

نقش واسط هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی درمدلسازی تاثیر مهارت های مدیریت کوانتومی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی

جعفر بیک‌زاد^{۱*}، علی هدایت فسندوز^۲

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (عهده دار مکاتبات)

^۲ مربی، گروه مدیریت دولتی، واحد نقده، دانشگاه آزاد اسلامی، نقده، ایران

تاریخ دریافت: اردیبهشت ماه ۱۳۹۷، اصلاحیه: مرداد ماه ۱۳۹۷، پذیرش: شهریور ماه ۱۳۹۷

چکیده

یکی از علل اصلی عقب ماندگی کشورهای برخوردار از منابع و امکانات طبیعی، ناموفق بودن آنها در بکارگیری و پیاده سازی مدیریت علمی و توانمند، بر اساس اصول پذیرفته شده آن جامعه است. هدف پژوهش حاضر تبیین مدل تاثیر مهارت های مدیریت کوانتومی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی با نقش واسط هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی است. روش تحقیق فوق به لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ اجرا توصیفی - همبستگی با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معاونان سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۷ می باشند که بصورت هدفمند انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از پرسشنامه های استاندارد با روایی و پایایی مناسب استفاده شده است. یافته های تحلیل نشان داد، مهارتهای مدیریت کوانتومی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی، هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد و این تاثیر زمانی که متغیر های واسطه ای هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی وارد معادله می شوند، پایدار است. ضریب معناداری تمامی مسیرها از ۱/۹۶ بزرگتر بودند. نتایج آزمون سوبل، نقش واسط هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی را به طور معنادار تایید کرد. در نتیجه مدل کوانتومی که در این مقاله ارائه شده است، به عنوان ابزاری برای اندازه گیری عملکرد و ارتقاء آمادگی مدیران برای تغییر عمل می کند. استفاده اولیه از این مدل به مدیریت در کاهش آنتروپی ساختاری و همگام سازی کارکنان با تغییرات محیطی کمک می کند.

واژه‌های اصلی: مهارت مدیریت کوانتومی، تغییر، هوشیاری سازمانی، سازگاری شغلی، معادلات ساختاری

۱- مقدمه

پارادایم های فعلی ما را تغییر می دهد. به عبارتی این رویکرد می تواند مدیران و کارکنان را با تغییرات پیچیده محیطی همگام کند. مشخصه اصلی قرن بیست و یکم تکنولوژی های کوانتومی است و مدیران باید این تکنولوژی ها و مهارت ها را در سازمان تقویت کنند [۲۲]. سازمان هایی که کارکنان آینده را با فکر، احساس و عمل زمان حال اداره می کنند، مفهومی خطی از گذشته، حال و آینده دارند که سازمان را با محدودیت اطلاعاتی مواجه می کند. اما در تفکر کوانتومی مدیران و کارکنان در معرض محرک های حسی و تجربیات منظم، ترکیب و اصلاح ایده های ساده، مکانیسم های کوانتومی و یادگیری قرار دارند که سازمان را به سوی موفقیت سوق می دهد. بی شک کلیه پیشرفت ها در رشته های مختلف علوم، در نهایت با مدیریت علمی هدایت و رهبری می شود [۲۵]. تئوری تصمیم گیری کوانتومی (QDT) ، در مورد عدم قطعیت کاربرد دارد و این چیزی است که به تصمیم گیرندگان و مدیران انگیزه می دهد

نظریه کوانتوم یکی از استعاره های رفتاری مدیریت از دیدگاه پست مدرن ها می باشد که بکار گیری آن می تواند در اثربخشی کارکنان موثر باشد [۷]. مدیران سازمان ها به عنوان مصنوعاتی بر اساس اعضای نقشه شناختی در نظر گرفته می شوند تا خود را در تعاملات سازمانی متمرکز کنند، نگرش کوانتومی شامل فرایند اصلاح این نقشه ها است. ایجاد تغییر گسترده نیاز به تقویت مهارت های مدیریت کوانتومی مدیران دارد، اصلاحات مدیریتی نه تنها به معنای تحول مدیریت دولتی است بلکه روابط بین بازار و مدیریت، دولت و بوروکراسی، دولت و شهروند و بوروکراسی و شهروند را شامل می شود [۱۲]. مدیران موفق نه تنها نیازمند سبک های رهبری جدید هستند بلکه نیاز به مهارت های رهبری جدیدی دارند که آنان را قادر می سازد تفاوت های فرهنگی بین کارکنان را درک کنند و بتوانند کارکنان را برای تغییر آماده کنند. امروزه نظریه کوانتوم علاوه بر کاربرد در علم فیزیک، در رهبری و مدیریت نیز مورد استفاده قرار می گیرد [۱۹]. تفکر کوانتومی تمام

^۱ quantum decision theory
*alihediyat1365@gmail.com

قرار می دهند[۳۰]. مدیریت هوشیارانه می تواند در غلبه بر مشکلات انگیزشی کارکنان موثر واقع شود. به طور کلی هوشیاری سازمانی می تواند جنبه ای از فرهنگ سازمانی با کارایی بالا باشد. همچنین هوشیاری سازمانی می تواند در یادگیری سازمانی، خلاقیت و تصمیم گیری در زمینه های مختلف تاثیر گذار باشد[۳۱]. مدیران هوشیار از حوزه نفوذ اداری و فردی فراتر رفته و بخشی از ساختار سازمانی می شوند. زمانی که ما هشیار هستیم، نسبت به زمینه و دیدگاه ها حساس بوده و در زمان حال به سر می بریم؛ وقتی که ما ناهشیار می باشیم، در پندارها و قالب های ذهنی بی انعطاف به تله افتاده ایم و نسبت به بافت و دیدگاه ها بی توجه هستیم. زمانی که ما ناهشیار هستیم، رفتار ما در حاکمیت قوانین و امور معمولی قرار دارد و وقتی که هشیار هستیم، رفتار ما به وسیله قوانین هدایت می گردد[۳]. بنابراین هوشیاری سازمانی عاملی موثر در درک تغییرات محیطی و لزوم پاسخ گویی مدیران و کارکنان به تغییرات است. به عبارتی کارکنان و مدیران هوشیار به جای مقاومت در برابر تغییر، با فراگیری مهارت های لازم با تغییرات محیطی همگام می شوند.

