

## رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی هوش سازمانی در دانشگاه‌های دولتی منتخب اصفهان

محمدحسین سلیمی\*

دکتر سعید رجایی پور\*\*

دکتر سیدعلی سیادت\*\*\*

دکتر حمید بیدرام\*\*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در مدیران دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر اصفهان انجام شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی همبستگی، مبتنی بر معادلات ساختاری است، و جامعه آماری شامل کلیه مدیران دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر اصفهان در سال ۱۳۹۴ بوده است. حجم نمونه از بین ۲۸۶ نفر طبق فرمول کوکران ۱۶۵ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برآورد شده و ۱۵۱ نفر در تحلیل استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه، مهارت‌های مدیریت کوانتومی، قابلیت‌های چابکی سازمانی و هوش سازمانی، استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی، و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۹۷ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای آماری Spss23، Amos23 و EQS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد، مهارت‌های مدیریت کوانتومی با ضریب مسیر  $(\beta=0/33)$  بر چابکی سازمانی، و با ضریب مسیر  $(\beta=0/41)$  بر هوش سازمانی، و هوش سازمانی با ضریب مسیر  $(\beta=0/78)$  بر چابکی سازمانی تأثیر گذار بوده است، و هوش سازمانی رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی مدیران دانشگاه‌های منتخب اصفهان را بطور کامل میانجی‌گری می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت کوانتومی، چابکی سازمانی، هوش سازمانی، مدیران دانشگاه‌ها

\* دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

\*\* نویسنده مسئول: دانشیار دانشگاه اصفهان s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

\*\*\* استاد دانشگاه اصفهان

\*\*\*\* دانشیار دانشگاه اصفهان

## مقدمه

ایجاد دانش جدید از دیرباز از کارکردهای اصلی دانشگاه‌ها بوده و بیشترین تلاش جامعه‌ی دانشگاهی ارتقای دانش و تقویت سرمایه‌های فکری با بهره‌گیری از منابع اطلاعاتی، فکری و انسانی موجود بوده است. بنابر این دانشگاه‌ها باید این منابع را با استفاده از شیوه‌های صحیح مدیریت شناسایی، استخراج و مورد بهره برداری قرار دهند. یکی از مفاهیم جدید هزاره سوم مدیریت کوانتومی است. هدف مدیریت کوانتومی بالا بردن توان و اثربخشی مدیران و کارکنان است که سعی دارد، مفاهیم و اصول تئوری کوانتوم را، به منزله رهنمودی جهت توصیف و تبیین پدیده‌های سازمانی و حل مسائل مدیریتی مورد استفاده قرار دهد. از طرف دیگر، مدیریت اثربخش دانشگاه‌ها و وجود سیستم‌های دقیق نظارت و پاسخگویی یکی از ضرورت‌ها و نیازهای اجتناب ناپذیر در یک نظام کارآمد و اثربخش است. این ضرورت‌ها و از جمله رسیدن به چابکی، نیازمند هوش سازمانی و مجهزشدن مدیران به مهارت‌های مدیریت کوانتومی است، تا دانشگاه‌ها با تکیه بر آنها بتوانند به چابکی بهتر دست یابند. این مهارت‌ها را می‌توان در ابعاد مختلفی شناسایی و برای چابک‌تر شدن به سمت آنها حرکت کرد. یکی از مباحثی که مدیران در دانشگاه‌ها با آن مواجهند نیاز به استفاده از مدل‌های جدید مدیریتی، با کارآمدی بسیار بالا است، چون در سازمان‌های قرن ۲۱، که بسیار پیچیده، رقابتی و با سرعت پیشرفت بالا هستند، مهارت‌های مدیریت سنتی کافی نیستند (Shelton & Darling, 2001:264-273). از سویی دیگر سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آنها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق پذیر می‌کند. اندیشمندان معتقدند که در عصر حاضر محیط بیرونی، محیط احتمالات گوناگون و تنوع در نیازها و خواسته‌ها است و دانشگاه‌ها به منظور سازگاری لازم است، ساختارها، فرایندها، ابزارها و مهارت‌های مدیریتی نوینی در این دنیای متغیر داشته باشند (Harris, 2009:24-30)، که برخی از آنها در مفهوم مدیریت کوانتومی، چابکی سازمانی و هوش سازمانی نهفته است.

## بیان مسئله

مسئله‌ی اصلی این است که دانشگاه‌ها با چه ویژگی‌هایی بهتر می‌توانند با محیط بیرونی و درونی سازگاری داشته و به رسالت‌های خود جامعه‌ی عمل بپوشانند؟ برای

پاسخگویی به این سوال با توجه به سیر تحول مدیریت، در گذشته اولویت مدیران سازمان، حفظ وضع موجود بود، اما پیچیدگی و تغییرات روز افزون در محیط‌های کسب و کار و امور سازمانی، مفاهیم جدیدی از جمله تئوری پیچیدگی دیدگاه کوانتومی و هوش سازمانی و چابکی سازمانی را وارد ادبیات مدیریت و سازمان کرده است. لذا برای دستیابی به چابکی سازمانی نیاز به درک رویکردهای جدید و ارتقاء مهارت‌های مدیریتی مخصوصاً مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران است و شیوه مدیریت کوانتومی رویکردی جدید به مدیریت در راستای عملی کردن تغییرات برنامه ریزی شده است، در مدیریت کوانتومی تأکید بر این است که در هر حالت و موقعیت از یک سبک رهبری یا مدیریتی متفاوت پیروی شود که اصول آن عبارتند از:

۱. مدیران باید خود را نسبت به زیردستان از حالت محدود و خطی خارج ساخته، اعتماد و احساس و عملکرد و شناخت خود را از صورت درونی به بیرونی تبدیل کنند. ۲. در کنار اجزاء به کل نظر کرده و همه چیز را ببینند. ۳. بدانند که در بی نظمی‌ها نیز می‌توان خلاقیت و ابتکار دید (*Shelton & Darling, 2001: 266-270*). دیدگاه کوانتومی، جهان را به عنوان یک سیستم پویا، خود سازمانده و غیرقابل پیش بینی توصیف می‌کند. در این دیدگاه سازمانها باید آرایش یادگیرنده و خودکنترلی داشته باشند. در چنین سازمان‌هایی ویژگی‌ها، مهارت‌ها و وظایف مدیران باید متفاوت از نوع سنتی آن باشد تا بتوانند محیط سازمان‌هایشان را توسعه داده و آنرا در جهت موفقیت و سرآمد بودن هدایت و رهبری نمایند. سازمانها در صدد ایجاد توانایی‌های شخصیت پرس و جوگر، ارتباط برقرار کردن، ایجاد رفتار محترمانه، ایجاد انگیزه در مخاطب، برخورد پخته با مسائل، آزادی فکر و حفظ آن و خود کنترلی هستند، که همه اینها ممکن است با برخورداری از مهارت‌های کوانتومی امکان‌پذیر شود. مهارت‌های کوانتومی، مدیران را با دیدگاهی کاملاً متفاوت و عقلی برای اداره افراد و تعارض رو به رو می‌کند. مدیریت کوانتومی، دیدگاه مدیران را در نگاه به پدیده‌ها از بالا به پایین و از برون به درون تغییر داده و معکوس می‌سازد، اما چگونه؟ این کار شاید با مجهز شدن به مهارت‌های هفتگانه کوانتومی ممکن است، که عبارتند از: نگاه کوانتومی: توانایی دیدن هدفمند، تفکر کوانتومی: توانایی تفکر به شیوه‌ی متناقض، احساس کوانتومی: توانایی احساس زنده و حیاتبخش، شناخت کوانتومی: توانایی برای دانستن به شیوه شهودی و خلاقانه، عمل کوانتومی: توانایی عمل به شیوه مسئولانه، اعتماد کوانتومی: توانایی اعتماد

به فرایند و جریان زندگی و زیست کوانتومی: توانایی برای برقراری ارتباط مستمر است  
(Shelton & Darling, 2001:265).

