

نقش مدیریت کوانتومی در ارتقای انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان

حمیدرضا میرصفیان

استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۰۲

چکیده

یکی از اهداف عالی سازمان‌ها برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر سازمانی، برخورداری از منابع انسانی کارآمد و توانا است. هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش مدیریت کوانتومی در ارتقای انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود و همه کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان در سال ۱۳۹۵ (تعداد = ۲۴۸) جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند که از میان آن‌ها، ۱۴۸ نفر از کارکنان به روش تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری این پژوهش انتخاب شدند. از پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۰۷) با روایی و پایایی به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۸۴ و پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته مدیریت کوانتومی با روایی و پایایی به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۸۴، به‌عنوان ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از وجود ارتباطی مثبت بین مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی و مؤلفه‌های دغدغه مسیر شغلی، کنترل و تصمیم‌گیری، کنجکاو و اعتماد کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان است ($P \leq 0/05$). همچنین، براساس تحلیل‌های رگرسیونی، مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی، و اعتماد کوانتومی، پیش‌بینی‌کننده افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان آن هیئت‌ها هستند. براساس نتایج به‌دست آمده، پیاده‌سازی مفاهیم مدیریت کوانتومی در هیئت‌های ورزشی استان اصفهان و استفاده مدیران از راهبردهای این روش نوین مدیریتی می‌تواند به انطباق‌پذیری بیشتر مسیر شغلی کارکنان آن هیئت‌ها منجر شود.

واژگان کلیدی: بهره‌وری سازمانی، نقش‌های شغلی، هیئت‌های ورزشی، اصفهان

مقدمه

امروزه، جذب و نگهداشت نیروهای کارآمد و متخصص از جمله مهم‌ترین دغدغه سازمان‌ها محسوب می‌شود. درحقیقت، موفقیت هر سازمان وابسته به کارکنان آن است و بقای سازمان درگرو داشتن نیروی انسانی مناسب، در مشاغل مناسب و در زمان مناسب است (مک‌ماهون، واتسون و بيمروس^۱، ۲۰۱۲، ۷۶۳). تغییرات سریع در ماهیت فعالیت‌های شغلی در سازمان به‌علت فرایند جهانی‌سازی، گسترش فناوری و بی‌ثباتی شرایط اقتصادی، تأثیرات عمیقی بر ماهیت مشاغل دارد؛ ازاین‌رو، هم سازمان‌ها برای بقا و موفقیت بیشتر ناگزیر به جذب و نگهداری نیروی انسانی منعطف هستند و هم کارکنان ناچارند خود را بیش‌ازپیش درجهت اهداف سازمانی منطبق کنند (بلوستین، کوزان، کونورز کلگان، و راند^۲، ۲۰۱۴، ۵۷).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۳ از جمله مفاهیم اساسی و مرکزی مسیر شغلی^۴ نیروی انسانی در سازمان است که بر انعطاف‌پذیری و کارایی بیشتر کارکنان در همهٔ مراحل شغلی تأکید دارد (هیرسچی^۵، ۲۰۰۹، ۱۴۹). به‌عبارت‌دیگر، انطباق‌پذیری مسیر شغلی توانایی کنارآمدن، تداوم و پذیرش تغییر در نقش‌های مختلف شغلی در سازمان است (بلوستین و همکاران، ۲۰۱۴، ۵۸). این مفهوم ساختاری روانی- اجتماعی دارد و منابعی را برای فرد فراهم می‌کند که فرد را در رویارویی با وظایف متغیر، تغییرات شغلی و تهدیدات پیش‌بینی‌شده و حتی پیش‌بینی‌نشده، در نقش‌های مختلف شغلی در سازمان آماده می‌کند (ساویکاس^۶، ۱۹۹۷، ۲۴۹). با توجه به اهمیت ویژهٔ مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تأثیر آن در موفقیت سازمانی، مفاهیم نظری آن به‌اختصار بررسی می‌شوند.

اندیشمندان مختلف تعاریف متفاوتی از مسیر شغلی ارائه کرده‌اند. در دیدگاه سنتی، مسیر شغلی بیانگر سلسله قابلیت‌های متوالی یک شغل در سازمان است (پاتون و مک‌ماهون^۷، ۲۰۰۶، ۶۸). گرینهوس^۸ (۱۹۹۹، ۵) نیز مسیر شغلی را فرایندی درجهت گرفتن تصمیم‌های مختلف در زندگی کاری فرد می‌داند. از دیدگاه منابع انسانی، مسیر شغلی الگویی از تجربیات مرتبط با شغل است که دورهٔ زندگی کاری فرد را مشخص می‌کند (بلوستین و همکاران، ۲۰۱۴، ۵۷). به‌عبارت‌دیگر، مسیر شغلی شامل فرایندی است که تمامی نقش‌های شغلی، طی کردن مراحل رشدی و انجام وظایف

-
1. McMahon, Watson & Bimrose
 2. Blustein, Kozan, Connors-Kellgren & Rand
 3. Career Adaptability
 4. Career Path
 5. Hirschi
 6. Savickas
 7. Patton & McMahon
 8. Green Havs

مرتبط با هر مرحله در آن جای دارند و همچنین، رضایتمندی فرد و سازمان را در طی مسیر شغلی به‌دنبال دارد (موریسون و هال^۱، ۲۰۰۲، ۲۲۰). به اعتقاد ساویکاس و پورفلی^۲ (۲۰۱۲، ۶۶۵)، این مفهوم فرایند پیوسته‌ای متشکل از الگوهای متنوع انطباق‌پذیری است و بنابراین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی متغیری بنیادی برای مسیر شغلی افراد محسوب می‌شود (پاتون و مک‌ماهون، ۲۰۰۶، ۶۹). به عقیده ساویکاس (۲۰۰۷، ۸۰)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی سازه‌ای روان‌شناختی است که بر آمادگی فردی، منابع کنارآمدن با وظایف رشدی و گذارهای مسیر شغلی دلالت دارد و مسافر مسیر شغلی در این فرایند، نگرش‌ها، صلاحیت‌ها، رفتارها و توقعاتش را دستکاری می‌کند تا بتواند به‌صورت مطلوب با ویژگی شغلی و زمینه کاری خود هماهنگ شود. از دیدگاه فردی نیز انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌صورت راهبرد خودنظم‌بخش عمل می‌کند و به افراد کمک می‌کند تا خودپنداره‌هایشان را در نقش‌های مختلف مسیر شغلی به‌کار برند (بلوستین و همکاران، ۲۰۱۴، ۵۷). انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای چهار بعد دغدغه^۳، کنترل^۴، کنجکاوی^۵ و اعتماد^۶ است (ساویکاس، ۲۰۰۷، ۸۱) که مبنای سنجش این مفهوم در پژوهش حاضر نیز است.

- دغدغه، به کارکنان در سازمان کمک می‌کند تا آینده‌نگری کنند، جلو را ببینند و خود را برای پیشامدهای آینده آماده کنند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲، ۶۶۶). در واقع، دغدغه فرد را در شرایطی قرار می‌دهد تا آینده شغلی خود را تصور کند و با در نظر گرفتن شرایط شغلی خود در گذشته و حال، شرایط، مراحل و پیشامدهای آینده کاری خود را پیش‌بینی کند (لنت و براون^۷، ۲۰۰۵، ۵۳).

