



شماره ۱ دوره ۳ بهار ۱۴۰۲

فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج



## تأثیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران در چابکی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی هوش سازمانی

طیبه جامه بزرگی<sup>۱</sup>، مجید سلیمانی<sup>۲\*</sup>، غلامرضا شعبانی بهار<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران ۲- استادیار مدیریت ورزشی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران (نویسنده مسئول) ۳- استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: [majidsolimani1992@yahoo.com](mailto:majidsolimani1992@yahoo.com)

تاریخ ارسال: ۱۴۰۱/۱۰/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۱

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران در چابکی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان با روش تحلیل معادلات ساختاری انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان، در سال ۱۳۹۸ می‌باشند که ۲۷۹ نفر به‌عنوان نمونه آماری و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد مهارت‌های مدیریت کوانتومی، چابکی سازمانی و هوش سازمانی بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار *SPSS* صورت گرفت و برای تایید مدل معادلات ساختاری و ارزیابی اثر میان متغیرهای پژوهش از نرم‌افزار *Amos* استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران وزارت ورزش و جوانان، به‌صورت مستقیم و هم‌به‌طور غیرمستقیم، از طریق متغیر میانجی هوش سازمانی می‌تواند بر قابلیت چابکی سازمانی تأثیرگذار باشد. بر این اساس مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران به میزان ۰/۷۰ بر چابکی سازمانی و هوش سازمانی به میزان ۰/۲۱ بر چابکی سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. همچنین نقش میانجی هوش سازمانی در اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر چابکی سازمانی ۰/۱۵ تأیید گردید؛ بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر به نظر می‌رسد مدیران ورزش کشور با به‌کارگیری مهارت‌های کوانتومی در سازمان و استفاده از راه‌حل هوش سازمانی بتوانند قدرت رقابت‌پذیری سازمان را افزایش دهند.

**کلمات کلیدی:** مهارت‌های مدیریت، مدیریت کوانتومی، هوش سازمانی، چابکی سازمانی، وزارت ورزش و جوانان

## مقدمه

امروزه تغییرات سریع و مستمر، جهان را به‌طور پیچیده‌ای از حالت ثبات و قابل پیش‌بینی خارج کرده است. در چنین جهانی، توانایی مدیران برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و رهبری و کنترل به‌طور فزاینده‌ای به مخاطره افتاده است (Nazari & Khosravi, 2016). محققان با بررسی مدل مهارت‌های نوین در مدیریت، به منظور افزایش رهبری مؤثر، اشاره بر این دارد که یکی از این نوع مدیریت‌های نوین در عصر حاضر، مدیریت کوانتومی است (Turan, S., & Erçetin, 2017) و Uçar & Ksselll 9999999).

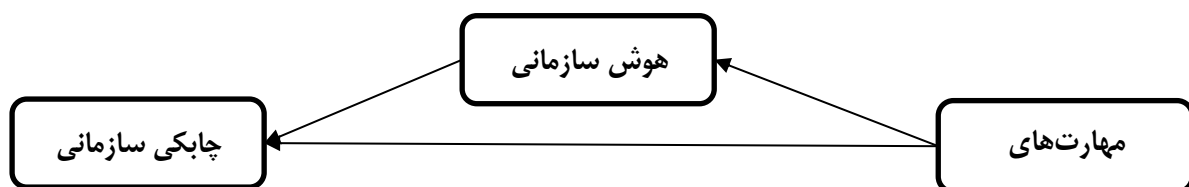
مدیریت کوانتومی از مفاهیم جدید هزاره سوم است که هدف آن بالا بردن توان و اثربخشی مدیران و کارکنان است که سعی دارد مفاهیم و اصول تئوری کوانتوم را به‌منزله رهنمودی جهت توصیف و تبیین پدیده‌های سازمانی و حل مسائل مدیریتی مورداستفاده قرار دهد (Salimi, Rajaeipour, Siadat & Bidram, 2016). (در واقع مجموعه مهارت‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد که نه تنها تعارض را از دیدگاه جدید بنگرند، بلکه به شیوه‌ای جدید به تعارض پاسخ دهند، مهارت‌های کوانتومی نامیده شده‌اند (Rajab Nobarian, 2016). مهارت‌های کوانتومی مدیران را با دیدگاهی متفاوت و عقلی برای اداره افراد و تعارض روبه‌رو می‌کند (Plonka, 2013).

علاوه بر این، در حیات پرتلاطم بشری، انسان‌هایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه هوشی بالا باشند قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین‌گونه خواهد بود (Bazokar, 2015). اهمیت این مطلب در سازمان‌های امروزی که علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، از ماشین‌آلات هوشمند در فرآیندهای سازمان استفاده می‌کنند بسیار نمایان است. سیمیچ (۲۰۰۵)، هوش سازمانی را توانایی فکری سازمان برای حل مسائل سازمانی می‌داند. هوش سازمانی دربرگیرنده اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی می‌باشد (Bazokar, 2015). همچنین رشد و بقا در محیط متلاطم امروزی نیازمند ویژگی‌های خاصی می‌باشند که هوش سازمانی یکی از مؤلفه‌هایی است که مدیران عصر حاضر بایستی دارا باشند تا با کسب دانش عمیق نسبت به همه عوامل محیطی باعث هوشمندی سازمان باشند و در نتیجه آن بهتر بتواند سازمان تحت هدایت خود را در دنیای متلاطم و رقابتی مدیریت کنند. مدیران دارای هوش سازمانی، با آگاهی و درک درست از محیط پیرامون و عوامل مؤثر درونی و بیرونی سازمان و تحلیل فاکتورهای تأثیرگذار اجتماعی، سیاسی و اقتصادی بر کل سازمان، می‌تواند راه‌حل‌های مناسب برای رسیدن به اهداف را استنباط کند (Diyannejad & Irjapour, 2016).