سازگاری شغلی: اگر کارکنان بتوانند به لحاظ ذهنی و فیزیکی خود را با محیط کار تطبیق دهند کارکنان آن سازمان، کارایی و سازگاری بالایی خواهند داشت[۲۴]. توجه به اهمیت و نقش سیستم مدیریتی مدیران در موفقیت و یا شکست سازمانها و نیز فراهم کردن بسترهای سازگاری شغلی افراد به منظور انطباق پذیری هرچه بیشتر آنها با تغییرات سازمانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است[۲۵]. افراد تمایل دارند تجربه شغلی بیشتری را در کار خود به دست آورند و از این طریق با شغل خود سازگار شوند. سازگاری شغلی افراد یکی از عوامل تعیین کننده توسعه اجتماعی و اقتصادی است[۲۶] به طور خاص، کارکنان تازه وارد با سطوح بالاتری از سازگاری احتمال بیشتری برای به دست آوردن سازگاری بهتر با فرهنگ سازمانی جدید، گروه کاری و وظایف شغلی دارند که ممکن است منجر به کارایی بالا در حوزه کاری شود[۲۷]. در صورتی که مدیران مهارت های مدیریت کوانتومی را فرا گرفته باشند، توانایی ایجاد سازگاری شغلی در کارکنان را خواهند داشت و از این طریق سازمان را با تغییرات محیطی همگام خواهند کرد. کارکنانی که از هوشیاری سازمانی برخوردارند لزوم پیشرفت، همراه با تغییرات محیطی را درک خواهند کرد و تغییر را خواهند پذیرفت.

با توجه به مطالب فوق الذکر هدف تحقیق حاضر پاسخگویی به سوالات زیر است.

- آیا مهارت های مدیریت کوانتومی می تواند به مدیران در نگرش به تغییر سازمانی کمک نماید؟

- آیا نقش واسط‌هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی در نگرش مدیران به تغییر سازمانی معنادار است؟

با در نظر گرفتن مبانی تحقیق و پاسخگویی به سوالات فوق، مدل عملیاتی پژوهش به شکل زیر ارائه می گردد.

تا از آن برای فرآیند تصمیم گیری استفاده کنند[۲۸]. تئوری کوانتوم ابزارهایی را برای در نظر گرفتن رفتارهای غلط و غیر عقلایی در تصمیم گیری ارائه می دهد[۲۹]. مدیران سازمان ها برای ورود به فضای پیچیده و فعالیت در آن باید مهارتهایی در اختیار داشته باشند که از آنها به مهارت های کوانتومی یاد می شود[۲۰]. دارلینگ و شلتون مهارت های مدیریت کوانتومی را در هفت بُعد زیر تعریف کرده اند.

- دیدن کوانتومی: توانایی برای دیدن هدفمند.
- تفکر کوانتومی: توانایی فکر کردن به شیوه ای متناقض.
- احساس کوانتومی: توانایی احساس زنده و حیات بخش.
- شناخت کوانتومی: توانایی دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی.
- عمل کوانتومی: توانایی عمل به شیوه مسولانه.
- اعتماد کوانتومی: توانایی اعتماد به فرایند زندگی.
- وجود کوانتومی: توانایی برای برقراری ارتباط مستمر[۲۱].

نگرش به تغییر سازمانی: در دوران جهانی شدن، سازمان ها به طور مداوم نیاز به تغییر دارند تا بتوانند در دنیای کسب و کار رقابت کنند [۱۸]. تغییرات سازمانی یک واقعیت بسیار دشوار در عمل است، زیرا بیش از ۷۰ درصد تلاش های سازمانی شکست می خورد[۱۶]. مدیریت تغییرات کارآمد، یکی از مهمترین و اساسی ترین توانایی هایی است که همه مدیران باید داشته باشند و این نوع مدیریت به شدت وابسته به منابع دانش و مهارت هایی است، که توسط کارکنان و مدیران به یک سازمان وارد می شود. جمع آوری اطلاعات به سازمانها کمک می کند تا خود را برای آشفته گی ها و پیچیدگی های محیطی آینده آماده کنند. مقاومت یک نگرش سه بعدی (منفی) به تغییر است که شامل ابعاد رفتاری، شناختی و عاطفی است[۱۱]. یکی از معیارها برای دستیابی به تغییرات پایدار در یک سازمان، سیستم های اندازه گیری عملکرد استراتژیک است که از برنامه ریزی برای تغییر پشتیبانی می کند[۱۷]. اگر سازمان قادر به ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب باشد و از بهبود کارکنان خود پشتیبانی کند، تغییرات و تهدیدات را به فرصت های ارزشمند تبدیل خواهد کرد[۱۵]. زمانی که مدیر سازمان دارای مهارت و دانش مدیریت باشد می تواند شدت مقاومت در برابر تغییر را کم کند.

هوشیاری سازمانی: در پژوهش حاضر مفهومی از هوشیاری مدنظر است که به آگاهی از نشانه ها و علائم در بافت پیرامونی اشاره دارد. این مفهوم از دیدگاه های غربی و اندیشه های الن لانگر نشأت گرفته و به نام هشیاری شناختی اجتماعی در مطالعات به آن اشاره می گردد. لانگر (۲۰۰۵) بیان می دارد که هشیاری وضعیت انعطاف پذیر ذهن، گشاده رویی نسبت به امور جدید و فرایند فعالانه ترسیم تمایزات تازه است. هوشیاری سازمانی توانایی جمعی برای تشخیص و اصلاح خطاها و رویدادهای غیر منتظره است[۳۲]. یکی از جنبه های هوشیاری سازمانی در تصمیم گیری ها نمود پیدا می کند و زمانی که تصمیم گیرندگان سازمانی هوشیار هستند، جنبه های اخلاقی تصمیمات خود را مد نظر

بها و بیری (۲۰۱۷). نتایج تجزیه و تحلیل شان نشان داد که سازگاری شغلی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه بر اساس جنسیت به طور قابل توجهی تفاوت نداشته و همچنین نتایج نشان داد که سازگاری شغلی به طور قابل توجهی، عملکرد شغلی را با ۳/۷۳٪ واریانس پیش بینی می کند [۱۴].

