

بررسی رابطه مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی

رامین صدیقی^{۱*}، بهرام اصغری اقدم^۲، علی محبوب^۳

^۱ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (عهده دار مکاتبات)

^۲ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۳ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: آذرماه ۱۳۹۶، اصلاحیه: بهمن ماه ۱۳۹۶، پذیرش: اسفند ماه ۱۳۹۶

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است و با ابزار پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش ۱۷۵ نفر، دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد بودند که با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۰ نفر و از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری شامل: پرسشنامه ۲۱ سوالی مدیریت کوانتومی محقق ساخته، پرسشنامه ۶۱ سوالی رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) و پرسشنامه ۴۹ سوالی اعتماد سازمانی الونن و همکاران (۲۰۰۸) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب رگرسیون، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. نتایج نشان داد که r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد وجود دارد. r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران نشان داد و بین رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران با ضریب $0/742$ رابطه مستقیمی وجود دارد.

واژه‌های اصلی: مدیریت کوانتومی، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی

۱- مقدمه

شیوه‌های سازمانی دارند، شیوه‌های جدیدی فراتر از ناتوانی یادگیری سازمانی و ایجاد مداوم خواهند داشت؛ آن‌ها استادان تغییر معتبر خواهند شد، به طوری که پیوسته در حال تغییر خود و سازمانشان از داخل به خارج هستند [۵۰]. در حقیقت اصول مدیریت کوانتومی مدیران را برای دگرگون کردن دیدگاه خود، از دیدن واقعیت به شکلی از بالا به پایین و رفتار اثربخش آماده می‌سازد [۲۲].

نیروی انسانی به عنوان کلیدی‌ترین عنصر در موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان نقش اساسی دارند و مهم‌ترین عامل بهره‌وری در جامعه، منابع انسانی است و تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. هنر مدیریت است که بتواند از این منبع سرشار، حداکثر بهره‌مندی را ببرد. مدیر خوب و موفق کسی است که قادر باشد افراد را در سازمان به کار و تلاش مورد دلخواه هدایت کند [۱۴]. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، رضایت شغلی^۲ است. رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند؛ یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای

در عصر حاضر به کارگیری روش‌ها و اصول جدید مدیریتی برای ارتقای کارایی کارکنان در سازمان‌ها و همچنین افزایش بهره‌وری سازمانی حیاتی است. پارادایم کوانتومی یکی از این روش‌هاست که اخیراً مورد توجه صاحب نظران علم مدیریت قرار گرفته است. کوانتوم در لغت به کل اجزای جهان و از جمله انسان به عنوان موجودی پویا، آگاه و مرتبط با هم می‌نگرد. این روش مدیریتی نوین از قابلیت تبیین‌سازی مسائل پیچیده سازمانی برخوردار بوده و چشم‌اندازی جدید بر روی علم مدیریت و سازمان گشوده است. مدیریت کوانتومی^۱ روشی به منظور توان‌افزایی در کارکنان است. در واقع رویکردی جدید به منظور ارتقای قابلیت، توانمندی، کارایی و اثربخشی کارکنان و مدیران در سازمان است [۴۹]. با استفاده از مهارت‌های کوانتومی، مدیران به متخصصان معتبر تبدیل شده و موجب تغییر خود و سازمانشان به صورت عمیق می‌شوند. رهبرانی که شجاعت استفاده از این مهارت‌ها را در داخل فرایندها و

*rsadeighi@yahoo.com

^۱ Quantum Management

^۲ Job Satisfaction

راستای پر کردن بخشی از خلاء دانش موجود در این حوزه در ایران کاملاً مشهود است. از این رو هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان های شهرستان هشتگرد می باشد و سؤال اصلی در این پژوهش این می باشد که آیا ارتباطی بین مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران وجود دارد؟ مدیریت کوانتومی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی از جمله متغیرهای اساسی و مهم در این پژوهش هستند که در این بخش مرور مختصری از تعاریف هر یک از متغیرهای مورد بررسی صورت می گیرد.

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱. مدیریت کوانتومی

سازمان های امروزی به لحاظ تحولات سریع و روزافزون سعی در پیشی گرفتن از رقبای خود دارند. برای اینکه سازمان ها به این اهداف خود برسند باید عوامل زیادی را مدنظر قرار دهند [۵]. مدیران 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 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 [۵۰]. نظریه کوانتوم به نوعی استعاره برای رفتار مدیریت و نیز به طور خاص، به عنوان یک پارادایم مورد استفاده قرار می گیرد که به کمک آن می توان اثربخشی رهبری مدیریت را به نحو قابل توجهی بهبود بخشید. نظریه رهبری کوانتومی در ضدیت کامل با اعتقادات مدیریت سنتی است. باورهای سنتی مدیریت، رهبری، طبیعت و محیط سازمانی تحت تأثیر جهان بینی سیدساله تفکر مکانیکی، جبری و تقلیل گرا دارای محدودیت بوده است. برای زنده ماندن در قرن بیست و یک به نسل تازه ای از مدیران رهبر نیازمندیم. اندیشه کنونی پیرامون رهبری و مدیریت، توسل به مدل ها و مهارت های جدید را الزامی ساخته است؛ مهارت هایی که برای پاسخ به پیچیدگی های عصر کوانتوم مناسب ترند و مدیران را به انجام وظایف خویش به نحوی اثربخش توانمند می سازند [۴۹].

پارادایم کوانتومی در مدیریت، سعی دارد تا مفاهیم و اصول تئوری کوانتوم را، به منزله رهنمودی جهت توصیف و تبیین پدیده های سازمانی و حل مسائل مدیریتی، مورد استفاده قرار دهد. پارادایم کوانتومی، مدل هایی را معرفی می کند که می توان از آن ها در جنبه های مختلف سازمان و مدیریت بهره گرفت [۴۳]. محققان با بررسی مدل مهارت های کوانتومی در مدیریت، به منظور افزایش رهبری مؤثر، اشاره بر این دارند که یکی از این نوع مدیریت های نوین در عصر حاضر، مدیریت کوانتومی است [۴۹]. در همین راستا، اشاره شده است که وجود و پیاده سازی

آن دریافت می شود. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد [۸]. اگر فرد به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و کم تر دچار خستگی و افسردگی می شود. به عکس، اگر فرد از حرفه اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن جامعه نیز دچار ضرر و زیان خواهد شد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می شود. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان موسسه خود است و اهمیت آن از آن جا ناشی می شود که افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می گذرانند [۱۸].

