

اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران در عملکرد سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

طیبه جامه بزرگی^۱، مجید سلیمانی^{۲*}، غلامرضا شعبانی بهار^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران ۲- دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی،

ملایر، ایران ۳- استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۹

The Effect of Managers' Quantum Management Skills on Organizational Performance with The Mediating Role of Organizational Intelligence in The Ministry of Sports and Youth

Tayebeh Jame Bozorgi¹, Majid Soleimani^{2*}, Gholamreza Shabani Bahar³

1- Ph. D. Student, Sports Management, Hamadan Branch, Islamic Azad University Hamadan, Iran

2- Associate Professor Department of Physical Education, Malayer Branch, Islamic Azad University,

Malayer, Iran 3- Professor of Sports Management, Allameh University

Received: (2022/03/11) Accepted: (2022/05/29)

Abstract

This study was conducted to investigate the effect of managers' quantum management skills on organizational performance, with the mediating role of organizational intelligence in the Ministry of Sports and Youth, using structural equation analysis. The statistical population of this study, including all employees of the Ministry of Sports and Youth, 279 people were selected as a statistical sample. The results showed that the quantum management skills of the managers of the Ministry of Sports and Youth, directly or indirectly, through the mediating variable of organizational intelligence can affect organizational performance. Accordingly, managers' quantum management skills are 0.80 on organizational performance and organizational intelligence is 0.70 on organizational performance. Also, the mediating role of organizational intelligence due to managers' quantum management skills on organizational performance was confirmed to be 0.13. Therefore, the country's sports managers, by using quantum skills in the organization and using organizational intelligence solutions, can increase the competitiveness of the organization, and differentiate it from other organizations, and by using the available information, take advantage of competitive advantages and leadership To be able to feel the positive or negative changes, which will improve the performance of the Ministry of Sports and Youth.

Keywords

Quantum Management Skills, Organizational Intelligence, Organizational Performance, Ministry of Sports and Youth

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران در عملکرد سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان با روش تحلیل معادلات ساختاری انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان می باشند که ۲۷۹ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. نتایج پژوهش نشان داد که مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران وزارت ورزش و جوانان، به صورت مستقیم و هم به طور غیر مستقیم، از طریق متغیر میانجی هوش سازمانی می‌تواند بر قابلیت عملکرد سازمانی تاثیرگذار باشد. بر این اساس، مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران به میزان ۰/۸۰ بر عملکرد سازمانی و هوش سازمانی به میزان ۰/۷۰ بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار می‌باشد. همچنین نقش میانجی هوش سازمانی در اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر عملکرد سازمانی ۰/۱۳ تایید گردید. بنابراین مدیران ورزش کشور با بکارگیری مهارت‌های کوانتومی در سازمان و استفاده از راه حل هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت پذیری سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها را متمایز نماید و با بکارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره برداری نموده تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را حس کنند، که این امر قابلیت عملکرد وزارت ورزش و جوانان را ارتقا می‌بخشد.

واژه‌های کلیدی

مهارت‌های مدیریت کوانتومی، هوش سازمانی، عملکرد سازمانی، وزارت ورزش و جوانان

* نویسنده مسئول: مجید سلیمانی

*Corresponding Author: Majid Soleimani, E-Mail: mjd_slymn@yahoo.com

مقدمه

هر سازمانی به منظور تحقق هدف یا اهدافی به وجود می‌آید و تمامی کارکردها و وظایفی که برای نقش‌های مختلف پیش‌بینی می‌شود، در راستای تحقق همین اهداف می‌باشد. یکی از عواملی که می‌تواند تحقق اهداف سازمان و رسیدن به کارایی و اثربخشی را تضمین نماید، توجه به عملکرد سازمان است (۱). عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند. آنچه که در تمامی این تعاریف مشترک است نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله می‌باشد (۲). عملکرد سازمانی نیز عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت‌هایی که بر عهده افراد گذاشته شده است. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای هم از دریافتی‌های غیرملموس، هم چون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی‌های عینی و ملموس، همچون نتایج اقتصادی و مالی است (۱). عملکرد بهینه در سازمان به دلیل بهره‌وری و اثربخشی که برای سازمان در پی دارد، همواره مورد توجه مدیران و کارشناسان قرار داشته و به حوزه مستقلی از مطالعات سازمانی تبدیل شده است (۳). عملکرد یک سازمان، گویای وضعیت بقای آن در محیط می‌باشد و تاکید مدیریت بر نقش کارکنان در بهبود عملکرد، اهمیت آن را آشکار ساخته و نشان می‌دهد که می‌تواند به شکل سرمایه گذاری‌های زیربنایی در بخش منابع انسانی صورت پذیرد (۴). عملکرد یک سازمان، نشان دهنده وضعیت بقای آن در محیط است و تاکید مدیریت بر نقش کارکنان در بهبود عملکرد اهمیت آنرا آشکار ساخته که می‌تواند به شکل سرمایه گذاری‌های زیر بنایی در بخش منابع انسانی صورت پذیرد (۵).