از سوی دیگر دانشگاهها در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آنها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق‌پذیر می‌کند. در واقع یکی از چالشهای مهم دانشگاه‌ها این است، که چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل پیش‌بینی موفق شوند. یکی از راهکارهای پاسخگویی به عوامل تغییر و تحولات سازمانی در دانشگاهها و کسب موفقیت چابکی است که عامل مهم برای موفقیت سازمانها در محیط بسیار رقابتی است (Roberts & Grover, 2012). در چنین محیطی، چابکی تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد (Ravichandran, 2007:579-580). چابکی به ویژگی‌هایی چون توانایی برای واکنش سریع به تغییرات ناگهانی و غیرقابل پیش‌بینی (Goldman, Nagel & Preiss, 1995) و توانایی بقا و پیشرفت در محیطی با تغییرات مداوم و غیر قابل پیش‌بینی، (Richards, 1996; Dove, 2001; Rigby, Day, Forrester & Burnett, 2001) اشاره شده است. پس چابکی به معنای توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت آمیز به تغییرات محیطی است.

بهترین و جدیدترین روش برای بقا و موفقیت سازمانها تمرکز بر چابکی سازمانی است، چون چابکی سازمانی پاسخ عقلایی و کامل برای الزامات و تحولات فزاینده در بازارهای رقابتی و موفقیت از طریق فرصتهایی که سازمان کسب می‌کند. (Yaghoubi & Rahat, 2010:76). پژوهشگرانی، چابکی را به معنای توانایی فایق آمدن بر چالش‌های غیر منتظره برای رویا رویی با تهدیدهای بی سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات، برای فرصت‌های رشد و پیشرفت تعریف کرده‌اند (Zhang & Sharifi, 2000). پژوهشگران مذکور معتقدند چابکی قابلیت لازم برای بقای تجارت در دنیای پویا و متغیر رقابتی و توانایی، سازمان برای ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری است، تا سازمان‌ها به واسطه آن، بتوانند تغییرات محیطی را تشخیص داده و به آنها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرند. چابکی، به کاربرد موفقیت آمیز مبانی رقابت مانند: سرعت، انعطاف‌پذیری، نوآوری و کیفیت از طریق تلفیق، یکپارچه کردن منابع و بهترین اقدامات محیط دانش محور برای فراهم کردن محصولات و خدمات مشتری محور در یک محیط سرشار از تغییرات سریع است (Yusuf Sarhadi & Gunasekaran,

(1999:99-114) بر این اساس و به منظور نیل به چابکی باید توانایی‌هایی در سازمان ایجاد گردد تا سازمان از قدرت مورد نیاز خود برای پاسخگویی به تغییرات برخوردار باشد که به این توانایی‌ها، قابلیت‌های چابکی می‌گویند. این قابلیت‌ها عبارتند از: پاسخ‌گویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت (Zhang & Sharifi, 2000:496-513).

بنابر این سازمانی چون دانشگاه که به دنبال چابکی است، باید این قابلیت‌ها را مد نظر داشته و با پرورش و تقویت آنها موجبات افزایش بهره‌وری در دانشگاه را فراهم نماید، چنین سازمان‌هایی که قصد چابک شدن را دارند باید نیروهای تربیت شده و دارای انگیزه‌ی خوب را با یک مجموعه‌ای از مهارت‌ها، تجربه و دانش ارتقاء دهند، به گونه‌ای که این امر یک بخش ضروری و جدا نشدنی از استراتژی سازمان قلمداد گردد. اطلاعات و دانش در چنین سازمانی در اختیار نیروی کار بوده و تفکر و دانش، به منزله‌ی قدرت، حکمفرماست (جعفرنژاد و شهایی، ۱۳۸۹: ۳۱-۲۲). متغیر چابکی در دانشگاه‌ها می‌تواند عرصه مناسبی برای رشد و بالندگی باشد، بنابر این رشد و پیشرفت سازمان در زمینه‌هایی چون سرعت، شایستگی، پاسخگویی و انعطاف‌پذیری و مهمتر از همه کاهش هزینه‌های سازمان نیاز به چابکی را بعنوان یک ضرورت برای دانشگاه‌ها مطرح نموده و چابکی سازمانی امری ضروری در سازمان محسوب شده و به عنوان یک راهبرد سازمان، به مهارت‌ها و رفتارها و کارکردها نیاز دارد که همگی مبتنی بر هوش و هوش سازمانی است.

هوش به عنوان یک مفهوم جذاب در زمینه پژوهش‌های جدید، نقش مهمی پیدا کرده بطوری که آلبرشت بیان می‌کند، وقتی افراد با هوش در یک سازمان استخدام می‌شوند، تمایل به کند ذهنی دسته جمعی یا حماقت گروهی پیدا می‌کنند. هر کدام از این افراد با هوش می‌خواهند پیشرفت کنند و به سطح ریاست برسند از این رو اغلب به شکل انفرادی عمل می‌کنند و در ساختن مفهومی برای رسیدن به واقعیت و تعالی سازمان کوتاهی می‌کنند (Albrecht, 2003:5-10). هوش سازمانی یکی از بهترین مفاهیم برای تفکر است، و بیشتر به طور فردی به کار می‌رود تا جمعی. این مفهوم ابزار مفیدی است، که به شکل‌های پیمایش علمی تاکید می‌کند. همانطور که پارادایم‌های یادگیری سازمانی و مدیریت علمی در دو دهه گذشته دنیای علم را در بر گرفته بودند، اکنون پارادایم هوش سازمانی رایج شده و در حال توسعه است (Yolles, 2000:100-115). هوش سازمانی یک فرایند آزمایشی و علمی است که بر موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان تاکید دارد (Glynn, 1996:1091). هوش سازمانی، ترکیبی از تمام مهارت‌هایی است که مورد نیاز و

استفاده‌ی سازمانها می باشد. این مهارتها هستند که به تغییرات منتهی می شوند و شامل: قابلیت سازگاری با تغییر، سرعت در کنش و واکنش، انعطاف پذیری و توانمند سازی می باشد (ملک زاده، ۱۳۸۹: ۳۳).

امروزه هوش سازمانی، مدیران را برای تصمیم گیریهای سازمانی توانمند می سازد. ماتسودا (۱۹۹۲) هوش سازمانی را مجموع تواناییهای ذهنی سازمان می داند که ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و ماشینی است (Matsuda, 1992: 11). در واقع وی فعالیت سازمانی را یک فعالیت گروهی و مشارکتی می داند که دارای دو جزء حل مسئله انسانی و ماشینی است. آلبرشت (۲۰۰۳) هوش سازمانی را دارای هفت بعد یا شاخص به شرح زیر می داند: چشم انداز استراتژیک<sup>۱</sup>، سرنوشت مشترک<sup>۲</sup>، تمایل به تغییر<sup>۳</sup>، روحیه<sup>۴</sup>، اتحاد و توافق<sup>۵</sup>، کاربرد دانش<sup>۶</sup> فشار عملکرد<sup>۷</sup> (Albercht, 2003: 4-16).

مدلهای هوش سازمانی (Pemberton Halal, 2005, Matsuda, 1992), (Cronquist, 2004; Schwaninger, 2003; & Stonehouse, 2005), (Glynn, 1996) سنجه های خاصی را مطرح نکرده اند، اما عده ای از صاحب نظران (Liebowitz, 2001) معتقدند که جمع هوش افراد می تواند اندازه ای از هوش سازمانی باشد. در مقابل برخی (Matheson & Matheson, 1998) بیان می کند که هوش سازمانی معیاری از ویژگیهای سازمانی است. آلبرشت (۲۰۰۳) بر مبنای ابعاد و مولفه های پیشنهادی خود، نیم رخ هوش سازمانی را ترسیم کرد. مدل سلسله مراتبی هوش سازمانی، ابعاد و مولفه های هوش سازمانی دانشگاههای دولتی ایران را با ۸ بعد تعیین کرده است (ملک زاده، ۱۳۹۳). بررسی مدل های مختلف هوش سازمانی نشان می دهد که این مدل ها ضمن داشتن نقاط مشترک، در مواردی با یکدیگر اختلاف دارند به دلیل آنکه هر یک از دیدگاهی خاص به این مفهوم نگاه کرده اند.

