



اثر رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی بر تعالی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

معصومه کلاته سیفری^۱، وحید مرادی^۲، سعید تابش^۳

۱. دکترای تخصصی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.
۲. کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.
۳. دکترای تخصصی، دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف از مقاله حاضر تعیین ارتباط رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی با تعالی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان است. جامعه آماری این پژوهش از کارشناسان وزارت ورزش و جوانان تشکیل شده است. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شد است. از آنجاکه برای سنجش رهبری کوانتومی پرسشنامه استاندارد یافت نشد، پرسشنامه محقق ساخته‌ای در نظر گرفته شد. روایی صوری و محتوایی توسط گروه از اساتید صاحب‌نظر دانشگاهی تأیید شد و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ مقدار پایایی برای این پرسشنامه ۰/۸۱ محاسبه گردید. برای متغیر خودکارآمدی شغلی، پرسشنامه استاندارد ریگز و نایت (۱۹۹۴) و برای سنجش تعالی سازمانی نیز بر اساس مدل EFQM از پرسشنامه استاندارد راشدی منش و همکاران (۱۳۹۴) استفاده شد است و بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت موردبررسی قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی و تعالی سازمانی اثر مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رهبری کوانتومی بر خودکارآمدی شغلی اثر مثبت و معناداری دارد اما رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی اثر ندارد. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت ورزش و جوانان با بهره‌گیری از یافته‌های این مطالعه، با اجرا و عملیاتی کردن سبک رهبری کوانتومی، مدنظر قرار دادن و افزایش خودکارآمدی کارکنان به بهبود عملکردشان کمک کرده است و با تقویت فرهنگ تعالی در بین کارشناسان به پیشرفت ورزش کشور کمک نمایند.

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۱۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۱۷

کلیدواژگان:

تعالی سازمانی
خودکارآمدی شغلی
رهبری کوانتومی
کوانتوم
وزارت ورزش و جوانان

نویسنده مسئول:

معصومه کلاته سیفری

پست الکترونیکی:

ma.kalateh@gmail.com

The Effect of Quantum Leadership and Job Self-Efficacy on Organizational Excellence in Ministry of Sport and Youth

Masoumeh Kalateh Sifary¹, Vahid Moradi², Saeid Tabesh³

1. Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran

2. Master of sports management Faculty of Physical Education and Sports Sciences of Mazandaran University Babolsar, Iran

3. Associate Professor of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Mazandaran University, Babolsar, Iran.

Abstract

The purpose of this paper is to determine the relationship between quantum leadership and job self-efficacy with organizational excellence in the Ministry of Sports and Youth. The statistical population of this study was experts from the Ministry of Sports and Youth. In this research, a questionnaire was used to measure the variables of the research. Since the standard questionnaire was not found for quantum leadership, a researcher-made questionnaire was considered. Formal and content validity was confirmed by a group of academic professors and using Cronbach's alpha correlation coefficient, the reliability value for this questionnaire was 8%. Was calculated. For self-efficacy variable, Rigs and Knight's standard questionnaire (1994) and for measuring organizational excellence, based on the EFQM model, the standard questionnaire was used by Rashidi Manesh et al. (1394) and based on the Likert scale of 5 values. The findings of the research showed that there is a positive and significant relationship between job self-efficacy and organizational excellence. Quantum leadership also has a positive and significant effect on job self-efficacy, but quantum leadership has no effect on organizational excellence.

Therefore, it is suggested that the managers of the Ministry of Sports and Youth, using the findings of this study, by implementing and operating the quantum leadership style, consider and increase the self-efficacy of the staff to improve their performance, and by strengthening the culture of excellence in Between the staff and the experts to contribute to the development of the country's sport.

Keywords: Job self-Efficacy, Ministry of Sport and Youth, Organizational Excellence, Quantum, Quantum Leadership

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در موقعیت بسیار دشواری قرار دارند زیرا رقابت بسیار سخت است؛ باین‌حال سازمان‌ها می‌کوشند با تمرکز بر انجام کارها به بهترین شکل ممکن، به موفقیت دست پیدا کنند (وارتیاک و جان کالووا^۱، ۲۰۱۷). یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی رهبران قرن ۲۱ قرار گرفتن و حرکت در مسیر پایداری و تعالی است (شلتون و همکاران^۲، ۲۰۰۲). در این راستا نگرش مدیران نسبت به کارکنان سازمان و شیوه مدیریت آنها نقش بسزایی در رشد و موفقیت آن سازمان و رسیدن به تعالی دارد (باقری و همکاران^۳، ۲۰۲۳). تعالی به معنای برتری و تعالی سازمانی به معنای تعهد یک سازمان برای توسعه پایدار در راستای جلب رضایت مشتریان و افزایش سوددهی می‌باشد (هاشمی و همکاران^۴، ۲۰۱۶) و به‌عنوان یک فرایند کیفیت شامل خودارزیابی برای بهبود اثربخشی سازمان، موقعیت رقابتی آن، انعطاف‌پذیری برای کار در آن، مشارکت همه کاربران، درک تمام فعالیت‌ها، حذف خطا برای بهبود فرایند در جهت دستیابی به برتری تعریف می‌شود (الهیلا^۳، ۲۰۱۷). تعالی سازمانی با شناسایی نقاط قوت و تعریف فرصت‌های غیرقابل بهبود الگوی ایده آل برای رشد و پیشرفت سازمان‌ها است. تعالی سازمانی یک هدف ایستا نیست و با توجه به شرایط روز، نیازهای متغیر مشتریان و تمام ذینفعان، تلاش رقبای برای حضور موفق و قوانین و مقررات جدید که به‌طور مستمر در حال دگرگونی هستند، نمی‌توان با اتکا به روش‌های سنتی، حضوری موفق در صحنه‌های رقابت ملی و بین‌المللی داشت (صنایعی و همکاران^۴، ۲۰۲۱). آنچه در مسیر تعالی حائز اهمیت می‌باشد، این است که سازمان‌ها خود را با تحولات اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژی محیط کسب‌وکار که سرعتی نزدیک به نور دارد، وفق دهند و در چرخه‌ی تغییر و بهبود مستمر قرار گیرند (نور علیزاده و گرامی^۵، ۱۳۸۷). بنابراین رهبران سازمان‌ها برای قرار گرفتن در مسیر تعالی بایستی وضعیت سازمان خود را به‌خوبی شناخته، مشکلات آن را پیدا کرده و با نوآوری، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری، سازمان تحت رهبری خود را تعالی بخشند (هارینگتون^۴، ۲۰۰۵).

