

Mediating Role of Happiness in the Relationship Between Quantum Leadership and Organizational Health at AJA University of Medical Sciences

Zakariya Ahmadiyan¹, Armin Zareiyan^{2*}, Mohamad Azizi³, Peyman Jahandari⁴,
Sanaz Zargar Balaye Jame⁵, Hamidreza Ganjizadeh⁴

¹ Institute of Military Medicine Science and Technology, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

² Faculty of Nursing, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

³ Faculty of Defense, University and Higher National Defense Research Institute, Tehran, Iran

⁴ Institute of Military Medicine Science and Technology, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁵ Faculty of Medicine, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 12 July 2021 Accepted: 10 January 2022

Abstract

Background and Aim: By intervening and manipulating some variables, including the leadership style of managers, it is possible to change the atmosphere of the organization and provide job happiness and satisfaction and subsequently promote organizational health. Therefore, the aim of this study was to investigate the mediating role of happiness in the relationship between quantum leadership and organizational health at AJA University of Medical Sciences.

Methods: The research method is descriptive-correlation. The statistical population of all faculty members of AJA University of Medical Sciences is 200. Using the Morgan table, 132 people were selected by stratified random sampling. Data collection tools were standard questionnaires of quantum leadership, organizational health and happiness. The validity of the tools was verified using content and face validity by qualitative method and convergent and divergent validity. The reliability of the instruments was measured by the internal consistency method by calculating Cronbach's alpha coefficient and combined reliability coefficients. Structural equation model and SPSS 24 and Smart PLS software were used to analyze the data.

Results: The results showed that there is a positive and significant relationship between quantum leadership and organizational health (0.27) and happiness (0.86). The relationship between happiness and organizational health (0.72) is positive and significant and finally, there is a positive and significant relationship between quantum leadership and organizational health mediated by happiness (0.62).

Conclusion: happiness can increase the correlation between quantum leadership and organizational health as mediators. Therefore, it is suggested that the principles of quantum leadership be taught to university administrators and supervisors at all levels of management.

Keywords: Quantum, Health, Happiness, University of Medical Sciences.

نقش میانجی احساس شادکامی در رابطه بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی آجا

ذکریا احمدیان^۱، آرمین زارعیان^{۲*}، محمد عزیزی^۳، پیمان جهاننداری^۴، ساناز زرگربالای جمع^۵، حمیدرضا گنجی زاده^۴

^۱ پژوهشکده علوم و فناوری طب نظامی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

^۲ دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

^۳ دانشکده دفاع، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

^۴ پژوهشکده علوم و فناوری طب نظامی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

^۵ دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: با مداخله و دستکاری برخی از متغیرها از جمله سبک رهبری مدیران، می‌توان جو سازمان را دگرگون نموده و شادی و خشنودی شغلی و در پی آن ارتقای سلامت اداری را فراهم نمود. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی احساس شادکامی در رابطه بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی می‌باشد.

روش‌ها: روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا به تعداد ۲۰۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان ۱۳۲ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد رهبری کوانتومی، سلامت سازمانی و احساس شادکامی بود. روایی ابزارها با استفاده از روایی محتوا و صوری به روش کیفی و روایی همگرا و واگرا بررسی و تایید شد. پایایی ابزارها به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ و ضرایب پایایی ترکیبی اندازه‌گیری شد. جهت تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS-24 و Smart PLS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی (۰/۳۹) و احساس شادکامی (۰/۷۶) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. رابطه بین احساس شادکامی و سلامت سازمانی (۰/۴۵) مثبت و معنی‌دار است و در نهایت بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری احساس شادکامی (۰/۳۵) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نتیجه‌گیری: احساس شادکامی می‌تواند با عنوان نقش میانجی، میزان همبستگی رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی را افزایش دهد. لذا پیشنهاد می‌شود اصول رهبری کوانتومی به مدیران و سرپرستان دانشگاه در تمام رده‌های مدیریتی، آموزش داده شود.

کلیدواژه‌ها: کوانتومی، سلامت، شادکامی، دانشگاه علوم پزشکی آجا.

مقدمه

یکی از شرایط لازم جهت توسعه و پیشرفت دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در حوزه بهداشت و درمان، داشتن حد مناسبی از سلامتی در سازمان است (۱). بدون شک، جو سالم منجر به رشد و پرورش شخصی، شادکامی و کارکرد بهتر افراد سازمان می‌شود (۲). محیط سالم زمینه رشد استعدادهای افراد را فراهم و سازمان سالم، افرادی کوشا و فعال به بار می‌آورد. Miles (۱۹۶۹) برای اولین بار اصطلاح سلامت سازمانی (organizational health) را به کار برد. او معتقد بود سازمان همیشه سالم نمی‌ماند و لازم است به صورت پویا سلامت آن سنجیده شود (۳). سلامت سازمانی به معنی نداشتن فساد اداری نیست؛ بلکه مفهوم سلامت سازمانی والاتر بوده و سازمان در صورت نداشتن فساد، تازه شرایط لازم برای سلامت را مهیا می‌نماید (۴). بنابراین سلامت سازمانی اشاره دارد به سازمان سالمی که با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (۵). سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالارفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد.

امروزه در دانشگاه‌های علوم پزشکی نقش اعضا و کارکنان برجسته است و از آنجا که وظیفه انتقال دانش سلامت و بهداشت و درمان در جامعه را بر عهده دارند، توجه به سلامت سازمانی آن‌ها یکی از وظایف مسئولان این گونه نهادها می‌باشد (۶) که در این راستا و از آنجا که دانشگاه علوم پزشکی آجا هم وظیفه آموزش بهداشت، درمان و سلامت جامعه و هم وظیفه نظامی در برابر حفظ یکپارچگی سرزمین را برعهده دارند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نتایج تحقیقات بیانگر این است که سلامت سازمانی در کشور ما در مقایسه با سایر کشورها در سطح پایینی قرار دارد (۳،۷). این در حالی است که بر اساس آموزه‌های دینی و به عنوان یک کشور اسلامی باید سرآمد تمامی کشورها باشد. سلامت سازمانی در واقع، تنها توانایی سازمان برای انجام دادن وظایف به طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است (۸). در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد، وظیفه شناس، باروحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز، و با موفقیت بالا وجود دارند. سازمان سالم و پویا جو مطلوب و سالم دارد و موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان سالم فراهم می‌کند و از این طریق اثربخشی سازمان را بالا می‌برد (۹).

