

بررسی سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور*

حمیدرضا میرصفیان^۱

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: مدیریت کوانتومی، یکی از شیوه‌های نوین مدیریتی در سازمان‌ها می‌باشد که مورد توجه بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف تعیین سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد.

روش بررسی: این پژوهش از نوع کاربردی و از دسته مطالعات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری آن را کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در سال ۱۳۹۳ تشکیل داد (۲۰۲ نفر). حجم نمونه تعیین شده بر اساس جدول Morgan و Krejcie، ۱۳۲ نفر محاسبه شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری انجام گرفت. ابزار جمع‌آوری شامل پرسش‌نامه ۲۱ سؤالی مدیریت کوانتومی محقق ساخته (با روایی ۷۱ درصد و پایایی ۸۴ درصد) و پرسش‌نامه ۱۷ سؤالی اشتیاق شغلی (با روایی ۷۳ درصد و پایایی ۸۱ درصد) بود. جهت تحلیل داده‌ها از روش آماری تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

یافته‌ها: مؤلفه‌های «دیدن کوانتومی»، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی، پیش‌بینی کننده افزایش انرژی شغلی، شیفتگی شغلی و فداکاری شغلی کارکنان بود. همچنین، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های انرژی شغلی، شیفتگی شغلی و فداکاری شغلی کارکنان وجود داشت ($P \leq 0/05$).

نتیجه‌گیری: استفاده سازمان‌ها به ویژه ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از شیوه‌های مدیریت کوانتومی، می‌تواند در تقویت و افزایش اشتیاق شغلی کارکنان راه‌گشا باشد و به ارتقای بیشتر سازمان به سمت اهداف سازمانی کمک نماید.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی؛ تربیت بدنی؛ مدیریت کوانتومی؛ کارکنان؛ دانشگاه‌ها

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۵/۱۳

اصلاح نهایی: ۱۳۹۴/۰۴/۲۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۲/۲۴

ارجاع: میرصفیان حمیدرضا. بررسی سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۵؛ ۱۳ (۱): ۴۲-۴۷

حرفه‌ای مشخص می‌شود (۳). اشتیاق به یک حالت پایا، سرایت کننده و مؤثر شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، یک واقعه، یک شخص و یا یک رفتار متمرکز نمی‌شود، بلکه با انرژی تریقی درصد افزایش چابکی در سازمان است. انرژی حرفه‌ای با سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات، چابکی و سرزندگی مشخص می‌شود. بعد سوم اشتیاق شغلی، شیفتگی حرفه‌ای می‌باشد که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود؛ به طوری که زمان در هنگام کار به سرعت می‌گذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود (۱).

انرژی و فداکاری حرفه‌ای قطب‌های مقابل خستگی و بدگمانی هستند. پیوستاری که به وسیله انرژی به عنوان قطب مثبت و خستگی به عنوان قطب منفی به وجود می‌آید، انرژی یا فعال‌سازی نامیده می‌شود و پیوستاری که به

مقدمه

Job engagement هم‌رديف چابکی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی فرض شده است. برخلاف افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، کارکنانی که مشتاق به انجام فعالیت‌های شغلی خود هستند، احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های شغلی دارند. همچنین، این افراد خود را به عنوان افرادی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌دانند که این مورد در راستای چابکی سازمانی محسوب می‌شود (۱).

سه مکتب فکری در ارتباط با فرسودگی و اشتیاق شغلی وجود دارد. در رویکرد نخست، در پژوهشی فرض شد که فرسودگی با اشتیاق دو قطب متضاد یک پیوستار در رابطه با کار را تشکیل می‌دهد؛ به طوری که فرسودگی نشان دهنده قطب منفی و اشتیاق نشان دهنده قطب مثبت می‌باشد (۲). فرسودگی در اصطلاحات به صورت خستگی، بدگمانی و کاهش کفایت حرفه‌ای، تعریف می‌شود. به همین ترتیب اشتیاق با انرژی، درگیری، سرزندگی، یادگیری، رقابت، دست یافتن به دانش جدید و کفایت مشخص می‌گردد.

