

Research Paper**Surveying the impact of Quantum Management on Human Resource Productivity via mediating organizational Sympathy**maryam nazarzadeh¹, iraj nikpay^{2*}, abas madandar arani¹

1. educational sciences/lorestan university/khoramabad/iran
2. lorestan uni

Received: 2020/3/31
Accepted: 2020/2/12
PP:40-53

Use your device to scan and read the article online



DOI:
10.30495/JEDU.2021.24501.4912

Keywords:

Quantum management,
Organizational empathy,
Employee productivity.

Abstract

The present study aimed to Surveying the impact of quantum management on human resource productivity via mediating organizational empathy. This research was a quantitative research and applied in terms of purpose and also it has a descriptive-correlation method. Library studies used to collect information such as theoretical foundations and research background and The data of this study using a standard questionnaire of quantum management (2011) and organizational empathy questionnaire (2014) were and human resource productivity Goldsmith (1980) by a sample of 320 employees, It was collected from the administrative staff of Khorramabad universities in 2020. Samples were selected by relative stratified sampling method using Krejcie and Morgan table. To calculate the validity, content validity was used. The results indicated the validity of the research tool. In order to determine the validity of internal consistency, the prototype was pre-tested, and according to the confidence coefficients obtained by Cronbach's alpha method for the human resource productivity questionnaire 0.93, for quantum management questions of 0.8 and an organizational empathy questionnaire of 0.82 is good reliability. Structural equation modeling was used to analyze the data. The results indicated that quantum management impact on human resource productivity is explained by the mediator variable of organizational empathy as well as Quantum management also affects human resource productivity and organizational empathy, but the affect of organizational empathy on human resource productivity was not supported according to research data.

Citation maryam nazarzadeh, iraj nikpay, abas madandar arani (2021); Surveying the impact of Quantum Management on Human Resource Productivity via mediating organizational Sympathy. Journal of Research and Urban Planning Vol 12. Issue 2 PP:40-53

Corresponding author: iraj nikpay

Address: lorestan uni

Tell:

Email:

Extended Abstract

Introduction:

One of the most important concerns of managers in the organization has been the issue of productivity and ways to increase it. But managers, despite much effort, do not achieve the desired result, and most of their programs fail. These managers acted on the Newtonian paradigm (traditional management) and with the idea that the manager should control everything, focus all their energy on and use different management tools and techniques to control and use it (Ramezani ., & Vala, ۲۰۱۶).

Today, rapid and continuous change has complicated the world out of stability and predictability. In such a world, the ability of managers to plan and organize, guide and control It is increasingly endangered (Tunke nejad, 2005). Today, managers are aware that the only constant element of the equations of the present era is change (Iranzadeh., & Nowruzzadeh, 2015). Because quantum phenomena are essentially spontaneous, human resource policies must be created spontaneously to increase productivity in the organization, and we cannot design them (Ramezani ., & Vala, ۲۰۱۶). In the power of quantum organization networks, strong relationships are needed for the effectiveness of individuals and groups, and therefore the tasks of quantum managers to help individuals and groups can be communicated with them. Managers foster long-term, healthy relationships and actively seek and improve reciprocity (Youngblood, 1997). Numerous evidences and researches show that the organization and traditional management of universities are facing problems in this changing world and it is necessary to review the basic foundations of organization and management in higher education (Altbach, 1999). And the prosperity of any society lies in the improvement and development of its academic forces; This is why university officials, with the help of management experts, should pay special attention to staff training, creating spirituality in the workplace and increasing empathy among them (Mohammad Shafiei, Haghshenas.& Afrough, 2016). Therefore, in this study, we try to find its impact on human resource productivity in the organization of universities, through quantum

management, and use organizational empathy as a mediating role.

In this case, the main issue of the research is what effect does quantum management mediated by organizational empathy have on human resource productivity?

Methodology

This research is a quantitative research and in terms of practical purpose and in terms of implementation and collection of descriptive-correlation information, which is among the descriptive methods in the category of multivariate correlation with the approach of structural equations. To collect information such as theoretical foundations and research background from library studies; In order to collect the necessary information to examine the hypotheses and research questions, the field method with a questionnaire was used. The sampling method in this study is all relative class sampling method. The statistical population of this research is the employees of the administrative department of Khorramabad universities in 2020. The statistical population of this study is 1913 people, which according to Krejcie and Morgan{1970} table, 320 people have been selected as a sample. The number of samples required in this study is determined by relative sampling method in different universities of Khorramabad. Data collection tool consists of three prefabricated questionnaires.

Conclusion

In this research, by presenting a model, the affect of quantum management on human resource productivity with the mediating role of the organizational empathy was surveyed, its significance is confirmed and was supported by the sample data. in other words, experimental data well-connected with them logically.

The results of testing the sub-hypotheses of the research, the output of lisrel software show that:

1- The direct effect of quantum management on organizational empathy (0.91) is positive and significant at the 0.05 level. This means that the application of quantum management skills by academic administrators increases organizational empathy among university administrative staff.

2- The direct effect of organizational empathy on human resource productivity (0.05) at the level of 0.05 on human resource productivity is not significant. This means that increasing organizational empathy in the study population does not increase the productivity of human resources, although Shahrabi, Mogheii, Ahmadi and Amirkhani (2020) in their research have designed and explained the organizational empathy model in human capital.

3- The direct effect of quantum management on human resource productivity (0.88) is positive and significant at the level of 0.05. The findings of this study are consistent with the research of Ramezani and Vala (2016) and Ebadi Lamar (2015) and Khosh tinat et al. (2016) and Aghabababi (2013).

According to the research conducted in 2020 with the outbreak of Quid 19 epidemic,

Corona virus, universities work remotely with the presence of one third of employees in the workplace, the role of organizational empathy in advancing the tasks of each organizational unit is evident and accompanying And the cooperation of the staff of Khorramabad universities in the implementation of this research and the necessary cooperation in conducting matters related to data collection electronically, shows their organizational empathy and familiarity with the characteristics of new organizations, one of the most prominent of which is the quantum management method. , is. Therefore, researchers suggest that researchers in future research, to address other characteristics of new organizations that can increase team spirit and flexibility in the organization to deal with unforeseen and critical issues.



مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری همدلی سازمانی

مریم نظرزاده^۱، ایرج نیک پی^{۲*}، عباس معدن‌دار آرائی^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۳- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری همدلی سازمانی صورت گرفته است.

روش‌شناسی: این تحقیق از نوع تحقیقات کمی و از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا و جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی اجرا گردید. برای گردآوری اطلاعاتی از قبیل مبانی نظری و پیشینه پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای؛ و برای گردآوری اطلاعات لازم جهت بررسی فرضیه‌ها و سؤالات تحقیق از روش میدانی با ابزار پرسشنامه استفاده شد. داده‌های این تحقیق با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت کوانتومی عظیمی (۱۳۹۰) و همدلی سازمانی پیغمبردوست (۱۳۹۳) و بهره‌وری منابع انسانی گلداسمیت (۱۹۸۰) از نمونه‌ای با حجم ۳۲۰ نفر که از کارکنان اداری دانشگاه‌های شهرستان خرم‌آباد در سال ۱۳۹۹ به شیوه‌ی نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی با استفاده از جدول کرجسی و مورگان انتخاب گردید، جمع‌آوری شد. برای محاسبه روایی از روایی محتوایی استفاده شد که نتایج بیانگر روا بودن ابزار تحقیق بوده است و به منظور تعیین اعتبار از نوع همسانی درونی، نمونه اولیه پیش‌آزمون گردید و با توجه به ضرایب اعتماد به دست آمده با روش آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه بهره‌وری منابع انسانی ۰/۹۳، برای سؤالات مدیریت کوانتومی عدد ۰/۸ و پرسشنامه همدلی سازمانی برابر ۰/۸۲ پایایی مطلوب برخوردار است.