امروزه سازمان ها در جست و جوی راه های جدیدی برای ارتقای مشارکت بین افراد و گروه ها و بهره گیری از آثار آن هستند؛ بنابراین، سازمان ها بیش از هر زمان، به اعتماد^۳ و چگونگی تقویت و واقعی سازی آن توجه دارند. وجود و نهادینه سازی فضای اعتماد در سازمان، افراد را در کنار یکدیگر نگاه می دارد و آن ها را قادر می سازد به هم اعتماد و به طور آشکار فعالیت کنند. اعتماد در محیط کاری، تا حد زیادی با تعامل، عملکرد و رهبری مرتبط است؛ به طوری که می توان گفت رهبری و رفتار و برخورد آن با کارکنان، در ایجاد اعتماد در سازمان نقش برجسته ای دارد [۲۸]. اعتماد به عنوان واژه بسیار مهمی تاکنون مورد مطالعات بسیاری قرار گرفته است، به این دلیل که موجب بسیاری از تلاش ها و رفتارهای مشارکتی می شود و در بسیاری از روابط بین فردی نقش بسیار مهم و کلیدی را ایفاء می کند [۲۱]. اعتماد زیربنای توانمندسازی و اساس رهبری محسوب می شود. ایجاد اعتماد در سازمان، نیازمند تعهدی روزانه است و از بالای سازمان به پایین برقرار می شود. اعتماد در عملکرد سازمان ها و در شکل گیری و افزایش کارایی سازمانی نقش انکارناپذیری دارد. بدون اعتمادسازی، هیچ شانس برای تحقق اهداف راهبردی سازمان وجود ندارد [۹]. به عقیده تایلر، اعتماد نوعی زمینه سازی است برای درک اینکه چگونه مشارکت مؤثر را در سازمان ها ایجاد کنیم، صاحب نظران معتقدند اعتماد به همکاری بین افراد، گروه ها و سازمان ها منجر می شود [۵۵]. از نظر کارکنان، گفتار، کردار و ارزش های مدیران و سرپرستان منعکس کننده ارزش ها و هنجارهای سازمان است چون مدیران و سرپرستان را نماینده یا معرف سازمان می دانند. به همین دلیل نحوه تعامل کارکنان با مدیران و سرپرستان بر ادراک از اعتماد سازمانی تأثیر می گذارد [۱۲].

باید خاطر نشان کرد که تاکنون درباره مدیریت کوانتومی و ابعاد آن و ارتباط آن با دیگر متغیرها پژوهش های مختصری صورت گرفته است، اما در رابطه با ارتباط مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی پژوهش های خیلی کم انجام شده است و ضرورت این پژوهش در

³ Trust

رویکردی به منظور ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به ویژه کارکنان در سازمان دارد و افزایش میزان اثربخشی مدیران و کارکنان از اهداف مدیریت کوانتومی است [۴۰]. در این پژوهش از مدل مهارت‌های مدیریت کوانتومی شلتون و دارلینگ (۲۰۰۱) استفاده شده است.

۲-۲. رضایت شغلی

بررسی نظریه‌های انگیزش شغلی و پیشرفت درباره رضایت شغلی نشان می‌دهد که رضایت شغلی مفهومی چندبعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد. رضایت شغلی که مهم‌ترین متغیر در رفتار سازمانی محسوب می‌شود، عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد [۱۹]. اسپکتور (۲۰۰۷) معتقد است رضایت شغلی، نگرشی است که چگونگی احساس افراد را نسبت به مشاغلشان بطور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد [۵۴]. رضایت شغلی نگرش کلی فرد نسبت به شغلش بوده [۱۷] و از متغیرها و پارامترهای اصلی و مؤثر سازمانی است که درصد بالایی آن در سازمان می‌تواند، پویایی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهد و حد کم آن در بین کارکنان باعث بروز مشکلات فراوانی نظیر جابه‌جایی، ترک خدمت، غیبت، بی‌علاقگی به کار، از دست دادن انگیزه، کاهش روحیه کاری، افت کارایی، کاهش بهره‌وری و ... برای کارکنان و سازمان شده و آن را به اضمحلال خواهد کشید [۳۷].

تعریف متداول رضایت شغلی، تعریف لاک (۱۹۶۹) است که رضایت شغلی را «حالت احساسی خوشایند ناشی از ارزیابی شغل یک فرد زمانی که تحقق ارزش‌های شخص را موجب شود یا تسهیل کند، تعریف می‌کند. بر اساس این تعریف می‌توان پنداشت که رضایت شغلی تابع ادراک از رابطه بین چیزی است که کارمند می‌خواهد از شغلش به او داده شود، می‌باشد» [۴۵]. رضایت شغلی به «حالت احساسی مثبت یا خوشایند ناشی از ارزیابی تجارب کاری یا شغلی فرد» اشاره دارد [۳۱] و [۳۲]. رضایت شغلی به عنوان واکنش افراد در برابر ابعاد خاص نقش کاریشان، و ادراک اینکه شغل فرد ارزش‌های شغلی مهم فرد را محقق می‌سازد یا تحقق آن را اجازه می‌دهد... به میزانی که ارزش‌های آنان همسو با نیازهای فرد است، تعریف شده است [۴۸]. به عقیده اسپکتور (۱۹۸۵)، افرادی از شغلشان به عنوان بخش مهمی از زندگی لذت می‌برند، در حالی که دیگران آن را عادت روزمره به شمار می‌آورند. رضایت شغلی مجموع نگرش‌هایی است که کارکنان در رابطه با شغلشان دارند [۵۳]. رضایت شغلی اغلب به عنوان مجموعه‌ای از عواطف، احساسات، یا نگرش‌های مربوط به محیط کاری یک فرد تجسم می‌شود. رضایت شغلی به عنوان احساس خوشایند ناشی از برداشت‌هایی شخصی مربوط به انجام شغل و ارزش‌های یک فرد توصیف می‌شود [۲]. ماچینسکای (۱۹۸۷) رضایت شغلی را به عنوان واکنش احساسی، عاطفی ناشی از درجه‌ای که فرد از شغلش لذت می‌برد تعریف نموده

مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی توانسته است، سطح توانمندی کارکنان را افزایش دهد و کارکنان برای برآورده ساختن نیازهای سازمان به دانش روز مرتبط با شغل خود مجهز شوند [۲۹]. در چشم‌انداز کوانتومی، مدیریت دارای مفهوم خاصی است و در آن مدیریت به معنای طراحی و عامل اصلی ایجاد جاذبه‌های غریب^۴ است [۳۸]. جاذبه‌های غریب، یافتن نظم در بی‌نظمی را به مدیران یادآور می‌شود. تغییرات شدید، رفتارهای نامنظم، دگرگونی‌های غیرقابل پیش‌بینی، حرکات بحرانی، همگی سرانجام به الگویی ختم می‌شوند که یافتن آن، هنر مدیریت است [۴]. مدیران کوانتومی، راهبران واقعی سازمان‌های کوانتومی‌اند. این سازمان‌ها قادرند در بی‌نظمی پیشرفت کنند [۵۷]. مدیران کوانتومی، جهان مشارکتی و همیارانه را می‌پذیرند و به سازمان، کارکنان، مشتریان، ارباب‌رجوع، جامعه، بازار و اکولوژی، به عنوان عناصری می‌نگرند که بر یکدیگر اثر متقابل داشته و یکدیگر را تعریف می‌کنند. مدیران کوانتومی کل‌گرا هستند، یعنی هم بعد حرفه‌ای و هم بعد شخصی افراد را ارج می‌گذارند و فقط به جنبه‌های فنی مرتبط به کار کارکنان، توجه ندارند، بلکه ابعاد ارزشی و عاطفی آن‌ها را نیز ارج می‌نهند [۳۸]. مدیریت کوانتومی، توان‌افزایی در کارکنان است و رویکردی در جهت ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به ویژه کارکنان می‌باشد. از این رو هدف مدیریت کوانتومی، افزایش میزان اثربخشی و توان مدیران و کارکنان سازمان می‌باشد [۲۰].