هر سازمانی از جمله وزارت ورزش و جوانان باید برای ارتقای سطح توانمندی کارکنان خود و رسیدن به تعالی از مدیرانی با نقش رهبری کوانتومی استفاده کند (خواجه پور و همکاران^۴، ۲۰۲۲). رهبری کوانتومی یک پارادایم جدید پیش‌بینی‌شده برای ساختار سازمانی پیشرفته است که سازگار با مدیریت سنتی نمی‌باشد. برخلاف قوانین فیزیک کلاسیک، نظریه کوانتومی غیرقابل‌پیش‌بینی می‌باشد (گولکان^۵، ۲۰۱۵). رهبری

¹Vartiak & jankalova

²Shelton, et al

³Alhila

⁴Harington

⁵Golkan

کوانتومی رویکردی در جهت ارتقای کارایی و اثربخشی مدیران و کارکنان است (شلتون و دارلینگ^۱، ۲۰۰۱) که می‌تواند سازمان‌ها را به سمت آینده هدایت کند و فرایندی است که باعث می‌شود هرکسی در سازمان شریک باشد (درگاهی، ۲۰۱۳). این نوع سبک رهبری رویکردی خلاق و پویا ارائه می‌دهد و بر اساس بهترین تصمیم در شرایط پیچیده بنا نهاده شده است که رهبران سازمان را قادر به تفکرات شهودی و پویا می‌کند (خواجه پور و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان‌های جدید نیاز به مهارت‌های جدید _ مهارت‌هایی که می‌توانند رهبران را قادر به ادغام ارزش‌های خود در دستیابی به تعالی کنند، دارند. این مهارت‌های رهبری جدید مهارت‌های کوانتومی هستند که برای ایجاد و خلاقیت در سازمان‌ها و جلب مشارکت کارکنان مورد نیاز است (شلتون و همکاران^۲، ۲۰۰۲). این مهارت‌ها به مهارت‌های هفتگانه کوانتومی معروف هستند.

مهارت نگاه کوانتومی، تفکر کوانتومی و احساس کوانتومی، به‌طور عمده دارای ماهیتی روان‌شناسانه‌اند. مهارت‌های شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی ریشه در اصول جهان‌شمول غیرمادی دارند و مهارت زیست کوانتومی با همه‌ی مهارت‌های کوانتومی دیگر به‌طور ذاتی در ارتباط است (شلتون و دارلینگ^۳، ۲۰۰۱).

در جهان رقابتی امروز، توجه و تمرکز سازمان‌ها بیشتر به منابع انسانی به‌عنوان ثروت اصلی سازمان و مهم‌ترین منبع کسب مزیت رقابتی می‌باشد. از این‌رو یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌های کنونی پرورش کارکنان باانگیزه و خودکارآمد و پیشرفت‌گرا است (جدیدی محمدآبادی و نوروزی پور، ۲۰۲۲). مفهوم خودکارآمدی از نظریه شناختی اجتماعی باندورا گرفته شده و با فعالیت‌های او آغاز شده است که تاریخچه‌ی نسبتاً کوتاهی دارد و به باور فرد نسبت به توانایی‌هایش اشاره دارد. (باندورا^۴، ۱۹۸۶). خودکارآمدی شغلی به‌عنوان اعتقاد یک فرد به توانایی‌هایش در انجام یک شغل می‌باشد (دیکوک^۵، ۲۰۱۳) و به جهت اینکه در انگیزش افراد و محصولات نهایی سازمان تأثیرگذار می‌باشد، یک فاکتور مهم در رفتار سازمانی است. ابعاد خودکارآمدی شغلی شامل: باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای خودکارآمدی جمعی، انتظار پیامدهای جمعی هست که نقش کلیدی و مهمی در توسعه حرفه‌ای افراد بازی می‌کنند (جدیدی محمدآبادی نوروزی پور، ۲۰۲۲).

