فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد
سال ششم: شماره اول، پیاپی ۱۸– بهار ۱۴۰۴
ISSN 2783-2422

Journal of Training and Improvement of Human Resources
http://jtihr.iaulamerd.ac.ir

JTIHR-2310-1193 (R2)

# طراحی مدل نقش مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت در راهبردهای مدیریت تعارض منابع انسانی سازمان های ورزشی ایران

محمد عسکری[۱]، ولی نوذری*[۲]، سید احسان امیر حسینی[۳]

۱. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، یاسوج، ایران،
۲- دانشیار تربیت بدنی و علوم ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران(نویسنده مسئول)، V-nowzari@yahoo.com
۳- دانشیار تربیت بدنی و علوم ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، یاسوج، ایران

**اطلاعات مقاله**

تاریخ ارسال:
۱۴۰۲/۰۸/۰۱
تاریخ پذیرش
۱۴۰۳/۰۲/۱۷
**(مقاله پژوهشی)**

**چکیده**

هدف پژوهش طراحی مدل نقش مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت در راهبردهای مدیریت تعارض منابع انسانی سازمان های ورزشی ایران بود. روش پژوهش، توصیفی – همبستگی با تأکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری اعضای سازمان های ورزشی (۳۲۳۷ نفر) بودند. با استفاده از شاخص کایزر–میر–الکین ۵۰۰ نفر به‌عنوان نمونه با روش طبقه¬ای متناسب انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه مدیریت تعارض رابینز و پرسشنامه محقق ساخته مهارتهای پارادایم کوانتومی مدیریت منابع انسانی بود که با روش تحلیل اکتشافی بدست آمد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط خبرگان مدیریت تایید و مولفه ها و گویه ها با روش معادلات ساختاری و تحلیل اکتشافی شناسایی شدند. اعتباریابی و روایی آن از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی مرحله اول و روایی سازه همگرا و پایایی آن با روش الفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سنجیده شد. به منظور بررسی مدل و فرضیات پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. داده ها توسط نرم¬افزار SPSS ۲٤ و Amos 24 تحلیل شدند.

نتایج نشان داد میانگین مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت و راهبردهای مدیریت تعارض منابع انسانی سازمان های ورزشی ایران بهتر از متوسط هستند. مدل ساختاری طراحی‌شده از برازش مطلوبی در تمام شاخص¬ها برخوردار است و مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت در راهبردهای مدیریت تعارض منابع انسانی سازمان‌های ورزشی ایران تأثیر دارد.

**کلمات کلیدی:** مهارت های پاردایم کوانتومی مدیریت، راهبردهای مدیریت تعارض، منابع انسانی، سازمان های ورزشی

مقدمه

همواره علوم انسانی از علوم تجربی اقتباس گردیده در علوم ریاضی، فیزیک، زیست و شیمی و ... ریشه دارند. بدیهی است که با پیشرفت علوم تجربی، سایر علوم انسانی نیز به تبع باید تحت تاثیر علوم تجربی تغییر نموده و به روز شوند. علم مدیریت نیز از جمله علوم انسانی است که سیر تکاملی و متفاوت با گذشته ای را پیموده است. و لذا مولفه ها و عناصر و باید و نباید های علم مدیریت تغییرات محسوسی را ماناسب با مقتضیات تجربه نموده و می نماید. در عصر آشوب امروزی هم بدلیل پیش بینی ناپذیری آینده، تصمیم‌گیری‌های سازمانی اغلب با هاله‌ای از ابهام توام شده و لذا برای تصمیم گیری و انجام امور سازمانی برخورداری از دانش جدید و به روز برگرفته از الگوها جدید مدیریتی ضروری به نظر می‌رسد. به طور مثال یکی از عوامل مؤثر در اثربخشی سازمان‌ها چگونگی

مدیریت تعارض منابع انسانی سازمان ها است. امروزه تعارض بر خلاف دیدگاه گذشته، نه تنها در عملکرد سازمان عامل مخربی محسوب نمی‌شود، بلکه حد متناسبی از تعارض را برای بهبود عملکرد منابع انسانی و جلوگیری از رکود سازمان موجه و ضروری می‌دانند. در این میان مهارت‌های پارادایم کوانتومی منابع انسانی به عنوان دانش جدید مدیرتی می‌تواند در به‌کارگیری امور پیچیده از جمله راهبردهای مدیریت تعارض و در نتیجه اثربخشی سازمان‌های مختلف مفید واقع شود. مهارت های پارادایم کوانتومی مدیریت دیدگاه افراد سازمان در نگاه به پدیده‌ها را از بالا به پایین و از برون به درون تغییر داده و معکوس می‌سازد (Darling , 2001 & Shelton).. این تغییر دیدگاه با مجهز شدن به مهارت‌های هفتگانه کوانتومی ۱) دیدن کوانتومی: توانایی برای دیدن هدفمند؛ ۲) تفکر کوانتومی: توانایی فکر کردن به شیوه متناقض؛ ۳) احساس کوانتومی: توانایی احساس زنده و حیات‌بخش؛ ۴) شناخت کوانتومی: توانایی برای دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی؛ ۵) عمل کوانتومی: توانایی برای عمل به شیوه مسئولانه؛ ۶) اعتماد کوانتومی: توانایی اعتماد به فرایند زندگی و نهایتاً ۷) وجود کوانتومی: توانایی برای برقراری ارتباط مستمر میسر می‌گردد (Darling , 2001 & Shelton).