شلتون و دارلینگ در کتاب جهش کوانتومی در سال ۱۹۹۹ یک مفهوم اساسی شامل هفت مهارت کوانتومی را ارائه می‌دهند. این مهارت‌ها با ورود به ادبیات سازمانی، رهبران را قادر می‌سازد که مدل‌های ذهنی خود را آشکار و آزمایش کنند و بنابراین ظرفیت یادگیریشان را بهبود بخشند. برای انجام چنین کاری آن‌ها سازمان‌های پویا و مبتنی بر بهبود مستمر و یادگیری را ایجاد خواهند کرد [۱]. مدیریت کوانتومی دارای هفت دسته از مهارت‌ها شامل نگاه کوانتومی^۵، تفکر کوانتومی^۶، احساس کوانتومی^۷، شناخت کوانتومی^۸، عمل کوانتومی^۹، اعتماد کوانتومی^{۱۰}، و وجود کوانتومی^{۱۱} است. راهبردهایی که به منظور ارتقای کارایی مدیران و کارکنان در مدیریت کوانتومی استفاده می‌شود، شامل ارائه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که موجب پیشگیری از اشتباهات هزینه‌زا برای سازمان می‌شود، تشکیل گروه‌های خودگردان، همچنین افزایش میزان یادگیری سازمانی است که تبدیل سازمان به سازمانی یادگیرنده با پذیرش تغییرات سازمانی را موجب می‌شود [۴۹]. این هفت مهارت کوانتومی به طور مستقل عمل نمی‌کنند بلکه در یک مجموعه یکپارچه از مهارت‌ها نشان داده می‌شوند [۱]. در حقیقت مدیریت کوانتومی

⁴ Strange Attractors

⁵ Quantum Seeing

⁶ Quantum Thinking

⁷ Quantum Feeling

⁸ Quantum Knowing

⁹ Quantum Acting

¹⁰ Quantum Trusting

¹¹ Quantum Being

جهت تعریف اعتماد، نقطه نظرات مختلفی از دیدگاه روان‌شناختی، جامعه‌شناختی، و اقتصادی [۴۷] و مردم‌شناسی و علوم سیاسی [۴۴] وجود دارد.

اعتماد به معنی ایمان دوجانبه به نیت پاک و رفتار خوب دیگران است. اعتماد سازمانی یک عنصر ضروری برای احساس ایمنی و حمایت و نیز یک فاکتور مهم برای بهبود تعهد سازمانی است. اعتماد منتج به اثراتی مانند نگرش‌های مثبت و عملکرد بالاتر می‌شود. کارکنان زمانی شاد هستند که به کارفرمایان اعتماد داشته باشند. اعتماد متقابل همکاران عامل مهمی برای ایجاد شادی و نیروی مشتاق کار است [۲۶]. کرامر (۱۹۹۹) اعتماد را به عنوان «یک وضعیت احساس آسیب‌پذیری یا خطر که از عدم اطمینان افراد در مورد انگیزه‌ها، نیت و اقدامات آینده کسانی ناشی شده است که به آنان تکیه کرده‌ایم، تعریف می‌کند» [۳۳]. سوسالیم و همکاران (۲۰۱۳) معتقد بودند که سازه اعتماد در درون یک سازمان به عنوان یکی از اجزای کلیدی برای توسعه روابط مبادله اجتماعی به دلیل ماهیت اختیاری از فرایند متقابل است. به عنوان مثال، زمانی که در سازمان اعتماد وجود دارد، کارکنان به احتمال زیاد با تلاش بیشتر مقابله به مثل کرده و نگرش مثبت نسبی به کار و سازمان دارند [۶]. گامبیتا (۱۹۸۸) اولین تعریف از اعتماد سازمانی را به عنوان ارزیابی کلی قابلیت اطمینان یک سازمان که به وسیله کارمندان ادراک می‌شود، ارائه می‌دهد. بنابراین قابلیت اطمینان سازمانی، اعتقادی (به وسیله کارمندان) محسوب می‌شود که سازمان اقدامی را انجام نخواهد داد که برای آن‌ها مضر باشد. همچنین این اعتقاد کارکنان که سازمان از آسیب‌پذیری آنان سوء استفاده نمی‌کند، اجزای اصلی تعریف اعتماد سازمانی را شکل می‌دهد [۴۴]. اعتماد سازمانی، که عنصری اساسی برای کارایی سازمانی است، به عنوان تمایل یک طرف به آسیب‌پذیر بودن در برابر طرف دیگر تعریف شده است [۵۶]. اعتماد، یک اعتقاد شخصی و گروهی است که بر مبنای آن، اشخاص و گروه‌ها، بنا به الزامات ضمنی و عینی نسبت به هم حسن نیت پیدا می‌کنند و آن را در روابطشان با همدیگر نشان می‌دهند [۷]. میر و همکاران (۱۹۹۵) این‌گونه استدلال دارند که اعتماد سازمانی زمانی پدیدار می‌شود که کارکنان به این باور برسند که در سازمان فضایی چون توانایی، خیرخواهی و صداقت وجود دارد. این فضائل کارکنان را قادر به پذیرش خطر در ارتباط با اهداف آتی سازمان خواهد کرد [۳۴].

از آنجایی که اعتماد به عنوان یک سازه چندبعدی مفهوم‌سازی شده است، شناسایی ابعاد اعتماد که در تحقیقات گذشته به عنوان شاخص‌های آن مورد استفاده قرار گرفته است، ضروری می‌نماید [۳۳]. الون و همکارانش اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین‌شخصی و غیرشخصی (اعتماد نهادی) تفکیک کردند. اعتماد بین‌شخصی می‌تواند به دو بعد شکسته شود: اعتماد افقی که به اعتماد بین کارکنان مربوط می‌شود و اعتماد عمودی که به اعتماد بین کارکنان و مدیرانشان بر می‌گردد. اعتماد نهادی می‌تواند به اعتماد اعضاء به استراتژی و چشم‌انداز

است [۱۱]. رضایت شغلی درجه‌ای است که افراد کارشان را دوست دارند. این تعاریف تشریح می‌نمایند که رضایت شغلی احساسی عاطفی نسبت به شغل است. به عبارت دیگر، رضایت شغلی احساس درونی، در سطح فردی منعکس کننده اینکه آیا نیازهای فرد به واسطه شغل خاصی برآورده شده است یا نه، می‌باشد [۴۱].

تا کنون تلاش‌های زیادی برای تعریف مؤلفه‌های رضایت شغلی صورت گرفته و شاخص‌های متعددی برای آن شناسایی شده است. در این پژوهش از ابعاد شغلی که توسط کندال و اسمیت و هیولین تعریف شده است استفاده گردیده است. این ابعاد مهم‌ترین ویژگی‌های هر شغل را نشان می‌دهد: (۱) ماهیت کار: به معنای خصوصیات و ویژگی‌هایی که در وظایف شغلی فرد وجود دارد. (۲) حقوق و دستمزد: مقدار اجرت مالی که فرد دریافت می‌کند و درجه‌ای که وی دستمزدش را در مقابل دستمزد دیگران عادلانه و منصفانه می‌داند. (۳) شیوه سرپرستی: نحوه ارتباط افراد با سرپرست مستقیم خود و توانایی سرپرست در اینکه حمایت‌های رفتاری و کمک‌های فنی را به فرد ارائه می‌دهد. (۴) همکاران شغلی: درجه‌ای که همکاران شغلی از لحاظ فنی کارا هستند و از بعد اجتماعی حامی فرد به شمار می‌روند. (۵) فرصت‌های ارتقا: فرصت پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی [۱۳].