نادری فر و همکاران (۲۰۱۶). در تحقیق خود با عنوان نقش مهارت های کوانتومی در حل و فصل اختلاف در سازمان های آموزشی، به این نتیجه رسیدند که مدیران با مهارت های مدیریت کوانتومی می توانند از طریق بحث های گروهی و ارتباطات مشکلات سازمان های آموزشی را حل نمایند [۳۳].

اسفاری (۲۰۱۶). یافته های تحقیق نشان می دهد که سازمان هایی موفق هستند که مدیرانی را به کار می گیرند که فرهنگ سازمان را درک می کنند و می توانند از استعدادهای کارکنان محلی استفاده کنند. شرکت هایی که مدیران سابق را مجدداً به کار می گیرند، ناموفق هستند و باعث ایجاد خشم و بی اعتمادی در ساختار کارکنان سازمان می شوند [۱۳].

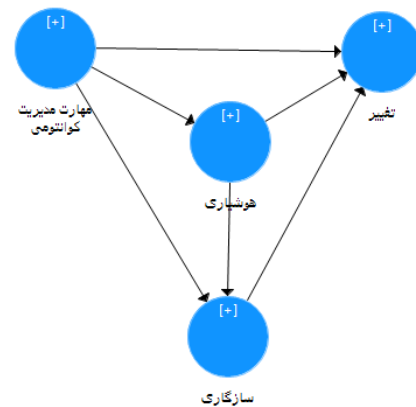
در پژوهشی که لانگر (۲۰۱۱) با عنوان هشیاری سازمانی و محیط درحال تغییر انجام داد، یافته ها نشان می دهد که چابکی و سرعت عمل به عنوان مشخصه بارز سازمان های هوشیار به بهبود عملکرد سازمان در استفاده بهینه از فرصتهای محیطی کمک می کند و سازمان ها را در مصون شدن از تغییرات نابهنجار محیطی و در نتیجه بهبود روحیه و تقویت حس وفاداری کمک می نماید.

وارگاس (۲۰۱۰). در پژوهش خود با عنوان ضرورت استراتژی مهارت های کوانتومی فیزیک، سرمایه های فکری و بررسی مدیریت دانش در حوزه بحران، باهدف درک مفهوم سرمایه های فکری و یادگیری سازمانی برای اجرای راهبردهای رقابتی، مانند راهبردهای کوانتومی، نتیجه گرفت که با استفاده از مهارتهای فیزیک کوانتوم در حوزه مدیریت، مدیران می توانند از طریق علوم پایه در حیطه مدیریتی خود به خوبی و به طور گسترده به دنبال مسائل معاصر باشند [۳۴].

هی (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان تحلیل ساختار دانشگاه های هوشیار به این نتیجه رسید که دانشگاه های هشیار، رهبران و اعضای هشیاری دارد. ایشان اشاره کرد که هشیاری سازمانی یک دارایی سازمانی است و رهبران تحولی دانشگاه نیازمند ترفیع هشیاری جمعی می باشند که از راه آن به افراد برای به چالش کشاندن، یافتن اشتباهات و همچنین برای پذیرش اشتباهات خود پاداش داده می شود [۳۵].

با توجه به مبانی نظری و تجربی پژوهش، فرضیه های تحقیق به شکل زیر ارائه می گردد:

- مهارت های مدیریت کوانتومی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش (نویسندگان)

مدل فوق به دنبال تبیین اهمیت فراگیری، مهارت های مدیریت کوانتومی توسط مدیران، در آمادگی کارکنان برای تغییر است. تغییرات سریع جهانی و پیشرفت تکنولوژی و ارتباطات انسانی، کارکنان را ملزم به همگام سازی خ با تغییر و پیشرفت جهانی می کند تا کارایی لازم را در حوزه فعالیت خود داشته باشند. همچنین نقش واسط هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی در مدل فوق مورد بررسی قرار می گیرد تا اهمیت این مولفه ها مورد سنجش قرار گیرد و در صورت با اهمیت بودن نقش واسط این متغیرها، مدیران به سازگاری شغلی و هوشیاری سازمانی ارزش و اهمیت بیشتری قائل شوند. مدل کوانتومی ارائه شده در این مقاله به کاهش آنتروپی ساختاری و افزایش شناخت فاکتورهای انسانی اثرگذار بر تغییر تاکید دارد چرا که راه حل های گذشته توانایی خود را برای حل مسائل امروز از دست داده اند.

۲- پیشینه پژوهش

قنبری و مرادی (۱۳۹۶). در پژوهش خود با عنوان، رابطه مهارتهای مدیریت کوانتومی و آمادگی کارکنان برای تغییر سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بین مهارت های مدیریت کوانتومی و آمادگی کارکنان برای تغییر سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون نشانگر آن بود که مولفه های تفکر و اعتماد کوانتومی بیشترین اثر پیش بینی کنندگی بر آمادگی برای تغییر کارکنان را دارد [۱۰].

سلیمی و همکاران (۱۳۹۵). در پژوهش با عنوان رابطه بین مهارت های مدیریت کوانتومی و قابلیت چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی هوش سازمانی در دانشگاه های دولتی منتخب اصفهان. به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی بر رابطه بین مدیریت کوانتومی و چابکی سازمانی میانجی گری می کند [۹].

میرصفیان (۱۳۹۵). در پژوهشی با عنوان پیش بینی سازگاری شغلی معلمان تربیت بدنی براساس پیاده سازی مدیریت کوانتومی، نتایج بدست آمده نشان داد که مؤلفه های سازگاری شغلی معلمان تربیت بدنی تحت تأثیر ابعاد مختلف مدیریت کوانتومی قرار دارد [۲۵].

^۲ Bhat & Beri

- در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های استاندارد زیر استفاده شده است.
- سازه مهارت‌های مدیریت کوانتومی، پرسشنامه عظیمی (۱۳۹۰).
- پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۹۰).
- پرسشنامه نگرش مدیران به تغییر سازمانی دونهام و همکاران (۱۹۸۹).
- پرسشنامه هوشیاری سازمانی پهلوان صادق و عبداللهی (۱۳۹۵).

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی به ترتیب با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS ۳ بوده است و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری رویکرد آماری جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون است.

۴-۱- معیارهای پایایی شاخص

برازش مدل اندازه‌گیری: معیارهای پایایی شاخص شامل بارعاملی سوالات، ضرایب معناداری، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در جدول ۱ گزارش شده که نشانه برازش مناسب مدل است.

