغلی کارکنان نقش میانجی دارد؟

برای بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی در رابطه بین مدیریت کوانتومی و درگیری شغلی کارکنان از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد:

در شکل ۱، ضرایب مسیر مربوط به اثر مدیریت کوانتومی بر فضیلت سازمانی و همچنین اثر فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی به ترتیب (۰/۵۶) و (۰/۴۹-) گزارش شده است و از آنجا که آماره t برای مسیرهای مذکور به ترتیب (۶/۳۲) و (۴/۱۷) است که از ۱/۹۶ بیشتر شده است، مبین معناداری ضرایب مسیر مربوطه است و می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت کوانتومی بر فضیلت سازمانی و فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان اثر معناداری دارد؛ به عبارتی فضیلت سازمانی در اثر مدیریت کوانتومی بر درگیری شغلی نقش میانجی دارد.

ضریب مسیر مربوط به اثر مستقیم مدیریت کوانتومی بر درگیری شغلی (۰/۱۸-) گزارش شده است و از آنجا که آماره t مربوط به این مسیر (۱/۱۰) کمتر از ۱/۹۶ است، نتیجه گرفته می‌شود که مدیریت کوانتومی به‌طور مستقیم بر درگیری شغلی اثر معناداری ندارد.



شکل ۲. ضریب مسیر مدل مربوط به نقش میانجی فضیلت سازمانی در اثر مدیریت کوانتومی بر درگیری شغلی کارکنان

نتایج نشان داد که مدیریت کوانتومی به طور مستقیم بر درگیری شغلی اثر معناداری ندارد؛ ولی مدیریت کوانتومی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی اثر معناداری داشت. به منظور تأیید نقش میانجی فضیلت سازمانی در اثر مدیریت کوانتومی بر

درگیری شغلی کارکنان از آزمون Z سوبل استفاده شد که نتیجه این آزمون حاکی از تأیید نقش میانجی فضیلت سازمانی در اثر متغیر پیش‌بین بر ملاک است ($Z=3/72$ ، $p<0/001$):

$$Z_{value} = \frac{A \times B}{\sqrt{B^2 \times S_a^2 + A^2 \times S_b^2}}$$

که در این فرمول:

A: ضریب رگرسیونی اثر متغیر پیش‌بین بر میانجی = (0/56)

B: ضریب رگرسیونی اثر متغیر میانجی بر ملاک = (-0/49)

S_a: خطای استاندارد رابطه میان متغیر پیش‌بین و میانجی = (0/11)

S_b: خطای استاندارد رابطه میان متغیر میانجی و ملاک = (0/09)

$$Z_{value} = \frac{(0.56) \times (-0.49)}{\sqrt{(-0.49)^2 \times (0.11)^2 + (0.56)^2 \times (0.09)^2}} = 3.72$$

۳. آیا مدل پژوهش از برازش لازم برخوردار است؟

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش نقش میانجی فضیلت سازمانی و مدیریت کوانتومی

بر درگیری شغلی کارکنان

نام شاخص	اختصار	مقدار	بrazش قابل قبول
شاخص نیکویی برازش	GFI	0/85	0/9 >
شاخص نیکویی برازش تعدیلشده	AGFI	0/78	0/9 >
شاخص برازش هنجارنشده	NNFI	0/95	0/9 >
شاخص برازش هنجارشده	NFI	0/95	0/9 >
شاخص برازش تطبیقی	CFI	0/96	0/9 >
شاخص برازش نسبی	RFI	0/94	0/9 >
شاخص برازش فزاینده	IFI	0/96	1-0
شاخص برازش مقتصد هنجارشده	PNFI	0/73	0/5 >
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	0/1	0/1 <
کای مربع هنجارشده	CMIN	2/30	مقداری بین 1 تا 3