از سوی دیگر، یکی از ارکان اصلی هر سازمان رهبری و مدیریت آن است و از ویژگی‌های اساسی مدیر، دانش، مهارت‌های فردی و نفوذ بر نیروی انسانی تحت نظر اوست. بدیهی است موفقیت و نیل به اهداف سازمان زمانی محقق خواهد شد که سازمان همپا و همسو با سرعت حرکت جهان از بعد دانش و تئوری‌های مختلف حرکت کرده و از قالب‌ها و سبک‌های سنتی و بی‌اثر خود را رها کند. حال این مهم در سایه دانش و آگاهی رهبران و مدیران نسبت به جدیدترین روش‌های مدیریتی روز دنیا جهت ایجاد سازمان‌های رقابتی و بهره‌وری هرچه بیشتر از نیروهای انسانی و مالی سازمان و نیز اتخاذ روش‌های

نوین جهت پیاده کردن این سبک‌های مدیریتی در سطح سازمان بدست خواهد آمد. یکی از جدیدترین و کارآمدترین این سبک‌ها تئوری کوانتومی است. آگاهی مدیران از این تکنیک‌ها بطور قطع در اداره سازمان تاثیرگذار خواهد بود (۶). مدیریت کوانتومی از مفاهیم جدید هزاره سوم 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 مسایل مدیریتی مورد استفاده قرار دهد. از طرف دیگر، مدیریت اثربخش سازمان‌ها و وجود سیستم‌های دقیق نظارت و پاسخگویی یکی از ضرورت‌ها و نیازهای اجتناب ناپذیر در یک نظام کارآمد و اثربخش است (۲). پیام کوانتوم این است که کل اجزای جهان و از جمله انسان، هستی یا موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط با هم هستند (۶). در واقع مجموعه مهارت‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد که نه تنها تعارض را از دیدگاه جدید بنگرند، بلکه به شیوه‌ای جدید به تعارض پاسخ دهند، "مهارت‌های کوانتومی" نامیده شده‌اند (۲). مهارت‌های کوانتومی مدیران را با دیدگاهی متفاوت و عقلی برای اداره افراد و تعارض رو به رو می‌کند (۷). مدیریت کوانتومی، دیدگاه مدیران را در نگاه به پدیده‌ها از بالا به پایین و از برون به درون تغییر داده و معکوس می‌سازد. این کار با مجهز شدن به مهارت‌های هفتگانه کوانتومی ممکن است که عبارتند از، نگاه کوانتومی؛ توانایی دیدن هدفمند، تفکر کوانتومی؛ توانایی تفکر به شیوه متناقض، احساس کوانتومی؛ توانایی احساس زنده و حیات بخش، شناخت کوانتومی؛ توانایی برای دانستن به شیوه شهودی و خلاقانه. توانایی عمل به شیوه مسئولانه، اعتماد کوانتومی؛ توانایی اعتماد به فرایند و جریان زندگی. زیست کوانتومی؛ توانایی برای برقراری ارتباط مستمر است (۸). با استفاده از مهارت‌های کوانتومی مدیران به متخصصان تغییرات معتبر تبدیل شده و موجب تغییر خود و سازمانشان به صورت عمیق می‌شوند. رهبرانی که شجاعت استفاده از این مهارت‌ها را در داخل فرایندها و شیوه‌های سازمانی دارند، شیوه‌های جدیدی فراتر از ناتوانی یادگیری سازمانی و ایجاد یادگیری مداوم خواهند داشت؛ آنها استادان تغییر معتبر خواهند شد، به طوری که پیوسته در حال تغییر خود و سازمانشان از

تا با کسب دانش عمیق نسبت به عوامل محیطی باعث هوشمندی سازمان باشند و در نتیجه آن بهتر بتواند سازمان تحت هدایت خود را در دنیای متلاطم و رقابتی مدیریت کنند (۱۱). مدیران دارای هوش سازمانی، با آگاهی و درک درست از محیط پیرامون و عوامل مؤثر درونی و بیرونی سازمان و تحلیل فاکتورهای تأثیرگذار اجتماعی، سیاسی، اقتصاد بر کل سازمان، می‌تواند راه‌حل‌های مناسب برای رسیدن به اهداف را استنباط کند (۱۲). نتایج پژوهش‌های گذشته نشان داد که بین هوش سازمانی با عملکرد کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد (۱۳). نظریه هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آن‌ها را شناسایی و راهکارهای الزم را برای بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید. با بررسی مؤلفه‌های هوش سازمانی می‌توان وضعیت سازمان را از جهت میزان هوشمندی یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، چشم اندازه‌ها، یادگیری و به‌کارگیری دانش، ساختار و سازمانی، روحیه، فناوری ارتباطات و اطلاعات و حافظه سازمانی شناسایی و با تمرکز بر توانایی‌ها و برنامه‌ریزی برای برطرف کردن ضعف‌های سازمان، در نهایت عملکرد سازمان را ارتقا خواهد بخشید (۱۴).

پژوهش‌های متعددی در زمینه ارتباط متغیرهای نامبرده در این پژوهش صورت گرفته است؛ یافته‌های نتایج پژوهش سلیمی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد (۱۵). چهری و اسلام پناه (۱۳۹۹) در پژوهش خود دریافتند که هوش سازمانی، اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی می‌گذارد (۱۶). پژوهش زیننده (۱۳۹۸) نشان داد که بین مدیریت کوانتومی با عملکرد سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد، همچنین بالاترین همبستگی بین مولفه نگاه کوانتومی با عملکرد سازمانی وجود دارد (۱۷).

