

تأثیر مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بر رضایت شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی

حمیدرضا میرصفیان^۱

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۰۷

چکیده

در دنیای پیچیده امروز، سازمان‌ها همواره در تلاش برای گسترش توانایی‌ها و ظرفیت‌های کارکنان با هدف ارتقای بهره‌وری و کارایی سازمانی هستند. پژوهش حاضر از دسته مطالعات نیمه تجربی به همراه پیش‌آزمون - پس‌آزمون دو گروهی و مطالعه پی‌گیری بود که با هدف بررسی تأثیر مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بر رضایت شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی ناحیه سه شهر اصفهان انجام شده است. بدین منظور، ۲۹ نفر از معلمان مرد تربیت‌بدنی ناحیه سه اصفهان به صورت در دسترس انتخاب شدند و به روش تصادفی ساده در دو گروه آزمایش (۱۴ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) قرار گرفتند. در این پژوهش، ابزارهای اندازه‌گیری شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۶۷)، دل‌بستگی شغلی لوداهل و کنجر (۱۹۶۵) و تعهد سازمانی میر و آلن (۱۹۹۱) بود. گروه آزمایش به مدت هشت جلسه در طول یک ماه در کلاس‌های آموزشی مهارت‌های مدیریت کوانتومی شرکت کردند و هر دو گروه آزمایش و کنترل، قبل و بعد و پس از گذشت سه ماه از مداخله با ابزارهای این پژوهش آزمایش شدند. از آزمون تحلیل کواریانس برای تحلیل داده‌های به دست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری استفاده شد. نتایج نشان داد که مداخله آموزشی مهارت‌های مدیریت کوانتومی به‌طور معناداری بر افزایش میانگین نمرات رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی، به ترتیب به میزان ۱۴/۱۹، ۸/۱۹ و ۱۲/۷۳ تأثیرگذار بود که این تأثیر پس از گذشت سه ماه از مداخله ماندگار بود؛ بر همین اساس، به مسئولان مربوطه در وزارت آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با آموزش مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی به معلمان تربیت‌بدنی، در جهت ارتقای نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای آنان گام بردارند.

واژگان کلیدی: انگیزه، بهره‌وری سازمانی، منابع انسانی، نگرش‌های شغلی

مقدمه

در دنیای کنونی، بقا و پیشرفت سازمان‌ها وابسته به سرمایه‌های انسانی آن‌ها است؛ به طوری که سازمان‌ها به سبب توسعه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی خود ناگزیر از جذب، حفظ و اداره نیروی انسانی پرتوان و مؤثر در مقیاس بزرگ و به صورت مستمر هستند (سیدجوادین، ۲۰۰۲، ۵۳). در این راستا، اندیشمندان مدیریت منابع انسانی همواره برای طراحی، گزینش و به کارگیری راهبردهایی جدید با هدف افزایش مهارت و تغییر در رفتار کارکنان در جهت دستیابی به اهداف سازمانی سعی می‌کنند (فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۲۰۱۵، ۲۰). یکی از مقوله‌هایی که به دلیل ارتباط تنگاتنگ با سایر متغیرهای شغلی و اثر انکارنشده آن بر عملکرد حرفه‌ای و کارایی کارکنان در سازمان‌ها همواره مورد توجه متخصصان مدیریت منابع انسانی بوده است، مفهوم نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای است (امامی، ۲۰۰۹، ۱۳۰)؛ به طوری که آگاهی از نگرش‌های مرتبط با شغل و سازمان و همچنین، تلاش برای بهبود آن‌ها به طور قطع به پیشرفت سازمان‌ها می‌انجامد (فریاد و همکاران، ۲۰۱۵، ۲۲). تاکنون، اندیشمندان حوزه منابع انسانی سازمانی در زمینه شغل و فعالیت‌های حرفه‌ای نگرش‌های متعددی را معرفی کرده‌اند که هر کدام بر اساس ماهیت تأثیرات متفاوتی بر عملکرد شغلی کارکنان می‌گذارند؛ حال آنکه سه نگرش عمده رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی بیش از همه به واسطه تأثیرات مستقیم و عمیق خود بر بازدهی نیروی انسانی و بهره‌وری سازمانی، توجه اندیشمندان منابع اساسی سازمان‌ها را به خود اختصاص داده‌اند و همواره، مدیران سازمان‌ها برای شناخت، اندازه‌گیری و ارتقای آن‌ها در میان کارکنان تلاش می‌کنند (امامی، ۲۰۰۹، ۱۲۹).

رضایت شغلی^۱ مرتبط با میزان احساسات و نگرش‌های مثبتی است که کارکنان نسبت به شغل خود، محیط شغلی و سازمانی دارند که اهمیت این نگرش‌ها و احساسات با توجه به میزان حضور زیاد افراد در محیط کار خود در سازمان بیشتر مشخص می‌شود (ناظم و حدادپور، ۲۰۱۴، ۵۵). به بیان دیگر، رضایت شغلی پیامد ادراکات کارکنان از محتوا و زمینه شغل خود است که نشئت گرفته از ارزیابی شغلی و تجربیات فردی آن‌ها است (احمدی، ۲۰۱۰، ۶۶). عوامل متعددی بر رضایت کارکنان از شغل خود تأثیرگذارند که از این میان می‌توان به عوامل سازمانی (حقوق و دستمزد، ترفیع‌ها و خط‌مشی سازمانی)، عوامل محیطی (سبک سرپرستی، گروه‌های کاری و شرایط شغلی)، ماهیت کار (محدوده شغل و تنوع شغل) و عوامل فردی (صفات، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های فردی) اشاره کرد که همه این عوامل می‌توانند به افزایش نوآوری و خلاقیت در محیط سازمانی (احمدی، ۲۰۱۰، ۶۶)، کاهش ترک خدمت (تموتنی، همتی و آگاه، ۲۰۱۵، ۵۵) و افزایش میزان تولید و گسترش عملکرد کارکنان در سازمان منجر شوند (زمینی و حسینی‌نسب، ۲۰۱۰، ۱۳۱).

