

مدیریت ورزشی - بهار ۱۴۰۰
دوره ۱۳، شماره ۱، ص: ۴۶ - ۳۵
تاریخ دریافت: ۱۰/۱۱/۹۳
تاریخ پذیرش: ۳۰/۰۱/۹۴

رابطه مدیریت کوانتومی با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان

رسول نظری*^۱ - عاطفه بصراوی^۲

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
۲. کارشناس ارشد، دانشکده علوم انسانی، گروه تربیت بدنی، واحد مبارکه، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت کوانتوم با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان بود. روش پژوهش، توصیفی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، شامل کلیه دبیران تربیت بدنی اصفهان در سال ۱۳۹۳ (۵۵۹ نفر) بود. حجم نمونه آماری از طریق فرمول کوهن (۲۰۰۷) ۲۲۶ نفر محاسبه شد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه مدیریت کوانتومی محقق‌ساخته و پرسشنامه توانمندسازی شغلی اسپریتزر (۱۹۹۵) با پایایی به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۹ $\alpha =$ بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه را متخصصان تأیید کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، استنباطی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بنابر تحلیل رگرسیونی، مؤلفه تفکر کوانتومی، وجود کوانتومی، اعتماد کوانتومی، دیدن کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی قابلیت پیش‌بینی توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی را دارند و رابطه خطی بین آنها برقرار است. از این رو در صورتی که مدیران مهارت‌های مدیریت کوانتومی را در آموزش و پرورش پیاده کنند، می‌تواند به توانمندی و بالندگی دبیران تربیت بدنی منجر شود.

واژه‌های کلیدی

تربیت بدنی، توانمندسازی، دبیران، شغل، کوانتومی، مدیریت.

مقدمه

در دنیای امروز که دنیای سازمان‌هاست، نیروی انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی است و در اعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی دارد (۶)، از این رو به‌نظر می‌رسد توانمندسازی به‌عنوان عامل نجات‌بخش و ابزاری شناخته‌شده در مدیریت ظهور کرده و به یکی از مهم‌ترین مباحث روز مبدل شده است. توانمندسازی را تفویض اختیار در نقش سازمانی فرد می‌دانند (۴). انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات را از عوامل مهم توانمندسازی می‌دانند (۳). توانمندسازی کارکنان را مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی، رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی قرار می‌دهد (۱۵). در حال حاضر جوامع بشری به‌سرعت در حال تغییر و تحول‌اند و سازمان‌ها نیز جزیی از اجتماعات انسانی‌اند که با هدف و رسالت خاصی تأسیس می‌شوند و برای بقا، رشد و کسب موفقیت باید خود را با سرعت هرچه بیشتر با این تحولات هماهنگ کنند، در غیر این صورت توان رقابتی را از دست می‌دهند و سقوط خواهند کرد (۵).

موضوع مدیریت، منابع انسانی است که اساس سرمایه واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند و به‌وسیله این عامل حیاتی، سازمان موجودیت پیدا می‌کند. نکته‌ای که در منابع انسانی سازمان باید مورد توجه قرار گیرد، مسئله توانمند ساختن آنهاست، که تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. کارکنان از استعداد، انگیزه و نیروی نهفته زیادی برخوردارند و استفاده از تمام این نیروهای نهفته و بالقوه، البته با راهبرد توانمندسازی، موجب خواهد شد که سازمان در مسیر رشد و شکوفایی گام بردارد و بی‌توجهی به آن، سازمان را از مسیر پیشرفت منحرف خواهد کرد (۴)، همچنین کسب اطلاعات و افزایش دانش از محیط بیرونی در توانمندسازی شغلی کارکنان تأثیر مستقیم دارد (۱۶).

دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است. سازمان‌ها به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از حیات انسانی، باید برای بقا و بالندگی خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده کنند. در چنین شرایطی، مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی 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 (۶). از مهم‌ترین دلایل تفویض اختیار، بهره‌برداری از وقت مدیر و همچنین توانایی‌های کارکنان است، از این‌رو توانمندسازی یعنی کم کردن کنترل، اجازه دادن به افراد برای تصمیم‌سازی و هدف‌گذاری (۳). محققان مؤلفه‌های معناداری، مؤثر بودن، شایستگی و استقلال را از مؤلفه‌های اصلی توانمندسازی شغلی می‌دانند (۴). رویه‌های توانمندسازی، به رضایت و تعهد بیشتر منجر می‌شود. اما لزوماً به بهتر کار کردن کارکنان نمی‌انجامد، زیرا برای توانمندسازی مؤثر باید مدیریت مبتنی بر دانش در سازمان گسترش یابد (۱۹). به نظر سطح دانش و آگاهی کارکنان بر توانمندی اثر می‌گذارد (۱۴) و مؤلفه‌های معناداری و شایستگی از توانمندسازی شغلی و مؤلفه‌های اطلاعات و کسب دانش و اطلاعات و فرصت از توانمندسازی سازمانی و رفتار مبتکرانه پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری شغلی بودند، زیرا مؤلفه‌های مذکور موجب افزایش مهارت و توانایی کارکنان می‌شود (۱۷)، ضمن اینکه دو مؤلفه معناداری و مؤثر بودن از توانمندسازی شغلی به‌طور مثبت و معناداری با رضایت شغلی دبیران ورزش رابطه دارد. از این‌رو می‌توان گفت توسعه و توجه به آموزش و دانش و افزایش اطلاعات در بین کارکنان موجب توانمندسازی شغلی آنان می‌شود (۱۱).

امروزه مدیران می‌دانند که تنها عنصر ثابت معادلات عصر حاضر تغییر است. از این‌رو اندیشمندان علم مدیریت معتقدند که مدیران باید شیوه‌های جدید مدیریتی را به‌کار گیرند تا توانمندی کارکنان افزایش یابد (۷). به نظر می‌رسد بتوان اذعان نمود یکی از این نوع مدیریت‌های نوین در عصر حاضر مدیریت کوانتومی است (۱۸). کوانتوم به این معناست که کل اجزای جهان و از جمله انسان موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط به هم هستند، لذا مدیریت کوانتومی، توان‌افزایی در کارکنان است (۸). مدیریت کوانتومی، رویکردی در جهت ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به‌ویژه کارکنان است. از این‌رو هدف از مدیریت کوانتومی افزایش اثربخشی و توان مدیران و کارکنان سازمان است. راهبردهای مورد استفاده در مدیریت کوانتومی عبارت‌اند از تشکیل گروه‌های خودگردان، ارائه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که موجب پیشگیری از اشتباهات هزینه‌زا برای سازمان می‌شود، همچنین افزایش میزان یادگیری در سازمان و تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده (۹).

مهارت‌های مدیریت کوانتومی، ریشه در دیدگاه علمی مدیریت جدید دارند، که جهان را به‌عنوان یک سیستم پیچیده، زنده و با ارتباطات بالا، به‌جای سیستمی ماشینی و ساعت‌واره معرفی کرده است. این

مهارت‌ها، رهبران قرن بیست‌ویکم را با مجموعه مهارت‌های مغزی برای اداره افراد و تعارض روبه‌رو می‌کند. متخصصان حل تعارض در سازمان و به‌خصوص متخصصان امر توسعه سازمان، نیازمند تبدیل شدن به رهبران تفکر کوانتومی‌اند، آنها نیازمند کشف مدل‌های ذهنی خود هستند و تا آنها را با مهارت‌های کوانتومی آزمون کنند (۱۰). از این رو اذعان شده است مدیریت کوانتومی توانمندی کارکنان را افزایش می‌دهد و کارکنان برای برآورده کردن نیازهای سازمان به دانش روز مرتبط با شغل خود مجهز می‌شوند (۸) و مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی، پیش‌بینی‌کننده بهبود روابط بین‌سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان است (۱۲). تجدیدنظر در برنامه‌های توسعه رهبری، به شیوه‌ای کارکنان را تشویق می‌کند که فراتر از پارادایم‌های سنتی خود بیندیشند و مفاهیم علمی جدید را کسب کنند و وظایف شغلی خود را با علم جدید هماهنگ کنند و به توانایی‌های شغلی و سازمانی دست یابند (۱۳). بنابراین، مدیریت کوانتومی به‌عنوان یک سبک مدیریتی جدید، این توانایی را دارد که کارکنان را با علم روز آشنا کند و توانمندی شغلی و سازمانی افراد را در سازمان افزایش دهد.