با توجه به اینکه سازمان‌ها در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق پذیر می‌کند در واقع یکی از چالش‌های مهم سازمان‌ها این است که چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل پیش‌بینی موفق شوند. یکی از راهکارهای پاسخگویی به عوامل تغییر و تحولات سازمانی و کسب موفقیت سازمان‌ها چابکی است؛ که عامل مهم برای موفقیت سازمان‌ها در محیط بسیار رقابتی است. در چنین محیطی چابکی سازمانی تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد. پژوهشگران، چابکی را به معنای توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیرمنتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات، برای فرصت‌های رشد و پیشرفت تعریف کرده‌اند (Salimi et al, 2016) واژه چابکی در لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال و توانایی حرکت سریع و آسان و قادر بودن به تفکر سریع و با یک روش هوشمندانه بکار گرفته شده است. در واقع چابکی سازمانی ضرورتی غیرقابل‌انکار و عامل تمایز سازمان‌های موفق و کارا از سازمان‌های غیرکارا شمرده می‌شود زیرا سازمان‌های چابک‌تر همواره در پاسخگویی به محیط خارجی موفق‌تر می‌باشند (Kiani et al, 2016). چابکی نتیجه هوشیار بودن نسبت به تغییرات، به‌صورت همه‌جانبه (تشخیص فرصت‌ها و چالش‌ها) هم در محیط داخلی و هم در محیط خارجی است و با وجود قابلیت‌های شایسته در استفاده از منابع برای پاسخگویی به این تغییرات در زمان مناسب و به شکلی انعطاف‌پذیر و مربوط که سازمان نیز توانایی اجرای آن را داشته باشد، صورت مؤثری به خود می‌گیرد (Alaeddin, 2017). وزارت ورزش و جوانان، اساسی‌ترین و مهم‌ترین نهاد تصمیم‌گیری و اجرایی در حوزه ورزش و جوانان است که وظیفه و رسالت توسعه، همگانی، قهرمانی و حرفه‌ای با تأکید بر تأمین سلامت جسمی و روحی، نشاط و تقویت توانمندی افراد و گروه‌های اجتماعی و رشد و تعالی ارزش‌های اسلامی از طریق انجام فعالیت‌های ورزشی و ارتقا مهارت‌های جسمی و روحی را بر عهده دارد.

پژوهش‌های متعددی در زمینه پژوهش حاضر صورت گرفته است؛ یافته‌های پژوهش نظری جهرمی و همکاران (۲۰۲۲) بیان نمود که سازمان‌های ورزشی بیش از سایر سازمان‌ها به مهارت‌های مدیریت کوانتومی نیاز دارند. زبینه و پذیرش (۱۳۹۹) در پژوهش خود گزارش نمودند که مدیریت کوانتومی بر عملکرد و چابکی سازمانی کارکنان تربیت بدنی از نظر آماری تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد. یافته‌های پژوهش کوهی (۲۰۱۹) نشان داد که ارتباط معنادار آماری بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی با چابکی سازمانی و مدیریت تعارض وجود دارد. پژوهش زبینه (۱۳۹۸) عنوان نمود که مدیریت کوانتومی بر عملکرد و چابکی سازمانی کارکنان تربیت بدنی تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری داشت. سلیمی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود دریافتند که مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر چابکی سازمانی و هوش سازمانی و هوش سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیرگذار بوده است. کیانی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی دریافتند که هوش سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. شیرین‌نژاد و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود عنوان نمودند که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با چابکی سازمانی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. پژوهش ارکاک ترک (۲۰۱۵) نشان داد که ابعاد هوش استراتژیک به‌طور مشخص بر میزان چابکی فرآیند تولید تأثیر داشته‌اند به‌عبارت‌دیگر مدیرانی که از هوش استراتژیک بالایی برخوردار بوده‌اند سیستم‌های تولیدی چابک‌تری را نیز بر سازمان خود پیاده نموده‌اند. ساموکادس و ساونی (۲۰۱۲)، نقش فناوری اطلاعات و تسهیم قدرت از سوی مدیر و شیوه و سبک مدیریتی در سازمان را از عوامل مؤثر بر چابکی کارکنان گزارش نمودند.