- کنترل، توانایی شکل‌دهی و نوسازی فرد و محیط شغلی را ایجاد می‌کند و فرد را برای مواجهه با رویدادهای شغلی آینده آماده می‌کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲، ۶۶۶). درحقیقت، کنترل روی مسیر شغلی موجب گرفتن تصمیمات درست در محیط شغلی می‌شود و بی‌مسئولیتی و بی‌نظمی شغلی را کاهش می‌دهد (لنت و براون، ۲۰۰۵، ۵۳).

- کنجکاوی، به فرد کمک می‌کند تا تصویری درباره خود و دیگر نقش‌های ممکن شغلی داشته باشد و بتواند آن‌ها را به‌صورت عملی بررسی کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲، ۶۶۶). کنجکاوی، حس ابتکار و یادگیری نقش‌های مختلف شغلی را در فرد بیدار می‌کند و در جست‌وجوی اطلاعات لازم

-
1. Morrison & Hall
 2. Savickas & Porfeli
 3. Concern
 4. Control
 5. Curiosity
 6. Confidence
 7. Lent & Brown

برای گرفتن درست صحیح، در ارتباط با موقعیت‌های مختلف شغلی به فرد کمک می‌کند (لنت و براون، ۲۰۰۵، ۵۴).

- اعتماد، احساس موفقیت و مقبولیت در راستای انجام موفقیت‌آمیز نقش‌های شغلی است و به فرد این اطمینان را می‌دهد تا تصمیمات منتخب خود را برای اجرایی شدن عملی کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲، ۶۶۷).

به‌همین دلیل، افراد با توانایی انطباق‌پذیری مناسب در زمان مواجهه با وظایف و نقش‌های مختلف شغلی یا تغییرات محیط سازمانی، علاوه‌براینکه دغدغه آینده شغلی خود را دارند، تلاش‌های خود را برای مواجهه با آینده شغلی پیش‌روی خود کنترل می‌کنند و با پیش‌بینی شرایط و موقعیت‌های شغلی پیش‌رو، با اعتماد به‌سوی آینده شغلی بهتر گام برمی‌دارند (کسای، ۱۳۹۰، ۵۹). به‌بیانی‌دیگر، کارکنان برای پیشرفت فردی و سازمانی باید از انطباق‌پذیری مسیر شغلی به میزان مطلوبی برخوردار باشند. اهمیت مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی تا آنجایی است که بیشتر اندیشمندان آن را مهم‌ترین عامل در رشد و تکامل مسیر شغلی کارکنان در سازمان‌ها می‌دانند (ساویکاس، ۲۰۰۷؛ ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)؛ بنابراین، تلاش سازمان‌ها در راستای ارتقای این مفهوم در نیروی انسانی می‌تواند از یک‌سو، به رضایت درونی و شغلی کارکنان و از سوی‌دیگر، به بهره‌وری بیشتر سازمانی منجر شود. بدین‌جهت، پژوهشگران همواره برای یافتن راهکار تازه‌ای با هدف ارتقای انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در سازمان‌ها تلاش کرده‌اند. تاکنون، روش‌های مختلفی در این ارتباط معرفی شده‌اند که شامل مشاوره (احیاکننده، شفیق‌آبادی و سودانی، ۱۳۸۸)، مداخله (کسای، ۱۳۹۰) و تغییر سبک‌های مدیریتی در سازمان هستند (قلی‌زاده، فانی و احمدوند، ۱۳۸۸) که هر یک تاحدودی مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در سازمان تبیین کرده‌اند. یکی از مباحثی که به‌تازگی در مدیریت علمی جدید مطرح شده است و شاید بتواند به انطباق‌پذیری بهینه در راستای مسیر شغلی نیروی انسانی در سازمان منجر شود، مفاهیم مدیریت کوانتومی^۱ است. کوانتوم، در لغت به کل اجزای جهان و از جمله انسان‌ها به‌عنوان موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط با هم می‌نگرد که همواره در جست‌وجوی تغییر هستند (ملوچ و پورترگرادی^۲، ۲۰۰۹، ۷۰). این پارادایم مرتبط با دیدگاه علمی مدیریت نوین است و تأثیرات آن در سازمان، ارتقای قابلیت‌ها، توانایی‌ها و انطباق‌پذیری بیشتر مدیران و کارکنان با شغل و تغییرات شغلی است (دارلینگ و واکر^۳، ۲۰۰۱، ۲۳۴). پیاده‌سازی راهبردهای مدیریت کوانتومی می‌تواند سازمان را از تقلیل‌گرایی، عمودی‌بودن،

-
1. Quantum Management
 2. Malloch & Porter Grady
 3. Darling & Walker

سلسله‌مراتبی بودن، جزئی‌نگری بودن و به‌طور کلی، سنتی بودن به‌سمت سازمانی چندوجهی، متقاطع، افقی، ترکیبی و رابطه‌ای تغییر دهد (ملوچ و پورترگرادی، ۲۰۰۹، ۷۲).

مفاهیم مدیریت کوانتومی هفت مهارت هستند که شامل این موارد هستند: نگاه کوانتومی^۱ (مهارت مشاهده به شیوه هوشمند، آگاهانه و هدفمند در سازمان. این مهارت بیان می‌کند که حقیقت و واقعیت یک مفهوم ذهنی است و در واقع، درک فرد از دنیای خارج ارتباط مستقیمی با باورها و تعهدات فردی دارد)، تفکر کوانتومی^۲ (مهارت تحلیل مسائل به شیوه متفاوت در سازمان. براساس تفکر کوانتومی، مدیر با استفاده از شیوه تفکر متناقض به خلاقیت و نوآوری بیشتری در سازمان، مشکلات سازمانی و در ارتباط با کارکنان دست می‌یابد)، احساس کوانتومی^۳ (مهارت احساس پویایی، زنده و حیات‌بخش در سازمان. این مهارت بیان می‌کند که همکاری، احترام و کمک، موجب افزایش انرژی مثبت در سازمان می‌شوند و برعکس، همکاری نکردن، استرس و مشکلات بین‌فردی انرژی افراد و در نتیجه، عملکرد شغلی و سازمانی را کاهش می‌دهد)، شناخت کوانتومی^۴ (توانایی شناخت و اندیشه مستقیم و شهودی در سازمان. این مهارت مبنی بر توانایی مدیران و کارکنان در جهت تصمیم‌گیری براساس دانسته‌ها و واقعیت منطقی و حقیقی در سازمان است)، عمل کوانتومی^۵ (مهارت عمل به شیوه پاسخ‌گویانه و شیوه تعلق به کل در سازمان. این مهارت بیان می‌کند که هر کل شامل اجزایی است که از آن تأثیر می‌گیرد و متأثر از آن است؛ بنابراین، تلاش برای افزایش حس مسئولیت‌پذیری در انتخاب اهداف و اعمال و همچنین، در جریان انجام عملکرد در سازمان می‌تواند بر ارتقای عملکرد فردی و بازدهی سازمانی بیفزاید)، اعتماد کوانتومی^۶ (مهارت اعتماد به جریان زندگی در سازمان. مفهوم این مهارت توانایی اعتماد به آینده‌ای مثبت، اعتماد به کارکنان و جریان عملکرد سازمان و به‌صورت کلی، برخورداری از رویکرد مثبت و روبه‌جلو در سازمان است) و زیست کوانتومی^۷ (مهارت زندگی کردن در روابط و ارتباطات چندوجهی در سازمان. این مهارت بر اهمیت گسترش ارتباطات مستمر، پیوسته و مثبت، بدون محدودیت و همچنین، بدون در نظر گرفتن سلسله‌مراتب سازمانی میان مدیر و کارکنان و نیز میان کارکنان، در راستای ارتقای عملکرد شغلی و سازمانی تأکید دارد) (شلتون و دارلینگ^۸، ۲۰۰۱، ۲۶۸). در مدیریت کوانتومی،