یافته‌ها: برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش الگو یابی معادلات ساختاری استفاده شد، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی توسط متغیر میانجی همدلی سازمانی تبیین می‌شود و هم‌چنین مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی و همدلی سازمانی تأثیر دارد اما تأثیر همدلی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی توسط داده‌های پژوهش پشتیبانی نگردید.

نتیجه‌گیری: بر اساس تجزیه و تحلیل ارائه شده، می‌توان نتیجه گرفت مدیریت کوانتومی با نقش میانجی همدلی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی موثر می‌باشد.

تاریخ دریافت: ۹۹/۱/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۹/۹/۱۲

شماره صفحات: ۴۰-۵۳

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2021.24501.4912

واژه‌های کلیدی:

مدیریت کوانتومی، بهره‌وری منابع انسانی، همدلی سازمانی.

استناد: نظرزاده مریم، نیک پی ایرج، معدن‌دار آرائی عباس، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری همدلی سازمانی

دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۲ (۲) صص ۴۰-۵۳

* نویسنده مسئول: ایرج نیک پی

نشانی: دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

تلفن:

پست الکترونیکی:

مقدمه :

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران در سازمان‌ها موضوع بهره‌وری و راهکارهای افزایش آن بوده است. اما مدیران به‌رغم تلاش بسیار به نتیجه مطلوب نمی‌رسند و بیشتر برنامه‌هایشان با شکست روبه‌رو می‌شود. این مدیران بر مبنای پارادایم نیوتنی (مدیریت سنتی) عمل می‌کنند و با این تفکر که مدیر باید همه امور را کنترل کند، تمام توان خود را روی اهداف متمرکز کرده و از ابزارها و تکنیک‌های مختلف مدیریتی برای کنترل و رسیدن به آن استفاده می‌کنند (مضانیان و والا، ۱۳۹۵). امروزه تغییرات سریع و مستمر، جهان را به‌طور پیچیده‌ای از حالت ثبات و قابلیت پیش‌بینی خارج کرده است. در چنین جهانی، توانایی مدیران برای برنامه‌ریزی و سازماندهی، هدایت و کنترل به‌طور فزاینده‌ای به مخاطره افتاده است (تونکه نژاد، ۱۳۸۴). امروزه مدیران بر این نکته واقفند که تنها عنصر ثابت معادلات عصر حاضر تغییر است (ایرانزاده و نوروززاده، ۱۳۹۴). از آنجایی که در چشم‌انداز کوانتومی، طبیعت آشوبناک، متلاطم، در حال تغییر مداوم، پیچیده، نامشخص و دارای عدم قطعیت تصور می‌شود (Zohar, 1997:50). بدین ترتیب که مفاهیم کوانتومی می‌توانند به مجموعه مهارت‌های کاملاً عملیاتی جدید برای مدیران قرن بیست و یکم تبدیل شوند (گلشن، ۱۳۸۲). از آنجایی که پدیده‌های کوانتومی اساساً خودجوش هستند، برای افزایش بهره‌وری در سازمان، سیاست‌های منابع انسانی باید به‌صورت خودجوش ایجاد شوند و ما نمی‌توانیم آن را طراحی کنیم. یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران کوانتومی ایجاد ساختاری در سازمان است که به افراد یک سازمان کمک کنند به‌عنوان یک فرد خلاق در تیم، شکوفا شوند (مضانیان و والا، ۱۳۹۵). مدیران کوانتومی، جهان مشارکتی و همیارانه را می‌پذیرند (Stacey, Griffin & Shaw, 2000) و از ویژگی‌های مدیران کوانتومی این است که به کارکنان اجازه می‌دهند تا با یکدیگر کار کنند و عملکرد پویا و تعامل مثبت ایجاد کنند (Quigley, 1997). در ساختار شبکه‌ای سازمان کوانتومی، روابط قوی برای اثر بخشی افراد و گروه ضروری است و از این رو از وظایف مدیران کوانتومی ایجاد فرصت برای کمک به افراد و گروه‌ها می‌باشد تا با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. مدیران روابط بلند مدت و سالم را تقویت می‌کنند و به‌طور فعال همکاری و تقویت متقابل را بهبود می‌بخشند (Youngblood, 1997). برای اساس این پژوهش به بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی همدلی سازمانی می‌پردازد. شواهد و تحقیقات بسیاری نشان می‌دهد که سازمان و مدیریت سنتی دانشگاه‌ها، در این دنیای متغیر با مشکل مواجه شده و لازم است که در مبنای زیربنایی سازمان و مدیریت در آموزش

عالی بازنگری شود (Altbach, 1999). دانشگاه‌ها به‌عنوان نظام آموزش عالی در فرایند توسعه یک کشور به‌عنوان مراکز هستند که نیروی انسانی کارآمد و شایسته را به‌منظور پاسخگویی به نیازهای واقعی در زمینه‌های مختلف تربیت و آماده می‌کند. بنابراین، با توجه به نقش و جایگاه دانشگاه‌ها و حساسیت بالای مردم نسبت به عملکرد این نهاد، باید در هر دو بعد کمی و کیفی به‌صورت موزون و متعادل رشد کند. به این دلیل توجه به بهره‌وری نیروی انسانی در این سازمان‌ها در جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه باید اهمیت بالایی داشته باشد. از این رو بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی به‌عنوان یک روش مدیریتی مناسب برای سازمان دانشگاه‌ها در قرن اخیر بر بهره‌وری منابع انسانی ضروری و مفید بنظر می‌رسد. همانطور که همدلی سازمانی، نیروی توانمند برای محقق ساختن اهداف و برنامه‌های سازمان و کارآمدترین دلیل برای پیشبرد رشد شخصی و روابط انسانی و ارتباط با دیگران است (حسینی، دهقان و دهقان، ۱۳۹۲) و شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش نیروهای دانشگاهی آن نهفته است؛ بدین سبب است که مسئولان دانشگاه‌ها با یاری متخصصان حوزه مدیریت باید توجه خاصی را به پرورش کارکنان، ایجاد معنویت در محیط کار و افزایش همدلی در میان آنان مبذول دارند (محمد شفیع، حق شناس و افروغ، ۱۳۹۵). از این رو ما در این تحقیق سعی بر آن داریم تا در سازمان دانشگاه‌ها، از طریق مدیریت کوانتومی، تأثیر آن را بر بهره‌وری منابع انسانی بیابیم و همدلی سازمانی را بعنوان نقش میانجی به کار ببریم.

