



ارائه مدل اثر مهارت‌های ارتباطی بر الگوی مدیریت کوانتومی مدیران و نقش آن بر چابکی

سازمانی: مطالعه موردی سازمان‌های ورزشی اصفهان

رسول نظری^{۱*} و سهیلا خسروی^۲

۱- عضو هیات علمی گروه مدیریت ورزشی دانشکده علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۲- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۶/۱۵

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر، تعیین اثر مهارت‌های ارتباطی بر الگوی مدیریت کوانتومی مدیران و نقش آن بر چابکی سازمانی سازمان‌های ورزشی اصفهان بود.

روش‌شناسی: روش تحقیق، از نوع همبستگی بود که به روش پیمایشی انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش، ۴۰۵ نفر از مدیران و کارشناسان ورزشی سازمان‌های ورزشی اصفهان بودند که به صورت تصادفی ساده، انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، پرسشنامه ویژگی‌های مشخصات فردی، پرسشنامه‌های مهارت‌های ارتباطی بارتون‌جی (۱۹۹۰)، مدیریت کوانتومی نظری و بصراوی (۱۳۹۴) و چابکی سازمان شریفی و ژانگ (۲۰۱۰) بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۵۴ با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج این تحقیق نشان داد، مهارت‌های ارتباطی بر مدیریت کوانتومی تأثیر خطی و مثبت داشته، همچنین مهارت‌های ارتباطی، بر چابکی سازمان موثر است.

نتیجه‌گیری: مدیران سازمان‌های ورزشی کشور می‌توانند با بهره‌گیری از یافته‌های این مطالعه و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی در الگوی مدیریت کوانتومی در سازمان‌های ورزشی، فرآیند و ساختارهای خود را به سمت پویایی و چابکی بیشتر پیش ببرند تا در جهت توسعه ورزش در کشور گام بردارند.

واژه‌های کلیدی: ارتباط بین فردی، سازمان ورزشی، چابکی سازمانی، مدیریت کوانتومی.

مقدمه

سازمان‌دهی و مدیریت، مستلزم برقراری ارتباط مؤثر است؛ به گونه‌ای که کارکنان از اهداف سازمان و نقش خود آگاه شوند. منظور از مهارت‌های ارتباطی مدیر، مهارت در توانایی انتقال و ارسال اطلاعات، عقاید و احساسات از فرد یا منبعی به فرد یا منبع دیگر است. مدیران با استفاده از علوم مدیریت و ارتباطات، سعی در فهم نگرش افراد، درک دیدگاه‌ها و الگوی ارتباطی به منظور تعیین شیوه‌های مدیریتی دارند، از این رو آنها می‌توانند با توسعه مهارت‌های ارتباطی در زمینه مدیریت مؤثر، تحقق اهداف سازمانی را تسهیل کنند (نظری و همکاران؛ ۱۳۹۱). به این ترتیب ارتباطات، اساس کار مدیران را تشکیل می‌دهد و مدیران وظایف خود را فقط در صورت برقرار کردن ارتباطات مؤثر می‌توانند انجام دهند (سریع القلم و همکاران؛ ۲۰۱۰). ضمن اینکه بر اساس مطالعات انجام شده، ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آنها می‌تواند به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت، اثربخشی سازمانی منجر شود (نظری و همکاران؛ ۱۳۹۴). در همین راستا، اشاره بر این شده است که مهارت‌های ارتباطی به میزان (۰/۸۹) بر مهارت‌های مدیریتی اثر گذار است، این عدد، حاکی از مؤثر بودن مثبت و مناسب مهارت‌های بنیادی ارتباطی بر کسب و تقویت مهارت‌های سه گانه مدیریتی است. از این رو نتایج مدل‌های مفهومی، تحلیل مسیر مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریتی است؛ بنابراین ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریتی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آنها، می‌تواند منجر به تعالی سطح ارتباطات و در نهایت اثربخشی سازمانی شود (گودرزی و همکاران؛ ۱۳۹۱).