۲-۳. اعتماد سازمانی

در سال‌های اخیر، استفاده از مفهوم اعتماد، افزایش قابل ملاحظه‌ای در ادبیات مدیریت داشته است. در اکثر تعاریف اعتماد، به یک کارکرد کلیدی اشاره می‌شود. که عبارت است از مدیریت ریسک و عدم اطمینان و آسیب‌پذیری که در تبادلات وجود دارد. در واقع اعتماد، شکل متفاوتی از اطمینان است، زیرا قضاوت‌های مبتنی بر اعتماد در سطحی از عدم اطمینان نسبت به انگیزش‌های دیگران به وجود می‌آیند. استنلی (۲۰۰۵) بیان می‌کند که اعتماد، یک ارتباط است. کارکنان می‌خواهند که یک رابطه مبتنی بر اعتماد با مدیران داشته باشند. در همه سازمان‌ها، ارتباط مبتنی بر اعتماد میان کارکنان و مدیران، ضروری است و فقدان اعتماد می‌تواند بر بهره‌وری سازمانی، اثرات منفی داشته باشد [۲۴]. روان‌شناسان، اعتماد را به عنوان رویدادی در بین افراد مفهوم‌سازی می‌کنند و در نتیجه علاقه‌مندند که اعتماد را به عنوان سرمایه واحدهای اجتماعی معرفی کنند [۴۲]. بنابراین از دید سرمایه اجتماعی، انباشت سرمایه اجتماعی مستلزم میزان قابل توجهی از اعتماد است که باید در بین تمام سطوح سازمان ایجاد شود. به ویژه اعتماد در بین همکاران از این جهت مهم است که آنان شبکه غیررسمی را در سازمان تشکیل می‌دهند که از طریق آن جریان اطلاعات افقی را به شبکه ارائه می‌دهند. اعتماد بین اعضای یک تیم منجر به همکاری بیشتر در تیم‌های کاری می‌شود که احتمالاً نتیجه انباشت سرمایه اجتماعی است [۱۶].

بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شده به این نتیجه رسیدند که هر چه پرستاران به مدیران سازمان اعتماد بیشتری داشته باشند رضایت شغلی آنان بیشتر خواهد بود [۲۷].

مختاری‌نوری و خادم‌الحسینی (۱۳۸۷) نیز در پژوهشی دیگر بیان کردند که راهبردهای مدیریت کوانتومی در ارتباط با رهبری اثربخش در حوزه پرستاری در بیمارستان‌ها نیز پاسخگوست و به ارتقای سطح عملکرد در آن حوزه می‌انجامد [۲۳].

گالاگر^{۱۲} (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که مدیریت کوانتومی بر نشاط و شادی کارکنان تأثیر داشته است [۳۹].

درگاهی (۲۰۱۳) نیز در بررسی مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران پرستاری در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران، علاوه بر بیان محاسن و تأثیرات مثبت این روش مدیریتی نوپا، بر میزان قابل قبول پیاده‌سازی مهارت‌های مدیریت کوانتومی توسط مدیران پرستاری آن بیمارستان‌ها پس از گذراندن کلاس‌های آموزشی مهارت‌های مذکور تأکید کرده است [۳۵].

رابرتسون^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با این عنوان که آیا به هم تیمی‌ها یا مافوق خودتان اعتماد دارید؟ به بررسی تأثیر اعتماد بر رضایت شغلی کارکنان پرداختند؛ نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از این بود که اعتماد به مدیریت قابلیت پیش‌بینی و اثرگذاری بر رضایت شغلی کارکنان داراست؛ هم چنین اعتماد به هم‌تیمی‌ها نیز به طور غیر مستقیم و به واسطه حافظه تعاملی بر رضایت شغلی تأثیرگذار است [۴۶].

۴. مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری موضوع و آنچه که تاکنون در این مقاله اشاره گردید، الگوی مفهومی پژوهش در شکل (۱) به نمایش در آمده است.

سازمان، شایستگی تجاری و فناوری آن، ساختارها و فرایندهای منصفانه و سیاست‌های منابع انسانی سازمان اشاره کند [۱۳]. در این پژوهش از ابعاد اعتماد سازمانی الون و همکارانش (۲۰۰۸) استفاده گردیده است.

۳- پیشینه پژوهش

ایزدی و سیادت (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان وجود دارد [۵].

سلطانی و ایران‌زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در پرتو اعتماد سازمانی، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که اعتماد سازمانی توانایی ارتقای رضایت شغلی کارکنان را داراست [۱۱].

میرصفیان (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، چنین نتیجه‌گیری می‌کند که همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های اشتیاق شغلی وجود دارد [۲۵].

شمس و اسفندیاری مقدم (۱۳۹۴) نیز در تحقیقی با عنوان ارتباط ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان به این نتیجه دست پیدا کردند که میان ابعاد مختلف اعتماد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری برقرار است [۱۳].

رضوی (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان داد که بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و موفقیت آنان با رویکرد مدیریت کیفیت اروپایی رابطه معناداری وجود دارد و جهت رابطه مثبت است [۱۰].

آقابابایی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مؤلفه‌های سازمان کوانتومی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۲].

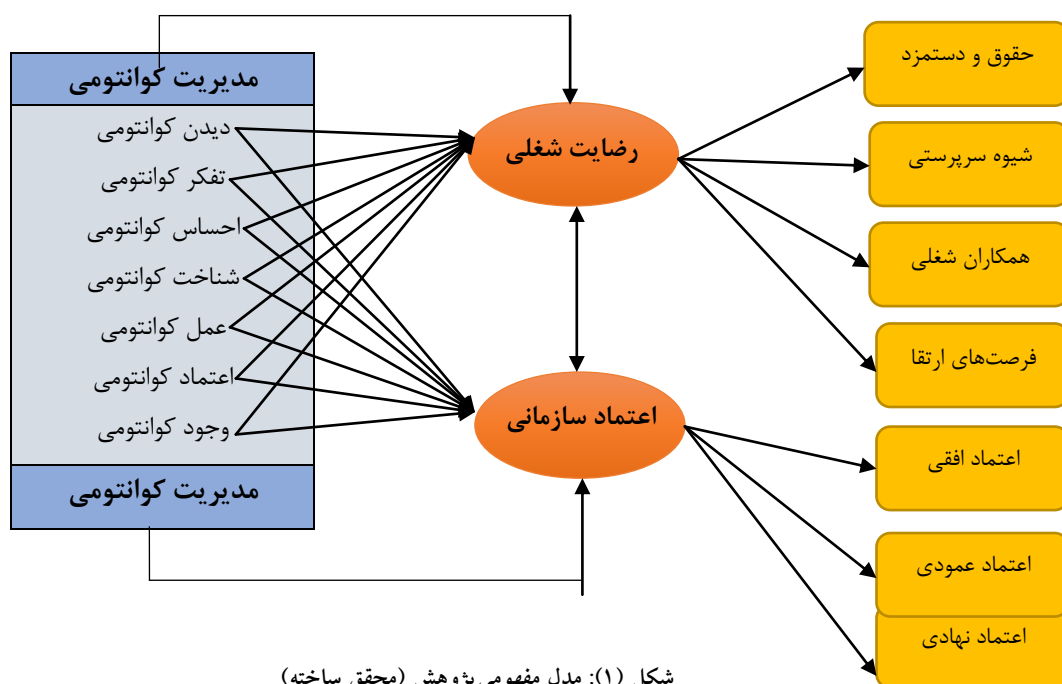
عظیمی (۱۳۹۱) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان بررسی میزان آشنایی و بکارگیری مهارت‌های کوانتومی در سازمان‌های ورزشی کشور، چنین گزارش می‌دهد که میزان آشنایی و بکارگیری مهارت‌های کوانتومی توسط مدیران در سطح قابل قبولی می‌باشد [۱۵].

