

## تحلیلی بر پیش‌بینی سازگاری شغلی بر اساس پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی

حمیدرضا میرصفیان<sup>۱</sup>

۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران\*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۸/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۱۴

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تحلیلی بر پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی بود. روش این پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان تربیت‌بدنی سه دوره تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان اصفهان در سال (۱۳۹۳) تشکیل دادند (N=۵۵۹) که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری شش ناحیه آموزش و پرورش شهرستان اصفهان، ۲۲۶ نفر از آنها به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. بر اساس نتایج بدست آمده مؤلفه‌های سازگاری شغلی معلمان تربیت‌بدنی تحت تأثیر ابعاد مختلف مدیریت کوانتومی قرار دارد.

**واژگان کلیدی:** سازگاری شغلی، مدیریت کوانتومی، معلم تربیت‌بدنی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

اندیشمندان علم مدیریت معتقد هستند که مدیران در قرن ۲۱ باید شیوه‌های جدید مدیریتی را به کار گیرند تا بتوانند توانمندی کارکنان را افزایش دهند. یکی از این نوع شیوه‌ها، مدیریت کوانتومی<sup>۱</sup> است. مهارت‌های مدیریت کوانتومی ریشه در دیدگاه علمی مدیریت جدید دارد که جهان را به‌عنوان یک سیستم پیچیده، زنده و با ارتباطات بالا، درمقابل سیستمی ماشینی و ساعت‌واره معرفی کرده است (ارستین و کاماسی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸، ۸۶۴). این مهارت‌ها، رهبران قرن ۲۱ را با مجموعه‌ای از توانایی‌های مغزی برای اداره افراد و رفع تعارضات روبه‌رو می‌کند. متخصصان حل تعارض در سازمان و به‌ویژه متخصصان امر توسعه سازمان، نیازمند تبدیل شدن به رهبران تفکر کوانتومی و کشف مدل‌های ذهنی خود و آزمودن آن‌ها با مهارت‌های کوانتومی می‌باشند. (دیجکسترا، دایرن دانک، اورس و ددروکارستن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵، ۸۹).

کوانتوم بدین معنی است که کل اجزای جهان و از جمله انسان‌ها، موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط با هم هستند. مدیریت کوانتومی نیز به معنای توان‌افزایی در کارکنان است و درحقیقت، رویکردی درجهت ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به‌ویژه کارکنان در سازمان می‌باشد (دارلینگ و واکر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱، ۲۳۴). مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی شامل: نگاه کوانتومی<sup>۵</sup>، تفکر کوانتومی<sup>۶</sup>، احساس کوانتومی<sup>۷</sup>، شناخت کوانتومی<sup>۸</sup>، عمل کوانتومی<sup>۹</sup>، اعتماد کوانتومی<sup>۱۰</sup>، و وجود کوانتومی<sup>۱۱</sup> می‌باشد (که در پژوهش حاضر نیز هفت مهارت مذکور مبنای تهیه ابزار اندازه‌گیری مدیریت کوانتومی بوده است).

راهبردهایی که بدین‌منظور در مدیریت کوانتومی استفاده می‌شود عبارت هستند از: تشکیل گروه‌های خودگردان، ارائه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که باعث پیشگیری از اشتباهات هزینه‌زا برای سازمان می‌شود و نیز افزایش میزان یادگیری در سازمان و تبدیل سازمان به سازمانی یادگیرنده با پذیرش تغییرات سازمانی (شلتون و دارلینگ<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۱، ۲۶۶).

1. Quantum Management
2. Ercetin & Kamaci
3. Dijkstra, Dierendonck, Evers & DeDreu Carsten
4. Darling & Walker
5. Quantum Seeing
6. Quantum Thinking
7. Quantum Feeling
8. Quantum Knowing
9. Quantum Acting
10. Quantum Trust
11. Quantum Being
12. Shelton & Darling

نتیجه مدیریت کوانتومی، توان‌افزایی و توانمندسازی در کارکنان می‌باشد (گویوری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). همچنین، مدیریت کوانتومی رویکردی در جهت ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به‌ویژه کارکنان سازمان دارد (گومسن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶)؛ از این‌رو، هدف از مدیریت کوانتومی، افزایش میزان اثربخشی و توان مدیران و کارکنان در سازمان می‌باشد و در صورتی که با اصول علمی و منطقی در سازمان پیاده‌سازی شود، احتمال پدیدآیی بسترهای سازگاری شغلی<sup>۳</sup> که از متغیرهای مهم سازمان برای پذیرش تغییرات سازمانی و به‌دنبال آن موفقیت سازمانی است، به‌وجود خواهد آمد. بدون شک سازگاری شغلی عاملی مهم برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز به‌شمار می‌رود که در آن هر فردی انتظار دارد که کار وی موجب خشنودی، سلامت و اعتبار وی گردد و حداقل نیازهای اولیه‌اش را مرتفع سازد (لی و فسی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷، ۶۶۳).

در زمینه سازگاری شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است که در این ارتباط می‌توان به تعریف دیویس و لاف کوئیست<sup>۵</sup> (۱۹۹۱) اشاره نمود. آنها سازگاری شغلی را شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار می‌دانند؛ بنابراین، سازش شغلی، ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است که احساس رضایت فرد را نسبت به شغل خود فراهم می‌کند (کریستنشن، نوردهاگن، ورگلدن، و بیرکدل<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷).

بی‌شک، کلیه پیشرفت‌ها در رشته‌های مختلف علوم باید در نهایت با مدیریت علمی هدایت و رهبری گردد. در حقیقت، یکی از علل اصلی عقب‌ماندگی کشورهای برخوردار از منابع و امکانات طبیعی، عدم موفقیت آن‌ها در پیاده‌سازی یک مدیریت علمی و توانمند است (طالقانی، تنامی، فرهنگی و زرین‌نگار، ۱۳۹۰). در کشور ما نیز این مشکل نمود بارزی دارد. در بخش ورزش، علم مدیریت هنوز جایگاه مناسب خود را پیدا نکرده و به سبب فقدان نیروهای کارآمد و لایق در برخی از رشته‌های ورزشی از دنیای پیشرفته ورزش در آن رشته‌ها فاصله زیادی گرفته است (سجادی، ۱۳۸۰). شکاف عمیق بین نظر و عمل و غیرکاربرد شدن ورزش علمی، خود دلیل آن است که از امکانات و منابع موجود به‌درستی بهره‌برداری نمی‌شود؛ لذا، توجه به اهمیت و نقش سیستم مدیریتی مدیران در موفقیت و یا شکست سازمان‌ها و نیز فراهم کردن بسترهای سازگاری شغلی افراد به‌منظور انطباق‌پذیری هر چه بیشتر آن‌ها با تغییرات سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. معلمان تربیت‌بدنی در آموزش و پرورش از جمله افرادی هستند که در مقایسه با دیگر معلمان کمتر دیده شده و به آن‌ها که

- 
1. Guillory
  2. Gummeson
  3. Occupational Adjustment
  4. Lee & Feccei
  5. Davis & Lofqist
  6. Kristension, Nordhagen, Wergeland & Bjerkedal

تأحدود زیادی پایه‌گزاران و سازندگان نگرش و گرایش دانش‌آموزان به ورزش و فعالیت‌های بدنی هستند، توجه کمتری می‌شود (پورسلطانی زرنندی، فرجی و اللهیاری، ۱۳۸۹). از سوی دیگر، علی‌رغم سیاست‌های آموزش و پرورش در جهت ارتقای رضایت و سازگاری شغلی معلمان، هنوز این موضوع به‌طور کامل انجام نشده است و تعدادی از معلمان سازگاری و در نتیجه، رضایت مطلوبی از شغل خود ندارند (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲). در این ارتباط، شاید پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی و استفاده از راهبردهای آن بتواند بر سازگاری شغلی معلمان تربیت‌بدنی و در نتیجه، در اثربخشی بیشتر آن‌ها مؤثر باشد؛ لذا، در این پژوهش تلاش شده است تا اثرات مفاهیم مدیریت کوانتومی بر سازگاری شغلی معلمان تربیت‌بدنی مورد سنجش قرار گیرد.

پژوهش‌های زیادی تاکنون در ارتباط با نظریه نوپای مدیریت کوانتومی انجام نشده است. از میان معدود پژوهش‌های صورت گرفته در داخل کشور می‌توان به پژوهش اکبری (۱۳۹۱) که با هدف بررسی روابط چندگانه بین راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و راهبردهای خودرهبری و میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در سازمان انجام شده اشاره کرد. نتایج این پژوهش حاکی از ارتقای سطح بازدهی پروژه‌ها در سازمان‌ها با توجه به پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی می‌باشد. به عبارت دیگر، این تغییرات در پی تغییر سبک‌های مدیریتی از کلاسیک به کوانتومی صورت گرفته است.

در پژوهشی دیگر، مختاری (۱۳۸۷) نشان داد که راهبردهای مدیریت کوانتومی در ارتباط با رهبری اثربخش در حوزه پرستاری در بیمارستان‌ها نیز پاسخ‌گو بوده و به ارتقای سطح عملکرد در آن حوزه می‌انجامد. همچنین، آقابابایی (۱۳۹۲) در پژوهش خود که به بررسی روابط چندگانه بین راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و راهبردهای خودرهبری و میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در حوزه دانشگاهی پرداخته است، نشان داد که پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی و استفاده از آموزه‌ها و راهبردهای آن به صورت بارزی می‌تواند در ارتقای عملکرد مدیران دانشگاهی مؤثر باشد. درگاهی (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود به بررسی و تعیین میزان مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران پرستاری در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداخت. نتایج این پژوهش بیانگر سطوح قابل قبول مهارتی مدیران پرستاری در ارتباط با پیاده‌سازی و اجرای مدیریت کوانتومی در بیمارستان‌های مذکور بوده که سطح این مهارت‌ها پس از گذراندن کلاس‌های آموزشی مهارت‌های مدیریت کوانتومی افزایش یافته بود.

