

نوآوری های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره سوم (مسلسل ۴۳)، تابستان ۱۳۹۵

بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان

خلیل ایزدی^۱

دکترسید علی سیادت^۲

تاریخ پذیرش: ۹۵/۶/۲۱

تاریخ وصول: ۹۴/۱۲/۱۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان بود. پژوهش توصیفی نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۹۳ که تعداد آنها ۱۶۵۴ نفر بود. حجم نمونه تعیین شده بر اساس جدول کرجیس و مورگان (۱۹۷۰) ۳۱۱ نفر اما پرسشنامه های برگشتی ۲۹۵ عدد بود. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با جامعه آماری بود. ابزارهای اندازه گیری شامل؛ پرسشنامه ۲۱ سوالی مدیریت کوانتومی محقق ساخته، پرسشنامه ۱۷ سوالی اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۸) و پرسشنامه ۲۰ سوالی سازگاری شغلی دیویس و لاف کوئیست (۱۹۹۰) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آماری ضریب رگرسیون و ضریب همبستگی استفاده شد. نتایج نشان داد که T مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان وجود داشت. R مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مؤلفه های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی با اشتیاق شغلی کارکنان نشان داد. T مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مؤلفه های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی با سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان نشان داد.

واژگان کلیدی: مدیریت کوانتومی، اشتیاق شغلی، سازگاری شغلی.

مقدمه

سازمان های امروزی به لحاظ تحولات سریع و روز افزون سعی در پیشی گرفتن از رقبای خود می باشند. برای این که سازمان ها به این اهداف خود برسند باید عوامل زیادی را مدنظر قرار دهند. مسأله ای که در حال حاضر بیشتر توجه سازمان ها را به خود جلب کرده است موضوع مدیریت منابع انسانی است که اساس سرمایه واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند و به وسیله این عامل حیاتی، سازمان موجودیت پیدا می کند. نکته ای که در منابع انسانی (کارکنان) سازمان باید

۱. دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده - مسئول).

به آن توجه کرد، مسأله چگونگی افزایش اشتیاق شغلی و بالا بردن سازگاری شغلی^۱ است که تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. کارکنان از استعداد و انگیزه و نیروی نهفته زیادی برخوردارند و استفاده از تمام این نیروهای نهفته و بالقوه البته با استراتژی توانمندسازی، موجب خواهد شد سازمان در مسیر رشد و شکوفایی گام بردارد. بی توجهی به منابع انسانی، سازمان را از مسیر پیشرفت و تعالی منحرف خواهد نمود. این موضوع زمانی محقق خواهد شد که مدیرانی توانمند و آگاه به سبک مدیریت های موثر و اثربخش در سازمان وجود داشته باشد. دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی های شگفت انگیزی همراه است. سازمان ها به عنوان زیر مجموعه ای از حیات انسانی، باید برای بقاء و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده نمایند، در غیر این صورت از گردونه ی دنیای رقابتی خارج می شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزات نیست بلکه کارکنان یعنی سرمایه های اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند. در دنیای جدید سازمانی که سازمان باید به طور مستمر و مداوم در حال تغییر باشد و بتواند در صحنه رقابت خود را حفظ کند، اصول سنتی مدیریت و سازمان مانند دیوان سالاری، فرماندهی و کنترل جایگاهی ندارد. راهبردهای مبتنی بر کنترل دیوان سالارانه یعنی اجرای مقررات، قوانین، دستورالعمل ها، سلسله مراتب اختیار و استانداردهای فعالیت ها برای یکنواخت کردن رفتارهای کارکنان، کارآیی چندانی ندارد و نیروی انسانی برای بروز استعدادها و خلاقیت های خود نیاز به آزادی عمل دارد تا بتواند از توانای های بالقوه خود استفاده کرده و به حل مسائل و مشکلات سازمان بپردازد (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. بنابراین باید شیوه مدیریتی را اعمال کنند که بیشترین بازده را برای سازمان داشته باشد. اندیشمندان علم مدیریت معتقدند که مدیران در قرن ۲۱ باید شیوه های جدید مدیریتی را بکار گیرند تا بتوانند توانمندی کارکنان را افزایش دهند. یکی از این نوع مدیریت ها، مدیریت کوانتوم^۲ است. کوانتوم به معنی این است که کل اجزای جهان و از جمله انسان ها موجوداتی پویا، آگاه، و مرتبط با هم هستند، و مدیریت کوانتومی توان افزایشی در کارکنان است. مدیریت کوانتومی رویکردی در جهت ارتقای قابلیت ها، توانمندی ها و اثربخشی مدیران و به ویژه کارکنان است (شیلتون، ۲۰۱۱).