⁶ Shelton & darling

¹Shelton, et al

²Shelton & darling

³Bandura

⁴Dekok

پژوهش‌های زیادی در زمینه تعالی سازمانی، رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی انجام شد که به‌طور مثال می‌توان به پژوهش‌های الانزی و همکاران^۱ (۲۰۱۶) اشاره کرد که به مطالعه اثر تعالی سازمانی بر عملکرد سازمانی پرداختند و دریافتند که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین تعالی سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد. همچنین پژوهش که کودسی و پاتری^۲ (۲۰۱۶) انجام دادند و خودکارآمدی و اضطراب امتحان ملی در میان دانش‌آموزان دبیرستانی را بررسی کردند نشان داد خودکارآمدی باعث کاهش چهاردرصدی اضطراب می‌شود و پژوهشی که رضوی و عظیمی (۱۳۹۳) تحت عنوان ارتباط بین میزان آشنایی و به‌کارگیری مهارت‌های کوانتومی در سازمان‌های ورزشی انجام دادند رابطه‌ی مثبت و معنادار بین میزان آشنایی و به‌کارگیری مهارت‌های کوانتومی توسط مدیران را نشان داد. هاشمی و همکاران (۲۰۱۶) نیز پژوهش خود را تحت عنوان توزیع الگوی توانمندسازی منابع انسانی و تعالی سازمانی در میان کارکنان اورژانس بیمارستان‌های دانشگاه گیلان انجام دادند. نتایج تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری حاکی از آن بود بین توانمندسازی منابع انسانی و نتایج EFQM بین کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه گیلان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. سالیح و گوخان (۲۰۱۵) تأثیر دوره‌ی مدیریت تولید بر خودکارآمدی کارکنان را مطالعه کردند. نتایج این پژوهش نشان داد بین دوره مدیریت تولید و خودکارآمدی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. شریعتی و زارعی (۲۰۱۶) پژوهش خود را با عنوان ارتباط بین اعتماد به نفس سازمانی و خودکارآمدی با سازگاری شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر بویراحمد انجام دادند. رابطه‌ی مستقیم و معناداری بین سازگاری شغلی و اعتماد به نفس سازمانی و همچنین بین سازگاری شغلی و خودکارآمدی نتیجه‌ای بود که از این پژوهش به دست آمد.

لازم به توضیح است که تاکنون هیچ پژوهشی به بررسی ارتباط بین رهبری کوانتومی و تعالی سازمانی نپرداخته است، از این رو نمی‌توان به قیاس این پژوهش و پژوهش‌های دیگر پرداخت. اما آنچه مسلم است ارتباط تعالی سازمانی با متغیرهای رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی از موضوعات بسیار مهم می‌باشد. در عرصه ورزش کشور وزارت ورزش و جوانان اصلی‌ترین نهاد تصمیم‌گیری ورزش کشور می‌باشد که نقش سازنده و کلیدی در جامعه داشته و مدیریت کلان ورزش را به عهده دارد. بنابراین تعالی در این سازمان به معنای واقعی توسعه ورزش همگانی و قهرمانی می‌باشد. با توجه به مشکلات ورزش کشور و وضعیت آن در رقابت با سایر کشورهای مطرح در عرصه بین‌المللی، گمان می‌رود استقبال و به‌کارگیری رهبری کوانتومی در کنار خودکارآمدی کارکنان می‌تواند ارتقا و تعالی وزارت ورزش را به دنبال داشته باشد.

پژوهش حاضر تلاش نموده است تا هم به لحاظ نظری کمک به ادبیات موجود در زمینه ارتباط میان این متغیرها نماید و هم از لحاظ کاربردی مورد استفاده مدیران سازمان قرار گیرد. نوآوری دیگر این پژوهش آن

^۱Al-ansi, et al

^۲Qudsyi & Putri

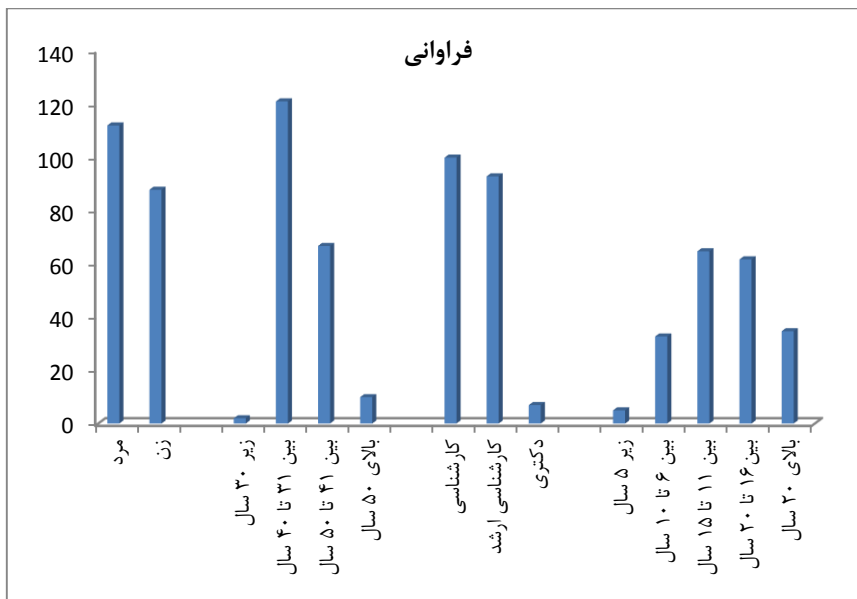
است که هریک از متغیرهای تعالی سازمانی، رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی قبلاً به‌تنهایی و در مدل‌های دیگر بررسی شدند اما در این پژوهش از هر سه متغیر به‌صورت همزمان استفاده شده است. با توجه به اهمیت موضوع تعالی در وزارت ورزش و جوانان، محقق بر آن شد تا نقش عوامل فوق را بر تعالی سازمانی در سازمان یادشده مطالعه نماید و ارتباط رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی را با تعالی سازمانی بررسی کند. امید است نتایج حاصل از این تحقیق بتواند به مدیران کلان ورزش کشور، مدیران ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها کمک کند تا با افزایش بهره‌وری سازمان خود به پیشرفت ورزش کشور کمک نمایند، فرایندها و ساختارهای خود را به سمت پویایی بیشتر پیش برده و در جهت رشد و توسعه ورزش کشور گام بردارند.

