

## تأثیر مهارت‌های کوانتومی مدیریت در شکل‌گیری رفتار کاری نوآورانه با اتکا به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش: مطالعه موردی

### علی شهابی نسب

مدیرکل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، استان کهگیلویه و بویراحمد، یاسوج، ایران.  
shahabi200950@yahoo.com

### دکتر محمد بهرامی

استادیار گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.  
bahramim944@gmail.com

### دکتر علی پیرزاد

استادیار گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.  
Alipirzad65@yahoo.com

### سجاد حجت دوست

دانشجوی کارشناسی ارشد، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران. (نویسنده مسئول).  
hojatdoost@yahoo.com

### چکیده

امروزه شرایط محیطی به حدی پیچیده و پویا و نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند بدون نوآوری، حیات بلندمدت خود را تضمین کنند. هدف اصلی این پژوهش تأثیر مهارت‌های کوانتومی مدیریت در شکل‌گیری رفتار کاری نوآورانه با اتکا به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) دهدشت) است. این پژوهش با توجه به هدف کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری ۲۱۰ نفر از کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) دهدشت بود که با نمونه‌گیری تصادفی ساده مشخص شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه بود و برای تحلیل‌های آماری و آزمون مدل مفهومی پژوهش از روش معادلات ساختاری و نرم افزارهای اس پی اس اس ۲۳ و لیزرل ۸/۷ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان و توانمندسازی روانشناختی کارکنان و مدیریت دانش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. و در میان فرضیات مهارت‌های کوانتومی مدیریت بیشترین تأثیر را بر رفتار کاری نوآورانه داشت.

**واژه‌های کلیدی:** مهارت‌های کوانتومی مدیریت، رفتار کاری نوآورانه، توانمندسازی روانشناختی، مدیریت دانش، بیمارستان.

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها با وجود سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی که برای بهبود نوآوری خود انجام می‌دهند، به نتایج مطلوب نمی‌رسند؛ چرا که رمز موفقیت در خلق نوآوری را در بیرون از سازمان جستجو می‌کنند، درحالی که باید این نکته مهم را بدانند که نوآوری از درون سازمان و از میان کارکنانی که دارای رفتار نوآورانه هستند، آغاز خواهد شد. بنابراین رفتار کاری نوآورانه یکی از مباحث مهم توسعه سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود و استفاده از مدیریت دانش، نتایج مهمی برای سازمان در پی خواهد داشت. از جنبه عملی این پژوهش بر مسئله نوآوری در سازمان‌های دولتی ایران تمرکز کرده و در جستجوی راهکارهایی برای تقویت رفتار کاری نوآورانه کارکنان این سازمان‌ها است، زیرا سازمان‌های دولتی ایران در موضوع نوآوری و بهبود مستمر با مشکل مواجه هستند (میرمحمدی و حسن پور، ۱۳۹۰). به همین جهت فقدان نوآوری در سازمان‌های دولتی ایران از دلایل مهم ناکارآمدی و عدم اثربخشی آنها است و از طرفی مسائل امروز سازمان‌ها با راه‌حل‌های دیروز حل شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده و پویا و نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند بدون نوآوری، حیات بلند مدت خود را تضمین کنند (سیکس‌سنتیمی‌هالی، ۲۰۱۵). لذا سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا بتوانند به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های نوآورانه خود را به اجرا درآورند. در این میان، نقش مؤثر مدیران و رهبران در تغییر و تحول بنیادی در سازمان اجتناب ناپذیر است. شروع قرن بیست و یکم را می‌توان از نظر فناوری عصر جدیدی نامید به گونه‌ای که تغییرات سریع و مستمر، جهان را به طور پیچیده‌ای از حالت ثبات و قابلیت پیش بینی خارج کرده است (غلامزاده، ۱۳۹۳).

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر به صورت گسترده مورد توجه اندیشمندان حوزه مدیریت منابع انسانی در سازمان قرار گرفته است، مفهوم مدیریت کوانتومی و استفاده از راهبردهای جدید و نوین آن در سازمان است که تأثیر آن در توسعه متغیرهای مختلف شغلی و سازمانی در پژوهش‌های خارجی ملوچ و پورترگرادی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) و دارلینگ و واکر<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) و پژوهش‌های داخلی درگاهی، پرتوی شایان، رازقندی و مروجی (۱۳۹۰) و میرسفیان (۱۳۹۵) تأیید شده است. در پارادایم مدیریت کوانتومی، به سازمان و منابع آن به عنوان یک کل نگریسته می‌شود که همگی به صورت مستقیم با هم در ارتباط هستند و از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند و همواره این پارادایم مرتبط با دیدگاه علمی مدیریت، درحال تغییر هستند (ملوچ و پورترگرادی، ۲۰۰۹). به گواه دانشمندان شروع قرن بیست و یکم را می‌توان از نظر فناوری و پیشرفت‌های صورت گرفته عصر کوانتوم نامید (درگی، ۱۳۸۸). در این عصر پیشرفت‌های بزرگ علم فیزیک و شکل‌گیری فیزیک کوانتومی، موجب ارتقاء درک و شناخت انسان در مورد پدیده‌های آشوبناک و پیچیده شده است. در چشم انداز کوانتومی، مدیریت دارای معنی و مفهوم خاصی است که در آن مدیریت به معنای طراحی کردن، عامل اصلی ایجاد جاذبه‌های غریب است (فریس و لازاریدو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). طبق رویکرد کوانتومی به مدیریت، مدیران برای افزایش اثربخشی عملکرد خویش نیازمند رویکرد جدیدی به انسان، فرایندها و اشیا هستند که به جنبه‌های ذهنی، غیرمنطقی و بی‌نظمی رفتار خود و زیردستانشان مربوط می‌شود (رضوی و عظیمی‌ثانوی، ۱۳۹۲). که از آن جمله می‌توان به مهارت‌های هفت‌گانه کوانتومی که شامل دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی است، اشاره کرد (شلتون و دارلینگ<sup>۴</sup>،