-
1. Quantum Seeing
 2. Quantum Thinking
 3. Quantum Feeling
 4. Quantum Knowing
 5. Quantum Acting
 6. Quantum Trust
 7. Quantum Being
 8. Shelton & Darling

سازمان به‌عنوان یک سیستم پیچیده، زنده و با ارتباطات زیاد، به‌جای سیستمی ماشینی و ساعتواره معرفی شده است که مدیران را با مجموعه‌ای از مهارت‌های ذهنی برای ادارهٔ افراد و مواجهه با تعارض روبه‌رو و آماده می‌کند (درگاهی، ۲۰۱۳)؛ بنابراین، پیاده‌سازی راهبردهای مدیریت کوانتومی می‌تواند سازمان را به سازمانی درحال‌تغییر مداوم، انطباق‌پذیر، چابک و بدون مرز تبدیل کند که جریان اطلاعات، نوآوری و نواندیشی در آن تحرک بسیار دارند (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱، ۲۶۶). مفاهیم این روش نوین مدیریتی توان‌افزایی کارکنان را در بردارند و درواقع، یافتن نظم در بی‌نظمی، خودسازماندهی، حرکت در جریان آشفتگی، کارآفرینی و خلق ایده‌های تازه و نو، پرهیز از جزئی‌گرایی و تمرکز بر کل‌گرایی و توجه و تمرکز بر انجام امور به شیوهٔ همیارانه و گروهی، از رهیافت‌های مدیریت کوانتومی در سازمان هستند (محمدهادی، ۱۳۹۰، ۸۰). همچنین، برقراری ارتباطات مطلوب و هم‌زیستی اهداف متضاد سازمانی، انعطاف و توازن در سازمان (ملوچ و پورترگرادی، ۲۰۰۹، ۷۳)، جو سازمانی باز و حمایتی (درگاهی، ۲۰۱۳، ۴۱۳)، و انطباق و انعطاف بیشتر کارکنان و مدیران با شغل و مسیر شغلی، از ویژگی‌های دیگر سازمان کوانتومی هستند (ملوچ و پورترگرادی، ۲۰۰۹، ۷۳). این رویکرد جدید مدیریتی از قابلیت تبیین‌کردن مسائل پیچیده و گستردهٔ سازمانی برخوردار است و منظر جدیدی به‌روی علم مدیریت و سازمان گشوده است. به‌همین دلیل، متخصصان توسعهٔ سازمانی و کارشناسان حل تعارض در سازمان، نیازمند استفاده از راهبردهای مدیریت کوانتومی و درواقع، تبدیل‌شدن به مدیرانی با تفکرهای کوانتومی هستند (درگاهی، ۲۰۱۳، ۴۱۴)؛ بنابراین، درصورت اجرای درست مفاهیم و راهبردهای این شیوهٔ نوین مدیریتی در سازمان، شاید امکان انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان به‌صورت مطلوب و درپی آن، رضایت و پیشرفت آن‌ها، از یک‌سو و ارتقا و پیشرفت سازمانی، از سوی دیگر ایجاد شود.

پژوهش‌های اندکی در زمینهٔ نظریهٔ نوظهور مدیریت کوانتومی در داخل کشور و همچنین، در حوزهٔ ورزش انجام گرفته‌اند که می‌توان به پژوهش میرصفیان و سلیمی (۱۳۹۴) اشاره کرد که با هدف تعیین سهم نسبی مدیریت کوانتومی در رفتارهای کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که پیاده‌سازی مفاهیم مدیریت کوانتومی در سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان می‌تواند پیش‌بینی‌کنندهٔ گسترش و توسعهٔ رفتارهای کارآفرینی کارکنان در سازمان ذکرشده است. در پژوهش میرصفیان (۱۳۹۵) که با هدف پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان تربیت‌بدنی سه مقطع آموزش و پرورش شهر اصفهان براساس پیاده‌سازی مفاهیم مدیریت کوانتومی انجام شد، نتایج نشان داد که پیاده‌سازی این روش نوین مدیریتی توسط مدیران آموزش و پرورش می‌تواند به گسترش سازگاری شغلی معلمان ورزش - قشری که نقش بسزایی در شکل‌گیری نگرش و افزایش گرایش دانش‌آموزان دارند - و همچنین، استعدادیابی ورزشی

و پرورش قهرمانان آینده کمک کند. همچنین، در پژوهشی دیگر، از مدیریت کوانتومی به عنوان عامل مؤثری در جهت افزایش اشتیاق شغلی، شیفتگی شغلی، فداکاری شغلی و انرژی شغلی کارکنان اداره‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور یاد شد (میرصفیان، ۱۳۹۵). درارتباط با پژوهش‌های کم انجام شده در سازمان‌های غیر ورزشی نیز آقابابایی (۱۳۹۲) نشان داد که پیاده‌سازی مفاهیم مدیریت کوانتومی به صورت قابل قبولی می‌تواند به ارتقای عملکرد و افزایش کارایی مدیران و کارکنان دانشگاهی منجر شود. اکبری (۱۳۹۱) نیز بیان می‌کند که افزایش سطح بازدهی پروژه‌ها در سازمان از جمله تأثیرات پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی و استفاده از آموزه‌های آن بوده است. در حوزه پرستاری، درگاهی (۲۰۱۳) علاوه بر بیان محاسن و تأثیرات مثبت این روش نوین مدیریتی بر رفتارهای کارکنان، به میزان قابل قبول بودن پیاده‌سازی مهارت‌های کوانتومی توسط مدیران پرستاری آن بیمارستان‌ها، در پی گذراندن دوره‌های آموزشی مهارت‌های مدیریت کوانتومی اشاره کرده است. پژوهشگران دیگری نیز مانند مختاری نوری و خادم‌الحسینی (۱۳۸۷) نشان دادند که استفاده مدیران در حوزه پرستاری از آموزه‌ها و راهبردهای مدیریت کوانتومی می‌تواند به ارتقای سطح عملکرد کارکنان در حوزه پرستاری بیمارستان‌ها منجر شود.

همچنین، پژوهش‌های اندکی در کشورهای دیگر انجام شده‌اند که می‌توان به پژوهش کاراکاس و کاواس^۱ (۲۰۰۸) اشاره کرد که در آن به ماهیت کاربردی و چندبعدی مهارت‌های مدیریت کوانتومی اشاره شده است و بر قابلیت به‌کارگیری آن‌ها در فرایند آموزش، مدیریت خطر، معلمی و مربیگری و حوزه‌های دیگر تأکید شده است. کیلمن^۲ (۲۰۱۱) از مدیریت کوانتومی به عنوان الگوی جدیدی برای رسیدن به موفقیت‌های سازمانی و اهداف شخصی مدیران نام برده است و از آن به عنوان ابزاری در جهت دید وسیع‌تر و درک بهتر آن‌ها در سازمان و در نتیجه، افزایش عملکرد کارکنان در سازمان و بهره‌وری بیشتر سازمانی یاد کرده است. ملوچ و پورترگرادی (۲۰۰۹) مهارت‌های مدیریت کوانتومی را ابزاری برای ارتقای اثربخشی، هماهنگی و انطباق‌پذیری بیشتر نیروی انسانی در سازمان و سوق یافتن سازمان‌ها به سمت نتایج مثبت و بهره‌وری بیشتر دانسته‌اند.