کوانتوم به معنی این است که کل اجزای جهان و از جمله انسان ها موجوداتی پویا، آگاه، و مرتبط با هم هستند، و مدیریت کوانتومی توان افزایشی در کارکنان است. مدیریت کوانتومی رویکردی در جهت ارتقای قابلیت ها، توانمندی ها و اثربخشی مدیران و به ویژه کارکنان است (درلینگ^۳، ۲۰۰۸). مهارتهای هفتگانه مدیریت کوانتومی شامل؛ نگاه کوانتومی^۴، تفکر کوانتومی^۵، احساس کوانتومی^۶، شناخت کوانتومی^۷، عمل کوانتومی^۸، اعتماد کوانتومی^۹، و وجود کوانتومی^{۱۰} می باشد که در پژوهش حاضر نیز هفت مهارت مذکور مبنای تهیه ابزار اندازه گیری مدیریت کوانتومی بوده است. هدف اصلی از مدیریت کوانتومی افزایش اثربخشی کارکنان سازمان است و این فرآیند نیازمند افزایش اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان است. راهبردهایی که بدین منظور در مدیریت کوانتومی استفاده می شود شامل تشکیل گروه های

- | | | | |
|---------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------|
| 1. Job Adjustment | 2. Quantum Management | 3. Darling | 4. Quantum Vision |
| 5. Quantum Thinking | 6. Feel quantum | 7. Knowledge of quantum | 8. Follow kuantumy |
| 9. Kuantumy trust | 10. There Quantum | | |

خودگردان، ارائه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که باعث پیشگیری از اشتباهات هزینه بر برای سازمان می‌شود و همچنین افزایش میزان یادگیری در سازمان و تبدیل سازمان به یک سازمان پویا و سالم و حرکت بر اساس تغییرات فناوری و تکنولوژی دنیای جدید است (درلینگ^۱، ۲۰۰۸).

اشتیاق شغلی، وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف شده است، که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط موثر با فعالیت های کاریش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند و با سه مولفه انرژی، فداکاری و شیفتگی مشخص می‌شود (شوفلی و باکر، ۲۰۰۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند، سبک مدیریت مدیران نقش مهمی در بهبود اشتیاق شغلی دارد، که آن نیز به نوبه خود موجب بهبود رفتارهای سازمانی و سازگاری افراد با محیط شغلی می‌شود (لورنس و همکاران، ۲۰۱۳).

در زمینه سازگاری شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است که در این خصوص می‌توان به تعریف دیویس و لاف کوئیست^۲ (۱۹۹۱) اشاره نمود که سازگاری شغلی را شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار می‌داند. بنابراین سازش شغلی ترکیب و مجموعه ای از عوامل روانی و غیر روانی است که احساس رضایت فرد را نسبت به شغل فراهم می‌کند. آنان بر اساس نظریه سازگاری شغلی، سازگاری شغلی را در چهار حیطه سازگاری شخصیتی با شغل، انطباق ارزش ها و نیازهای فردی با شغل، سازگاری با محیط شغلی، و رضایتمندی از شغل مورد مطالعه قرار می‌دهند که مبنای تهیه ابزار اندازه‌گیری سازگاری شغلی پژوهش حاضر نیز حیطه های مذکور می‌باشد. با توجه به مطالب مطرح شده و تأثیری که سبک مدیریت مدیران بر متغیرهای سازمانی دارد، حال این سوال مطرح می‌شود که آیا در دانشگاه اصفهان مدیریت کوانتومی می‌تواند بر اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان اثر گذار باشد؟ بر همین اساس، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به سوال مذکور است و هدف آن تعیین رابطه بین رهبری کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان می‌باشد.