از طرفی امروزه تغییرات سریع و مستمر، جهان را به‌طور پیچیده‌ای از حالت ثبات و قابل پیش‌بینی خارج کرده است. در چنین جهانی، توانایی مدیران برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل به طور فزاینده‌ای به مخاطره افتاده است. اندیشه‌های کنونی پیرامون پویایی محیطی و سازمان‌های حیاتی، ظهور نسل جدیدی از سازمان‌ها را به همراه داشته که یکی از این نمونه‌ها، سازمان کوانتومی است. سازمان کوانتومی، دارای مؤلفه‌های اعتماد، ارزش‌ها، تفکر جمعی، یادگیری، گفتگو و معنویت است. اخیراً در ادبیات مدیریت، سخن از الگوی جدیدی در حوزه سازمان و مدیریت به میان می‌آورند؛ پارادایمی که با نظریه کوانتوم شناخته می‌شود و اساساً پیچیده نگری، عدم قطعیت، تصادفی بودن، علی تغییر موضعی، ایده‌آلیسم، تکمیل نگری و تعبیر چند جهانی است (عظیمی و همکاران؛ ۱۳۹۳). پیام کوانتوم، این است که کلاً جزای جهان و از جمله انسانها هستی‌ها یا موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط با هم هستند و رابطه‌های ساده یک علتی، جای خود را به روابط چند علتی، پیچیده و در هم تنیده می‌دهد (آقابابایی و همکاران؛ ۱۳۹۲). پارادایم کوانتومی در مدیریت سعی دارد، تا قوانین، مفاهیم و اصول نظریه کوانتوم را در قالب استعاره و رهنمود، جهت حل مسائل مدیریتی و توصیف و تبیین پدیده‌های سازمانی، مورد استفاده قرار دهد (محمد هادی، ۱۳۹۲). محققان با بررسی مدل مهارت‌های کوانتومی در مدیریت، به منظور افزایش رهبری مؤثر اشاره بر این دارند که یکی از این نوع مدیریت‌های نوین در عصر حاضر، مدیریت کوانتومی است (شلتون و دارلینگ^۱، ۲۰۱۳). در همین راستا، اشاره شده است که وجود و پیاده‌سازی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی توانسته است، سطح توانمندی کارکنان را افزایش دهد و کارکنان برای برآورده ساختن نیازهای سازمان به دانش روز مرتبط با شغل خود مجهز شوند (اکسین^۲، ۲۰۱۲)، لذا رهبری این سازمان‌های نوظهور، استفاده از مهارت‌های جدید را ضروری می‌سازد (آقابابایی و همکاران، ۱۳۹۲). اگرچه لزوم برخورداری از مهارت‌های ارتباطی برای موفقیت در مدیریت سازمان ورزشی کاملاً روشن است، ولی آنچه کمتر به آن پرداخته شده است، رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و الگوی مدیریت کوانتومی است (دروهل^۳ و همکاران؛ ۲۰۰۱). به علاوه امروزه سازمان‌های ورزشی در معرض تغییرات مداوم هستند. در واقع این مشکل که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیر قابل پیش

1. Shelton and Darling
2. Auxin
3. Druhl

بینی موفق شوند، موضوعی است که به عنوان مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود؛ هرچند راهکارهای مختلفی مثل، تولید به هنگام، مهندسی مجدد و سازمان‌های مجازی معرفی شده‌اند، اما چابکی سازمان، از بهترین راه‌کارها است. در چنین محیطی، چابکی یک قابلیت مهمی است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد (بکسئو^۱ و همکاران؛ ۲۰۱۴)، در این راستا، اشاره بر این شده است که بهبود چابکی سازمانی، ناشی از توانایی‌های یادگیری سازمانی در سازمان‌ها است (بهرانی و همکاران؛ ۲۰۱۶)، همچنین آموزش مدیران و افراد موثر در سرنوشت سازمانی، می‌تواند منجر به ارتقای چابکی سازمانی شود، زیرا این امر باعث تغییر در طرز فکر و تلقی مدیران نسبت به اهداف سازمانی می‌شود (دیریکا^۲ و همکاران؛ ۲۰۱۶).

با توجه به مطالب بیان‌شده می‌توان نتیجه گرفت، مدیران سازمان‌های ورزشی با توجه به تنوع برنامه‌ها در حوزه‌های ورزشی، در پی شناخت نگرش‌ها و تعیین شیوه‌های مدیریتی نوین می‌باشند. از آنجایی که سازمان‌های ورزشی با عوامل مختلفی مانند، دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، ورزشکاران، مربیان، طرفداران و تماشاگران ورزشی و غیره و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در ارتباط و تعامل می‌باشند، خواسته‌های گوناگونی ایجاد می‌شود؛ بنابراین سازمان‌های ورزشی نیز باید مانند سایر سازمان‌ها برای پاسخگویی به این تغییرات، از روش‌های مدیریتی جدید مانند، مدیریت کوانتومی و چابکی سازمانی استفاده نمایند که برای مواجهه با این تغییرات به وجود آمده‌اند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته، تصمیم‌گیری و واکنش به موقع و مناسب داشته باشند، از این رو سازمان‌های ورزشی بایستی مهارت‌های ارتباطی را به صورت بهینه با توجه به تغییرات محیطی بکار بگیرند و از روش‌های نوین مدیریتی مانند، مدیریت کوانتومی و چابکی سازمانی در ارتباطات سازمانی استفاده نمایند. در تمام تحقیقات، مدیریت کوانتومی عاملی در جهت افزایش دانش شغلی، توانمندسازی شغلی و افزایش بهره‌وری گزارش شده، از طرفی این که چابکی سازمانی به‌عنوان یک سرمایه موجب افزایش ثروت سازمان می‌شود، یک ادعای پذیرفته شده است، بنابراین هدف از پژوهش، اثر مهارت‌های ارتباطی بر الگوی مدیریت کوانتومی مدیران و نقش آن بر چابکی سازمانی سازمان‌های ورزشی است. از این رو سوال اصلی پژوهش این است که آیا مدل معادلات ساختاری اثر مهارت‌های ارتباطی بر مدیریت کوانتومی و چابکی سازمانی سازمان‌های ورزشی، از برآزش مناسبی برخوردار است؟ به نظر می‌رسد، اگر مدل مفهومی پس از بررسی‌های انجام شده به تأیید برسد، به نوعی مدیران ورزشی را ترغیب می‌نماید، ضمن استفاده از مهارت‌های ارتباطی الگوی بهینه مدیریت، جهت ارتقای سطح چابکی سازمانی سازمان‌های ورزشی انتخاب نموده، در نهایت منجر به ارائه خدمات بهینه و با بهره‌وری بالا به مخاطبان در حوزه‌های ورزش همگانی، قهرمانی و حرفه‌ای را مهیا نمایند.