در این صورت مساله اصلی تحقیق این است که مدیریت کوانتومی با میانجی‌گری همدلی سازمانی چه تأثیری بر بهره‌وری منابع انسانی دارد؟

پیشینه پژوهشی

مطالعات کتابخانه‌ای در داخل و خارج کشور نشان می‌دهد که تا کنون پژوهشی که به بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی همدلی سازمانی نپرداخته است. اهمیت و کاربرد مدیریت کوانتومی در افزایش بهره‌وری منابع انسانی در محیط‌های مختلف سازمانی گزرش شده است. برای نمونه رمضانیان و والا (۱۳۹۵) در مقاله‌ی خود اثبات نمودند که از ۷ مؤلفه مهارت‌های کوانتومی ۳ مؤلفه احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، زیست کوانتومی بر بهره‌وری کارکنان به‌طور معناداری اثرگذار است. سردشتی، دهقان نیری (۱۳۹۴) در پژوهش خود سعی داشته‌اند که علاوه بر بررسی نگرش نیوتنی و پارادایم کوانتومی، راه‌های افزایش بهره‌وری با رویکرد کوانتومی را مطرح نمایند و آقا بابایی (۱۳۹۲) در بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی حوزه دانشگاهی

۳- وضوح شغل یا شناخت شغل (درک یا تصور

نقش): شناخت شغل به درک و پذیرش نحوه کار و محل و چگونگی انجام کار گفته می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۶). برای شناخت خوب کارکنان نیاز دارند از اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت اولویت‌های چگونگی کسب هر یک از آن‌ها آگاهی داشته باشد (Hersey & Blanchard, 1998:425).

۴- حمایت سازمان (کمک): اصطلاح کمک یا حمایت، به کمک سازمانی یا حمایتی گفته می‌شود که پیرو برای تکمیل اثربخشی کار به آن نیاز دارد. برخی از عوامل حمایت سازمانی شامل این موارد است: بودجه، وسایل و تسهیلاتی که برای کامل کردن تکلیف لازم است، حمایت لازم از جانب دوایر دیگر، در دسترس بودن فرآورده و کیفیت آن و ذخیره کافی از منابع انسانی (Hersey & Blanchard, 1998:425).

۵- سازگاری محیطی (تناسب محیطی): سازگاری محیطی یعنی کارها تا چه اندازه برای کارکنان معنی‌دار و باعث رفع نیازهای محیطی می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۶). اصطلاح محیط به عوامل خارجی گفته می‌شود که می‌توانند حتی باوجود داشتن توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، بازهم بر عملکرد تأثیر بگذارند. عناصر کلیدی عوامل محیطی عبارت‌اند از: رقابت، تغییر شرایط بازار، آئین‌نامه‌های دولتی، تدارکات و اموری از این قبیل (Hersey & Blanchard, 1998:426)؛ و عوامل تنش‌زای محیطی.

۶- بازخور عملکرد یا ارزیابی: بازخور عملکرد، ارائه غیررسمی عملکرد روزانه فرد به او و بازدیدهای رسمی دوره‌ای است (رضاییان، ۱۳۸۶). دلیل بسیاری از مشکلات عملکرد، نبودن آموزش لازم و بازخورد عملکرد است (Hersey & Blanchard, 1998:425).

۷- اعتبار: اصطلاح اعتبار به مناسب بودن و حقوقی بودن تصمیم‌های مدیر در مورد منابع انسانی اطلاق می‌شود. مدیران باید اطمینان کسب کنند که تصمیم‌ها در مورد مردم از جهت حقوقی، تصمیم‌های دادگاه‌ها و خطمشی‌های شرکت مناسب می‌باشند (Hersey & Blanchard, 1998).

مدل مدیریت کوانتومی در پژوهش

علوم جدید مبتنی بر فیزیک کوانتوم و نظریه آشوب، پایه‌ای مفهومی را برای مجموعه مهارت‌های جدید مدیریتی تشکیل می‌دهد. این مهارت‌ها، مهارت‌های کوانتومی نامیده شده‌اند؛ نه فقط به این دلیل که منتج از اصول اصلی علوم جدید هستند، بلکه به این دلیل که نیازمند پارادایم جدیدی از مدیریت هستند (Darling & Walker, 2001).

نشان داد که پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی و آموزه‌ها و راهبردهای آن به صورت بارزی در ارتقای عملکرد و کارایی مدیران و کارکنان دانشگاهی مؤثر است و مزگی نژاد وایتی (۱۳۹۶) نشان دادند که بین مؤلفه تفکر کوانتومی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه

مثبت و معنی‌داری وجود دارد و این مؤلفه می‌تواند حدود ۱۲٪ واریانس بهره‌وری نیروی انسانی را به طور معنا داری تبیین کند و همچنین در مقاله خوش‌طینت و همکاران (۱۳۹۶) بر تأثیر مهارت‌های احساس کوانتومی و شناخت کوانتومی و زیست کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی در بین مدیران بانک ملی استان گیلان را نشان داده‌اند. عظیمی ثانوی (۲۰۱۷) هم چنین اظهار داشت: اگر تفکر کوانتومی بر سازمان مسلط شود، محیط پویاتر و خلاق‌تر خواهد بود و نتیجه این امر افزایش بهره‌وری از منابع انسانی در سازمان خواهد بود؛ و عبادی لمر (۱۳۹۴) در پژوهش خود که با عنوان تأثیر مدیریت کوانتومی بر افزایش بهره‌وری کارکنان سازمان به دنبال عواملی است که موجب می‌شود مدیران کوانتومی بتوانند در سازمان خود افزایش بهره‌وری منابع انسانی را داشته باشند.

چارچوب نظری پژوهش

مدل بهره‌وری منابع انسانی در پژوهش (مدل آچیو)

بهره‌وری نیروی انسانی به‌طور اخص عبارت است از استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده کردن از جوانان، میان‌سالان و حتی بازنستگان (Hersey & Blanchard, 1998:116). مدل مورد استفاده در این پژوهش مدل هرسی و گلداسمیت که نام دیگر آن آچیو است هست. این مدل دارای ۷ مؤلفه هست که در ادامه به معرفی و توضیح این مؤلفه‌ها می‌پردازیم:

۱- توان (دانش و مهارت‌ها): دانش و توانایی در به انجام رساندن توفیق‌آمیز یک تکلیف است. اجزای توان عبارت‌اند از: دانش کاری مربوط به شغل، تجربه کاری مرتبط با شغل، استعداد مربوط به کار (صیاد، ۱۳۹۳).

۲- انگیزش یا تمایل (پاداش): انگیزش یا تمایل انگیزه کارکنان برای انجام موفق کار مربوطه است (رضاییان، ۱۳۸۶). در ارزیابی انگیزه باید فراموش نکنیم که بسیاری از مردم برای تکمیل تمام تکالیف به‌اندازه هم برانگیخته نمی‌شوند. انگیزش افراد در مورد تکمیل تکالیفی بیشتر است که دارای پاداش‌های درونی یا بیرونی هستند.

\ACHIEVE

۷- وجود کوانتومی: توانایی برای برقراری ارتباط

مستمر (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱): زیست کوانتومی، مدیران را توانمند می‌سازد تا بر احساسات و عواطف خود تسلط داشته باشند به‌جای این که آن را به دیگران نسبت دهند (عبادی لمر، ۱۳۹۴: ۷). وجود یا زیست کوانتومی یعنی مهارت و توانایی برای برقراری ارتباط مستمر و مؤثر (اصل نجاری، ۱۳۹۲: ۳).