روش‌شناسی

با توجه به موضوع، پژوهش حاضر از نوع همبستگی، ازلحاظ هدف، کاربردی و به روش پیمایشی انجام گرفت. روش گردآوری داده‌ها نیز میدانی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارشناسان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند. با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تعداد حجم نمونه تعیین گردید. با توجه به تعداد متغیرهای مشاهده‌پذیر در مدل تعداد ۲۱۵ پرسشنامه به‌صورت در دسترس توزیع گردید که در نهایت تعداد ۲۰۰ پرسشنامه بدون قلم‌خوردگی و به‌صورت صحیح دریافت شد. در این پژوهش محقق به دنبال تعیین ارتباط رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی با تعالی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان است؛ بنابراین رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و تعالی سازمانی متغیر ملاک می‌باشند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شد. از آنجاکه برای سنجش رهبری کوانتومی پرسشنامه استاندارد یافت نشد، پرسشنامه محقق ساخته‌ای در نظر گرفته شد. روایی صوری و محتوایی توسط گروه از اساتید صاحب‌نظر دانشگاهی تأیید شد و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ مقدار پایایی برای این پرسشنامه ۰/۸ محاسبه گردید. برای متغیر خودکارآمدی شغلی، پرسشنامه استاندارد ریگز و نایت (۱۹۹۴) و برای سنجش تعالی سازمانی نیز بر اساس مدل EFQM از پرسشنامه استاندارد راشدی منش و همکاران (۱۳۹۴) استفاده شد و بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت موردبررسی قرار گرفت. ابتدا برای توصیف دقیق جامعه آماری موردبررسی از آمار توصیفی استفاده شد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و برای بررسی مدل از نرم‌افزار پی‌ال‌اس و اس‌پی‌اس نسخه ۱۸ استفاده شد.

یافته‌ها

به‌منظور شناخت بهتر جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، قبل از تجزیه‌وتحلیل داده‌های آماری لازم است این داده‌ها توصیف شوند.



نمودار ۱- فراوانی گروه‌های جنسیتی، سنی، میزان تحصیلات و سابقه خدمت

توزیع افراد نمونه بر اساس جنسیت نشان می‌دهد که ۱۱۲ نفر (۵۶٪) از پاسخ‌دهندگان را مردان و ۸۸ نفر (۴۴٪) را زنان تشکیل می‌دهند. توزیع افراد نمونه بر اساس سن نشان می‌دهد که تنها ۲ نفر زیر ۳۰ سال، ۱۲۱ نفر بین ۳۱ تا ۴۰، ۶۷ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ و ۱۰ نفر بالای ۵۰ سال سن دارند. فراوانی افراد نمونه نشان می‌دهد که توزیع افراد بین ۳۱ تا ۴۰ دارای بیشترین تعداد است. توزیع افراد نمونه بر اساس میزان تحصیلات نشان می‌دهد افرادی که مدرک کارشناسی دارند (۱۰۰ نفر) بیشتر از افرادی هستند که مدرک کارشناسی ارشد (۹۳ نفر) و دکتری (۷ نفر) دارند. همچنین توزیع افراد بر اساس سابقه خدمت نشان می‌دهد که ۵ نفر زیر ۵ سال، ۳۳ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال، ۶۵ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۶۲ نفر بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۳۵ نفر بالای ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

برای آزمون صحت مدل نظری پژوهش و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدلیانی معادلات ساختاری به‌وسیله نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

در انجام تحلیل عاملی، ابتدا مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی مورد بررسی قرار می‌گیرد. این کار با محاسبه kmo انجام می‌شود. از سوی دیگر برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها از آزمون بارتلت استفاده می‌شود. با توجه به عدد kmo و عدد معناداری آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۱ می‌توان گفت که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب هستند و از شرایط موردنیاز برای اجرای تحلیل عاملی برخوردار می‌باشند.

همچنین با توجه به بار عاملی گویه‌ها که بالاتر از ۰,۴ می‌باشند؛ می‌توان گفت که گویه‌ها به‌خوبی توانایی اندازه‌گیری مفهوم موردبررسی را دارند. جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌شود. برای برازش مدل اندازه‌گیری ابتدا پایایی و سپس بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی مورد ارزیابی قرار گرفت که مقادیر به‌دست‌آمده از این شاخص‌ها، مناسب بودن برازش مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌کند. همچنین نتایج به‌دست‌آمده برای ضرایب R Squares یا R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل، حاکی از مناسب بودن برازش مدل ساختاری می‌باشد. برای برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود و با توجه به مقدار به‌دست‌آمده به میزان ۰,۴۶۵، برازش قوی مدل کلی تأیید می‌شود.