روش

با توجه به این که در این پژوهش، پژوهشگر درصدد بررسی رابطه بین رهبری کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان بوده بنابراین، روش پژوهش توصیفی نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ که تعداد آنها ۱۶۵۴ نفر می‌باشد. **حجم نمونه**: برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول کرجیس و مورگان^۳ (۱۹۷۰) استفاده شد. بر اساس محاسبات این جدول برای جامعه آماری با ۱۶۵۴ نفر حجم نمونه ای برابر با ۳۱۱ نفر کفایت می‌کند بنابراین حجم نمونه پژوهش ۳۱۱ نفر انتخاب شد و به همین میزان پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید اما پرسشنامه های کامل و برگشتی ۲۹۵ عدد بود. **روش نمونه گیری**: با توجه به این که تعداد کارکنان مرد و زن دانشگاه اصفهان متفاوت بوده، و برای این که بتوان سهم کارکنان مرد و زن را با توجه به حجم جامعه آماری آن‌ها در تحقیق گنجانند، بنابراین، از روش نمونه گیری

1. Darling
2. Dawis & Lofqist
3. Krejcie & Morgan

تصـ _____ ادفی

طبقه ای متناسب با جامعه آماری استفاده شد.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی جامعه آماری و حجم نمونه

جنس	جامعه آماری	حجم نمونه
مرد	۶۵۲	۱۲۳
زن	۱۰۰۲	۱۸۸
مجموع	۱۶۵۴	۳۱۱

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش مدیریت کوانتومی از پرسشنامه رهبری کوانتومی استفاده شده است. این پرسشنامه توسط محقق تهیه شده و دارای ۲۱ سوال به صورت بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) بوده که به ترتیب نمره ۵-۴-۳-۲-۱ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه 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 مسئولانه)، وجود کوانتومی (توانایی برای برقراری ارتباط مستمر)، و اعتماد کوانتومی (توانایی اعتماد به فرایند زندگی) تهیه شده است. در این پژوهش روایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت که براساس ضریب کندال میزان روایی پرسشنامه ۷۱/۰ محاسبه گردید که نشان دهنده روایی متناسب پرسشنامه است. برای اطمینان از تعمیم دهی نتایج پژوهش بر اساس حجم نمونه پژوهش حاضر به جامعه آماری توان آزمون مورد محاسبه قرار گرفت. بر اساس داده های حاصله توان آماری برای ۷ مولفه پرسشنامه بین ۷۲/۰ تا ۷۸/۰ بوده که نشان دهنده کفایت حجم نمونه است. در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی کلی پرسشنامه پس از انجام یک مطالعات مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۸۴/۰ به دست آمد. برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی استفاده شده است. این پرسشنامه توسط شوفلی و همکاران (۲۰۰۸) تهیه شده و دارای ۱۷ سوال می‌باشد. این پرسشنامه اشتیاق شغلی را در سه مؤلفه انرژی شغلی، شیفستگی شغلی و فداکاری شغلی مورد سنجش قرار می‌دهد. سوالات پرسشنامه به صورت بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای می‌باشد. شوفلی و همکاران (۲۰۰۸) روایی و پایایی پرسشنامه را به ترتیب ۶۶/۰ و ۸۵/۰ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی پرسشنامه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۸۱/۰ بدست آمد. برای سنجش سازگاری شغلی از پرسشنامه سازگاری شغلی استفاده شده است. این پرسشنامه توسط دیویس و لاف کوئیست^۱ (۱۹۹۰) تهیه شده است. پرسشنامه دارای ۲۰ سوال با طیف چهار گزینه ای (خیلی زیاد، زیاد، تاحدودی، کم، خیلی کم) بوده که به ترتیب نمره ۵-۴-۳-۲-۱ به آن‌ها تعلق گرفته است. در این پرسشنامه سازگاری شغلی در چهار مولفه سازگاری شخصیتی با شغل، انطباق ارزش‌ها و نیازها با شغل، سازگاری با محیط شغلی و رضایتمندی شغلی مورد سنجش قرار می‌گیرد. روایی همزمان پرسشنامه توسط دیویس و لاف کوئیست (۱۹۹۰) ۸۱/۰ و پایایی آن نیز ۸۸/۰ گزارش داده