در ارتباط با اندک پژوهش‌های انجام گرفته در دیگر کشورها نیز می‌توان به پژوهش کلایمن<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) با عنوان "سازمان‌های کوانتومی: الگوی جدیدی برای رسیدن به موفقیت‌های سازمانی و اهداف شخصی" اشاره کرد. وی در این پژوهش بر این باور است که استفاده مدیران ارشد سازمان‌ها از

مهارت‌های مدیریت کوانتومی می‌تواند باعث دید وسیع‌تر و درک بهتر مدیران در سازمان و در نتیجه، افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری بیشتر سازمان گردد. پورتر و ملوچ<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) نیز در کتاب خود با عنوان "رهبری کوانتومی: کتابی در راستای رهبری جدید"، مهارت‌های مدیریت کوانتومی را ابزاری برای حرکت سازمان‌ها به سمت نتایج مثبت و اثربخشی بیشتر می‌دانند. همچنین، کاراکاس و کاواس<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در پژوهش خود با عنوان "طوفان مغزی خلاق و تفکر منسجم: مهارت‌هایی برای مدیران قرن ۲۱" عنوان کردند که مهارت‌های مدیریت کوانتومی نه تنها در سازمان‌ها، بلکه در فرایند آموزش، معلمی و مربی‌گری، مدیریت خطر و دیگر حوزه‌ها نیز کاربرد داشته و تأثیرگذار می‌باشد.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف آن کاربردی بوده و براساس چگونگی به‌دست‌آوردن داده‌های موردنیاز در زمره پژوهش‌های توصیفی و هم‌بستگی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان تربیت‌بدنی سه دوره تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان اصفهان در سال تحصیلی (۱۳۹۲-۹۳) به تعداد ۵۵۹ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه آماری از طریق جدول کرجیس و مورگان<sup>۳</sup> (۱۹۷۰) معادل ۲۲۶ نفر محاسبه شد. با توجه به این که تعداد معلمان تربیت‌بدنی در شش ناحیه آموزش و پرورش شهرستان اصفهان متفاوت بود و نیز برای این که بتوان سهم دبیران هریک از این شش ناحیه را با توجه به حجم جامعه آماری آن‌ها در پژوهش گنجانده، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری استفاده شد.

جدول ۱- توزیع فراوانی جامعه آماری و حجم نمونه

ناحیه	جامعه آماری	حجم نمونه
یک	۵۱	۲۱
دو	۹۲	۳۷
سه	۱۱۹	۴۸
چهار	۱۱۸	۴۸
پنج	۱۱۴	۴۶
شش	۶۵	۲۶
مجموع	۵۵۹	۲۲۶

1. Porter & Malloch
2. Karakas & Kavas
3. Krejcie & Morgan

در این پژوهش از دو پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده گردید.

۱. پرسش‌نامه سازگاری شغلی: این پرسش‌نامه توسط دیویس و لاف کوئیست (۱۹۹۱) تهیه شده است و دارای ۲۰ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می‌باشد که به ترتیب نمره پنج تا یک به آن‌ها تعلق می‌گیرد. در این پرسش‌نامه، سازگاری شغلی در چهار مؤلفه شخصیت، ارزش‌ها و نیازها، محیط شغلی و رضایت‌مندی از شغل مورد سنجش قرار می‌گیرد. دیویس و لاف کوئیست (۱۹۹۱) ضریب روایی و پایایی پرسش‌نامه را به ترتیب (۰/۸۱) و (۰/۸۸) گزارش نمودند. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسش‌نامه پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که معادل (۰/۸۰) بود.

۲. پرسش‌نامه مدیریت کوانتومی: این پرسش‌نامه توسط پژوهشگر تهیه شده است و دارای ۲۱ سؤال به صورت بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای لیکرتی (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می‌باشد که به ترتیب نمرات پنج تا یک به آن‌ها تعلق می‌گیرد. این پرسش‌نامه براساس هفت مؤلفه دیدن کوانتومی (توانایی برای دیدن هدف‌مند)، تفکر کوانتومی (توانایی فکر کردن به شیوه متناقض)، احساس کوانتومی (توانایی احساس زنده و حیات‌بخش)، شناخت کوانتومی (توانایی دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی)، عمل کوانتومی (توانایی عمل به شیوه مسئولانه)، وجود کوانتومی (توانایی برقراری ارتباط مستمر) و اعتماد کوانتومی (توانایی اعتماد به فرایند زندگی) تهیه شده است. در پژوهش حاضر روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت که براساس ضریب کندال، میزان روایی پرسش‌نامه معادل (۰/۷۱) محاسبه گردید و پایایی پرسش‌نامه نیز پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که معادل (۰/۸۴) بود.