دومین مکتب فکری را Schaufeli و همکاران مطرح کردند. آن‌ها اشتیاق شغلی را به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌کنند که با سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی

* این مقاله حاصل تحقیق مستقل بدون حمایت مالی و سازمانی می‌باشد.

۱- استادیار، مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: mirsafian@gmail.com

روش بررسی

این پژوهش از نوع کاربردی و از دسته مطالعات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری را کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در سال ۱۳۹۳ تشکیل دادند که از ۲۰۲ نفر برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول Morgan و Krejcie استفاده شد (۸). بر اساس محاسبات این جدول برای جامعه آماری با ۲۰۲ نفر، حجم نمونه‌ای برابر با ۱۳۲ نفر کفایت می‌کند. با توجه به این که تعداد کارکنان مرد و زن ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور متفاوت بود و برای این که بتوان سهم کارکنان مرد و زن را با توجه به حجم جامعه آماری آن‌ها در تحقیق گنجانند، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری استفاده شد که بدین ترتیب برای جامعه آماری ۱۴۰ نفره مردان، ۹۱ نمونه و برای جامعه آماری ۶۲ نفره زنان، ۴۱ نمونه انتخاب گردید.

در پژوهش حاضر از دو پرسش‌نامه به عنوان ابزار جمع‌آوری استفاده شد که در ادامه به تفصیل بیان شده است.

پرسش‌نامه مدیریت کوانتومی: این پرسش‌نامه توسط محقق تهیه شد و دارای ۲۱ سؤال به صورت پاسخ بسته با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) بود و به ترتیب نمرات ۱-۵ به آن‌ها تعلق گرفت. پرسش‌نامه مذکور بر اساس 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 مسؤولانه)، وجود کوانتومی (توانایی برای برقراری ارتباط مستمر) و اعتماد کوانتومی (توانایی اعتماد به فرایند زندگی) تهیه گردید.

در این پژوهش روایی پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس Kondal coefficient، میزان روایی پرسش‌نامه ۷۱ درصد محاسبه گردید. همچنین، پایایی کلی پرسش‌نامه پس از انجام مطالعات مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، با استفاده از ضریب Cronbach's alpha، ۸۴ درصد به دست آمد.

پرسش‌نامه اشتیاق شغلی: پرسش‌نامه اشتیاق شغلی توسط Schaufeli و همکاران تهیه شده است و دارای ۱۷ سؤال می‌باشد (۳). این پرسش‌نامه، اشتیاق شغلی را در سه مؤلفه انرژی شغلی، شیفتگی شغلی و فداکاری شغلی مورد سنجش قرار می‌دهد. سؤالات پرسش‌نامه به صورت بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای می‌باشد. Schaufeli و همکاران روایی و پایایی پرسش‌نامه را به ترتیب ۶۶ و ۸۵ درصد گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز روایی پرسش‌نامه از طریق ضریب Kondal، ۷۳ درصد و پایایی آن پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از طریق ضریب Cronbach's alpha، ۸۱ درصد به دست آمد.

پس از کسب موافقت مسؤولان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها، از کارکنانی که تمایل به شرکت در پژوهش را داشتند، خواسته شد تا در محیطی آرام به سؤالات پرسش‌نامه‌ها با رعایت صداقت کامل پاسخ دهند. در دانشگاه‌هایی هم که به علت عدم دسترسی، امکان حضور شخصی محقق وجود نداشت، پرسش‌نامه‌ها از طریق پست ارسال گردید.

به منظور تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده، از روش آماری آنالیز رگرسیون استفاده شد. به همین منظور داده‌ها در نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ (version 19, SPSS Inc., Chicago, IL) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

وسيله فداکاری حرفه‌ای و بدگمانی (به عنوان قطب‌های مثبت و منفی) تشکیل می‌شود، هویت نامیده می‌شود و منجر به بهبود عملکرد شغلی و سازمانی می‌گردد (۴). بنابراین، اشتیاق کاری با سطح بالایی از انرژی و هویت قوی در کار مشخص می‌گردد و وجود یک مدیریت قوی و با انگیزه، می‌تواند این اشتیاق را در راستای چابکی سازمان هدایت کند.