روش‌شناسی

به منظور بررسی اثر مهارت‌های ارتباطی بر الگوی مدیریت کوانتومی مدیران و نقش آن بر چابکی سازمانی، سازمان‌های ورزشی با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، ابتدا به بررسی اثرات متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته پرداخته شد و سپس اثرات متغیرهای مشاهده شده بر متغیرهای مکنون، مورد بررسی قرار گرفت. از این رو تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود که به روش پیمایشی انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش را مدیران و کارشناسان ادارات ورزش و جوانان اصفهان، اداره کل آموزش و پرورش اصفهان و نواحی آن، ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها، باشگاه‌های فرهنگی ورزشی و هیئت‌های ورزشی تشکیل دادند. حجم جامعه آماری این پژوهش براساس اطلاعات دریافت شده، حدود ۴۰۵ نفر برآورد گردید. نمونه آماری تحقیق، به صورت تصادفی انتخاب شد. برای تعیین حجم نمونه، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و از روش کوکران با اشتباه مجاز (۰/۰۵) استفاده شد. در این پژوهش، تعداد کل نمونه ۱۹۹ نفر در نظر گرفته شد. در نهایت تعداد ۱۶۹ پرسشنامه

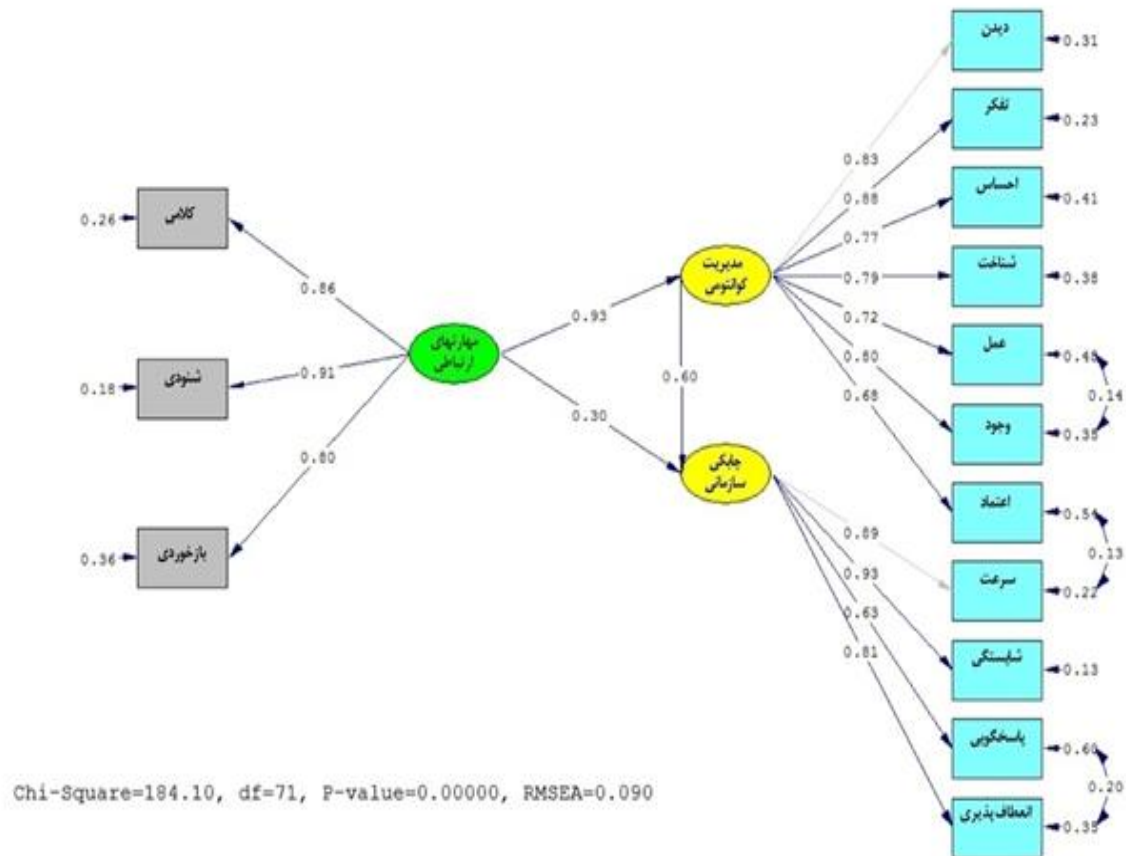
1. Back
2. Dikert

قابل تحلیل تشخیص داده شد که بر این اساس نرخ پرسشنامه برگشتی، ۸۵ درصد محاسبه گردید. ابزار اندازه‌گیری پژوهش، پرسشنامه بود که شامل، پرسشنامه اطلاعات فردی، پرسشنامه متغیرهای مهارت‌های ارتباطی بارتون جی^۱ (۱۹۹۰) با پایایی (۰/۸۱) این پرسشنامه شامل، ۶ سوال مربوط به شاخص مهارت کلامی، ۶ سوال مربوط به شاخص مهارت شنودی و ۶ سوال مربوط به شاخص مهارت بازخوردی است. پرسشنامه الگوی مدیریت کوانتومی نظری و بصراوی (۲۰۱۴) با پایایی (۰/۸۴) این پرسشنامه شامل، ۳ سوال مربوط به مولفه دیدن، ۳ سوال مربوط به مولفه تفکر، ۳ سوال مربوط به مولفه احساس، ۳ سوال مربوط به مولفه شناخت، ۳ سوال مربوط به مولفه عمل، ۳ سوال مربوط به مولفه وجود و ۳ سوال مربوط به مولفه اعتماد است؛ همچنین پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۱۰) با پایایی (۰/۹۳)، این پرسشنامه شامل، ۶ سوال مربوط به مولفه سرعت، ۷ سوال مربوط به مولفه شایستگی، ۶ سوال مربوط به مولفه پاسخگویی، ۱۰ سوال مربوط به مولفه انعطاف پذیری است که در سیستم لیکرت پنج ارزشی، مورد سنجش قرار می‌گیرند. روش‌های آماری شامل، تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. برای