اکبری (۱۳۹۱) در بررسی افزایش بهره‌وری عملکرد پروژه‌ها از طریق تغییر مدیریت کلاسیک به کوانتومی نشان داد که پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی تأثیرات مثبتی بر افزایش سطح بازدهی پروژه‌ها در سازمان داشته است که تغییرات مذکور در پی تغییر سبک‌های مدیریتی از کلاسیک به کوانتومی حاصل شده است [۳].

یوسفی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که در بین پرستاران

¹² Galagher

¹³ Robertson



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

۱-۴. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: بین مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد رابطه وجود دارد.

۲-۴. فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی یک: بین مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد رابطه وجود دارد.

۵- روش پژوهش

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر دو روش مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد می‌باشند که در مجموع ۱۷۵ نفر بوده‌اند که با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش برای دستیابی به هدف پژوهش و برای بررسی و تحلیل فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون، همبستگی پیرسون و همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش مدیریت کوانتومی از پرسشنامه ساخته خود محققان استفاده گردیده است که دارای ۲۱ سوال به صورت پاسخ بسته با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً

مخالفم) بوده و به ترتیب نمرات ۵-۱ به آن‌ها تعلق گرفت. 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. و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۱۹۶۹)، که شامل (۶۱ سوال) و ۵ بعد (کار، پرداخت، سرپرست، ارتقا و رضایت از همکار) می‌باشد، استفاده شده است. و برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه الون و همکاران (۲۰۰۸)، که از ۴۹ سوال مشتمل بر سه مؤلفه، اعتماد افقی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی است استفاده گردیده است.

۵-۱. روایی و پایایی پژوهش

در این پژوهش جهت دستیابی به اعتبار پرسشنامه از دو روش روایی محتوایی و روایی سازه استفاده شده است. برای اطمینان از صحت روایی محتوایی پرسشنامه، ابتدا با مطالعه ادبیات موضوع و بر اساس شاخص‌های ارائه شده در مدل مفهومی پژوهش، پرسشنامه‌ای مقدماتی تهیه گردید سپس این پرسشنامه توسط افراد صاحب‌نظر و متخصص در این زمینه مورد بررسی قرار گرفت و سرانجام بعد از دخالت دادن نظرات اصلاحی افراد صاحب‌نظر پرسشنامه نهایی تهیه و تدوین شد و در اختیار گروه نمونه قرار گرفت. جهت بررسی روایی سازه‌ای پرسشنامه و تأیید عامل‌های در نظر گرفته شده، از روش تحلیل عاملی به شیوه چرخش

با توجه به این که ضریب پایایی به دست آمده بالاتر از ۰/۷۰ است، پس با اطمینان می‌توان گفت که ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. همچنین در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده می‌گردد.

۶- یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: بین مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد رابطه وجود دارد.

جدول (۳): نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران

منبع	فراوانی	r	ضریب اثر	سطح معناداری
مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی دبیران	۱۲۰	۰/۴۷	۰/۱۷	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با اعتماد سازمانی دبیران	۱۲۰	۰/۳۱	۰/۱۱	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq 0.05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، وجود مدیریت کوانتومی در دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد موجب می‌شود تا رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران افزایش یابد. اندازه اثر بین مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی دبیران ۰/۱۷ و بین مدیریت کوانتومی با اعتماد سازمانی ۰/۱۱ است.

جدول (۴): نتایج ضریب رگرسیون پیش بینی رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران بر مدیریت کوانتومی

منبع	ضریب غیر استاندارد	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش t	ضریب تعیین	سطح معناداری
رضایت شغلی	۰/۴۲	۰/۰۵	۰/۴۰	۷/۳۹	۰/۲۱	۰/۰۰۱
اعتماد سازمانی	۰/۱۸	۰/۰۴	۰/۲۱	۴/۸۶	۰/۲۱	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی تحت تأثیر مدیریت کوانتومی قرار دارد و در صورتی که در دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد مدیران از مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی استفاده کنند، می‌توان پیش‌بینی کرد که رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران افزایش یابد. بنابراین برای ساخت معادله رگرسیون، باید رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران در کنار مدیریت کوانتومی قرار داشته باشد. ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۰/۲۱ از نمرات رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران تحت تأثیر مدیریت کوانتومی قرار دارد.

محورهای متعامد (واری-مکس) برای دستیابی به عامل‌های خالص استفاده شده است. بدین منظور از شاخص KMO^{14} و آزمون کرویت بارلت استفاده کرده‌ایم. همان‌طور که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌شود، از آنجایی که مقدار شاخص KMO بیشتر از ۰/۶ است تعداد نمونه (در اینجا همان تعداد پاسخ دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار معناداری (Sig) آزمون بارلت، کوچک‌تر از ۵ درصد است، نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مدل عاملی، مناسب است.

جدول (۱): نتایج آزمون کرویت بارلت و KMO جهت بررسی کفایت عوامل پرسشنامه

ابعاد	KMO	sig
دیدن کوانتومی	۰/۷۰۳	۰/۰۰۰
تفکر کوانتومی	۰/۶۹۵	۰/۰۰۰
احساس کوانتومی	۰/۷۱۴	۰/۰۰۰
شناخت کوانتومی	۰/۶۸۸	۰/۰۰۰
عمل کوانتومی	۰/۶۹۳	۰/۰۰۰
اعتماد کوانتومی	۰/۷۲۶	۰/۰۰۰
وجود کوانتومی	۰/۷۱۹	۰/۰۰۰
ماهیت کار	۰/۸۱۵	۰/۰۰۰
حقوق و دستمزد	۰/۷۷۱	۰/۰۰۰
شیوه سرپرستی	۰/۸۲۴	۰/۰۰۰
همکاران شغلی	۰/۷۵۳	۰/۰۰۰
فرصت‌های ارتقا	۰/۷۶۲	۰/۰۰۰
اعتماد افقی	۰/۷۴۸	۰/۰۰۰
اعتماد عمودی	۰/۸۰۱	۰/۰۰۰
اعتماد نهادی	۰/۷۶۷	۰/۰۰۰

برای برآورد پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان پایایی محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای متغیرهای پژوهش و ابعاد آن به شرح زیر می‌باشد:

جدول (۲): میزان آلفای کرونباخ متغیرها و ابعاد پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ
مدیریت کوانتومی	۰/۷۸۲
رضایت شغلی	۰/۸۶۷
اعتماد سازمانی	۰/۸۳۹

¹⁴ Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy

جدول (۷): نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه‌های مدیریت

کوانتومی با اعتماد سازمانی دبیران

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
نگاه کوانتومی با اعتماد سازمانی	۱۲۰	۰/۲۹	۰/۰۰۱
تفکر کوانتومی با اعتماد سازمانی	۱۲۰	۰/۴۳	۰/۰۰۱
احساس کوانتومی با اعتماد سازمانی	۱۲۰	۰/۷۲	۰/۰۱
شناخت کوانتومی با اعتماد سازمانی	۱۲۰	۰/۲۶	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی با اعتماد سازمانی	۱۲۰	۰/۷۸	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی با اعتماد سازمانی	۱۲۰	۰/۶۸	۰/۰۲
وجود کوانتومی با اعتماد سازمانی	۱۲۰	۰/۲۱	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، وجود هر یک از مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد موجب می‌شود تا اعتماد سازمانی دبیران نیز افزایش یابد.