مدل همدلی سازمانی در پژوهش

سازمان به‌عنوان یک پدیده اجتماعی، نیاز بالایی به همدلی در میان افراد خود دارد (امیرکبیری، ۱۳۸۱). همدلی سازمانی، نیروی توانمند محقق ساختن اهداف و برنامه‌های سازمان و کارآمدترین دلیل برای پیشبرد رشد شخصی و روابط انسانی و ارتباط با دیگران است (حسینی، دهقان و دهقان، ۱۳۹۲: ۲). بر اساس مدل جورفی^۲ (۲۰۱۱)، ۵ عامل بر همدلی سازمانی تأثیر دارد:

۱- همدلی: همدلی عبارت است از توانایی تجربه و درک آنچه

دیگران احساس می‌کنند (حجت، ۲۰۰۷). همدلی وسیله‌ای جهت تشریک احساسات مثبت و منفی با دیگران و ارتقا پیوند بین افراد تعریف می‌شود (Kellett, Humphrey & Sleeth, 2006: 147)

۲- هوش هیجانی: هوش هیجانی (عاطفی) مهارتی است که

دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن را بهبود ببخشد، از طریق همدلی، تأثیر آن را درک کند و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌هایی رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد (دوستار، ۱۳۸۲: ۵۴).

۳- انگیزش: انگیزش به نیروهای پیچیده، سائق‌ها، نیازها،

شرایط تنش‌زا یا مکانیسم‌های دیگری اطلاق می‌گردد که فعالیت فرد را برای تحقق هدف‌های وی آغاز کرده و به آن تداوم می‌بخشد (ناتلی، ۱۳۷۳: ۱۲). انگیزش هر نوع تأثیری که موجب تقویت و بروز رفتار انسان می‌شود (فیضی، ۱۳۸۴: ۲۴۰).

۴- فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی سیستمی از معنای

مشترک است. یا مجموعه‌ای است که از اجزای کلیدی که ارزش‌های سازمانی را تشکیل می‌دهد؛ بنابراین فرهنگ سازمانی، شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان روشن می‌سازد (عاصمی‌پور، ۱۳۷۳: ۱۲).

۵- جوسازمانی: جوسازمانی به ادراک کارکنان از محیط

عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی،

شلتون و دارلینگ در کتاب جهش کوانتومی» در سال ۱۹۹۹ یک مفهوم اساسی از مدیریت کوانتومی که شامل ۷ مهارت کوانتومی است را ارائه می‌دهد:

۱- دیدن کوانتومی: توانایی برای دیدن هدفمند؛

مبتنی بر این فرض است که واقعیت به‌طور ذاتی ذهنی است و هشتاد درصد آن چه در دنیای خارج دیده می‌شود تابعی از فرضیات و عقاید درونی است (Shelton & Darling, 2003). با این مهارت مدیران باید درون خود و نیت‌هایشان را با تکنیک‌های خاص بیابند تا محیط خود را بهتر درک کنند و از پیله‌های فکری خود خلاص شوند (مختاری نوری و خادم الحسینی، ۱۳۸۷: ۵۵).

۲- تفکر کوانتومی: توانایی فکر کردن به شیوه

متناقض؛ با این مهارت مدیران واقف می‌شوند که خلاقیت‌ها گاه از متعارض و متناقض دیدن‌ها ناشی می‌شوند. توانایی مغز برای عمل کردن در سطحی از خلاقیت و ابتکار بالاتر است (Shelton, 1999; Shelton & Darling, 2000)

۳- احساس کوانتومی: توانایی احساس زنده و

حیات‌بخش؛ توانایی احساس کردن به‌گونه‌ای کاملاً فعال. توانایی احساس کوانتومی مدیران را قادر می‌سازد که احساس درونی خوبی داشته باشند بدون توجه به آن چه در بیرون اتفاق می‌افتد (عبادی لمر، ۱۳۹۴: ۶).

۴- شناخت کوانتومی: توانایی دانستن به شیوه

خلاقانه و شهودی؛ یعنی مهارتی برای دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی (غلام‌زاده، ۱۳۹۳: ۱-۶). این مهارت به معنای استفاده از فرایندهای تصمیم‌گیری و درک شهودی است (افجه‌ای و حمزه پور، ۱۳۹۳: ۱۸۶).

۵- عمل کوانتومی: توانایی عمل به شیوه مسئولانه؛

عمل کوانتومی بر اصل جداناپذیری استوار است. مدیر با این مهارت اعمال مسوولانه‌ای انجام می‌دهد که بر همه افراد و آینده نیز تأثیر می‌نهد. اعمال انسان به علت هم‌پسته بودن جهان و برگشت نتایج آن به خودش مسوولانه‌تر می‌شود (مختاری نوری و خادم الحسینی، ۱۳۸۷: ۵۵).

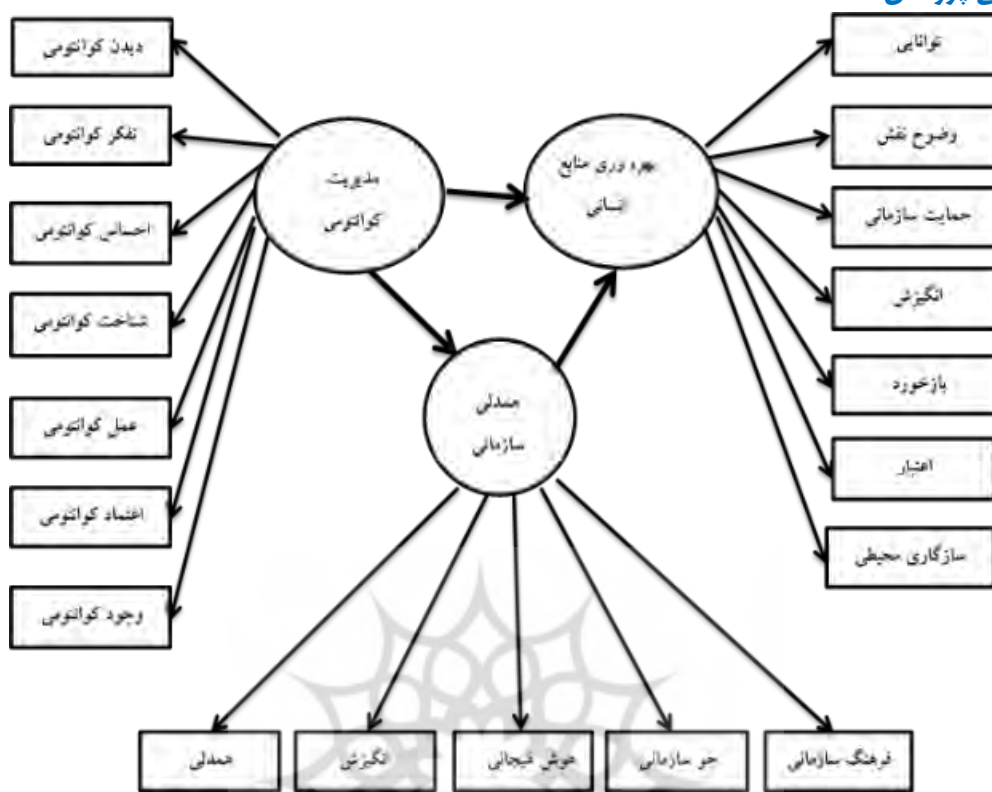
۶- اعتماد کوانتومی: توانایی اعتماد به فرایند زندگی؛

این مهارت بر اصول آشفتنگی و پیچیدگی مبتنی است. اعتماد کوانتومی، توانایی اعتماد به فرایندهای طبیعی زندگی، پذیرش ضرورت آشفتنگی و تشخیص این که سیستم‌هایی که در لبه آشوب عمل می‌کنند، توانایی ذاتی برای خودسازمان‌دهی، در سطوح بالا و بالاتری از انسجام را دارند (افجه‌ای و حمزه پور، ۱۳۹۳: ۱۸۶).