۴-۱-۱- روایی همگرا:

معیار دوم برای برازش مدل اندازه‌گیری، معیار AVE می‌باشد که میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد [۲۳]. مقادیر AVE مربوط به هر کدام از سازه‌ها در جدول ۱، نشانه برازش مناسب مدل اندازه‌گیری است.

- مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی با میانجی‌گری هوشیاری سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.
- مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی با میانجی‌گری سازگاری شغلی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.
- مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر هوشیاری سازمانی مستقیم تاثیر دارد.
- مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر سازگاری شغلی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.
- هوشیاری سازمانی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی تاثیر معناداری دارد.
- سازگاری شغلی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.
- هوشیاری سازمانی بر سازگاری شغلی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش فوق به لحاظ هدف کاربردی و روش تحقیق توصیفی - همبستگی با استفاده از الگوی معادلات ساختاری می‌باشد که الگوی علی مستقیم و غیر مستقیم متغیرها را بررسی می‌کند. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و معاونان سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی به تعداد ۱۰۵ نفر بودند. که با توجه به پایین بودن حجم جامعه آماری، نمونه آماری به صورت تمام شمار در نظر گرفته شد. تعداد پرسشنامه‌های برگشتی ۱۰۲، پرسشنامه بود که از این تعداد، پرسشنامه به دلیل ناقص بودن در فرایند تحلیل قرار نگرفت. همچنین

جدول (۱): مقادیر بارعاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

ردیف	توضیح	بارعاملی	میانگین	معیاری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	ردیف	توضیح	بارعاملی	میانگین	معیاری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
مدیریت مهارتهای کوانتومی	Ja1	۰/۷۳	۱۱/۵۱	سازگاری شغلی	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۶۱	M1	۰/۷۷	۸/۷۹	مدیریت مهارتهای کوانتومی	M1	۰/۷۰	۱۰/۱۴	
	Ja2	۰/۸۰	۱۳/۱۶					M2	۰/۸۶	۱۹/۱۵		M2	۰/۵۲	۵/۶۰	
	Ja3	۰/۷۹	۱۰/۸۸					M3	۰/۷۹	۹/۷۳		M3	۰/۷۴	۱۳/۴۰	
	Ja4	۰/۸۵	۲۲/۵۱					M4	۰/۶۹	۱۰/۵۹		M4	۰/۶۶	۹/۵۱	
	Ja5	۰/۸۳	۱۱/۳۶					M5	۰/۸۹	۲۹/۲۸		M5	۰/۵۸	۵/۷۲	
	Ja6	۰/۷۶	۱۰/۰۲					M6	۰/۶۶	۹/۶۶		M6	۰/۷۰	۱۲/۱۱	
	Ja7	۰/۸۴	۱۵/۶۹					M7	۰/۵۷	۶/۰۹		M7	۰/۷۴	۹/۵۱	
	Ja8	۰/۹۲	۳۹/۴۷					M8	۰/۸۸	۴/۵۷		M8	۰/۵۸	۵/۷۲	
	Ja9	۰/۹۳	۴۰/۵۵					M9	۰/۶۳	۵/۵۷		M9	۰/۷۰	۱۲/۱۱	
	Ja10	۰/۸۷	۱۸/۰۵					M10	۰/۷۰	۱۰/۱۴		M10	۰/۷۴	۹/۵۱	
	Ja11	۰/۶۳	۷/۰۱					M11	۰/۵۲	۵/۶۰		M11	۰/۷۴	۹/۵۱	
	Ja12	۰/۸۸	۲۲/۵۱					M12	۰/۷۴	۱۳/۴۰		M12	۰/۷۴	۹/۵۱	
	Ja13	۰/۷۲	۸/۴۹					M13	۰/۶۶	۹/۵۱		M13	۰/۷۴	۹/۵۱	
	Ja14	۰/۹۴	۴۸/۷۶					M14	۰/۵۸	۵/۷۲		M14	۰/۷۴	۹/۵۱	
	Ja15	۰/۹۲	۴۰/۳۷					M15	۰/۷۰	۱۲/۱۱		M15	۰/۷۴	۹/۵۱	

			۲۳/۲۵	۰/۹۰	Ja16				۱۸/۹۵	۰/۷۹	M16	
			۲۳/۸۴	۰/۸۷	Ja17				۱۵/۳۱	۰/۷۷	M17	
			۲۲/۳۴	۰/۸۸	Ja18				۶/۷۳	۰/۶۱	M18	
			۱۷/۰۵	۰/۸۵	Ja19				--	--	M19	
			۲۵/۸۳	۰/۸۷	Ja20				۶/۵۷	۰/۶۱	M20	
			۷/۲۷	۰/۶۵	Ja21				۳۹/۴۶	۰/۹۲	M21	
			۱۳/۵۱	۰/۷۸	Ja22				۲۳/۹۵	۰/۸۵	M22	
			۷/۶۲	۰/۷۰	Ja23				۷/۱۶	۰/۵۹	M23	
			۹/۵۶	۰/۷۱	Ja24				۸/۸۹	۰/۶۳	M24	
			۵/۳۹	۰/۵۸	Ja25				۱۲/۷۴	۰/۷۸	M25	
			۷/۷۳	۰/۶۹	Ja26				۵/۹۱	۰/۵۴	M26	
			۸/۹۲	۰/۷۲	Ja27				۸/۶۸	۰/۶۵	M27	
			۸/۴۵	۰/۷۶	Ja28				۱۰/۹۰	۰/۷۴	M28	
			۱۷/۹۸	۰/۸۳	Ja29				۱۶/۷۴	۰/۸۲	M29	
			۱۰/۹۲	۰/۷۳	Ja30				۱۰/۴۰	۰/۶۷	M30	
			۳/۹۸	۰/۴۳	Ja31				۱۰/۸۸	۰/۷۰	M31	
			۱۰/۸۹	۰/۷۲	Ja32				۵/۱۲	۰/۵۶	M32	
			۷/۷۴	۰/۶۴	Ja33				۷/۹۹	۰/۶۸	M33	
			۵/۵۶	۰/۶۰	Ja34				۶/۵۷	۰/۶۳	M34	
			۹/۲۲	۰/۷۶	Ja35				۴/۴۳	۰/۵۸	A1	هوشیاری سازمانی
			۱۸/۳۰	۰/۸۴	Ja36				۱۱/۳۷	۰/۷۴	A2	
			۲۷/۳۹	۰/۸۵	Ch1				۱۴/۹۱	۰/۷۱	A3	
			۵/۴۴	۰/۶۰	Ch2				۴/۵۵	۰/۵۸	A4	
			۱۲/۴۷	۰/۷۵	Ch3				۱۶/۹۶	۰/۸۱	A5	
			۶/۶۹	۰/۶۰	Ch4				۱۲/۸۵	۰/۷۷	A6	
			۱۰/۹۲	۰/۷۲	Ch5				۴/۹۴	۰/۶۲	A7	
			۷/۳۰	۰/۶۸	Ch6				۴/۲۹	۰/۵۷	A8	
			۲۶/۳۰	۰/۸۵	Ch7				۳۰/۲۹	۰/۸۷	A9	
			۹/۰۱	۰/۷۷	Ch8				۴/۶۹	۰/۵۹	A10	
			۱۸/۲۳	۰/۸۰	Ch9				--	--	A11	
			۸/۲۹	۰/۷۰	Ch10				۳۸/۷۱	۰/۹۰	Aa12	
			۹/۲۵	۰/۶۹	Ch11				۲۹/۷۰	۰/۸۹	A13	
			۶/۶۸	۰/۶۶	Ch12				۳۰/۱۱	۰/۸۶	A14	
			۱۰/۸۷	۰/۶۷	Ch13				۹/۵۲	۰/۷۰	A15	
			۱۲/۱۷	۰/۷۳	Ch14				۴/۶۷	۰/۵۰	A16	
			۸/۶۲	۰/۶۴	Ch15				۴/۵۷	۰/۵۴	A17	
			۵/۸۰	۰/۵۵	Ch16				۳۴/۱۵	۰/۸۹	A18	
			۱۵/۶۴	۰/۷۶	Ch17				۳/۹۷	۰/۵۲	A19	
			۷/۳۶	۰/۶۱	Ch18				۲۹/۷۰	۰/۸۶	A20	