بی‌تردید ورزش و تربیت بدنی از مبانی اساسی تعلیم و تربیت هر دانش‌آموزی است و در پناه آن نشاط و طراوت جسم و روح آنان فراهم می‌شود و دبیران تعلیم‌دیده و متخصص و دارای توانایی‌های لازم برای کسب این دستاوردها می‌توانند مفید واقع شود. از این رو شاید بتوان گفت دانش‌آموزانی که دبیر تربیت بدنی خودکارآمدی دارند، از نظر فیزیکی بسیار فعال‌تر از دانش‌آموزانی هستند که توسط دبیرانی با آمادگی شغلی کمتر، آموزش دیده‌اند (۲). اینکه از دیدگاه دبیران تا چه حد در سازمان آموزش و پرورش اصفهان، مدیریت کوانتومی توانسته بسترهای توانمندسازی شغلی آنها را بهبود و افزایش دهد، موضوع پژوهش حاضر است. بر این اساس نتایج پژوهش حاضر می‌تواند مورد استفاده مدیران سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان قرار گیرد. با توجه به مطالب مطرح‌شده، این سؤال مطرح می‌شود که آیا در بخش تربیت بدنی آموزش و پرورش اصفهان، مدیریت کوانتومی می‌تواند بر توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی تأثیر بگذارد؟ از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت کوانتوم با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان انجام گرفت.

روش‌شناسی

با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد بررسی رابطه بین مدیریت کوانتوم با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان بود، روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش حاضر، کلیه دبیران تربیت بدنی سه دوره تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان اصفهان در سال تحصیلی ۹۴-

۱۳۹۳ (۵۵۹ نفر) بودند. برای تعیین حجم نمونه آماری از فرمول کوهن (۲۰۰۷) استفاده شد. براساس محاسبات حجم نمونه‌ای برابر با ۲۲۶ نفر در نظر گرفته شد. با توجه به اینکه تعداد دبیران تربیت بدنی در شش ناحیه آموزش و پرورش شهرستان اصفهان متفاوت بود و برای اینکه بتوان سهم دبیران هر یک از شش ناحیه را با توجه به حجم جامعه آماری آنها در تحقیق گنجانند، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه آماری استفاده شد. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه توانمندسازی شغلی اسپریتزر (۱۹۹۵) بود. این پرسشنامه دارای چهار مؤلفه (معنادار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری و مؤثر بودن) است. در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی پرسشنامه، پس از مطالعات مقدماتی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ضریب ۰/۸۹ محاسبه شد. پرسشنامه مدیریت کوانتومی محقق ساخته بود. ابتدا پرسشنامه مقدماتی تهیه و به ده نفر از استادان تربیت بدنی در گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی در ورزش ارائه شد و از آنها درخواست شد نظرهای خود را در مورد روایی صوری و محتوایی بیان کنند. برای تأیید روایی سازه نیز پس از مطالعه مقدماتی از طریق آزمون فاکتور آنالیز اکتشافی از بسته نرم‌افزار آماری علوم اجتماعی استفاده شد. روایی سازه این پرسشنامه براساس هفت مؤلفه دیدن کوانتومی (توانایی برای دیدن هدفمند)، تفکر کوانتومی (توانایی فکر کردن به شیوه متناقض)، احساس کوانتومی (توانایی احساس زنده و حیات‌بخش)، شناخت کوانتومی (توانایی دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی)، عمل کوانتومی (توانایی عمل به شیوه مسئولانه)، وجود کوانتومی (توانایی برای برقراری ارتباط مستمر) و اعتماد کوانتومی (توانایی اعتماد به فرایند زندگی) براساس تئوری شلتون (۲۰۱۱) به‌دست آمد. برای تأیید پایایی پرسشنامه از روش بازآزمایی و آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای به‌دست آمده برای پرسشنامه مدیریت کوانتومی برابر با ۰/۸۴ محاسبه شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (درصد فراوانی و میانگین) و آمار استنباطی (آزمون رگرسیون و مدل معادلات ساختاری) استفاده شد. کلیه داده‌ها با استفاده از بسته نرم‌افزار آماری علوم اجتماعی نسخه ۱۹ و نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۵۴ تحلیل شد.