مرور پیشینه‌های پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی با چابکی سازمانی رابطه مثبت برقرار بود. همچنین مشخص شد که هوش سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیرگذار است؛ اما کمبود پژوهش‌ها در این حوزه در کشور به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی به چشم می‌خورد. بیشتر پژوهش‌های انجام‌گرفته به نقش جداگانه هر یک از متغیرها تأکید داشته‌اند؛ درحالی‌که این پژوهش رابطه هر سه متغیر را موردپژوهش قرار داده است که در کمتر تحقیقی موردتوجه بوده است. با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه وزارت ورزش و جوانان به دلیل ارتباط با اقشار مختلف مردم از یک‌سو و ارتباط با سازمان‌های مختلف ورزشی از سوی دیگر، بسیار حائز اهمیت است که وزارت ورزش و جوانان خود را با فناوری و ضرورت‌های روز دنیا هماهنگ کند و این امر با بهره‌گیری از مهارت‌های کوانتومی و هوش سازمانی امکان‌پذیر است. همچنین سازمان‌های عصر حاضر با تحولات گسترده بین‌المللی روبه‌رو هستند و از این‌رو تشخیص و تداوم حیات و بقای سازمان‌ها نیازمند یافتن راه‌حل‌ها و روش‌های جدید مقابله با مشکلات است که به نوآوری و روش‌های جدید بستگی دارد. در این زمینه نیز توجه به چابکی سازمانی امری سودمند در سازمان‌ها به شمار می‌رود. ارتباط این متغیرها در قالب مدل پیشنهادی پژوهش در شکل (۱) قابل‌مشاهده می‌باشد؛ که در آن مدیریت کوانتومی به‌عنوان متغیر مستقل، چابکی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته و هوش سازمانی نیز به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته‌شده است. بنابراین تحقیق حاضر درصدد آن است تا به بررسی ارتباط علی مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران با چابکی سازمانی و نقش میانجی هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بپردازد تا بتواند با ارائه راهکارهایی آن را در جهت اثربخش‌تر کردن فعالیت‌های یاری رساند. لذا نتایج تحقیق حاضر می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان قرار دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی و مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری، به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان، در سال ۱۳۹۸ که تعداد ۵۷۳ نفر مرد و ۳۲۸ نفر زن می‌باشند (N=۹۰۱).

نمونه‌گیری با استفاده روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی و طبقات، مرد و زن و جهت تعیین نمونه با در نظر گرفتن حجم جمعیت آماری (N) از جدول تعیین حجم نمونه مورگان استفاده شده و بر این اساس حجم نمونه برابر ۲۷۹ نفر به دست آمد. در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که شامل: پرسشنامه مهارت‌های مدیریت کوانتومی عظیمی ثانوی (۱۳۹۳) که دارای ۳۴ سؤال و ۷ مؤلفه، نگاه کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، دانش کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و زیستن کوانتومی می‌باشد. پرسشنامه چابکی سازمانی ژانگ و شریفی (۲۰۰۰) با ۲۸ سؤال و ۴ مؤلفه، سرعت، شایستگی، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی می‌باشد و پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) با ۲۱ سؤال و ۷ مؤلفه، چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، تعهد و خوش‌بینی هم‌راستایی و همخوانی، توسعه دانش و فشار عملکرد می‌باشد. برای اطمینان از روایی صوری پرسشنامه‌ها، گروهی از متخصصین و اساتید دانشگاهی متن پرسشنامه را مطالعه و روایی آن را تأیید نمودند. برای اطمینان از روایی سازه پرسشنامه‌ها، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. پایایی سؤالات نیز از طریق آلفای کرونباخ به شرح جدول زیر می‌باشد که میزان آلفای کرونباخ مؤلفه‌ها نشان‌دهنده این است که ابزار مذکور از ضریب اعتبار مناسب برخوردار می‌باشد.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌ها براساس آزمون آلفای کرونباخ

ردیف	پرسشنامه	مقدار آلفای کرونباخ
۱	مهارت‌های مدیریت کوانتومی	۰/۹۶
۲	چابکی سازمانی	۰/۸۹
۳	هوش سازمانی	۰/۹۴

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Amos در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید. از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، شاخص‌های فراوانی، انحراف استاندارد و جدول‌ها برای بیان اطلاعات توصیفی تحقیق از جمله تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت شناختی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها، آزمون پیرسون جهت تعیین ارتباط بین متغیرهای مهارت‌های مدیریت کوانتومی، چابکی سازمانی و هوش سازمانی و از مدل معادلات ساختاری جهت تعیین میزان اثر متغیر پیش‌بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی با متغیر ملاک چابکی سازمانی و نقش میانجی متغیر هوش سازمانی استفاده شد.