تحلیل داده‌ها، از نرم افزارهای اسپاس نسخه ۱۶ و لیزرل نسخه ۸/۵۴ با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج حاکی از این است که از بین ۱۶۹ پرسشنامه تحلیل شده، ۲۵ درصد از نمونه آماری تحقیق حاضر را خانم‌ها و ۷۵ درصد را آقایان تشکیل داده‌اند. بیش از ۵۰ درصد نمونه آماری، سنی بین ۳۰ تا ۴۰ داشته، بیش از ۹۰ درصد نمونه آماری، مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی‌ارشد بوده است و ۳۸ درصد سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال داشتند. نتایج حاصل از آزمون کلموگراف اسمیرنوف نشان داد، متغیرهای تحقیق از توزیع طبیعی برخوردار هستند. شکل (۱)، مدل اصلی تحقیق را نشان می‌دهد. در این تحقیق، معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از اندازه‌گیری مهارت‌های ارتباطی، مدیریت کوانتومی و چابکی سازمانی در حالت تخمین استاندارد گزارش شد که مدل از برازش خوبی برخوردار است. آنچه از مدل پیشنهادی استنباط می‌شود، حاکی از این است که در فاکتور مهارت‌های ارتباطی مدل مذکور، اهمیت حیطة‌های مهارت ارتباطی به ترتیب شامل، مهارت شنودی، کلامی و بازخوردی است. این مهارت‌ها به ترتیب سهم بیشتری در ارتباطات را به خود اختصاص داده‌اند.

1. Bartun



شکل ۱- مدل اثرمهارت‌های ارتباطی بر الگوی مدیریت کوانتومی مدیران و نقش آن بر چابکی سازمانی

جدول ۱، مقادیر مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل را نشان داد. همان‌گونه که مشخص و نمایان است، همه شاخص‌ها در این مرحله، حد مطلوب و مورد نیاز را برآورده ساخته‌اند و این به معنای پشتیبانی داده‌ها از مدل تحقیق است. به عبارت دیگر، مدل تحقیق با نمودار گرافیکی حاضر، قابل قبول بوده، می‌توان در مرحله بعد به ارزیابی فرضیه‌های تحقیق پرداخت. پس از برازش مدل، برای سنجش مناسب بودن داده‌های پژوهش و یا به عبارتی دیگر برای بررسی این موضوع که آیا سؤالات تحقیق که برای سنجش متغیرهای پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند، به درستی انتخاب و طراحی شده‌اند یا خیر، از بار عاملی هر کدام از متغیرها استفاده می‌شود. خروجی‌های نرم‌افزار لیزرل در این مرحله را در جدول زیر مشاهده می‌کنید. به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل، از آماره تی استفاده می‌شود. با توجه به خروجی لیزرل، میزان تی محاسبه شده در کلیه متغیرها بزرگتر از ۲ است؛ بنابراین کلیه تخمین‌های ارائه شده از لحاظ آماری معنادار می‌باشند.