به منظور تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده، ضریب رگرسیون مورد استفاده قرار گرفت.

## نتایج

یافته‌های پژوهش در جداول دو تا پنج ارائه شده است.

بنا بر نتایج به دست آمده، مؤلفه سازگاری شخصیتی معلمان تربیت‌بدنی با شغل تحت تأثیر تفکر کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی قرار دارد و در صورتی که مهارت‌های مدیریت کوانتومی مذکور در آموزش و پرورش شهرستان اصفهان از سوی مدیران پیاده‌سازی شود، می‌توان پیش‌بینی کرد که هماهنگی و سازگاری شخصیتی معلمان تربیت‌بدنی با شغل در مدارس افزایش یابد؛ بنابراین، برای ساخت معادله رگرسیون می‌بایست

مؤلفه‌های تفکر کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی در کنار سازگاری شخصیتی معلمان با شغل قرار داشته باشد. علاوه بر این، ضریب تعیین نشان می‌دهد که میزان تأثیر مؤلفه‌های تفکر کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی بر سازگاری شخصیتی معلمان با شغل برابر با (۰/۳۱) می‌باشد. این درحالی است که دو مؤلفه دیدن کوانتومی و احساس کوانتومی نمی‌تواند بر سازگاری شخصیتی معلمان با شغل تأثیرگذار باشد (جدول شماره دو).

جدول ۲- نتایج ضریب رگرسیون پیش‌بینی مؤلفه سازگاری شخصیتی معلمان تربیت‌بدنی با شغل براساس پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش تی	ضریب تعیین	سطح معناداری
دیدن کوانتومی	۰/۱۳	۰/۰۶	۰/۴۳	۰/۰۵	۰/۶۷
تفکر کوانتومی	۰/۰۹	۰/۳۵	۳/۳۱	۰/۳۱	۰/۰۰۱
احساس کوانتومی	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۶۷	۰/۰۵	۰/۵۰
شناخت کوانتومی	۰/۱۲	۰/۴۶	۴/۷۲	۰/۳۱	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی	۰/۱۲	۰/۵۵	۶/۴۱	۰/۳۱	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی	۰/۱۰	۰/۵۰	۶/۱۲	۰/۳۱	۰/۰۰۱
وجود کوانتومی	۰/۱۴	۰/۵۳	۶/۳۷	۰/۳۱	۰/۰۰۱

براساس نتایج به دست آمده، مؤلفه سازگاری ارزش‌ها و نیازهای معلمان تربیت‌بدنی با شغل تحت تأثیر دیدن کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی قرار دارد و در صورتی که مهارت‌های مدیریت کوانتومی مذکور در آموزش و پرورش شهرستان اصفهان از سوی مدیران پیاده‌سازی شود، می‌توان پیش‌بینی کرد که سازگاری ارزش‌ها و نیازهای معلمان تربیت‌بدنی با شغل در مدارس افزایش یابد؛ بنابراین، برای ساخت معادله رگرسیون می‌بایست مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی در کنار سازگاری ارزش‌ها و نیازهای معلمان تربیت‌بدنی با شغل قرار داشته باشد. در این راستا، ضریب تعیین نشان می‌دهد که میزان تأثیر مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، اعتماد کوانتومی و عمل کوانتومی بر سازگاری ارزش‌ها و نیازهای معلمان با شغل معادل (۰/۲۴) می‌باشد. این درحالی است که دو مؤلفه تفکر کوانتومی و وجود کوانتومی نمی‌توانند بر سازگاری ارزش‌ها و نیازهای معلمان با شغل تأثیرگذار باشند (جدول شماره سه).

جدول ۳- نتایج ضریب رگرسیون پیش‌بینی سازگاری ارزش‌ها و نیازهای معلمان تربیت‌بدنی با شغل  
براساس پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش تی	ضریب تعیین	سطح معناداری
دیدن کوانتومی	۰/۱۰	۰/۲۵	۲/۸۷	۰/۲۴	۰/۰۰۵
تفکر کوانتومی	۰/۱۱	۰/۱۴	۱/۴۷	۰/۰۶	۰/۱۴
احساس کوانتومی	۰/۱۲	۰/۲۴	۲/۷۱	۰/۲۴	۰/۰۰۷
شناخت کوانتومی	۰/۱۰	۰/۳۶	۴/۷۳	۰/۲۴	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی	۰/۱۲	۰/۴۰	۴/۹۱	۰/۲۴	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی	۰/۱۳	۰/۳۰	۳/۱۱	۰/۲۴	۰/۰۰۱
وجود کوانتومی	۰/۱۵	۰/۱۱	۱/۲۵	۰/۰۶	۰/۱۸