توجه به اعداد معیار برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش تایید شده است.

جدول (۳): معیارهای برازش مدل ساختاری

F ²	R ²	مسیر
0/83	0/88	مهارت کوانتومی / نگرش به تغییر
0/16	0/61	مهارت کوانتومی / سازگاری شغلی
0/16	0/53	مهارت کوانتومی / هوشیاری سازمانی
0/25	--	هوشیاری سازمانی / نگرش به تغییر
0/41	--	سازگاری شغلی / نگرش به تغییر

۲-۲-۴ معیار Q^2 (stone - Geisler criterion)

این معیار شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه های درون زا که شاخص هایی از نوع انعکاسی دارند را مشخص می سازد. مقدار آن 0/02، 0/15 و 0/35 که به ترتیب قدرت پیش بینی کوچک، متوسط و قوی می باشد [۴]. خروجی این معیار برای سازه نگرش مدیران به تغییر سازمانی، هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی به ترتیب معادل 0/30، 0/17 و 0/26 است. قابلیت پیش بینی مدل برای متغیر های میانجی

۱-۱-۴ ۱-۱-۱ روایی واگرا:

روایی واگرا در ماتریس فورنل و لارکر میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها مشخص می کند [۴]. مطابق ماتریس جدول ۲، روایی واگرای و برازش خوب مدل اندازه گیری تایید شده است.

جدول (۲): فورنل و لارکر

تغییر	سازگاری	مهارت کوانتومی	هوشیاری
0.708			
0.497	0.783		
0.298	0.680	0.711	
0.383	0.769	0.373	0.721

۲-۲-۴ معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختاری

۱-۲-۴ معیار R^2 و معیار اندازه تاثیر f^2 در جدول ۳ آورده شده است. با

بالاتر از حد متوسط است.

۵- برازش مدل کلی (GOF):

این معیار مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است. و طبق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities}} * R^2$$

معیار R^2 خروجی نرم افزار برای آمادگی مدیران برای تغییر، سازگاری شغلی و هوشیاری سازمانی معادل ۰/۱۸۸، ۰/۱۶۱ و ۰/۵۳ می باشد که مقدار اشتراکی آن برابر ۰/۶۷ می باشد.

$$GOF = \sqrt{(0/35 * 0/67)} = 0/48$$

با توجه سه معیار 0/01، 0/25 و 0/36 به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل کلی، حاصل شدن عدد 0/48 نشان از برازش قوی و تایید مدل دارد.

۶- بررسی نقش واسطه ای متغیرهای هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی

برای آزمون تأثیر متغیرهای میانجی، یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوپل وجود دارد که از رابطه زیر محاسبه می شود:

$$Z\text{- Value} = \frac{A+B}{\sqrt{(a^2 + b^2) + (a^2 + b^2)}}$$

که در آن، a ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. این معیار برای متغیر واسطه ای هوشیاری سازمانی معادل 2/78 و برای متغیر واسطه ای سازگاری شغلی معادل 2/25 بدست آمد.

۷- تعیین شدت میانجی (VAF):

برای تعیین شدت متغیر میانجی تحقیق از آماره واریانس محاسبه شده VAF استفاده می شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می کند و هرچه این مقدار به یک نزدیک باشد نشان از تاثیر قوی متغیر میانجی دارد و طبق فرمول زیر محاسبه می شود.

$$VAF = \frac{A+B}{(A+B)+C}$$

میانجی بودن سازگاری شغلی به شکل زیر محاسبه می شود.

$$VAF = \frac{0/27 * 0/21}{(0/27 * 0/21) + 0/37} = 0/090$$

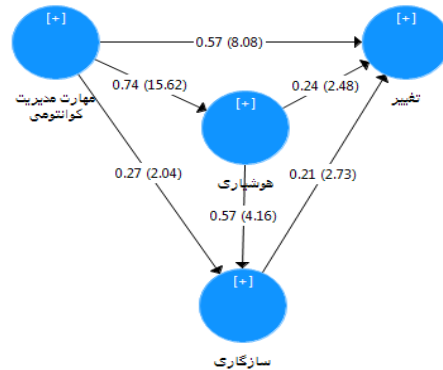
این مقدار برای متغیر میانجی هوشیاری سازمانی نیز به شکل زیر محاسبه می گردد.

$$VAF = \frac{0/74 * 0/24}{(0/74 * 0/24) + 0/37} = 0/24$$

در بررسی نقش میانجی هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی، با

۴-۳ بررسی ضرایب معناداری Z مقادیر (T-values):

برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری Z، این ضرایب در خروجی فرمان Bootstrapping اگر از ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- بیشتر باشد می توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مسیر را تایید ساخت [23]. در شکل (۲)، ضریب معناداری مسیر، میان متغیر مکنون برون زا با متغیرهای درون زا نشانه تایید فرضیات است.