### یافته های تحقیق

جدول ۲. ویژگی های جمعیت‌شناختی نمونه های پژوهش

فراوانی درصد فراوانی			
جنسیت	زن	۱۰۳	۳۶/۹
	مرد	۱۷۶	۶۳/۱
سن	زیر ۳۰ سال	۳۳	۱۱/۸
	۳۰ تا ۳۵ سال	۵۳	۱۹
	۳۶ تا ۴۰ سال	۸۲	۲۹/۴
	۴۱ تا ۴۵ سال	۱۱۱	۳۹/۸
تحصیلات	فوق دیپلم	۴۶	۱۶/۵

۳۳/۷	۹۴	لیسانس	
۳۵/۸	۱۰۰	فوق لیسانس	
۱۴	۳۹	دکتری	
۳۵/۱	۹۸	تربیت بدنی	رشته تحصیلی
۶۴/۹	۱۸۱	غیر تربیت بدنی	
۲۰/۸	۵۸	زیر ۱۰ سال	
۲۹/۷	۸۳	۱۰ تا ۱۵ سال	سابقه شغلی
۲۸	۷۸	۱۶ تا ۲۰ سال	
۲۱/۵	۶۰	بالای ۲۱ سال	
۲۵/۴	۷۱	مجرد	وضعیت تأهل
۷۴/۶	۲۰۸	متاهل	

نتایج بخش ویژگی‌های دموگرافیک نشان داد که از ۲۷۹ نفر نمونه آماری پژوهش، ۶۳ درصد مرد و ۳۷ درصد زن می‌باشند. همچنین افرادی که در رده سنی ۴۱ تا ۴۵ سال هستند بیشترین فراوانی را با ۴۰ درصد داشتند؛ که اکثریت با ۳۵ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد می‌باشند؛ از این بین، ۳۵ درصد در رشته تربیت بدنی تحصیل کرده‌اند و ۶۵ درصد نیز در رشته تحصیلی غیر از تربیت بدنی تحصیل کرده‌اند. در ادامه میانگین و انحراف معیار و آزمون نرمال بودن متغیرهای مدل پژوهش در جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۲. آمار توصیفی مربوط به مهارت‌های مدیریت کوانتومی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Z	P	توزیع
چابکی سازمانی	۳/۲۱	۰/۹۴	۰/۶۹۲	۰/۴۲۹	طبیعی
هوش سازمانی	۳/۱۸	۰/۸۴	۱/۰۱	۰/۲۵۹	طبیعی
مدیریت کوانتومی	۳/۱۹	۰/۷۴	۱/۳۶	۰/۱۵	طبیعی

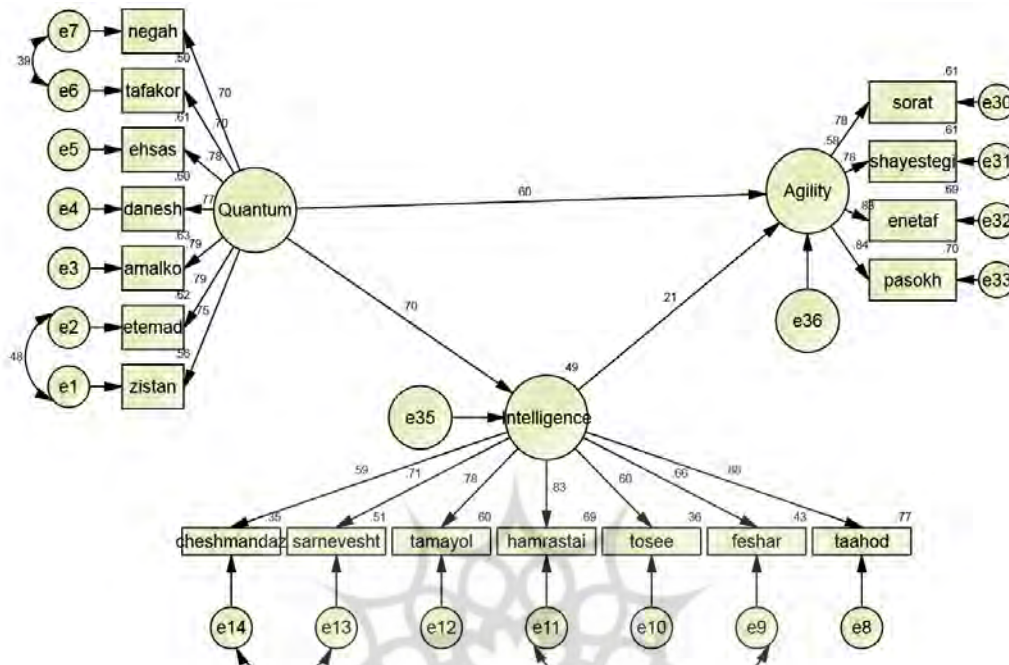
همان گونه که در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد میانگین متغیرهای اصلی پژوهش نزدیک به هم می‌باشد که در این میان چابکی سازمانی با ۳/۲۱ بیشترین میانگین را دارد. همچنین سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌های پژوهش بالای ۰/۰۵ بود که نشان دهنده توزیع نرمال متغیرهای تحقیق می‌باشد، در نتیجه جهت انجام آزمون‌های آماری پژوهش از آمار پارامتریک استفاده می‌شود. جدول ۳ نتایج آزمون همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد.