یافته‌ها

براساس نتایج از آمار توصیفی در خصوص جنسیت بیشترین فراوانی مشاهده شده (۶۶ درصد) مربوط به گروه زنان بود. همچنین در بررسی مدرک تحصیلی، مشخص شد که افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس

-
1. Cohen
 2. Spertizer
 3. SPSS

با حدود ۶۱ درصد، بیشترین فراوانی را داشتند. افراد مورد مطالعه دارای میانگین سنی حدود ۳۷ سال با انحراف معیار ۷/۲۵، همچنین دارای سابقه خدمت با میانگین حدود ۱۵ سال، انحراف معیار ۸/۲۵ بودند. در ابتدا برای نرمال بودن نمونه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای همگنی واریانس از آزمون لوین استفاده شد ($P \leq 0/05$). براساس نتایج نمونه آماری تحقیق از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و متغیرهای تحقیق از تجانس واریانس برخوردار بودند.

جدول ۱. آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین مدیریت کوانتوم با توانمندسازی شغلی

آماره پیرسون	ضریب تعیین	تعداد	سطح معناداری
۰/۵۶۲	۰/۳۱	۲۰۹	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۱، به دلیل اینکه سطح معناداری به دست آمده، از سطح ۰/۰۵ کمتر است، نتیجه گیری می‌شود که بین مدیریت کوانتوم با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه آماره پیرسون محاسبه شده مثبت است، رابطه از نوع مستقیم است.

جدول ۲. آزمون رگرسیون برای تعیین پیش بینی بین مدیریت کوانتومی و توانمندسازی دبیران

F		t		bc	R2	R	
Sig	F	sig	t				
۰/۰۰۱	۱۴/۶۹	۰/۰۰۱	۱۳/۵۶	۲/۳۶	۰/۳۴	۰/۵۹	constant
			۱/۳۷	۰/۰۹			تفکر کوانتومی
			۳/۶۴	۰/۲۲			شناخت کوانتومی
			۱/۴۱	۰/۰۷			احساس کوانتومی
			۱/۱۷	۰/۱۰			عمل کوانتومی
			۴۲/۱	۰/۲۱			وجود کوانتومی
			۳۹/۵	۰/۱۹			دیدن کوانتومی
			۳۸/۸	۰/۱۸			اعتماد کوانتومی

با توجه به یافته‌های جدول ۲ به دلیل اینکه سطح معناداری به دست آمده از سطح ۰/۰۵ کمتر است، می‌توان گفت رابطه مدیریت کوانتومی و توانمندسازی دبیران تربیت بدنی از نوع خطی و معنادار است.

جدول ۳. تعیین تفاوت متغیر تعدیل کننده جنسیت با توجه به مؤلفه‌های متغیرهای اصلی پژوهش