بر اساس مبانی نظری تحقیق، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ طراحی شده است:

غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است (Hoy & Miskel, 1997).

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

کتابخانه‌ای؛ و برای گردآوری اطلاعات لازم جهت بررسی فرضیه‌ها و سؤالات تحقیق از روش میدانی با ابزار پرسشنامه استفاده شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی است. جامعه آماری این پژوهش، کارمندان بخش اداری دانشگاه‌های شهرستان خرم‌آباد در سال ۱۳۹۹ است و حجم این جامعه در جدول زیر آمده است و نمونه در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی تعیین گردید. در پژوهش حاضر با توجه به جدول کرجسی و مورگان^۳ (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای برآورد حجم نمونه به صورت زیر خواهد بود:

بدین ترتیب با طراحی مدل مفهومی این سؤال مطرح می‌شود که مدیریت کوانتومی با میانجی‌گری همدلی سازمانی چه تأثیری بر بهره‌وری منابع سازمانی دارد؟

فرضیه فرعی پژوهش

برای بررسی مدل مفهومی، فرضیه‌های فرعی زیر در نظر گرفته شد:

- مدیریت کوانتومی بر همدلی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
- همدلی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
- مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

روش پژوهش

این تحقیق از نوع تحقیقات کمی و از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا و جمع‌آوری اطلاعات توصیفی - همبستگی است که از بین روش‌های توصیفی در دسته همبستگی چند متغیره با رویکرد معادلات ساختاری قرار می‌گیرد. برای گردآوری اطلاعاتی از قبیل مبانی نظری و پیشینه پژوهش از مطالعات

³ Krejcie & Morgan

جدول ۱: حجم جامعه و نمونه آماری

حجم نمونه	جامعه آماری	دانشگاه
۵۰	۲۹۸	دانشگاه دولتی لرستان
۷۰	۴۱۷	دانشگاه علوم پزشکی لرستان
۶۵	۳۸۸	دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی
۲۵	۱۵۲	دانشگاه های علمی کاربردی
۴۲	۲۵۲	دانشگاه پیام نور
۶۸	۴۰۶	دانشگاه آزاد اسلامی
۳۲۰	۱۹۱۳	کل

در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، تعداد سؤال‌ها، محتوای پرسشنامه، ارتباط سؤال‌ها با گزینه‌ها و هماهنگی سؤال‌ها با اهداف تحقیق اعلام کنند. به منظور سنجش اعتبار از نوع همسانی درونی، پس از مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای پرسش‌نامه بهره‌وری منابع انسانی ۰/۹۳، برای سؤال‌ها مدیریت کوانتومی عدد ۰/۸ و در نهایت برای پرسشنامه همدلی سازمانی برابر ۰/۸۲ محاسبه شده است که این اعداد نشان می‌دهند که پرسشنامه مورد استفاده، از همسانی درونی و اعتبار لازم برخوردار است.

برای سنجش همدلی سازمانی از پرسشنامه همدلی سازمانی پیغمبر دوست (۱۳۹۳) که دارای ۳۰ سؤال برای سنجش ۵ بعد آن، و برای سنجش بهره‌وری منابع انسانی از پرسشنامه استاندارد بهره‌وری منابع انسانی گلداسمیت (۱۹۸۰) که دارای ۲۶ سؤال برای سنجش ۷ بعد آن و برای سنجش مدیریت کوانتومی از پرسشنامه استاندارد مدیریت کوانتومی عظیمی (۱۳۹۰) که دارای ۳۴ سؤال برای سنجش ۷ بعد آن است، استفاده شده است. و اعتبار محتوایی این پرسشنامه‌ها توسط اساتید و چند نفر از افراد مطلع از طریق پرسشنامه ای کوتاه و جمع بندی نظرات و مقبول بودن شاخص بدست آمده مورد تأیید قرار گرفته، در این پرسشنامه از متخصصین خواسته شده، نظرهای تخصصی خود را

یافته های پژوهش

بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش

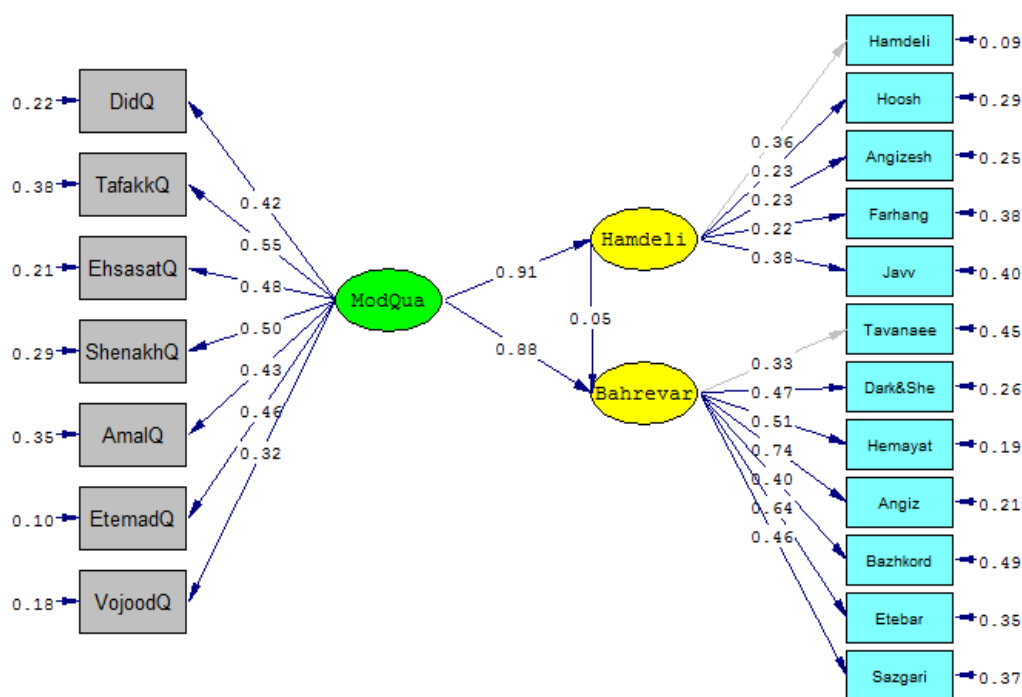
جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه

متغیرهای مورد مطالعه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره Z	سطح معنی‌داری
مدیریت کوانتومی	۳۲۰	۹۶/۸۴	۹/۱۶	۰/۷۶۲	۰/۵۳۴
همدلی سازمانی	۳۲۰	۲۵/۹۶	۶/۸۰	۱/۴۹۱	۰/۰۷۶
بهره‌وری منابع انسانی	۳۲۰	۶۶/۸۴	۸/۶۹	۱/۱۶۸	۰/۱۳۱

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق

مدل یابی معادلات سه متغیر مدیریت کوانتومی، همدلی سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی بر اساس مدل مفهومی چگونه است؟

همان‌طوری که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، بر اساس مقادیر دست آمده برای آماره‌های Z محاسبه شده، متغیرهای مورد مطالعه، از توزیع نرمال برخوردارند ($P > 0.05$)؛ و از آنجایی که برای استفاده از آزمون روش حداقل مربعات و گروه‌های مستقل باید نمونه نرمال باشد، لذا از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

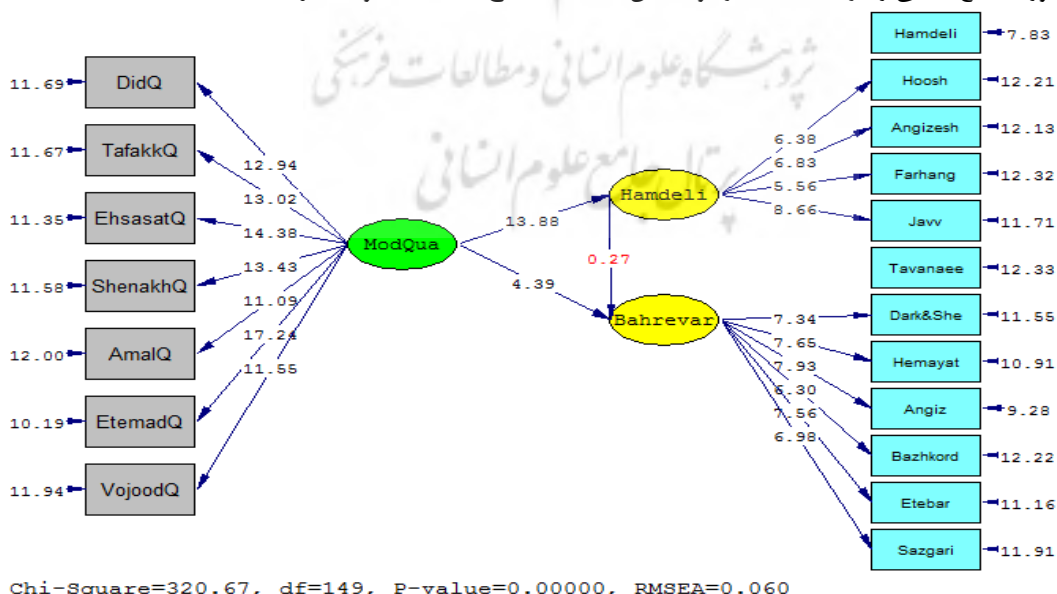


Chi-Square=320.67, df=149, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

شکل شماره ۲: دیاگرام مدل یابی معادلات ساختاری در حالت استاندارد

می‌دهد. با توجه به شکل شماره ۲ و ۳ نتایج ضرایب استاندارد و مقدار t محاسبه شده اثر مستقیم مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی (۰/۸۸) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. با این حال، اثر مستقیم همدلی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی (۰/۰۵) در سطح ۰/۰۵ بر بهره‌وری منابع انسانی معنادار نیست. اثر مستقیم مدیریت کوانتومی بر همدلی سازمانی (۰/۹۱) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنادار است.

جهت بررسی فرضیه مدل مطابق با مدل مفهومی پژوهش (شکل شماره ۱) از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد، بررسی نتایج شاخص‌های برازندگی نشان داد مدل از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج شاخص‌های برازش مدل در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است. همچنین شکل شماره ۲ و ۳ دیاگرام مدل یابی معادلات ساختاری مدیریت کوانتومی و همدلی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی را در حالت استاندارد و t نشان



Chi-Square=320.67, df=149, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

شکل شماره ۳: دیاگرام مدل یابی معادلات ساختاری در حالت t

جدول شماره ۳: شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	NFI	NNFI	IFI	GFI	AGFI	CFI	χ^2/df	RMSEA
برآوردهای مدل	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۹۸	۲/۱۵	۰/۰۶۰
وضعیت	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب
حد قابل قبول	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۳	< ۰/۰۶

قبولی برخوردار است. مقدار SRMR برابر ۰/۰۴۹ است که مقادیر کمتر از ۰/۰۵ نشان از برازش خوب مدل دارد. مقادیر NFI و GFI به ترتیب برابر ۰/۹۰ و ۰/۹۶ برآورد شده که برای مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشان‌دهنده برازش خوب مدل است. هم‌چنین، مقدار AGFI برای مدل‌های خوب بیش از ۰/۹۰ است که در مدل حاضر برابر ۰/۸۸ برآورد شده است که می‌توان گفت در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. مقدار NNFI نیز برابر ۰/۹۷ است که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشان برآورد شده است که مقادیر بیشتر از ۰/۹۰ برازش خوب مدل را نشان می‌دهند. در مجموع می‌توان گفت مدل ارائه‌شده از برازش خوبی برخوردار است و مدل تدوین‌شده به‌وسیله داده‌های نمونه حمایت می‌شود.

با توجه به جدول شماره ۳ مقدار مجذور کای با درجه آزادی ۱۴۹ بر این مدل ۳۲۰/۶۷ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۰ برآورد شده که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. با توجه به این که χ^2 به حجم نمونه حساس است، برخی از محققان از نسبت مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df) به‌عنوان شاخصی جایگزین استفاده می‌کنند. در مورد نسبت مجذور کای به درجه آزادی مقدار زیر ۳ برازش خوب است و حتی تا مقدار ۵ نیز به‌عنوان برازش قابل قبول توصیه می‌شود (Bollen, ۱۹۸۹). نسبت مجذور کای به درجه آزادی در مدل حاضر برابر ۲/۱۵ محاسبه شده است که نشان‌دهنده برازش معقولی برای مدل است.