لازلو^۵ (۲۰۲۰) در پژوهش خود دریافت که مدیرانی که به سبک مدیریت کوانتومی فعالیت دارند، عملکرد بهتری در سازمان دارند. در واقع شیوه‌های شهودی مستقیم مدیران کوانتومی، آگاهی آنها را از تأثیر اعمالشان بر دیگران افزایش می‌دهد (۱۸). گبرمیکائیل^۶ و همکاران

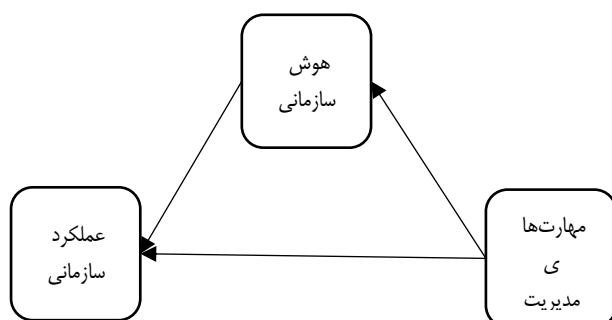
داخل به خارج هستند (۶). هدف مدیریت کوانتومی بالا بردن توان و اثربخشی سازمان، مدیران و کارکنان است که سعی دارد از آن به منزله رهنمودی جهت توصیف و تبیین پدیده‌های سازمانی و حل مسایل مدیریتی مورد استفاده نماید. همچنین سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آنها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق‌پذیر می‌کند. لذا اندیشمندان معتقدند که در عصر حاضر محیط بیرونی، محیط احتمالات گوناگون و تنوع در نیازها و خواسته‌ها است و سازمان‌ها به منظور سازگاری لازم است، ساختارها، برنامه‌ها، ابزارها و مهارت‌های مدیریتی نوینی در این دنیای متغیر داشته باشند (۸).

علاوه بر این، در حیات پرتلاطم بشری، انسان‌هایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره مند از درجه هوشی بالا باشند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه خواهد بود (۹). آنچه مسلم است، اینکه هوش^۱ از جذاب‌ترین نیروهای روانی است که جلوه‌های آن در موجودات مختلف به مقادیر متفاوت قابل مشاهده و رؤیت است. هر چه موجودات از تکامل بیشتری بهره‌مند بوده و به همان نسبت از پیچیدگی بیشتری برخوردار باشند، از نظر هوشی نیز پیشرفته‌تر خواهند بود (۱۰). اهمیت این مطلب در سازمان‌های امروزی که علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، از ماشین آلات هوشمند در فرآیندهای سازمان استفاده می‌کنند بسیار نمایان است. بنابراین هوش سازمانی در سازمان‌های پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی^۲ و هوش مصنوعی ماشینی^۳ خواهد بود که بی‌تردید مدیران برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت. سیمیچ^۴ (۲۰۰۵)، هوش سازمانی را توانایی فکری سازمان برای حل مسائل سازمانی می‌داند. هوش سازمانی دربرگیرنده اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی می‌باشد (۹). همچنین رشد و بقاء در محیط متلاطم امروزی نیازمند ویژگی‌های خاصی می‌باشند که هوش سازمانی یکی از مؤلفه‌هایی است که مدیران عصر حاضر بایستی دارا باشند

1. intelligence
2. Active human intelligence
3. Artificial intelligence and machine
4. Chimich

5 Laszlo

6 Gebremikael



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی و مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان، در سال ۱۳۹۸ که تعداد ۵۷۳ نفر مرد و ۳۲۸ نفر زن می‌باشند ($N=901$). نمونه‌گیری با استفاده روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی و طبقات، مرد و زن و جهت تعیین نمونه با در نظر گرفتن حجم جمعیت آماری (N) از جدول تعیین حجم نمونه مورگان استفاده شده و بر این اساس حجم نمونه برابر ۲۷۹ نفر بدست آمد.

در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که شامل: پرسشنامه مهارت‌های مدیریت کوانتومی عظیمی ثانوی (۱۳۹۳) که دارای ۳۴ سوال و ۷ مولفه، نگاه کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، دانش کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و زیستن کوانتومی می‌باشد. پرسشنامه عملکرد سازمانی سرمد و همکاران (۱۳۹۰) با ۱۵ می‌باشد. و پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) با ۲۱ سوال و ۷ مولفه، چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، تعهد و خوش‌بینی، همراستایی و همخوانی، توسعه دانش و فشار عملکرد می‌باشد.

برای اطمینان از روایی صوری پرسشنامه‌ها، گروهی از متخصصین و اساتید دانشگاهی متن پرسشنامه را مطالعه و روایی محتوایی آن را تأیید کردند. برای اطمینان از روایی سازه پرسشنامه‌ها، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. پایایی سوالات نیز از طریق آلفای کرونباخ به شرح جدول زیر می‌باشد که میزان آلفای کرونباخ مولفه‌ها نشان دهنده این است که ابزار مذکور از ضریب اعتبار مناسب برخوردار می‌باشد.

(۲۰۲۰) در پژوهش خود دریافتند که هوش سازمانی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی می‌گذارد (۱۹).

با توجه به نتایج پژوهش‌های گذشته مشخص گردید که ارتباط مثبت و معناداری میان متغیرهای پژوهش وجود دارد اما پژوهشی که تمامی این سه متغیر را یکجا در قالب یک مدل ارزیابی نماید مشاهده نگردید که اهمیت انجام چنین پژوهشی را ضرورت می‌بخشد. همچنین با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه وزارت ورزش و جوانان به دلیل ارتباط با اقشار مختلف مردم و ارتباط با سازمان‌های مختلف ورزشی و کسب جایگاه مناسب در صحنه ملی و بین‌المللی و بهره‌وری زیاد در فعالیت‌های مربوط بسیار حائز اهمیت است که وزارت ورزش و جوانان خود را با فناوری و ضرورت‌های روز دنیا هماهنگ کند و این امر با بهره‌گیری از هوش سازمانی و توجه به نیروی انسانی هوشمند و خلاق امکان پذیر است (۲۰). باوجود تلاش‌های صورت گرفته و رویکردهای علمی در این وزارتخانه، کماکان با مشکلات عدیده‌ای مواجه بوده و هست که نیازمند بکارگیری رویکردهای نوین مدیریتی در این زمینه است. از اینرو در سازمانی مانند وزارت ورزش و جوانان که ماموریت و رسالت اصلی آن ایجاد زمینه و بستری مناسب برای ارائه‌ی خدمات مختلف ورزشی در سراسر کشور به منظور افزایش سطح سلامت آحاد مردم از طریق انجام فعالیت‌های بدنی و ورزشی می‌باشد، توجه ویژه و مهم به مهارت‌های مدیریت کوانتومی، عملکرد سازمانی و هوش سازمانی و نحوه ارتباط بین آنها که در موفقیت و عدم موفقیت وزارت ورزش و جوانان نقش بسزایی دارند و از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. ارتباط این متغیرها در قالب مدل پیشنهادی پژوهش در شکل (۱) قابل مشاهده می‌باشد؛ که در آن مدیریت کوانتومی به عنوان متغیر مستقل، عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته و هوش سازمانی نیز به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است که در آن، اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی به صورت مستقیم و از طریق هوش سازمانی به صورت غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی سنجیده می‌شود. بنابراین پژوهش حاضر در صدد پاسخ به این سوال است که مهارت‌های مدیریت کوانتومی از طریق هوش سازمانی، چه تأثیری بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان دارد.