شکل (۲): ضرایب معناداری و ضریب استاندارد شده مسیر

در جدول (۴) نتایج بررسی فرضیه های تحقیق شامل ضرایب استاندارد شده مسیر، آماره t و نتیجه آزمون ارائه شده است.

جدول (۴): بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
مهارت های مدیریت کوانتومی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.	۰/۵۷	۸/۰۸	تایید فرضیه
مهارت های مدیریت کوانتومی بر هوشیاری سازمانی مستقیم تاثیر دارد.	۰/۷۴	۱۵/۶۲	تایید فرضیه
مهارت های مدیریت کوانتومی بر سازگاری شغلی تاثیر مستقیم دارد.	۰/۲۷	۲/۰۴	تایید فرضیه
هوشیاری سازمانی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی تاثیر دارد.	۰/۲۴	۲/۴۸	تایید فرضیه
سازگاری شغلی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.	۰/۲۱	۲/۷۳	تایید فرضیه
هوشیاری سازمانی بر سازگاری شغلی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.	۰/۵۷	۴/۱۶	تایید فرضیه

اطلاعات جدول ۴ و مقادیر مربوط به اعداد معناداری نشان دهنده تایید همه فرضیه ها می باشد و با توجه به جدول فوق نقش میانجی متغیرهای هوشیاری سازمانی و سازگاری شغلی نیز تایید می شود.

توجه به مقدار Z-value که بیشتر از ۱/۹۶ است، می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، این نقش میانجی معنادار است. البته مقدار آزمون VAF برابر ۰/۰۹ و ۰/۲۴ نشان دهنده قوی بودن تأثیر این میانجی‌گری نیست.

۸- نتیجه‌گیری

با توجه به مطالب فوق می‌توان تغییر فردی و سازمانی را در بستر مدل مفهومی ارایه شده انجام داد. هر یک از ما لازم است با کسب آگاهی‌های لازم ابتدا در مورد لزوم تغییر رفتارهای خود مجاب شویم و سپس این نگرش را به دیگران تسری دهیم تا در نهایت تغییرات مناسبی در وضع موجود پدید آید [۸]. همگامی با تغییرات بسیار سریع محیط برون سازمانی، مجهز شدن مدیران به آگاهی‌ها و مهارت‌ها را ضروری می‌کند. نظام اداری باید به عنوان عامل تغییر ایفای نقش کند و از پوسته کنونی خود خارج گردد و بعد از تغییر در ابزارها، نظام اداری باید الزاماً طرز تفکر را نیز تغییر دهد [۱].

براساس یافته‌های فرضیه اول، تأثیر مستقیم و معنادار مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۷ و ضریب معناداری ۸/۰۸ تایید شد. ضریب مسیر ۰/۵۷ نشان می‌دهد که ۵۷ درصد از تغییرات نگرش مدیران به تغییر سازمانی به وسیله مهارت‌های مدیریت کوانتومی تبیین می‌شود. تمرکز سازمان‌ها در قرن بیستم بر روی انجام فرایندهای صحیح بود، اما در قرن بیست و یکم تأکید برای به دست آوردن نتایج و پیامدهای صحیح است [۶]. می‌توان نتیجه گرفت فراگیری مهارت‌های مدیریت کوانتومی می‌تواند رفتارها، نگرش‌ها و تفکرات جدید را در مدیران سازمان ایجاد کند و منجر به تغییر دیدگاه مدیران نسبت به تغییر سازمانی و اعمال تغییرات به جای مقابله با تغییرات گردد. بر اساس یافته‌های فرضیه اول پیشنهاد می‌شود برای سطوح مدیریت افرادی که دارای دانش و آگاهی علمی هستند انتخاب شوند تا مدیریت علمی و متمدن برای افزایش بهره‌وری اعمال شود.

فرضیه تأثیر مستقیم و معنادار مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر هوشیاری سازمانی با ضریب مسیر ۰/۷۴ و ضریب معناداری ۱۵/۶۲ تایید شد. این یافته از جهاتی با یافته پژوهش خدابی و همکاران (۱۳۹۱) هم‌راستا می‌باشد. تایید این فرضیه نشان می‌دهد که مدیران برای مقابله با تغییرات غیر منتظره و آگاهی از بافت پیرامون سازمان، باید مهارت‌های مدیریت کوانتومی را به کار بگیرند. ضریب مسیر ۰/۷۴ نشان می‌دهد که ۷۳ درصد از تغییرات هوشیاری سازمانی توسط مهارت‌های مدیریت کوانتومی تبیین می‌شود. دانش یکی از پیش‌زمینه‌های ایجاد تغییر فراگیر و پویا در سازمان است. سازمان‌هایی که تمایل به تبدیل شدن به سازمان‌های آشوب‌گونه را دارند باید به هوشمندی جمعی کارکنان خود در جهت ایجاد یک فرهنگ آگاهانه و مطلوب تکیه کنند. فرهنگی

که در آن عدم تجانس و ناهمگونی به رسمیت شناخته می‌شود و از این طریق، با ایجاد فضای مناسب جهت عرضه نگرش‌ها، ایده‌های مختلف، فرآیند یادگیری پیچیده و فراگیر را که لازمه اداره موثر امور راهبردی است، برانگیخته و تسهیل کنند [۵]. بنابراین پیشنهاد می‌شود انتخاب مدیران اداری، براساس چرخش نخبگان علمی صورت پذیرد چرا که نخبگان علمی جامعه توانایی درک تغییرات محیطی و لزوم پاسخ‌گویی سریع به تغییرات را با راهکارهای علمی می‌توانند اجرایی کنند.