جدول ۱- شاخص‌های مهم برازش

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	شاخص‌های برازش مدل	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۱۳	۰/۹ < GFI
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۳	۰/۹ < AGFI
	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده	RMR	۰/۰۴	۰/۵ > RMR
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص شاخص توکر-لویس	NNFI(TLI)	۰/۹۴	۰/۹ < NNFI
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۵	۰/۹ < NFI
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۳	۰/۹ < CFI
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۴	۰/۹ < IFI
	شاخص برازش بنتلر- بونت	BBI	۰/۹۳	۰/۹ < BBI
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۹۰	RMSEA < ۰/۱
	سطح معناداری	p	۰/۱	-
	درجه آزادی	df	۷۱	-
	نسبت خی‌دو به درجه آزادی	χ^2/df	۲/۳۴	$1 < \chi^2/df < 3$
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۷۶	۰/۰۵ < PNFI

بحث و نتیجه‌گیری

به نظر می‌رسد، به همان نسبت که برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی گسترده می‌شود، مدیریت ورزشی نیز پیچیده شده، انواع مختلف شایستگی‌ها و مهارت‌ها برای مدیریت در حوزه ورزش مورد نیاز است، از این رو صلاحیت و کیفیت مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی، یکی از مهم‌ترین عوامل استمرار موفقیت در هر سازمانی است (گودرزی و همکاران؛ ۱۳۹۱)، لذا بایستی مهارت‌های ارتباطی را به‌صورت بهینه با توجه به تغییرات محیطی بکار گرفته و از روش‌های نوین مدیریتی مانند، مدیریت کوانتومی در مواجهه با تغییرات استفاده شود. سرعت و انعطاف‌پذیری یا همان چابکی سازمانی نیز باید مدنظر قرار گیرد. آنچه از مدل پیشنهادی استنباط می‌شود، حاکی از این است که در فاکتور مهارت‌های ارتباطی مدل مذکور، اهمیت حیطه‌های مهارت ارتباطی به ترتیب شامل، مهارت شنودی، کلامی و بازخوردی است. این مهارت‌ها به ترتیب سهم بیشتری در ارتباطات را به خود اختصاص داده‌اند. این در حالی است که مدل مفهومی مهارت‌های ارتباطی بارتون جی (۱۹۹۰)، مهارت‌های ارتباطی را بر اساس اولویت اثرگذاری کلامی، شنودی و بازخوردی معرفی نموده بود. بر اساس مدل پیشنهادی تحقیق، ترتیب حیطه‌های مدیریت کوانتومی به ترتیب تفکر، شناخت، احساس، عمل، وجود، دیدن و اعتماد، از مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در بدنه سازمان‌های ورزشی استان اصفهان محسوب می‌شود. بدیهی است، مدل پیشنهادی تحقیق در بخش مدیریت کوانتومی با مدل پژوهش، همچنین با تئوری شلتون (۲۰۱۳) همسو است که مدیریت کوانتومی را مبتنی بر مؤلفه‌های تفکر، شناخت، احساس، عمل، وجود، دیدن و اعتماد تقسیم‌بندی نمود. ضمن اینکه باید اذعان کرد، نمونه پژوهش انجام شده در حوزه مدیریت کوانتومی در ورزش جهت مقایسه یافت نشد. در فاکتور چابکی سازمانی مدل مذکور، اهمیت حیطه‌های آن به ترتیب شامل، شایستگی، سرعت، انعطاف و پاسخگویی است که با مدل پیشنهادی شریفی و ژانگ (۲۰۱۰) همسو است که توانایی‌های راهبردی در چابکی سازمانی را پاسخگویی، شایستگی، سرعت و انعطاف‌پذیری بیان کرده است. همچنین با مدل مفهومی لیو و همکاران (۲۰۱۴) همسو است که در این مدل، مهم‌ترین عامل محرک چابکی، شایستگی است و می‌توان این تغییر را عمدتاً در دریافت و درک نیازهای مشتری، ملاک‌های رقابتی، بازار، فناوری و مؤلفه‌های اجتماعی مشاهده کرد. در نهایت در قسمت اثربخشی مدل ارائه شده حیطه‌های اثرگذار به ترتیب شامل، مهارت‌های ارتباطی بر چابکی سازمانی، مهارت‌های ارتباطی بر مدیریت کوانتومی