- 
- 1 -strategic vision
  - 2 -shared fate
  - 3 -appetite for change
  - 4 -heart
  - 5 -alignment and congruence
  - 6 -knowledge deployment
  - 7 -performance pressure

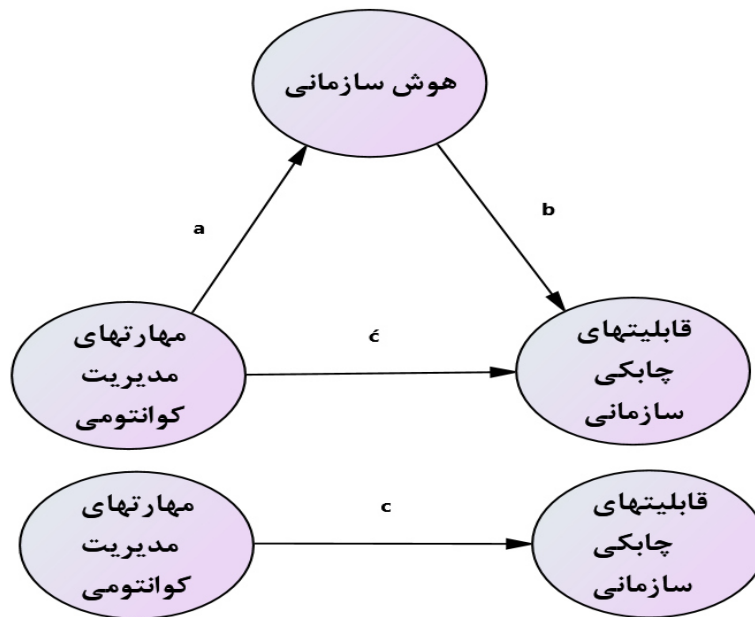
## پیشینه پژوهش

شاهین و لله‌گانی (۱۳۹۰) در پژوهش خودبه این نتیجه رسیدند، که به کارگیری اصول چابکی (سرعت، انعطاف‌پذیری، پاسخ‌گویی و شایستگی) تأثیر معنی داری روی نوع خدمات ارائه شده در دانشگاه دارد و مولفه‌ی انعطاف‌پذیری به عنوان مهم‌ترین عامل چابک‌سازی شناخته شده است. پژوهش حیدری و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد بین توانمندسازهای تعالی سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی و ابعاد آن رابطه معنی دار وجود دارد. پژوهش‌های دیگری (خزاعی/امین، ۱۳۹۲: ۱)، (شیرین نژاد، ۱۳۹۲: ۱)، (ذبیحی و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۳) نشان داده است که، بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی ارتباط معنی دار وجود دارد. آقابابایی، هویدا و رجایی پور (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین راهبردهای رهبری مثبت گرا و مولفه‌های سازمان کوانتومی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. رضوی (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان داد که بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران و موفقیت آنان با رویکرد مدیریت کیفیت اروپایی<sup>۱</sup> رابطه معناداری وجود دارد و جهت رابطه مثبت است. گالاگر (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که مدیریت کوانتومی بر نشاط و شادی کارکنان تأثیر داشته است (Galagher, 2014:1551). خورشید و پاشازاده (۱۳۹۳)، ایلی و همکاران (۱۳۹۴)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند، که هوش سازمانی، نقش میانجی‌گری را ایفا می‌کند.

از آنجایی که پژوهش‌های پیشین رابطه مثبت و معنی داری هوش سازمانی و چابکی سازمانی را تایید می‌کنند، و در سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی در زمینه چابکی سازمانی، مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی به صورت جداگانه و رابطه دو به دو صورت گرفته است. ولی پژوهشی در خصوص ارتباط بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی به عنوان عوامل مهم و موثر در چابکی سازمانی یافت نشد و این پژوهش به دنبال آن است که، آیا مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی تأثیر دارد و در صورت مثبت بودن جواب، آیا این تأثیر می‌تواند به علت نقش میانجی هوش سازمانی

1 - EFQM(European Foundation for Quality Management)

باشد؟ بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در مدیران دانشگاه‌های منتخب شهر اصفهان انجام شد. با توجه به پیشینه پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب شکل شماره ۱ ترسیم شده است.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

در این پژوهش برای بررسی متغیر هوش سازمانی از نظریه آلبرشت (۲۰۰۳) و مهارت‌های مدیریت کوانتومی از نظریه دارلینگ و شلتون (۲۰۰۳) و قابلیت‌های چابکی سازمانی از نظریه شریفی و ژانگ (۲۰۰۰) استفاده شده است، با توجه به پیشینه و الگوی مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش تدوین شده است.

#### فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه ۱: بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی رابطه وجود دارد. (a)
- فرضیه ۲: بین هوش سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. (b)
- فرضیه ۳: بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران و قابلیت‌های چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. (c)

فرضیه ۴ هوش سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی مدیران ایفا می‌کند. (C)

فرضیه ۵: الگوی مفهومی با داده‌های پژوهش برازش دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی همبستگی و مدل‌یابی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را مدیران دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر اصفهان در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۲۸۶ نفر تشکیل داده است. با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۷) حجم نمونه به تعداد ۱۶۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب و تعداد ۱۷۵ پرسشنامه توزیع و بعثت مخدوش بودن و عدم پاسخگویی بعضی از مدیران تعداد ۱۵۱ پرسشنامه در تحلیل استفاده شد در ضمن کفایت حجم نمونه از طریق آزمون KMO و برآورد توان آماری مطابق جدول (۱) تایید شد. برای سنجش مهارت‌های مدیریت کوانتومی از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته بر اساس مدل شلتون (۲۰۰۳) که دارای ۴۹ سوال و هفت بعد احساس، اعتماد، تفکر، زیست (وجود)، شناخت، عمل و دیدن کوانتومی، و برای سنجش هوش سازمانی از پرسش‌نامه تعدیل شده بر اساس نظریه‌ی آلبرشت (۲۰۰۳) که دارای ۴۹ سوال و هفت بعد، چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد و در نهایت برای قابلیت‌های چابکی سازمانی از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته بر اساس مدل ژانگ و شریفی (۲۰۰۰) که دارای چهار بعد پاسخ‌گویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت، استفاده شده است. برای بررسی روایی ابزارها با توجه به تعداد ابعاد و حجم نمونه، علاوه بر روایی محتوایی، از تحلیل عاملی تاییدی از نرم افزار SPSS۲۳ و Amos۲۳ استفاده شد، درجدول (۱) ضریب آزمون KMO<sup>۱</sup> (کفایت حجم نمونه) و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها نشان داده شده است.

جدول ۱: ضریب آزمون KMO و آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آزمون KMO	سطح معنی داری	آلفای کرونباخ
مهارت‌های مدیریت کوانتومی	۰/۸۸۰	۰/۰۰۱	۰/۹۲
قابلیت‌های چابکی سازمانی	۰/۹۲۶	۰/۰۰۱	۰/۹۳
هوش سازمانی	۰/۸۸۸	۰/۰۰۱	۰/۹۷

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضات آزمون‌های آماری از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر، رگرسیون چندگانه و برای تعیین همبستگی بین آنها، و تعیین روابط متغیرهای آشکار و مکنون و میزان این همبستگی از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

#### یافته های توصیفی پژوهش

ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه آماری شامل سابقه مدیریت، مرتبه علمی و سمت به تفکیک جنسیت در جدول (۲) همراه با فراوانی نشان داده شده است.