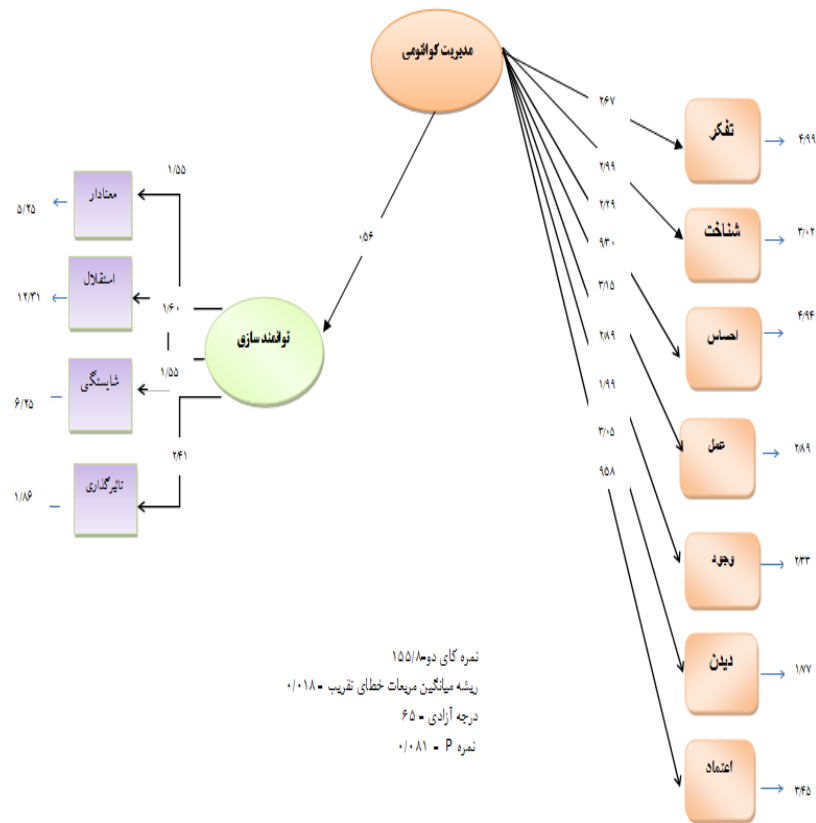
سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	میانگین		مؤلفه
			مرد	زن	
*۰/۰۱۲	۲۰۵	۲/۵۲	۳/۸۵	۴/۱۶	تفکر کوانتومی
۰/۴۸		۱/۹۸	۳/۳۳	۳/۶۰	شناخت کوانتومی
۰/۶۷		۰/۴۲۱	۳/۸۷	۳/۹۲	احساس کوانتومی
*۰/۰۳۴		۲/۱۳	۳/۶۰	۳/۸۶	عمل کوانتومی
۰/۸۷		۱/۷۱	۳/۹۹	۴/۱۷	وجود کوانتومی
۰/۱۵۶		۱/۴۲	۳/۷۲	۳/۸۸	دیدن کوانتومی
۰/۲۴۲		۱/۱۷	۳/۸۴	۳/۹۸	اعتماد کوانتومی
۰/۴۸۹		۰/۶۹۳	۴/۴۰	۴/۴۶	معنادار بودن
*۰/۰۰۷		۲/۷۴	۳/۹۸	۴/۲۲	شایستگی
۰/۱۱۸		۱/۵۷	۳/۸۴	۳/۹۹	استقلال
۰/۱۳۱		۱/۵۱۵	۳/۵۰	۳/۶۸	تأثیرگذاری

با توجه به دستاوردهای جدول ۳، سطح معناداری به دست آمده برای مؤلفه‌های تفکر کوانتومی، عمل کوانتومی و شایستگی از سطح ۰/۰۵ کمتر است، از این رو نتیجه‌گیری می‌شود که مقدار این مؤلفه‌ها بین زنان و مردان تفاوت معناداری دارد. با توجه به مقدار میانگین محاسبه شده می‌توان گفت میزان این مؤلفه‌ها در زنان بیشتر از مردان است.

نتایج جدول ۴ گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو به درجه آزادی CMIN/DF برابر با ۲/۳۸، شاخص نیکویی برازش GFI برابر با ۰/۹۰ و شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۱۸ در سطح قابل قبولی قرار دارند، بدین معنا که مدل تحقیق حاضر برازش مطلوبی دارد و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول بوده و از برازش مناسبی برخوردار است. مقادیر شاخص‌های برازش تطبیقی GFI و NFI بین صفر تا ۱ متغیرند و هرچه این مقادیر به یک نزدیک‌تر باشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. مقادیر مساوی یا بالاتر از ۰/۹۰ به عنوان معیار مناسب مدل در نظر گرفته می‌شوند. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RAMSA برای مدل‌های خوب کمتر از ۰/۰۸ است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار خی دو ۱۵۵/۸ می‌باشد که مقدار نسبتاً بالایی است. همچنین خروجی RMSEA (۰/۰۱۸) را برای مدل نشان می‌دهد.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش مدل مفهومی پژوهش

CMIN/DF	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	P-Value	df	Chi-Square
۲/۳۸	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۰۱۸	۰/۰۸۱	۶۵	۱۵۵/۸