و مدیریت کوانتومی بر چابکی سازمانی به‌عنوان فاکتورهای اثرگذار در سازمان‌های ورزشی ارائه می‌شود؛ زیرا مدیران مهم‌ترین تضمین‌کنندگان موفقیت یا شکست یک سازمان محسوب می‌شوند و کیفیت مدیریت در تمام سطوح، نشان‌دهنده نفوذ مؤثر مدیر است. مهارت‌های مدیریت سازمانی و مدیریت منابع انسانی، چگونگی عملکرد یک سازمان را تعیین می‌کنند. این مهارت‌ها در واقع توانایی کاربرد دانش و استفاده از سطح دانش فنی و تجارب شخصی توسط یک مدیر می‌باشند.

با توجه دستاوردهای پژوهش مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی، قابلیت پیش‌بینی مدیریت کوانتومی را دارد و حدود ۳۰ درصد الگوی مدیریت کوانتومی در سازمان‌های ورزشی توسط به‌کارگیری مهارت‌های ارتباطی در سازمان، پیش‌بینی می‌شود. به عبارت دیگر با افزایش مهارت‌های ارتباطی در سازمان‌های ورزشی، مدیریت کوانتومی افزایش می‌یابد. یافته‌های به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر با تحقیقات گودرزی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد که بیان کردند، بین مهارت‌های مدیریتی در بین مدیران ورزشی، رابطه مثبت وجود دارد و مهارت‌های ارتباطی به میزان ۰/۸۹ بر مهارت‌های مدیریتی اثرگذار است که در این پژوهش گزارش شد، مهارت‌های ارتباطی به میزان ۰/۱۹ بر مهارت کوانتومی اثرگذار است که البته کمتر بودن این درصد، به خاطر متفاوت بودن متغیر مورد بررسی است که در تحقیق نظری و بصراوی (۱۳۹۴)، مهارت مدیریتی و در تحقیق حاضر، مهارت کوانتومی ارزیابی شد و از آنجا که مهارت کوانتومی، پایه‌ای مفهومی برای مجموعه مهارت‌های مدیریتی است و شیوه‌ای جدید الگوی مدیریتی است که منتج از اصول اصلی علوم جدید است، مدیران برای این نوع مدیریت باید دیدگاهی کاملاً متفکر و عقلی برای اداره افراد و پاسخ به تعارض برخوردار باشند، لذا می‌تواند توجیه کمتر بودن تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر مهارت کوانتومی، نسبت به مهارت‌های مدیریتی باشد. تحقیق حاضر، همچنین با تحقیق اوپونگ و همکاران (۲۰۱۴) همخوان است که بیان کردند، ارتباطات برای ایجاد و حفظ کیفیت در روابط کاری سازمانی حیاتی است. مدیران سازمان‌های ورزشی برای رهبری مؤثرتر سازمان، باید به اولویت‌آشنایی با مهارت کوانتومی و دانش‌افزایی سازمانی نسبت به این مقوله و میزان ارتباط آن با بعد کاربردی این مهارت‌ها، توجه ویژه‌ای داشته باشند، از این رو در صورتی که مهارت‌های مدیریت کوانتومی در سازمان‌های ورزشی پیاده‌سازی شود، می‌تواند منجر به توانمندی و بالندگی سازمان گردد و از آنجا که مهارت‌های ارتباطی در به‌کارگیری الگوی مدیریت کوانتومی تأثیر مثبت داشته، بنابراین مدیران باید به واسطه سطح قابل‌قبولی از مهارت‌های ارتباطی به‌صورت بالقوه در آنها نهفته باشد و یا کسب کنند تا به صورت غیرمستقیم از طریق فرهنگ سازمانی، تأثیر مثبتی روی اثربخشی سازمانی داشته باشند، در انتخاب مدیران برای سازمان‌های ورزشی به الگوی مدیریتی آن‌ها به‌عنوان یک عامل اثرگذار در فرایند انتخاب و انتصاب توجه شود و باید از مدیرانی در رأس این سازمان‌ها استفاده کرد که دارای سطح بالایی از مهارت‌های ارتباطی باشند؛ لذا توصیه می‌شود، مهارت‌های ارتباطی، به‌عنوان یکی از فاکتورهای اثرگذار در انتخاب مدیران ورزشی برای سازمان‌های ورزشی، مدنظر متولیان قرار گیرد.