براساس نتایج مشخص می‌شود که مؤلفه سازگاری معلمان تربیت‌بدنی با محیط شغلی تحت‌تأثیر دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی قرار دارد و در صورتی که مهارت‌های مدیریت کوانتومی مذکور در آموزش و پرورش شهرستان اصفهان از سوی مدیران پیاده‌سازی شود، می‌توان پیش‌بینی کرد که سازگاری معلمان تربیت‌بدنی با محیط شغلی در مدارس افزایش یابد؛ بنابراین، برای ساخت معادله رگرسیون باید مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی در کنار سازگاری معلمان با محیط شغلی قرار داشته باشد. ضریب تعیین نشان می‌دهد که میزان تأثیر مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی بر سازگاری معلمان با محیط شغلی برابر با (۰/۳۵) می‌باشد. این در حالی است که دو مؤلفه احساس کوانتومی و شناخت کوانتومی نمی‌توانند بر سازگاری معلمان تربیت‌بدنی با محیط شغلی تأثیرگذار باشند (جدول شماره چهار).

جدول ۴- نتایج ضریب رگرسیون پیش‌بینی سازگاری معلمان تربیت‌بدنی با محیط شغلی

براساس پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش تی	ضریب تعیین	سطح معناداری
دیدن کوانتومی	۰/۱۰	۰/۵۴	۶/۱۸	۰/۳۵	۰/۰۰۱
تفکر کوانتومی	۰/۱۲	۰/۶۳	۷/۷۵	۰/۳۵	۰/۰۰۱
احساس کوانتومی	۰/۱۳	۰/۲۰	۱/۹۳	۰/۰۸	۰/۰۹
شناخت کوانتومی	۰/۰۸	۰/۱۵	۱/۵۱	۰/۰۸	۰/۲۰
عمل کوانتومی	۰/۱۱	۰/۴۹	۵	۰/۲۲	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی	۰/۱۱	۰/۴۴	۵/۱۱	۰/۳۵	۰/۰۰۱
وجود کوانتومی	۰/۱۳	۰/۴۸	۴/۹۵	۰/۳۵	۰/۰۰۷



براساس نتایج به‌دست‌آمده، مؤلفه رضایت‌مندی معلمان تربیت‌بدنی از شغل تحت‌تأثیر شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی قرار دارد و در صورتی که مهارت‌های مدیریت کوانتومی مذکور در آموزش و پرورش شهرستان اصفهان از سوی مدیران پیاده‌سازی شود، می‌توان پیش‌بینی کرد که رضایت‌مندی معلمان تربیت‌بدنی از شغل در مدارس افزایش یابد؛ بنابراین، برای ساخت معادله رگرسیون لازم است که مؤلفه‌های شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی در کنار رضایت‌مندی معلمان از شغل قرار داشته باشد. شایان‌ذکر است که ضریب تعیین نشان می‌دهد که میزان تأثیر مؤلفه‌های شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی بر رضایت‌مندی معلمان از شغل معادل (۰/۲۵) می‌باشد. این در حالی است که سه مؤلفه دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی و احساس کوانتومی نمی‌توانند بر رضایت‌مندی معلمان از شغل تأثیرگذار باشند (جدول شماره پنج).

جدول ۵- نتایج ضریب رگرسیون پیش‌بینی رضایت‌مندی معلمان تربیت‌بدنی از شغل براساس پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش تی	ضریب تعیین	سطح معناداری
دیدن کوانتومی	۰/۱۷	۰/۱۱	۱/۳۲	۰/۰۵	۰/۲۸
تفکر کوانتومی	۰/۱۰	۰/۰۸	۰/۹۸	۰/۰۵	۰/۳۷
احساس کوانتومی	۰/۲۲	۰/۱۳	۱/۵۴	۰/۰۵	۰/۲۱
شناخت کوانتومی	۰/۰۸	۰/۴۷	۵/۵۶	۰/۲۵	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی	۰/۰۹	۰/۲۴	۲/۴۵	۰/۲۵	۰/۰۲
اعتماد کوانتومی	۰/۱۰	۰/۳۱	۳/۰۳	۰/۲۵	۰/۰۰۱
وجود کوانتومی	۰/۰۸	۰/۲۰	۲/۶۴	۰/۲۵	۰/۰۰۹

## بحث و نتیجه‌گیری

پارادایم کوانتومی در علم مدیریت، مفاهیم سازمانی را بر پایه مفروضات معین از منظری جدید می‌نگرد. این روش نوین قادر به تحلیل و بررسی مسائلی در سازمان است که در حالت عادی کمتر قابل طرح و بررسی هستند. شناخت شهودی، دید اکتشافی، رفتار اخلاقی، درک و شناخت نظم در بی‌نظمی و ادراک پدیده‌های مبهم، ناآشنا و غیرقطعی که در موقعیت‌های متلاطم و متغیر قرار دارند، همگی نمونه‌ای از مفاهیم و راهبردهای مدیریت کوانتومی می‌باشند.