هوش سازمانی و مدیریت دانش نیز به‌عنوان نیازهای راهبردی، نقش اساسی در حل مسائل و ایجاد ارزش برای سازمان بر عهده دارند و به کارگیری مناسب راهبردهای مدیریت تعارض، مدیریت دانش و هوش سازمانی ظرافت خاصی را می‌طلبند تا به به تحولی شگرف در کارامدی و اثربخشی سازمان منجر شوند. در این راستا به نظر می‌رسد دو متغیر هوش سازمانی و مدیریت دانش به عنوان عوامل میانجی در ارتباط بین مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت و راهبردهای مدیریت تعارض در منابع انسانی سازمان‌های ورزشی ایران نقش مؤثری را ایفا کنند. مدیران سازمان ها می‌توانند با مسلح شدن به مهارت های پارادایم کوانتومی مدیریت در درک و بهبود وضعیت سازمان، رهبری و مدیریت در شرایط بسیار پیچیده و نیز پاسخگویی به تعارضات و اثربخشی سازمان مفید واقع شوند (Ghanbari & Moradi, 2016؛ Ghorbani & Parto Nia 2016؛ Ramezanian & Vala, 2016). در حقیقت پارادایم کوانتومی یک استعاره برگرفته از فیزیک کوانتومی است که در خدمت اثربخشی منابع انسانی سازمان ها بوده و ضمن اینکه روحی جدید در کالبد سازمان ها می دمد، منابع انسانی را از تفکرات و رفتارهای ماشینی، جبری و تقلیل‌گرا رها ساخته به رفتارهای پویا، خلاق و اثربخش رهنمون می‌سازد. از دیدگاه کوانتوم جهان نه تنها غیر قابل پیش بینی است، بلکه حتی اطلاعات کافی برای درک وضعیت فعلی آن را ندارد. لذا مسائل مطلق و قطعی برگرفته از دیدگاه فیزیک نیوتنی در پارادایم کوانتومی واقعی نیستند(محمدی قشلاق و همکاران۱۳۹۹). بنابراین مهارت‌های برگرفته از فیزیک کوانتومی، در توسعه سازمان های عصر آشوب امروزی نقش اساسی داشته و بستر مناسبی را جهت کاربرد این پارادایم در مدیریت ایجاد می‌کنند(هادی زاده و همکاران۱۴۰۱).

سازمان‌ها در تلاش هستند از بهره هوشی و مدیریت دانش منابع انسانی خود بیشترین استفاده را ببرند، زیرا اثربخشی و پیدا کردن راه‌حل های بدیع و مؤثر برای مشکلات پیچیده سازمان های امروزی مستلزم کارگیری هوش سازمانی و عملکرد مطلوب منابع انسانی است (Mokhtari Dinani, et al, 2015 ؛ Ravaei, 2014 ؛ Ardalan et al, 2015) . و مدیریت دانش نیز با تعارضات سازمانی همبستگی منفی داشته است (Safari, 2015).

از این رو بهبود به نظر می رسد مهارت‌های کوانتومی منابع انسانی به همراه فرایند های مدیریت دانش و هوش‌سازمانی می تواند چالش ها و مشکلات پیچیده سازمان‌های ورزشی امروزی را حل و فصل نموده و موجبات کارآمدی و اثربخشی هر چه بیشتر آنها را فراهم آورد،. چالش‌های عمده و اساسی زمینه ساز بروز تعارضات در سازمان‌های ورزشی ایران شامل: ۱) تعدد نهادها و مراکز تأثیرگذار در سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت در عرصه ورزش و به‌ویژه جوانان. ۲) ناکارآمدی ساختار و کمبود نیروی انسانی متخصص. ۳) ابهام در وظایف و جایگاه قانونی آن‌ها. ۴) تنوع و گسترگی بالای حوزه مسئولیت. ۵) عدم تناسب اختیارات و وظایف. ۶) نامناسب بودن سرانه فضاهای ورزشی. ۷) تصدی‌گری دولت و حضور کمرنگ بخش خصوصی و ۸) فقدان عدالت در توزیع امکانات، فرصت‌ها و بودجه به لحاظ جنسیتی و جغرافیایی و ... است

هدف اصلی این پژوهش طراحی مدل نقش مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت در راهبردهای مدیریت تعارض منابع انسانی سازمان‌های ورزشی ایران بود. دو متغیر هوش سازمانی و مدیریت دانش نیز در ارتباط بین مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت و راهبردهای مدیریت تعارض منابع انسانی سازمان‌های ورزشی ایران به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش نمودند. نتایج حاصل از این این تحقیق برای اولین بار در سطح کشور مؤید سطح مهارت های پارادایم کوانتومی مدیریت منابع انسانی و نقش مستقیم و غیر

مستقیم آن در راهبردهای مدیریت تعارض در سازمان‌های ورزشی ایران بوده و می تواند موجبات کارآمدی و اثربخشی بیشتر این سازمان ها را فراهم آورد.

پیشینه پژوهشی

به زعم هادی زاده و همکاران (۱۴۰۱) مهارت های پارادایم کوانتومی مدیریت مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران نقش اساسی و مهمی در توسعه دانشگاه داشته است و لذا مدل پیشنهادی می تواند بستر مناسبی را جهت کاربرد در مدیریت نظام آموزشی کشور ایجاد کند(Hadizade et al 2022).

عظیمی ثانوی، بابک و طالب پور، مهدی(۱۴۰۱) در پژوهشی نشان دادند که مؤلفه های سه گانه غیرمادی کوانتومی(شناخت، عمل، اعتماد) بطور معناداری بر بهره وری کوانتومی در سازمان تأثیرگذار است، از اینرو در سازمان ها مطلوب است از مدل بهره وری کوانتومی به عنوان جایگزین سبک های پیشین مدیریتی جهت افزایش بهره وری و پویایی سازمان استفاده شود (Azimi saanavi et al 2022).

شهابی نسب و همکاران(۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر مدیریت دانش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد(Shahaabi nasab at al 2022).

نوروزاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان تحلیل اثر ابعاد رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش و مهارت‌های کوانتومی[1] نشان دادند که مهارت‌های کوانتومی بر مدیریت دانش اثر مستقیم دارد، علاوه بر این مدیریت دانش به‌عنوان میانجی در رابطه بین مهارت‌های کوانتومی و تعالی سازمان عمل می‌کند(Noorizade et al 2019).