جدول ۳. آزمون همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	مدیریت کوانتومی	چابکی سازمانی	هوش سازمانی
مدیریت کوانتومی	۱		
چابکی سازمانی	۰/۷۶**	۱	
هوش سازمانی	۰/۸۲**	۰/۳۹*	۱

نتایج جدول ۳ جهت آزمون همبستگی میان متغیرهای پژوهش نشان از ارتباط مثبت و معنادار بالایی میان متغیرهای پژوهش دارد که از این میان ارتباط میان مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی با ۸۲ درصد بیشترین ارتباط را دارد. در ادامه جهت آزمون

مدل پیشنهادی پژوهش و اثر هر یک از متغیرهای پژوهش، از آزمون تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید. سطح معناداری این آزمون با ضریب استاندارد T مشخص می‌گردد. اگر ضریب استاندارد تی ۱/۹۶ باشد، فرضیه در سطح ۹۵ درصد معنادار خواهد بود.



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار ایموس برای مدل پژوهش

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل معادلات ساختاری برای ارزیابی اثر میان متغیرهای پژوهش

نتیجه	نسبت بحرانی	میزان اثرگذاری	فرضیه
معنی‌دار	۱۰/۴۰۵	۰/۷۰	مدیریت کوانتومی / هوش سازمانی
معنی‌دار	۶/۸۶۲	۰/۶۰	مدیریت کوانتومی / چابکی
معنی‌دار	۲/۷۴۵	۰/۲۱	هوش سازمانی / چابکی
معنی‌دار	۲/۰۱	۰/۱۵	نقش میانجی هوش سازمانی میان مدیریت کوانتومی و چابکی

با توجه به خروجی نرم‌افزار ایموس و سطوح معناداری و با توجه به مقادیر t (بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶) ارائه شده در جدول بالا برای تحلیل اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر چابکی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی، کلیه مسیرها مورد تأیید قرار گرفت. بر اساس نتایج اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر چابکی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین نقش میانجی هوش سازمانی در اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر چابکی سازمانی به میزان ۰/۱۵ می‌باشد. جهت تأیید مدل، باید برازش آن نیز مورد تأیید قرار گیرد. طرق متعددی برای برآورد نیکویی برازش کلی مدل با داده‌های مشاهده شده وجود دارد. این آزمون‌ها به این سؤال پاسخ می‌دهند که مدل موردنظر چقدر خوب و برازندگی داده‌های پژوهش است. این شاخص‌ها به همراه ضرایب به‌دست‌آمده از پژوهش، در جدول زیر ذکر شده‌اند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

مدل کلی	X2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
میزان قابل قبول	< ۳	< ۰/۱	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
مقادیر محاسبه شده	۲/۸۹	۰/۰۸	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۰

با توجه به شاخص‌های برازش مدل که در جدول فوق ارائه شده، مقدار  $\chi^2/df$  محاسبه شده ۲/۶۵ است، وجود  $\chi^2/df$  کوچک‌تر از ۳ نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است، همچنین تقریب ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) می‌بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۸ است. میزان مؤلفه‌های *GFI* و *AGFI* و *CFI* نیز باید بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۲ و ۰/۹۰ و ۰/۹۰ است. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های مدل از اعتبار لازم برخوردار است و به‌خوبی می‌تواند آن‌ها بسنجند.

### بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق پذیر با تغییرات می‌کند. اندیشمندان معتقدند که در عصر حاضر محیط بیرونی، محیط احتمالات گوناگون و تنوع در نیازها و خواسته‌ها است و سازمان‌ها به‌منظور سازگاری لازم است ساختارها، فرایندها، ابزارها و مهارت‌های مدیریتی نوینی در این دنیای متغیر داشته باشند. سازمان‌های ورزشی نیز در معرض تغییرات مداوم قرار دارند و باید مانند سایر سازمان‌ها برای پاسخگویی به این تغییرات چابک باشند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته تصمیم‌گیری و واکنش به‌موقع و مناسب داشته باشند. لذا پژوهش حاضر باهدف ارزیابی اثرات مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر چابکی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان انجام گرفت.

یافته‌های تحقیق نشان داد، مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر چابکی سازمانی تأثیر مستقیم دارد، یعنی با افزایش مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران، چابکی سازمانی بیشتر می‌شود. می‌توان گفت مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران به میزان ۰/۶۰ بر چابکی سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کوهی، زبینه (۲۰۱۹)، نظری و خسروی، سلیمی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. از طرف دیگر، تحقیق ناهمخوان در این خصوص مشاهده نشد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد که سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق پذیر می‌کند. چراکه چابکی، نتیجه هوشیار بودن نسبت به تغییرات، به‌صورتی همه‌جانبه (تشخیص فرصت‌ها و چالش‌ها) هم در محیط داخلی و هم در محیط خارجی است. پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی در سازمان به تبدیل آن به سازمانی منجر می‌شود که در حال تغییر مداوم، چابک و بدون مرز بوده و در آن نوآوری و اطلاعات آزادانه در جریان است. همچنین باعث افزایش ارتباطات و جلوگیری از تمرکززدایی و افزایش ارتباطات سازمانی می‌گردد (Rachmawati, 2012). همین مسئله باعث واکنش اثربخش به محیط متغیر و غیرقابل پیش‌بینی و استفاده از آن تغییرات به‌عنوان فرصت‌هایی برای پیشرفت سازمانی است؛ که این موضوع باعث افزایش چابکی سازمانی می‌گردد. با توجه به اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی در چابکی سازمانی، به مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود با آگاهی از مدیریت کوانتومی به انطباق بیشتر وزارت ورزش و جوانان با تغییرات محیطی و بهره‌مندی از فرصت‌های موجود در محیط‌های پویای امروزی کمک کنند و در جهت ارتقاء و توسعه سازمانی گام بردارند.