همچنین بر اساس نتایج این تحقیق، مهارت‌های ارتباطی بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری داشت و این تأثیر، به صورت رابطه خطی مثبت است، به عبارت دیگر، با افزایش مهارت‌های ارتباطی، چابکی سازمان افزایش می‌یابد. یزدخواستی و نظری (۱۳۹۰)، طی پژوهشی بیان کردند، بین هویت سازمانی و چابکی سازمانی، رابطه مثبت وجود دارد، همچنین نظری و همکاران (۱۳۹۱)، به این نتیجه رسیدن شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی می‌تواند به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت اثربخشی سازمانی منجر شود که با تحقیق حاضر، همخوان است که گزارش شد، بین مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی و چابکی، رابطه خطی مثبت وجود دارد. از این رو به نظر می‌رسد، مدیران ورزشی باید سعی در کسب و تقویت این مهارت‌های ارتباطی خود باشند؛ زیرا هرچقدر این مدیران از مهارت کلامی، شنودی و بازخوردی مناسب‌تری برخوردار باشند، آنها نقش‌های مدیریتی خود را با اثربخشی بیشتری اجرا خواهند کرد، برای ایجاد و حفظ کیفیت در روابط کاری سازمانی حیاتی است و راهکارهایی برای رفع موانع ارتباطی جهت بهبود اثربخشی ارائه کردند. چابکی، نتیجه هوشیار بودن نسبت به تغییرات، به صورتی همه‌جانبه

(تشخیص فرصت‌ها و چالش‌ها)، هم در محیط داخلی و هم در محیط خارجی است و با وجود قابلیت‌های شایسته در شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی برای پاسخگویی به این تغییرات در زمان مناسب و به شکلی انعطاف‌پذیر و مربوط که سازمان نیز توانایی اجرای آن را داشته باشد، صورت مؤثری به خود می‌گیرد، مدیران سازمان‌های ورزشی با آگاهی از ابعاد و شاخص‌های چابکی سازمانی می‌توانند به انطباق بیشتر سازمان‌ها با تغییرات محیطی و بهره‌مندی از فرصت‌های موجود در محیط‌های پویای امروزی کمک کنند و در جهت ارتقاء و توسعه ورزشی همه‌جانبه ورزش گام بردارند.

به طور کلی می‌توان اذعان کرد که برای کلیه کارکنان کلاس‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی بر اساس مدیریت کوانتومی را برگزار کنند تا بدین وسیله باعث بهبود و توسعه ارتباطات شغلی کارکنان و مهارت‌های ارتباطی در این سازمان‌ها شوند؛ همچنین با برنامه‌ریزی صحیح در این سازمان‌ها، از جمله برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی برای مدیران و توزیع نشریه‌ها و مجلات معتبر درباره مهارت‌های ارتباطی برای ارتقای مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریتی مدیران ورزشی به‌عنوان افراد اثرگذار در این سازمان‌ها صورت بگیرد. مدیران ورزشی در صورتی می‌توانند در دنیای کنونی برای حفظ و پایا نگه داشتن سازمان‌های ورزشی خود مؤثر باشند که به کسب الگوی صحیح و مهارت‌های اثرگذار مدیریتی مبادرت ورزند؛ بنابراین می‌توان اینگونه بیان کرد که الگوی مدیریتی که توسط مدیران در سازمان‌های ورزشی اعمال می‌شود، یکی از عوامل مؤثر بر نوآوری، انگیزش، ایجاد رقابت و روابط سالم، افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری در سازمان‌ها است؛ شناسایی و بررسی الگوهای مختلف مدیریتی و موارد تأثیر گذار بر آن‌ها، ضروری و حائز اهمیت است. در واقع دارا بودن این مهارت‌ها، به درک بهتر مهارت‌های مدیریتی و نهایتاً انتخاب الگوی صحیح مدیریتی کمک خواهد کرد. در نهایت به مدیران عالی رتبه ورزش در فرایند انتخاب مدیران برای سازمان‌های ورزشی مدل ارائه شده در این پژوهش را به عنوان الگوی مد نظر قرار دهند.

منابع

- آقابابایی، راضیه؛ هویدا، رضا و رجایی‌پور، سعید. (۱۳۹۲). رابطه راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مؤلفه‌های سازمان کوانتومی. نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶(۳)، ۱۶۵-۱۶۹.
- عظیمی ثانوی، بابک و رضوی، سیدمحمدحسین. (۱۳۹۳). ارتباط بین میزان آشنایی و به‌کارگیری مهارت‌های کوانتومی مدیریت در سازمان‌های ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی، ۶(۴)، ۶۱۳-۶۲۵.
- گودرزی، محمود؛ نظری، رسول و احسانی، محمد. (۱۳۹۱). ارائه مدل معادلات ساختاری اثر مهارت‌های ارتباطی بر مهارت‌های مدیریتی مدیران ورزشی. پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، ۱، ۱۱-۲۰.
- محمدهادی، فریبرز. (۱۳۹۰). پارادایم کوانتومی در علم مدیریت. نشریه مدیریت فرهنگ‌سازمانی، ۹(۲۳)، ۷۱-۹۴.
- نظری، رسول؛ احسانی، محمد؛ اشرفگنجوی، فریده و قاسمی، حمید. (۱۳۹۱). اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثر بخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۶، ۱۵۷-۱۷۴.
- نظری، رسول و بصراوی، عاطفه. (۱۳۹۴). رابطه مدیریت کوانتومی با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان. دومین همایش ملی تربیت بدنی و علوم کاربردی در ورزش، دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۰-۳۰.
- نظری، رسول؛ قاسمی، حمید و سهرابی، زهرا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، الگوهای مدیریتی، فرهنگ‌سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان‌های ورزشی: مدل معادلات ساختاری. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۳، ۲۱-۱۰۲.