جامعه آماری تحقیق با توجه به موضوع پژوهش شامل کلیه روسا و کارکنان اداره ورزش و جوانان و سازمان‌های ورزشی دولتی و خصوصی سراسر کشور می‌باشد. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای است. تعداد مؤلفه‌های متغیرهای اصلی مورد بحث ۲۵ مورد می‌باشد لذا جهت بالا بردن اعتبار تحقیق به ازای هر مؤلفه ۲۰ آزمودنی و در کل تعداد ۵۰۰ نمونه از میان مناطق پنج‌گانه مرکز، شمال، جنوب، شرق و غرب کشور مورد آزمون قرار گرفتند و به سه پرسشنامه استاندارد مدیریت تعارض رابینز، هوش سازمانی آلبرشت، مدیریت دانش لاوسون و پرسشنامه خودساخته مهارت های پارادایم کوانتومی مدیریت منابع انسانی پاسخ دادند.

برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضات آزمون‌های آماری از آزمون‌های ضریب هندسی پیرسون، تحلیل مسیر رگرسیون چندگانه استفاده شد. برای تعیین همبستگی بین آنها و تعیین روابط متغیرهای آشکار و مکنون و میزان این همبستگی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید و برای کیفی شدن پژوهش در تحلیل عاملی اکتشافی از آزمون بارتلت و شاخص KMO استفاده شد تا اطمینان حاصل شود که تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است. نرم‌افزارهای آماری spss و Amos نیز یه کار گرفته شدند تا میزان قدرت تبیین مدل از لحاظ آماری مشخص شود.

یافته‌ها

جهت تعیین کفایت تعداد نمونه از آزمون KMO و به منظور کسب اطمینان نسبت به این که ماتریس همبستگی که پایهٔ تحلیل عاملی قرار می‌گیرد، در جامعه برابر صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد. جدول زیر مقدار KMO و نتیجه آزمون مجذور کای کرویت بارتلت را نشان می‌دهد:

1. Amos

جدول ۱- کفایت نمونه برداری و نتیجه آزمون کرویت بارتلت مهارت های پارادایم کوانتومی

| | | |
|---|---|---|
| آماره KMO | | ۰/۸۵۳ |
| آزمون کرویت بارتلت | مجذور کای | ۵۱۷۱/۰۴۲ |
| | درجه آزادی | ۳۷۸ |
| | معنی داری | ۰<۰۰۰ |

در جدول زیر ماتریس شاخصهای عاملی مهارت‌های پارادایم کوانتومی بعد از چرخش واریماکس نشان داده شده است.

جدول ۲- ماتریس شاخص‌های عاملی مهارت‌های پارادایم کوانتومی بعد از چرخش واریماکس

| گویه ها | عوامل | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ |
| ۱ | | ۰/۵۵۸ | | | | | |
| ۲ | | | ۰/۶۵۴ | | | | |
| ۳ | ۰/۶۸۵ | | | | | | |
| ۴ | | | | | | ۰/۴۴۳ | |
| ۵ | ۰/۷۳۶ | | | | | | |
| ۶ | ۰/۶۲۴ | | | | | | |
| ۷ | ۰/۵۰۶ | | | | | | |
| ۸ | | | | | | ۰/۷۷۳ | |
| ۹ | | | | | | | ۰/۴۷۹ |
| ۱۰ | | | | | | | |
| ۱۱ | | | | | | | |
| ۱۲ | | | | ۰/۴۴۳ | | | ۰/۴۴۵ |
| ۱۳ | ۰/۶۱۵ | | | | | | |
| ۱۴ | | | | | ۰/۷۳۰ | | |
| ۱۵ | ۰/۶۳۹ | | | | | | |
| ۱۶ | | | | | ۰/۴۴۲ | | |
| ۱۷ | | | | | | | |
| ۱۸ | | | | | ۰/۴۱۴ | | |
| ۱۹ | | | | ۰/۶۹۸ | | | |
| ۲۰ | | | | ۰/۸۱۴ | | | |
| ۲۱ | | ۰/۵۰۲ | | | | | |
| ۲۲ | | | | ۰/۵۵۰ | | | |
| ۲۳ | | | | | | | |
| ۲۴ | | | | ۰/۴۵۴ | | | |
| ۲۵ | | ۰/۵۷۰ | | | | | |
| ۲۶ | | | | | | | |
| ۲۷ | | | | ۰/۴۱۱ | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ۲۸ | | | | | | ۰/۵۵۰ | |
| ۲۹ | | | | | | | ۰/۵۵۶ |
| ۳۰ | | | | | ۰/۴۲۸ | | |
| ۳۱ | | | | | | ۰/۴۸۸ | |
| ۳۲ | ۰/۵۲۸ | | | | | | |
| ۳۳ | ۰/۶۲۸ | | | | | | |
| ۳۴ | | | | | | | |
| ۳۵ | | | | | | | |
| ۳۶ | ۰/۶۸۲ | | | | | | |
| ۳۷ | | | | | | | |
| ۳۸ | | | | | | | ۰/۶۶۴ |
| ۳۹ | ۰/۴۵۴ | | | | | | |
| ۴۰ | ۰/۵۱۵ | | | | | | |
| ۴۱ | | | | | | | ۰/۶۵۶ |
| ۴۲ | ۰/۴۷۱ | | | | | | |
| ۴۳ | | | | ۰/۶۷۴ | | | |
| ۴۴ | | | | | | | ۰/۴۱۹ |
| ۴۵ | | | | | | | ۰/۴۱۱ |
| ۴۶ | | | | | | | ۰/۴۵۱ |
| ۴۷ | | | | | | | |
| ۴۸ | | | ۰/۶۳۰ | | | | |
| ۴۹ | | | | | | | |
| ۵۰ | | | ۰/۵۳۷ | | | | |
| ۵۱ | | | ۰/۶۷۶ | | | | |
| ۵۲ | | | ۰/۵۱۹ | | | | |
| ۵۳ | ۰/۵۴۵ | | ۰/۶۴۳ | | | | |
| ۵۴ | ۰/۷۴۹ | | | | | | |
| ۵۵ | | | | | | | |
| ۵۶ | | | | | | | |
| ۵۷ | | | | | | | |
| ۵۸ | | | | | | | |
| ۵۹ | | ۰/۵۸۶ | | | | | |
| ۶۰ | | ۰/۷۴۹ | | | | | |
| ۶۱ | | ۰/۴۶۱ | | | | | |
| ۶۲ | | ۰/۶۰۵ | | | | | |
| ۶۳ | | | | | | | |

روایی و پایایی ابزار

روایی محتوایی پرسشنامه ها توسط اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت و در رابطه با پرسشنامه محقق ساخته مهارت های پارادایم کوانتومی مدیریت به منظور بررسی روایی سازه از روش تحلیل عاملی تاییدی، و از ضریب الفای کرونباخ نیز برای سنجش پایایی پرسشنامه استفاده گردید که جزئیات آن در جداول زیر قابل مشاهده هستند.