سومین نظریه در زمینه اشتیاق شغلی را Kahn مطرح کرده است. در این نظریه افراد با پیوند یافتن با نقش خود از طریق سرمایه‌گذاری در درجات مختلف انرژی و هیجانات، اشتیاق خود به نقش وظیفه‌ای را به نمایش می‌گذارند. وی سه سطح سرمایه‌گذاری انرژی فردی در کار را مطرح می‌کند و در همین راستا، سه بعد را برای اشتیاق کاری بیان می‌نماید (۵). او پیشنهاد کرده است که اشتیاق با میزان سرمایه‌گذاری انرژی‌های فردی در کارها و امور شناختی نمایانگر می‌شود و در این میان نوع و سبک رهبری مدیران در باروری و افزایش اشتیاق شغلی بسیار اهمیت دارد. وجود مدیران توانمند، دانا و آشنا به مدیریت‌های جدید می‌تواند انگیزه‌ها و اشتیاق شغلی کارکنان را بیشتر کند که این فرایند در یک پیوستار منجر به بهبود روند و بازدهی سازمان می‌گردد.

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 مدیریت‌ها، Quantum management است. Quantum بدین معنی است که کل اجزای جهان و از جمله انسان‌ها موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط با هم هستند و مدیریت کوانتومی ویژگی توان‌افزایی در کارکنان را دارد. مدیریت کوانتومی رویکردی در جهت ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، اثربخشی مدیران و به ویژه کارکنان است (۶). از این‌رو، هدف از مدیریت کوانتومی افزایش میزان اثربخشی و توان مدیران و کارکنان سازمان است. راهبردهایی که بدین منظور در مدیریت کوانتومی استفاده می‌شود، شامل تشکیل گروه‌های خودگردان، ارایه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که باعث پیشگیری از اشتباهات هزینه‌زا برای سازمان می‌شود (۶). نتیجه اجرای مدیریت کوانتومی در هر سازمان، افزایش توان، انگیزه و اشتیاق شغلی در کارکنان است تا بدین ترتیب سرزندگی سازمانی حفظ گردد (۷).

تاکنون تحقیقات اندکی در کشور در ارتباط با موضوع مدیریت کوانتومی و تأثیر آن بر اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان‌های ورزشی انجام شده است. از این‌رو، بررسی این موضوع در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، جامعه‌ای که کمتر تاکنون مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، حایز اهمیت می‌باشد. در واقع، ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها به عنوان متولی ورزش آموزشی، تفریحی و رقابتی نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در دانشگاه‌ها به عهده دارد. اعضای این سازمان‌ها به عنوان بخشی از منابع انسانی سازمان‌های ورزشی، به منظور تحقق مأموریت در حوزه تربیت بدنی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در دانشگاه‌ها تلاش می‌کنند، ولی اهمیت و نقش شغلی آن‌ها شاید زیر سایه سنگین دیگر ادارات و دانشکده‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی کمی بی‌رنگ شده باشد. این موضوع شاید بر نوع نگرش، میزان انگیزش و به طور کلی بر اشتیاق شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد. حال این که تغییر در شیوه‌های مدیریتی و استفاده از روش مدیریت کوانتومی شاید بتواند بر اشتیاق شغلی این گروه از کارکنان مؤثر باشد. از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف تعیین سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر اشتیاق شغلی کارکنان تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد.