1. Job Satisfaction

دلبستگی شغلی^۱ نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغل است که در آن فرد شغل و اجزای آن را از خود می‌داند و با آن تعیین هویت می‌کند؛ به طوری که اندیشمندان رفتار سازمانی دلبستگی شغلی را یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کیفیت زندگی شغلی معرفی می‌کنند که با اهداف و ارزش‌های سازمانی همسو است و فرد همواره برای دستیابی به آن اهداف تلاش می‌کند (انتصار فومنی، ۲۰۱۴، ۱۸۵). در حقیقت، کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد در کار خود بسیار درگیرند و با حرفه و شغل خود برانگیخته و شناخته می‌شوند (میرمحمدی، رحیمیان و جلالی خان‌آبادی، ۲۰۱۳، ۳۰) و به همین دلیل، تلاش کارکنان با میزان دلبستگی شغلی مطلوب در جهت تلاش بیشتر در راستای اهداف سازمانی و سودرسانی بیشتر به سازمان و مشتریان درونی و بیرونی آن است (انتصار فومنی، ۲۰۱۴، ۱۸۴). پیامدهای مثبت دلبستگی شغلی در سازمان شامل توانمندسازی کارکنان (اولیو و گاردنر^۲، ۲۰۰۵، ۳۲۲)، ارتباطات بیشتر سازمانی (باکر، آلبرچ و لیتز^۳، ۲۰۱۱، ۱۹)، گسترش رفتارهای کارآفرینی (انتصار فومنی، ۲۰۱۴، ۱۸۵) و در نتیجه، بهره‌وری بیشتر فردی و سازمانی است (راکر، پریچر، تورمالا و پتی^۴، ۲۰۱۱، ۳۶۷). تعهد سازمانی^۵ نگرشی مرتبط با وفاداری کارکنان به سازمان در یک فرایند مستمر است که از آن به‌عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت وی در آن یاد شده است (خنیفر، مقیمی، جندقی و زروندی، ۲۰۰۹، ۱۵) که در این ارتباط، اعتقاد فرد به ارزش‌ها و اهداف سازمانی، تمایلات وی به تلاش برای دستیابی به اهداف ذکر شده و تلاش برای ادامه حضور و عضویت در سازمان اهمیت می‌یابد (گلادو، دابسون، گیلبرت^۶، ۲۰۰۶، ۵۴۹). میر و آلن^۷ (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را در سه گروه تعهد عاطفی، تعهد مستمر یا عقلانی و تعهد هنجاری تعریف می‌کنند. به عقیده آن‌ها، تعهد عاطفی با تعلقات عاطفی کارکنان به سازمان، احساس یگانگی آن‌ها با سازمان و حضور فعال آن‌ها در سازمان مرتبط است. تعهد مستمر یا عقلانی براساس الگوی مبادله- ارزش هومنز و گلدنر^۸ طراحی شده است و به‌عنوان پدیده‌ای ساختاری تعریف می‌شود که از نتیجه دوسویه معامله فرد و سازمان به وجود می‌آید. تعهد هنجاری فرایندی است که در راستای آن، کنش‌های سازمانی مانند روش‌های اجتماعی شدن، گزینش‌ها و ویژگی‌های درونی فرد مانند وفاداری تعمیم می‌یابند و ارزش‌های مورد توافق سازمان مشخص می‌شوند و نگرش‌های وظیفه‌ای به تشکیل تعهد سازمانی منجر می‌شوند (امامی، ۲۰۰۹،

-
1. Job Involvement
 2. Avolio & Gardner
 3. Bakker, Albrecht & Leiter
 4. Rucker, Preacher, Tormala & Petty
 5. Organizational Commitment
 6. Gelade, Dobson & Gilbert
 7. Meye & Allen
 8. Humans & Goldner

۱۳۲). پیامدهای بهره‌مندی از کارکنان با تعهد سازمانی بالا در سازمان شامل کاهش غیبت در محل کار (خنیفر و همکاران، ۲۰۰۹)، کاهش فرسودگی شغلی (گلادو، دابسون و گیلبرت، ۲۰۰۶) و افزایش عملکرد شغلی (پورشائمی، ۲۰۰۱)، بهبود فرهنگی سازمانی (مک‌کنا، ۲۰۰۵) و ارتقای رفتار شهروندی سازمانی کارکنان هستند (آلن، ایوانز و وایت، ۲۰۱۱). به‌همین دلیل، همواره اندیشمندان مدیریت منابع انسانی در سازمان برای کشف و به‌کارگیری راهکارهایی با هدف افزایش رضایت و دل‌بستگی بیشتر کارکنان به شغل و محیط شغلی خود در سازمان و همچنین، تعهد بیشتر آن‌ها به حرفه خود، سازمان و اهداف سازمانی برای افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری بیشتر سعی کرده‌اند. تاکنون، روش‌ها و راهکارهای مختلفی در ادبیات مدیریت و مدیریت ورزشی در زمینه توسعه و گسترش نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌ها ارائه شده‌اند که در این ارتباط می‌توان به تغییر سبک‌های مدیریتی مدیران (میرکمالی و کرمی، ۲۰۱۶)، افزایش محرک‌ها و انگیزه‌های شغلی مانند پاداش (احدی، فتحی و عبدالمحمدی، ۲۰۱۵)، تغییر و جابه‌جایی کارکنان در پست‌های سازمانی (نصیری‌پور، دلپسند و رئیسی، ۲۰۰۹) و استفاده از ترفیع‌های شغلی در سازمان (احدی و همکاران، ۲۰۱۵) اشاره کرد که البته هرکدام از این موارد محدودیت‌هایی دارند. به‌همین دلیل، در سطح سازمان و برای همه کارکنان و در هر زمان قابلیت اجرایی ندارند. این درحالی است که یکی از روش‌های مؤثر در زمینه ارتقای نگرش‌های شغلی و افزایش عملکرد سازمانی کارکنان، اجرای مداخله‌های آموزشی است که سهم بزرگی در تغییر نگرش‌ها و هدایت آن‌ها به‌سوی تغییرات پایدار در رفتار کارکنان در سازمان‌ها دارد (محمدی زیدی و همکاران، ۲۰۱۱)؛ با این وجود، استفاده از مداخله‌های آموزشی در حوزه مدیریت منابع انسانی و به‌طور کلی در سطح سازمان‌ها برای تحریک و تغییر نگرش‌های کارکنان و با هدف بهبود عملکرد شغلی و بهره‌وری سازمانی کمتر انجام می‌شود. شاید یکی از عوامل مؤثر در این ارتباط نبود پروتکل‌های آموزشی مناسب و مؤثر در این زمینه باشد. یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر به‌صورت گسترده مورد توجه اندیشمندان حوزه مدیریت منابع انسانی در سازمان قرار گرفته است، مفهوم مدیریت کوانتومی و استفاده از راهبردهای جدید و نوین آن در سازمان است که تأثیر آن در توسعه متغیرهای مختلف شغلی و سازمانی در پژوهش‌های خارجی (دارلینگ و واکر، ۲۰۰۱؛ ملوچ و پورترگرادی، ۲۰۰۹؛ درگاهی، ۲۰۱۳) و پژوهش‌های داخلی اندک تأیید شده است (میرصفیان، ۲۰۱۵؛ میرصفیان، ۲۰۱۶). در پارادایم مدیریت کوانتومی، به سازمان و منابع آن به‌عنوان یک کل نگریسته می‌شود که همگی به‌صورت مستقیم با هم در ارتباطند و از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند و همواره

-
1. Mc Kenna
 2. Allen, Evans & White
 3. Darling & Walker
 4. Malloch & Porter-O'Grady