جدول ۲: ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه آماری

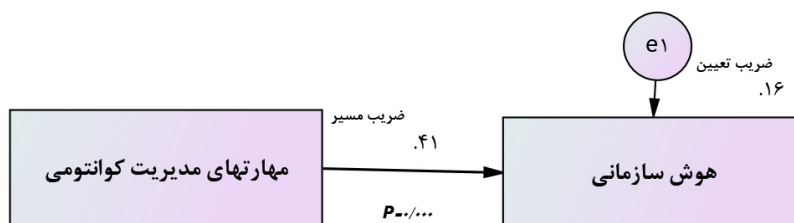
موارد جمعیت شناختی	جنسیت		جمع درصد
	زن	مرد	
مرتب علمی	۴	۶	۱۰
مربی	۲۰	۵۲	۷۲
استادیاری	۱۱	۳۸	۴۹
دانشیاری	۳	۱۷	۲۰
استاد	۱۸	۶۲	۸۰
سمت	۲۰	۵۱	۷۱
مدیر گروه	۳۶	۹۶	۱۳۲
سایر مدیران	۲	۱۳	۱۵
سابقه مدیریت	۰	۴	۴
کمتر از ۵ سال	۰	۴	۴
۶ تا ۱۰ سال	۰	۴	۴
۱۱ تا ۱۵ سال	۰	۴	۴

نتایج جمعیت شناختی جدول ۲ نشان داد که، بیشترین فراوانی در مرتبه علمی، سمت و سابقه مدیریت مرد بوده‌اند. همچنین رتبه استادیاری با (۴۷/۶۸ درصد)،

مدیرگروهها با (۵۲/۹۸) درصد و سابقه کمتر از ۵ سال با (۸۷/۴۲) درصد بیشترین درصد نمونه آماری را تشکیل داده است.

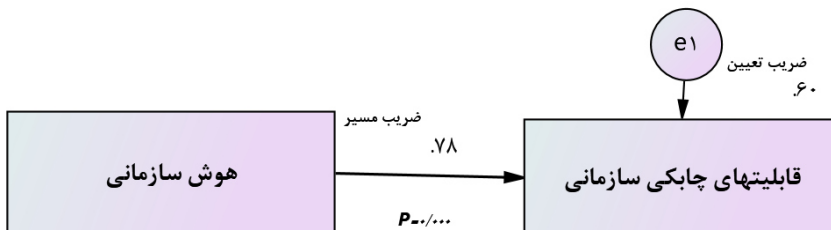
### یافته‌های فرضیات پژوهش:

فرضیه ۱: بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی رابطه وجود دارد. (a)



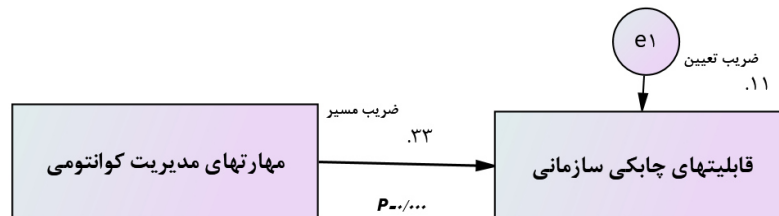
شکل ۲: مدل رگرسیون مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی

با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی به هوش سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد ( $\beta=0/41$ ,  $P=0/000$ ) و ضریب تعیین ( $r^2=0/16$ ) است، بدین معنی که قدرت توصیف هوش سازمانی به وسیله مهارت‌های مدیریت کوانتومی شانزده درصد است. فرضیه ۲ بین هوش سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی وجود دارد. (b)



شکل ۳: مدل رگرسیون هوش سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی

نتایج شکل ۳، نشان می‌دهد که ضریب مسیر هوش سازمانی به قابلیت‌های چابکی سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد ( $\beta=0/78$ ,  $P=0/000$ )، و ضریب تعیین ( $r^2=0/60$ ) است، یعنی توان توصیف قابلیت‌های چابکی سازمانی به وسیله هوش سازمانی شصت درصد است. فرضیه ۳ بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران و قابلیت‌های چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. (c)



شکل ۴: مدل رگرسیون مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی

مطابق شکل ۴، ضریب مسیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی به قابلیت‌های چابکی سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد ( $\beta=0/33$ ،  $P=0/000$ ) و ضریب تعیین ( $r^2=0/11$ ) است، یعنی توانایی توصیف قابلیت‌های چابکی سازمانی به وسیله مهارت‌های مدیریت کوانتومی بازده درصد است.

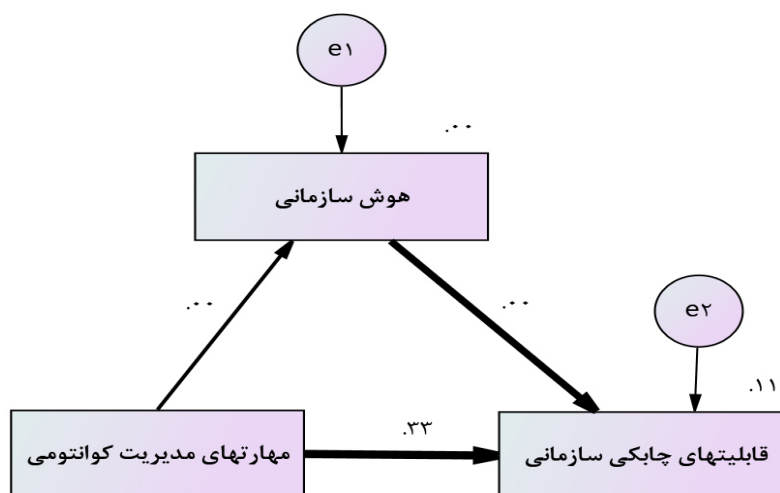
فرضیه ۴ هوش سازمانی نقش میانجی را در رابطه با مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی مدیران ایفا می‌کند. (C)

نتایج بدست آمده فرضیات اول تا سوم، همبستگی میان مسیرهای (a)، (b) و (c) از لحاظ آماری معنی‌دار است، بنابر این سه پیش شرط مدل برای آزمون نقش میانجی‌گری متغیر هوش سازمانی برقرار است.

جدول ۳: نتیجه ضریب غیر استاندارد رگرسیونی مسیر مدل با اثر کامل

Label	P	نسبت بحرانی C.R.	خطای استاندارد S.E.	Estimate	مسیر متغیر	متغیر
C	0/000	4/221	0/109	0/460	قابلیت‌های چابکی سازمانی	مهارت‌های مدیریت کوانتومی

نتایج جدول (۳)، نشان می‌دهد که ضریب غیراستاندارد رگرسیون میان مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی 0/46 و معنی‌دار است ( $P=0/000$ ).