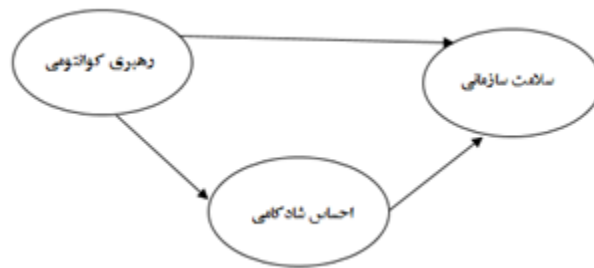
از طرفی موفقیت سازمان‌های امروزی در گرو رهبری صحیح و کارآمد است که بر نفوذ، راهنمایی، هدایت و به جریان انداختن فعالیت‌های سازمان، باور و اعتقاد کارکنان اتکا دارد (۱۰). لذا یکی از عوامل اساسی تاثیر گذار بر ارتقای وضعیت سلامت سازمانی اعضای هیئت علمی توجه به سبک رهبری مدیران دانشگاه (شامل مدیران گروه‌های آموزشی، ریاست دانشکده‌ها و رئیس دانشگاه) می‌باشد. سازمان‌های متفاوت با محیط‌های متفاوت، مستلزم سبک

رهبری خاصی هستند و این باور به مدیر کمک می‌کند تا در شرایط بحرانی، تصمیمات مؤثرتری اتخاذ کند (۱۱). یکی از این سبک‌های خاص برای سازمان‌های متفاوت مانند دانشگاه علوم پزشکی آجا (که هم به عنوان یک نظام حرفه‌ای و هم به عنوان یک سازمان نظامی مطرح است) رهبری کوانتومی می‌باشد. امروزه نظریه کوانتوم علاوه بر کاربری در علم فیزیک در رهبری و مدیریت نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد و باعث به وجود آمدن مبحث میان رشته‌ای جدیدی به نام رهبری کوانتومی (Quantum Leadership) در عرصه سازمان‌ها و مدیریت شده است. دیدگاه کوانتومی، جهان را به عنوان سامان‌های پیچیده، زنده و با ارتباطات زیاد، پویا، خودسازنده و غیرقابل پیش‌بینی توصیف می‌کند (۱۲). به طوری که در این دیدگاه، سازمان‌ها باید آرایشی یادگیرنده داشته باشند. رهبری کوانتومی عملی است که با ایجاد توان انسانی، بیشتر بر تعامل آزاد و مستمر بین رهبر و کارکنان و همچنین تأثیر متقابل پویایی داخلی سازمان با کارکنان تأکید و سازمان را به سمت آینده مطلوب هدایت می‌کند (۱۳). به نظر می‌رسد رهبری کوانتومی از طریق ایجاد کیفیت روابط و کیفیت محیط کار بدون تردید می‌تواند زمینه رفتارهای اخلاقی و ایجاد جو سالم و با نشاط در سازمان را فراهم نماید.

از طرفی احساس شادکامی یک متغیر میانجی کلیدی است که می‌تواند فضای سازمان را در جهت بهبود کیفیت و سلامت محیط کار تحت تأثیر قرار دهد. Argyle (۱۴) شادی را به عنوان یک هیجان مکرر مثبت مانند لذت، سطح متوسط یا بالای رضایت از زندگی در بیش از یک دوره معین و عدم وجود احساسات منفی مانند افسردگی و اضطراب تعریف نمود. از نظر Seligman (۱۵) شادکامی عبارت است از چگونگی داوری فرد درباره نحوه گذران زندگی. وی مفهوم شادکامی را در سه مؤلفه، هیجان‌های مثبت (زندگی با نشاط)؛ تعهد (زندگی درگیرانه یا زندگی خوب) و معنی‌داری جای داده است. از سوی دیگر نظریه پردازان شناختی، شادی را چیزی می‌دانند که فرد در مسیر هدف، تجربه می‌کند. بنابراین یکی از عوامل کلیدی و مهم در موفقیت سازمان‌های بهداشت و درمان نظامی، علاوه بر مهارت و تخصص اعضای هیئت علمی، داشتن انگیزه، نشاط و در نهایت احساس شادکامی می‌باشد (۱۶).

با توجه به ادبیات موضوعی پژوهش و در رابطه با روابط بین متغیرهای پژوهش می‌توان عنوان نمود که وجود یک سبک رهبری مطلوب می‌تواند از طریق ایجاد شادی و نشاط در پرسنل، زمینه ارتقای سلامت در سازمان را فراهم نماید. در واقع در یک مدیریت مطلوب است که کارکنان احساس می‌کنند مورد پذیرش بیشتر سازمان هستند و در کارهای آن درگیرند و از این راه احساس احترام به خود، خشنودی شغلی و همکاری کارکنان با مدیریت بهبود می‌یابد (۱۷). که این امر خود زمینه ارتقای سلامت سازمانی را به ویژه نهادهای نظامی درگیر سلامت و بهداشت فراهم می‌آورد. بنابراین انتظار می‌رود زمانی که مدیران گروه‌های آموزشی،

پزشکی آجا از یک طرف به‌عنوان یک نهاد نظامی شناخته می‌شود و از طرفی به‌عنوان یک نهاد آموزش عالی دخیل در سلامت و بهداشت، لذا ضرورت دارد که سبک مدیریت و رهبری آن نیز به‌صورت ویژه و خاص مورد توجه قرار گیرد تا بتوان نسبت به بهبود متغیرهای روانشناختی مربوط به شغل و سازمان در این نهاد امیدوار بود. در این راستا انتظار می‌رود استفاده از رهبری کوانتومی به‌عنوان یک سبک مطلوب و متفاوت بتواند در ایجاد جو شادی و نشاط و به تبع آن سلامت سازمانی در این نهاد نظامی خاص مفید و موثر واقع گردد. با توجه به این رویکرد، مسئله اصلی این پژوهش بررسی نقش میانجی احساس شادکامی در رابطه بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی می‌باشد و با توجه به نقش اساسی نهادهای نظامی در توسعه و ارتقای بهداشت و سلامت در جامعه این مسئله در دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای پیش‌بینی روابط احتمالی بین متغیرهای پژوهش، بررسی تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مذکور و برآورد ضریب برازش، الگوی مفهومی ذیل طراحی و مورد بررسی قرار می‌گیرد.