در حال تغییر هستند (ملوچ و پورترگرادی، ۲۰۰۹، ۷۱). این پارادایم مرتبط با دیدگاه علمی مدیریت نوین است و هدف آن توسعه توانایی‌ها و قابلیت‌های کارکنان در جهت اهداف سازمانی است (دارلینگ و واکر، ۲۰۰۱، ۲۳۴) و در صورت پیاده‌سازی در سازمان می‌تواند آن را به سازمانی چندبعدی، انعطاف‌پذیر و با ارتباطات متقاطع تبدیل کند و آن را از تقلیل‌گرایی، عمودی، سلسله‌مراتبی و جزئی‌نگری که همگی از ویژگی‌های سازمان‌های سنتی و نیوتونی هستند، خارج و سازمان را به سازمانی پویا، چندوجهی، انطباق‌پذیر، افقی و با ارتباطات متقاطع که همگی از مشخصات سازمان کوانتومی هستند، تبدیل کند (ملوچ و پورترگرادی، ۲۰۰۹). در مدیریت کوانتومی، سازمان به‌عنوان سیستمی پیچیده، زنده و با ارتباطات زیاد به‌جای سیستمی ماشینی و با عملکرد یکنواخت معرفی می‌شود (درگاهی، ۲۰۱۳) که یافتن نظم در بی‌نظمی، حرکت در جریان آشفتگی سازمانی و استرس‌های شغلی، خودسازمان‌دهی و تمرکز بر امور به‌صورت هوشمندانه، تمرکز بر کل‌گرایی و پرهیز از جزئی‌گرایی (محمدهادی، ۲۰۱۱)، برقراری ارتباطات مطلوب میان اهداف و شرایط متضاد سازمانی و برقراری توازن در سطح سازمان (ملوچ و پورترگرادی، ۲۰۰۹، ۷۳)، جو سازمانی حمایت‌کننده و باز (درگاهی، ۲۰۱۳)، گسترش انگیزه‌های شغلی و حرفه‌ای (میرصفیان، ۲۰۱۶)، توسعه رفتارهای کارآفرینی و خلاقانه در سازمان (میرصفیان و سلیمی، ۲۰۱۶)، ارتقای سازگاری و انطباق‌پذیری شغلی (میرصفیان، ۲۰۱۶) و تبدیل سازمان به سازمانی یادگیرنده و پویا (درگاهی، ۲۰۱۳)، از نتایج پیاده‌سازی این روش نوین مدیریتی در سازمان هستند. آموزه‌ها و رهنمودهای این روش نوین مدیریتی در قالب هفت مهارت به سازمان، مدیران و حوزه منابع انسانی ارائه می‌شوند که ارتقای عملکرد فردی، توسعه قابلیت‌ها و توانایی‌های گروه‌های کاری و گسترش بازدهی و بهره‌وری سازمانی را به‌همراه دارد (محمدهادی، ۲۰۱۱). به‌همین دلیل، متخصصان توسعه سازمانی و کارشناسان حل تعارض در سازمان نیازمند استفاده از راهبردهای مدیریتی کوانتومی و به‌کارگیری آموزه‌ها و مهارت‌های آن برای توسعه کارکنان و دستیابی به اهداف سازمانی هستند؛ اما با وجود این موضوع، تاکنون از آموزه‌های این روش نوین مدیریتی به‌صورت عملی استفاده نشده است و مهارت‌های آن در قالب پروتکل‌ها و برنامه‌های آموزشی در سازمان‌ها برنامه‌ریزی و اجرا نشده‌اند. به‌همین دلیل و با توجه به اهمیت و اثر مستقیم نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان در سازمان و انعکاس آن در بازدهی و کارایی سازمانی، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بر سه مورد از اثرگذارترین نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای شامل رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی ناحیه سه شهر اصفهان طراحی و انجام شده است. در بررسی پژوهش‌های انجام‌شده مرتبط با موضوع پژوهش حاضر مشخص شد که تاکنون پژوهش درخور ذکری به‌صورت نیمه‌تجربی و مداخله‌ای انجام نشده است؛ اما در بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه تأثیر

مداخله‌های آموزشی بر نگرش کارکنان در سازمان‌ها می‌تواند به مطالعه محمدی زیدی و همکاران (۲۰۱۱) اشاره کرد که درباره تأثیر مداخله‌های آموزشی بر ارتقای نگرش، گرایش و رفتار ارگونومی کارکنان انجام شده است. نتایج مطالعه آن‌ها حاکی از تغییر در نگرش و رفتار ارگونومی افراد پس از انجام دوره آموزشی مربوطه بوده است. در پژوهشی دیگر، حسینیان و نیکنام (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر مداخله آموزشی شناختی- رفتاری بر خودناتوان‌سازی و خودکارآمدی زنان ورزشکار پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مداخله آموزشی تأثیر مثبتی بر کاهش ناتوان‌سازی و ارتقای خودکارآمدی ورزشکاران زن داشته است و این اثر پس از گذشت یک ماه پس از مداخله ماندگار بوده است. امینی و مبینی (۲۰۱۴) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر آموزش بر ارتقای سطح گرایش زنان به فعالیت‌های ورزشی انجام دادند. نتایج نشان داد که میزان مشارکت زنان در فعالیت‌های ورزشی پس از مداخله‌های آموزشی به صورت معناداری افزایش یافته است. در پژوهشی دیگر، خنجری، عرب‌عامری، گروبی و چهارده چریک (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر یک دوره مداخله بر مهارت بازیافت تمرکز و عملکرد تکواندوکاران نوجوان زن تیم ملی ایران پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از وجود تفاوتی معنادار بین گروه آموزش و کنترل در مهارت بازیافت تمرکز تکواندوکاران زن، پس از مداخله‌های آموزشی بود. همچنین، نتایج نشان داد که عملکرد تکواندوکاران زن به صورت قابل قبولی پس از طی برنامه‌های آموزشی افزایش داشته است.

بر اساس آنچه تاکنون بیان شد، اهمیت توسعه نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی به دلیل بهبود عملکرد آن‌ها در مدارس و همچنین، تأثیرات کلان آن بر تربیت‌بدنی سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از بنیادی‌ترین مراکز گسترش و توسعه فرهنگ ورزش و حرکت در کشور بیش از پیش نمایان می‌شود؛ بنابراین، تلاش برای توسعه نگرش‌های شغلی در معلمان تربیت‌بدنی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این ارتباط، شاید آموزش مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بتواند در ارتقای نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی مؤثر باشد؛ براین اساس، پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سؤال است که آیا مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی می‌تواند بر ارتقای رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی ناحیه سه آموزش و پرورش شهر اصفهان اثرگذار باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه‌ای مداخله‌ای از نوع نیمه‌تجربی پیش‌آزمون- پس‌آزمون و مطالعه پیگیری از نوع دو گروهی است که در زمستان سال ۱۳۹۵ در شهر اصفهان انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش همه معلمان مرد تربیت‌بدنی سه دوره تحصیلی آموزش و پرورش ناحیه سه شهر اصفهان بودند

(تعداد = ۱۱۹) که از میان آن‌ها، ۳۰ نفر با روش نمونه‌گیری دردسترس از سطوح مختلف تحصیلی و از مدارس مختلف موجود در جامعه آماری برای مشارکت در این پژوهش انتخاب شدند. نمونه‌های منتخب به صورت تصادفی ساده در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) قرار گرفتند. معیار ورود معلمان به مطالعه شامل داشتن حداقل مدرک کارشناسی تربیت‌بدنی، سابقه شغلی حداقل دو سال، شرکت‌نکردن در کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی مرتبط با موضوع پژوهش و به‌طور کلی کارگاه‌های ارتقای عملکرد شغلی در مدت یک سال پیش از آغاز پژوهش، تغییرنکردن محل خدمت و همچنین، تغییرنکردن پست سازمانی افراد در مدت یک سال پیش از انجام طرح و همچنین، حضور مستمر در برنامه‌های آموزشی این پژوهش و ترک‌نکردن آن تا پایان دوره بوده است. پس از آغاز طرح، یک نفر از نمونه‌های عضو گروه آزمایش به دلایل شخصی از ادامه شرکت در پژوهش انصراف داد و تعداد اعضای گروه آزمایش به ۱۴ نفر تقلیل یافت. پیش از انجام این پژوهش، اعتماد شرکت‌کنندگان مبنی بر محرمانه‌بودن نام آن‌ها و استفاده ابزاری‌نکردن از اطلاعات به‌دست‌آمده و به‌طور کلی، حفظ شئون انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین اصل اخلاق در پژوهش کسب شد.