با توجه به موارد ذکر شده، اهمیت و ارزش مفاهیم مدیریت کوانتومی در ارتقا و گسترش متغیرهای مثبت سازمانی و کارکرد آن در جهت افزایش اثربخشی کارکنان در سازمان از یک سو و افزایش بازدهی سازمانی از سوی دیگر، بیش از پیش مشخص می‌شود. این در حالی است که تاکنون پژوهشی در زمینه استفاده از این روش نوین مدیریتی و پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها، به ویژه در سازمان‌های ورزشی انجام نشده است. افزون‌براین، پژوهش‌های بسیار اندکی که تاکنون در ارتباط با تأثیرات

1. Karakas & Kavas

2. Kilmann

مفاهیم مدیریت کوانتومی در سازمان‌های ورزشی انجام شده‌اند، خود بر اهمیت این موضوع می‌افزایند؛ براین‌اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مدیریت کوانتومی بر ارتقای انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان - مراکزی که در خط مقدم ورزش استان اصفهان قرار دارند و ارتقای عملکرد کارکنان آن به‌طور ویژه در پیشرفت و توسعه ورزش آن استان مؤثر است - انجام شده است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی و از دسته مطالعات توصیفی - همبستگی است. تمامی کارکنان مشغول به خدمت در هیئت‌های ورزشی استان اصفهان (۴۹ هیئت ورزشی) در سال ۱۳۹۵، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند (تعداد = ۲۴۸). برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) استفاده شد که طبق محاسبات صورت گرفته، حجم نمونه‌ای برابر با ۱۴۸ نفر (مرد: ۸۷ نفر، ۵۹ درصد؛ زن: ۶۱ نفر، ۴۱ درصد) از کارکنان مشغول به خدمت در تمامی هیئت‌های ورزشی به روش تصادفی طبقه‌ای، متناسب با حجم جامعه آماری در هریک از هیئت‌های ورزشی انتخاب شدند.

در این پژوهش، ابزار اندازه‌گیری دو پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مدیریت کوانتومی بودند. ساویکاس (۲۰۰۷) پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی را تهیه کرد که دارای ۲۰ سؤال به صورت بسته - پاسخ و با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرتی است. در این پرسش‌نامه، انطباق‌پذیری مسیر شغلی در چهار مؤلفه دغدغه‌های مسیر شغلی، کنترل و تصمیم‌گیری، کنجکاوی و اعتماد بررسی می‌شود. در پژوهش ساویکاس (۲۰۰۷)، ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای سنجش پایایی ابزار برای هریک از چهار مؤلفه پرسش‌نامه، بین ۰/۸۰ تا ۰/۸۶ و روایی هم‌زمان آن برابر با ۰/۷۰ گزارش شده است. در این پژوهش نیز پایایی ابزار پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤال‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ضریب ۰/۸۴ به دست آمد (دغدغه‌های مسیر شغلی: ۰/۸۲، کنترل و تصمیم‌گیری: ۰/۸۸، کنجکاوی: ۰/۸۲ و اعتماد: ۰/۸۴).

ابزار دیگر، پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته مدیریت کوانتومی بود که دارای ۲۱ سؤال به صورت بسته - پاسخ با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرتی است. در این پرسش‌نامه، مهارت‌های مدیریت کوانتومی در قالب هفت مؤلفه دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی سنجیده می‌شود. نسخه اولیه این ابزار، ابتدا با استفاده از مطالعات اولیه و منابع موجود در قالب ۳۰ سؤال طراحی شد. سپس، برای تعیین اعتبار محتوایی ابزار

1. Kerjcie & Morgan

از ۱۰ نفر از صاحب نظران در رشته‌های مدیریت (پنج نفر) و مدیریت ورزشی (پنج نفر) درخواست شد تا هریک از سؤال‌ها را در طیف پنج‌ارزشی لیکرتی از «خیلی ضعیف تا خیلی خوب» ارزیابی کنند که براساس نظرهای آنان، نُه سوال در طیف ضعیف قرار گرفتند. ۲۱ سؤال باقی‌مانده، از نظر صاحب نظران میانگین ۴/۱۱ را به دست آوردند که نشان‌دهنده ارزیابی مناسب و روایی قابل قبول ابزار است. در نهایت، شکل نهایی پرسش‌نامه با ۲۱ سؤال طراحی و تنظیم شد. روایی محتوایی این پرسش‌نامه براساس ضریب کندال ۰/۷۱ محاسبه و تأیید شد. برای بررسی روایی سازه این ابزار نیز از آزمون تحلیل عاملی استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که بارهای عاملی سؤال‌ها در هفت عامل ارائه شده‌اند که عوامل به دست آمده عوامل هفت‌گانه (مؤلفه‌های) مقیاس سنجش مدیریت کوانتومی را تأیید می‌کنند. سؤال‌های تنظیم شده برای همه عوامل نیز از بار مناسبی برخوردار هستند و روایی مناسبی دارند و به‌طور ویژه، عاملی را که برای سنجش آن ساخته شده‌اند، می‌سنجند. پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤال‌ها، برای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۴ به دست آمد (دیدن کوانتومی: ۰/۸۷، تفکر کوانتومی: ۰/۸۳، احساس کوانتومی: ۰/۸۱، شناخت کوانتومی: ۰/۸۶، عمل کوانتومی: ۰/۸۲، وجود کوانتومی: ۰/۸۶ و اعتماد کوانتومی: ۰/۸۳) که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار است. در پژوهش‌های کم انجام شده تاکنون، از این ابزار در حوزه ورزش استفاده شده است (میرصفیان و سلیمی، ۱۳۹۴؛ میرصفیان، ۱۳۹۵).

در این پژوهش، از روش‌های آماری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف^۱، ضریب همبستگی پیرسون^۲، آزمون دوربین واتسون^۳، تحلیل رگرسیون هم‌زمان^۴ و تحلیل واریانس چندمتغیره مانوا^۵ برای تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری استفاده شد. نرم افزار مورد استفاده نسخه ۱۹ نرم افزار اس.پی.اس.اس^۶ بوده است.

نتایج

نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی نقش مؤثری در ارتقای مؤلفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان ایفا می‌کنند. همچنین،

1. Kolmogorov Smirnov
2. Pearson Correlation Coefficient
3. Durbin Watson Test
4. Simultaneous Regression Test
5. Multivariate Analyse of Variance (MANOVA)
6. SPSS

براساس نتایج، میان نظرهای کارکنان درزمینه مفاهیم مدیریت کوانتومی و انطباق پذیری مسیر شغلی براساس جنسیت و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود نداشت. پیش از اجرای آزمون‌های آماری، فرض طبیعی بودن توزیع جامعه آماری بررسی شد (جدول شماره یک). نتایج جدول شماره یک نشان می‌دهد که خروجی آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در پرسش‌نامه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مدیریت کوانتومی، بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد و آماره کلموگروف-اسمیرنوف نیز معنادار نیست؛ بنابراین، فرض طبیعی بودن توزیع جامعه آماری با ضریب ۰/۹۵ اطمینان پذیرفته می‌شود.

جدول ۱- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف فرض طبیعی بودن توزیع جامعه آماری براساس مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مدیریت کوانتومی

متغیر	آماره	سطح معناداری
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۷۳	۰/۶۶
مدیریت کوانتومی	۰/۹۷	۰/۴۰

* $P \leq 0.05$

فرضیه استقلال خطاها نیز با استفاده از آزمون دوربین واتسون سنجیده شد. در این آزمون، آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ نشانگر استقلال خطاها است. در این پژوهش، میزان این آماره ۲/۳۳ به دست آمد. به همین دلیل، فرض استقلال خطاها تأیید می‌شود. برای سنجش وجود ارتباط خطی بین متغیرها برای انجام آزمون رگرسیون، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره دو ارائه شده است. با توجه به معناداری نتایج جدول شماره دو، رابطه خطی بین متغیرهای معادله رگرسیون (مدیریت کوانتومی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی) اثبات می‌شود.