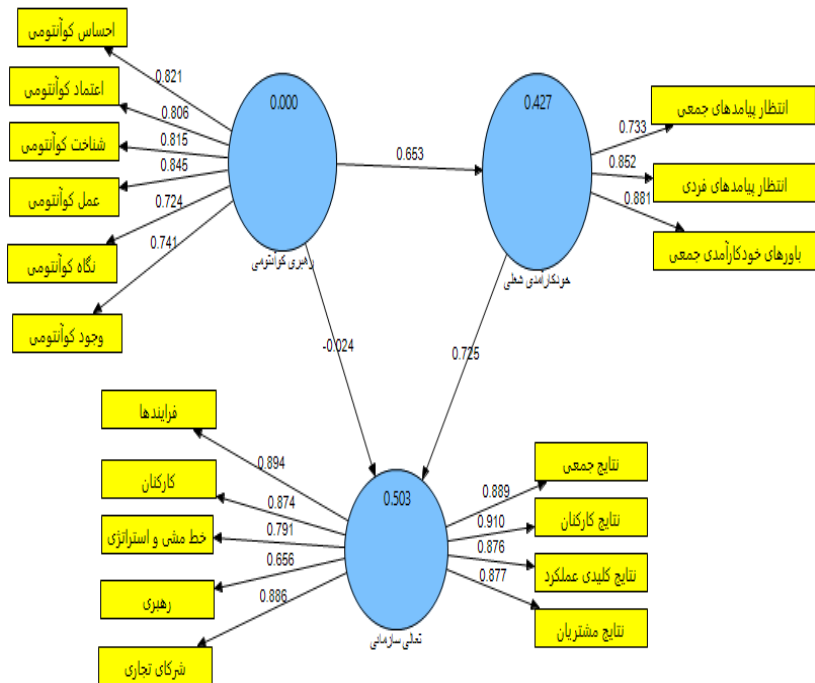
در جدول ۱ نتایج بار عاملی، KMO، آزمون بارتلت، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، R2 و GOF نشان داده شده است.

جدول ۱- بار عاملی، KMO، آزمون بارتلت، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، GOF و R2

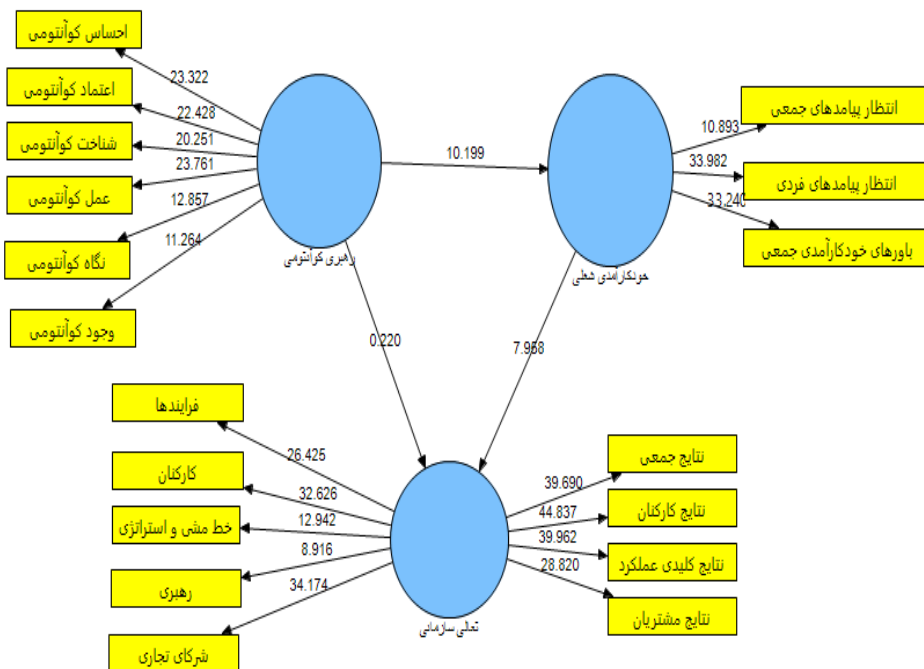
عامل	GOF	R2	ضریب پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ	بارتلت	KMO	بار عاملی	گویه‌ها
رهبری کوانتومی	۰,۴۶۵	۰/۰۰۰	۰/۹۱۰	۰/۸۸۲	۰/۰۰۰	۰/۸۶۷	۰/۷۳۲	نگاه کوانتومی
							*	تفکر کوانتومی
							۰/۸۳۸	احساس کوانتومی
							۰/۸۳۷	شناخت کوانتومی
							۰/۸۲۹	عمل کوانتومی
							۰/۷۸۰	اعتماد کوانتومی
							۰/۷۴۷	وجود کوانتومی
خودکارآمدی شغلی	۰,۴۶۵	۰/۴۲۶	۰/۸۶۳	۰/۷۶۵	۰/۰۰۰	۰/۶۴۱	*	باورها یخودکارآمدی فردی
							۰/۸۰۹	انتظار پیامدهای فردی
							۰/۸۹۰	باورهای خودکارآمدی جمع
							۰/۷۷۶	انتظار پیامدهای جمع