شکل-۱. مدل مفهومی پژوهش

مجازی اقدام به توزیع ابزارها در بین اعضای هیئت علمی شد و پس از تکمیل جمع‌آوری گردید.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه به شرح ذیل

بود:

جهت سنجش رهبری کوانتومی از پرسشنامه عظیمی ثانوی و رضوی (۲۲) استفاده گردید که با ۲۱ عبارت و ۷ زیر مقیاس (هر مقیاس سه گویه) با عناوین دیدن کوانتومی (Quantum seeing)، تفکر کوانتومی (Quantum thinking)، احساس کوانتومی (Quantum feeling)، شناخت کوانتومی (Quantum knowing)، عمل کوانتومی (Quantum acting)، اعتماد کوانتومی (Quantum trusting) و وجود کوانتومی (Quantum being) رهبری کوانتومی را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ قسمتی (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. با توجه به اینکه نمره این پرسشنامه از میانگین کل عبارت‌ها به‌دست می‌آید از این رو نمره کل مقیاس بین ۱ تا ۵ خواهد بود. هر قدر نمره به ۱ نزدیک‌تر باشد نشان از رهبری کوانتومی پایین و هر چه به ۵

روسای دانشکده‌ها و ریاست دانشگاه علوم پزشکی آجا در ایجاد فضای شاد برای اعضای هیئت علمی تلاش نمایند، سلامت سازمانی را نیز ارتقاء دهند. نتایج مطالعات حاکی از این است که با مداخله و دستکاری برخی از متغیرها از جمله سبک رهبری مدیران می‌توان جو سازمان سازمان را دگرگون نموده و شادی و خشنودی شغلی و در پی آن ارتقای سلامت اداری را فراهم نمود (۱۸). در واقع در راستای ارتقای بهداشت روانی، شادمانی، احساسات مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و به افزایش سلامت سازمانی منجر می‌شود. Monkevi èius (۱۹) سالم بودن سازمان را منوط به ایجاد فضای شاد و نشاط در سازمان می‌داند. همچنین Indumathy (۲۰) بیان می‌دارد احساس شادکامی بر سلامت کاری کارکنان و تصمیم‌گیری بهتر آنان نقش دارد. به همین دلیل جهت ایجاد دانشگاه بانشاط و احساس شادکامی در اعضای هیئت علمی به طور کلی، نیازمند راهکارهایی می‌باشد که یکی از این موارد مطابق موارد پیش گفته بهره‌گیری از سبک رهبری کوانتومی توسط مدیران می‌باشد (۲۱). در نهایت مطابق آنچه بیان شد و از آنجا که دانشگاه علوم

روش‌ها

پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری کلیه اعضای هیئت علمی اصلی و داخلی دانشگاه علوم پزشکی آجا در سال ۱۳۹۹ می‌باشد که مطابق آمار ارائه شده از کارگزینی دانشگاه ۲۰۰ نفر می‌باشند و از این تعداد ۱۳۲ نفر براساس جدول مورگان (Morgan) و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها انتخاب گردیدند.

از ملاک‌های ورود افراد به مطالعه می‌توان به عضو هیئت علمی بودن دانشگاه علوم پزشکی آجا و رضایت به پاسخگویی به ابزار اندازه‌گیری اشاره نمود. سن و تحصیلات ملاک انتخاب نبود. همچنین از ملاک‌های خروج نیز، عدم پاسخگویی صحیح، عدم دقت، صحت و صرف وقت کافی در پاسخگویی به ابزار اندازه‌گیری مد نظر قرار داده شد. برای گردآوری داده‌ها، با توجه به جامعه آماری پژوهش و در نظر گرفتن پرسشنامه‌های مخدوش و یا ناقص تعداد ۳۸۴ ابزار تهیه و پس از اخذ مجوز از حراست و معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی آجا، هم به صورت حضوری و هم

نیز در پژوهش خود روایی این ابزار را به بهره‌گیری از نظرات متخصصین مورد تأیید قرار دادند. به‌علاوه پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ برابر ۰/۹۱ گزارش گردید.

جهت سنجش احساس شادکامی از پرسشنامه آرگیل (۱۴) استفاده گردید که احساس شادکامی افراد را در ۲۹ گویه و ۵ مولفه (رضایت از زندگی (Life satisfaction)، حرمت خود (Self sanctity)، بهزیستی فاعلی (Substantial well-being)، رضایت خاطر (Mind satisfaction)، خلق مثبت (Mood Positive) مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌دهد. نمره‌گذاری ابزار به صورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای می‌باشد که گزینه‌های آن به ترتیب از صفر تا ۳ نمره‌گذاری می‌شوند بدین صورت که به گزینه اصلاً، نمره صفر؛ گزینه کم، نمره ۱؛ گزینه متوسط، نمره ۲ و گزینه زیاد، نمره ۳ تعلق می‌گیرد و جمع نمرات ۲۹ گانه نمره مقیاس تشکیل می‌دهد. لذا نمره ابزار از ۰ تا ۸۷ می‌باشد. آرگیل و همکاران (۱۴) پایایی این ابزار را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و پایایی بازآزمایی آن را پس از ۷ هفته ۰/۷۸ و روایی همگرا این مقیاس را ۰/۵۸۹ گزارش کرده‌اند.

در مطالعه حاضر، روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوا و صوری به روش کیفی و همگرا و واگرا با بهره‌گیری از آزمون فورنل لارکر (Fornell & Larcker) به شرح جدول ۱ انجام شد.