یافته‌های تحقیق

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

جدول ۲. آمار توصیفی مربوط به مهارت‌های مدیریت کوانتومی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	Z	P	توزیع
عملکرد سازمانی	۳/۱۶	۰/۹۶	۰/۷۹	۰/۵۷	طبیعی
هوش سازمانی	۳/۱۸	۰/۸۴	۱/۰۱	۰/۲۶	طبیعی
مدیریت کوانتومی	۳/۱۹	۰/۷۴	۱/۳۶	۰/۰۵	طبیعی

همانگونه که در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد میانگین متغیرهای اصلی پژوهش نزدیک به هم می‌باشد که در این میان مدیریت کوانتومی با ۳/۱۹ بیشترین میانگین را دارد. همچنین سطح معناداری آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌های پژوهش بالای ۰/۰۵ بود که نشان دهنده توزیع نرمال متغیرهای تحقیق می‌باشد، در نتیجه جهت انجام آزمون‌های آماری پژوهش از آمار پارامتریک استفاده می‌شود. جدول ۳ نتایج آزمون همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد.

جدول ۳. آزمون همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	مدیریت کوانتومی	عملکرد سازمانی	هوش سازمانی
مدیریت کوانتومی	۱		
عملکرد سازمانی	۰/۶۳**	۱	
هوش سازمانی	۰/۸۲**	۰/۳۹*	۱

نتایج جدول ۳ جهت آزمون همبستگی میان

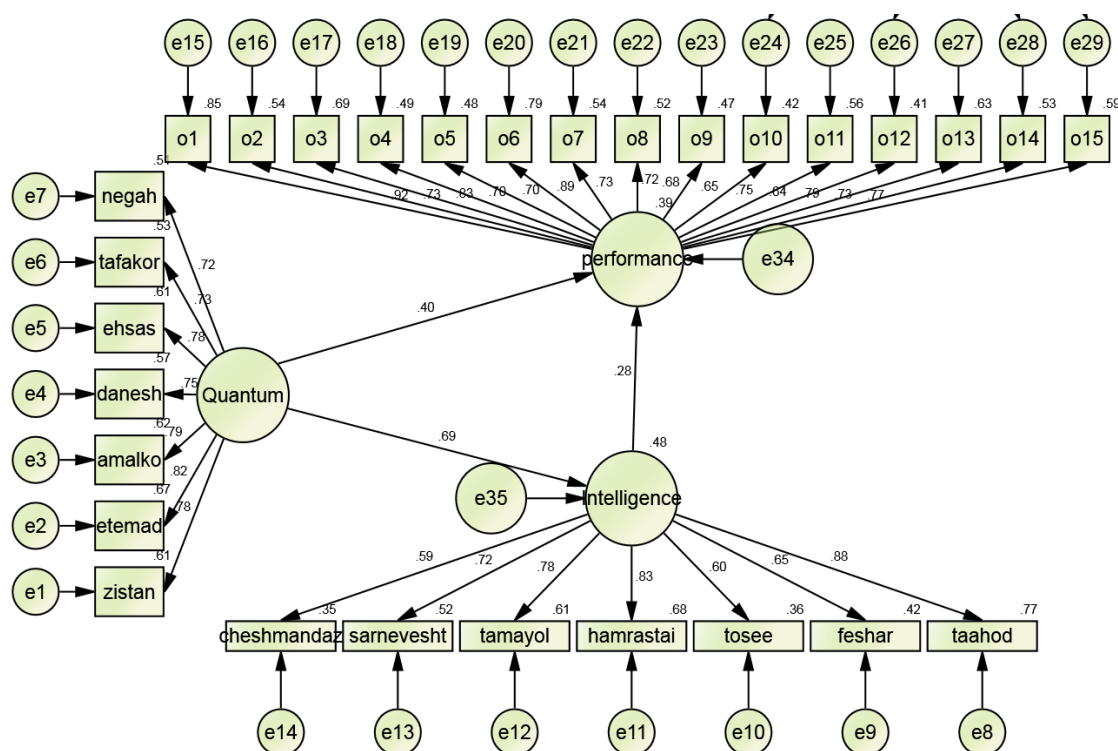
جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌ها براساس آزمون آلفای کرونباخ