جدول شماره ۳- پارامترهای تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول شاخص های مهارت های پارادایم کوانتومی

| شماره سوال | توضیح | بتا | t | سطح معنی داری |
|---|---|---|---|---|
| ۱ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۲ | | ۰/۴۲ | - | ۰/۰۰۱ |
| ۳ | | ۰/۷۰ | - | ۰/۰۰۱ |
| ۴ | | ۰/۹۰ | - | ۰/۰۰۱ |
| ۵ | | ۰/۵۲ | ۱۱/۱۵ | ۰/۰۰۱ |
| ۶ | | ۰/۵۰ | ۱۰/۶۲ | ۰/۰۰۱ |
| ۷ | | ۰/۵۶ | ۱۱/۷۹ | ۰/۰۰۱ |
| ۸ | | ۰/۵۴ | ۸/۷۲ | ۰/۰۰۱ |
| ۹ | | ۰/۴۳ | - | ۰/۰۰۱ |
| ۱۰ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۱۱ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۱۲ | | ۰/۵۳ | - | ۰/۰۰۱ |
| ۱۳ | | ۰/۵۵ | ۱۱/۶۷ | ۰/۰۰۱ |
| ۱۴ | | ۱/۰۰۰ | - | ۰/۰۰۱ |
| ۱۵ | | ۰/۵۹ | ۱۲/۴۶ | ۰/۰۰۱ |
| ۱۶ | حذف در تحلیل عاملی تاییدی اول | ۰/۰۵ | ۰/۱۵ | ۰/۸۷ |
| ۱۷ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۱۸ | حذف در تحلیل عاملی تاییدی اول | -۰/۰۱ | -۰/۱۵ | ۰/۸۷ |
| ۱۹ | | ۰/۵۰ | ۸/۸۳ | ۰/۰۰۱ |
| ۲۰ | | ۰/۴۶ | ۸/۳۰ | ۰/۰۰۱ |
| ۲۱ | | ۰/۴۸ | - | ۰/۰۰۱ |
| ۲۲ | | ۰/۶۰ | ۹/۹۷ | ۰/۰۰۱ |
| ۲۳ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۲۴ | | ۰/۷۴ | ۱۱/۲۲ | ۰/۰۰۱ |
| ۲۵ | | ۰/۶۳ | ۹/۳۸ | ۰/۰۰۱ |
| ۲۶ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۲۷ | | ۰/۳۰ | ۵/۹۴ | ۰/۰۰۱ |
| ۲۸ | حذف در تحلیل عاملی تاییدی اول | ۰/۱۵ | ۳/۱۱ | ۰/۰۰۲ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ۲۹ | حذف در تحلیل عاملی تاییدی اول | ۰/۱۳ | ۲/۳۹ | ۰/۰۱۷ |
| ۳۰ | حذف در تحلیل عاملی تاییدی اول | ۰/۱۱ | ۰/۱۵ | ۰/۸۷۵ |
| ۳۱ | | ۰/۴۹ | ۳/۹۱ | ۰/۰۰۱ |
| ۳۲ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۳۳ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۳۴ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۳۵ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۳۶ | | ۰/۵۴ | ۱۱/۳۸ | ۰/۰۰۱ |
| ۳۷ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۳۸ | | ۰/۴۶ | -۲/۹۷ | ۰/۰۰۳ |
| ۳۹ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۴۰ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۴۱ | | ۰/۴۴ | -۲/۵۷ | ۰/۰۱۰ |
| ۴۲ | حذف در تحلیل عاملی تاییدی اول | ۰/۲۰ | ۴/۲۶ | ۰/۰۰۱ |
| ۴۳ | | ۰/۷۲ | ۱۱/۰۹ | ۰/۰۰۱ |
| ۴۴ | حذف در تحلیل عاملی تاییدی اول | -۰/۰۵ | -۱/۱۰ | ۰/۲۶۹ |
| ۴۵ | | ۰/۷۹ | ۶/۴۶ | ۰/۰۰۱ |
| ۴۶ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۴۷ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۴۸ | | ۰/۴۶ | ۶/۶۰ | ۰/۰۰۱ |
| ۴۹ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۵۰ | | ۰/۳۸ | ۵/۸۹ | ۰/۰۰۱ |
| ۵۱ | | ۰/۶۵ | ۷/۶۵ | ۰/۰۰۱ |
| ۵۲ | | ۰/۴۶ | ۶/۶۴ | ۰/۰۰۱ |
| ۵۳ | | ۰/۴۴ | ۶/۴۴ | ۰/۰۰۱ |
| ۵۴ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۵۵ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۵۶ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۵۷ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |
| ۵۸ | | ۰/۳۸ | - | ۰/۰۰۱ |
| ۵۹ | | ۰/۰۴ | ۶/۸۵ | ۰/۰۰۱ |
| ۶۰ | | ۰/۳۴ | ۶/۳۲ | ۰/۰۰۱ |
| ۶۱ | | ۰/۷۲ | ۱۰/۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| ۶۲ | | ۰/۶۶ | ۹/۶۱ | ۰/۰۰۱ |
| ۶۳ | حذف در تحلیل اکتشافی | | | |