جدول ۱: نتایج ضریب رگرسیون سهم نسبی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر مؤلفه انرژی شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش t	ضریب تعیین	سطح معنی داری
دیدن کوانتومی	۰/۰۸۰	۰/۳۲	۰/۵۳	۰/۱۰	۰/۳۳۰
تفکر کوانتومی	۰/۰۵۰	۰/۸۹	۲/۹۲	۰/۲۲	۰/۰۰۱
احساس کوانتومی	۰/۰۸۲	۰/۷۱	۲/۳۳	۰/۲۲	۰/۰۰۱
شناخت کوانتومی	۰/۰۷۰	۰/۸۴	۲/۷۸	۰/۲۲	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی	۰/۰۶۰	۰/۸۰	۲/۶۶	۰/۲۲	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی	۰/۰۲۴	۰/۹۵	۳/۲۵	۰/۲۲	۰/۰۰۱
وجود کوانتومی	۰/۰۴۱	۰/۷۷	۲/۵۰	۰/۲۲	۰/۰۰۱

دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی قرار داشته باشد. ضریب تعیین نشان داد که ۰/۲۰ از نمرات شیفتگی شغلی کارکنان تحت تأثیر مؤلفه‌های مذکور از مدیریت کوانتومی بود.

طبق نتایج به دست آمده از جدول ۳، همه مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر افزایش فداکاری شغلی کارکنان تأثیر داشت. اگر مدیران ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از مؤلفه‌های مذکور در سیستم مدیریتی خود استفاده کنند، می‌توان پیش‌بینی کرد که فداکاری شغلی کارکنان افزایش یابد. حال برای ساخت معادله رگرسیون، مؤلفه فداکاری شغلی کارکنان باید در کنار مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی قرار بگیرد. ضریب تعیین نشان داد که ۰/۲۰ از نمرات فداکاری شغلی کارکنان تحت تأثیر مؤلفه‌های مذکور از مدیریت کوانتومی قرار داشت.

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۴، مشاهده شده در سطح $P \leq ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معنی‌داری را بین مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های انرژی شغلی، شیفتگی شغلی و فداکاری شغلی کارکنان نشان داد. به عبارت دیگر، وجود و اجرای شیوه‌های مدیریت کوانتومی در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور موجب می‌شود تا انرژی شغلی، شیفتگی شغلی و فداکاری شغلی کارکنان افزایش یابد.

یافته‌ها

یافته‌ها با توجه به سهم نسبی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان در جدول ۱ ارایه شده است. بنا بر نتایج حاصل شده از جدول ۱، مؤلفه‌های تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی بر افزایش انرژی کارکنان تأثیر داشت و در صورتی که مدیران در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از مؤلفه‌های مذکور استفاده کنند، می‌توان پیش‌بینی کرد که انرژی شغلی کارکنان افزایش یابد. بنابراین، برای ساخت معادله رگرسیون، باید مؤلفه انرژی شغلی کارکنان در کنار مؤلفه‌های تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی قرار گیرد. ضریب تعیین نشان داد که ۰/۲۲ از نمرات انرژی شغلی کارکنان تحت تأثیر مؤلفه‌های مذکور از مدیریت کوانتومی قرار داشت.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲، تمامی هفت مؤلفه مدیریت کوانتومی بر افزایش شیفتگی شغلی کارکنان تأثیر داشت و در صورتی که مدیران در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی در شیوه‌های مدیریتی خود استفاده کنند، می‌توان پیش‌بینی کرد که شیفتگی شغلی کارکنان افزایش یابد. اکنون برای ساخت معادله رگرسیون، مؤلفه شیفتگی شغلی کارکنان باید در کنار مؤلفه‌های

جدول ۲: نتایج ضریب رگرسیون سهم نسبی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر مؤلفه شیفتگی شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش t	ضریب تعیین	سطح معنی داری
دیدن کوانتومی	۰/۰۱۰	۰/۶۹	۲/۱۰	۰/۲۰	۰/۰۰۱
تفکر کوانتومی	۰/۰۰۲	۰/۶۶	۱/۷۹	۰/۲۰	۰/۰۰۱
احساس کوانتومی	۰/۰۰۵	۰/۷۱	۲/۲۰	۰/۲۰	۰/۰۰۱
شناخت کوانتومی	۰/۰۰۳	۰/۷۰	۲/۱۸	۰/۲۰	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی	۰/۰۷۰	۰/۷۱	۲/۲۰	۰/۲۰	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی	۰/۰۴۰	۰/۸۸	۳/۰۲	۰/۲۰	۰/۰۰۱
وجود کوانتومی	۰/۰۱۰	۰/۷۵	۲/۴۴	۰/۲۰	۰/۰۰۱