دیگر یافته تحقیق نشان داد، بین مدیریت کوانتومی مدیران باهوش سازمانی از نظر آماری رابطه معنادار وجود داشت. همچنین مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر هوش سازمانی تأثیر مستقیم داشت، یعنی با افزایش مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران، هوش سازمانی بیشتر می‌شود. می‌توان گفت مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران به میزان ۰/۷۰ بر هوش سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق سلیمی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. از طرف دیگر، تحقیق ناهمخوان

در این خصوص مشاهده نشد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد که در دنیای متلاطم و محیط ناآرام سازمان‌های امروزی، مدیران از طریق مهارت‌هایی چون مدیریت کوانتومی می‌توانند با ایجاد تغییر و به چالش کشیدن تفکرات و جستجوی راه‌حل‌های متناقض و چالش‌انگیز، تغییرات شگرفی در سازمان مربوطه بدهند اهداف و رسالت سازمان را بهتر درک نموده، روابط مناسبی با همکاران داشته و همچنین دارای عملکرد بهتری در سازمان بوده خلاقیت و نوآوری بالایی داشته باشند. همچنین مدیریت کوانتومی باعث تفکر آینده‌نگری و پیش‌بینی مسائل می‌شود (Kilmann, 2011). با توجه به اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی در هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان، با استفاده از مهارت‌های مدیریت کوانتومی زمینه افزایش هوش سازمانی کارکنان را از طریق ارزش‌ها و باورهای موجود، توجه به افراد، همسو کردن اهداف فردی و سازمانی فراهم نمایند.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی از نظر آماری رابطه معنادار وجود داشت. همچنین هوش سازمانی در چابکی سازمانی تأثیر مستقیم داشت، یعنی با افزایش هوش سازمانی، چابکی سازمانی بیشتر می‌شود. می‌توان گفت هوش سازمانی به میزان ۰/۲۱ بر چابکی سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات فرزی و همکاران، کیانی و همکاران (۲۰۱۶)، شیرین‌نژاد و همکاران (۲۰۱۵)، شیری و همکاران (۲۰۱۴)، ارکاک ترک (۲۰۱۵) همخوانی دارد. از طرف دیگر، تحقیق ناهمخوان در این خصوص مشاهده نشد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد که هوش سازمانی توانایی انعطاف‌پذیری سازمان را در انطباق با نیازها افزایش می‌دهد. افزایش هوش سازمانی باعث افزایش چابکی سازمانی می‌شود. حرکت به سوی ایجاد سازمان‌هایی که از سرعت و انعطاف‌پذیری بالایی در پاسخ محیط متغیر، ناپایدار و پیش‌بینی‌ناپذیر برخوردارند راه‌حلی جدید و حیاتی است. حصول چنین اهدافی در افزایش هوش سازمانی باعث افزایش چابکی سازمانی می‌شود (Haris, Liah, Budiman, & Haris. 2016). حرکت به سوی ایجاد سازمان‌هایی که از سرعت و انعطاف‌پذیری بالایی در پاسخ محیط متغیر، ناپایدار و پیش‌بینی‌ناپذیر برخوردارند راه‌حلی جدید و حیاتی است. حصول چنین اهدافی در سایه چابکی سازمانی به دست می‌آید. با توجه به اثر مهارت‌های هوش سازمانی در چابکی سازمانی، به مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که از طریق آموزش هوش سازمانی، بتوانند گامی مؤثر جهت رشد و بقا در محیطی رقابتی، بهبود انعطاف‌پذیری از طریق تمرکززدایی و اتخاذ ساختارهای منعطف بردارند.

در نهایت یافته‌های تحقیق نشان داد، اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر چابکی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی، مورد تأیید قرار گرفت، با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های مدل از اعتبار لازم برخوردار است و به خوبی می‌تواند آن‌ها بسنجند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق سلیمی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد که هوش سازمانی باعث توجه بیشتر به مأموریت‌های سازمان و توجه به تقسیم‌کار و مسئولیت‌ها بر اساس یک سری قوانین، ایجاد ساختار کلی سازمان متناسب با مأموریت و توجه به سیاست‌ها، رویه‌ها و قوانین و اجرا و ارزشیابی با مشارکت کارکنان می‌گردد. در نتیجه باعث شناخت بهتر مأموریت‌های سازمانی و ایجاد یک حس همدلی و همبستگی نسبت به اهداف می‌گردد؛ که همین امر در افزایش چابکی سازمانی نیز مؤثر می‌باشد. چراکه چنین سازمانی می‌تواند تغییرات محیطی را تشخیص دهد و به آن‌ها به‌عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. از طرف دیگر، ابزارهای سازمان برای تحقق چابکی، شامل ساختار، افراد، تکنولوژی، تکنولوژی اطلاعات و نوآوری و خلاقیت می‌باشد و مدیریت کوانتومی توانایی دیدن هدفمند و خلق راه‌های جدید برای پرسش‌ها و چالش‌های پیشروی سازمان، مسئولیت‌پذیری عمیق، استفاده از اطلاعات و دانش درون سازمان جهت تجزیه و تحلیل داده‌های بیرونی سازمان می‌گردد (Shabbir, Khalid & Ali, 2016). در نتیجه هوش سازمانی و ویژگی‌ها و ابعاد آن در تسریع و افزایش نقش مدیریت کوانتومی در بهبود چابکی سازمان مؤثر خواهد بود. چرا که به کمک هوش سازمانی است که سازمان‌ها می‌توانند به ایجاد تنوع در منابع مالی، تحلیل برنامه‌ها و عملکردها، توسعه چشم‌اندازها، باز تعریف مأموریت‌ها و طراحی راهبردهای مناسب بپردازند. هوش سازمانی به‌عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در ایجاد قدرت ذهنی و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان می‌گردد و هدف نهایی سبک‌ها و شیوه‌های مدیریتی علی‌الخصوص مدیریت کوانتومی نیز تحقق همین اهداف و رسالت است.