جدول-۱. روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری

پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	AVE	احساس شادکامی	سلامت سازمانی	رهبری کوانتومی
۰/۸۱	۰/۹۱	۰/۵۹			۰/۷۶
۰/۸۴	۰/۸۷	۰/۵۷		۰/۷۵	۰/۵۵
۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۵۷	۰/۷۶	۰/۴۳	۰/۴۵

ملاحظات اخلاقی: این مقاله حاصل بخشی از طرح تحقیقاتی، مصوب دانشگاه علوم پزشکی آجا، در سال ۱۳۹۹ با کد اخلاق به شماره IR.AJAUMS.REC.1400.009 اخذ شده در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی آجا می‌باشد. در پژوهش حاضر از اصول اخلاقی مرتبط با آزمودنی‌ها از جمله رضایت آگاهانه، حریم خصوصی و ناشناسی استفاده شد. همچنین اصول اخلاقی مرتبط با انتشار نتایج پژوهشی از جمله: صداقت، همگانی بودن و در نهایت اصول اخلاقی مرتبط با پژوهشگر (مسئولیت حرفه‌ای، امانت‌داری و حقیقت‌جویی) نیز اعمال شده است.

نتایج

قبل از پرداختن به آزمون فرضیه‌های پژوهش، بررسی نرمال بودن تک متغیری و چندمتغیری داده‌ها در مدل‌یابی ضروری است. بدین معنی که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده‌ها ارائه شده‌اند و مقادیر مطرح شده را نشان می‌دهند و به عبارتی

نزدیک‌تر باشد نشان از رهبری کوانتومی بالا در افراد می‌باشد. عظیمی ثانوی و رضوی (۲۱) روایی ابزار را بر اساس نگارش، جمله‌بندی و ظاهر منطقی توسط ۱۰ تن از متخصصان مدیریت در حوزه رفتار سازمانی مورد تأیید قرار دادند. همچنین پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در نمونه ۵۹ نفری برابر ۰/۸۰ گزارش نمودند.

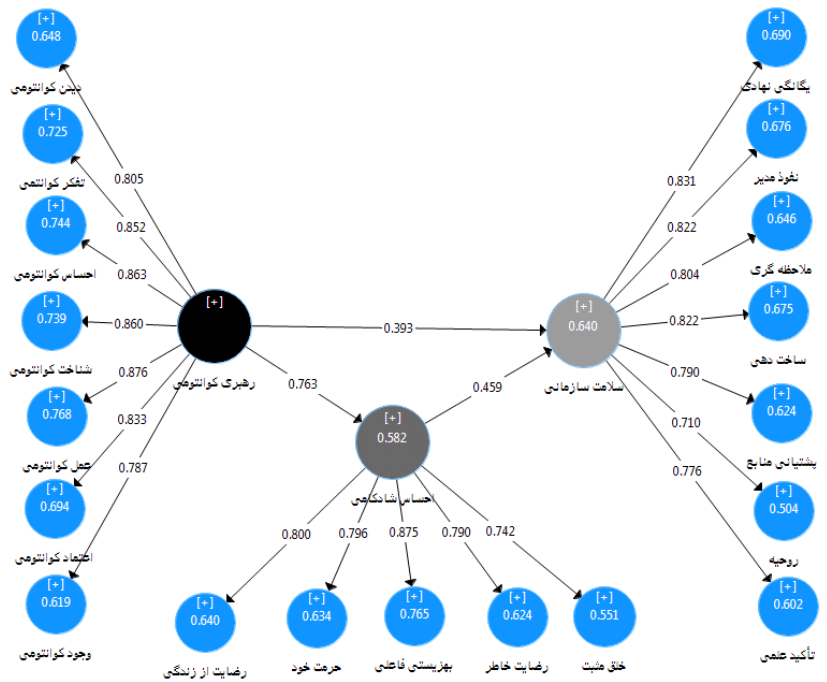
جهت اندازه‌گیری سلامت سازمانی از پرسشنامه هوی و فیلدمن (۲۳) استفاده گردید که سلامت سازمانی را در قالب ۳۶ گویه و ۷ مولفه (یگانگی نهادی (Institutional unity)، نفوذ مدیر (Manager influence)، ملاحظه‌گری (Consideration)، ساخت دهی (Construction)، پشتیبانی منابع (Resource support)، روحیه (Morale) و تأکید علمی (Scientific emphasis) و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌دهد. حداقل نمره ممکن ۳۶ و حداکثر ۱۸۰ می‌باشد. تفسیر نمره به‌دست آمده نیز به این ترتیب است که نمره بین ۳۶ تا ۸۰ سلامت سازمانی پایین؛ نمره بین ۸۰ تا ۱۳۰ سلامت سازمانی متوسط؛ نمره بالاتر از ۱۳۰ سلامت سازمانی بالا تفسیر می‌شود. عظیمی و فلاحی (۱) در پژوهش خود با نمونه ای ۴۴۳ نفری از مدیران سازمان‌های منتخب، پایایی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه نمودند. هوی و فیلدمن (۲۳)

نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در جدول ۱ نشان داد که مقادیر این شاخص‌ها برای همه متغیرهای پنهان، بیشتر از ۰/۷ است و بنابراین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از این دو شاخص هم تأیید شد. به‌علاوه نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از ۰/۷ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت: روایی همگرای ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد. در نهایت جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. بر این اساس روایی واگرا مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل-لارکر تأیید شد.