جدول ۳: نتایج ضریب رگرسیون سهم نسبی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر مؤلفه فداکاری شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش t	ضریب تعیین	سطح معنی داری
دیدن کوانتومی	۰/۰۰۵	۰/۷۶	۲/۷۷	۰/۲۵	۰/۰۰۱
تفکر کوانتومی	۰/۰۲۰	۰/۷۰	۲/۶۳	۰/۲۵	۰/۰۰۱
احساس کوانتومی	۰/۰۰۱	۰/۶۹	۲/۶۰	۰/۲۵	۰/۰۰۱
شناخت کوانتومی	۰/۰۰۴	۰/۵۵	۲/۲۲	۰/۲۵	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی	۰/۰۰۱	۰/۹۳	۳/۴۰	۰/۲۵	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی	۰/۰۹۰	۰/۶۴	۲/۵۱	۰/۲۵	۰/۰۰۱
وجود کوانتومی	۰/۰۲۰	۰/۸۴	۳/۱۲	۰/۲۵	۰/۰۰۱

کوانتومی، به عنوان عامل معنی‌داری در جهت ایجاد و تقویت اشتیاق شغلی گزارش شده است.

در نظریه تصمیم‌گیری حضوری مبتنی بر مدیریت کوانتومی Longer، عنوان شده است که سازمان‌ها بر اهداف غیر ممکن (کاهش عدم اطمینان از طریق جمع‌آوری اطلاعات) تمرکز می‌کنند (۶). برخلاف تمرکز بر جمع‌آوری اطلاعات، تئوری Longer بر آگاه ماندن (آگاهی) تأکید دارد؛ چرا که آگاهی را عاملی در راستای تقویت انگیزه‌های شغلی و به دنبال آن ایجاد و تقویت اشتیاق شغلی معرفی کرده است. در این تئوری آمده است که مطمئن بودن کامل، به طور واقعی یک عیب بزرگ می‌باشد. اطمینان، انسان را به سوی کم‌آگاهی و بی‌خبری هدایت می‌کند و این موجب می‌شود که از محیط درون و بیرون سازمان غافل شود و از ابزارهایی که برای افزایش اشتیاق شغلی ضروری است، غافل بماند. در این میان، استفاده سازمان‌ها از شیوه‌های مدیریتی نوین می‌تواند در تقویت و افزایش اشتیاق شغلی کارکنان راه‌گشا باشد که بر اساس نتایج پژوهش حاضر، مدیریت کوانتومی پیش‌بینی کننده معنی‌داری در جهت افزایش و بهبود اشتیاق شغلی تعیین شده است.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که مدیریت کوانتومی تأثیر مثبتی بر اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دارد. بنابراین، مدیران در صورت استفاده از روش‌های مدیریت کوانتومی و پیاده‌سازی آن در ادارات تربیت بدنی می‌توانند باعث افزایش انرژی، شیفتگی شغلی و فداکاری شغلی در کارکنان ادارات خود شوند و در نهایت، بر عملکرد و بازده سازمان خود که نتیجه آن ارتقای سطح سلامت دانشجویان، کارکنان و استادان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور است، بیفزایند.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی Pearson رابطه مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

منبع	فراوانی	r	سطح معنی داری
مدیریت کوانتومی با انرژی شغلی	۱۵۴	۰/۴۵	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با شیفتگی شغلی	۱۵۴	۰/۲۲	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با فداکاری شغلی	۱۵۴	۰/۲۰	۰/۰۱۰

بحث

یافته‌ها در خصوص رابطه بین مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های انرژی شغلی، شیفتگی شغلی و فداکاری شغلی کارکنان آن ادارات در کشور وجود دارد. به عبارت دیگر، وجود مدیریت کوانتومی و استفاده مدیران از آموزه‌های آن در شیوه مدیریتی خود، موجب می‌شود تا اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی افزایش یابد.