معلمان تربیت‌بدنی به‌عنوان افرادی که نقش مهمی در شکل‌دهی به نگرش و افزایش گرایش دانش‌آموزان و نیز استعدادیابی ورزشی و پرورش قهرمانان آینده ایفا می‌کنند، باید از توان شغلی بالایی

برخوردار باشند و بهترین سازگاری را با کسب دانش جدید شغلی از خود نشان دهند؛ از این رو، معلمان ورزش برای افزایش سازگاری و هماهنگی با شغل خود نیازمند یک سبک و سیستم مدیریتی جدید و پویا می‌باشند. براساس نتایج این پژوهش، مدیریت کوانتومی به‌عنوان یک سبک مدیریتی جدید این توانایی را دارد که کارکنان را با علم روز آشنا نماید و سازگاری شغلی و سازمانی آن‌ها را بهبود ببخشد. براساس نتایج، مؤلفه سازگاری شخصیتی معلمان تربیت‌بدنی با شغل تحت‌تأثیر تفکر کوانتومی (توانایی فکر کردن به شیوه متناقض)، شناخت کوانتومی (توانایی دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی)، عمل کوانتومی (توانایی عمل به شیوه مسئولانه)، وجود کوانتومی (توانایی برقراری ارتباط مستمر) و اعتماد کوانتومی (توانایی اعتماد به فرایند زندگی) قرار دارد. همچنین، مؤلفه سازگاری ارزش‌ها و نیازهای معلمان تربیت‌بدنی با شغل تحت‌تأثیر دیدن کوانتومی (توانایی برای دیدن هدفمند)، احساس کوانتومی (توانایی احساس زنده و حیات‌بخش)، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی قرار دارد. مؤلفه سازگاری معلمان تربیت‌بدنی با محیط شغلی نیز تحت‌تأثیر دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی قرار دارد و درنهایت، مؤلفه رضایت‌مندی معلمان تربیت‌بدنی از شغل خود تحت‌تأثیر شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی می‌باشد و در صورتی که مهارت‌های مدیریت کوانتومی در آموزش و پرورش شهرستان اصفهان از سوی مدیران پیاده‌سازی شود، می‌توان پیش‌بینی کرد که هماهنگی و سازگاری شغلی معلمان تربیت‌بدنی با شغل در مدارس افزایش یابد.

نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش با یافته‌های اندک پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج از کشور هم‌راستا می‌باشد. درگاهی (۲۰۱۳) و مختاری (۱۳۸۷) در پژوهش‌های خود نشان دادند که پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی در ارتباط با رهبری در حوزه پرستاری، اثربخش بوده و به ارتقای سطح عملکرد در آن حوزه می‌انجامد. نتایج پژوهش آقابابایی (۱۳۹۲) نیز بیانگر ارتقای عملکرد مدیران دانشگاهی در صورت استفاده از راهبردهای مدیریت کوانتومی می‌باشد. همچنین، پورتر و ملوچ (۲۰۰۹) از مهارت‌های مدیریت کوانتومی به‌عنوان ابزاری برای حرکت سازمان‌ها به سمت نتایج مثبت و اثربخشی بیشتر نام برده‌اند. اکبری (۱۳۹۱) نیز بر این باور است که تغییر سبک‌های مدیریتی از کلاسیک به کوانتومی، به بازدهی بالاتر در سازمان‌ها می‌انجامد. نتایج پژوهش‌های مذکور همانند یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر اثربخشی مدیریت کوانتومی در حوزه‌های مختلف می‌باشد.

در ارتباط با تأثیر راهبردهای مدیریت کوانتومی بر مدیران ارشد نیز کلایمن (۲۰۱۱) و درگاهی (۲۰۱۳) نشان دادند که استفاده مدیران ارشد از مهارت‌های مدیریت کوانتومی در سازمان‌ها می‌تواند به افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری بیشتر در سازمان منجر گردد. همچنین، کاراکاس و کاواس (۲۰۰۸) معتقد هستند که مهارت‌های مدیریت کوانتومی علاوه بر سازمان‌ها می‌تواند در فرایند

آموزش و پرورش و معلمی و مربی‌گری نیز اثربخش باشد. در تمامی این پژوهش‌ها که هماهنگ با نتایج پژوهش حاضر می‌باشند، مدیریت کوانتومی عاملی در جهت افزایش دانش شغلی، توانمندسازی شغلی و افزایش بهره‌وری گزارش شده است؛ بنابراین، مدیریت کوانتومی در صدد است تا با افزایش دانش شغلی، زمینه‌های سازگاری بهتر افراد با وظایف شغلی را مهیا سازد.