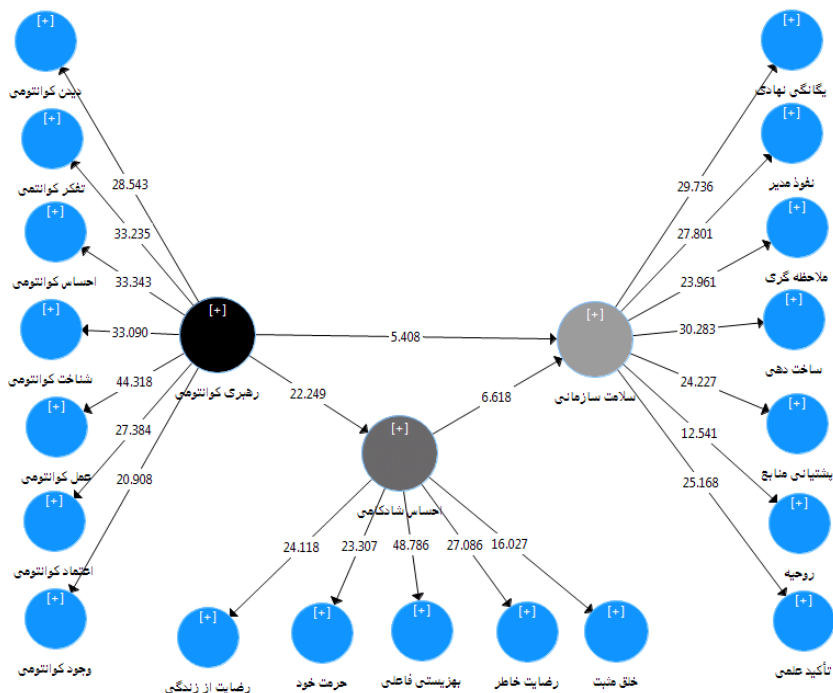
تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها: جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر با توجه به روش همبستگی ضمن ارائه شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و جهت آزمون مدل مفهومی و بررسی روابط احتمالی متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. همچنین داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-24 و Smart PLS تحلیل گردیدند.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص	رهبری کوانتومی	سلامت سازمانی	احساس شادکامی
مرکزی	۳/۲۳	۳/۱۶	۳/۱۴
پراکندگی	۰/۸۶	۰/۶۹	۰/۸۳
	۰/۷۵	۰/۴۸	۰/۷۰
شکل توزیع	-۰/۱۳	۰/۵۸	-۰/۸۱
	-۰/۸۴	-۰/۲۹	-۰/۷۵



شکل ۲- ضرایب مسیر مدل ساختاری



شکل ۳- معناداری ضرایب مسیر مدل معناداری

شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آن‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد.

با توجه به جدول ۳ مقدار به‌دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۴ بوده که نزدیک به مقدار پیشنهادی قوی یعنی ۰/۳۶ که نشان‌دهنده برازش کلی مدل می‌باشد. مقدار مطلوب برای ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده حداکثر ۰/۰۸ است. نتایج به‌دست آمده از این شاخص نشان داد که مقدار آن برابر با ۰/۰۷۱ گزارش شد که مقداری مطلوب است و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

نتایج جدول ۴ بیانگر این است؛ بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی (۰/۳۹) و احساس شادکامی (۰/۷۶) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. رابطه بین احساس شادکامی و سلامت سازمانی (۰/۴۵) مثبت و معنی‌دار است و در نهایت بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری احساس شادکامی (۰/۳۵) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

پیش‌فرض مدل‌یابی یعنی نرمال بودن تک متغیری داده‌ها برقرار است.

نتایج تحلیل بخش اندازه‌گیری متغیرهای درونزا و برونزا نشان داد که تمام سازه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردارند، لذا در این قسمت، ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد، تا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده است، مشخص شود. شکل ۲ و ۳ ضرایب مسیر ساختاری و معناداری را نشان می‌دهند؛ این نتایج در جدول فرضیات (جدول ۴) تشریح شده است.

برازش کلی مدل معادلات ساختاری

در مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم‌افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کواریانس محور وجود دارد، از شاخصی به نام GOF استفاده نمود. این

جدول-۳. نتایج برازش مدل کلی

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین $\sqrt{\quad}$	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی $\sqrt{\quad}$	GOF
رهبری کوانتومی	۰/۶۴	۰/۶۱	۰/۵۹	۰/۵۶	۰/۳۴
سلامت سازمانی	۰/۵۸		۰/۵۷		
احساس شادکامی			۰/۵۷		
ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) ۰/۰۷					

جدول-۴. خلاصه نتایج فرضیه‌ها

فرضیات	ضریب مسیر	آماره t	VAF	Sobel	نتیجه
۱ رهبری کوانتومی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی احساس شادکامی اثر مستقیم	۰/۳۹	۵/۴۰	۰/۴۷	۳/۳۶	تأیید
اثر غیر مستقیم	۰/۳۵	۶/۰۸			
اثر کل	۰/۷۴	۲۲/۴۰			
۲ رهبری کوانتومی بر سلامت سازمانی	۰/۳۹	۵/۴۰			تأیید
۳ رهبری کوانتومی بر احساس شادکامی	۰/۷۶	۲۲/۲۴			تأیید
۴ احساس شادکامی بر سلامت سازمانی	۰/۴۵	۶/۶۱			تأیید

بحث

میزان سلامت در این دانشگاه نیز افزایش می‌یابد. در واقع رهبر کوانتومی با ایجاد توان انسانی، بیشتر بر تعامل آزاد و مستمر بین رهبر و کارکنان و همچنین تأثیر متقابل پویایی داخلی سازمان با کارکنان و بالعکس سازمان را به سمت آینده مطلوب هدایت می‌کند و همین امر موجب ایجاد روابط سالم در سازمان شده و در نهایت موجب ارتقای سلامت سازمانی می‌گردد. این نوع سبک رهبری با ارائه بازخورد سریع به مدیران و کارکنان در جهت پیشگیری از اشتباهات هزینه‌زا، ایجاد روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز و سودمند موجب می‌گردد که افراد با علاقه به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار می‌کنند، مفتخر هستند. همچنین رهبران کوانتومی از طریق داشتن روابط دوستانه و کمک به حل مشکلات آن‌ها و دادن پاداش به افرادی که به خوبی در جهت

جهت دستیابی هدف پژوهش فرضیه‌هایی طرح و آزمون شد از جمله نتایج حاکی از این بود که رهبری کوانتومی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در تأیید این یافته Laschinger & Fida (۲۴) بیان می‌دارند سبک‌های نوین رهبری از طریق ایجاد محیط‌های کاری مناسب می‌توانند موجبات بهینه نمودن عملکرد کارکنان و سلامت سازمانی را فراهم نمایند. همچنین این نتایج با یافته‌های پژوهش قلاوندی و احمدیان (۵)، خورشید و قلی‌زاده (۲۵)، Etal Iavicoli (۲۶) و Dierendonck (۲۷) همسو و هم‌جهت می‌باشد. در تبیین و توجیه این نتایج می‌توان عنوان نمود که زمانی که ابعاد رهبری کوانتومی در سبک مدیریت مدیران و متولیان دانشگاه علوم پزشکی آجا متجلی گردد