جدول ۲- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش هم‌خطی داده‌ها

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
مدیریت کوانتومی انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۵۸۶	۰/۰۰۱

* $P \leq 0.05$

نتایج به دست آمده بیان می کند که مؤلفه دغدغه های مسیر شغلی کارکنان هیئت های ورزشی استان اصفهان متأثر از شش مؤلفه از مهارت های مدیریت کوانتومی شامل دیدن کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی است. این مطلب بدین معنا است که در صورت پیاده سازی مهارت های مدیریت کوانتومی ذکر شده در هیئت های ورزشی استان اصفهان توسط مدیران، می توان افزایش ویژگی دغدغه های مسیر شغلی را در کارکنان پیش بینی کرد.

جدول ۳- نقش مؤلفه های مدیریت کوانتومی در پیش بینی مؤلفه دغدغه های مسیر شغلی کارکنان هیئت های ورزشی استان اصفهان

منبع	ضریب غیر استاندارد	خطای معیار	بتا	ارزش تی	ضریب تعیین	سطح معناداری
دیدن کوانتومی	۰/۶۲	۰/۱۴	۰/۴۳	۳/۲۶	۰/۳۱	۰/۰۰۱*
تفکر کوانتومی	۰/۱۲	۰/۱۰	۰/۱۱	۰/۹۳	۰/۰۸	۰/۲۵
احساس کوانتومی	۰/۶۵	۰/۱۲	۰/۵۱	۳/۷۲	۰/۳۱	۰/۰۰۱*
شناخت کوانتومی	۰/۵۸	۰/۰۸	۰/۴۰	۳/۱۱	۰/۳۱	۰/۰۰۱*
عمل کوانتومی	۰/۸۸	۰/۱۵	۰/۶۳	۴/۱۱	۰/۳۱	۰/۰۰۱*
اعتماد کوانتومی	۰/۴۲	۰/۱۴	۰/۳۳	۲/۸۶	۰/۳۱	۰/۰۲*
وجود کوانتومی	۰/۳۹	۰/۲۱	۰/۴۰	۳/۰۹	۰/۳۱	۰/۰۰۹*

* $P \leq 0/05$

برای ساخت معادله رگرسیون، مؤلفه های دیدن کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی در کنار مؤلفه دغدغه های مسیر شغلی کارکنان قرار گرفتند. ضریب تعیین محاسبه شده برابر با ۳۱ درصد است که بیانگر تأثیر مؤلفه های ذکر شده بر مؤلفه دغدغه های مسیر شغلی کارکنان است. این در صورتی است که مؤلفه تفکر کوانتومی بر ویژگی دغدغه های مسیر شغلی کارکنان تأثیر گذار نبوده است (جدول شماره سه).

نتایج جدول شماره چهار نشان می دهد که مؤلفه کنترل و تصمیم گیری کارکنان هیئت های ورزشی استان اصفهان تحت تأثیر پنج مؤلفه از مهارت های کوانتومی شامل دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی قرار دارد و در صورتی که مدیران راهبردها و مفاهیم ذکر شده در آن هیئت ها را پیاده سازی کنند، می توان پیش بینی کرد که مؤلفه کنترل و تصمیم گیریکارکنان افزایش یابد.

جدول ۴- نقش مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در پیش‌بینی مؤلفه کنترل و تصمیم‌گیری کارکنان هیئت‌های

ورزشی استان اصفهان

منبع	ضریب غیر استاندارد	خطای معیار	بتا	ارزش تی	ضریب تعیین	سطح معناداری
دیدن کوانتومی	۰/۷۵	۰/۱۴	۰/۶۰	۴/۰۱	۰/۱۸	۰/۰۰۱*
تفکر کوانتومی	۰/۵۳	۰/۲۰	۰/۳۹	۳/۱۱	۰/۱۸	۰/۰۰۱*
احساس کوانتومی	۰/۱۲	۰/۱۵	۰/۰۹	۰/۸۸	۰/۰۹	۰/۱۵
شناخت کوانتومی	۰/۴۳	۰/۱۱	۰/۳۱	۲/۸۹	۰/۱۸	۰/۰۱*
عمل کوانتومی	۰/۶۹	۰/۱۰	۰/۵۳	۳/۸۷	۰/۱۸	۰/۰۰۱*
اعتماد کوانتومی	۰/۸۸	۰/۲۵	۰/۹۱	۴/۵۷	۰/۱۸	۰/۰۰۱*
وجود کوانتومی	۰/۰۶	۰/۱۹	۰/۰۳	۰/۳۲	۰/۰۹	۰/۵۱

* $P \leq 0/05$

برای انجام تحلیل‌های رگرسیونی، مؤلفه‌های پنج‌گانه دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی باید در کنار مؤلفه کنترل و تصمیم‌گیری کارکنان قرار گیرند. ضریب تعیین نشان می‌دهد که میزان تأثیر مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی، بر مؤلفه کنترل و تصمیم‌گیری کارکنان ۱۸ درصد است. این در حالی است که دو مؤلفه احساس کوانتومی و وجود کوانتومی نمی‌توانند بر ویژگی کنترل و تصمیم‌گیری کارکنان تأثیرگذار باشند.

نتایج جدول شماره پنج بیانگر آن است که مؤلفه کنجکاوی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان تحت تأثیر دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، عمل کوانتومی و وجود کوانتومی قرار دارد؛ بنابراین، در صورتی که مدیران در آن هیئت‌ها مهارت‌های ذکر شده را اجرا کنند و به کار گیرند، می‌توان پیش‌بینی کرد که ویژگی کنجکاوی کارکنان افزایش یابد.

جدول ۵- نقش مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در پیش‌بینی مؤلفه کنجکاوی کارکنان هیئت‌های ورزشی

استان اصفهان

منبع	ضریب غیر استاندارد	خطای معیار	بتا	ارزش تی	ضریب تعیین	سطح معناداری
دیدن کوانتومی	۰/۷۷	۰/۱۵	۰/۳۹	۴/۹۹	۰/۲۵	۰/۰۰۱*
تفکر کوانتومی	۰/۹۰	۰/۰۸	۰/۹۶	۵/۲۲	۰/۲۵	۰/۰۰۱*
احساس کوانتومی	۰/۶۴	۰/۱۴	۰/۴۲	۴/۱۶	۰/۲۵	۰/۰۰۱*
شناخت کوانتومی	۰/۱۸	۰/۱۸	۰/۱۴	۱/۰۲	۰/۰۸	۰/۲۱
عمل کوانتومی	۰/۶۴	۰/۰۹	۰/۵۱	۴/۷۵	۰/۲۵	۰/۰۰۱*

ادامه جدول ۵- نقش مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در پیش‌بینی مؤلفه کنجکاوی کارکنان هیئت‌های ورزشی

استان اصفهان

منبع	ضریب غیر استاندارد	خطای معیار	بتا	ارزش تی	ضریب تعیین	سطح معناداری
اعتماد کوانتومی	۰/۱۴	۰/۱۶	۰/۱۱	۰/۶۹	۰/۰۸	۰/۵۵
وجود کوانتومی	۰/۵۱	۰/۱۲	۰/۳۵	۳/۷۰	۰/۲۵	۰/۰۰۱*

* $P \leq 0/05$

برای ساخت معادله رگرسیون، مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، عمل کوانتومی، و وجود کوانتومی در کنار مؤلفه کنجکاوی کارکنان قرار می‌گیرند. ضریب تعیین نشان می‌دهد که میزان تأثیر مؤلفه‌های ذکر شده بر مؤلفه کنجکاوی کارکنان ۲۵ درصد است؛ حال آنکه مؤلفه‌های شناخت کوانتومی و اعتماد کوانتومی بر مؤلفه کنجکاوی کارکنان تأثیرگذار نبوده‌اند. نتایج جدول شماره شش نشان می‌دهد که مؤلفه اعتماد کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان تحت تأثیر تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی قرار دارد؛ بنابراین، اگر مدیران مفاهیم ذکر شده در هیئت‌های ورزشی استان اصفهان را پیاده‌سازی کنند، می‌توان پیش‌بینی کرد که ویژگی اعتماد در کارکنان افزایش یابد.