جدول شماره ۴- ضریب الفای کرونباخ و میزان اشتراک اولیه و میانگین واریانس تبیین شده (AVE)

| مغیرها | گویه ها | اشتراک اولیه | اشتراک استخراج شده (AVE) | الفا |
|---|---|---|---|---|
| نگاه کوانتومی (F1) | Q3 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۲ | |
| | Q5 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۱ | |
| | Q6 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۲ | |
| | Q7 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۹ | |
| | Q13 | ۱/۰۰۰ | ۰/۶۳ | |
| | Q15 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۴ | |
| | Q36 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۳ | |
| زیست کوانتومی (F2) | Q21 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۱ | ۰/۶۶ |
| | Q25 | ۱/۰۰۰ | ۰/۶۸ | |
| | Q59 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۶ | |
| | Q60 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۰ | |
| | Q61 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۰ | |
| | Q62 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۴ | |
| اعتمادکوانتومی (F3) | Q2 | ۱/۰۰۰ | ۰/۶۴ | ۰/۵۹ |
| | Q48 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۴ | |
| | Q50 | ۱/۰۰۰ | ۰/۶۰ | |
| | Q51 | ۱/۰۰۰ | ۰/۶۲ | |
| | Q52 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۰ | |
| | Q53 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۲ | |
| احساس کوانتومی (F4) | | ۱/۰۰۰ | | ۰/۷۴ |
| | Q19 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۹ | |
| | Q20 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۸ | |
| | Q22 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۰ | |
| | Q24 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۹ | |
| | Q27 | ۱/۰۰۰ | ۰/۳۵ | |
| | Q43 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۴ | |
| تفکر کوانتومی (F5) | Q14 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۳ | ۰/۷۰ |
| | Q16 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۴ | |
| | Q18 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۱ | |
| | Q30 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۲ | |
| شناخت‌کوانتومی (F6) | Q4 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۴ | ۰/۷۶ |
| | Q8 | ۱/۰۰۰ | ۰/۷۷ | |
| | Q28 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۵ | |
| | Q31 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۸ | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| عمل کوانتومی (F7) | Q9 | ۱/۰۰۰ | | ۰/۴۳ |
| | Q9 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۷ | |
| | Q12 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۴ | |
| | Q29 | ۱/۰۰۰ | ۰/۵۶ | |
| | Q38 | ۱/۰۰۰ | ۰/۶۵ | |
| | Q41 | ۱/۰۰۰ | ۰/۶۵ | |
| | Q44 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۱ | |
| | Q45 | ۱/۰۰۰ | ۰/۴۱ | |
| | Q46 | | ۰/۴۵ | |

جدول ۵- توصیف نمونه‌های پژوهش

| جنسیت | فراوانی | درصد | سابقه شغلی | فروانی | درصد |
|---|---|---|---|---|---|
| مرد | ۳۲۴ | ۶۴/۸ | ۱-۵ | ۹۶ | ۱۹/۲ |
| زن | ۱۷۶ | ۳۵/۲ | ۶-۱۱ | ۱۹۴ | ۳۸/۸ |
| | | | ۱۲-۱۶ | ۶۴ | ۱۲/۸ |
| میزان تحصیلات | فراوانی | درصد | ۱۷-۲۲ | ۹۰ | ۱۸ |
| دیپلم | ۸ | ۱/۶ | ۲۳-۲۸ | ۵۶ | ۱۱/۲ |
| کاردانی | ۴۸ | ۹/۶ | | | |
| کارشناسی | ۲۶۷ | ۵۳/۴ | گروه سنی | فروانی | درصد |
| کارشناسی-ارشد | ۱۶۱ | ۳۲/۲ | ۲۵-۳۵ | ۲۶۵ | ۵۳ |
| دکتری | ۱۶ | ۳/۲ | ۳۶-۴۶ | ۱۶۳ | ۳۲/۴ |
| | | | ۴۷ و بیشتر | ۷۲ | ۱۴/۳ |

نتایج جدول ۵ نشان می دهد که درصد بیشتر نمونه‌های پژوهش مرد (۶۴/۸ درصد)، سابقه شغلی ۱۱-۶ (۳۸/۸ درصد)، تحصیلات کارشناسی (۵۳/۴ درصد) و در گروه سنی ۳۵-۲۵ سال (۵۳ درصد) است.

جدول ۶- آزمون تی تک نمونه‌ای و وضعیت متغیرها

| متغیرها | مقدار ثابت مورد آزمون: ۳ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | میانگین | انحراف معیار | آماره t | اختلاف میانگین | وضعیت متغیر |
| هوش سازمانی | ۴/۴۰ | ۰/۴۲ | ۷۴/۵۲ | ۱/۴۰ | بهتر از متوسط |
| مدیریت دانش | ۴/۲۰ | ۰/۳۳ | ۸۱/۴۴ | ۱/۲۰ | بهتر از متوسط |
| راهبردهای مدیریت تعارض | ۲/۷۲ | ۰/۳۷ | -۱۶/۲۴ | -۰/۲۷ | بهتر از متوسط |
| مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت | ۴/۱۵ | ۰/۲۹ | ۸۷/۰۸ | ۱/۱۵ | بهتر از متوسط |

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که میانگین هوش سازمانی، مدیریت دانش، راهبردهای مدیریت تعارض و مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت منابع انسانی سازمان های ورزشی ایران بهتر از متوسط هستند. نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق نیز در جدول ۳ گزارش شده است.