فرضیه مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر سازگاری شغلی با تأثیر مستقیم و معنادار ۰/۲۷ و ضریب معناداری ۲/۰۴ تایید شد. این یافته با تحقیق میرصفیان (۱۳۹۵) هم‌راستا می‌باشد. بکارگیری مهارت‌های مدیریت کوانتومی به عنوان یک علم جدید در نظام مدیریتی سازمان‌ها می‌تواند شرایطی را به وجود آورد که کارکنان در آن با ارتقاء سطح علمی خودشان، توانمندی شغلی خود را تقویت کنند و بتوانند وظایف شغلی خود را به بهترین نحو ممکن انجام دهند و سازگاری شغلی بالایی با شغل خود داشته باشند.

هوشیاری سازمانی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی تأثیر دارد. این فرضیه با ضریب مسیر ۰/۲۴ و ضریب معناداری ۲/۴۸ تایید شد که نشان می‌دهد ۲۶ درصد از تغییرات در نگرش مدیران به تغییر سازمانی به وسیله هوشیاری سازمانی تبیین می‌شود. پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها با مدیریت هوشیارانه و غلبه بر مشکلات انگیزشی کارکنان، فرهنگ سازمانی با کارایی بالا بین کارکنان ایجاد کنند. چرا که سازگاری شغلی افراد یکی از عوامل تعیین‌کننده توسعه اجتماعی و اقتصادی است.

تأثیر مستقیم و معنادار سازگاری شغلی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۱ و ضریب معناداری ۲/۷۳ تایید شد. پیشنهاد می‌شود مدیران با به کارگیری مدیریت علمی، کارکنان خود را از لحاظ ذهنی و فیزیکی با محیط کار تطبیق دهند در این صورت کارکنان آن سازمان، کارایی و سازگاری بالایی خواهند داشت و در مقابل تغییر مقاومت کم‌تری خواهند داشت.

هوشیاری سازمانی بر سازگاری شغلی تأثیر مستقیم و معنادار دارد این فرضیه با ضریب مسیر ۰/۵۷ و ضریب معناداری ۴/۱۶ تایید شد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که چگونه هوشیاری منجر به تغییرات معنادار در مغز، انعطاف‌پذیری شناختی، خلاقیت و نوآوری بودن، سطوح بالایی از بهزیستی جسمی و روانشناختی می‌شود. هوشیاری شامل توانایی تشخیص صحیح شخص یا سازمان است که به آن اجازه می‌دهد تا در خود ادراک شخصی و ظرفیت برای تحلیل صحیح و حل مسئله را افزایش دهد [۲]. بنابراین هوشیاری سازمانی می‌تواند عاملی بسیار مهم در سازگاری شغلی کارکنان باشد.

های علوم پزشکی شهر تهران در سال ۱۳۹۴ رویکرد رهبری کوانتومی.

دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مقاله پژوهشی. دوره ۲۱، ش ۴: ص ۴۵-۵۵.

[۷] رحیمی پردنجانی، سجاده، پورمحمدی، بهراد، امینی، سعید، خزایی، ظاهر،

مرادی، حجت الله، (۱۳۹۵)، ارزیابی مهارتهای کوانتومی پرستاران شاغل

در بیمارستان های آیت الله کاشانی و هاجر شهرکرد در سال ۱۳۹۴، مجله

بالینی پرستاری و مامایی، دوره ۵، ش ۴: ص ۵۸-۶۶.

[۸] زاهدی، شمس السادات، (۱۳۹۳)، توسعه پایدار، تهران، سمت.

[۹] سلیمی، محمدحسین، رجایی پور، سعید، سیادت، سید علی، بیدرام،

حمید، (۱۳۹۵)، رابطه بین مهارت های مدیریت کوانتومی و قابلیت چابکی

سازمانی از طریق نقش میانجی هوش سازمانی در دانشگاه های دولتی

منتخب اصفهان، پژوهش های مدیریت عمومی، ش: ۳۳: ص ۱۱۳-۱۳۸.

[۱۰] قنبری، سیروس، مرادی، علی، (۱۳۹۶)، رابطه مهارت های مدیریت

کوانتومی و آمادگی کارکنان برای تغییر سازمانی، فصلنامه رهبری و

مدیریت آموزشی، ش: ۳: ص ۸۷-۱۰۳.

[۱۱] محمدی، جبران، نداف، مهدی، صفریان، سارا، (۱۳۹۶)، تبیین تأثیر اعتماد و

سلامت سازمانی بر مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمانهای دولتی

با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری اهواز).

فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۹، ش ۱، ص ۸۵-۱۰۶.

[۱۲] هدی، فرل، (۱۳۹۶)، اداره امور عمومی تطبیقی (مدیریت تطبیقی)، ترجمه،

الوانی، سیدمهدی و معمارزاده، غلامرضا، تهران، اندیشه های گوهریار.

[13] Asfari, A., (2016), **Globalization, Leadership, and Organizational Change**, Available at <http://dx.doi.org>.

[14] Bhat, S., Beri, A., (2017), **Social Adjustment and Job Performance of College Teachers: An Analytical Study**, Indian Journal of Positive Psychology, 7(2), 206-208.

[15] Batorski, J., Mikolajczyk, K., (2016), **Open Change as Organizational Learning: The Case of a Tourist Company**. Sroslak (Ed.), *Contemporary Science, The Theory and the Practice*, AMR, Krakow, pp. 7-14.

[16] Jansson, N, (2013), **Organizational Change as Practice: a Critical Analysis**, Journal of Organizational Change Management, Vol. 26 No. 6, 2013; pp. 1003-1019.

[17] Lueg, R., Julner, P., (2014), **How are Strategy Maps Linked to Strategic and Organizational Change?**, A review of the empirical literature on the balanced scorecard? Corporate Ownership & Control. Volume 11, Issue 4, pp.439-446.

[18] Mushtaq, S., (2011), **Resistance to Organizational Change: Successful Implementation of Change through Effective Communication**, Available at <http://dx.doi.org/10.2139/>.

[19] Shelton, C., (1999), **Quantum leaps**, Journal Boston, MA: Butter worth-Heinemann: pp. 39-90.

[20] Shelton, CD., Darling, JR., (2003), **From Theory to Practice: Using New Science Concepts to Create Learning Organizations**, Journal the Learning Organization. 10(6): 53-60.

[21] Shelton CD., Darling JR., (2001), **The Quantum Skill Model in Management: a New Paradigm to Enhance Effective Leadership**, Journal of leadership and organizational development. 22(Six) : pp. 264- 273.