همکاران (۱۸) در پژوهش خود نقش مثبت شادکامی در ایجاد سلامت سازمانی را بیان می‌دارند. همچنین این یافته نیز با نتایج حاصل از پژوهش Koonmee & Virakul (۳۱) همسو و هم‌جهت می‌باشد. در استنباط این نتایج نیز باید عنوان نمود افزایش شادی باعث پیوستگی اجتماعی و بالا بردن روحیه‌ی سازمانی، میزان مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی و در نهایت افزایش سلامت سازمان می‌گردد. بدین معنی که شاد بودن و شاد زیستن در فضای سازمانی افراد را خمودگی و ایستایی نجات می‌دهد و با حذف عواطف منفی و تقویت عواطف مثبت زمینه افزایش سلامت سازمانی را فراهم می‌نماید. در واقع می‌توان گفت یک نظام سازمانی سالم، نظامی شاد است که به رفاه و آسایش فکری، جسمی، خشنودی و انگیزش مثبت نیروی انسانی توجه دارد. به عبارتی تعهد و نظم مناسب کاری و دوری از هرگونه تخلف و کج راهی و در نهایت ایجاد یک سازمان سالم در پرتو فراهم نمودن فضای شاد سازمانی توسط مدیران و متولیان آن سازمان محقق می‌گردد.

در نهایت نتایج بیانگر تأثیر مثبت و غیر مستقیم رهبری کوانتومی بر سلامت سازمانی با میانجی‌گری احساس شادکامی بود. این نتایج نیز از جهاتی همسو و هم‌جهت با نتایج پژوهش‌های نوروز زاده و همکاران (۲۸)، سید جوادین و همکاران (۱۸)، Etal Iavicoli (۲۶)، خورشید و قلی‌زاده (۲۵) و Puiu & Ogarca (۳۰) می‌باشد. در تفسیر این نتایج می‌توان گفت از آنجا که رهبران کوانتومی به صورت مشورتی به مسائل نگاه می‌کنند نه سستی، به صورت متناقض فکر می‌کنند، احساسات مثبت فعال دارند، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری نسبت به سازمان و جامعه اطراف خود را در اولویت کار قرار می‌دهند، به روند زندگی و کارکنان اعتماد داشته دارند و یک شبکه ارتباطی قوی بین خود و سایر افراد سازمان را بر مبنای اطمینان متقابل ایجاد می‌کنند در وهله اول موجب ایجاد جوی سرشار از روحیه بالا، خوش‌بینی و احساس شادکامی در کارکنان می‌گردد و به تبع آن کارکنان نیز اهداف سازمان را اهداف خود پنداشته و با برقراری روابط سالم و مقتضی با رده‌های مدیریتی و سایر کارکنان موجب استقرار پلاتفرم سلامت سازمانی می‌گردند. در واقع مطابق نتایج پژوهش احساس شادکامی که در اثر وجود رهبری کوانتومی در سازمان ایجاد شده است، موجبات سلامت سازمانی را فراهم می‌نماید. سرانجام در مقام جمع‌بندی باید گفت که نظریه کوانتوم به نوعی استعاره برای رفتار مدیریت و نیز به‌طور خاص به عنوان پارادایمی به کار می‌رود که به کمک آن می‌توان احساس شادکامی را سازمان ایجاد و سلامت سازمانی را به‌طور قابل توجهی بهبود بخشید.

پژوهش حاضر محدودیت‌های نیز به همراه داشت که از جمله می‌توان به ابزار اندازه‌گیری خودگزارش‌دهی، استفاده از نمونه‌گیری غیرتصادفی اشاره نمود؛ بنابراین در تعمیم نتایج احتیاط باید صورت گیرد.

اهداف سازمان تلاش می‌کنند، می‌تواند در ایجاد سازمان سالم نقش داشته باشد در این راستا نوروز زاده و همکاران (۲۸) تأثیر مثبت و معنی‌دار رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی را در پژوهش خود نشان دادند. در هر سازمانی، هنگامی که کارکنان با مدیر خود در ارتباط متقابل باشند و روابط مبتنی بر اعتماد بین آن‌ها حاکم باشد، می‌توانند اطلاعاتی در مورد رفع مشکلات شغلی و استراتژی‌های سازمان دریافت کنند و همین امر موجب بهبود سلامت سازمانی می‌گردد.

همچنین نتایج نشان داد که رهبری کوانتومی بر احساس شادکامی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در این راستا خلیجیان و همکاران (۲۹) تأثیر مثبت و معنی‌دار سبک رهبری امنیت‌مدار را که در شاخص‌ها و ویژگی‌های خود دارای تشابهی با سبک رهبری کوانتومی می‌باشد بر شادکامی کارکنان نشان دادند. بر این یافته نیز با نتایج حاصل از پژوهش‌های خورشید و قلی‌زاده (۲۵) و Puiu & Ogarca (۳۰) همسو و هم‌جهت می‌باشد چرا که آنان نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند. در واقع نتایج این پژوهش مکمل یافته‌های پژوهش‌های پیشین می‌باشد. در تفسیر این نتایج نیز می‌توان عنوان نمود که از آنجا که رهبران کوانتومی زمان و فضای مناسبی را برای گفتگو در نظر می‌گیرند، به صورت مشورتی به مسائل نگاه می‌کنند، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو هستند و ضمن توجه به نیازهای متعدد کارکنان، سرشار از احساسات مثبت هستند و همین عوامل زمینه ایجاد شادکامی در مجموعه تحت مدیریت را فراهم می‌نماید. در واقع رهبری کوانتومی یک استعاره جدید مدیریتی و روحی است جدید دمیده شده در کالبد مدیران که آنان را تفکرات و رفتارهای ماشینی، تقلیل‌گرا، جبری و خشک و خالی به رفتارهای پویا، پر نشاط و دارای روابط دوستانه و صمیمی رهنمون می‌سازد، لذا بکارگیری این نوع رفتارها موجب تقویت روحیه کارکنان و در نتیجه افزایش احساس شادی و شادکامی در آنان می‌گردد. به بیانی دیگر یکی از عوامل مؤثر بر شادکامی احساس حمایت و پشتیبانی و انصاف است. رهبران کوانتومی حامیان قوی برای کارکنانشان برای مواجهه با شرایط ناام و ناآشنا به حساب می‌آیند. توجه به نیازهای افراد و رسیدگی به آن‌ها و حمایت و پشتیبانی از افراد در زمان مواجهه با مشکل و همراهی تا بازگرداندن فرد به حالت آرامش زمینه خشنودی و رضایت و مسئولیت‌پذیری زبردستان را فراهم می‌کند. از سوی دیگر این رهبران با رفتارهایی چون نوع‌دوستی و شفقت، همدلی، پرهیز از جانبداری و قضاوت، رفتار منصفانه و دلسوزانه با دیگران، صادق بودن، رعایت عدالت و حقوق دیگران شناخته می‌شوند. لذا می‌توان بیان داشت این رهبران نسبت به مسائل و رنج‌های کارکنان بی‌تفاوت نیستند و این امر موجب خشنودی و رضایت و احساس شادکامی کارکنان می‌گردد.