جدول ۶- نقش مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در پیش‌بینی مؤلفه اعتماد کارکنان هیئت‌های ورزشی استان

اصفهان

منبع	ضریب غیر استاندارد	خطای معیار	بتا	ارزش تی	ضریب تعیین	سطح معناداری
دیدن کوانتومی	۰/۱۰	۰/۱۸	۰/۱۹	۰/۸۲	۰/۱۱	۰/۲۴
تفکر کوانتومی	۰/۴۵	۰/۱۷	۰/۴۳	۳/۰۷	۰/۲۸	۰/۰۰۱*
احساس کوانتومی	۰/۴۱	۰/۲۱	۰/۳۷	۲/۴۲	۰/۲۸	۰/۰۰۸*
شناخت کوانتومی	۰/۴۸	۰/۱۱	۰/۳۲	۳/۱۴	۰/۲۸	۰/۰۰۱*
عمل کوانتومی	۰/۰۷	۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۹۵	۰/۱۱	۰/۳۸
اعتماد کوانتومی	۰/۵۱	۰/۱۱	۰/۴۴	۳/۲۱	۰/۲۸	۰/۰۰۱*
وجود کوانتومی	۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۲۴	۳/۰۳	۰/۲۸	۰/۰۴*

* $P \leq 0/05$

برای انجام تحلیل‌های رگرسیونی باید مؤلفه‌های تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی در کنار مؤلفه اعتماد کارکنان قرار داشته باشند. ضریب تعیین محاسبه شده ۲۸ درصد است که بیانگر میزان تأثیر مؤلفه‌های ذکر شده بر مؤلفه

اعتماد کارکنان است؛ در صورتی که دو مؤلفه دیدن کوانتومی و عمل کوانتومی تأثیری بر ویژگی اعتماد کارکنان نداشته‌اند.

برای تعیین میزان تفاوت میان کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان در زمینه راهبردهای مدیریت کوانتومی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس عوامل جنسیت و سابقه خدمت، آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره مانوا انجام شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که تفاوت معناداری بین نظرهای کارکنان هیئت‌های ذکرشده در خصوص مفاهیم مدیریت کوانتومی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس عوامل جنسیت و سابقه خدمت وجود ندارد ($P \leq 0/05$). به‌بیان‌دیگر، کارکنان با جنسیت و سوابق خدمتی متفاوت ارزیابی یکسانی از مفاهیم مدیریت کوانتومی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

انطباق‌پذیری مسیر شغلی زنجیره درک‌شده‌ای از نگرش‌ها و ادراکات مرتبط با تجارب و فعالیت‌های شغلی، در گستره زندگی یک شخص است که آن را در راستای کنار آمدن، تداوم، پذیرش و تغییر نقش‌های مختلف شغلی یاری می‌کند (مک‌ماهون و همکاران، ۲۰۱۲، ۷۶۴). بلوستین و همکاران (۲۰۱۴، ۵۸) معتقدند در قرن بیست‌ویکم که نبود اطمینان و ابهام در ارتباط بین سازمان و فرد، بیشتر مشاهده می‌شود و ثبات شغلی کمتر از دیگر زمان‌ها است، سه ویژگی قابلیت ارائه خدمات، مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری به داوطلب شغل کمک می‌کنند تا بتواند به‌طور مناسب به نیازهای استخدامی سازمان‌ها پاسخ دهد. اهمیت موارد ذکرشده با توجه به پیشرفت فناوری در عصر حاضر و ارتقای ساختار و پیچیدگی سازمان‌ها بیشتر مشاهده می‌شود؛ به‌صورتی که در زمان حاضر، میزان وفاداری به شغل، تعهد به اهداف سازمانی و امنیت شغلی، به‌صورت قابل‌ملاحظه‌ای کمتر از گذشته است و به‌همین‌جهت اهمیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان برای ارائه خدمات بیش‌ازپیش مطرح می‌شود (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲، ۶۶۷). در این میان، وجود مدیریت کارآمد برای ارتقای انطباق‌پذیری کارکنان با شغل و محیط شغلی نقش مهمی در دست‌یافتن به اهداف سازمانی ایفا می‌کند (مک‌ماهون و همکاران، ۲۰۱۲، ۷۶۴).

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش مدیریت کوانتومی در ارتقای انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان بود. براساس نتایج به‌دست‌آمده، مؤلفه دغدغه‌های مسیر شغلی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان متأثر از این موارد است: دیدن کوانتومی (مهارت دیدن هوشیارانه و آگاهانه در سازمان)، احساس کوانتومی (مهارت برخورداری از احساسی فعال، پویا و توأم با حس همکاری در سازمان)، شناخت کوانتومی (مهارت دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی در جهت

تصمیم‌گیری براساس واقعیات و حقایق در سازمان، عمل کوانتومی (مهارت عمل به شیوه مسئولانه در سازمان درجهت افزایش حس مسئولیت‌پذیری در انتخاب اهداف، اعمال و در جریان انجام عملکردهای سازمانی)، اعتماد کوانتومی (مهارت اعتماد به کارکنان، جریان عملکرد سازمانی و به‌صورت کلی، اعتماد به آینده‌ای مثبت در سازمان) و وجود کوانتومی (مهارت برقراری ارتباطات مؤثر در سازمان درجهت گسترش ارتباطات مستمر، پیوسته، مثبت و بدون محدودیت و سلسله‌مراتب سازمانی). ساویکاس (۲۰۰۹، ۲۰۰) معتقد است که دغدغه‌های مسیر شغلی در فرد می‌توانند به خوش‌بینی شغلی، تلاش برای آگاهی از وظایف آینده، آمادگی مناسب برای انجام وظایف و مأموریت‌های سازمانی و همچنین، برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف شغلی در زمان حال و آینده منجر شود.

نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه کنترل و تصمیم‌گیری کارکنان تحت‌تأثیر دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی (مهارت تفکر به شیوه متناقض درجهت گسترش خلاقیت و نوآوری در سازمان)، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی قرار دارد. به عقیده ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲، ۶۶۶)، کنترل، مرتبط با ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و شایستگی‌های تعیین‌کننده خود فرد است که نقش فعالی در تصمیم‌گیری و مدیریت وظایف شغلی فرد در مسیر شغلی ایفا می‌کند. درواقع، این مؤلفه موجب گرفتن تصمیم‌های درست در مسیر شغلی فرد می‌شود و مسافر مسیر شغلی را از بی‌مسئولیتی و بی‌نظمی شغلی می‌رهاند (لنت و براون، ۲۰۰۵، ۵۵).