تعالی سازمانی	۰/۶۵۶	رهبری		
	۰/۷۹۱	خط و مشی و استراتژی		
	۰/۸۷۷	کارکنان		
	۰/۸۸۳	شرکای تجاری		
	۰/۸۹۳	فرایندها		
	۰/۸۸۱	نتایج مشتریان		
	۰/۹۱۲	نتایج کارکنان		
	۰/۸۸۸	نتایج جامعه		
	۰/۸۷۵	نتایج کلیدی عملکرد		
	۰/۸۹۹	۰/۱۰۰۰	۰/۹۵۲	۰/۹۶۰

مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری به کمک نرم افزار PLS:



شکل ۱- مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب استاندارد



شکل ۲- مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

در نهایت نتایج رابطه و ضرایب معناداری مدل پژوهش به شرح زیر می‌باشد .

جدول ۲- نتایج رابطه و ضرایب معناداری مدل پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
اول	رهبری کوانتومی ← خودکارآمدی شغلی	۰.۶۶۳	۱۰,۱۹۹	قبول
دوم	رهبری کوانتومی ← تعالی سازمانی	-۰,۰۲۴	۰,۲۲۰	رد
سوم	خودکارآمدی شغلی ← تعالی سازمانی	۰,۷۲۶	۷,۹۵۸	قبول

با توجه به شکل ۱ و ۲ و ضرایب استاندارد شده (ضریب مسیر) و ضرایب معناداری (آماره تی) بین متغیرها می‌توان نتیجه گرفت، رابطه بین رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی و همچنین رابطه بین خودکارآمدی شغلی و تعالی سازمانی معنادار است؛ از این رو رهبری کوانتومی بر خودکارآمدی شغلی و خودکارآمدی شغلی

بر تعالی سازمانی اثر دارد. اما مقادیر ضریب استاندارد و ضریب معناداری بین دو متغیر رهبری کوانتومی و تعالی سازمانی نشان از عدم ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد، تعداد کارشناسان مرد شاغل در وزارت ورزش و جوانان (۱۱۲ نفر) بیشتر از کارشناسان زن شاغل (۸۸ نفر) می‌باشد. دلیل این اختلاف احتمالاً نیاز بیشتر به نیروی کار مرد در این سازمان می‌باشد.

بیشترین تعداد کارشناسان وزارت ورزش و جوانان در رده سنی ۴۰-۳۱ (۱۲۱ نفر) هستند. همچنین ۶۷ نفر در رده سنی ۵۰-۴۱ سال هستند که با توجه به تعداد اندک کارشناسان در رده سنی کمتر از ۳۰ سال و بالای ۵۰ سال می‌توان گفت وزارت ورزش و جوانان در مقوله جوانی و تجربه، در شرایط خوبی قرار دارد. میزان تحصیلات اکثریت کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کارشناسی و کارشناسی ارشد می‌باشد. با توجه به تعداد بسیار اندک کارشناسان با مدرک دکتری و توجه به این نکته که در دنیای مدرن امروزی دانش به‌عنوان یک دارایی در سطح سازمانی، ملی و بین‌المللی اهمیت زیادی دارد و منبع کلیدی عصر ارتباطات به شمار می‌رود، نیاز به بررسی بیشتر و برنامه‌ریزی دقیق‌تر در این زمینه احساس می‌شود. با نگاهی به سابقه خدمت کارشناسان این سازمان با توجه به اینکه اکثریت افراد (۱۲۷ نفر) سابقه خدمت ۲۰-۱۱ و ۳۵ نفر بالای ۲۰ سال سابقه دارند، در مقابل ۳۸ نفر کارشناس با سابقه خدمت تا ۱۰ سال، می‌توان گفت که تجربه بر جوانی برتری دارد.

نتایج یافته‌های حاصل از فرضیه اول نشان داد که رهبری کوانتومی بر خودکارآمدی شغلی اثر دارد؛ یعنی احساس می‌شود در صورت اجرایی شدن مؤلفه‌های رهبری کوانتومی توسط مدیران وزارت ورزش و جوانان، خودکارآمدی کارشناسان این وزارتخانه در کار افزایش پیدا کرده و عملکرد آن‌ها نیز بهتر شود. رهبری کوانتومی را می‌توان به عنوان یکی از بهترین سبک‌های رهبری دانست که در آن یکی از مهمترین اهداف رهبر کوانتومی اثربخش شدن هرچه بیشتر کارکنان می‌باشد و از آنجا که خودکارآمدی نیز اشاره به اعتقادات فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود فرد دارد؛ می‌توان بیان نمود که سبک رهبری کوانتومی، خودکارآمدی بالا در فرد را به همراه خواهد داشت. البته لازم به توضیح است کارشناسان وزارت ورزش و جوانان به صورت کامل با این سبک رهبری آشنا نبودند اما به دلیل اینکه مهارت کوانتومی به صورت بالقوه و ذاتی در ضمیر ناخودآگاه بشر وجود دارد امتیاز بالایی از سوی کارشناسان به این سبک داده شده است. بنابراین توصیه می‌شود مدیران با اجرایی و عملیاتی کردن هرچه بیشتر سبک رهبری کوانتومی به طوری که ملموس تر در سازمان احساس شود و توجه بیشتر به کار کارشناسان خود و شرکت دادن آن‌ها در فرایندهای برنامه‌ریزی و تصمیم