چون شاخص‌های برازندگی تطبیقی^۱ (CFI) و شاخص برازندگی نرمال^۲ (NFI) به ترتیب برابر ۰/۹۶ و ۰/۹۵ است و شاخص روایی متقاطع^۳ (ECVI) نیز ۱/۵۷ در فاصله اطمینان (۱/۳۸-۱/۷۹) قرار گرفت و کوچک‌تر از مدل اشیاع شده به دست آمد، حاکی از تقریب معقولی از مدل در جامعه است. با توجه به اینکه ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)، ۰/۱۰ به دست آمد، برازش مدل قابل قبول ارزیابی می‌شود. نسبت مجذور کای (۳۸۶/۴۲) به درجه آزادی (۱۶۸) برابر ۲/۳۰ شد. مطابق با ملاک‌های پیشنهادی بایرن عدد کمتر از ۳ را نشان داد که می‌توان استنباط کرد مدل با داده‌ها برازش خوبی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد مؤلفه‌های تفکر کوانتومی و اعتماد کوانتومی اثر منفی و معناداری بر درگیری شغلی کارکنان مورد مطالعه دارند و مؤلفه احساس کوانتومی بر درگیری شغلی کارکنان اثر مثبت و معناداری داشت؛ ولی سایر مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر درگیری شغلی اثر معناداری نداشتند. با توجه به این نتایج می‌توان بیان کرد دیدگاه مدیریت کوانتومی، جهان را به‌عنوان یک سیستم پویا، خودسازمان‌ده و غیرقابل‌پیش‌بینی توصیف می‌کند. در این دیدگاه سازمان‌ها باید آرایش یادگیرنده و خودکنترلی داشته باشند. سازمان‌ها درصدد ایجاد توانایی‌های شخصیت پرش‌جو، ارتباط برقرار کردن، ایجاد رفتار محترمانه، ایجاد انگیزه در مخاطب، برخورد پخته با مسائل، آزادی فکر و حفظ آن و خودکنترلی هستند که همه این‌ها با برخورداری از مهارت‌های کوانتومی امکان‌پذیر می‌شود. در نتیجه، شرایطی به وجود می‌آید تا افراد با کسب دانش شغلی جدید آشنا شوند؛ ارتباطات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی را در جهت افزایش موفقیت و بهره‌وری توسعه دهند؛ با توان بیشتری برای اهداف سازمان فعالیت کنند و بدین وسیله میزان دلبستگی روانی فرد نسبت به شغلش افزایش می‌یابد و درگیر در کار می‌شود.

-
1. Comparative Fit Index (CFI)
 2. Normed Fit Index (NFI)
 3. Expected Cross Validation Index (ECVI)

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد مدیریت کوانتومی به طور مستقیم بر درگیری شغلی اثر معناداری ندارد؛ ولی مدیریت کوانتومی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی اثر معناداری داشت و مدل، از برازش لازم برخوردار بود.

با توجه به نتایج مطالعه می توان بیان کرد که نظریه کوانتومی خدمتی است به اثربخشی مدیران که آن ها را از تفکرات و رفتارهای ماشینی و جبری به رفتارهای پویا، خلاق و اثربخش هدایت می کند. در دیدگاه کوانتومی هر سازمانی بر مبنای یک جهان کوچک در نظر گرفته می شود و برخلاف نظریه های قبلی و کلاسیک که ساختار سلسله مراتبی را باور داشتند، در این دیدگاه تأکید بر تعامل، همکاری، برابری، ارتباط، سود دوطرفه، هماهنگی و گستردگی است و فردگرایی در این تئوری جایگاهی ندارد. مدیریت کوانتومی از طریق ایجاد حس مسئولیت پذیری و تعهد در کارکنان می تواند از توانایی ها و استعداد های افراد برای اهداف عالی سازمان استفاده کند. هر اندازه افراد مهارت های کوانتومی بالایی داشته باشند، مسئولیت پذیری بیشتری دارند؛ در حل تعارضات توانایی بالاتری خواهند داشت و به همان میزان چابک تر خواهند بود. بر این اساس مدیریت کوانتومی، به عنوان یک علم جدید در نظام مدیریتی سازمان ها، این توان را دارد تا بتواند با ترویج انسانیت، صداقت، اعتماد و وفاداری شرایطی را به وجود بیاورد تا افراد در سطح فردی و جمعی در یک سازمان در جهت موفقیت سازمان تلاش کنند که در چنین شرایطی فضیلت سازمانی نیز افزایش خواهد یافت؛ زیرا کارکنان با صداقت، اعتماد و وفاداری بیشتری برای اهداف سازمان فعالیت خواهند کرد.