براساس نتایج حاصل، مؤلفه کنجکاوی کارکنان متأثر از دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، عمل کوانتومی و وجود کوانتومی بود. لنت و براون (۲۰۰۵، ۵۶) معتقدند که کنجکاوی در مسیر شغلی فرد را درجهت فراهم‌آوردن اطلاعات درست در ارتباط با نقش‌ها و موقعیت‌های شغلی جدید آماده می‌کند. به‌عبارت‌دیگر، کنجکاوی، جست‌وجو و انتخاب راهکارها برای مقابله با دغدغه‌های شغلی و فراهم‌آوردن اطلاعات لازم برای آن راهکارها است (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲، ۵۶).

در ارتباط با مؤلفه اعتماد کارکنان نیز نتایج پژوهش نشان داد که این مؤلفه تحت‌تأثیر تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی قرار دارد. به اعتقاد ساویکاس (۲۰۰۹، ۲۰۱)، اعتماد، نگرش‌ها و باورهای مرتبط با خودکارآمدی فرد درجهت رویارویی با دغدغه‌های مسیر شغلی است که بر تصمیم‌گیری، عزت‌نفس و علاقه فرد در مسیر شغلی تأثیر دارد. به‌عبارت‌دیگر، اعتماد، مسافر مسیر شغلی را درجهت اجرایی کردن موفقیت‌آمیز راهکارها و تصمیم‌های گرفته‌شده در مسیر شغلی یاری می‌کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲، ۵۷). به‌همین دلیل، پیاده‌سازی مفاهیم مدیریت کوانتومی در سازمان‌ها، به‌ویژه در هیئت‌های ورزشی

استان اصفهان می‌تواند به ارتقای انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان و در پی آن، رضایت شغلی آن‌ها و نیز بهره‌وری بیشتر آن سازمان بینجامد.

نتایج پژوهش حاضر هماهنگ با یافته‌های پژوهش‌های کم انجام‌شده در داخل و خارج از کشور است که در همه آن‌ها از مدیریت کوانتومی به‌عنوان روش نوین و کارآمدی برای بهره‌وری بیشتر کارکنان و سازمان یاد شده است. به‌بیانی‌دیگر، پیاده‌سازی مفاهیم مدیریت کوانتومی در سازمان به افزایش اشتیاق، رضایت، فداکاری و انرژی شغلی کارکنان در سازمان‌های ورزشی (میرصفیان، ۱۳۹۵)، گسترش رفتارهای کارآفرینی کارکنان (میرصفیان و سلیمی، ۱۳۹۴)، ارتقای اشتیاق شغلی (میرصفیان، ۲۰۱۵)، افزایش عملکرد کارکنان در سازمان و بهره‌وری بیشتر سازمانی (کیلمن، ۲۰۱۱)، ارتقای عملکرد مدیران دانشگاهی (آقابابایی، ۱۳۹۳)، افزایش بازدهی سازمانی (اکبری، ۱۳۹۲)، هماهنگی و انطباق بیشتر کارکنان با اهداف سازمانی و حرکت سازمان‌ها به سمت نتایج مثبت و اثربخشی بیشتر می‌انجامد (ملوچ و پورترگرادی، ۲۰۰۹). همچنین، نتایج مثبت پیاده‌سازی این روش جدید مدیریتی، در فرایند آموزش و پرورش، معلمی، مربیگری (کاراکاس، ۲۰۱۲) و در مدیریت حوزه پرستاری (مختاری نوری و خادم‌الحسینی، ۱۳۸۷؛ درگاهی، ۲۰۱۳) گزارش شده است که هم‌راستا با یافته‌های این پژوهش است.

نتایج پژوهش نشان داد که کارکنان با جنسیت و با سوابق خدمتی متفاوت در هیئت‌های ورزشی استان اصفهان، ارزیابی یکسانی از مفاهیم مدیریت کوانتومی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی داشته‌اند که این نبود تفاوت نشان می‌دهد که جنسیت، مدت زمان خدمت و تجربه‌های خدمتی متفاوت در آن سازمان، تأثیری بر درک کارکنان از مفاهیم ذکرشده نداشته‌اند. به‌عبارت‌دیگر، قابلیت درک مفاهیم مدیریت کوانتومی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی، برای همه کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان تقریباً به یک میزان است که این موضوع را شاید بتوان از جمله مزایای مفاهیم ذکرشده با قابلیت پیاده‌سازی بهتر و بیشتر در آن هیئت‌ها و برای تمامی افراد مشغول به خدمت در آنجا دانست. در حال حاضر، یکی از عوامل مؤثر در وجود تفاوت میان کارکنان در سازمان‌ها، جنسیت است که به‌صورت انکارنشده‌ای بر نگرش‌ها، ادراک و تفاسیر کارکنان از شرایط مختلف شغلی و نیز در موقعیت‌های مختلف حرفه‌ای اثرگذار است (کلدی و سماواتیان، ۱۳۸۷، ۸۶). وجود تفاوت در سوابق خدمتی و تجربیات کارکنان در سازمان نیز از عوامل دیگر مؤثر در ادراک متفاوت آنان از شرایط و مسائل مختلف سازمانی است (کلدی و سماواتیان، ۱۳۸۷، ۸۷). به‌همین دلیل، نبود تفاوت میان کارکنان با جنسیت و سوابق خدمتی متفاوت در مفاهیم مدیریت کوانتومی، نشان‌دهنده قابلیت اجرای این سازه در سطح سازمان و برای تمامی کارکنان است که خود از مزیت‌های مدیریت کوانتومی محسوب می‌شود و اهمیت اجرای آن را در سازمان بیش‌ازپیش روشن می‌کند.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، پیاده‌سازی راهبردهای مدیریت کوانتومی و استفاده از مفاهیم این روش نوین مدیریتی در سازمان، می‌تواند با اثرگذاری بر نگرش‌ها، باورها و عقاید کارکنان از شغل خود، محیط شغلی و سازمان و همچنین، ارتقای کارایی و اثربخشی مدیران در پست‌های مدیریتی، در رسیدن سازمان به اهداف عالی و راهبردی خود مؤثر باشد و سازمان را تبدیل به سازمان موفق و پویایی کند.

در ادبیات مدیریت ورزشی، یکی از مؤثرترین عوامل موفق‌نشدن سازمان‌های ورزشی در کشور، سبک رهبری مدیران است (محمدکاظمی، قاسمی و رستم‌بخش، ۱۳۹۰، ۹۳). اهمیت این موضوع به‌قدری است که سبک رهبری مدیران در ساختار ورزش کشور در جایگاهی بالاتر از فرهنگ سازمانی نامناسب و تضادهای درون‌سازمانی قرار دارد (محمدکاظمی و همکاران، ۱۳۹۰، ۹۳). رضایت شغلی کارکنان سازمان ورزش کشور نیز مرتبط با سبک رهبری و ویژگی‌های اخلاقی مدیران است (عیدی، لقمانی و سراوردی، ۱۳۹۵، ۲۰۷). همچنین، میزان خلاقیت و نوآوری کارکنان در حوزه آموزش و پرورش و تربیت‌بدنی در ارتباط مستقیم با شیوه رهبری مدیران است (غفوری، اشرف، دهقان و حسینی، ۱۳۸۷، ۲۲۹). مدیریت کوانتومی در صورت پیاده‌سازی درست، این قابلیت را دارد تا محیط سازمان را تغییر دهد و بستری را به‌وجود آورد تا کارکنان بتوانند به‌صورت مطلوب در جهت تداوم و پذیرش تغییر در نقش‌های مختلف شغلی گام بردارند و با مسئولیت‌پذیری و انعطاف بیشتری وظایف خود را انجام دهند. به‌همین دلیل، شاید پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی در هیئت‌های ورزشی استان اصفهان و استفاده مدیران از مفاهیم آن بتواند به انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان، بیش‌ازپیش بینجامد. در شکل شماره یک، مفاهیم ذکرشده و تأثیر پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان ارائه شده‌اند.