در پژوهش حاضر، از سه پرسش‌نامه استاندارد برای سنجش نگرش‌های شغلی شرکت‌کنندگان قبل و بعد از مداخله آموزشی و همچنین، با فاصله سه ماه پس از مداخله (به‌علت سنجش میزان ماندگاری تغییرات) استفاده شد. برای سنجش رضایت شغلی از پرسش‌نامه استاندارد مینه‌سوتا^۱ (۱۹۶۷) استفاده شد که ۲۰ سؤال دارد و رضایت شغلی را در شش بعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی و براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌سنجد. پیش از استفاده، روایی این پرسش‌نامه به‌تأیید متخصصان مربوطه رسید و پایایی آن نیز پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤال‌ها به‌وسیله آلفای کرونباخ، ضریب برابر با ۰/۸۵ به‌دست آمد. برای سنجش دلبستگی شغلی از پرسش‌نامه استاندارد لوداهل و کنجر^۲ (۱۹۶۵) استفاده شد. این ابزار شامل هشت گویه است که دلبستگی شغلی را براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌سنجد. قبل از اجرای آن، روایی محتوایی این ابزار به‌تأیید متخصصان مربوطه رسید و پایایی آن نیز توسط ضریب آلفای کرونباخ مناسب ارزیابی شد (۰/۸۲). در این پژوهش، تعهد سازمانی با پرسش‌نامه استاندارد میر و آلن^۳ (۱۹۹۱) سنجیده شد. این ابزار حاوی ۲۴ گویه است که تعهد سازمانی را در قالب سه بعد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر و براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌سنجد. صاحب‌نظران روایی محتوایی این ابزار را تأیید کردند و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب برابر با ۰/۸۱ به‌دست آمد.

-
1. Minnesota
 2. Lodahl & Kejner
 3. Meyer & Allen

در مرحله اجرایی طرح و در زمان تکمیل پرسش‌نامه‌ها، قبل از مداخله اطلاعات و توضیحات لازم درباره نحوه تکمیل پرسش‌نامه‌ها به شرکت‌کنندگان در هر دو گروه آزمایش و کنترل ارائه شد. سپس، از آن‌ها خواسته شد هر سه پرسش‌نامه رضایت‌شغلی، دلبستگی‌شغلی و تعهد سازمانی را تکمیل کنند. پس از انجام پیش‌آزمون، مداخله آموزشی به صورت هشت جلسه در طول چهار هفته (بعد از ظهر روزهای دوشنبه و صبح روزهای پنجشنبه) انجام شد. جلسات آموزشی به صورت سخنرانی، ارائه بروشور، بحث‌های گروهی و پرسش و پاسخ برگزار شد که موضوع‌های ارائه‌شده در هر جلسه مرتبط با یکی از مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بودند و جلسه آخر نیز به جمع‌بندی مطالب ذکرشده در جلسات گذشته و نتیجه‌گیری کلی اختصاص یافت. جلسات آموزشی به تفکیک هر جلسه شامل موارد و سرفصل‌هایی به شرح زیر بودند:

جلسه اول: این جلسه با هدف آشنایی معلمان با مفهوم کوانتوم و اهمیت آن در علم مدیریت، معرفی مدیریت کوانتومی و مهارت‌های هفت‌گانه آن و تأثیرات پیاده‌سازی این روش نوین مدیریتی بر فرد، گروه و سازمان آغاز شد. در ادامه، شرکت‌کنندگان در این جلسه با مفهوم اولین مهارت مدیریت کوانتومی؛ یعنی نگاه کوانتومی آشنا شدند و از تأثیرات مثبت برخورداری از این مهارت در زندگی شغلی و حرفه‌ای خود به صورت فردی، در گروه‌های کاری و به صورت کلی، در سازمان آگاه شدند و از چگونگی به کارگیری و اعمال این مهارت در زندگی شغلی خود مطلع شدند. مهارت نگاه کوانتومی اساساً مهارت مشاهده به شیوه هوشمندانه، آگاهانه و هدفمند در سازمان است. این مهارت بر این فرض استوار است که به طور کلی حقیقت و واقعیت مفهومی ذهنی هستند و در واقع، درک افراد از دنیای خارج به صورت مستقیم با باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و تعهدات فردی و سازمانی آن‌ها در ارتباط است. این جلسه پس از انجام پرسش و پاسخ ۷۰ دقیقه طول کشید؛

جلسه دوم: هدف از این جلسه، آشنایی شرکت‌کنندگان با دومین مهارت مدیریت کوانتومی؛ یعنی تفکر کوانتومی و تأثیر، کاربرد و نحوه اجرای آن در سازمان بود. تفکر کوانتومی مهارت تحلیل مسائل شغلی و حرفه‌ای به شیوه‌ای متفاوت و متناقض در سازمان است. مدت زمان برگزاری این جلسه ۶۲ دقیقه بود؛

جلسه سوم: در این جلسه، شرکت‌کنندگان با مهارت احساس کوانتومی که سومین مهارت مدیریت کوانتومی بود، آشنا شدند و از روش اجرا و نتایج پیاده‌سازی آن در سازمان آگاه شدند. احساس کوانتومی، مهارت برخورداری از احساس پویا، زنده و حیات‌بخش در سازمان است. این مهارت بیان می‌کند که همکاری در انجام امور و احترام و کمک به همکاران در سازمان به پیشبرد اهداف فردی و سازمانی می‌انجامد و از استرس، مشکلات بین فردی، فقدان همکاری و در نتیجه، عملکرد شغلی و سازمانی نامناسب می‌کاهد. این جلسه پس از گذشت ۶۰ دقیقه به پایان رسید؛

جلسه چهارم: شناخت کوانتومی مهارتی بود که شرکت‌کنندگان در این جلسه با آن و همچنین، روش اجرا و نتایج به‌کارگیری آن بر عملکرد فردی و سازمانی آشنا شدند. شناخت کوانتومی، توانایی شناخت، درک و اندیشه به روش شهودی و مستقیم در سازمان است. اساس این مهارت بر این اصل استوار است که تمام برنامه‌ریزی‌ها، قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در محیط شغلی و سازمانی باید براساس دانسته‌ها و واقعیات حقیقی و منطقی باشند و تنها در این صورت است که اهداف فردی و سازمانی به‌صورت منطقی قابل‌دستیابی هستند. این جلسه پس از انجام پرسش و پاسخ در مدت ۶۴ دقیقه به پایان رسید؛