شکل ۱. فاکتور آنالیز تأییدی و تحلیل مسیر مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی و توانمندسازی شغلی

۱. ریشه میانگین مربعات خطای تقریب (Root Mean Square Error of Approximation)
۲. مناسب بودن شاخص‌های برازندگی (Goodness of Fit Index)
۳. تعدیل یافته مناسب بودن شاخص‌های برازندگی (Adjusted Goodness of Fit Index)
۴. شاخص بنتلر - بونت (Norm Fit Index)

بحث و نتیجه‌گیری

رابطه مدیریت کوانتوم با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان از سطح ۰/۰۵ کمتر است، از این رو نتیجه‌گیری می‌شود که بین مدیریت کوانتوم با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه آماره پرسون محاسبه شده مثبت است، رابطه از نوع مستقیم و مثبت است. به عبارت دیگر، به کارگیری مدیریت کوانتوم در آموزش و پرورش استان اصفهان توسط مدیران موجب افزایش و بهبود سطح توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی خواهد شد. یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص رابطه مؤلفه‌های تفکر کوانتومی که به توانایی فکر کردن به شیوه متناقض در سازمان توجه دارد، احساس کوانتومی برای توانایی احساس زنده و حیات بخش در سازمان، شناخت کوانتومی به عنوان توانایی دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی، عمل کوانتومی به معنای توانایی عمل به شیوه مسئولانه در حوزه وظایف سازمانی، وجود کوانتومی تحت عنوان توانایی برای برقراری ارتباط مستمر با ذی‌نفعان سازمانی، دیدن کوانتومی به عنوان توانایی برای دیدن هدفمند مأموریت‌ها و مقوله‌های سازمانی و اعتماد کوانتومی شامل توانایی اعتماد به فرایند زندگی سازمانی از مدیریت کوانتوم با مؤلفه‌های توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان از نوع مستقیم و مثبت است. از این رو به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت کوانتوم در آموزش و پرورش استان اصفهان توسط مدیران موجب افزایش و بهبود سطح توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی خواهد شد. در راستای تحقیقات اکسین (۲۰۱۲) مدیریت کوانتومی را به عنوان یک سیستم بهبوددهنده عملکرد شغلی و سازگار و هماهنگ کننده فرد با وظایف شغلی و سازمانی گزارش کرد (۸)، ضمن اینکه آقابابایی (۱۳۹۲) اثر مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر رهبری مثبت‌گرا و راهبردهای خودرهبری، اثر مدیریت کوانتومی بر افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد و اثر مدیریت کوانتومی بر توانمندسازی شغلی را گزارش داد (۱). در تمامی تحقیقات، مدیریت کوانتومی عاملی در جهت افزایش دانش شغلی، توانمندسازی شغلی و افزایش بهره‌وری گزارش شده است که با نتایج پژوهش حاضر همسوست.

مدیریت کوانتومی درصدد است تا با افزایش دانش شغلی زمینه‌های سازگاری بهتر افراد را وظایف شغلی مهیا کند. براساس آنچه مطرح شد می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت کوانتومی به عنوان یک علم جدید در نظام مدیریتی سازمان‌ها، این توان را دارد تا توانمندسازی شغلی افراد را بهبود بخشد و شرایطی را به وجود آورد تا افراد با کسب دانش شغلی جدید بر توانمندی شغلی خود بیفزایند و بتوانند وظایف شغلی را به بهترین نحو ممکن انجام دهند و سازگاری شغلی بالایی را با شغل خود بروز دهند.