در ادامه نتایج حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار احساس شادکامی بر سلامت سازمانی می‌باشد. در تأیید این یافته‌ها سید جوادین و

نتیجه گیری

باورهای سنتی درباره مدیریت و رهبری تحت تأثیر جهان بینی سیصد ساله تفکر مکانیکی، جبری و تقلیل گرا دارای محدودیت بوده است در حالی که اندیشه کنونی مدیریت و رهبری، توسل به مهارت ها و مدل های جدید را الزامی که برای پاسخ گویی به پیچیدگی های عصر کوانتوم مناسب ترند. به نظر می رسد رهبری کوانتومی از طریق ایجاد کیفیت روابط و کیفیت محیط کار بدون تردید می تواند زمینه رفتارهای اخلاقی و ایجاد جو سالم و با نشاط در سازمان را فراهم نماید. لذا هدف اصلی پژوهش حاضر مدل یابی روابط رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی با نقش میانجی احساس شادکامی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا بود. نتایج کلی پژوهش بیانگر این بود که رهبری کوانتومی با نقش واسطه ای احساس شادکامی می تواند سلامت سازمانی را در دانشگاه علوم پزشکی آجا افزایش دهد. با توجه به نتایج پژوهش، و از آنجا که دانشگاه علوم پزشکی آجا سازمانی با تشکیلات ساختاری بوروکراتیک و نظامی می باشد، لذا آموزش اصول رهبری کوانتومی می تواند ضمن حفظ ساختار رسمی، سازمان را برای هماهنگی با تغییرات دنیای پیرامون آماده نماید. همچنین متناسب با ساختار نظامی دانشگاه، مدیران و سرپرستان دانشگاه در تمام رده های مدیریتی می توانند با بهره گیری از سبک رهبری کوانتومی محیط دانشگاه را طوری فراهم کنند که پذیرای روابط سالم و دوستانه باشد تا بتوانند به راحتی به همدیگر اعتماد نموده و ارتباط برقرار نمایند که این امر سلامت سازمانی در یک ساختار نظامی افزایش می دهد. توجه به محیط درونی (روابط دوستانه در چارچوب قوانین رسمی) و محیط بیرونی (بهره گیری از معماری سبز و استفاده از گل و گیاهان در محیط کاری اعضای هیئت علمی) می تواند در ایجاد سلامت در سازمان و شادی و نشاط تأثیر گذار باشد. به علاوه پیشنهاد می گردد اعضای هیئت علمی دانشگاه به عنوان افراد حرفه ای و عناصر کلیدی این سازمان در اولویت توجه قرار بگیرند، اختیارات لازم به آنان واگذار گردد، در تصمیم گیری های کلان

دانشگاه مشارکت داده شوند و در نهایت محیط کاری آنان به گونه ای فراهم گردد که رضایت خاطرشان محقق گردد که این امر ضمن ایجاد احساس شادکامی در آنان موجب افزایش سلامت سازمانی در دانشگاه نیز می گردد.

نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

- جهت ارتقای سلامت سازمانی در نهادهای نظامی بهره گیری از ویژگی های سبک رهبری کوانتومی می تواند موثر باشد.
- آموزش ویژگی های رهبری کوانتومی به رده های مدیریتی و فرماندهی در سازمان های نظامی موجب ارتقای احساس شادکامی در صحنه های ماموریتی خواهد شد.
- افزایش احساس شادکامی کارکنان می تواند موجبات افزایش سلامت سازمانی در نهادهای نظامی را فراهم نماید.
- فراهم نمودن محیط کاری به گونه ای که پذیرش روابط دوستانه باشد و رضایت خاطر کارکنان را فراهم نماید (بهره - گیری از ویژگی های سبک رهبری کوانتومی) پیش شرط اجرای موفقیت آمیز ماموریت های محوله به نیروهای نظامی است.

تشکر و قدردانی: تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل بخشی از طرح تحقیقاتی با کد ۹۷۰۰۱۳۴۱ و عنوان تحلیل ساختاری تأثیر رهبری کوانتومی بر سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا با نقش میانجی احساس شادکامی و اخلاق حرفه ای، مصوب دانشگاه علوم پزشکی آجا، در سال ۱۳۹۹ می باشد. در نهایت ما نویسندگان این مقاله بر خود الزام می دانیم که از کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا که در انجام این مطالعه، ما را یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی نماییم.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می کنند که هیچ گونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Azimi H, Fallahi L. The effect of work conscience on organizational health with the mediating role of core value. *Scientific Journal of Islamic Management*. 2019;27(1):169-88. [In Persian]
2. Stolp S, Bottorff JL, Seaton CL, Jones-Bricker M, Oliffe JL, Johnson ST, et al. Measurement and evaluation practices of factors that contribute to effective health promotion collaboration functioning: A scoping review. *Evaluation and Program Planning*. 2017;61:38-44. doi:10.1016/j.evalprogplan.2016.11.013
3. Talebi B, Zare Y. Investigating the Relationship between Organizational Health and Organizational Culture with Teachers' Burnout. *Sociological Studies*. 2019;11(42):89-107. [In Persian] doi:10.30495/JSS.2019.667959
4. Mousavi Khameneh M, Abedi Jafari H, Mohammadian M. Investigating the Relationship between Organizational Social Capital and Organizational Health (with Emphasis on Transparency and Accountability). *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*. 2016;5(2):145-76. [In Persian]
5. Ghalavandi H, Ahmadian Z. Causal Model of Relationships between Professional Ethics, Organizational Health and Quality of Work Life in Higher Education. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*. 2017;11(4):143-58. [In Persian]
6. Zamani F. Investigating the Relationship between the Development of Ethical Behavior by Managers and Organizational Health. *Bioethics Journal*. 2016;6(20):49-66. [In Persian] doi:10.22037/v6i20.13943