پرسشنامه	مؤلفه	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
مدیریت کوانتومی	نگاه کوانتومی	۴	۰/۷۹
	تفکر کوانتومی	۳	۰/۸۰
	احساس کوانتومی	۵	۰/۷۶
	دانش کوانتومی	۵	۰/۷۴
	عمل کوانتومی	۷	۰/۷۹
	اعتماد کوانتومی	۶	۰/۸۵
هوش سازمانی	زیستن کوانتومی	۴	۰/۸۱
	چشم انداز استراتژیک	۳	۰/۸۲
	سرنوشت مشترک	۳	۰/۷۸
	تمایل به تغییر	۳	۰/۷۱
مدیریت کوانتومی	تعهد و خوش بینی	۳	۰/۸۶
	همراستایی و همخوانی	۳	۰/۹۱
	توسعه دانش	۳	۰/۷۹
مدیریت کوانتومی	فشار عملکرد	۳	۰/۷۸
	عملکرد سازمانی	۱۵	۰/۹۱

پس از جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos برای آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، شاخص‌های فراوانی، درصد فراوانی، انحراف استاندارد، نما، جدول‌ها و نمودارها برای بیان اطلاعات توصیفی تحقیق از جمله تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت شناختی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها، آزمون پیرسون جهت تعیین ارتباط بین متغیرهای مهارت‌های مدیریت کوانتومی، عملکرد سازمانی، چابکی سازمانی و هوش سازمانی و از مدل معادلات ساختاری جهت تعیین میزان اثر متغیر پیش بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی با متغیر ملاک عملکرد سازمانی و نقش میانجی متغیر هوش سازمانی استفاده شد.

در ادامه جهت آزمون مدل پیشنهادی پژوهش و اثر هریک از متغیرهای پژوهش، از آزمون تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید. سطح معناداری این آزمون با ضریب استاندارد T مشخص می‌گردد. اگر ضریب استاندارد تی $1/96$ باشد، فرضیه در سطح ۹۵ درصد معنادار خواهد بود.

متغیرهای پژوهش نشان از ارتباط مثبت و معنادار بالایی میان متغیرهای پژوهش دارد که از این میان ارتباط میان مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی با ۸۲ درصد بیشترین ارتباط را دارد.



شکل ۲. هوش سازمانی میانجی‌گر اثر مدیریت کوانتومی در عملکرد سازمانی

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	میزان قابل مقادیر	مقادیر محاسبه شده
X^2/df	< 3	۲/۶۵
RMSEA	< 0.1	۰/۰۸
GFI	> 0.9	۰/۹۱
AGFI	> 0.9	۰/۹۰
CFI	> 0.9	۰/۹۰

جهت تایید مدل، باید برازش آن نیز مورد تایید قرار گیرد. طرق متعددی برای برآورد نیکویی برازش کلی مدل با داده‌های مشاهده شده وجود دارد. این آزمون‌ها به این سؤال پاسخ می‌دهند که مدل مورد نظر چقدر خوب و برازنده‌ی داده‌های پژوهش است. این شاخص‌ها به همراه ضرایب به دست آمده از پژوهش، در جدول زیر ذکر شده‌اند.

با توجه به شاخص‌های برازش مدل که در جدول فوق ارائه شده، مقدار X^2/df محاسبه شده ۲/۶۵ است، وجود X^2/df کوچکتر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است، همچنین تقریب ریشه خطای میانگین مجذورات $(RMSEA)$ می‌بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در مدل

است. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های مدل از اعتبار لازم برخوردار است و به خوبی می‌تواند آن‌را بسنجند.

ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۸ است. میزان مولفه‌های *GFI* و *AGFI* و *CFI* نیز باید بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۱ و ۰/۹۰ و ۰/۹۰

جدول ۴. هوش سازمانی میانجی‌گر اثر مدیریت کوانتومی در عملکرد سازمانی

مسیر	اثرگذاری	میزان اثرگذاری	نسبت بحرانی	نتیجه
اثر مهارت کوانتومی بر هوش سازمانی	مستقیم	۰/۶۹	۱۰/۷۳۴	معنی‌دار
اثر مهارت کوانتومی بر عملکرد	مستقیم	۰/۴۰	۵/۰۳۴	معنی‌دار
اثر هوش سازمانی بر عملکرد	مستقیم	۰/۲۸	۳/۴۹۸	معنی‌دار
نقش میانجی هوش سازمانی میان مدیریت کوانتومی و عملکرد	غیر مستقیم	۰/۱۹	۳/۱۴	معنی‌دار

به عملکرد مطلوب است و اینکه مهارت‌های مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی عاملی در جهت افزایش توانمندسازی شغلی و افزایش عملکرد گزارش شده است. لذا پژوهش حاضر با هدف ارزیابی اثرات مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان انجام گرفته است.

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین مدیریت کوانتومی مدیران با عملکرد سازمانی از نظر آماری رابطه معنادار وجود داشت. بالاترین همبستگی بین مولفه عمل کوانتومی با عملکرد سازمانی وجود دارد. همچنین مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر عملکرد سازمانی تاثیر مستقیم داشت، یعنی با افزایش مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران، عملکرد سازمانی بیشتر می‌شود. می‌توان گفت مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران به میزان ۰/۸۰ بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پژوهش زینده (۱۳۹۸)، لازلو (۲۰۲۰) در خصوص ارتباط مدیریت کوانتومی و عملکرد همخوانی دارد (۱۷، ۱۸)؛ از طرف دیگر، تحقیق ناهمخوان در این خصوص مشاهده نشد. بنظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد که مهارت مدیریت کوانتومی، مدیران را قادر می‌سازد تا آگاهانه مقاصد و نیت خود را انتخاب کنند. علاوه بر این، رهبری کوانتومی باعث افزایش اعتماد، امنیت، ارتباط پویا و یادگیری گشته و از ارتباطات عمودی کاسته و به ارتباطات افقی افزوده می‌شود. همچنین با