شکل ۱- مدل اثرگذاری مدیریت کوانتومی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان

به‌همین دلیل و براساس نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، برگزاری کارگاه‌های تخصصی ویژه مدیران و مسئولان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان با محوریت مدیریت کوانتومی و تلاش برای آشنایی آن‌ها با مفاهیم، مهارت‌ها و توانایی‌های بالقوه این شیوه نوین مدیریتی، می‌تواند در توانمندسازی مدیران آن هیئت‌ها مؤثر باشد. همچنین، طراحی و برگزاری کلاس‌های آموزشی مهارت‌های مدیریت کوانتومی در قالب دوره‌های ضمن خدمت، برای کارکنان ستادی حوزه ورزش استان اصفهان می‌تواند ارزشمند باشد؛ براین اساس، پیشنهاد می‌شود که برگزاری کارگاه‌های توجیهی و آموزشی توسط اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به‌عنوان مجری اصلی ورزش در آن استان، با هدف توسعه دانش و گسترش فرهنگ به‌کارگیری و پیاده‌سازی مفاهیم مدیریت کوانتومی برای کارکنان هیئت‌های ورزشی آن استان برنامه‌ریزی شود. افزون‌براین، به مدیران ارشد ورزش استان اصفهان و هیئت‌های ورزشی مربوط پیشنهاد می‌شود که در جهت فراهم کردن بستر مناسبی برای پیاده‌سازی آموزه‌های مدیریت کوانتومی در سازمان‌های مربوط تلاش کنند.

References

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, 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's thesis). Iran University of Science and Technology, Tehran. (Persian).
3. Blustein, D. L., Kozan, S., Connors-Kellgren, A., & Rand, B. (2014). Social class and career intervention. In P. Hartung, M. L. Savickas, & W.B. Walsh (Eds.), *The APA handbook of career intervention* (pp. 55-59). Washington DC: APA.
 4. Dargahi, H. (2013). Quantum leadership: the implication for Iranian nursing leaders. *Acta Medica Iranica*, 51(6), 411-7.
 5. 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.
 6. Ehyakonande, M., Shafieabadi, A., & Sodani, M. (2010). Effects of work counseling on method of work adjustment of Davis on Burnout reduction of Behbahens Islamic Azad University's employees. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 38, 1-24. (Persian).
 7. Eydi, H., Loghmani, M., & Saravardi, A. (2015). Predicting the employees' job satisfaction based on ethical behaviors' managers in Kermanshah office of sports and youth affairs. *Journal of Sport Management and Action Behavior*, 11(22), 201-10. (Persian).
 8. Ghafouri, F., Ashraf, F., Dehghan, A., & Hoseini, M. (2009). The relationship between managers' leadership style and creativity of physical education teachers. *Journal of Sport Management*, 2, 215-34. (Persian).
 9. Green Hays, J., Callanan, G., & Kaplan, E. (1999). The role of goal setting in career management. *International Journal of Career Management*, 7, 3-12.
 10. Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-55.
 11. Kaldi, A., & Samavatian, B. (2009). Study the effective factors on job satisfaction of men and women staff of the Tehran's Social Security Organization branches in 2010. *Social Sciences*, 2(2), 73-89. (Persian).
 12. 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.
 13. Kasaei, R. (2012). Comparing the effects of traditional, modern and post-modern educational models of career counseling on career adaptability of students of university of Isfahan. (Unpublished doctoral dissertation). University of Isfahan, Isfahan. (Persian).
 14. Kerjcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurements*, 30, 607-10.
 15. Kilmann, R. H. (2011). *Quantum organizations: A new paradigm for achieving organizational success and personal meaning*. CA, Newport Coast: Kilmann Diagnostics.
 16. Lent, R. W., & Brown, S. D. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
 17. Malloch, K., & Porter-O'Grady, T. (2009). *Quantum leadership: A textbook of new leadership*. Boston: Jones and Bartlett.

18. McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 762-8.
19. Mirsafian, H. (2016). Analyzing the prediction of occupational Adjustment according to implementation of the quantum management. *Sport Management Studies*, 8(39), 79-98. (Persian).
20. Mirsafian, H. (2015). The relative impact of quantum management on job engagement dimensions in employees of physical education departments of Iranian Medical Sciences Universities. *Health Information Management*, 13(1), 42-7. (Persian).
21. Mirsafian, H., & Salimi, M. (2015). Determining the relative contribution of quantum management on entrepreneurial behaviors of employees of Sport and Youth Organization of Isfahan province. *New Trends in Sport Management*, 3(11), 85-97. (Persian).
22. Mohammad Kazemi, R., Ghasemi, H., & Rostam Bakhsh, M. R. (2012). Identifying and analysis of behavioral barriers of corporate entrepreneurship in the physical education organization. *Contemporary Studies on Sport Management*, 2, 89-100. (Persian).
23. Mohammad Hadi, F. (2011). Quantum paradigm in management. *Organizational Culture Management*, 9(23), 71-94. (Persian).
24. Mokhtari Noori, J., & Khadem Al Hoseini, S. M. (2008). Application of quantum management in nursing leadership. *Journal of Nursing & Midwifery*, 61, 1-9. (Persian).
25. Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). Career adaptability. *Careers in and out of Organizations*, 7, 205-32.
26. Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and system theory: Connecting theory and practice*. Hoboken: Sense publishers, Rotterdam.
27. Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-59.
28. Savickas, M. L. (2007). Occupational choice. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies (79-97)*. Los Angeles: Sage.
29. Savickas, M. L. (2009). Career style counseling. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practitioner's approach (5th ed. 183-207)*. New York: Rutledge.
30. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-ability scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-73.
31. 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.

استناد به مقاله

میرصفیان. حمیدرضا. (۱۳۹۷). نقش مدیریت کوانتومی در ارتقای انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۰(۵۱)، ۸۶-۱۶۵. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2018.1390

Mirsafian. H. (2018). Role of Quantum Management in Improving the Career Adaptability of Staff. Sport Management Studies. 10(51): 165-86. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2018.1390



Role of Quantum Management in Improving the Career Adaptability of Staff

H. Mirsafian

Assistant Professor of Sport Management, University of Isfahan *

Received: 2017/01/21

Accepted: 2017/04/30

Abstract

One of the major goals of organizations is having the efficient and capable human resources in order to achieve organizational efficiency. This study aimed to study the role of quantum management in improving the career adaptability of sport boards' staff in Isfahan province. The method of this research was descriptive (correlation). The total population included all of the persons employed at the sport boards of Isfahan Province in 2016 (N: 248) which 148 staff members selected by stratified random sampling for this research. A career adaptability scale (Savickas, 2007) (validity: 0.70, reliability: 0.84) as well as a self-constructed quantum management questionnaire (validity: 0.71, reliability: 0.84) were employed in this research. The results indicated that there was a positive relationship between quantum management dimensions and concern of career path, control, curiosity, and confidence dimensions ($P \leq 0.05$). Also, according to the regression analysis, quantum seeing, quantum thinking, quantum feeling, quantum knowing, quantum acting, quantum being, and quantum trust dimensions were found as the predictors for improving the employees' career adaptability in those boards. Based on the results, implementation of quantum management concepts in sport boards of Isfahan province, and using the strategies of that new method of managing could be effective in increasing the employees' career adaptability in those boards.

Keywords: Organizational Efficiency, Job Roles, Isfahan, Sport Boards

*Corresponding Author

Email: hamid.mirsafian@gmail.com