7. Khoshooei M. Designing an Ethical- Law Charter for Jobs, on the Basis of Mafatih-Alhayat. *Scientific Journal of Islamic Management*. 2016;24(4):187-222. [In Persian]
8. Kelloway E, Barling J. Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*. 2020;24(3):260-79. doi:10.1080/2678373.2010.518441
9. Ghaedi A, Razaqi S. Determining the causal relationships of transformational leadership style on organizational health based on the mediating role of extra-role behaviors of organizational citizenship. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*. 2020;4(35):96-108. [In Persian]
10. Azadegan A, Srinivasan R, Blome C, Tajeddini K. Learning from near-miss events: An organizational learning perspective on supply chain disruption response. *International Journal of Production Economics*. 2019;216:215-26. doi:10.1016/j.ijpe.2019.04.021
11. Malmir A, Haji abbas H. Investigating the Relationship between Leadership Styles and Administrative Health and Regression. *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*. 2021;1400(59):1-21. [In Persian] doi:20.1001.1.17359384.1400.16.59.1
12. Cai W, Vossog M, Reinders B, Toshin D S, Ebadi AG. Application of quantum artificial bee colony for energy management by considering the heat and cooling storages. *Applied Thermal Engineering*. 2019;157:1137-342. doi:10.1016/j.applthermaleng.2019.113742
13. Haris I, Afdaliah AB, Haris K. Exploring Quantum Perspective in School Leadership: A Review of Effective Principal Leadership in the Changing Nature of School Management. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*. 2016;2(4):38-53.
14. Argyle M, Martin M, Crossland J. Happiness as a function of personality and social encounters. In J. P. Forgas, & J. M. Innes, (Eds.). *Recent advances in social psychology: An International perspective*. 1989:189-203. North-Holland: Elsevier.
15. Seligman ME. csikszentmihalyi M. Positive psychology-An introduction. *American Psychology*. 2000;55(1):5-14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5
16. Farahbakhsh S, Yousefvand K. The effect of social capital on the quality of work life of faculty members with moderating of social popularity (case study: Lorestan University). *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2018;9(35):91-108. [In Persian] doi:20.1001.1.20086369.1397.9.35.5.8
17. Shafizadeh H, Eslami F. The relationship between administrators' ethical leadership with quality of working life from the perspective of teachers. *Journal of Cultural Management*. 2016;10(3):109-22. [In Persian]
18. Seyed-Javadin S, Hassan Gholipour T, astaraki S. Investigating the Impact of Happiness on Administrative Health with the Mediating Effect Quality of Work Life. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*. 2016;5(2):1-24. [In Persian]
19. Monkevičius A. Quality of working life concept and empirical indicators. *Intelektinė Ekonomika*. 2014;8(1):8-24. doi:10.13165/IE-14-8-1-01
20. Indumathy R, Kamalraj S. A Study on Quality of Worklife among Workers with Special Reference to Textile Industry in Tirupur District. *A Textile Hub International Implications*. *International Journal of Multidisciplinary Research*. 2012;2(4):265-81.
21. Haji Khalil M, Rostami Nia M. Corruption versus corruption; Looking at Iran, Tehran, the third conference on modern management sciences. Tehran Iran. 2014:1-16. [In Persian]
22. Azimi Sanavi B, Razavi MH. The Relationship between Understanding and Application of Management Quantum Skills in Sports Organizations. *Journal of Sport Management*. 2015;6(4):613-25. [In Persian] doi:10.22059/JSM.2015.53113
23. Hoy W K, Feldman J A. Organization health: the concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*. 1996;20(4):45-61.
24. Laschinger HK, Fida R. New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*. 2014;1(1):19-28. doi:10.1016/j.burn.2014.03.002
25. Khorshid S, Qolizadeh N. Impact of Spiritual Leadership on Employees' Spiritual Well-Being and LMX Quality in Treatment and Health System. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*. 2016;5(11):83-106. [In Persian]
26. Iavicoli S, Valenti A, Gagliardi D, Rantanen J. Ethics and occupational health in the contemporary world of work. *International journal of environmental research and public health*. 2018;15 (8):1713. doi:10.3390/ijerph15081713
27. Dierendonck DV. Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*. 2011;37(4):1228-261. doi:10.1177/0149206310380462
28. Nowruzzadeh A, Iranzadeh S, Feghi Farahmand N. Analysis of the Effect of Quantum Leadership Dimensions on Organizational Excellence with the Intermediate Role of Knowledge Management and Quantum Skills in Ardabil University of Medical Sciences. *Journal of Healthcare Management*. 2020;10(3):67-76. [In Persian]
29. Khalijian S, Shams G, Pardakhtchi M, Mirkamali SA. Study of the Relationship Between Secure Base Leadership and Schools' Staff Happiness: Mediating Role of Psychological Safety. *Journal of School Administration*. 2018;5(2):1-21. [In Persian] doi:20.1001.1.25384724.2017.5.2.1.1
30. Puiu S, Ogarca RF. Ethics Management in Higher Education System of Romania. *Procedia Economics and Finance*. 2015;23:599-603. doi:10.1016/S2212-5671(15)00564-X
31. Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee DJ. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of business research*. 2010;63(1):20-6. doi:10.1016/j.jbusres.2009.01.006