Auxin, L. (2012). Studied the relationship between quanta and improve organizational. Journal of Sustainable organizations, 15,101-113.

- Bahrami, M. A., Kiani, M. M., Montazeralfaraj, R., Fallah Zadeh, H., & Mohammad Zadeh, M. (2016). The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility. *Osong Public Health and Research Perspective*, 7(3), 190-196.
- Braunscheidel, M., & Suresh, N. (2009). The organizational antecedents of a forms supply chain agility for risk mitigation and response. *Journal of operations management*, 27, 119-140.
- Dikert, K., Paasivaara, M., & Lassenius, C. (2016). Challenges and success factors for large-scale agile transformations: A systematic literature review. *The Journal of Systems and Software*, 119, 87-108.
- Druhl, K., Langstaff, J., & Monson, N. (2001). Towards a synthesis of the classical and quantum paradigms: Vedic Science as a holistic approach to organizational change. *Journal of Organizational change management*, 14(4), 379-407.
- Liu, H., Song, D., & Cai, Z. (2014). Knowledge Management Capability and firm performance: the mediating of organizational. *PACIS 2014 Proceedings*. 165.
- Oppong, A. A., & Birikorang, E. (2014). Communication in the workplace: Guidelines for improving effectiveness. *G.J.C.M.P*, 3(5), 208-213.
- Sariolghalam, N., Noruzi, M., & Rahimi, G. (2010). The enigma of physics quantum skills strategies in the area of management. *Modern Applied Science*, 4(5). 150-151.
- Seo, D. B., La Paz, A. I., & Miranda, J. (2014). Information Systems for Organizational Agility: Action Research on Resource Scheduling at the Universidad de Chile. *Asia Pacific Journal of Information Systems*, 24(4), 417-441.
- SharFi, H., & Zhang, Z. (2010). Investigating the Effects of Organizational Agility. *International Journal of Production Economics*, 115, 52-122.
- Shelton, C. K., & Darling, J. R. (2013). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264-273.
- Yazdekhesti, S., & Nazari, R. (2014). Relationship between Organizational DNA and Organizational Identity and its Effect on the Organizational Agility (Case study: Foolad Mahan Sepahan Sport Club). *Advances in Environmental Biology*, 8(12), 1468-1472.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

نظری، رسول و خسروی، سهیلا. (۱۳۹۵). ارائه مدل اثر مهارت‌های ارتباطی بر الگوی مدیریت کوانتومی مدیران و نقش آن بر چابکی سازمانی: مطالعه موردی سازمان‌های ورزشی اصفهان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۴(۱)، ۶۱-۷۰.



Modeling Effect of Communication Skills on Quantum Management and its Role on Organizational Agility: a Case Study of Isfahan Sport Organizations

Rasool Nazari¹, and Soheila Khosravi²

1- Faculty member in Sport Management, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch

2- MA in Sport Management, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch

Received: 5 September 2016

Accepted: 6 February 2017

Abstract

Objective: The aim of this study was to determine the modeling of the effect of communication skills on quantum management and its role in organizational agility in Isfahan sport organizations.

Methodology: This correlation study was conducted through a survey. A population of approximately 405 managers and experts of sport organizations in Isfahan were randomly selected. The data collection tools in this study were demographic characteristics, communication skills (Barton, 1990), quantum management (Nazari and Bsravy, 2015), organizational agility (Sharifi and Zahng, 2010) questionnaires. To analyze the data, a structural equation model in LISREL 8.54 with a confidence level of 95% was used.

Results: The results obtained showed that communication skills had a positive and linear effect on quantum management, as well as, communication skills had positive and significant effect on organizational

Conclusion: Managers of sport organizations can benefit from the findings of the study and knowledge of communication skills in the field of sports and physical education management model quantum organizations, processes and structures to the dynamics and greater agility advance the dynamics and agility to take further steps towards the development of sports in the country

Keywords: Interpersonal Communication, Quantum management, Organizational Agility, Sport Organization.

To cite this article:

Nazari, R., & Khosravi, S. (2017). Modeling Effect of Communication Skills on Quantum Management and its Role on Organizational Agility: a Case Study of Isfahan Sport Organizations. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(1), 61-70.