جلسه پنجم: در این جلسه، شرکت‌کنندگان با مهارت عمل کوانتومی آشنا شدند و از روش و نتایج به‌کارگیری آن در سازمان آگاه شدند. این مهارت توانایی عمل با احساس تعلق به کل سازمان است. به‌عبارت‌دیگر، مهارت عمل کوانتومی توانایی عمل به شیوه مسئولانه و پاسخ‌گویانه است و تعلق هر یک از اجزای سازمان به کل مجموعه، در انجام امور و پاسخ‌دهی درقبال نتایج آن اعمال می‌شود. این جلسه نیز پس از انجام بحث‌های گروهی و پرسش و پاسخ درباره مباحث مربوطه ۶۲ دقیقه طول کشید؛

جلسه ششم: هدف از برگزاری این جلسه، معرفی مهارت اعتماد کوانتومی و چگونگی به‌کارگیری و تأثیر آن بر عملکرد فرد و سازمانی بود. اعتماد کوانتومی، مهارت اعتماد به جریان زندگی در سازمان و باور به وجود نظامی نظام‌مند در بی‌نظمی است و مفهوم آن، توانایی اعتماد به آینده شغلی مثبت، اعتماد به کارکنان در گروه‌های کاری و اعتماد به جریان عملکرد سازمان است. این جلسه پس از انجام پرسش و پاسخ درباره مباحث مربوطه ۶۳ دقیقه طول کشید؛

جلسه هفتم: در این جلسه، مباحث مرتبط با هفتمین مهارت مدیریت کوانتومی و نتایج پیاده‌سازی آن ارائه شد. زیست کوانتومی، مهارت زندگی کردن در روابط است؛ ارتباطی که بر جنبه‌های مثبت غیرمشروط استوار است. این مهارت به برقراری ارتباطات افقی، عمودی، نامنظم و چندوجهی در سازمان تأکید دارد و همواره گسترش ارتباطات مستمر، پیوسته، مثبت و بدون محدودیت و همچنین، بدون در نظر گرفتن سلسله‌مراتب سازمانی در میان کارکنان، گروه‌های کاری و میان کارکنان و مدیران در راستای ارتقای عملکردهای شغلی و بازدهی سازمانی در آن توصیه می‌شود. مدت زمان برگزاری این جلسه ۶۱ دقیقه بود؛

جلسه هشتم: هدف از برگزاری این جلسه، مرور و بازآموزی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی آموزش داده‌شده در جلسات گذشته بود. همچنین، در این جلسه، نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی، تأثیرات آن بر ویژگی‌های شغلی کارکنان در سازمان‌های مختلف و اثرهای به‌کارگیری مهارت‌های این روش نوین مدیریتی در عملکرد سازمانی برای معلمان مشارکت‌کننده در این پژوهش ارائه شد. در پایان نیز مانند جلسات گذشته، مباحث آموزش داده‌شده

به بحث گذاشته شدند و به سؤال‌های معلمان پاسخ داده شد. این جلسه ۶۰ دقیقه طول کشید. در این پژوهش، از روش‌های آماری توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (تحلیل کواریانس) از طریق نسخه ۲۰ نرم‌افزار اس.پی.اس.اس^۱ استفاده شد.

نتایج

نتایج پژوهش نشان داد که میانگین سنی شرکت‌کنندگان در گروه آزمایش $33/7 \pm 6/6$ و در گروه کنترل $34/1 \pm 7/53$ بوده است. ۷۲ درصد از شرکت‌کنندگان در این پژوهش دارای مدرک کارشناسی و ۲۸ درصد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و بالاتر بودند (گروه آزمایش: ۷۱ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۹ درصد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و بالاتر؛ گروه کنترل: ۷۳ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۷ درصد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و بالاتر). در جدول شماره یک، نتایج حاصل از میانگین نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی گروه‌های آزمایش و کنترل ارائه شده است.

بر اساس نتایج حاصل از جدول شماره یک، میانگین نمرات پیش‌آزمون رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی گروه آزمایش و گروه کنترل معلمان تربیت‌بدنی تقریباً با هم برابر است؛ اما در پس‌آزمون، میانگین نمرات رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی گروه آزمایش بیشتر از میانگین نمرات گروه کنترل است.

جدول ۱- میانگین مجموع و انحراف معیار نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
رضایت شغلی	آزمایش	۵۴/۹۱	۲/۱۷	۶۹/۴۰	۵/۴۷
	کنترل	۵۵/۰۱	۲/۰۹	۵۵/۳۳	۳/۹۹
دلبستگی شغلی	آزمایش	۲۱/۴۱	۳/۴۴	۲۹/۶۰	۶/۱۹
	کنترل	۲۱/۶۴	۳/۲۱	۲۱/۲۹	۳/۹۸
تعهد سازمانی	آزمایش	۶۷/۹۶	۴/۴۴	۸۰/۶۹	۶/۰۳
	کنترل	۶۸/۰۱	۴/۲۳	۶۸/۰۹	۴/۱۵

نتایج به‌دست‌آمده از جدول شماره دو نشان می‌دهد که F مشاهده‌شده، در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری را بین میانگین نمرات پس‌آزمون نمرات رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی گروه آزمایش و گروه کنترل نشان می‌دهد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر ارتقای نگرش‌های شغلی ذکرشده تأثیرگذار بوده است. اندازه اثر در متغیر رضایت شغلی (۰/۷۶)، دلبستگی شغلی (۰/۶۸) و تعهد سازمانی (۰/۷۰) در نتایج پس‌آزمون، نشان‌دهنده تبیین ۷۶ درصد نمرات پس‌آزمون در متغیر رضایت شغلی، ۶۸ درصد نمرات پس‌آزمون در متغیر دلبستگی شغلی و ۷۰ درصد نمرات پس‌آزمون در متغیر تعهد سازمانی بر اثر آموزش مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی است. توان آماری یک در متغیرهای ذکرشده نشان می‌دهد که حجم نمونه برای این آزمون‌ها کفایت می‌کند

جدول ۲- نتایج تحلیل کواریانس نمرات تأثیر مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بر نگرش‌های شغلی معلمان تربیت‌بدنی پس از مداخله

منبع		رضایت شغلی		دلبستگی شغلی		تعهد سازمانی	
منبع تغییرات	پیش‌آزمون	گروه	پیش‌آزمون	گروه	پیش‌آزمون	گروه	پیش‌آزمون
مجموع مجذورات	۷۳/۶۲	۱۱۸۵/۱۱	۹/۸۱	۵۷۶/۴۹	۱۵/۳۲	۶۶۹/۶۳	۱
درجه آزادی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
میانگین مجذورات	۷۳/۶۲	۱۱۸۵/۱۱	۹/۸۱	۵۷۶/۴۹	۱۵/۳۲	۶۶۹/۶۳	۱
اف	۳/۰۱	۵۳/۱۹	۰/۷۴	۲۱/۱۴	۰/۹۲	۲۵/۴۰	۱
سطح معناداری	۰/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
اندازه اثر	۰/۱۶	۰/۷۶	۰/۰۴	۰/۶۸	۰/۱۳	۰/۷۰	۰/۷۰
توان آزمون	۰/۴۰	۱	۰/۱۱	۱	۰/۳۰	۱	۱

نتایج حاصل از جدول شماره سه حاکی از وجود تفاوتی معنادار میان نمرات آزمون پیگیری دو گروه آزمایش و کنترل در ارتباط با متغیرهای رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی است. این یافته نشان‌دهنده ماندگاری اثر مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بر ارتقای نگرش‌های شغلی ذکرشده، درمیان معلمان مشارکت‌کننده در این پژوهش پس از گذشت سه ماه از مداخله آموزشی است.