همچنین وجود مهارت های کوانتومی در سازمان موجب می شود که مدیران کوانتومی به نشانه های تغییر حساس شوند و با خلاقیت و دانش موجب سوق دادن سازمان به سوی آینده و بهره وری بیشتر شوند. چنین مدیرانی تلاش می کنند امکاناتی را که ممکن است طی چند سال آینده برای ارتقا و بهره وری سازمان در اختیار کارکنان قرار گیرد، امروز فراهم کنند. مدیرانی که دارای مهارت های کوانتومی هستند، تضاد در سازمان را برای رسیدن به فهم مشترک و تصمیم بهینه لازم می دانند و شرایطی را فراهم می کنند که در آن وضعیت، به تفاوت ها احترام گذاشته می شود و کنترل و سلطه جای خود را به اعتماد دوطرفه دهد. مدیر برخوردار از مهارت های کوانتومی، آشوب را امری طبیعی می داند و قدرت و کنترل را به دلیل اعتماد به توانایی کارکنان

برای خودسازمان‌دهی به آنان واگذار کرده است و بر خلاقیت، خودسازمان‌دهی و پاسخگویی سریع تأکید می‌کند.

فضیلت در سازمان به معنای ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. فضیلت سازمانی تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و بانرژی هستند، از رضایت شغلی برخوردارند، معنا و هدف در کارشان را درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند. فضیلت‌گرایی در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کار، همراه با بالارفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است که این شرایط می‌تواند زمینه‌ساز درگیری شغلی هرچه بیشتر کارکنان را فراهم کند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود با اقداماتی مانند قدردانی از تلاش کارکنان، دادن فرصت یادگیری به کارکنان، ایجاد فضای حمایتی درون‌سازمانی، تعریف روشن و واضحی از وظایف و مسئولیت‌ها جهت رفع سردرگمی، تعریف مشاغل معنی‌دار در ساختار سازمانی، شرایطی برای افزایش درگیری شغلی کارکنان فراهم شود. همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود با استفاده از پرسش‌نامه فضیلت سازمانی نسبت به ارزیابی مداوم نیروی‌های سازمانی اقدام کنند تا با توجه به شناختی که از ابعاد فضیلت سازمانی به دست می‌آورند، گام‌های عملی را برای بهبود عملکرد کارکنان و اوضاع سازمان تحت مدیریت خود بردارند. با توجه به بالا بودن سطح مدیریت کوانتومی و پیامدهای مثبت ناشی از آن نیز پیشنهاد می‌شود زمینه‌شناسی سایر سازمان‌ها با این نوع مدیریت فراهم شود.

تشکر و قدردانی: در انجام فعالیت میدانی از اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی و اساتید محترم دانشگاه بیرجند قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع: هیچ‌گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