مطالعات نشان داده است که از جمله عوامل مؤثر بر عزت‌نفس سازمانی و بازخورد سازمانی کارکنان در سازمان‌ها که هر دو از فاکتورهای تأثیرگذار بر سازگاری شغلی کارکنان می‌باشند، سبک رهبری مدیران است (مادزر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، ۲۲۸). درحقیقت، اگرچه پاداش‌های بیرونی همچون پاداش‌های مالی، پست و مقام، ارتقا و غیره می‌تواند کارکنان را تاحدی راضی نگه دارد و بر میزان عزت‌نفس سازمانی آن‌ها بیافزاید، اما پاداش‌های درونی و بازخوردهای دریافت‌شده از محیط کار در سازمان‌ها، به‌ویژه در سیستم‌های آموزشی از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد و می‌تواند رضایت شغلی، اهداف، ارزش‌ها و عزت‌نفس کارکنان را متأثر سازد و بر پایداری و ارزشمندی آن‌ها بیافزاید. درحقیقت، پاداش‌های درونی و بازخوردهای دریافت‌شده از محیط کار از جمله مهم‌ترین عوامل در تشویق کارکنان در راستای عملکرد حرفه‌ای بالاتر و رضایت شغلی بیشتر می‌باشند (صادقیان، عابدی و باغبان، ۱۳۸۸، ۷۳). به‌عبارت‌دیگر، تلاش برای دستیابی به اهداف آموزش و پرورش در حیطه تربیت‌بدنی و ورزش در جهت ارتقای دانش‌آموزان، از طریق ایجاد احساس ارزشمندی بالا در معلمان، افزایش عزت‌نفس سازمانی آن‌ها، ایجاد بستری مناسب برای دریافت بازخوردهای مطلوب سازمانی و درنهایت، کمک به رضایت شغلی بیشتر آن‌ها امکان‌پذیر می‌باشد؛ لذا، استفاده از سبک‌های جدید و کارآمد مدیریتی و به‌کارگیری آن‌ها در سازمان آموزش و پرورش می‌تواند در این ارتباط مؤثر باشد؛ زیرا، سبک مدیریت مدیران در سازمان‌ها از یک‌سو و حمایت‌های روانی آن‌ها از کارکنان ازسوی دیگر، تأثیر چشمگیری در افزایش سازگاری شغلی کارکنان دارد (پولیتیس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱، ۳۶۱؛ زهو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰، ۳۳). مدیریت کوانتومی این قابلیت را دارد که در صورت پیاده‌سازی صحیح بتواند محیط سازمان را تغییر داده و بستری را به‌وجود آورد تا کارکنان بتوانند به عزت‌نفس سازمانی و رضایت شغلی مناسب و در نتیجه، سازگاری شغلی در حد مطلوب دست یابند. براساس آنچه مطرح شد می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت کوانتومی به‌عنوان یک علم جدید در نظام مدیریتی سازمان می‌تواند شرایطی را به‌وجود آورد تا افراد با کسب دانش شغلی جدید بر توانمندی شغلی خود بیافزایند و بتوانند وظایف شغلی خود را به بهترین نحو ممکن انجام دهند و سازگاری شغلی بالایی با شغل خود داشته باشند؛ لذا، امید است که در آینده نه‌چندان

- 
1. Madzer
  2. Politis
  3. Zhao

دور، اصول مدیریت کوانتومی و راهبردهای آن در سازمان آموزش و پرورش اعمال شود تا در نهایت منجر به سازگاری شغلی تمامی معلمان، به ویژه معلمان تربیت بدنی گردد و نتایج آن در تغییر نگرش و ارتقای گرایش دانش آموزان و پیشرفت ورزش کشور مشاهده گردد.

در حال حاضر دانش ما از آموزه های مدیریت کوانتومی و تأثیرات آن بر سازمان، بویژه سازمان های ورزشی بسیار اندک بوده و بکارگیری آموزه های این روش نوین مدیریتی آن طور که باید توسط مدیران سازمان های ورزشی انجام نشده است.

در این ارتباط نتایج پژوهش حاضر گامی هر چند کوچک در جهت معرفی مفاهیم مدیریت کوانتومی و همچنین گزارش تأثیرات آن بر اعضای یکی از ارگان های ورزشی در کشور برداشته است.

### تشکر و قدردانی

بدین وسیله پژوهشگر مراتب تشکر و سپاسگزاری خود را از تمامی معلمان شرکت کننده در این پژوهش ابراز می دارد.