جدول (۸): نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مدیریت کوانتومی با

مؤلفه‌های اعتماد سازمانی دبیران

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
مدیریت کوانتومی با اعتماد افقی	۱۲۰	۰/۴۷	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با اعتماد عمودی	۱۲۰	۰/۵۳	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با اعتماد نهادی	۱۲۰	۰/۲۸	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های اعتماد افقی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی دبیران نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، وجود مدیریت کوانتومی در دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد موجب می‌شود تا اعتماد افقی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی دبیران افزایش یابد.

فرضیه فرعی سوم: بین رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی یک: بین مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی

دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد رابطه وجود دارد.

جدول (۵): نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه‌های مدیریت

کوانتومی با رضایت شغلی دبیران

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
دیدن کوانتومی با رضایت شغلی	۱۲۰	۰/۶۸	۰/۰۰۱
تفکر کوانتومی با رضایت شغلی	۱۲۰	۰/۲۵	۰/۰۰۱
احساس کوانتومی با رضایت شغلی	۱۲۰	۰/۸۳	۰/۰۱
شناخت کوانتومی با رضایت شغلی	۱۲۰	۰/۶۱	۰/۰۰۱
عمل کوانتومی با رضایت شغلی	۱۲۰	۰/۱۴	۰/۰۰۱
اعتماد کوانتومی با رضایت شغلی	۱۲۰	۰/۵۰	۰/۰۲
وجود کوانتومی با رضایت شغلی	۱۲۰	۰/۳۶	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی با رضایت شغلی دبیران نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، وجود هر یک از مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد موجب می‌شود تا رضایت شغلی دبیران نیز افزایش یابد.

جدول (۶): نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مدیریت کوانتومی با

مؤلفه‌های رضایت شغلی دبیران

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
مدیریت کوانتومی با ماهیت کار	۱۲۰	۰/۳۱	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با حقوق و دستمزد	۱۲۰	۰/۴۲	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با شیوه سرپرستی	۱۲۰	۰/۴۷	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با همکاری شغلی	۱۲۰	۰/۲۶	۰/۰۰۱
مدیریت کوانتومی با فرصت‌های ارتقا	۱۲۰	۰/۱۸	۰/۰۰۳

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت کوانتومی با مؤلفه‌های ماهیت کار، حقوق و دستمزد، شیوه سرپرستی، همکاری شغلی، فرصت‌های ارتقا کارکنان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، وجود مدیریت کوانتومی در دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد موجب می‌شود تا ماهیت کار، حقوق و دستمزد، شیوه سرپرستی، همکاری شغلی، فرصت‌های ارتقا دبیران نیز افزایش یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد رابطه وجود دارد.

جدول (۹): ضریب همبستگی اسپیرمن برای متغیرهای رضایت شغلی و

اعتماد سازمانی

Correlations				
		رضایت شغلی اعتماد سازمانی		
ضریب همبستگی اسپیرمن	رضایت شغلی	ضریب همبستگی	۱/۰۰۰	۰/۷۴۲
		سطح معنی داری	-	۰/۰۰۰
	اعتماد سازمانی	تعداد	۱۲۰	۱۲۰
		ضریب همبستگی	۰/۷۴۲	۱/۰۰۰
		سطح معنی داری	۰/۰۰۰	-
		تعداد	۱۲۰	۱۲۰

با توجه به نتایج جدول ۹ در سطح ۹۹ درصد ($P < 0/01$)، فرضیه فرعی سوم با ضریب ۰/۷۴۲ پذیرفتنی است و رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران وجود دارد.

۷- نتیجه‌گیری

یافته‌ها در خصوص رابطه بین مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران وجود دارد. بر اساس تحلیل رگرسیونی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران تحت تأثیر مدیریت کوانتومی قرار دارد، می‌توان پیش‌بینی کرد که رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران افزایش یابد. بنابراین برای ساخت معادله رگرسیونی، باید رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران در کنار مدیریت کوانتومی قرار داشته باشد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های، ایزدی و سیادت (۱۳۹۵)، سلطانی و ایران‌زاده (۱۳۹۵)، شمس و اسفندیاری مقدم (۱۳۹۴)، یوسفی و همکاران (۱۳۸۹)، گالاگر (۲۰۱۴) و رابرتسون و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت دارد. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از همبستگی پیرسون و همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج به دست آمده از جداول ۵ و ۷ حاکی از آن است که نتایج فرضیه‌های فرعی پژوهش، r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، وجود هر یک از مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد موجب می‌شود تا رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران نیز افزایش یابد. همچنین طبق جدول ۹ بین رضایت شغلی و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج حاصله می‌توان گفت که مدیریت کوانتومی به عنوان یک علم جدید در نظام مدیریتی سازمان‌ها، این توان را دارد تا بتواند رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دبیران را بهبود بخشد.

پایه‌سازی مدیریت کوانتومی عاملی در جهت تغییر سبک‌های مدیریتی در دبیرستان‌ها از کلاسیک (نیوتونی) به کوانتومی است که این خود به تغییرات بنیادی در دبیرستان‌ها می‌انجامد و بستری مناسب برای ایجاد اعتماد سازمانی و رضایت شغلی دبیران ایجاد می‌کند. پیشنهاد می‌گردد مدیران دبیرستان‌های شهرستان هشتگرد، با توجه به اهمیت حیطة مدیریت در هر سازمان، و با توجه به نوع نگرش خاص به لحاظ نیاز به دانش‌افزایی و یادگیری سازمانی به منظور تطبیق با سرعت پیشرفت علوم مختلف، اصول نوینی برای دستیابی به این مهم اتخاذ شود. یکی از این اصول مهم به کارگیری سبک جدید مدیریت کوانتومی است. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران دبیرستان‌ها، احساس درونی خوبی نسبت به دبیران داشته باشند، شور و شوق و امید رو برای سازمان خود به ارمغان آورند، و نیز مقابله مؤثر با فشار روانی ناشی از محیط کار، داشتن آرامش خاطر در برخورد با تهدیدها و اعطای پاداش‌های مادی، تفویض اختیار، مشارکت دادن دبیران در اتخاذ تصمیمات، ایجاد محیط دوستانه و روابط غیررسمی بین دبیران و نیز از بین بردن محیط ترس و اضطراب و جایگزینی محیط اعتماد در بین دبیران، اجرای نظام پیشنهادات، ایجاد بازخوردهای وسیع، تشکیل گروه‌های کوچک کاری، آموزش مناسب دبیران، الگوهای ارتباطی مناسب، موجب افزایش اعتماد سازمانی و رضایت شغلی دبیران گردند. مدیران کوانتومی اگر به عواطف و احساسات دبیران ارزش و احترام بگذارند و تمام تلاش خود را مبنی بر اینکه نیروی کار در شرایط مطلوب به کار بپردازند، به کار گیرند این امر موجب می‌شود که احساس اطمینان و اعتماد دبیران به مدیریت و سازمان افزایش یابد و در راستای افزایش اعتماد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد.