جدول ۳- نتایج تحلیل کواریانس نمرات تأثیر مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بر

نگرش‌های شغلی معلمان تربیت‌بدنی سه ماه پس از مداخله

منبع	رضایت شغلی	دلبستگی شغلی	تعهد سازمانی
منبع تغییرات	گروه	گروه	گروه
مجموع مجذورات	۲۲۷/۶۳	۲۸۰/۵۴	۲۱۴/۳۹
درجه آزادی	۱	۱	۱
میانگین مجذورات	۲۲۷/۶۳	۲۸۰/۵۴	۲۱۴/۳۹
اف	۱۱/۶۵	۱۴/۳۴	۱۰/۲۱
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
اندازه اثر	۰/۵۲	۰/۶۰	۰/۴۸
توان آزمون	۱	۱	۱

بحث و نتیجه‌گیری

نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای به دلیل اهمیت و ارزش انکارنشده‌ی آن‌ها بر فرد و سازمان، همواره مورد توجه اندیشمندان حوزه مطالعات مدیریت منابع انسانی بوده‌اند. به همین دلیل، اندیشمندان برای رشد و گسترش نگرش‌های ذکر شده در میان کارکنان، با توجه به تأثیرات قابل توجه این نگرش‌ها در ارتقای عملکردهای فردی و در نتیجه، بازدهی سازمانی در حوزه‌های مختلف، در تلاش بوده‌اند. سازمان آموزش و پرورش یکی از حوزه‌های مهم و تأثیرگذار بر کشور است و در این سازمان، مفهوم نگرش‌های شغلی به دلیل ماهیت حرفه‌ای و ویژگی‌های شغلی معلمان مشغول به خدمت به ویژه معلمان تربیت‌بدنی، تأثیر زیادی بر تربیت و پرورش دانش‌آموزان دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بر رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی ناحیه سه شهر اصفهان طراحی و اجرا شده است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مداخله آموزشی مهارت‌های ذکر شده تأثیر معناداری بر ارتقای رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی در گروه آزمایش، پس از طی یک دوره آموزشی هشت‌جلسه‌ای در مقایسه با قبل از اجرای مداخله داشته است؛ بدین معنی که مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی توانسته‌اند توانایی معلمان تربیت‌بدنی را در مشاهده شغل و وظایف شغلی و حرفه‌ای خود به شیوه هوشمند، آگاهانه و هدفمند، تحلیل مسائل شغلی و حرفه‌ای به صورت متفاوت و متناقص، برخورداری از احساس پویا، زنده و حیات‌بخش در محل خدمت و در برخورد با دانش‌آموزان و همکاران، توانایی شناخت، درک و اندیشه به روش شهودی و مستقیم در ارتباط با مسائل شغلی و سازمانی، عمل به شیوه مسئولانه و پاسخ‌گویانه با احساس تعلق به کل مجموعه آموزشی، اعتماد به آینده شغلی مثبت و نیز برقراری ارتباطات افقی، عمودی، نامنظم

و چندوجهی در محل خدمت و در ارتباط با دانش‌آموزان و همکاران تقویت کنند؛ در نتیجه، به برخورداری معلمان از نگرشی مثبت نسبت به شغل خود و محیط شغلی و سازمانی که پیامدی از ادراکات آن‌ها از محتوا و زمینه شغل آن‌ها است و نشئت گرفته از ارزیابی شغلی و تجربیات فردی آن‌ها است، منجر شود و به رضایت بیشتر آن‌ها از شغل خود بینجامد. تاکنون، پژوهش‌های مشابهی در زمینه موضوع پژوهش حاضر و مداخله‌های آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی انجام نشده‌اند؛ اما می‌توان نتایج ذکر شده را از حیث تأثیرات مداخله‌های آموزشی بر ارتقای نگرش‌های افراد در جهت مثبت در حوزه‌های مختلف، با یافته‌های پژوهش‌های مناقب، فیروزی و جعفریان، (۲۰۰۸)، محمدی زیدی و همکاران (۲۰۱۱)، عباس‌زاده، صادقی، حیدری و برهانی (۲۰۱۳) و شیرزاد، تقدیسی، دهداری و ابوالقاسمی (۲۰۱۵) هماهنگ دانست. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مداخله‌های آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی به صورت معناداری در ارتقای دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی گروه آزمایش اثرگذار بوده‌اند. به بیان دیگر، مهارت‌های ذکر شده معلمان تربیت‌بدنی را قادر می‌سازند تا با نگاهی آگاهانه و هدفمند، باورها، انتظارات و نیازهای شغلی و حرفه‌ای خود را برپایه حقایق و واقعیات شکل دهند، از تفکرات کلیشه‌ای در زندگی حرفه‌ای و سازمانی که مانعی بزرگ بر سر راه هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی و حل مشکلات و تعارض‌های سازمانی هستند، اجتناب کنند. با خلاقیت و نوآوری بیشتر در محل خدمت به حل مشکلات سازمانی و حل مشکلات مرتبط با دانش‌آموزان و دیگر همکاران بپردازند و با وجود مشکلات و تعارض‌های شغلی، از درون احساسی مثبت، سازنده، و روبه‌جلو داشته باشند و بر جنبه‌های مثبت تجربه‌های خود تمرکز کنند و به رویدادها و وقایع منفی از جنبه مثبت بنگرند. همچنین، برنامه‌ریزی‌ها، قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود در محیط شغلی و سازمانی را براساس دانسته‌ها و واقعیات حقیقی و منطقی انجام دهند، در ارتباط با وظایف شغلی خود مسئولیت‌پذیر باشند و در انتخاب اهداف و اعمال آن‌ها منافع کل را در نظر بگیرند، به کارکنان و همکاران در محل خدمت و در گروه‌های کاری و نیز به جریان عملکرد در سازمان اعتماد کنند و همواره برای گسترش ارتباطات مستمر، پیوسته، مثبت، بدون محدودیت و بدون در نظر گرفتن سلسله‌مراتب سازمانی در میان دیگر کارکنان و گروه‌های کاری و همچنین، میان خود و مدیران در راستای ارتقای عملکردهای شغلی و بازدهی سازمانی تلاش کنند که نتیجه آن، پیوستگی عاطفی و روانی بیشتر معلمان تربیت‌بدنی با شغل و محیط شغلی خود و دلبستگی بیشتر آن‌ها با حرفه معلمی است. این نتایج با پژوهش‌های محمدی زیدی و همکاران (۲۰۱۱)، نادری، نیسی و سودانی (۲۰۱۰) و حسینیان و نیکنام (۲۰۱۱) از حیث تأثیرگذاری مداخله‌های آموزشی بر نگرش، گرایش و رفتار کارکنان در سازمان‌های مختلف در یک راستا قرار دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی در گروه آزمایش، پس از شرکت در جلسات آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه

مدیریت کوانتومی گسترش یافته است؛ بدین معنی که مداخله‌های آموزشی ذکر شده در گسترش رفتار، ارتباطات و تصمیم‌های آن‌ها براساس واقعیات، تغییرات و شرایط متفاوت شغلی و حرفه‌ای تأثیر داشته‌اند، توانایی آن‌ها را در اجتناب از تفکرات منطقی روزمره، خطی و دایره تفکرات دودویی در جهت انجام تفکرات تصویری ارتقا داده‌اند، ساختار ذهنی آن‌ها را در جهت وابستگی کمتر به پاداش‌های بیرونی در انجام وظایف شغلی و حرفه‌ای دگرگون کرده‌اند، از پیش‌داوری، آگاهی و دانش غیرمستقیم در سازمان و در محیط شغلی و حرفه‌ای خود اجتناب کرده‌اند، توانایی آن‌ها را برای توسعه وابستگی به گروه‌های کاری و کل سازمان (درمقابل دیگر سازمان‌ها) در انجام امور، تصمیم‌گیری‌ها و در شرایط بحرانی و همچنین، پاسخ‌گویی نتایج تصمیم‌ها و اعمال تقویت کرده‌اند، بر سرعت تغییرات چیره شده‌اند، جریان‌های منفی را فرصتی برای رشد و توسعه یافته‌اند، ارتباطات خود را با سایر همکاران، گروه‌های کاری، مدیران، دانش‌آموزان و سایر ذی‌نفعان مرتبط با سازمان در چهارچوب مقررات سازمانی و تاحدامکان بدون محدودیت و به‌صورت پیوسته گسترش داده‌اند که نتیجه آن گسترش تعلقات معلمان به شغل، محیط شغلی و سازمان، توسعه ارتباطات دوسویه معلمان با شغل خود و محیط شغلی و همچنین، وفاداری و پایبندی بیشتر آن‌ها به ارزش‌های سازمانی بوده است که همگی به توسعه تعهد سازمانی آن‌ها منجر شده‌اند. این نتایج را می‌توان با یافته‌های پژوهش‌های برهانی، وطن‌پرست، عباس‌زاده و سیف‌الدینی (۲۰۱۲)، خنجری، عرب‌عامری، گروبی و چهارده چریک (۲۰۱۴) و امینی و مبینی (۲۰۱۴) همسو دانست که در همه آن‌ها بر تأثیرات مثبت مداخله‌های آموزشی بر گسترش نگرش، گرایش و تغییر در رفتار افراد در حوزه ورزش و همچنین، در میان کارکنان سازمان‌ها تأکید شده است.

در این پژوهش، نتایج آزمون پیگیری نشان داد که آموزش مهارت‌های مدیریت کوانتومی پس از گذشت سه ماه از مداخله آموزشی، تأثیری پایدار بر ارتقای رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی حاضر در گروه آزمایش داشته است؛ بدین معنی که آموزش مهارت‌های ذکر شده و پروتکل آموزشی طراحی شده در این پژوهش از اثربخشی نسبی برخوردار بوده‌اند که توانسته‌اند تأثیراتی پایدار و ماندگار حداقل به مدت سه ماه بر ارتقای نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای یاد شده داشته باشد. این نتایج با یافته‌های مطالعه حسینیان و نیکنام (۲۰۱۱) هماهنگ است. در پژوهش آن‌ها نیز مداخله‌های آموزشی شناختی- رفتاری تأثیری پایدار بر کاهش خودناتوان‌سازی و افزایش خودکارآمدی زنان ورزشکار پس از گذشت یک ماه از مداخله داشتند. امینی و مبینی (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود بر ماندگاری تأثیر مداخله‌های آموزشی بر ارتقای سطح گرایش زنان به فعالیت‌های ورزشی پس از گذشت یک ماه از مداخله‌های آموزشی تأکید داشتند.

با توجه به نتایج ذکر شده، اهمیت و ارزش ارتقای نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای در گسترش توانایی‌ها و قابلیت‌های معلمان تربیت‌بدنی و همچنین، اثربخشی نسبی پروتکل آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی در ارتقای رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان شرکت‌کننده در این پژوهش، به مسئولان مربوطه در وزارت آموزش و پرورش و زیرمجموعه آن در شهر اصفهان پیشنهاد می‌شود از روش، پروتکل آموزش و نتایج این پژوهش برای ارتقای نگرش‌های شغلی معلمان تربیت‌بدنی در قالب کارگاه‌های آموزشی استفاده کنند. همچنین، به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌شود تأثیرات مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی را در جوامع آماری دیگر و نیز در ارتباط با نگرش‌ها و متغیرهای دیگر شغلی سازمانی ارزیابی کنند.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از تمامی معلمان شرکت‌کننده در این پژوهش، به‌دلیل همکاری و شرکت در دوره‌های آموزشی مربوطه صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

References

1. Abbaszadeh, A., Sabeghi, H., Heidary, A., & Borhani, F. (2013). Assessment of the effect of continuing education program on nurse's knowledge, attitude and performance about documentation. *Evidence-based Care Journal*, 2(1), 75-83. (Persian).
2. Ahadi, B., Fathi, A., & Abdolmohamadi, K. (2015). Study the effective psychological factors on job performance of Azarbaijan Sharghi Polis Staff. *Knowledge of Polis*, 4(15), 63-78. (Persian).
3. Ahmadi, A. (2010). Relationship between transformational and transactional leadership models with job satisfaction of the physical education department staff of the Khorasan Razavi. Master's thesis, Ferdosi University, Mashhad, Iran. (Persian).
4. Amini, H., & Mobini, Z. (2014). Investigate the effect learning through visual media in promoting women tend to exercise. *Communication Management in Sports Media*, 1(3), 25-30. (Persian).
5. Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-38.
6. Bakker, A. A., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key question regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
7. Borhani, F., Vatanparast, M., Abbaszadeh, A., & Seyfadini, R. (2012). The effect of training in virtual environment on nursing students' attitudes toward virtual learning and its relationship with learning style. *Iranian Journal of Medical Education*, 12(7), 508-17. (Persian).
8. Dargahi, H. (2013). Quantum leadership: the implication for Iranian nursing leaders. *Acta Medica Iranica*, 51(6), 411-7.