منابع

- براری نوکاشتی، صغری، بنی‌مهد، بهمن، و یعقوب‌نژاد، احمد. (۱۳۹۷). انعطاف‌پذیری حسابداری و خوش‌بینی مدیران: آزمون تئوری اختیارات مدیریتی. *حسابداری مدیریت*، ۱۱ (۳۷)، ۱۴-۱.
- بهزادی، الهام، نعمی، عبدالزهرا، و بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون. *فصلنامه دستاوردهای روان‌شناختی*، ۲۰ (۲)، ۲۳۳-۲۵۶.
- پابرجا، الهام، آهنگ، فرحناز، و حیدریگی، شهلا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ش ۴۲، ۱۶۱-۱۸۸.
- پورشافعی، هادی. (۱۳۹۷). پژوهش و نگارش علمی با رویکرد پایان‌نامه‌نویسی و تدوین مقاله. بیرجند: انتشارات چهاردرخت.
- تابع بردبار، فریبا، اسماعیلی، معصوم، و آزاد، رضا. (۱۴۰۱). پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی معلمان براساس کیفیت زندگی و درگیری شغلی در دوران پاندمی کرونا در شهرستان مرودشت. *فصلنامه علمی روان‌شناسی کار*، ۱ (۲)، ۶۱-۷۰. Doi: 10.30473/JPSY.2022.9244
- ترک‌زاده، جعفر، و عبدشریفی، فاطمه. (۱۳۹۴). پیش‌بینی آمادگی برای تغییر سازمانی براساس ادراک کارکنان بانک از نوع ساختار سازمانی با نقش واسطه‌گری انسجام سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۴ (۷۸)، ۳۳-۶۴.
- جاماسی، نوین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ش ۴۰، ۸۶-۱۰۷.
- جامه‌بزرگی، طیبیه، سلیمانی، مجید، و شعبانی بهار، غلامرضا. (۱۴۰۱). اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران در عملکرد سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۹ (۲)، ۷۱-۸۱. Doi: 10.30473/fmss.2022.58768.2296

- حسینی، عبدالرسول، دهقان، مزده، و دهقان، نجمه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ارتباطات سازمانی و همدلی سازمانی. مجموعه مقالات در کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها. شیراز.
- خشوعی، مهدیه‌سادات، و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۲). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ش ۵۴، ۲۶-۳۴.
- داداشی، معصومه، و پالی، سمیرا. (۱۴۰۲). ارائه مدل ساختاری از عملکرد شغلی براساس مهارت‌های ارتباطی با میانجی‌گری درگیری شغلی در معلمان مدارس ابتدایی. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۵ (۱)، ۴۲-۶۶. doi:10.22034/jmep.2022.345442.1123
- درخشان، مزگان، و زندی، خلیل. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۸ (۱۵)، ۸۸-۱۰۶. doi: 10.22067/pmt.v8i15.51527
- رنگریز، حسن، و رضایی، سعید. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر صدای کارمند بر خلاقیت و عملکرد کارکنان با میانجی‌گری درگیری شغلی. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳ (۳)، ۸۳۳-۸۵۶. doi:10.22059/JOMC.2015.54741
- زارع، ابوذر، نوذری، ولی، و خرمی سروستانی، حسن. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر شیراز. فصلنامه مطالعات تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، ۲ (۳)، ۱۴۱-۱۴۹.
- شجاعی‌فر، زینب، مرزیه، افسانه، و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی. مجله اخلاق زیستی، ۷ (۲۳)، ۱۷-۲۸.
- شول، عباس، و صداقت، امین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر. پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری. تهران: انجمن مدیریت ایران.
- ضماهنی، مجید، موسویان، عاطفه‌سادات، و ملک‌زاده، سمنبر. (۱۳۹۲). مطالعه رابطه بین پرورش فضیلت‌های سازمانی و بهبود فضایل اخلاقی در سازمان. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۳ (۱۰)، ۱۱۵-۱۲۶.

- ضیائی، منصور، رضائی، قباد، یارمحمدی، حامد، خوشبو، الهه، و قره‌گوزلو، فرامرز. (۱۳۹۴). ارتباط درگیری شغلی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان مقطع راهنمایی دالاهو (کرمانشاه) در سال ۱۳۹۲. *مجله ارگونومی*، ۳ (۱)، ۵۹-۶۴.
- قنبری، سیروس، و مرادی، علی. (۱۳۹۶). رابطه مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران و آمادگی کارکنان برای تغییر سازمانی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۱ (۳)، ۸۷-۱۰۹.
- مزگی‌نژاد، سمیه، آیتی، محسن، و پورشافعی، هادی. (۱۳۹۷). نقش مدیریت کوانتومی در بهره‌وری انسانی با توجه به میانجی‌آوی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند. *دوفصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۷ (۱)، ۴۱-۷۷.
- مشبکی‌اصفهانی، اصغر، و رضایی، زینب. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت*، ۲۲ (۷۳)، ۱-۲۳.
- Doi:20.1001.1.22518037.1393.23.73.1.6
- میرصفیان، حمیدرضا. (۱۳۹۵). بررسی سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. *فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت*، ۱۳ (۱)، ۴۲-۴۷.
- _____ (۱۳۹۸). تأثیر مداخله آموزشی مهارت‌های هفتگانه مدیریت کوانتومی بر رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی. *فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۱ (۵۳)، ۲۱۹-۲۳۶.
- Doi: 10.22089/smrj.2017.4040.1779
- میرصفیان، حمیدرضا، و سلیمی، مهدی. (۱۳۹۴). تعیین سهم نسبی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان. *مجله رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۳ (۱۱)، ۸۵-۹۷.
- نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات، قلتاش، عباس، و سرچپانی، زهرا. (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس. *دوفصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۴ (۲)، ۶۳-۹۰.