شد. در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی پرسشنامه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۸۶ بدست آمد.

یافته‌ها

فرضیه اصلی پژوهش: بین رهبری کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان

منبع	فراوانی	r	ضریب اثر	سطح معناداری
مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان	۲۹۵	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان	۲۹۵	۰/۲۷	۰/۰۸	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان نشان می دهد. به عبارت دیگر، وجود مدیریت کوانتومی در دانشگاه اصفهان موجب می شود تا اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان افزایش یابد. اندازه اثر بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی کارکنان ۰/۱۵ و بین مدیریت کوانتومی با سازگاری شغلی ۰/۰۸ است.

جدول شماره ۲: نتایج ضریب رگرسیون پیش بینی اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان بر مدیریت کوانتومی

منبع	ضریب غیر استاندارد (Beta)	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش t	ضریب تعیین	سطح معناداری
اشتیاق شغلی	۳۶/۰	۰/۰۶	۰/۳۵	۶/۵۲	۰/۱۹	۰/۰۰۱
سازگاری شغلی	۱۵/۰	۰/۰۴	۰/۲۰	۳/۷۸	۰/۱۹	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی تحت تاثیر مدیریت کوانتومی قرار دارد و در صورتی که در دانشگاه اصفهان مدیران از مولفه های مدیریت کوانتومی استفاده کنند، می توان پیش بینی کرد که اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان افزایش یابد. بنابراین برای ساخت معادله رگرسیون، باید اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان در کنار مدیریت کوانتومی قرار داشته باشد. ضریب تعیین نشان می دهد که ۰/۱۹ از نمرات اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان تحت تاثیر مدیریت کوانتومی قرار دارد.

فرضیه اول پژوهش: بین مولفه های رهبری کوانتومی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه های مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
دیدن کوانتومی با اشتیاق شغلی	۲۹۵	۰/۴۵	۰/۰۰۱
تفکر کوانتومی با اشتیاق شغلی	۲۹۵	۰/۲۲	۰/۰۰۱
احساس کوانتومی با اشتیاق شغلی	۲۹۵	۰/۲۰	۰/۰۱
شناخت کوانتومی با اشتیاق شغلی	۲۹۵	۰/۴۳	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی با اشتیاق شغلی	۲۹۵	۰/۳۰	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی با اشتیاق شغلی	۲۹۵	۰/۱۷	۰/۰۳
وجود کوانتومی با اشتیاق شغلی	۲۹۵	۰/۳۸	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مؤلفه های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان نشان می دهد. به عبارت دیگر، وجود هر یک از مولفه های مدیریت کوانتومی در دانشگاه اصفهان موجب می شود تا اشتیاق شغلی کارکنان نیز افزایش یابد.

جدول شماره ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مدیریت کوانتومی با مؤلفه های اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
مدیریت کوانتومی با انرژی شغلی	۲۹۵	۰/۴۵	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با شیفتگی شغلی	۲۹۵	۰/۲۲	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با فداکاری شغلی	۲۹۵	۰/۲۰	۰/۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت کوانتومی با مؤلفه های انرژی شغلی، شیفتگی شغلی، و فداکاری شغلی کارکنان نشان می دهد. به عبارت دیگر، وجود مدیریت کوانتومی در دانشگاه اصفهان موجب می شود تا انرژی شغلی، شیفتگی شغلی، و فداکاری شغلی کارکنان نیز افزایش یابد.