با توجه به خروجی نرم‌افزار آموس و سطوح معناداری و با توجه به مقادیر *t* (بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از -۱/۹۶) ارائه شده در جدول بالا برای تحلیل اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی، کلیه مسیرها مورد تأیید قرار گرفت. بر اساس نتایج اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین نقش میانجی هوش سازمانی در اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر عملکرد سازمانی به میزان ۰/۱۹ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

وزارت ورزش و جوانان با عوامل مختلفی مانند، دولت، بخش خصوصی، حمایت حامیان مالی، مربیان، ورزشکاران و تماشاگران ورزشی و شرایط اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی در ارتباط و تعامل است، اما با وجود بهره‌مندی از مدیران مجرب و کارکنان متعهد نتوانسته‌اند عملکرد سازمانی مناسبی از خود نشان دهند و بر چالش‌های غیر منتظره فایق آیند و برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات، برای فرصت‌های رشد و پیشرفت استفاده نمایند. لذا با توجه به دنیای رقابتی، تغییرات و پویایی سازمان‌ها و اینکه در محیط پیچیده و آشوب گونه سازمان‌ها، علی‌الخصوص وزارت ورزش و جوانان که چالشی اساسی بوده و با توجه به نتایج تحقیقات انجام شده و اینکه یکی از اهداف اصلی هر سازمانی علی‌الخصوص سازمان‌هایی ورزشی، دستیابی

تفکر، آینده‌نگری و پیش‌بینی مسائل می‌شود (۲۱). با توجه به اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی در هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین وزارت خانه، با استفاده از مهارت‌های مدیریت کوانتومی زمینه افزایش هوش سازمانی کارکنان را از طریق ارزش‌ها و باورهای موجود، توجه به افراد، همسو کردن اهداف فردی و سازمانی فراهم نمایند.

همچنین یافته‌ها نشان داد، بین هوش سازمانی در عملکرد سازمانی از نظر آماری رابطه معنادار وجود داشت. همچنین هوش سازمانی در عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم داشت. همچنین تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی مستقیم می‌باشد، یعنی با افزایش هوش سازمانی، عملکرد سازمانی بیشتر می‌شود. می‌توان گفت هوش سازمانی به میزان ۰/۷۰ بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات چهری و اسلام پناه (۱۳۹۹) و گبرمیکائیل و همکاران (۲۰۲۰) در خصوص ارتباط هوش سازمانی و عملکرد همخوانی دارد (۱۶، ۱۹). از طرف دیگر، تحقیق ناهمخوان در این خصوص مشاهده نشد. بنظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد که هوش سازمانی با جامعیت و دوراندیشی خاصی که ایجاد می‌کند از یک سو باعث درک بهتر از محیط سازمان و از سوی دیگر منجر به شناسایی تهدیدها و فرصت‌ها می‌شود و در نهایت دستیابی به هدف مشترک از طریق مشارکت سازمان در تدوین چشم انداز و آینده‌نگری و تصور یک آینده ایده‌آل برای سازمان خواهد شد. در نتیجه، با بهره‌گیری از هوش سازمانی می‌توان موجب رشد و توسعه سازمان و در نهایت افزایش عملکرد سازمانی گردید (۲۲).

با توجه به اثر مهارت‌های هوش سازمانی در عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان، بابرپایی دروسه‌های آموزشی علاوه بر ضرورت استفاده از مهارت‌های هوش سازمانی، شیوه‌ها و مزایایی استفاده از آن را به مدیران انتقال داده تا با استفاده از آن زمینه افزایش عملکرد سازمانی کارکنان را فراهم نمایند.

در نهایت یافته‌های تحقیق نشان داد، اثر مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی، مورد تأیید قرار گرفت، با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های مدل از اعتبار لازم برخوردار است و به خوبی می‌تواند آن‌را بسنجند. با این وجود بنظر می‌رسد که مهارت‌های مدیریت کوانتومی به طور غیر

استفاده از مهارت‌های کوانتومی رهبران و مدیران به متخصصان تغییر تبدیل شده و موجب تغییر خود و سازمانشان به صورت عمیق می‌شوند که همین امر باعث افزایش عملکرد سازمان می‌گردد. همچنین مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران می‌تواند باعث تقویت و افزایش انرژی، شیفتگی شغلی شده و توانایی عمل پاسخگویانه یا عمل به شیوه مسئولانه را در مدیران افزایش داده که در نهایت بر عملکرد و بازده مدیران که نتیجه آن ارتقای عملکرد و اثربخشی سازمانی است، می‌گردد.

مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان، با استفاده از مهارت‌های مدیریت کوانتومی می‌تواند موجب دید وسیع‌تر و درک بهتر آنها در سازمان و در نتیجه افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری بیشتر سازمان شود. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان، با برپایی همایش‌ها و گردهمایی‌ها علاوه بر ضرورت استفاده از مهارت‌های مدیریت کوانتومی، شیوه‌ها و مزایایی استفاده از آن را به مدیران انتقال داده تا با استفاده از این مهارت‌ها زمینه اثربخشی و عملکرد سازمانی را افزایش دهند.