نظر به محدودیت در روش‌شناسی این پژوهش و استفاده صرف از داده‌های کمی، پیشنهاد می‌گردد در آینده، پژوهشی مشابه با استفاده از داده‌های کیفی، نظیر مصاحبه صورت پذیرد و به عنوان مکمل نتایج حاصل از این پژوهش، به بهبود اعتبار یافته‌ها کمک کند. در این پژوهش، برای متغیر رضایت شغلی از مدل اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) و برای متغیر اعتماد سازمانی از مدل الون و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شده است، پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی، از مدل‌های دیگری از رضایت شغلی و اعتماد سازمانی استفاده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که رابطه مدیریت کوانتومی با سایر متغیرهای سازمانی و مدیریتی نیز سنجیده شود تا دیدی جامع‌تر روابط این متغیر به دست آید. همچنین، با توجه به اینکه پژوهش حاضر در شهرستان هشتگرد صورت پذیرفته و دبیران دبیرستان جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دادند، پیشنهاد می‌گردد برای غلبه بر محدودیت تعمیم‌پذیری آن، پژوهش‌های مشابه در سایر جوامع آماری صورت پذیرد، بلکه بتوان تا حد امکان بر محدودیت مذکور در تعمیم‌گیری‌ها و تعمیم قضاوت‌ها غلبه نمود.

منابع و مأخذ

- [۱۳] شمس، شهاب‌الدین، اسفندیاری مقدم، امیر تیمور، (۱۳۹۴)، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۷، صص ۱۸۵-۱۷۱.
- [۱۴] ضیائی، محمداصداق؛ نرگسیان، عباس و آبیانی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۶۷-۸۶.
- [۱۵] عظیمی، بابک، (۱۳۹۱)، بررسی میزان آشنایی و بکارگیری مهارت‌های کوانتومی در سازمان‌های ورزشی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی و غیردولتی شمال - آمل - دانشکده تربیت بدنی علوم ورزشی.
- [۱۶] علیزاده‌تانی، محسن، یحیی‌زاده‌فر، محمود، حسن‌زاده، مریم، (۱۳۹۳)، اثر تنوع ادراک شده بر عملکرد مالی تیم: نقش تعدیل‌گر اعتماد سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره ۴، صص ۱۷۳-۱۹۵.
- [۱۷] عمرانی‌فر، عباس، حسینی، محمدرضا، فتحی، صمد، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه یک سازمان نظامی)، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت نظامی، شماره ۴۳، سال دوازدهم، صص ۶۵-۱۰۲.
- [۱۸] فرهی بوزنجانی، برزو، موسی، مهدوی، عباسی، مصیب، (۱۳۸۹)، عوامل مؤثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال دوم، شماره ۳ و ۴ (شماره پیاپی ۷ و ۸)، صص ۱۰۱-۱۲۰.
- [۱۹] کاوه‌ای، طیبه، عاشوری، احمد، حبیبی، مجتبی، (۱۳۹۳)، پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی استان لرستان، فصلنامه تعلیم و تربیت استثنایی، سال چهاردهم، شماره ۴، پیاپی ۱۲۶، صص ۵-۱۵.
- [۲۰] کردی، مراد، کاکویی ازیرمی، مهرنوش، خراسانچی، بهناز، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر مهارت‌های کوانتومی مدیران بر پیاده سازی و اجرای موفق سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت. فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، سال سوم، شماره یازدهم، صص ۵۳-۷۷.
- [۲۱] محسنی تبریزی، علیرضا، (۱۳۸۸)، عوامل مؤثر بر اعتماد اجتماعی دانشجویان ایرانی خارج از کشور: موردپژوهی دانشگاه‌های آلمان، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۲، صص ۶۳.
- [۲۲] محمدهادی، فریبرز، (۱۳۹۰)، پارادایم کوانتومی در علم مدیریت. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال نهم، شماره بیست و سوم، صص ۷۱-۹۴.
- [۲۳] مختاری نوری، جمیله، خادم‌الحسینی، سید محمد، (۱۳۸۷)، کاربرد مدل کوانتومی در رهبری پرستاری، نشریه دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی، شماره ۶۱، صص ۹-۱.
- [۲۴] معین‌زاده میرحسینی، شمیم‌السادات، قاضی‌نوری، سیدسپهر، کریم‌زادگان‌مقدم، داود، وحدت، داود، (۱۳۹۱)، بررسی تجربی ارتباط انتشار نوآوری با اعتماد سازمانی و تأثیر آن‌ها بر پذیرش بانکداری سیار. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره ۱۶، صص ۹۸-۶۵.
- [۲۵] میرصفیان، حمیدرضا، (۱۳۹۴)، بررسی سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، دو ماهنامه مدیریت اطلاعات سلامت، سال سیزدهم، شماره
- [۱] افجه، سید علی اکبر، حمزه‌پور، مهدی، (۱۳۹۳)، رهیافتی جامع از نظریه رهبری کوانتومی و کاربردهای آن در سازمان، اندیشه مدیریت راهبردی، سال هشتم، شماره دوم، شماره پیاپی ۱۶، صص ۲۰۴-۱۶۱.
- [۲] آقابابایی، راضیه، هویدا، رضا، رجایی‌پور، سعید، (۱۳۹۲)، رابطه راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مؤلفه‌های سازمان کوانتومی، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶ (۳)، ۱۶۹-۱۶۵.
- [۳] اکبری، عباس، (۱۳۹۱)، بررسی افزایش بهره‌وری عملکرد پروژه‌ها از طریق تغییر مدیریت کلاسیک به کوانتومی (شرکت گاز به عنوان مورد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه علم و صنعت ایران، صص ۶۶-۷۱.
- [۴] الوانی، سید مهدی، دانایی‌فرد، حسن، (۱۳۸۴)، تئوری نظم در بی‌نظمی و مدیریت، تهران، انتشارات صفار.
- [۵] ایزدی، خلیل، سیادت، سیدعلی، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال یازدهم، شماره سوم (مسلسل ۴۳)، صص ۲۵-۳۳.
- [۶] حیدرزاده، ناهیده، سالاریان، محسن، سالاریان، فاطمه، (۱۳۹۵)، تأثیر اعتماد سازمانی بر بهبود مدیریت دانش با توجه به نقش واسطه‌ای رهبری خدمتگزار. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هفتم، شماره ۲۲، صص ۵۷-۷۰.
- [۷] خوارزمی، امیدعلی، ندایی، امین، (۱۳۹۳)، تأثیر اعتماد بر شکوفایی نوآوری در شهرها: مطالعه پارک علمی و فناوری پردیس تهران.
- [۸] دباغی، پرویز، تقوا، ارسیا، شیری عبدالخالق، مینا، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی نیروهای مختلف نظامی، فصلنامه علمی پژوهشی ابن سینا/ اداره بهداشت و درمان نهجا، سال پانزدهم، شماره سوم، مسلسل ۴۴، صص ۱۸-۲۷.
- [۹] درویش، حسن، عظیمی‌زاچکانی، فاطمه، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۱، صص ۱۵۳-۱۶۶.
- [۱۰] رضوی، انسیه، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه مهارت‌های کوانتومی مدیران بر اساس مدل شلتون و موفقیت مدیران با رویکرد مدیریت کیفیت اروپایی، شرکت گاز استان خراسان رضوی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی.
- [۱۱] سلطانی، شاروخ، ایران‌زاده، سلیمان، (۱۳۹۵)، ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در پرتو اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان ادارات دولتی شهرستان مهاباد)، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هفتم، شماره بیست و چهارم، صص ۱۹-۳۶.
- [۱۲] سیدجوادین، سیدرضا، رضایی، سعید، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سیستم کاری تعهد بالا بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هشتم، شماره ۲۷، صص ۲۳-۴۴.