9. Darling, J. R., & Walker, W. E. (2001). Effective conflict management: use of the behavioral style model. *Leadership and Organizational Development Journal*, 22(5), 230-42.
10. Emami, M. (2009). Organizational commitment and related effective factors. *Rahbord*, 1, 127-44. (Persian).
11. Entesar Foomani, G. (2014). Relationship between job motivation, job involvement, and organizational commitment of teachers with managers' efficiency in Zanajan's ministry of education. *Productivity Management*, 8(32), 171-90. (Persian).
12. Faryad, L., Khorakian, A., & Nazemi, S. H. (2015). Study the effect of psychological empowerment on staff's entrepreneurial behavior with regards on their job engagement. *Development Revolution Management*, 25, 17-25. (Persian).
13. Gelade, G. A., Dobson, P., & Gilbert, H. (2006). National differences in organizational commitment: effect of economy, product of personality, or consequence of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 542-55.
14. Hoseinian, S., & Niknam, M. (2011). Effect of cognitive-behavioral educational intervention on female athletes' self-inability and self-efficiency. *Motor Behavior and Sport Psychology*, 7, 63-78. (Persian).
15. Khanifar, H., Moghimi, S. M., Jandaghi, G., & Zarvandy, N. (2009). Analysis of relation between elements of trust and organizational commitment of personnel (social welfare organization of Qom state and education organization of Qom state). *Public Administration*, 1(2), 3-18. (Persian).
16. Khanjari, Y., Arab Ameri, E., Gerooi, R., & Chahardah Cherik, M. (2014). Effect of a psychological intervention period of cope modeling on skill and performance recovering of the female juvenile taekwondo players of Iran's national team. *Scientific Journal of Iran's Medical Council Organization*, 31(3), 211-7. (Persian).
17. Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
18. Malloch, K., & Porter-O'Grady, T. (2009). *Quantum Leadership: A textbook of New Leadership*. Boston: Jones and Bartlett.
19. Managheb, S. E., Firouzi, H., & Jaafarian, J. (2008). The effect of communication skills training based on calgary-cambridge guideline on knowledge, attitude and practice of family physician of Jahrom university of medical sciences 2007. *Pars Journal of Medical Sciences*, 6(3), 74-84. (Persian).
20. Mc Kenna, S. (2005). Organizational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore. *Cross Cultural Management*, 12(2), 16-37.
21. Meyer, J.P., & Allen, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Reviews*, 1(1), 61-89.
22. Mir Kamali, S. M. A., & Karami, M. (2016). Study of relation between ethic leadership perception of managers and personnel performance. *Development Evolution Management*, 24, 11-22. (Persian).
23. Mirmohammadi, M., Rahimian, M., & Jalali Khanabadi, T. (2013). Authentic leadership and job involvement, trust as a mediator variable. *Public Administration Perspective*, 13(7), 15-34. (Persian).
24. Mirsafian, H. (2016). Analyzing the prediction of occupational adjustment according to implementation of the quantum management. *Sport Management Studies*, 8(39), 73-86. (Persian).

25. Mirsafian, H. (2015). The relative impact of quantum management on job engagement dimensions in employees of physical education departments of Iranian Medical Sciences Universities. *Health Information Management*, 13(1), 42-7. (Persian).
26. Mirsafian, H., Salimi, M. (2016). Determining the relative contribution of quantum management on entrepreneurial behaviors of employees of Sport and Youth Organization of Isfahan province. *New Trends in Sport Management*, 3(11), 85-97-40. (Persian).
27. Mohammad Hadi, F. (2011). Quantum paradigm in management. *Organizational Culture Management*, 9(23), 71-94. (Persian).
28. Mohammadi Zeidi, I., Heidarnia, A., Niknami, S., Safari Variani, A., & VArmazyar, S. (2011). Effect of educational innovation on improving the knowledge, attitude and employees' ergonomic behaviors. *Journal of the Qazvin's University of Medical Sciences*, 14(1), 33-40. (Persian).
29. Naderi, N., Neisi, A., & Sodani, M. (2010). The Effectiveness of the education of 8 Emotional Intelligence Skills on Job Satisfaction and Emotional Commitment. Paper presented at 8th International Conference of Management. Tehran, Iran. (Persian).
30. Nasiripour, A., Raeisi, P., & Delpasand. M. (2009). The effect of job rotation on nurses' performance in Tehran social security hospitals. *Journal of Health Administration*, 12(37), 23-8. (Persian).
31. Nazem, F., Hadadpour, S. (2014). Providing a structural model of organizational justice based on transactional and transformational leadership at Islamic Azad University. *New Approaches in Educational Administration*, 4(13), 51-66. (Persian).
32. Pourshaemi, A. (2001). Effect of commitment and work conscience. *Management Development*, 11, 59-67. (Persian).
33. Richard, S. A., Evans, W. R., & Charles, S. W. (2011). Affective organizational commitment and organizational citizenship behavior: examining the relationship through the lens of equity sensitivity. *Organization Management*, 8(4), 218-28.
34. Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359-71.
35. Seyed Javadodin, S. R. (2002). *Human resource management and staff affairs*. Tehran: Negahe Danesh. (Persian).
36. Shirzad, M., Taghdisi, M. H., Dehdari, T., & Abolghasemi, J. (2015). The effect of educational intervention in changing mothers' attitudes, perceived self-efficacy and perceived barriers regarding oral health of preschool children. *Iranian Journal of Health Education & Promotion*. 3(2), 181-7. (Persian).
37. Tamotani, A., Hemati, A., & Agah, S. (2015). Study the effect of organizational culture on job satisfaction and ornanizational commitment. *Public Administration Perspective*, 22, 35-60. (Persian).
38. Zamini, S., & Hoseini Nasab, D. (2010). Study the relationship of the organizational culture and job satisfaction among academic staff of the Tabriz University. *Organizational Culture Management*, 20, 121-38. (Persian).

استناد به مقاله

میرصفیان، حمیدرضا. (۱۳۹۸). تأثیر مداخله آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی بر رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۱ (۵۳)، ۳۶-۲۱۹. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.4040.1779

Mirsafian, H.R. (2019). Effect of an Educational Intervention of Seven Quantum Management Skills on Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment of Physical Education Teachers. *Sport Management Studies*, 11 (53): 219-36. (Persian). DOI: 10.22089/smrj.2017.4040.1779

Effect of an Educational Intervention of Seven Quantum Management Skills on Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment of Physical Education Teachers

H.R. Mirsafian¹

1. Assistant Professor of Sport Management, University of Isfahan*

Received: 2017/04/27

Accepted: 2017/09/16

Abstract

In today's complex world, organizations are always trying to develop the staff's capabilities and capacities to enhance the productivity and organizational efficiency. This study was a quasi-experimental research including two groups and pretest-posttest, as well as follow-up study. The aim of this research was to measure the effect of educational intervention of seven quantum management skills on job satisfaction, job involvement, and organizational commitment of physical education teachers in the third educational district of Isfahan. 29 physical education teachers were selected by availability sampling method and then accidentally divided in two group (experimental group: 14, control group: 15). The instruments in this research includes Minnesota job satisfaction questionnaire (1967), Lodahl and Kejner job involvement scale (1965), and Meyer and Allen organizational commitment scale (1991). The experimental group in this research participated for 8 sessions in quantum management skills education classes during one month. Also, both of experimental and control groups measured by research instruments before, after, and after 3 months of educational intervention. The data was analyzed by covariate analysis method. The results indicated that educational intervention of quantum management skills significantly effect on improving the mean numbers of PE teachers' job satisfaction (14.19), job involvement (8.19), and organizational commitment (12.73). Also, that effect was stable after three months of intervention. Accordingly, the relevant authorities in the Ministry of Education recommended to teach seven quantum management skills to PE teachers in order to improve their job attitudes.

Keywords: Attitude, Human Resources, Job Attitudes, Organizational Efficiency

* Corresponding Author

Email: Hamid.Mirsafian@gmail.com