بر اساس تحلیل رگرسیونی مؤلفه‌های انرژی شغلی، شیفتگی شغلی و فداکاری شغلی که همگی از جمله مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان بود، تحت تأثیر مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی قرار دارد که به پیش‌بینی ارتقای اشتیاق شغلی کارکنان در صورت استفاده مدیران ادارات تربیت بدنی از شیوه‌های مدیریت کوانتومی می‌انجامد.

بر اساس نتایج حاصل، می‌توان گفت که مدیریت کوانتومی به عنوان یک علم جدید در نظام مدیریتی سازمان‌ها، این توان را دارد تا بتواند اشتیاق شغلی افراد را بهبود ببخشد و شرایطی را به وجود بیاورد تا افراد با کسب دانش شغلی جدید آشنا شوند و ارتباطات درون و برون سازمانی را در جهت موفقیت سازمان توسعه دهند. در چنین شرایطی اشتیاق شغلی نیز بیشتر خواهد شد؛ چرا که کارکنان با توان بیشتری در راستای اهداف سازمان فعالیت خواهند نمود.

این یافته‌ها در راستای نتایج مطالعات آقابابایی (۹)، Bridger و همکاران (۱۰)، Plonka (۱۱)، تقی‌پور (۱۲)، Chabrak (۱۳)، خسروی و همکاران (۱۴)، Salanova و همکاران (۱۵)، Sawhney و Sumukadas (۱۶)، غیور و گلستان (۱۷)، مختاری (۱۸)، نعامی و پیریایی (۱۹) و Hopp و Oyen (۲۰) است. در پژوهش‌های مذکور نیز نقش، نوع و سبک مدیریت جدید به خصوص مدیریت

تحقیقات بیشتری در زمینه تأثیر مدیریت کوانتومی بر متغیرهای دیگری مانند سازگاری شغلی و در گروه‌های دیگر جامعه نیز انجام گیرد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از از کلیه شرکت کنندگان پژوهش کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

پیشنهادات

بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیریت کوانتومی و راهبردهای آن در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و همچنین، در بیمارستان‌ها و دیگر مراکز درمانی وابسته به وزارت بهداشت مورد استفاده قرار گیرد، کارگاه‌های آموزشی در ارتباط با الگوی کوانتومی در مدیریت و تأثیر آن بر بهره‌وری سازمانی برای مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور برگزار شود و