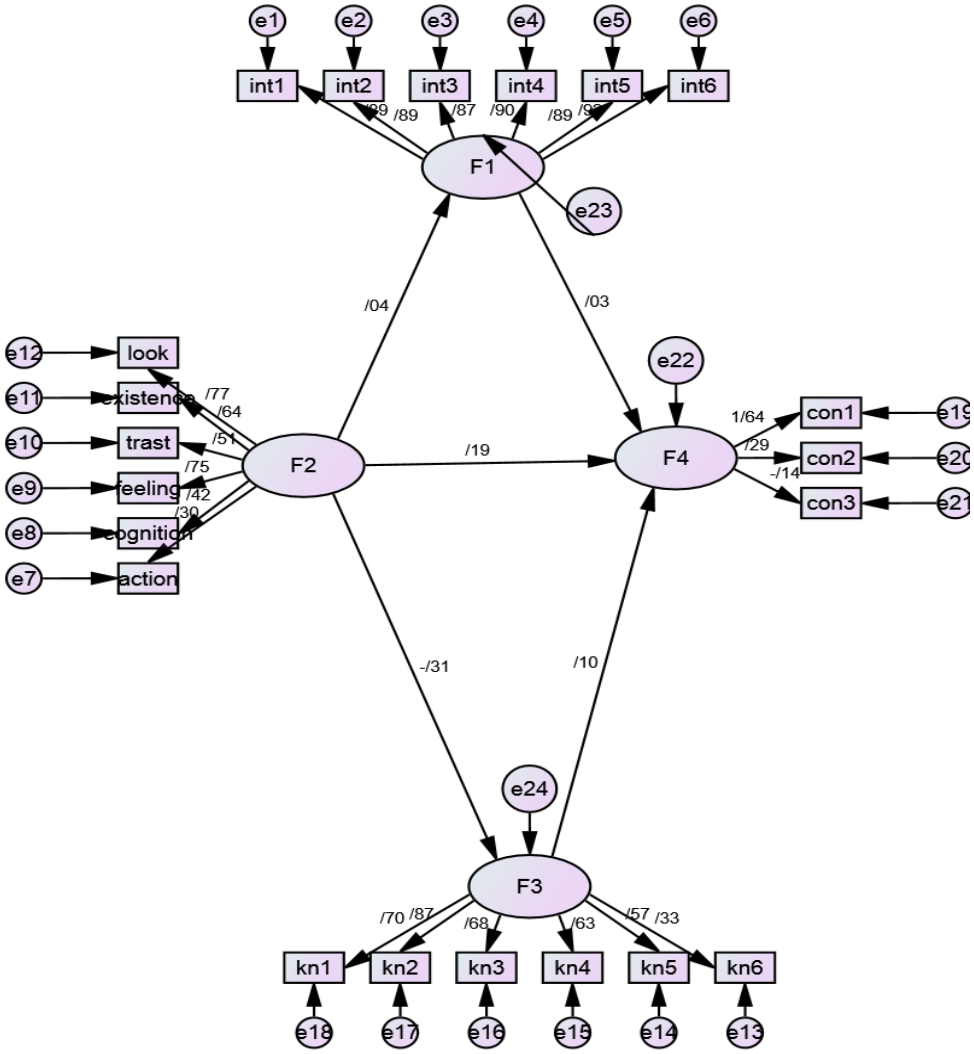
جدول ۷- نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق

| متغیرها | | پارامتر استانداردشده | T | نتیجه فرضیه |
|---|---|---|---|---|
| اثر مستقیم مهارت‌های پارادایم کوانتومی بر | مدیریت دانش | -۰/۳۰ | -۳/۵۷ | تأیید** |
| | هوش‌سازمانی | ۰/۰۳ | ۰/۷۰ | رد |
| | مدیریت تعارض | ۰/۱۸ | ۴/۳۶ | تأیید** |
| اثر مستقیم مدیریت دانش بر | مدیریت تعارض | ۰/۰۹ | ۳/۰۷ | تأیید* |
| اثر مستقیم هوش سازمانی بر | مدیریت تعارض | ۰/۰۳ | ۱/۲۰ | رد |
| اثر غیرمستقیم مهارت‌های پاردایم کوانتومی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش بر | مدیریت تعارض | -۰/۰۲ | - | تأیید* |
| اثر غیرمستقیم مهارت‌های پارادایم کوانتومی با نقش واسطه‌ای هوش سازمانی بر | مدیریت تعارض | ۰/۰۰۰۹ | - | رد* |
| * P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱ | | | | |

نتایج پژوهش نشان داد:

مقدار KMO برابر ۰/۸۵۳ و آزمون بارتلت معنادار بود. بنابراین با توجه به کفایت نمونه برداری و معناداری آزمون کرویت بارتلت، ماتریس همبستگی داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب بوده است. پرسشنامه محقق ساخته مهارت های پارادایم کوانتومی مدیریت منابع انسانی به روش تحلیل عاملی اکتشافی بدست آمد که شامل ۶۳ سوال بسته پاسخ با طیف ۵ گزینه ای لیکرت است که در نهایت به ۵۰ سوال تقلیل یافت. بدین صورت که. پس از طراحی سوالات، روایی محتوایی آنها توسط ۱۰ تن از خبرگان مدیریت تایید شد، با استفاده از روش معادلات ساختاری و تحلیل اکتشافی، مولفه ها و گویه های آن شناسایی شدند و اعتباریابی پرسشنامه محقق ساخته مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت منابع انسانی نیز مورد بررسی قرار گرفت؛ روایی ابزار نیز با بهره گیری از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی مرحله اول و روایی سازه همگرا (از طریق شاخص متوسط واریانس استخراج شده) مورد سنجش قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش الفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سنجیده شد. داده ها در دو نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخه-۲۴ و ایموس نسخه-۲۴ تحلیل شد.

در مجموع هفت عامل استخراجی، ۵۸/۱۸۳ درصد واریانس کل پرسشنامه را تبیین نمودند. عامل اول (نگاه کوانتومی)، عامل دوم (وجود کوانتومی یا زیست کوانتومی)، عامل سوم (اعتماد کوانتومی)، عامل چهارم (احساس کوانتومی)، عامل پنجم (تفکر کوانتومی)، عامل ششم (شناخت کوانتومی) و عامل هفتم (عمل کوانتومی) نامیده شدند. ماتریس شاخص‌های عاملی مهارت‌های پارادایم کوانتومی منابع انسانی بعد از چرخش واریماکس توسط تحلیل اکتشافی باعث حذف سوالاتی که همبستگی کمتر از ۰/۴ داشتند گردید در نهایت پرسشنامه ۶۳ سوالی طراحی شده توسط تحلیل اکتشافی به ۵۰ سوال تقلیل پیدا کرد و گویه ها در جای مناسب خود مشخص شدند.