براساس نتایج شکل ۱ و جدول ۴ تحلیل مدل پیشنهادی از برازش و تناسب خوبی برخوردار است که حاکی از تأیید شدن مدل است. براساس مدل پیشنهادی تحقیق، حیطه‌های مدیریت کوانتومی به ترتیب تفکر، شناخت، احساس، عمل، وجود، دیدن و اعتماد از مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در بخش تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان محسوب می‌شود. بدیهی است مدل پیشنهادی تحقیق در بخش مدیریت کوانتومی با مدل مفهومی پژوهش، همچنین با تئوری شلتون (۲۰۱۱) که مدیریت کوانتومی را مبتنی بر مؤلفه‌های تفکر، شناخت، احساس، عمل، وجود، دیدن و اعتماد دسته‌بندی کرد (۱۸)، همسوست، ضمن اینکه نمونه پژوهش انجام گرفته در حوزه مدیریت کوانتومی در ورزش جهت مقایسه یافت نشد. در مؤلفه‌های توانمندسازی، به ترتیب، استقلال، شایستگی و تأثیرگذاری معنی دار است که با مدل اسپریتر (۱۹۹۵) که مؤلفه‌های توانمندسازی شغلی را احساس معناداری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران در نظر گرفت (۴)، همخوان است. با توجه به برازش مناسب مدل ارائه شده رابطه مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی و توانمندسازی دبیران تربیت بدنی، از این رو از مدل پژوهش می‌توان به عنوان الگویی پیشنهادی برای ارتقای توانمندسازی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان نام برد.

از آنجا که دبیران تربیت بدنی به عنوان افرادی که نقش مهمی در استعدادیابی ورزشی و پرورش قهرمانان آینده ایفا می‌کنند، باید از توان شغلی بالایی برخوردار باشند و بهترین سازگاری را با کسب دانش جدید شغلی از خود نشان دهند. به همین سبب برای افزایش سازگاری و هماهنگی با شغل دبیر ورزشی، نیازمند یک سبک مدیریتی پویا هستند که نتایج پژوهش حاضر نشان داد مدیریت کوانتومی به عنوان یک سبک مدیریتی جدید این توانایی را دارد که کارکنان را با علم روز آشنا کند و توانمندسازی شغلی و سازمانی آنها را بهبود بخشد. بنابر نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری اثر مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر توانمندسازی دبیران تربیت بدنی مدیریت کوانتومی می‌تواند به عنوان یک الگوی مدیریتی نوین در سیستم تربیت بدنی آموزش و پرورش نهادینه شود. در صورتی که مدیران مهارت‌های مدیریت کوانتومی را در آموزش و پرورش پیاده کنند، می‌توان سطح توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی را ارتقا داد و آنها را به سمت رشد و بالندگی هدایت کرد. از این رو پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی یا تهیه بروشور مرتبط با چگونگی پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی، مدیران بخش تربیت بدنی را آموزش دهند تا بیشتر سبک مدیریت خود را براساس اجرای مدیریت کوانتومی اجرا کنند تا بدین وسیله سطح توانمندسازی شغلی و سازمانی دبیران تربیت بدنی و سایر دبیران رشته‌های دیگر بهبود و افزایش یابد.

منابع و مأخذ

1. Aghababaei, R. Multiple Relationships between Positive Leadership Strategies and Self-Leadership Strategies and the Application of Quantum Management Components in the University of Isfahan and the University of Tehran, PhD Thesis, Faculty of Management, University of Isfahan, 2013.53.
2. Ismaili, M, R; Ketabian, S; Khodadad, F. "Relationship between self-efficacy and classroom management style of physical education teachers in Tehran", Journal of Management and Organizational Behavior in Sports, 2012.1(1). 28-21.
3. Omidi, A. Safari, S. Moradi, M, R. "The Relationship between Participation Motivation, Psychological Empowerment and Emotional Commitment of Physical Education Organization Employees", Journal of Sports Management, 2012. 1(15). 85-69.
4. Dastgerdi, K. Goodarzi, M. Asadi, H; Dastgerdi, M. Dastgerdi, S. "The Relationship between Empowerment and Organizational Learning of Physical Education Staff of the Islamic Republic of Iran", Journal of Sports Management, 2013. 1(7). 124-111.
5. Farahani, A. Ajam, Q. Old Beloved, N. Siraj, S. "Relationship between psychological factors of empowerment and organizational entrepreneurship of employees of the General Department of Physical Education of Khorasan Razavi Province", Journal of Sports Management, 2011. 3 (8). 55-41.
6. Goodarzi, M. Nazari, R. Ehsani, M. "Presenting a Structural Equation Model of the Effect of Communication Skills on Management Skills of Sports Managers", Applied Research in Management and Life Sciences in Sports, 2012. 1 (1). 11-20.
7. Nazari, R. Ehsani, M. Ashraf Ganjavi, F. Ghasemi, H. Structural equation model of the effect of communication skills on interpersonal communication and its role on organizational effectiveness of Iranian sports managers ", Journal of Sports Management, 2013. 5 (4). 82-67.
8. Auxin, L. Studied the relationship between Quantum and improve organizational performance management, my service company EBay. Journal of Sustainable Organizations, 2012. 15(1). 101-113.
9. Darling, J.R. Effective Conflict Management: Use of & Walker w. Earl the Behavioral style model. Leadership and Organizational Development Journal, 2008.22 (5). 230- 242.
10. Dijkstra, T.M.; Dierendonck, D. Evers, A. and DeDreuCarsten, K.W. Conflict and well-being at work: the moderating role of personality Journal of Managerial psychology, 2005. 20(2). 87-104.
11. Dikson, K E & Lorenz, A. (2009). Psychological empowerment and teacher of sport of temporary and part-time nonstandard workers: A preliminary investigation. Institute of Behavioral and Applied Management. 2009.1(1).166-191.
12. Druhl K. Langstaff J. Monson N. Towards a synthesis of the classical and Quantum paradigms: Vedic Science as a holistic approach to organizational change. Journal of Organizational change management, 2010.14(4). 379.