فرضیه دوم پژوهش: بین مولفه های رهبری کوانتومی با سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۵: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی با سازگاری شغلی کارکنان

دانشگاه اصفهان

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
دیدن کوانتومی با سازگاری شغلی	۲۹۵	۰/۷۱	۰/۰۰۱
تفکر کوانتومی با سازگاری شغلی	۲۹۵	۰/۲۰	۰/۰۰۱
احساس کوانتومی با سازگاری شغلی	۲۹۵	۰/۸۱	۰/۰۱
شناخت کوانتومی با سازگاری شغلی	۲۹۵	۰/۷۸	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی با سازگاری شغلی	۲۹۵	۰/۰۳	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی با سازگاری شغلی	۲۹۵	۰/۶۴	۰/۰۳
وجود کوانتومی با سازگاری شغلی	۲۹۵	۰/۲۴	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی با سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، وجود هر یک از مولفه‌های مدیریت کوانتومی در دانشگاه اصفهان موجب می‌شود تا سازگاری شغلی کارکنان نیز افزایش یابد. این در حالی است که بین عمل کوانتومی با سازگاری شغلی همبستگی معناداری وجود نداشت.

جدول شماره ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های سازگاری شغلی کارکنان

دانشگاه اصفهان

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
مدیریت کوانتومی با سازگاری با محیط شغلی	۲۹۵	۰/۱۵	۰/۰۰۹
مدیریت کوانتومی با سازگاری شخصیتی	۲۹۵	۰/۱۸	۰/۰۰۲
مدیریت کوانتومی با انطباق ارزشها و نیازها با شغل	۲۹۵	۰/۲۸	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با رضایتمندی شغلی	۲۹۵	۰/۳۵	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های سازگاری شخصیتی با شغل، انطباق ارزشها و نیازها با شغل، سازگاری با محیط شغلی و رضایتمندی شغلی کارکنان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، وجود مدیریت کوانتومی در دانشگاه اصفهان موجب می‌شود تا سازگاری شخصیتی با شغل، انطباق ارزشها و نیازها با شغل، سازگاری با محیط شغلی و رضایتمندی شغلی کارکنان نیز افزایش یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها در خصوص رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان وجود داشته است. بر اساس تحلیل رگرسیونی، اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان تحت تاثیر مدیریت کوانتومی قرار دارد و در صورتی که در دانشگاه اصفهان مدیران از مولفه‌های مدیریت کوانتومی استفاده کنند، می‌توان پیش‌بینی کرد که

اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان افزایش یابد. بنابراین برای ساخت معادله رگرسیون، باید اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان در کنار مدیریت کوانتومی قرار داشته باشد.

این یافته ها می تواند در راستای مطالعات تقی پور (۱۳۹۲)، آقابابایی (۱۳۹۲)، خسروی و همکاران (۱۳۹۱)، عبدالزهره نعیمی و صالحه پیریایی (۱۳۹۰)، غیور و گلستان (۱۳۹۰)، مختاری (۱۳۸۷)، سالانوا و همکاران (۲۰۱۴)، چاپراک (۲۰۱۴)، بورووهمکاران (۲۰۱۳)، هاپووانا (۲۰۱۳)، پلونکا (۲۰۱۳)، اکسین (۲۰۱۲)، سامو کادس و ساونی (۲۰۱۲)، و لی و البرت (۲۰۰۹) قرار داشته باشد. در پژوهش های مذکور نیز نقش نوع و سبک مدیریت جدید، بخصوص مدیریت کوانتومی، به عنوان عاملی معنادار در جهت ایجاد و تقویت اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی گزارش داده شد.