گیری و بها دادن بیشتر و همچنین با ارزشیابی شغلی صحیح باعث افزایش خودکارآمدی آن ها شوند که این خود عملکرد بهتر آن ها را در پی خواهد داشت. همچنین مدیران با ایجاد تغییر و به چالش کشیدن تفکرات و جستجوی راه حل های متناقض و چالش برانگیز و برقراری روابط انسانی خوب با همکاران می توانند حس خودکارآمدی آن ها را افزایش دهند

نتایج حاصل از یافته های فرضیه دوم نشان داد که رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی اثر ندارد. کارشناسان معتقدند که تعالی سازمانی و فاکتورهای رسیدن به آن توسط مدیران کلان وزارت ورزش و جوانان عملیاتی نمی شود و آن ها مؤلفه های رهبری کوانتومی را در راستای تعالی قبول ندارند؛ درواقع ارتباط بین مؤلفه های رهبری کوانتومی و تعالی و مؤلفه های آن ها قابل لمس نیست و به دلیل اینکه وزارت ورزش و جوانان همه رشته های ورزشی را دربرمی گیرد تعالی یک مفهوم کلی برای این سازمان بوده و این مفهوم در همه ی رشته ها برای افراد سردرگم می باشد. بنابراین توصیه می شود مدیران وزارت ورزش و جوانان به اوضاع و احوال سازمانی که تحت هدایت و مدیریت آن ها قرار دارد توجه بیشتری کنند، افراد را بیشتر با سبک رهبری کوانتومی آشنا کنند، با آگاهی و به صورت هدفمند در سازمان بکار بگیرند و این سبک را اجرایی کنند. همچنین شرایطی را فراهم کنند که افراد برای تعالی تحریک شوند و فرهنگ تعالی در بین کارکنان خود تقویت شود.

نتایج حاصل از یافته های فرضیه سوم نشان داد که خودکارآمدی شغلی بر تعالی سازمانی اثر دارد؛ یعنی افزایش خودکارآمدی شغلی در بین کارشناسان باعث رشد و ارتقای سازمان درنهایت تعالی می شود. بنابراین توصیه می شود مدیران با شناسایی عوامل پیشاینده یا تعیین کننده خودکارآمدی، این ویژگی فردی را در بین کارشناسان وزارتخانه تقویت کرده و با بها دادن به آن ها و همچنین با برآورده کردن انتظارتشان ، اعتماد به نفسشان را بالا ببرند. در این صورت کارشناسان، مدیریت و برخورد بهتر و مؤثرتری در برابر چالش های زندگی کاری خواهند داشت و عملکرد بهتری را می توانند از خود نشان دهند و این یعنی افزایش خودکارآمدی. در این صورت تعالی دور از دسترس نخواهد بود.

لازم به توضیح است که تاکنون هیچ پژوهشی به بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و تعالی سازمانی نپرداخته است، از این رو در این پژوهش نمی توان به قیاس این پژوهش و پژوهش های دیگر پرداخت. درنهایت می توان گفت که کارشناسان مؤلفه های رهبری کوانتومی را بیشتر در راستای خودکارآمدی شغلی قبول دارند تا تعالی سازمانی. یعنی اعتقاد کارشناسان بر این است که در صورت آشنایی کامل با این سبک رهبری و اجرایی شدن آن توسط مدیران خودکارآمدی شغلی شان افزایش خواهد یافت اما معتقد نیستند که به تعالی منجر شود.

از آنجاکه مدیر به‌عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد، موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری وی است. به نظر می‌رسد سبک رهبری کوانتومی که از جدیدترین سبک‌های رهبری می‌باشد و رویکردی در جهت ارتقاء قابلیت‌ها و توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به‌ویژه کارکنان است، زمینه ایجاد و رشد خودکارآمدی را در سازمان فراهم کرده و باعث به وجود آمدن احساس بهتر در میان کارکنان و سپس موجب افزایش خودکارآمدی آن‌ها شود. در نتیجه رهبری کوانتومی و خودکارآمدی شغلی که تأثیر مثبتی بر همدیگر دارند می‌توانند باعث بهبود سازمان و نقش مهمی در رسیدن سازمان به تعالی داشته باشند. مدیران می‌توانند با رواج فرهنگ تعالی در بین کارکنان و بهبود ذهنیت آن‌ها نسبت به موضوع تعالی و همچنین آشنایی بیشترشان نسبت به سبک رهبری کوانتومی و اجرایی کردن آن سبب ارتقاء سازمان تحت رهبری خود شوند. همچنین با بهره‌گیری از نیروی انسانی واجد شرایط با توانایی و مهارت‌های خودکارآمدی بالا برای به دست آوردن مزیت رقابتی باعث ارتقا و تعالی سازمانی شوند.

با توجه به اهمیت خودکارآمدی به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین ویژگی‌های نیروی انسانی در ارتباط با تعالی سازمانی، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی روان‌شناختی بخصوص برای کارکنان تازه استخدام‌شده، جهت تقویت و افزایش خودکارآمدی آن‌ها برگزار شود.