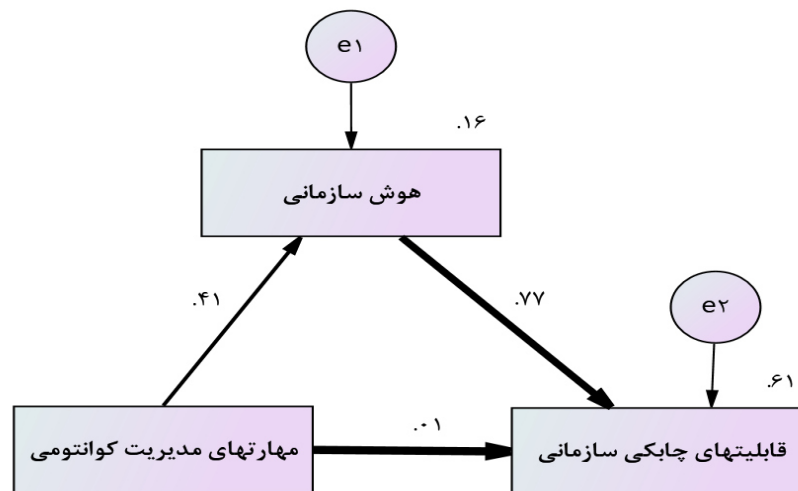
شکل ۵: مدل با اثر کامل رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی

با توجه به اطلاعات بدست آمده از شکل (۵) ضریب استاندارد رگرسیون میان مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی ۰/۳۳ است که با توجه به مقدار  $p = ۰/۰۰۰$  معنی دار می‌باشد. طبق جدول (۳) و شکل (۵) چون  $C$  معنی دار است، بنابر این می‌توان به بررسی میانجی‌گری متغیر هوش سازمانی پرداخت.

جدول ۴: نتایج ضرایب غیر استاندارد رگرسیونی مسیرهای مدل با اثر میانجی‌گری

Label	P	نسبت بحرانی C.R.	خطای استاندارد S.E.	Estimate	مسیر متغیر	متغیر
A	۰/۰۰۰	۵/۴۳۵	۰/۰۹۱	۰/۴۹۷	هوش سازمانی <---	مهارت‌های مدیریت کوانتومی
C	۰/۸۲۵	۰/۲۲۱	۰/۰۷۹	۰/۰۱۸	قابلیت‌های چابکی سازمانی <---	مهارت‌های مدیریت کوانتومی
B	۰/۰۰۰	۱۳/۷۶۵	۰/۰۶۵	۰/۸۹۱	قابلیت‌های چابکی سازمانی <---	هوش سازمانی

با بررسی اطلاعات جدول (۴) مشخص شده است که، ضریب غیراستاندارد رگرسیون میان مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی برابر است با ۰/۰۱۸ است که معنی دار نمی باشد ( $P= ۰/۸۲۵$ ). ضریب غیراستاندارد رگرسیون میان مهارت‌های مدیریت کوانتومی با هوش سازمانی ۰/۴۹۷ و میان هوش سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی ۰/۸۹۱ است که هر دو معنی دار می باشند ( $P= ۰/۰۰۰$ ).



شکل ۶: نتایج ضرایب مسیرهای مدل با اثر میانجی گری

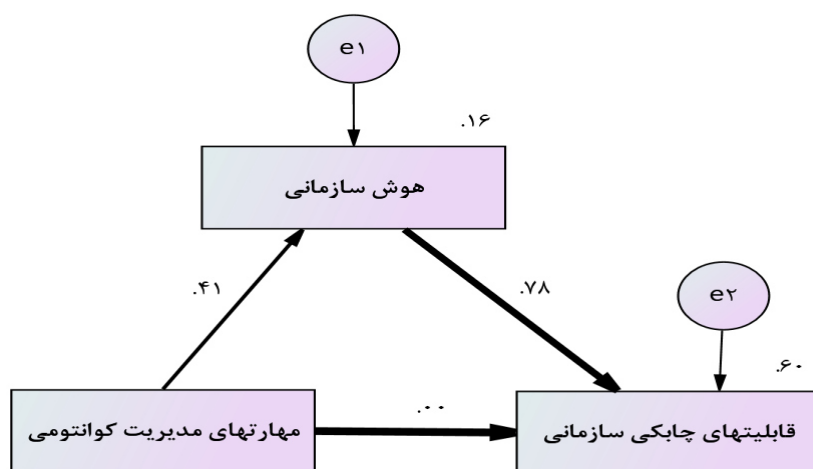
همانگونه که در شکل (۶) مشخص شده است، ضریب استاندارد رگرسیون میان مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی ۰/۰۱ است که معنی دار نمی باشد ( $P=۰/۸۲۵$ ). ضریب استاندارد رگرسیون میان مهارت‌های مدیریت کوانتومی با هوش سازمانی ۰/۴۱ و میان هوش سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی ۰/۷۷ است که هر دو معنی دار می باشند ( $P= ۰/۰۰۰$ ).

نتایج جدول (۴) و شکل (۶) نشان داد که مسیر a و b از نظر آماری معنی دارند و غیرمعنی دار، بنابر این مسیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی به قابلیت‌های چابکی سازمانی از طریق هوش سازمانی به صورت کامل میانجی گری می شود.

جدول ۵: نتایج ضرایب غیراستاندارد رگرسیونی مسیرهای غیرمستقیم مدل پیش بینی قابلیت‌های چابکی سازمانی از مسیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی

Label	P	نسبت بحرانی C.R.	خطای استاندارد S.E.	Estimate	مسیر متغیر	متغیر
A	۰/۰۰۰	۵/۴۳۵	۰/۰۹۱	۰/۴۹۷	هوش سازمانی <---	مهارت‌های مدیریت کوانتومی
B	۰/۰۰۰	۱۵/۱۵۴	۰/۰۵۹	۰/۸۹۷	قابلیت‌های چابکی سازمانی <---	هوش سازمانی

طبق نتایج بدست آمده از جدول (۵)، ضرایب غیراستاندارد رگرسیون میان مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی  $0/497$  و هوش سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی  $0/897$  است که با توجه به  $p=0/000$ ، هر دو معنی دار می باشند.



شکل ۷: ضرایب مسیرهای غیرمستقیم مدل پیش بینی قابلیت‌های چابکی سازمانی از مسیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی

مطابق نتایج بدست آمده از شکل (۷)، ضریب استاندارد رگرسیون میان مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی برابر است با  $0/41$  و ضریب استاندارد رگرسیون هوش سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی  $0/78$  با  $(p=0/000)$  معنی دار می باشند. بنابراین فرضیه‌ی مهارت‌های مدیریت کوانتومی از طریق هوش سازمانی با قابلیت‌های چابکی سازمانی

رابطه دارد، تأیید شد. برای بررسی مسیرهای غیرمستقیم الگوی پیشنهادی و تعیین معناداری مسیرهای غیرمستقیم مهارت‌های مدیریت کوانتومی با قابلیت‌های چابکی سازمانی از طریق ابعاد هوش سازمانی، از روش باز نمونه گیری بوت استراپ در برنامه ماکرو پریچر و هایز (۲۰۰۸)، استفاده گردید.

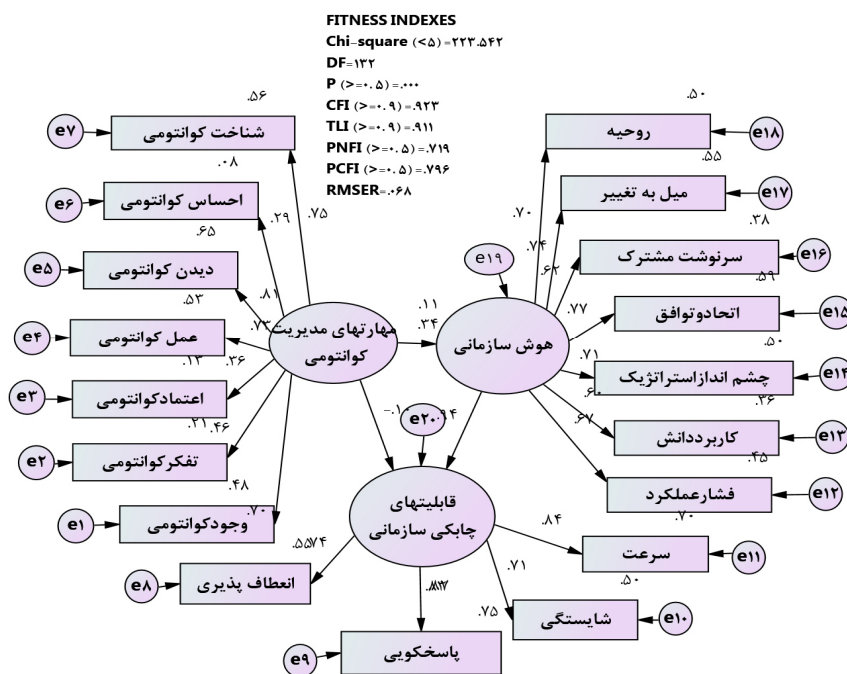
جدول ۶: نتایج آزمون باز نمونه گیری بوت استراپ برای بررسی روابط میانجی هوش