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

در نظریه تصمیم گیری حضوری مبتنی بر مدیریت کوانتومیلانگر، عنوان شده که سازمان ها بر اهداف غیرممکن (کاهش عدم اطمینان از طریق جمع آوری اطلاعات) تمرکز می کنند. این بیهوده است، زیرا حتی مقدار اطلاعاتی که می تواند جمع آوری شود، در مورد ساده ترین تصمیمات همانند ایجاد یک محصول جدید یا انتخاب یک عرضه کننده، می تواند شامل تحقیقات محدودی گردد. علی رغم تمرکز بر جمع آوری اطلاعات، تئوری لانگر بر آگاه ماندن (آگاهی) تاکید دارد زیرا، آگاهی را عاملی در راستای تقویت انگیزه های شغلی و بدنبال آن ایجاد و تقویت اشتیاق شغلی معرفی کرده است. در این تئوری آمده است که مطمئن بودن کامل، به طور واقعی یک عیب بزرگ است. اطمینان انسان را به سوی کم آگاهی و بی خبری هدایت می کند و این موجب می شود که از محیط درون و بیرون سازمان غافل شد و از ابزارهای که برای افزایش سازگاری در سازمان مورد نیاز است، بی خبر ماند. زمانی که ما مطمئن هستیم، از دقت کردن دست برمی داریم به همین جهت چابکی و زیرکی که باید در رقابت داشته باشیم را از دست خواهیم داد. به عبارت دیگر، عدم اطمینان، ما را در جهان بیرون و شهود درونی، هوشیار نگه می دارد.

روان شناسی سلامت حرفه ای (OHP) با کاربرد روان شناسی برای افزایش کیفیت زندگی کاری و بهبود سلامت، ایمنی و اشتیاق کارکنان سر و کار دارد. با این حال کانون تمرکز OHP و HRM با هم متفاوت است؛ اولی دارای هدف ارتقاء سلامت کارکنان با ایجاد اشتیاق شغلی و برانگیختن انگیزه های کاری است و هدف دومی ارتقاء سلامت سازمانی با تقویت راه های افزایش سازگاری شغلی می باشد. هر دو این حیطه در صورت اجرای بهینه می تواند به شکل متقابل سودمند باشند. آن چه برای سلامت و بهداشت روانی کارکنان خوب است، برای سازمان نیز سودمند باشند و بالعکس. بهترین راهبرد برای رسیدن به این هدف مشترک - کارکنان سالم در یک سازمان سالم - یکپارچه سازی و تلفیق OHP و HRM است که نیازمند یک مدیریت شایسته، توانمند و دانش محور است.

منابع

فارسی

- عبدلهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). **توانمند سازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی**. تهران: ویرایش.

References

- Darling, J.R (2008) **Effective Conflict Management: Use of & Walker w.Earl the Behavioral style model**, leadership and Organizational Development Journal, Vol 22 , NO5, PP 230- 242.
- Davis, R.& Lofqist, L., H.(1991). **Apsychological theory of work adjustment, Minneapolis**. University of Minnesota press.
- Liorens, S., Schaufeli, W. B, Bakker, A & Salanova, M. (2007). **Does a positive gain spiral of resources, efficacy belifs and engagement exist?** Computers in Human Behavior. 23, 825 -841.
- Liorens, S., Schaufeli, W. B, Bakker, A & Salanova, M. (2013). **Does a positive gain spiral of resources, efficacy belifs and engagement exist?** Computers in Human Behavior. 23, 825 -841.
- Schaufeli, W. B.& Salanova, M (2008). **Enhancing work engagement throuth the management human resources**. The individual changing working life. (pp. 380 -404). Cambridge University press.
- Schaufeli, W. B. taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008). **Work aholism, burnout and engagement: one of a kind or three different kinds of employee well – being**. Anxiety, stress & copint. 20: 177- 196.
- Shelton, C.K. (2011).**the quantum skills modelin Darling. John R, Management a new paradigm to enhance effective leadership**.Leadership & Organization Development Journal, Vol22, No6. PP 264 – 273.