شکل ۲- مدل برازش شده ارتباط بین متغیرهای تحقیق و نقش واسطه‌ای مدیریت دانش و هوش سازمانی

مطابق با شکل شماره ۲، اثر مهارت های پارادایم کوانتومی (F2) بر هوش سازمانی (F1)، مدیریت دانش (F3) و راهبردهای مدیریت تعارض (F4) نشان داده شده و ضرایب استاندارد مشخص گردیده است. شاخص‌های برازش مدل مطابق جدول ۸ گزارش گردید.

جدول ۸- شاخص‌های برازش مدل

| مشخصه | برآورد |
|---|---|
| مجذور کای (x2)/ درجه آزادی (df) | ۲/۴۷ |
| شاخص نکویی برازش (GFI) | ۰/۹۵ |
| شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) | ۰/۸۱ |
| شاخص برازش فزاینده (IFI) | ۰/۸۱ |
| شاخص برازش هنجار شده (NFI) | ۰/۷۹ |
| جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) | ۰/۱۰ |

با توجه به نتایج جدول ۸ مشخص شد که شاخص‌های گزارش شده در حدی قابل قبول بوده و لذا مدل پذیرفته شده و قابل تأیید است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش طراحی مدل نقش مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت در راهبردهای مدیریت تعارض منابع انسانی سازمان‌های ورزشی ایران بود و در این میان، عوامل میانجی هوش سازمانی و مدیریت دانش نیز مورد بررسی قرار گرفتند. شاخص‌های برازش مدل نشان داد: مدل ساختاری طراحی‌شده از برازش مطلوبی در تمام شاخص‌ها برخوردار است، همچنین بررسی مقادیر استانداردشده و مقادیر T متغیرهای پژوهش با اثر مستقیم و غیر مستقیم بر اساس مسیرهای مدل ساختاری، فرضیات تحقیق را مورد تأیید قراردادند.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز نشان داد که مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت بر مدیریت دانش منابع انسانی سازمان‌های ورزشی ایران تاثیر مستقیم و منفی دارد. لذا با افزایش مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت، مدیریت دانش منابع انسانی در این سازمان‌ها کاهش یافته است. نتایج مربوط به این فرضیه با یافته‌های نوری‌زاده و همکاران(Noorizade et al 2019) همسو بود. در تبیین این نتیجه می توان بیان نمود که ادراک انسان‌ها به‌شدت ذهنی است و تفکر خلاق نیازمند استفاده از توانمندی‌های الهامی و اشراقی است. مهارت های پارادایم کوانتومی مدیریت که خدمتی برای بالا بردن بهره وری منابع انسانی سازمان است مبتنی بر شهود باطنی و توجه بر چگونگی موجودیت جهان است که با دیدی کلی نگر و مبتنی بر اصل وحدت وجودی دنیا راهی برای اداره و رهبری اثربخش‌تر سازمان ها ارائه می‌دهد. بر این اساس دیدگاه شهودی باطنی می تواند در قیاس با تأثیر فرایند مدیریت دانش بر کارکنان، آن‌چنان مزید بر علت شود که منابع انسانی دارای مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت بالا با تکیه بر احساس قلبی و درونی خود تصمیم‌گیری و عمل نمایند و چندان از مدیریت دانش در سازمان خود تأثیر نپذیرند.

در ادامه بر اساس نتایج پژوهش حاضر اثر مستقیم مهارت‌های پارادایم کوانتومی بر هوش سازمانی معنادار نبود. پژوهش حاضر در این زمینه دست اول است و تحقیقات همسو و ناهم‌سویی مشاهده نشد. در تبیین نتیجه مذکور لازم به ذکر است که هوش سازمانی پیامدهایی همچون نوآوری، مزیت رقابتی، بهره‌وری و بهبود عملکرد در سازمان‌ها را به دنبال دارد. لیکن محققین جهت استفاده از هوش سازمانی الزامات و زیرساخت هایی را برای سازمان‌ها معرفی می‌کنند، ازجمله: مدیریت سرمایه فکری در سازمان، مدیریت دانش، رهبری تحول‌آفرین، سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، ساختار سازمانی و مدیریت استعداد. زبیحی و خلیلی (Zabihi & R. Khalili, 2014)، لذا ضعف هر یک از عوامل فوق در سازمان می‌تواند نتیجه فرضیه اول تحقیق را تبیین نماید.

بر طبق نتایج تحقیق اثر مدیریت دانش بر راهبردهای مدیریت تعارض مثبت گزارش شد. که با پژوهش نوری‌زاده و همکاران ۲۰۱۹ همسو بود. بر طبق یافته‌های تحقیق می‌توان بیان کرد که مدیریت دانش در کاهش تعارضات سازمانی نقش چشمگیری دارد. مدیران برای رهبری مؤثرتر و اثربخشی سازمان، باید به مدیریت دانش سازمانی در جهت کاربرد بهینه راهبردهای مدیریت تعارض در عصر آشوب، متغیر و غیرقابل‌پیش‌بینی فعلی توجه ویژه‌ای داشته باشند. لذا نقش مدیریت دانش هم در مدیریت تعارضات سازمان‌های ورزشی دارای توجیه منطقی و قابل قبولی می‌تواند باشد.

نتایج همچنین نشان داد اثر هوش سازمانی بر راهبردهای مدیریت تعارض در سازمان‌های ورزشی ایران معنادار نیست. پژوهش باقرزاده و همکاران ۲۰۱۲ نشان داد که بین دو متغیر هوش سازمانی و استراتژی راه حل‌گرایی در مدیریت تعارض رابطه معناداری وجود دارد.(Bagherzade2012). با توجه به نقش ویژگی‌های فردی ازجمله سن و جنسیت و سابقه شغلی در انتخاب راهکارهای مواجهه با تعارضات، ارتباط هوش با ارتقای منابع انسانی و یا سطوح مختلف مدیریتی، می‌توان چنین استنتاج نمود که نتیجه حاضر احتمالا به دلیل تعداد اکثریت مردان نسبت به زنان و اقلیت مدیران در مقابل سایر کارکنان عملیاتی به دست آمده باشد.

مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت منابع انسانی نیز بر راهبردهای مدیریت تعارض با نقش میانجی هوش سازمانی و مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی ایران تأثیر داشته است. مدیریت دانش به‌عنوان میانجی اثر منفی و معنی‌دار بر راهبردهای مدیریت تعارض داشته؛ اما نقش میانجی هوش سازمانی معنی‌دار نبوده است. مهارت‌های پارادایم کوانتومی مدیریت نیز بر راهبردهای مدیریت

تعارض منابع انسانی سازمان‌های ورزشی ایران تاثیر معناداری داشته است. که در تبیین نتیجه اخیر در موارد فوق به تفصیل توضیح داده شد.. برازش مدل نیز با استفاده از نرم‌افزار ایموس انجام پذیرفت .

## References


1. Shelton, C., Darling, J. (2001). Quantum Management Skills Model; A New Paradigm for Promoting Effective Leadership - Translated by Ebrahim Golshan. *Journal of Administrative Transformation, 7*(6).
2. Ghorbani, M., & Parto Nia, S. (2016). *The Impact of Quantum Skills Approach in Conflict Management and Its Effectiveness on Creativity and Innovation of Organizations*. Paper presented at the Fourth Scientific Conference on New Findings in Management, Entrepreneurship and Education.
3. Ghanbari, S., & Moradi, A. (2016). *The relationship between managers' quantum management skills and employee readiness for organizational change.* (11). Islamic Azad University, Garmsar Branch, (3)
4. Ramezanian, M. R., & Vala, S. (2016). Investigating the effect of quantum skills of managers on increasing employee productivity in the organization (Case study: Bank Melli branches in Guilan province). . *Quarterly Journal of Management and Accounting Studies, 4*(2), 209-218.
5. Ardalan, M., Eskandari, R., & Gilani, M. (2012). Knowledge leadership, organizational intelligence and organizational effectiveness. *Strategic management studies. , 12*(1), 71-100.
6. Ravaei, S. (2014). Knowledge Management, Human Resources and organizational Culture. *Carafe Magazine, 2*(36), 31-40.
7. Mokhtari Dinani, M., Koozehchian, & Nazarian M, H. (2015). The relationship between organizational intelligence and leadership effectiveness of sports managers. *New approaches in sports management, 3*(9), 31-41.
8. Safari, M. (2015). *A Study of the Relationship between Knowledge Management and Organizational Conflict in Mehr Golestan Data Farmers Company*. Paper presented at the 7th National Conference and the First International Conference on Knowledge Management, Iran, Tehran, Oil, Gas and Petrochemical Information Institute.
9. Hadi Zade, M, Safarian Hamadani, s , Taghvaei Yazdi, M (2022) . Presenting a Model for Implementing Quantum Skills in Medical Sciences Universities - Razi Journal of Medical Sciences. 2022; 29(3):103-111.
10. Azimi Saanavi, B, Taleb Pour, Mehdi, Designing and analyzing the quantum productivity model based on quantum immaterial skills by the method of theme analysis, New Approaches in Sports Management (Iranian Sports Management Association), Volume 10, Number 36 (2022)
11. Shahaabi Nasab,A, Bahraami, A, hojjat Doost, S, Designing and analyzing the quantum productivity model based on quantum immaterial skills by the method of theme analysis, New Approaches in Sports Management (Iranian Sports Management Association), Volume 10, Number 36 (2022)
12. Sargolzaei, F., Madadi, h., & Keikha, A. (2017). Quantum management skills; The need for today's organizations. *National Conference on New Research in Management, Economics and Humanities*.
13. Norouzzadeh, A., Iranzadeh, S., & Fiqh Farahmand, N. (2019). Analysis of the effect of quantum leadership dimensions on organizational excellence with the mediating role of quantum knowledge management and skills in Ardabil University of Medical Sciences. *Health management, 10*(33), 67-75
14. Zabihi, M., & R. Khalili, T. (2014). *Investigating the concept of quantum and its application in management. Third National Conference on Accounting, Financial Management and Investment*. Gorgan.
15. Bagherzadeh, M. (2012). A study of the relationship between organizational intelligence and conflict management among principals and teachers of public schools in Maragheh. *19*(5), 41-57.

# Designing a model of the role of quantum management paradigm skills in human resources conflict management strategies of Iranian sports organizations

Mohammad Askari[1] , Vali Nowzari[2], Seyyed Ehsan Amir Hoseini[3]
1-PhD student in Sports Management, Department of Physical Education, Islamic Azad University, Yasouj branch, Yasouj, Iran.
2- Assistant Professor of Physical Education and Sports Sciences, Department of Physical Education, Islamic Azad University, Arsanjan Branch, Arsanjan, Iran. V-nowzari@yahoo.com
3- Associate Professor of Physical Education and Sports Sciences, Department of Physical Education, Islamic Azad University, Yasouj Branch, Yasooj, Iran.

**Abstract**

*The purpose of the research was to design a model of the role of quantum management paradigm skills in human resources conflict management strategies of Iranian sports organizations. The research method was descriptive-correlation with emphasis on structural equations. The statistical population was members of sports organizations (3237 people). Using the Kaiser-Meir-Elkin index, 500 people were selected as a sample with a proportional stratified method. The research tool included the Robbins Conflict Management Questionnaire and the researcher-made questionnaire of quantum paradigm human resource management skills, which was obtained by the exploratory analysis method. The content validity of the questionnaire was confirmed by management experts and the components and items were identified by structural equation method and exploratory analysis. Its validation and validity were measured through exploratory factor analysis, first-stage confirmatory factor analysis, and convergent construct validity, and its reliability was measured by Cronbach's alpha method and composite reliability. In order to check the research model and assumptions, structural equation method was used. Data were analyzed by SPSS 24 and Amos 24 software. The results showed that the average skills of quantum paradigm of management and conflict management strategies of human resources of Iranian sports organizations are better than average. The designed structural model has a good fit in all indicators and the skills of the quantum paradigm of management have an effect on the human resources conflict management strategies of Iranian sports organizations.*

**KEYWORD's**: *quantum management paradigm skills, conflict management strategies, human resources, sports organizations*