هم‌چنین شاخص RMSEA در مدل ارائه‌شده برابر ۰/۰۶۰ است که مقادیر کمتر از ۰/۰۶ نشان می‌دهد مدل از برازش قابل

جدول شماره ۴: نتایج ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل و آزمون فرضیات

متغیرها	مؤلفه‌ها	ضریب استاندارد	آماره تی	R ²
مدیریت کوانتومی	دیدن کوانتومی	۰/۴۲	۱۲/۹۴	۰/۱۸
	تفکر کوانتومی	۰/۵۵	۱۳/۰۲	۰/۳۰
	احساس کوانتومی	۰/۴۸	۱۴/۳۸	۰/۲۳
	شناخت کوانتومی	۰/۵۰	۱۳/۴۳	۰/۲۵
	عمل کوانتومی	۰/۴۳	۱۱/۰۹	۰/۱۸
	اعتماد کوانتومی	۰/۴۶	۱۷/۲۴	۰/۲۱
	وجود کوانتومی	۰/۳۲	۱۱/۵۵	۰/۱۰
همدلی سازمانی	همدلی	۰/۳۶	-	۰/۱۳
	انگیزش	۰/۲۳	۶/۸۳	۰/۰۵
	هوش هیجانی	۰/۲۳	۶/۳۸	۰/۰۵
	جوسازمانی	۰/۳۸	۸/۶۶	۰/۱۴
	فرهنگ سازمانی	۰/۲۲	۵/۵۶	۰/۰۵
	توانایی	۰/۳۳	-	۰/۱۱
	وضوح نقش	۰/۴۷	۷/۳۴	۰/۲۲
	حمایت سازمانی	۰/۵۱	۷/۶۵	۰/۲۶
	انگیزش	۰/۷۴	۷/۹۳	۰/۵۵
	بازخورد	۰/۴۰	۶/۳۰	۰/۱۶
	اعتبار	۰/۶۴	۷/۵۶	۰/۴۱
	سازگاری محیطی	۰/۴۶	۶/۹۸	۰/۲۱
	آزمون فرضیات	متغیر وابسته	ضرایب استاندارد	آماره تی

مدیریت کوانتومی	همدلی سازمانی	۰/۹۱	۱۳/۸۸	تأیید
همدلی سازمانی	بهره‌وری منابع انسانی	۰/۰۵	۰/۲۷	رد
مدیریت کوانتومی	بهره‌وری منابع انسانی	۰/۸۸	۴/۳۹	تأیید

Chi-square= 320.67; RMSEA=0.060; $\chi^2/df=2.15$;
CFI= 0.98; IFI= 0.98; GFI=0.90; AGFI=0.88; NFI=0.96;
NNFI= 0.97

(۱۳۹۴) و خوش‌طینت و همکاران (۱۳۹۶) و آقابابی (۱۳۹۲) همسویی و تطابق دارد.

یک مشکل اساسی که در پژوهش‌های پیشین که در بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی انجام گرفته است، این است که نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در بررسی تأثیر مولفه‌های مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی، تأثیر همه مولفه‌ها بر بهره‌وری منابع انسانی معنادار نبوده است لذا متغیر میانجی همدلی سازمانی می‌تواند به درک بهتری از بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی بینجامد. مطالعات کتابخانه‌ای در داخل و خارج کشور نشان می‌دهد که تا کنون پژوهشی که به بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی همدلی سازمانی نپرداخته است و نوآوری این تحقیق در ارائه راهکاری برای دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی برای افزایش بهره‌وری در کارکنان با توجه به ویژگی‌های سازمان‌های نو می‌باشد. از آنجایی که دانشگاه‌ها به عنوان سازمانی که تربیت‌کننده نیروی کار سازمان‌ها هستند، می‌توانند مروج یک تفکر در مورد موضوعات مدیریتی در سایر سازمان‌ها باشند.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به اجرای پژوهش در سال ۱۳۹۹ توام با شیوع اپیدمی کووید ۱۹، ویروس کرونا، دانشگاه‌ها به صورت دور کار معمولاً با حضور یک سوم کارکنان در محل کار فعالیت می‌کنند، نقش همدلی سازمانی در پیشبرد وظایف هر واحد سازمانی مشهود است و همراهی و همکاری کارکنان دانشگاه‌های شهر خرم‌آباد در اجرای این پژوهش و همکاری‌های لازم در انجام امور مربوط به جمع‌آوری داده‌ها به صورت الکترونیکی، نشان از همدلی سازمانی آن‌ها و آشنایی با ویژگی‌های سازمان‌های نو است که یکی از بارزترین آن‌ها شیوه مدیریتی کوانتومی است. از این رو پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که محققین در پژوهش‌های بعدی، به سایر ویژگی‌های سازمان‌های نو که می‌تواند موجب افزایش روحیه گروهی و انعطاف‌پذیری در سازمان برای مواجهه با موضوعات پیش‌بینی نشده و بحرانی گردد، بپردازند.

در جدول شماره ۴ ضرایب استاندارد و مقدار t برای فرضیه‌های پژوهش آورده شده است. شاخص ارزیابی، میزان ارتباط هر مؤلفه به عامل زیربنایی آن، مقدار t و معنی‌دار آن است. در صورتی که مقدار آماره t در سطح اطمینان ۹۵ درصد بیشتر از ۱/۹۶ باشد؛ به این معناست که فرضیه مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشخص است، مقدار آماره t برای فرضیات اول و سوم بیشتر از مقدار ۱/۹۶ است؛ از این رو این دو فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. هم چنین برای فرضیه دوم این پژوهش از آنجایی که این مقدار کمتر از ۱/۹۶ است؛ این فرضیه مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همان‌طور در شکل شماره (۲) و (۳) مشخص است، می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری طی ارزیابی شاخص‌های جزئی مطلوب است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با ارائه مدلی، تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی همدلی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته و معناداری آن تأیید می‌گردد و به‌وسیله داده‌های نمونه حمایت می‌شود یا به عبارتی داده‌های تجربی اصطلاحاً به‌خوبی با آن منطبق هستند. نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش، خروجی نرم افزار lisrel نشان می‌دهد که:

۱- اثر مستقیم مدیریت کوانتومی بر همدلی سازمانی (۰/۹۱) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. و این بدان معناست که به کار بستن مهارت‌های مدیریت کوانتومی توسط مدیران دانشگاهی سبب افزایش همدلی سازمانی در بین کارکنان اداری دانشگاه‌ها می‌شود.

۲- اثر مستقیم همدلی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی (۰/۰۵) در سطح ۰/۰۵ بر بهره‌وری منابع انسانی معنادار نیست. این به معنای آن است که افزایش همدلی سازمانی در جامعه مورد مطالعه موجب افزایش بهره‌وری منابع انسانی نمی‌شود، اگرچه شهراسبی، موقعی، احمدی و امیرخانی (۱۳۹۹) در پژوهش خود به طراحی و تبیین مدل همدلی سازمانی در سرمایه‌های انسانی پرداخته‌اند.

۳- اثر مستقیم مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی (۰/۸۸) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. یافته حاصل از این پژوهش با پژوهش رضانیان و والا (۱۳۹۵) و عبادی لمر