با توجه به نقش میانجی هوش سازمانی در تأثیر مدیریت کوانتومی بر چابکی سازمانی، به مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که از طریق هوش سازمانی، چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، تعهد و خوش‌بینی، هم‌راستایی و همخوانی، توسعه دانش و فشار عملکرد به‌عنوان راهکاری مناسب جهت تقویت مدیریت کوانتومی استفاده نمایند. وزارت ورزش و جوانان با عوامل مختلفی مانند، دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، ورزشکاران، مربیان، طرفداران و تماشاگران ورزشی و غیره و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در ارتباط و تعامل می‌باشند، در نتیجه خواسته‌های گوناگونی ایجاد می‌گردد، بنابراین وزارت ورزش و جوانان نیز باید مانند سایر سازمان‌ها برای پاسخگویی به این تغییرات، از روش‌های مدیریتی جدید مانند، مدیریت کوانتومی به‌منظور افزایش چابکی سازمانی استفاده نمایند تا بتوانند برای آینده میهم و ناشناخته، تصمیم‌گیری و واکنش به‌موقع و مناسب داشته باشند. چرا که مهارت‌های مدیریت کوانتومی قابلیت‌های تحلیلی عالی برای حل‌وفصل و مدیریت هستند و می‌توانند در درک و بهبود سازمان و مدیریت و رهبری در شرایط پیچیده مفید باشند. علاوه بر این، مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران وزارت ورزش و جوانان به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی هوش سازمانی نیز می‌تواند بر قابلیت‌های چابکی سازمانی تأثیرگذار باشد. چراکه هوش سازمانی به معنای کسب دانش و اطلاعات جامع از همه عواملی (ارباب‌رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، محیط فرهنگی، فرایندهای سازمانی از قبیل مالی، اداری، حفاظتی، تولیدی، منابع انسانی، بودجه) که بر نحوه فعالیت وزارت ورزش و جوانان و کیفیت تصمیمات مدیریتی تأثیر می‌گذارد. استفاده از راه‌حل هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری وزارت ورزش و جوانان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها را متمایز نماید و با به‌کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره‌برداری نموده به وزارت ورزش و جوانان اجازه می‌دهد تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را حس کنند.

## منابع

- Alaeddin, M. (2017). Impact of Strategic Thinking on Organization's Core Competencies: A Case Study of Jordanian Industrial Companies. *Middle-East Journal of Scientific Research* 25 (3): 482-488.
- Azimi B., & Razavi, S. (2014). Prioritize and evaluate the level of familiarity with quantum skills in sports organizations in the country. *Sports Management*, 6, 4, 613- 625. (In Persian)
- Bazokar, Z. (2015). The relationship between knowledge management and creativity and organizational intelligence of the staff of the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province. Master Thesis, Islamshahr Azad University. (In Persian)
- Diyannejad, N., & Irjapour, A. (2016). Investigating the effect of strategic thinking on organizational innovation (Case study: General Department of Education of Qazvin). International Conference of Management Elites, Shahid Beheshti University, Available from: <https://sid.ir/paper/827672/fa> (In Persian)
- Haris, I., Liah, A., Budiman, A., & Haris, K. (2016). Exploring Quantum Perspective in School Leadership: A Review of Effective Principal Leadership in the Changing Nature of School Management. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*. 2(4): 235-255.
- Kiani, M., Bahrami, M., Montazer Al-Faraj, R, Falahzadeh, H., & Mohammadzadeh, M. (2016). Investigating the relationship between organizational intelligence and organizational agility in teaching hospitals of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd. *Journal of Health-Based Research*, 2 (2) :105-117. (In Persian)
- Kilmann, R. H. (2011). *Quantum organizations: A new paradigm for achieving organizational success and personal meaning* (1th Ed.). Newport Coast, CA: Kilmann Diagnostics Press. 88-97.
- Koochi, S. (2019). The effect of quantum management on conflict management and organizational agility (Case study: Ministry of Sports and Youth). Master Thesis, Azad University, Islamshahr Branch, 1. (In Persian)
- Nazari Jahormi, N., Naderian Jahormi, M., & Dast Barhaq, H. (2022). Presenting the quantum management development model in sports organizations with grounded theory approach. *Management and Organizational Behavior in Sports*, 11(6), 37-52. (In Persian)
- Nazari, R., & Khosravi, S. (2016). Presenting a model of the effect of communication skills on managers' quantum management model and its role on organizational agility: A case study of Isfahan sports organizations. *Journal of Human Resource Management in Sports*, 4, 1, 61-70. 2. (In Persian)
- Plonka, F.S. (2013). Developing a lean and agile work force. *Human factors and Ergonomics in Manufacturing*, 7 (1): 11-20.
- Rachmawati, R. (2012). The Implementaton Quantum Teaching Method of Graduate Through Up-Grade Hard Skill and Soft Skill: (Case study on Management Accounting Class). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57: 477-485.
- Rajab Nobarian, S. (2016). Relationship between quantum skills and performance of physical education managers in 22 districts of Tehran Municipality. Master Thesis, Azad University, Islamshahr Branch. (In Persian)
- Salimi, M., Rajaeipour, S., Siadat, S., & Bidram, H. (2016). Relationship between quantum management skills and organizational agility capabilities through the mediating role of organizational intelligence in selected public universities in Isfahan. *Public Management Research*, Ninth Year, 33, 118-138. (In Persian)