سازمانی و ابعاد آن

مسیر	داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای		نتیجه
				استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵	
مهارت‌های مدیریت کوانتومی <---> هوش سازمانی <---> چابکی سازمانی	۰/۴۴۲۷	۰/۴۴۳۸	۰/۰۰۱	۰/۰۸۷۲	حدبالا ۰/۶۳۴۸ حدپایین ۰/۲۸۲۶	میانجی کامل است
مهارت‌های مدیریت کوانتومی <---> چشم انداز استراتژیک <---> قابلیت‌های چابکی سازمانی	۰/۱۶۲۶	۰/۱۶۷۹	۰/۰۰۵۴	۰/۰۷۵۵	حدبالا ۰/۳۱۱۲ حدپایین ۰/۱۷۰	میانجی مکمل است
مهارت‌های مدیریت کوانتومی <---> سرنوشت مشترک <---> چابکی سازمانی	۰/۲۲۴۷	۰/۲۲۴۸	۰/۰۰۰۱	۰/۰۵۸۲	حدبالا ۰/۳۵۷۱ حدپایین ۰/۱۲۵۳	میانجی مکمل است
مهارت‌های مدیریت کوانتومی <---> میل به تغییر <---> چابکی سازمانی	۰/۲۱۶۳	۰/۲۱۹۴	۰/۰۰۳۱	۰/۰۷۳۴	حدبالا ۰/۳۸۳۸ حدپایین ۰/۰۹۱۷	میانجی مکمل است
مهارت‌های مدیریت کوانتومی <---> روحیه <---> چابکی سازمانی	۰/۱۸۹۹	۰/۱۸۹۸	-۰/۰۰۰۲	۰/۰۶۷۹	حدبالا ۰/۳۴۱۰ حدپایین ۰/۰۷۰۸	میانجی مکمل است
مهارت‌های مدیریت کوانتومی <---> اتحاد و توافق <---> چابکی سازمانی	۰/۳۳۹۹	۰/۳۴۱۲	۰/۰۰۱۳	۰/۰۷۷۹	حدبالا ۰/۱۵۷۹ حدپایین ۰/۲۰۷۳	میانجی کامل است
مهارت‌های مدیریت کوانتومی <---> کاربرد دانش <---> چابکی سازمانی	۰/۱۸۷۹	۰/۱۸۷۱	-۰/۰۰۰۸	۰/۰۵۹۵	حدبالا ۰/۳۲۵۵ حدپایین ۰/۰۹۱۲	میانجی مکمل است
مهارت‌های مدیریت کوانتومی <---> فشار عملکرد <---> چابکی سازمانی	۰/۲۳۰۶	۰/۲۳۱۳	۰/۰۰۰۷	۰/۰۶۹۳	حدبالا ۰/۳۹۷۷ حدپایین ۰/۱۲۰۷	میانجی مکمل است

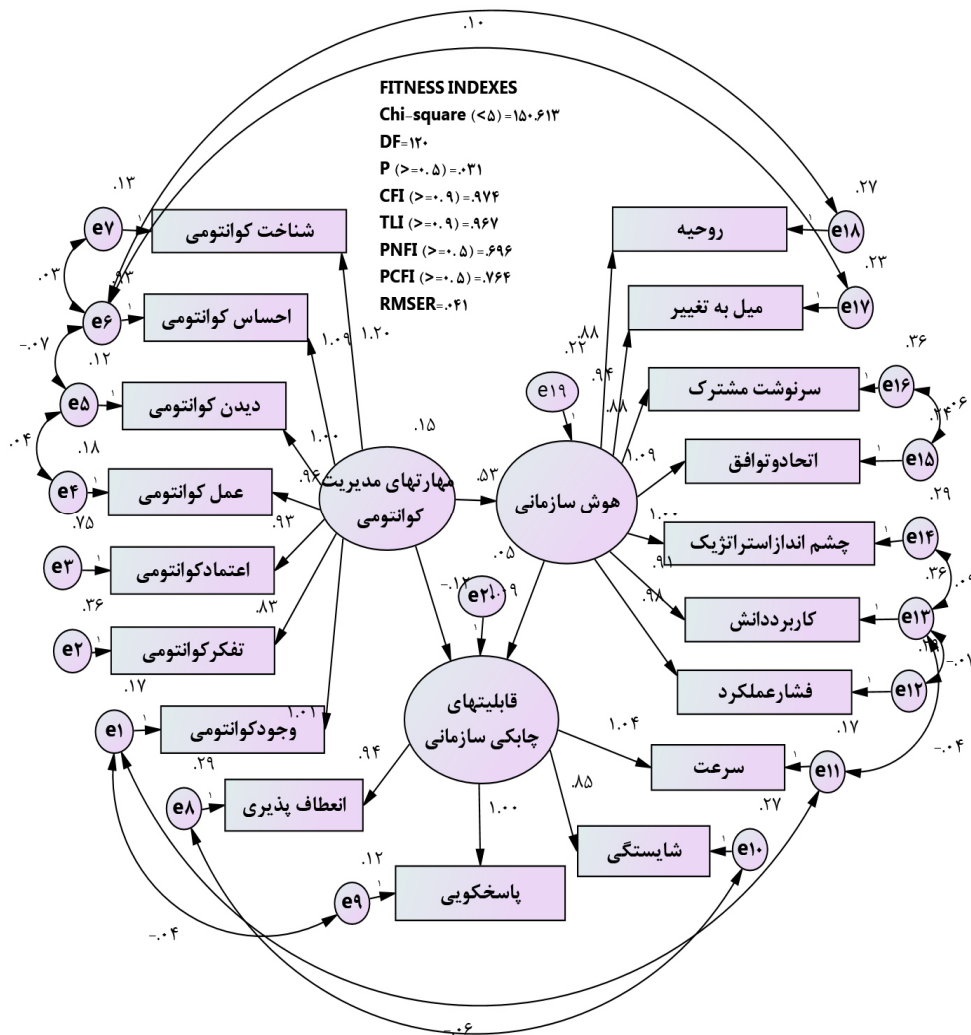
جدول ۶ نتایج روش بازنمونه گیری بوت استراپ با تعداد نمونه گیری مجدد ۵۰۰۰ و فاصله اطمینان ۰/۹۵ نشان می دهد که صفر بین حد پایین و حد بالای الگوهای مورد نظر قرار گرفته و در همه مسیرها صفر بین حد پایین و حد بالای الگوی مورد نظر قرار نمی گیرد. بنابر این مسیر غیر مستقیم در همه الگوها معنادار می باشد. بر اساس این یافته‌ها متغیر هوش سازمانی و بعد (اتحاد و توافق) در رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی نقش میانجی کامل دارند و سایر ابعاد هوش سازمانی نقش میانجی گری بخشی را دارند.

بر اساس اطلاعات بدست آمده جدول ۶، مسیرهای غیر مستقیم (مهارت‌های مدیریت کوانتومی - هوش سازمانی - قابلیت‌های چابکی سازمانی و ابعاد آن از طریق باز نمونه گیری روش بوت استراپ معنادار است و با توجه به اینکه اثر همه مسیرها هم جهت و مثبت هستند، نتایج نشان می دهد، هوش سازمانی، و بعد اتحاد و توافق در این مسیرها نقش میانجی گری کامل و سایر ابعاد هوش سازمانی نقش میانجی گری بخشی یا مکمل را دارند. فرضیه ۵: الگوی مفهومی با داده های پژوهش برازش دارد.