### منابع

1. Aghababaei, R. (2013). Multiple relations between optimistic leadership strategies, self-leadership strategies and rate of using the quantum management dimensions at University of Isfahan and Tehran University. (Unpublished doctoral dissertation). University of Isfahan. (Persian).
2. Akbari, A. (2012). Increasing the projects performance efficiency through changing the classic management to quantum management (Gas Company as a case). (Unpublished master dissertation). Tehran: Iran University of Science and Technology. (Persian).
3. Dargahi, H. (2013). Quantum leadership: The implication for Iranian nursing leaders. *Acta Medica Iranica*, 51(6), 411-7. (Persian).
4. Darling, J. R., & Walker, W. E. (2001). Effective conflict management: Use of the behavioral style model. *Leadership and Organizational Development Journal*, 22(5), 230-42.
5. Davis, R., & Lofqist, L. H. (1991). *A psychological theory of work adjustment* (1th ed.). Minneapolis: University of Minnesota Press. 53-8.
6. Dijkstra T. M., Dierendonck, D., Evers, A., & DeDreu Carsten, K. W. (2005). Conflict and well-being at work: The moderating role of personality. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 87-104.
7. Ercetin, S. S., & Kamaci, M. C. (2008). Quantum leadership paradigm. *World Applied Sciences Journal*, 3(6), 865-8.
8. Guillory, W. A. (2007). The future perfect organization: Leadership for the twenty ° first century. *Journal of Industrial and commercial Training*, 39(1), 52-8.
9. Gummesson, E. (2006). Qualitative research in management: Addressing complexity, context and persona. *Journal of Management Decision*, 44(2), 167-79.

10. Kaldi, A., & Asgari, G. (2003). Study the job satisfaction of the elementary teachers in Tehran. *Journal of Psychology and Education*, 33(1), 103-20. (Persian).
11. Karakas, F., & Kavas, M. (2008). Creative brainstorming and integrative thinking: Skills for twenty-first century managers. *Journal of Development and Learning in Organization*, 22(2), 8-11.
12. Kerjcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurements*, 30 (3), 607-10.
13. Kilmann, R. H. (2011). *Quantum organizations: A new paradigm for achieving organizational success and personal meaning* (1th ed.). Newport Coast, CA: Kilmann Diagnostics Press. 88-97.
14. Kristension, P., Nordhagen, R., Wergeland, E., & Bjerkedal, T. (2007). Job adjustment and absence from work in mid pregnancy in the Norwegian mother and child cohort study (MoBa) (1th ed.). United Kingdom: JBMJ Publishing Group. pp: 23-6.
15. Lee, J., & Feccei, R. (2007). Perceived organizational support and effective commitment: The mediating role of organizational based self-esteem in the context of job in security. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661-9.
16. Madzar, S. (2001). Subordinates information inquiry: Exploring the effect of perceived leadership style and individual differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(2), 221-32.
17. Mokhtari, Z. (2008). *The usage of quantum management in nursing leadership*. (Unpublished master dissertation). Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan. (Persian).
18. Politis, P. (2001). The relationship of various leadership styles to knowledge management. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(8), 358-64.
19. Porter-O Grady, T., & Malloch, K. (2009). *Quantum leadership: A textbook of new leadership* (1th ed.). Boston: Jones and Bartlett Pub. 66-91.
20. Poursoltani Zarandi, H., Faraji, R., & Allahyari, M. (2010). The relationship between principals leadership styles and motivational needs of the physical education teachers based on McGregor's theory. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 2(4), 73-85. (Persian).
21. Sadeghian, F., Abedi, M., & Baghban, I. (2009). An investigation of the relationship organization- based self-esteem with organizational feedback and job adjustment and type personality. *New Educational Approaches*, 4(2), 65-91. (Persian).
22. Sajadi, N. (2000). *Management of sport organization* (2th ed.). Tehran: Samt Pub. pp. 46-7. (Persian).
23. Shelton, C. K., & Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: A new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(6), 264-73.
24. Taleghani, G., Tanami, M. M., Farhangi, A. A., & Zarin Negar, M. J. (2011). Study the effective factors on efficiency (a case study: Samman Bank). *Governmental Management*, 3(7), 115-30. (Persian).
25. Zhao, F. (2010). Exploring the synergy between entrepreneurship and innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 11(1), 25-47.

**استناد به مقاله**

میرصفیان، حمیدرضا. (۱۳۹۵). تحلیلی بر پیش‌بینی سازگاری شغلی براساس پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۸ (۳۹)، ۷۳-۸۶.

Mirsafian, H. (2016). Analyzing the Prediction of Occupational Adjustment According to Implementation of the Quantum Management. Sport Management Studies. 8 (39): 73-86. (Persian)



## Analyzing the Prediction of Occupational Adjustment According to Implementation of the Quantum Management

H. Mirsafian

1. Assistant Professor of Sport Management, University of Isfahan\*

Received: 2015/02/03

Accepted: 2015/11/04

---

### Abstract

This study aimed to analyze the prediction of Physical Education (PE) teachers occupational adjustment according to implementation of the quantum management. The method of this study was descriptive (correlation), and study population included all of the PE teachers in three educational levels in Isfahan in 1393 (2014) (N = 559). The method of sampling was stratified random sampling according to total population of PE teachers employed in all of six educational regions of Isfahan. Two hundred and twenty-six persons were selected for participating in this research. The results, based on regression analysis, indicated that PE teachers occupational adjustment was affected by various dimensions of quantum management.

**Keywords:** Occupational Adjustment, Physical Education Teacher, Quantum Management

---

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

---

\*Corresponding Author

Email: Hamid.Mirsafian@gmail.com