- ۱، صص ۳۲-۳۷.
- [۲۶] نجاری، رضا، معارفی، فاطمه، (۱۳۹۵)، بررسی اثر مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی بر سازمان شاد با فرض متغیر میانجی اعتماد سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۱، صص ۲۰۴-۱۸۷.
- [۲۷] یوسفی، علی‌رضا، پورمیری، منصوره، صفاری انارکی، عفت، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۴، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، جلد ۱۰، شماره ۵، صص ۵۸۶-۵۹۲.
- [28] Agarwal, V., (2013), **Investigating the Convergent Validity of Organizational Trust**. Journal of Communication Management, 17(1): 24-39.
- [29] Auxin, L., (2012), **Studied the Relationship Between Quanta and Improve Organizational**. Journal of Sustainable organizations, 15,101-113.
- [30] Alonderiene, R., Majauskaite, M., (2016), **Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions**, International Journal of Educational Management, Vol. 30, No. 1, pp. 140-164.
- [31] Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., Wirsching, S.G, (2016), **The Role of Co - Worker and Supervisor Support on Job Burnout and Job Satisfaction**, Journal of Advances in Management Research, Volume 13, Issue 1, pp.4 - 22.
- [32] Chas, R.G., Fontela, E.N., Neira, C.V., (2016), **High - Performance Work Systems and Job Satisfaction: a Multilevel Model**, Journal of Managerial Psychology, Volume 31, Issue 2, 451- 466.
- [33] Chathoth, P., Mak, B., Sim, J., Jauhari, V., Manaktola, K., (2011), **Assessing Dimensions of Organizational Trust Across Cultures: A Comparative Analysis of U.S. and Indian Full Service Hotels**, International Journal of Hospitality Management, vol. 30, 233-242.
- [34] Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J., (2013), **Justice At The Millennium, A Decade Later: A Meta-Analytic Test Of Social Exchange And Affect - Based Perspectives**, Journal Of Applied Psychology, 98 (2), 199.
- [35] Dargahi, H., (2013), **Quantum leadership: the implication for Iranian nursing leaders**, ActaMedicalranica, 51(6), pp: 411-417.
- [36] Darling JR, Walker E., (2001), **Effective Conflict Management: use of the Behavioral Style Model**. Leadership ORG DEV J;22(5): 230-42.
- [37] Fatt, C. K., Khin, E. W. S., & Heng, T. N., (2010), **The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives**. American Journal of Economics and Business Administration 2 (1): 56 - 63.
- [38] Fris, J. ; Lazaridou, A., (2006), **An Additional Way of Thinking About Organization Life and Leadership: The Quantum Perspective**. Canadian Journal of Educational Administration and Policy, Issue 48, January 5, pp. 55-69.
- [39] Galagher, E.N., (2014), **Social Support and Emotional Intelligence as Predictors of Subjective Well - Being**. Journal Personality and Individual Differences, 44(7), 1551-1561.
- [40] Henry, C., Hill, F., Leitch, C., (2011), **Entrepreneurship Education and Training Can Entrepreneurship be Thought**. Journal of Education and Training, 7(3), pp: 158-169.
- [41] Jiang, SH., Lambert, E., Zhang, D., Jin, X., Shi, M., Xiang, D., (2016), **Effects Of Work Environment Variables On Job Satisfaction Among Community Correctional Staff In China**, CRIMINAL Justice and Behavior, 201X, Vol. XX, No. X, 1-22.
- [42] Lee, H. J., (2004), **The Role of Competence - Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement**, Journal of management psychology, 19(6): 623-639.
- [43] Lynch, T. ; Cox , P., (2003), **Emergency Management of SARS: A Quantum Leap or A Paradigm Shift**. Journal of Risk Management in Canadian Health Care , Vol. 5,No 6,pp. 65-76.
- [44] Mukherjee, K.& Bhattacharya, R., (2013), **Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust Between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment**, Management and Labour Studies 38(1&2), 63-79.
- [45] Pacheco, G ., Webber, D ..(2016), **Job Satisfaction: How Crucial is Participative Decision Making?**, Personnel Review, Vol. 45 Iss: 1, pp.183 - 200.
- [46] Robertson, R., Gockel,CH., Brauner, E., (2012), **Trust your Teammates or Bosses? Differential Effects of Trust on Transactive Memory, Job Satisfaction, and Performance**, Employee Relations, Vol. 35, No. 2, pp. 222-242.
- [47] Ranca, C., & Iordanescu., (2013), **Assessment of Organizational Trust: Preliminary Data for Romanian Adaptation of the Organizational Trust Inventory Short Form**, Procedia - Social and Behavioral Sciences 78, 436 - 440.
- [48] Rhodes, J.A., Toogood, S., (2016), **Can active support improve job satisfaction?**, Tizard Learning Disability Review, Volume 21, Issue 2, pp.54 - 60.
- [49] 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), pp: 264-273.
- [50] Shelton, C. Darling, J. R., (2003), **From theory to practice: Using new science concepts to create learning organization**. Journal of Learning Organization, Vol. 10, No. 6, pp. 353-360.
- [51] 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.
- [52] 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), pp: 264-273.
- [53] Singh, R., Nayak, J.K .,(2015), **Mediating Role of Stress Between Work - Family Conflict and Jjob Satisfaction Among the Police Officials: Moderating Role of Social Support, Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, Volume 38, Issue 4, pp.738 - 753.
- [54] Spector, P., (2007), **Job satisfaction**, Sage Publications, Thousand oaks London New Dehli.
- [55] Tan, H. H., Lim, A.K.H., (2009), **Trust in Coworkers and Trust in Organizations**, Journal of psychology, 143(1): 45-66.
- [56] Tekingunduz, S., Top, M., Tengilimoglu, D., Karabulut, E., (2015), **Effect of Organisational Trust, Job Satisfaction, Individual Variables on the Organisational Commitment in Healthcare Service**. Total Quality Management, DOI: 10.1080/14783363.2015.1099428, 1-19.
- [57] Youngblood, M. D., (2000), **Winning Culture for the New Economy**, Journal of Strategy and Leadership, Vol. 28, No. 6, pp. 4-9.