دیگر یافته تحقیق نشان داد، بین مدیریت کوانتومی مدیران با هوش سازمانی از نظر آماری رابطه معنادار وجود داشت. همچنین مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران بر هوش سازمانی تأثیر مستقیم داشت، یعنی با افزایش مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران، هوش سازمانی بیشتر می‌شود. می‌توان گفت مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران به میزان ۰/۶۹ بر هوش سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق سلیمی و همکاران (۱۳۹۹) در خصوص ارتباط مدیریت کوانتومی و هوش سازمانی همخوانی دارد (۱۵). از طرف دیگر، تحقیق ناهمخوان در این خصوص مشاهده نشد. بنظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد که در دنیای متلاطم و محیط ناآرام سازمان‌های امروزی، مدیران از طریق مهارت‌هایی چون مدیریت کوانتومی می‌توانند با ایجاد تغییر و به چالش کشیدن تفکرات و جستجوی راه‌حل‌های متناقض و چالش انگیز، تغییرات شگرفی در سازمان مربوطه بدهند. اهداف و رسالت سازمان را بهتر درک نموده، روابط مناسبی با همکاران داشته و همچنین دارای عملکرد بهتری در سازمان بوده خلاقیت و نوآوری بالایی داشته باشند. همچنین مدیریت کوانتومی باعث

توجه ویژه‌ای داشته باشند. چرا که مهارت مدیریت کوانتومی، مدیران را قادر می‌سازد تا آگاهانه مقاصد و نیت خود را انتخاب کنند. علاوه بر این، مدیریت کوانتومی باعث افزایش اعتماد، امنیت، ارتباط پویا و یادگیری می‌گردد. همچنین با استفاده از مهارت‌های کوانتومی رهبران و مدیران به متخصصان تغییر تبدیل شده و موجب تغییر خود و سازمانشان به صورت عمیق می‌شوند که همین امر باعث افزایش عملکرد سازمان می‌گردد (۲). مهارت‌های کوانتومی علاوه بر استفاده از مشارکت کارکنان باعث تسهیل در امور و بالا رفتن کیفیت کار شده و زمینه افزایش عملکرد را نیز فراهم نمایند. مدیران وزارت ورزش و جوانان اغلب با محیطی روبه‌رو هستند که خواص پیچیده‌ای دارد و با نظریه‌های تصمیم‌گیری سنتی قابل تفسیر و تحلیل نیست. در چنین وضعیتی به کمک مهارت‌های مدیریت کوانتومی می‌توان عوامل محیطی را تحلیل کرد و به طور واقع‌بینانه‌ای به راه حلی درست دست یافت.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان، پیشنهاد می‌گردد که از طریق آموزش‌های ضمن خدمت علاوه بر مهارت‌های مدیریت کوانتومی، هوش سازمانی، شیوه‌ها و مزایایی استفاده از آن را به مدیران انتقال داده تا بدین ترتیب با خلق راه‌های جدید مشکلات و چالش‌های پیش‌روی وزارت ورزش و جوانان را بر طرف نمایند تا با استفاده از این مهارت در توانمندسازی و توسعه وزارت ورزش و جوانان اثر مثبت داشته باشند. همچنین از طریق هوش سازمانی، چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، تعهد و خوش‌بینی، همراستایی و همخوانی، توسعه دانش و فشار عملکرد به عنوان راهکاری مناسب جهت تقویت مدیریت کوانتومی استفاده نمایند. در نهایت پیشنهاد می‌گردد، مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان، با استفاده از هوش سازمانی باعث رشد و ارتقاء مهارت‌های مدیریت کوانتومی به منظور بالا بردن عملکرد سازمانی برای رویارویی با شرایط پیچیده و رقابتی و همسویی با تغییرات، گامی در جهت پویایی و افزایش عملکرد وزارت ورزش و جوانان بردارند.

مستقیم و از طریق متغیر میانجی هوش سازمانی نیز می‌تواند بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار باشد. چرا که مدیریت کوانتومی تأکید قابل توجهی به ویژگی، رفتار و رویکردهای اقتضایی دارد. مدیریت کوانتومی راه متفاوت تفکر درباره رهبری است و مهارت‌های کوانتومی قابلیت‌های تحلیلی عالی برای حل و فصل مسائل و مشکلات سازمان و مدیریت هستند. از طریق مدیریت کوانتومی، مدیران سازمانی می‌توانند احساس و اعتماد کوانتومی را در میان سازمان خود به وجود آورند که این مهم به نوبه خود موجب نگرش نو و جدید به مسائل، تفکر خلاقانه و شهودی، آینده‌نگری و پیش‌بینی در سازمان می‌شود (۲۳). لذا چنین مدیرانی می‌توانند مهمترین نقش را در تغییرات، نوآوری‌ها و خلق شیوه‌های جدید برای افزایش کارایی و اثربخشی و توسعه قابلیت‌های سازمانی ایفا کنند. از اینرو با پیدایش تفکر خلاقانه و شهودی به همراه پیش‌بینی و آینده‌نگری، توانایی عمل پاسخگویانه در سازمان به وجود می‌آید که پیامد اساسی این مهم توانایی ارتباط متقابل، پیشرفت و توسعه نیروان و کارکنان از طریق خود سازمان دهی و در نهایت به وجود آمدن سازمانی حسابگر و دقیق می‌گردد. از طرف دیگر، هوش سازمانی می‌تواند به عنوان یک مکمل این فرآیند را تسریع نماید. چرا که هوش سازمانی مدیران را در اخذ تصمیمات توانمندتر می‌سازد و باعث افزایش توانایی در ایجاد و بهره‌گیری از دانش مطلوب در تطبیق با شرایط محیطی می‌گردد. از طرف دیگر، باعث درک مشکلات سازمانی، درک یادگیری دانش، نوآوری و سازگاری با شرایط می‌گردد. که همین امر به تاثیرگذاری بیشتر مدیران کوانتومی کمک می‌کند. علاوه بر این، هوش سازمانی باعث تدوین چشم انداز و آینده‌نگری و تصور یک آینده ایده آل برای سازمان خواهد شد (۲۴). لذا با توجه به ویژگی‌های مدیران کوانتومی و آینده‌نگری آنها در خصوص فکر کردن و خلق راه‌های جدید برای پرسش‌ها و چالش‌های پیش‌روی سازمان در آینده مفید و تاثیرگذار خواهد بود.