[22] Selman, V., (2011), **Quantum Learning: Learn Without Learning**, International Business & Economics Research Journal Volume 2, Number 4. 47-50.

[23] Latan, H., Ramli, N., (2017), **The Results of Partial Least Squares-Structural Equation Modelling Analyses**, (PLS-SEM): ssrn.com.

[24] Na-Nan, K., Pukkeeree, P., (2013), **Influence of Job Characteristics and Job Satisfaction Effect Work**

کارکنان با فراگیری و تقویت هوشیاری خود می توانند به سازگاری مناسب شغلی دست پیدا کنند.

با توجه به تایید فرضیه های فوق، فرضیه های نقش میانجی

سازگاری شغلی و هوشیاری سازمانی در تاثیر مهارت های مدیریت

کوانتومی بر نگرش مدیران به تغییر سازمانی نیز تایید می گردد.

مدیریت کوانتومی به معنای توان افزایی در کارکنان است و درحقیقت،

رویکردی درجهت ارتقای قابلیت ها، توانمندی ها و اثربخشی مدیران و

به ویژه کارکنان در سازمان می باشد [۶]. لذا با فراگیری و تقویت

مهارت های مدیریت کوانتومی و همچنین بکارگیری مولفه های

هوشیاری سازمانی در کنار ترغیب کارکنان به سازگاری شغلی می توان

به تغییری پویا در سازمان دست یافت. تجربه، زمانی می تواند مورد

استفاده عموم قرار بگیرد که با دانش همراه باشد لذا پیشنهاد می شود؛

استفاده از مدیران علمی به عنوان اولویت اول سازمان ها باشد و تجربه

کاری در اولویت بعدی قرار داشته باشد. مدیران علمی می تواند اجتماع

و اقتصاد را تحت تاثیر قرار دهد و از طرفی منجر به ایجاد هماهنگی بین

سرمایه های سازمانی شوند. به کار گیری افراد در پست های مدیریتی

تنها براساس سابقه کار، حاصلی جز مدیریت غیر علمی (مدیریت کوچه و

بازاری)، نخواهد داشت که می تواند منجر به ایجاد تعارضات وسیع در

سطح سازمان و جامعه شود. بنابراین امروزه ضرورت حرفه ای کردن

مدیریت در سیستم اداری برای رسیدن به توسعه، امری اجتناب ناپذیر

است. حرفه ای کردن مدیریت به معنای استفاده از افراد علمی رشته های

مدیری در پست های مدیریت می باشد.

منابع و مأخذ

[۱] بیک زاد، جعفر، رحیم زاده، فاطمه، (۱۳۹۶)، بررسی مسائل مدیریت دولتی

ایران، تبریز، فروزش.

[۲] پهلوان صادق، اعظم، عبدالمی، بیژن، (۱۳۹۵)، طراحی الگوی ساختاری

هوشیاری سازمانی: پژوهشی آمیخته، پژوهش مدیریت منابع سازمانی، دوره

۶، ش ۳: ص ۱۹-۴۲.

[۳] پهلوان صادق، اعظم، عبدالمی، بیژن، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، زین آبادی،

حسن رضا، (۱۳۹۴)، شناسایی و اعتبارسنجی نشانگان و ابعاد هشیاری

سازمانی در آموزش عالی، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال هفتم، شماره

۴۱.

[۴] داوری، علی، رضازاده، آرش، (۱۳۹۶)، مدل سازی معادلات ساختاری با نرم

افزار **plis** تهران. جهاد دانشگاهی.

[۵] درگاهی، حسین، پرتوی شایان، زینب، رازقندی، علی اکبر، مروجی، مینا

(۱۳۹۵)، مدیریت کوانتومی، مدیریت سمنی؛ مطالعه مروری در چهارچوب

نظام مدیریت آزمایشگاه، فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص، ش ۳: ص ۲۹-

۴۵.

[۶] درگاهی، حسین، مهرانی، فریبرز، پرتوی شایان، زینب، (۱۳۹۶)، ارزیابی

رهبری مدیران آزمایشگاه های بالینی بیمارستان های آموزشی دانشگاه

- Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand**, International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 2; pp. 95-103.
- [25] Mirsafian, H., (2016), **Analyzing the Prediction of Occupational Adjustment According to Implementation of the Quantum Management**, Sport Management Studies. 8 (39): 73-86. (Persian).
- [26] Hussain, N., (2011), **Working Population and Occupational Composition: A Case Study of Malta**. <https://ssrn.com/abstract>.
- [27] Wang, MO., Zhan, Y., Mccune, E., TRuxillo, D., (2015). **Understanding Newcomer's Adaptability and Work-Related Outcomes: Testing the Mediating Roles of Perceived pe fit Variables**, Personnel psychology: N, 64: PP163-189.
- [28] Favre, M., Witter, A., Heinemann, HR., Yukalov, VI., Sornette, D., (2016), **Quantum Decision Theory in Simple Risky Choices**, PLoS 1 11(12).
- [29] Yukalov, V. I., Sornette, D., (2015), **Quantum Theory of Measurements as Quantum Decision Theory**, Journal of Physics Conference Series, Vol. 594, Available at <https://ssrn.com/abstract>.
- [30] Karelaia, N., REB, J., (2014), **Improving Decision Making through Mindfulness**, Forthcoming in Mindfulness in Organizations, <https://ssrn.com>.
- [31] Pirson, M., (2012), **Mindfulness at Work**, Fordham University Schools of Business Research Paper, Available at <http://dx.doi.org>.
- [32] Vogus, T.J., (2011), **Mindful Organizing: Establishing and Extending the Foundations of Highly Reliable Performance**. Available at <https://ssrn.com/abstract>.
- [33] Nader far, M., Barkhordar, M., Nemati Dehkordi, Sh., Jalalodini, A., Ghaljaei, F., (2016). **The Role of Quantum Skills in Conflict Resolution in Educational Organizations**, A review article. Journal of Advances in Medical Education (JAMED). Vol.1, No.2, PP. 17-25.
- [34] Vargas, J., (2010), **The Necessity of Physics Quantum Skills Strategies**, Acta Universities' Danubius, 8(3), 129-132.
- [35] Hoy, W. K., Gage, Ch. Q., Tarter, C. J., (2006), **School Mindfulness and Faculty Trust: Necessary Conditions for each Other?**, Educational Administration Quarterly,42(2): 225-236.