References

1. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. the measurement of work engagement with a short question nairea cross-national study. *Educ Psychol Meas* 2006; 66(4): 701-16.
2. Maslach Ch, Michel P. Relaxation in work. *Trans. Yousefi Z, Abedi M. Tehran, Iran: Gap Publication; 2009. [In Persian].*
3. Schaufeli WB, Taris TW, Rhenen W. Workaholism, burnout and engagement: one of a kind or three different kinds of employee well-being? *Appl Psychol* 2008; 57(2): 173-203.
4. Salanova M, Llorens S, Cifre E, Martnez IM, Schaufeli WB. Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups an experimental study. *Small Group Research* 2003; 34(1): 43-73.
5. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad Manage J* 1990; 33(4): 692-724.
6. Shelton CK, Darling JR. The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership Org Dev J* 2001; 22(6): 264-73.
7. Darling JR, Walker E. Effective conflict management: use of the behavioral style model. *LEADERSHIP ORG DEV J* 2001; 22(5): 230-42.
8. Kerjcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 1970; 30(3): 607-10.
9. Aghababae M. Multiple relationships between positive leadership-oriented strategies, self-leadership-oriented strategies and amount of applying the quantum managements' dimensions in university of Isfahan and Tehran University [Thesis]. Isfahan, Iran: University of Isfahan; 2013. [In Persian].
10. Bridger D, Hemingway CJ, Strathern M. Workforce agility: the new employee strategy for the knowledge economy. *J Inform Technol* 2002; 17(1): 21-31.
11. Plonka FS. Developing a lean and Agile Work Force. *Hum Factor Ergon Man* 1997; 7(1): 11-20.
12. Taghipour A. Designing a structural model of subjective relationships between organizational culture and job engagement, work motivation and innovative behavior by mediating of psychological empowerment [Thesis]. Ahvaz, Iran: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2010. [In Persian].
13. Chabrak H. Assessment and management of organizational change and job enthusiasm. *Journal of Sustainable Organizations* 2014; 12(2): 123-31.
14. Khosravi A, Abtahi H, Ahmadi R, Salimi H. Identifying the enabling agility of human resources with the delphi method in electronic industries. *Improving in Management Journal* 2013; 6(4): 129-53. [In Persian].
15. Salanova M, Leorens S, Peiro JM, Schaufei WB. The mediating role of job engagement. *Journal of Managerial Psychology* 2014; 27: 600-19.
16. Sumukadas N, Sawhney R. Workforce agility through employee involvement. *IIE Transactions* 2004; 36(10): 1011-21.
17. Ghayoor A, Nategh Golestan S. Approach of quantum management in learning organization [Online]. [cited 2009]; Available from: URL: <http://www.ensani.ir/storage/Files/20101108190503-1.pdf> [In Persian].
18. Mokhtari E. Analyzing in using the quantum management in nursing leadership. [Thesis]. Tehran, Iran: University of Tehran; 2008. [In Persian].
19. Naami Az, Piriæi S. The relationship between dimensions of self-determined work motivation with job engagement in employees of Esfahan steel company. *Quarterly Journal of Career and Organizational Counseling* 2012; 3(9): 23-41. [In Persian].
20. Hopp W, Oyen M. Agile workforce evaluation: a framework for cross-training and coordination. *IIE Transactions* 2004; 36(10): 919-40.

The Relative Impact of Quantum Management on Job Engagement Dimensions in Employees of Physical Education Departments of Iranian Medical Sciences Universities*

Hamidreza Mirsafian¹

Original Article

Abstract

Introduction: Quantum management is a novel way of management presently used in organizations. The aim of this research was to study the relative contribution of quantum management to job engagement dimensions among the employees of physical education departments of Iranian medical sciences universities.

Methods: This was an applied, descriptive, and correlational study. The study subjects consisted of 220 employees working in physical education departments of medical sciences universities of the country in 2014. The sample size was calculated as 132 using the Krejcie and Morgan's method. The stratified random sampling method was used according to the total population of this research. Data collection tools consisted of a researcher-made quantum management questionnaire (21 items) and a job engagement scale (17 items). The regression test was used for analyzing data.

Results: The improvement of employees' job energy, job absorption, and job dedication were predicted by quantum seeing, quantum thinking, quantum feeling, quantum knowing, quantum acting, quantum being, and quantum trust. Moreover, quantum management had a positive and significant correlation with job energy, job absorption, and job dedication dimensions ($P \leq 0.05$).

Conclusion: The use of quantum management methods could be helpful in improving and strengthening the employees' job engagement in organizations, especially physical education departments of Iranian medical sciences universities. In addition, it would promote the attaining of organizational goals in organizations.

Keywords: Job Engagement; Physical Education; Quantum Management; Personnel; Universities

Received: 15 Mar, 2015

Accepted: 4 Aug, 2015

Citation: Mirsafian H. **The Relative Impact of Quantum Management on Job Engagement Dimensions in Employees of Physical Education Departments of Iranian Medical Sciences Universities.** *Health Inf Manage* 2016; 13(1): 42-7

* This article resulted from an independent research without financial support.

1- Assistant Professor, Sport Management, Department of Sport Management, School of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: mirsafian@gmail.com