<sup>1</sup> Malloch & Porter-O'Grady

<sup>2</sup> Darling & Walker

<sup>3</sup> Fris, J. & Lazaridou

<sup>4</sup> Shelton & Darling

۲۰۱۳). طبق مهارت‌های کوانتومی به عنوان حوزه جدیدی در عرصه‌های مدیریتی، قادرند گره گشای برخی مسائل مدیران شوند، با توجه به مؤلفه‌های ذهنی تعریف شده می‌توان این‌گونه ادعا نمود که مدیریت مهارت‌های کوانتومی، رویکردی با قابلیت توان افزایی در کارکنان در جهت ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به ویژه کارکنان است (غلامزاده، ۱۳۹۳).

با توجه به تغییرات چشم‌گیر محیطی و پویایی سازمان‌ها، دانش به عنوان منبعی راهبردی برای ایجاد مزیت رقابتی شناخته می‌شود. بنابراین، سازمان‌ها در رویارویی با تغییرات سریع محیطی و به منظور ایجاد و حفظ مزیت رقابتی پایدار، باید دانش خود را به روز کنند؛ با این توصیف، مدیریت دانش نیز به سازوکارهای آسان‌سازی فعالیت سازمان در راستای دستیابی به مرزهای رقابتی گسترده تر در اقتصاد دانایی‌محور تبدیل شده است (معتد، امیرمحسنی، ایروان منش و حیدری، ۱۳۹۵). یکی از مهم‌ترین کمک‌های مدیریت دانش در این زمینه، آسان‌سازی نوآوری در سازمان است؛ به عبارتی در فضای فناورانه امروزی، نوآوری برای سازمان‌ها الزامی، و راز بقای آنها در نوآوری نهفته است. بنابراین بیشتر سازمان‌ها در جستجوی افکار جدید و نوآوری هستند تا از این طریق به بهبود عملکرد مالی دست یابند (رحیمی، ۱۳۹۶). در همین راستا، متخصصان سازمان تلاش می‌کنند تا برای استفاده از دانش برای عرضه محصولات یا خدمات جدید مورد نیاز مشتریان، گام بردارند و زیرساختی ایجاد کنند که نوآوری به فرایندی مستمر در سازمان تبدیل شود. متخصصان مدیریت دانش بر این عقیده هستند که ساختارهای نوآوری و فرایندهای مدیریت دانش قابل انطباق است (محمدزاده، ۱۳۸۹).

از آنجا که منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید، یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها است. انسجام در برنامه‌های توسعه منابع انسانی مستلزم توسعه برنامه‌های توانمندسازی کارکنان است که مدیریت منابع انسانی نقش بسزایی در یکپارچه‌سازی و تلفیق این برنامه‌ها برای ارائه الگوی مناسب توانمندسازی کارکنان ایفا می‌کند. سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند (فرناندز و مولدوگازیبو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرایند توانمندسازی است. در واقع نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند (باتانگار<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). توانمندسازی روانشناختی، فرآیند ایجاد انگیزه درونی از طریق آماده‌سازی محیط، ایجاد بستر لازم جهت انتقال احساس خود اثر بخشی بیشتر و در نهایت توانایی بیشتر است (فیلیپس و روپ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). توانمندسازی در کارکنان بقای سازمان در فضای رقابتی و همچنین قدرت انعطاف پذیری آن را با محیط بیرونی در حال تغییر مهیا می‌سازد. توانمندسازی فرصت‌هایی را برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان فراهم می‌کند. در نتیجه توانمندسازی را باید یک فرآیند شناخت دانست و در رشد و رهبری سازمان به کار برد (رایت

<sup>1</sup> Fernandez & Moldogaziev

<sup>2</sup> Bhatnagar

<sup>3</sup> Phillips & Rope

فیلیپ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). سازمان‌های موفق با توجه به این نکته مهم، سعی دارند تا توانمندی‌های منابع انسانی خود را در کلیه سطوح افزایش دهند و برای نیل به این هدف عالی هم در بعد خواستن (نظیر توجه به ضریب انگیزشی درک نیازها و علائق) و هم در بعد توانستن (توسعه مهارت‌ها، تکنیک‌ها و روش‌های علمی) به صورت همه جانبه برنامه آموزش و توانمندسازی منابع انسانی را در دستور کار خود قرار داده‌اند (راد، حسام و جدیدی، ۱۳۹۶). نتایج مطالعه مزگی نژاد، آیتی و پورشافی (۱۳۹۷) در خصوص نقش مدیریت کوانتومی در بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی آوای سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند نشان داد مدیریت کوانتومی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر آوای سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی را پیش بینی می‌کند. مطالعه دیگری نشان داد که مدیریت کوانتومی عاملی مؤثر بر توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی می‌باشد (پترونکو، مشاتن و شیرازی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