نتایج پژوهش نشان‌دهنده عدم ارتباط بین رهبری کوانتومی و تعالی سازمانی است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود عواملی که باعث این عدم ارتباط شده از جمله نبود فرهنگ تعالی و آشنایی کم با سبک رهبری کوانتومی توسط مدیران مورد بررسی بیشتر قرار گرفته و در جهت بهبود آن‌ها اقدامات لازم صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در یک سازمان ورزشی کوچک‌تر مثل فدراسیون‌ها که یک رشته‌ی ورزشی را پوشش می‌دهند و موضوع تعالی در آن‌ها پررنگ‌تر است و اهمیت بیشتری برایشان دارد، انجام شود. با توجه به اینکه در این پژوهش روابط بین متغیرها به‌صورت کلی سنجیده شده است، پیشنهاد می‌شود ارتباط هر یک از مؤلفه‌های متغیرهای تحقیق با یکدیگر بررسی شود.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در وزارت ورزش و جوانان که یک ارگان ورزشی است، انجام شد پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی ارتباط این متغیرها را در ارگان‌های غیرورزشی بررسی کرده و نتایج آن با ارگان‌های ورزشی مقایسه شود.

در این پژوهش اثر یک عامل فردی و یک عامل سازمانی بر تعالی بررسی شد پیشنهاد می‌شود عوامل فردی و سازمانی بیشتر در خصوص تعالی مورد مطالعه قرار داده و به‌صورت یک مدل طراحی شود.

References:

1. Al-Ansi, A., Al-Swidi, A., Al-Dhaafri, H. (2016). Organizational excellence as the driver for organizational performance: a study on dubai police. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 47-52.
2. Al hilaa, A. A., Al shobakib, M. J., Abu amuna, Y. M., Abu naser, S. S. (2017). Organizational excellence in palestinian universities of gaza strip. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering*, 6(4), 20-30.
3. Bagheri, M., Zarei, A., Ashraf Ganjavi, F. (2023). Elaboration of organizational excellence structural model (EFQM) based on 5 neo personality factors. *Journal of Political Sociology of Iran*, 5(12), 2558-2569. (In Persian)
4. Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, ny: Prentice Hall.
5. Darghahi, H. (2013). Quantum Leadership: The implication for iraniannursing leaders. *Department of Health Care Management, School of Allied Medicine, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran*, 51(6), 411-417.
6. De kok, a. c. (2013). Happiness at work: are job satisfaction, job self-efficacy and trait emotional intelligence related?
7. Gulcan, M. G. (2015). Complexity theory and new leadership paradigm. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 10(2), 1-12.
8. Harrington, J. (2005). *The five pillars of organizational excellence. Pakistan's 9th International Convention on Quality Improvement, Pakistan.*
9. Hashemy, H., Yousefi, M., Soodi, Sh., Omidi, B. (2016, may, 2). *Explaining human resource empowerment pattern and organizational excellence among employees of emergency of guilan's university hospitals.* 3th International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership, Dubai.
10. Jadidi mohamad abadi, A., Noroozipour, M. (2021). *The role of job self-efficacy and Informal learning among teachers.* 4th interdisciplinary research conference Imanagement and humanitiea, Tehran. (In Persian)
11. Khajepour, P., Seyed ameri, H., Keshavarz, L. (2022). Developmet of a model for empowering employees of the ministry of sports and youth through quantum leadership usinga structural interpretive approach. *journal*

- of contemporary research in sports management, 23(12), 109-120. (In Persian)
12. Nooralizadeh, H., Gerami, M. (2009). *Organizational excellence: the excellence model of the European Foundation for Quality Management (EFQM)*. Saramad. (In Persian)
 13. Qudsyi, H., Putri, M. (2016). Self-Efficacy and anxiety of national examination among high school students. *Socialand Behavioral Sciences*, 217, 268-275.
 14. Razavi, M., Azimi, B. (2015). *The Relationship between Understanding and Application of Management Quantum Skills in Sports Organizatios*. *sport management*, 6(4), 613-625. (In Persian)
 15. Riggs, M. T., Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: a causal model. *Journal of Apllied Psychology*, 79(5), 755-766.
 16. Salih, A., & Gokhan, A. (2015). The effect of production management cause on the self-efficacy of employees. 7th World Conference on Educational Science, Athens Convention Center.
 17. Sanayei, A., Dehghani, M., Alavi, S., (2021). The effect of transformational leadership on organizational excellence with the mediating role of job satisfaction, organizational justice and organizational commitment. *Scientific quarterly journal of human resources and capital*, 1(1), 30-49. (In Persian)
 18. Shariati, S., & Zarei, R. (2016). The relationship between organizational self-esteem and career self-efficacy with job adjustment among the boerahmadtownship's educational employe. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 4(2), 1774-1791.
 19. Shelton, Ch., Darling, J. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership&Organization, Development Journal*, 22(6), 264-273.
 20. Shelton, Ch., Darling, J., Walker, W. (2002). Foundations of organizational excellence: leadership values, strategies, and skills. 51, 46-63.
 21. Vartiak, L., Jankalova, M. (2017). The business excellence assessment. *International Scientific Conference on Sustainable, Modern and Safe Transport*, 192, 917-922.