در آخر با توجه یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که مدیران وزارت ورزش و جوانان برای رهبری مؤثرتر باید به مهارت‌های کوانتومی و بعد کاربردی این مهارت‌ها

REFERENCES

1. Mohammadi R, .. Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in project-based organizations. Bimonthly of Applied Studies in

- Management and Development Sciences. 2017;2(1):39-56. (Persian).
2. Rajab Nobarian S, . Relationship between quantum skills and performance of physical education managers in 22 districts of Tehran Municipality. . Master Thesis, Azad University, Islamshahr Branch 2016 (Persian).
 3. Auxin L, . Studied the relationship between quanta and improve organizational. Journal of Sustainable organizations. 2012;15(5):101-13.
 4. Sumukadas N, ., Sawhney R, . Job engagement, Leadership and Workforce agility through employee involvement. IIE Transaction. 2012;36(10): 1011-21.
 5. Haris I, ., Liah A, ., Budiman A, ., Haris K, . Exploring Quantum Perspective in School Leadership: A Review of Effective Principal Leadership in the Changing Nature of School Management. International Journal of Social Sciences & Educational Studies. 2016;4(4):146-59.
 6. Azimi Thani B, ., Razavi SMH, . Prioritize and evaluate the level of familiarity with quantum skills in sports organizations in the country. Sports Management. 2014;6(4): 613-25. (Persian).
 7. Plonka FS, . Developing a lean and agile work force. Human factors and Ergonomics in Manufacturing. 2013;7(1):11-20.
 8. Salimi MH, ., Rajaeipour S, ., Siadat A, ., Bidram H, . The relationship between quantum management skills and organizational agility capabilities through the mediating role of organizational intelligence in selected public universities in Isfahan. Public Management Research. 2016;9(33): 113-38. (Persian).
 9. Bazokar Z, . Relationship between knowledge management and creativity and organizational intelligence of the staff of the General Department of Sports and Youth of Qom Province. . Master Thesis, Islamshahr Azad University 2015 (Persian).
 10. Abdullahi B, ., Heidarifard R, . The relationship between organizational intelligence and the effectiveness of school principals. Quarterly Journal of Educational Innovations. 2014;50(13):22-37. (Persian).
 11. Bikzadeh J, ., Alaei MB, ., Eskandari K, . Investigating the relationship between managers' organizational intelligence and their performance in government organizations in East Azerbaijan province. . Management Research. 2010;3(8):143-63. (Persian).
 12. Diantnejad N, ., Irajpour A, . Investigating the Impact of Strategic Thinking on Organizational Innovation (Case Study: Qazvin General Directorate of Education). International Conference of Management Elites, Shahid Beheshti University 2016. (Persian).
 13. Gandhi J, ., Choong-Un K, Wiley P. Misfit management for reduced dislocation formation in epitaxial quantum-dot-based devices. Journal of Crystal Growth. 2013;36(4):169-77.
 14. Hosseini SY, ., Chellisseril N, . The Effect of Organizational Intelligence on Organizational Learning. Management Studies in Development & Evolution. 2013;22(71):131.
 15. Salimi M, ., Rajaeipour S, ., Siadat SA, ., Bidram H, . Structural Model of the Impact of Organizational Intelligence and Quantum Management Skills on Organizational Agility Capabilities (A Study in Higher Education), Journal of Higher Education Letter, 2021, 13.52: 163-189. Journal of Higher Education Letter. 2021;13(52):163-89.
 16. Chehri K, ., Eslampanah M, . Provide a structural model of the relationship between spiritual intelligence and organizational performance based on the Ochio model(Case study: Employees of universities and educational institutions in Kermanshah province). Quarterly Journal of Research in Educational Systems. 2021;14(51):99-117.
 17. Zebandeh E. The Role of Quantum Management Skills on Organizational Performance and Agility (Case Study: AJA Physical Education) M.Sc. Thesis, Azad University, Islamshahr Branch. 2019. (Persian). 2019.

18. Laszlo C, . Quantum management: the practices and science of flourishing enterprise. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 2020;17(4):301-15.
19. Gebremikael F, Szmerkovsky JG, Enyinda C. Ahp based Framework in Driving Intelligence from Social Media to Improve Organizational Performance: An Exploratory Study. *Journal of Business and Behavioral Sciences*. 2020;32(2):156-72.
20. Mokhtari Dinani M, ., Koozehchian H, ., Madarian T, Abbas A. The relationship between organizational intelligence and leadership effectiveness of sports managers. *New Approaches in Sports Management*. 2015;3(9):31-41. (Persian).
21. Agha S, ., Atwa E, ., Kiwan S. The impact of strategic intelligence on firm performance and the mediator role of strategic flexibility: An empirical research in biotechnology industry. *International Journal of Management Science*,. 2015;1(5):65-72.
22. Rezaei Sufi M, ., Khodaparast S, ., Ghorbandoost M, ., Developing a Model of Intellectual Capital Impact with the Mediating Role of Knowledge Management and Cultural Capital on the Performance of Staff of Sport and Youth Departments of Guilan Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2020;7(3):21-32. (Persian).
23. Taşdelen T, ., Polat M, ., Organizational Development and Quantum Organizations. *International J Soc Sci & Education*. 2015;15(4):2223-4934.
24. Shabbir MQ, ., Khalid W, ., & Ali MH, ., Organizational intelligence and employee performance: the mediating role of distributive justice. *Information Management and Business Review*. 2016;8(5):39-47.