شکل ۸: برازش مدل اولیه

بر اساس شکل (۸) و (۹) تمامی پارامترهای اصلی مدل بجز احساس کوانتومی واعتماد کوانتومی معنی دار است، و مقدار استاندارد همه پارامترها به جز دو مورد ذکر شده بالای ۴۶ درصد را نشان می دهد، که بیانگر رابطه خوب و قوی متغیرهای پژوهش و میان ابعاد متغیرها است که شاخصهای برازش در جدول (۷) آمده است.



شکل ۹: برازش مدل اصلاح شده

جدول ۷: شاخص‌های برازش الگوی پژوهش

نوع شاخص	علامت اختصاری	شاخص‌ها		
		مدل اولیه	مدل اصلاح شده	نتیجه برازش
تطبیقی	CFI	۰/۹۲۳	۰/۹۷۴	۰/۹۰ - ۱
	TLI	۰/۹۱۱	۰/۹۶۷	۰/۹۰ - ۱
مقتصد	PNFI	۰/۷۱۹	۰/۶۹۶	۰/۵۰ - ۱
	PCFI	۰/۷۹۶	۰/۷۶۴	۰/۵۰ - ۱
	RMSEA	۰/۰۶۸	۰/۰۴۱	۰ - ۰/۰۸
مطلق	CMIN/DF	۱/۶۹۹	۱/۲۵۵	کوچکتر از ۵

بر اساس جدول (۷) چون همه شاخص‌ها میزان مناسبی را نشان می‌دهند و "زمانی که مقادیر حداقل سه شاخص برازش مطلوب باشند می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است" (پهلوان شریف و مهدویان، ۷۲:۹۴) بنابراین اعداد به دست آمده در پارامترهای اصلی جدول نشان داد که مدل بسیار خوب و قابل قبول می‌باشد و الگوی مفهومی با داده‌های پژوهش برازش دارد.

### بحث و نتیجه گیری

دنیای پر تلاطم و محیط ناآرام امروزی، به شدت به مدیرانی هوشمند و چابک، و با مهارت نیاز دارد تا با هر تغییر و پیشامد ناگهانی، به نحو مطلوب، انعطاف لازم و عکس‌العمل مناسب نشان دهند. هدف پژوهش حاضر، تعیین ارتباط بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی هوش سازمانی بوده است. یافته‌ها کلی پژوهش نشان داد که مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران دانشگاه‌های منتخب شهر اصفهان با نقش میانجی هوش سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر گذار بوده است، که مهارت‌های مدیریت کوانتومی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی هوش سازمانی نیز می‌تواند در قابلیت‌های چابکی سازمانی مدیران دانشگاه‌های منتخب اصفهان موثر باشد و مدل از برازش خوبی برخوردار است.

یافته‌ها پژوهش نشان داد که مهارت‌های مدیریت کوانتومی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر قابلیت‌های چابکی سازمانی تاثیرگذار بوده و رابطه معنی داری دارد، همچنین نتایج نشان داد که هوش سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی رابطه معنی دار و مثبتی با هم دارند؛ این نتیجه ممکن است به این دلیل باشد که معمولاً افرادی که دارای هوش بالاتری هستند و در سازمان قرار می‌گیرند تلاش‌های بهتری برای شناسایی فرصت‌ها و بهره‌برداری داشته و این امر می‌تواند در هوش سازمانی تاثیر گذار باشد و هوش سازمانی نیز در قابلیت‌های چابکی سازمانی تاثیر گذار خواهد بود. یافته‌ها نشان داد بین هوش سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار می‌باشد، در تبیین این یافته می‌توان گفت مدیران برای دستیابی به موفقیت و تحقق هدف‌ها، از نقد منصفانه استقبال نموده و با داشتن چشم‌اندازی برای مأموریت و خط‌مشی‌های کلیدی به رشد و ارتقای مدیران، و کارکنان اقدام نمایند و با آمادگی پذیرش تغییر، به جای ایجاد تعارض و تضاد درونی، موجب همکاری و هماهنگی شوند و در پاسخ به تغییرات، اشتباهات احتمالی را پذیرفته و با یافتن راه حل‌ها و رویه‌های بهتر انجام کار، از سیستم‌ها و ابزارهای اطلاعاتی، مؤثر در انجام کارها، استفاده نموده و فرایندی منظم و رسمی و تسهیل کننده برای بررسی مشکلات و فرصت‌های پیش رو ترسیم نمایند و زمینه‌های حرکت به سمت قابلیت‌های چابکی سازمانی را ایجاد کرده و با بهبود کیفی پاسخگوی نیازهای ذینفعان باشند. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های شاهین و لله‌گانی (۱۳۹۰)، حیدری و همکاران (۱۳۹۲)، خزایی امین (۱۳۹۲)، شیرین نژاد (۱۳۹۲)، ذبیحی و همکاران (۱۳۹۳) هم سو می‌باشد و همه این

پژوهشها رابطه مثبت و معنی داری بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی را تایید کرده‌اند و در این پژوهش نیز رابطه مثبت معنی داری تایید شد، همچنین نتایج مقاله حاضر به لحاظ میانجی بودن هوش سازمانی با نتایج پژوهشهای خورشید و پاشزاده (۱۳۹۳)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۴) و ابیلی و همکاران (۱۳۹۴) همراستا می باشد، از طرف دیگر نتایج پژوهش نشان داد بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی رابطه مثبت و معنی داری بوده است. در تبیین این یافته می توان گفت مدیران با ایجاد تغییر و به چالش کشیدن تفکرات و جستجوی راه حل های متناقض و چالش برانگیز ضمن مسئولیت پذیری و عدم دخالت بی جا در امور دیگران، روابط انسانی خوبی با همکاران برای استفاده از هوش سازمانی برقرار نمایند. نتایج این پژوهش با پژوهشهای آقابابایی و همکاران (۱۳۹۲) رضوی (۱۳۹۲) و گالاگر (۲۰۱۴) ارتباط مهارت‌های کوانتومی را با متغیرهای دیگر مدیریت مثبت و معنی دار گزارش نموده اند، همسو می باشد. همچنین نتایج نشان داد بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد در تبیین این یافته می توان گفت مدیران با رویکرد جدید، و با شفاف سازی اهداف و اشتراک گذاری دانش حرفه‌ای، متعهد به منافع همه افراد سازمان و گروههای جامعه در تصمیم گیری باشند و خود را عضوی موثر در تصمیم گیریها ببینند و از تجارب کاری کارکنان، زیر مجموعه خویش و گزارشهای تحلیلی و نظرات کارشناسی کارکنان استفاده نموده و هر موضوع را برای رسیدگی به قسمتهای کوچکتر تقسیم و آگاهانه، رسیدگی نمایند، تا زمینه قابلیت‌های چابکی سازمانی فراهم شود. همچنین مدیران با دیدن افق های جدید کاری ضمن استفاده از مشارکت و نظرات کارکنان برای تعیین اهداف، با انگیزه بیشتری مشارکت نمایند و با پرداختن هدفمند به امور باعث تسهیل در بالا رفتن کیفیت کار شوند و زمینه تسهیل قابلیت‌های چابکی سازمانی را فراهم نمایند.

نتایج حاصل از مدل نهایی پژوهش نشان داد همه پارامترهای اصلی مدل بجز احساس کوانتومی و اعتماد کوانتومی معنی دار است، که بیانگر رابطه خوب و قوی میان ابعاد و متغیرهای پژوهش است و مدل نهایی پژوهش نشان داد هوش سازمانی رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی را به طور کامل میانجی گری می کند و الگوی مفهومی با داده های پژوهش برآزش دارد.