13. Ercetin, S. S. & Kamaci, M. C. Quantum Leadership Paradigm. World Applied Sciences Journal, 2008. 3(6). 865-868.
14. Hancer, R.M. and George. T. Psychological empowerment of nonsupervisory employees working in full-service restaurants. Hospitality Management, 2003.3(1). 22 -16.
15. Kartr, K. W. Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation. Journal of Management Systems, 2001. 6(1). 39-54.
16. Meyerson L. Shauna. Kline. Theresa J.B. Psychological and environmental empowerment: antecedents and consequences. Leadership and Organization Development Journal, 2008. 29(5). 444-460.
17. Niehoff, B.P. Moorman, R.H. Blakely, G. Fuller, J. The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. Group Organ Manage, 2008. 26(1), 91-114.
18. Shelton, C.K. The Quantum skills model in Darling. John R, Management a new paradigm to enhance effective leadership. Leadership & Organization Development Journal, 2011.22(6). 264 – 273.
19. Zimmerman, M. A. Taking Aim on Empowerment Research: On the Distinction between Psychological and Individual Conceptions. American Journal of Community Psychology, 2002.18 (1), 169-177.

The Relationship between Quantum Management and Career Empowerment in Physical Education Teachers of Isfahan Province

Rasool Nazari*¹ - Atefeh Basravi²

1.Associate Professor of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch , Islamic Azad University, Isfahan,

Iran2.MSc, Faculty of Humanities, Department of Physical Education, Mobarakeh Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

(Received: 2015/01/30;Accepted: 2015/04/19)

Abstract

This study aimed at investigating the relationship between quantum management and career empowerment in physical education teachers in Isfahan province. The research method was descriptive-correlation and the statistical population included all physical education teachers of Isfahan city in 2014 ($N=559$). The statistical sample size was calculated by Cohen sample size formula (2007) ($n=226$). Stratified random sampling method was used to select sample. The researcher-made questionnaire of quantum management and the questionnaire of professional empowerment (Spreitzer, 1995) with the reliability of $\alpha=0.84$, $\alpha=0.89$ respectively were used. Face and content validity of the questionnaire was confirmed by experts. To analyze the data, descriptive and inferential statistics and structural equation modeling were applied. The results showed that according to the regression analysis, quantum thinking, quantum existence, quantum trust, quantum vision, quantum sense, quantum cognition and quantum action had the ability to predict career empowerment in physical education teachers and there was a linear relationship between them. So, if managers implement quantum management skills in education system, this fact can result in empowerment and maturation in physical education teachers.

Keywords

Empowerment, job, management, physical education, quantum, teachers.

* Corresponding Author: Email: nazairassol@yahoo.com, r.nazari@khuisf.ac.ir ;
Tel: +989133680240