References

- Afjeh, S, AA., & Hamzhepour, M. (2014). A Comprehensive Approach to Quantum Leadership Theory and Its Applications in Organization. *Strategic Management Thought*, Year 8, 2(16), 161-204. [in Persian]
- Aghababaei, M. (2013). Multiple Relationships between Positive Leadership Strategies and Self-Management Strategies and the Application of Quantum Management Components in the University of Isfahan and the University of Tehran (Unpublished doctoral dissertation). Faculty of Educational Sciences, University of Isfahan, 73-77. [in Persian]
- Altbach, p G. (1999). The logic of mass higher education. *Tertiary Education and Management*, Issue 2, Volume 5.
- Amirkabiri, A. (2002). An overview of management theories and principles (Third Edition). Tehran: Negah Danesh. [in Persian]
- Asemipour, MJ. (1996). *Effective Management and Supervision* (First Edition). Tehran: Savalan Publishing. [in Persian]
- Asl Najari, B. (2013, August7). Quantum skills management model. *Intelligent management*, Retrieved from: <http://bagheraslajari.blogfa.com/tag/%DA%A9%D9%88%D8%A7%D9%86%D8%AA%D9%88%D9%85%DB%8C>. [in Persian]
- Azimi Sanavi, B & Razavi Seyyed, M. H. (2015). Investigating the level of familiarity and application of quantum skills in sports organic- nations of the country. *JSM*, Tehran University, 4(6), 613-625. [in Persian]
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Darling, JR., & Walker, W. (2001). "Effective conflict management: use of the behavioral style model". *Leadership and Organizational Development Journal*, 5(22), 230-242.
- Dostar, M. (2003). Dimensions of Emotional Intelligence, *Management and Development Process Quarterly*. No. 18, 52-63. [in Persian]
- Ebadi Lamar, Sh. (2015). The Impact of Quantum Management on Increasing the Productivity of Organizational Employees. *International Conference on Management, Economics and Humanities*, Retrieved from: <https://civilica.com/doc/625562>. [in Persian]
- Gholamzadeh, H. (2014). Quantum skills in educational management. 1-6, retrieved from: <http://h-edu-manage.persianblog.ir/post/64/>. [in Persian]
- Feizi, T. (2005). *Fundamentals of Organization and Management* (13th Edition), Tehran, Payame Noor University. [in Persian]
- Fris, J., & Lazaridou, A. (2006). "An additional way of thinking about organization life and leadership: The Quantum perspective", *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*", 48(5), 55-69.
- Golshan, I. (2003). "Quantum Skills in Management Model: A New Paradigm for Promoting Effective Leadership". *Administrative Transformation Quarterly*, 7(40), 43-66. [in Persian]
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (5th Ed). Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall.
- Hojat, M. (2007). *Empathy in patient care* (First Edition). Philadelphia: Pennsylvania.
- Hooman, H A. (2009). *Practical guide to writing a dissertation* (First Edition). Tehran: Peyk Farhang. [in Persian]
- Hosseini, S AR., Dehghan, M., & Dehghan, N. (2013). Investigating the relationship between organizational communication and organizational empathy. *International Conference on Management, Challenges and Solutions*, Shiraz, Retrieved from: <https://civilica.com/doc/260961>. [in Persian]
- Hoy, k W., & Miskel G. C. (1997). *Educational Administration, Theory, Research, practice* (Translated by Mir Mohammad Abbaszadeh) (Second Edition). Uremia, Uremia University Press, [in Persian]
- Iranzadeh, S., Nowruzzadeh, A.(2015). "Quantum management: The paradigm of the third millennium". "the first conference International Management Science, Advances, Innovations and Challenges", Shiraz: Kharazmi Higher Institute of Science and Technology, Retrieved from: http://www.civilica.com/Paper-MANAGEMENT01-MANAGEMENT01_166.html [in Persian]
- Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2006). Empathy and the Emergence of Task and Relations Leaders. *The Leadership Quarterly* 17, 146-162.
- Khosh Tinat, B., Farahani, T., & Salimi, R. (2017). Investigating the Impact of Managers' Quantum Skills on Increasing the Productivity of Organizational Employees. Payame Noor University. Yazd Branch - University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences - Bu Ali Sina University, Retrieved from:

https://www.civilica.com/Paper-TOROUD04_TOROUD04_063.html . [in Persian]

Mohammad Shafi'i, M., Haghshenas, A., & Afrough, A. (2016). Empathy in the organization with a focus on the role of spirituality in the workplace with a spiritual leadership style approach (Case study: Isfahan University staff). National Conference on Management Research and Humanities in Iran. Tehran. [in Persian]

Mozgi Nejad, S., Ayati, M., & Pourshafei, H. (2017). The role of quantum management in human resource productivity according to organizational voice and job motivation in Staff of the Education Department (Unpublished Master dissertation). Department of Educational Sciences, Birjand University. [in Persian]

Mokhtari Nouri, J., & Khadem Al-Hussini, S M. (2008). Application of Quantum Model in Nursing Leadership, Shahid Beheshti School of Nursing and Midwifery, Year 18, No. 61, 55-63. [in Persian]

Naeli, M A. (1994). Motivation in the organization (First Edition). Ahvaz: Shahid Chamran University Press. [in Persian]

Quigley, M. (1997). Quantum organizations, Journal of Executive Excellence, 14(5): 14-15.

Ramezani, M R., & Vala, S. (2011). Investigating the effect of managers' quantum skills on increasing employee productivity in the organization (Case study: Bank Melli branches in Guilan province). Journal of Management and Accounting Study, Vol 2, 209-218. [in Persian]

Rezaian, A. (2003). Fundamentals of Organizational Behavior Management (Eighth Edition). Tehran: Organization for the Study and Compilation of University Humanities Books (SAMT), Center for Research and Development of Humanities. [in Persian]

Salimi, M. H., Rajaeepour, S., Siyadat, S. A., & Bidram, H. (2016). The Relation between quantum management skills and organizational agility capabilities with the mediating role of organizational intelligence in the selected state-universities of Isfahan. Public Management Research, 9(33), 113-138. [in Persian]

Sardashti, M., & Dehghani, M. (2015). Investigating the relationship between management style and quantum paradigm approach on productivity. International Conference on Management and Humanities,

Tehran, Retrieved from: <https://civilica.com/doc/42560> . [in Persian]

Sayad, A. (2014). Investigating on Job Burnout and Its Relationship with Human Resources Productivity of MEHVAR KHODRO Company (Unpublished Master dissertation). Tehran, Payame Noor University. [in Persian]

Shahrasbi, R., Mooghei, A., Ahmadi, S AA., & Amirkhani, A H. (1399). Designing and Explaining a Model for Improving Organizational Empathy in Human Capital (Case Study: Iranian Education Evaluation Organization) (Unpublished doctoral dissertation). Postgraduate Center of Management Department, Payame Noor University, Tehran. [in Persian]

Shelton, C. (1999). Quantum Leaps, Butterworth-Heinemann, Boston: M A.

Shelton, C., & Darling, J. (2000). "The quantum skills model in management: A new paradigm to enhance effective leadership". 264 – 273, Retrieved from: www.psicopolis.com/dirigere/quantumskills.htm .

Shelton, C., & Darling, J. (2001). "Quantum Management Skills Model: A New Paradigm for Promoting Effective Leadership" (translated by Ebrahim Golshan). Journal of Administrative Transformation, 7(6). [in Persian]

Shelton, C., & Darling, J. R. (2003). "From theory to practice: Using new science concepts to create learning organization", Journal of Organizational Learning, 10(6), 353-360.

Stacey, R. D., Griffin, D., & Shaw, P. (2000). "Complexity & Management: Fad or radical challenge to systems thinking?". UK: Rutledge, London.

Tunke nejad, M. (2005). New theories in conflict management, Tadbir Magazine, No. 162, 33-38. [in Persian]

Yamini Dozi Sorkhabi, M. (2003). "University Development Planning, Theories and Experiences" (First Edition). Tehran: Shahid Beheshti University Press. [in Persian]

Youngblood, M. D. (2000). Winning culture for the new economy, Journal of Strategy and Leadership, 28(6), 4-9.

Zohar, D. (1997). "Rewiring the Corporate Brain: Using the new science to rethink how we structure and lead organization", Berrett-Koehler, San Francisco, CA.9.