به طور کلی با توجه به رابطه‌ای که مهارت‌های مدیریت کوانتومی با قابلیت‌های چابکی سازمانی و هوش سازمانی دارند، به مدیران توصیه می‌گردد یکی از ضرورت‌های کنونی جهان

همسویی با تغییرات است؛ و تغییر با آموزش شروع می شود و به آموزش ختم می شود، پس مدیران ارشد، زمینه‌ی آموزش مهارت‌های مدیریت کوانتومی را بین سایر مدیران و کارکنان و کارشناسان آموزشی و پژوهشی خود فراهم نمایند و با استفاده از هوش سازمانی تحت مدیریت خود باعث رشد و ارتقاء مهارت‌های مدیریت کوانتومی به منظور بالا بردن قابلیت‌های چابکی سازمانی، برای استقبال از شرایط جدید رقابتی و همسوئی با تغییرات گامی در جهت پویایی دانشگاه داشته باشند.

## فهرست منابع و مآخذ

- ۱- ابیلی، خ؛ رومیانی، ی؛ صحرائی بیرانوند، م. (۱۳۹۴). تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی (مورد: دانشگاه علوم پزشکی تهران). مدیریت بهداشت و درمان. ۶(۳)، ۶۵-۵۵
- ۲- آقابابایی، ر؛ هویدا، ر؛ و رجایی پور، س. (۱۳۹۲). رابطه راهبردهای رهبری مثبت گرا و مولفه های سازمان کوانتومی، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶(۳)، ۱۶۹-۱۶۵
- ۳- پهلوان شریف، س، مهدویان، و. (۱۳۹۴). مدل سازی معادلات ساختاری با Amos، تهران، انتشارات بیشه
- ۴- جعفرنژاد، ا؛ شهابی، ب. (۱۳۸۹). مقدمه ای بر چابکی سازمانی و تولید چابک. تهران: انتشارات مهربان نشر.
- ۵- حیدری، م؛ سیادت، س، ع؛ هویدا، ر؛ و شاهین، آ. (۱۳۹۲). رابطه‌ی توانمندسازهای تعالی سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، فصلنامه علمی- پژوهشی «رهیافتی نو در مدیریت آموزشی»، ۵(۱۷)، ۳۸-۲۱.
- ۶- خزاعی امین، ع. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بین کارشناسان و مدیران کارخانه سیمان سیستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ۷- خورشیدی، ص، پاشازاده، ع. (۱۳۹۳). اثر سبک رهبری تحول آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۶(۱۱)، ۲۸-۱
- ۸- ذبیحی، م؛ طباطبایی، س، س؛ قمری، م؛ و اسدی، م. ح. (۱۳۹۳). تعیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد. مجله پی‌آورد سلامت. ۹(۱)، ۵۴-۴۳.
- ۹- رضوی، ا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه مهارت‌های کوانتومی مدیران بر اساس مدل شلتون و موفقیت مدیران بارویکرد مدیریت کیفیت اروپایی، شرکت گاز استان خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی.
- ۱۰- شاهین، آ؛ الله گانی، ز. (۱۳۹۰). بررسی مفهوم و کاربرد چابکی در بخش خدمات، هشتمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع. تهران، دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- ۱۱- شیرین نژاد، ا. (۱۳۹۲). رابطه هوش سازمانی با چابکی سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

۱۲-قاسمی ، م ، جوادزاده ، م ، بیگی راد ، ا ، (۱۳۹۴). تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸، (۳۰)، ۱۴۵-۱۶۴

۱۳-قاسمی، و (۱۳۹۲) مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics. تهران . انتشارات : جامعه شناسان.

۱۴-ملک زاده، غ.(۱۳۸۹). هوش سازمانی، یک ابزار قدرتمند در مدیریت شرکت های دانش محور. فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد، ۳۷، ۳۱-۲۲

۱۵-ملک زاده، غ.(۱۳۹۳). مقدمه ای بر هوش سازمانی و سازمانهای هوشمند، مشهد، انتشارات اسفند.

16-Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence and knowledge management: thinking outside the silos. 2 (1): 4- 16.

17-Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence survey. Institute of Management.

18-Cochran W. (1977) Sampling Techniques 3rd Edition, New York ,Wiley publishers

19-Cronquist, B. (2004). Organizational intelligence; a dynamic knowledge creating activity embedded in organizational routines. Informatics Research Group, Kristiansted University, Sweden.

20-Dove, R. (2001). Response ability. The Language, Culture and Structure of the Agile Enterprise, New York.

21-Galagher, E.N (2014).social support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being. Journal Personality and Individual Differences, 44(7), 1551-1561

22-Glynn, M. A. (1996). Innovative genius: A framework for relating individual and organizational intelligences to innovation. Academy of management review, 21(4), 1081-1111.

23-Goldman, S. L., Nagel, R. N., & Preiss, K. (1995). Agile competitors and virtual organizations measuring agility and infrastructure for agility Van Nastran Reinhold.

24-Halal, William. E. (2005). Organizational intelligence: what is it and how can managers use it. Berrett-Koehler The new Management, 3 (2), 12-13.

25-Harris, G. (2009). The art of quantum planning: Lessons from quantum physics for breakthrough strategy, innovation, and leadership.

Berrett-Koehler Publishers.

26-Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970) Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.30, 607-610

27-Liebowitz, J. (2001). Knowledge management and its link to artificial intelligence. *Expert systems with applications*, 20(1), 1-6.

28-Matheson, D., & Matheson, J. E. (1998). *The Smart Organization: Creating Value through Strategic R&D*. Harvard Business Press.

29-Matsuda, T. (1992). Organizational intelligence significance as a process and as a product. *Processing of International Conference of Economics/Management and Information Technology*. Tokyo. Japan

30-Pemberton, J, & Stonehouse, G. (2005). The organizational characteristics of knowledge-centricity. *Innovations of Knowledge Management*, 99.

31-Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.

32-Ravichandran, T. (2007). *IT Competencies, Innovation Capacity and Organizational Agility: Performance Impact and the Moderating Effects of Environmental Characteristics*- Lally School of Management & Technology Rensselaer Polytechnic Institute-Submitted. To CIST, INFORMS.

33-Richards, C. W. (1996). Agile manufacturing: beyond lean? *Production Inventory Management Journal*, 37 (2), 60-64.

34-Rigby, C., Day, M., Forrester, P., & Burnett, J. (2001). Agile supply: Rethinking systems, systems thinking, systems practice. *International Journal of Agile Management Systems*, 2/3, 178-186.

35-Roberts, N. and Grover, V. (2012), "Investigating firm's customer agility and firm performance: The importance of aligning sense and respond capabilities". *Journal of Business Research*, 65(5), 579-585

36-Schwaninger, M. (2003). A cybernetic model to enhance organizational intelligence. *Systems Analysis Modelling Simulation*, 43(1), 53-65.

37-Sharifi, H., & Zhang, Z. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations. *International Journal of Operations & Production Management*, 20(4), 496-513.

38- Shelton, C. (1999). *Quantum Leaps: 7 Skills for Workplace*

ReCreation. Routledge .

39-Shelton, C. D., & Darling, J. R. (2004). From chaos to order: Exploring new frontiers in conflict management. *Organization Development Journal*, 22(3), 22-41.

40-Shelton, C. K., & Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: A new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264-273.

41-Yaghoubi, N.M, Rahat Dahmardeh,M. (2010). Analytical approach to effective factors on organizational agility. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 1(1)76-87

42-Yolles, M. (2005). Organisational intelligence. *Journal of workplace learning*, 17(1/2), 99-114.

43-Yusuf, Y. Y., Sarhadi, M., & Gunasekaran, A. (1999). Agile manufacturing: The drivers, concepts and attributes. *International Journal of production economics*, 62(1), 33-43.