- Shabbir, M. Q., Khalid, W., & Ali, M. H. (2016). Organizational intelligence and employee performance: the mediating role of distributive justice. *Information Management and Business Review*, 8(5): 39-47.
- Shirinnejad, I., Kashif, S., & Ameri, S. (2015). The relationship between organizational intelligence and organizational agility (Case study: Sports and Youth Departments of West Azerbaijan Province). The first national conference on the new achievements of physical education and sports, Chabaha University, 1. (In Persian)
- Sumukadas, N., & Sawhney, R. (2012): job engagement, Leadership and Workforce agility through employee involvement. *IIE Transaction*, 36(10): 1011-1021.
- Turan, S., & Erçetin, Ş. Ş. (2017). The effect of school managers' quantum leadership behaviors on the level of organizational intelligence. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 762-782.
- Uçaktürk, A. (2015). Possibilities of Usage of Strategic Business Intelligence systems Based on Databases in Agile Manufacturing, *Social and Behavioral Sciences*, 207: 234 – 241.
- Uçar R., & Köseoğlu F. (2019) Relationship between Quantum Leadership Behavior of School Principals and Levels of Creativity of Teachers. In: Erçetin Ş., Potas N. (eds) *Chaos, Complexity and Leadership*. Springer Proceedings in Complexity. Springer, Cham, 10, 293-306.
- Zibandeh E. (2019). The Role of Quantum Management Skills on Organizational Performance and Agility (Case Study: AJA Physical Education) M.Sc. Thesis, Azad University, Islamshahr Branch. (In Persian)
- Zibandeh, E., & Pazeresh, J. (2020). Studying the role of quantum management skills on performance and organizational agility in the physical training of the Islamic Republic of Iran Army. *Movement and Behavioral Sciences*, 3(1), 43-51. (In Persian)

## **The effect of managers' quantum management skills on organizational agility of Ministry of Sports and Youth staff with the mediating role of organizational intelligence**

**Tayebeh Jame Bozorgi<sup>1</sup>, Majid Soleimani<sup>2\*</sup>, Gholamreza Shabani Bahar<sup>3</sup>**

**1** .PhD student, Sports Management, Islamic Azad University, Hamadan Branch, Hamadan, Iran **2** .Assistant Professor of Sports Management, Islamic Azad University, Malayer Branch, Hamadan, Iran **3** .Professor of Sports Management, Allameh Tabatbaeei University, Tehran, Iran

\* majidsolimani1992@yahoo.com

**Received: 2023.03.25**

**Accepted: 2023. 01.02**

### **Abstract**

This research was conducted with the aim of investigating the effect of quantum management skills of managers on organizational agility with the mediating role of organizational intelligence in the Ministry of Sports and Youth with the method of structural equation analysis. The statistical population of this research includes all the employees of the Ministry of Sports and Youth in 2018, and 279 people were selected as a statistical sample and stratified-random sampling method. The data collection tools were standard questionnaires of quantum management skills, organizational agility and organizational intelligence. Data analysis was done using SPSS software and Amos software was used to confirm the structural equation model and evaluate the effect between research variables. The results of the research showed that the quantum management skills of the managers of the Ministry of Sports and Youth, both directly and indirectly, through the mediating variable of organizational intelligence, can influence organizational agility. Based on this, quantum management skills of managers have an effect of 0.70 on organizational agility and organizational intelligence has an effect of 0.21 on organizational agility. Also, the mediating role of organizational intelligence in the effect of managers' quantum management skills on organizational agility was confirmed to be 0.15; Therefore, according to the results of the present research, it seems that the sports managers of the country can increase the competitiveness of the organization by applying quantum skills in the organization and using the organizational intelligence solution.

**Keywords:** Management Skills, Quantum Management, Organizational Intelligence, Organizational Agility, Ministry of Sports and Youth