- نظری جهرمی، نحله، نادریان جهرمی، مسعود، و دست‌برحق، حسین. (۱۴۰۱). ارائه مدل توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان‌های ورزشی با رویکرد گراند تئوری. مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۱۱ (۶)، ۳۷-۵۲.
- هاشمی، حامد، و پورامین‌زاد، سعیده. (۱۳۹۴). چالش‌های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن. فصلنامه کار و جامعه، ۶ (۱۳)، ۱-۱۸.
- همایینی دمیرچی، امین. (۱۳۹۴). کوانتوم و مدیریت کوانتومی. تهران: انتشارات بعثت.
- Albrecht, S. L., & Andretta, M. (2011). The Influence of Empowering Leadership, Empowerment and Engagement on Affective Commitment and Turnover Intentions in Community Health Service Workers Test of a Model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228-237.
- Brown, S. P. (2002). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *psychological Bulletin*, 12(2), 225-235.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790. Doi: 10.1177/0002764203260
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
Doi: doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x
- Darling, J. R., & Earl Walker, W. (2001). Effective conflict management: use of the behavioral style model. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(5), 230-242.
- Gukiina, J., Ntayi, J., Balunywa, W., & Ahiauzu, A. (2019). Organizational virtuousness: The customers' perspective. *African Social Science Review*, 10(1), 106-163.
- Hirschfeld, R. (2006). Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1663-1681.
- Lambert, E., Qureshi, H., Frank, J., Holbrook, M., Hines, C., & Worley, V. (2022). The Effects of Work Demand and Resource Variables on Indian Prison Staff Job Involvement. *International Criminology*, 2(1), 1-13.
- Lodahl, Th. M., & Kenjer, M. (1995). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.

- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific journal of business administration*, 12(2), 115-138.
- Mudrack, P. E. (2004). Job Involvement, Obsessive compulsive Personality Traits, and Workaholic Behavioral Tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508.
- Ozen, F. (2018). The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140.
- Setyoko, P. I., & Kurniasih, D. (2022). The Role of perceived organizational support (POS), organizational virtuousness (OV) on performance and employee well-being (EWB) of non-profit organizations in the post-pandemic period. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(08): 1940-1944. Doi:10.47750/pnr.2022.13.S08.236
- Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102. Doi:10.1177/1523422317741885
- Shelton, C. K., & Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264-273.
- Shuck, B., Reio, T. G., Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: an examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427-445.
- Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 46(5), 879-904. Doi: 10.1177/1096348020963701
- Whang, N. (2021). The virtue of school leadership: Three paths to fulfilling value forms. *SAGE Open*, 11(1), 1-13. Doi: 10.1177/21582440211006136
- Yeh, C. (2021). The relationship between free time activities, emotional intelligence and job involvement of frontline hotel employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 767-788. Doi: 10.1080/09585192.2018.1496127
- Yin, X. (2019). Review and Prospect of Quantum Management. *American Journal of Industrial and Business Management*, 9(12), 2220-2228.
- Zohar, D. (2022). *Zero Distance: Management in the Quantum Age*. Berlin: Springer.



پښتونستان د علومو او انساني مطالعاتو فریښی
پرتال جامع علوم انسانی