از آنجاکه بهبود نوآوری سازمان‌ها از طریق نیروهای انسانی آنها امکان‌پذیر است، سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی خود می‌توانند به نوآوری دست یابند؛ زیرا کارکنان نوآور و خلاق، عامل و ایجادکننده نوآوری در سازمان هستند و نوآوری به دست کارکنانی ایجاد می‌شود که دارای رفتار کاری نوآورانه، هستند (وانگ، فانگ، قریشی و جانسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). برای تحقق نوآوری، با استفاده از اشتراک گذاری دانش میان کارکنان و ارائه اطلاعات از سوی هر یک از آنها ابتدا باید ایده ای شکل بگیرد، سپس آن ایده در سازمان ترویج و پذیرفته شود و در نهایت ایده پذیرفته شده، پیاده سازی شود (کیم و پارک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). بنابراین، نیازمند رویکردی هستیم که ظرفیت جذب دانش را در سطح افراد آن سازمان بررسی کند. بر همین اساس توانمندسازی روانشناختی و بهبود مدیریت دانش در میان کارکنان میتواند از مؤلفه‌های کلیدی و مؤثر بر عملکرد نوآورانه ایشان در حیطه کاریشان است که لزوم بررسی این متغیرها را آشکار می‌نماید. لذا، در این پژوهش به بررسی اهمیت مهارت‌های کوانتومی مدیریت و تاثیر آن بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان پرداخته شده است و در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که آیا تأثیر مهارت‌های کوانتومی مدیریت در شکل‌گیری رفتار کاری نوآورانه با اتکا به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر دهدشت تاثیر دارد؟

### پیشینه پژوهش

دره کردی و میریوسفی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انتقال دانش در کارکنان باشگاه‌های ورزشی پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و نوآوری سازمانی آنان مثبت و معنی دار است و توانمندسازی روانشناختی به واسطه انتقال دانش نتیجه مثبتی در بروز و افزایش رفتارهای نوآورانه در کارکنان دارد. به طور کلی می‌توان عنوان کرد، توانمندسازی روان شناختی را باید به عنوان یکی از عوامل زمینه ساز نوآوری سازمانی دانست. غفوریان شاگردی، آبیای اصفهانی و فتاحی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی بهبود رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با بهره گیری از انعطاف پذیری منابع انسانی و سرمایه روانشناختی سازمان پرداختند. بین انعطاف‌پذیری و رفتارهای کاری نوآورانه ارتباط مثبت و معنادار ضعیفی وجود داشته است. همچنین بین انعطاف‌پذیری با سرمایه روانشناختی و همچنین سرمایه روانشناختی با رفتارهای کاری نوآورانه ارتباط مثبت و معناداری

<sup>1</sup> Wright Philip

<sup>2</sup> Petrenko, Mashatan, & Shirazi

<sup>3</sup> Wang, Fang, Qureshi & Janssen

<sup>4</sup> Kim & Park

مشاهده شد. افزون بر این سرمایه روانشناختی بین انعطاف‌پذیری و رفتارهای کاری نوآورانه توانست نقش میانجی‌گری ایفا کند. سلیمی و میرصفیان (۱۳۹۴) در پژوهشی به تعیین سهم نسبی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان پرداختند. براساس یافته‌های این پژوهش مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی پیش‌بینی‌کننده افزایش نوآوری، ارتباطات، ریسک‌پذیری، خودشناسی و شناسایی فرصت کارکنان بوده‌اند. به همین سبب شاید پیاده‌سازی راهبردهای مدیریت کوانتومی در سازمان ورزش و جوانان و به ویژه زیرمجموعه آن در استان اصفهان به ارتقای رفتارهای کارآفرینی کارکنان آن سازمان بینجامد. گیل، رودریگو و مارسلو<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی معلمان برنوآوری آن‌ها پرداختند. نتایج نشان داد که توانمندسازی در نوآوری آموزشی و گسترش دانش فرهنگ و رهبری در سازمان مدرسه مؤثر است. سارای، پاتچه و کرن<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان به عنوان بخشی از مدیریت نوآوری پرداختند. نتایج آن‌ها حاکی از تأثیرگذاری توانمندسازی کارکنان بر میزان نوآوری دانش و ایده‌های آنان بود. آسلام<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت در میان کارکنان بخش فناوری اطلاعات: نقش میانجی مشارکت فرایند خلاقانه و انگیزه ذاتی پرداخت، با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه، دریافت که بین توانمندسازی روانشناختی، انگیزه ذاتی، مشارکت فرایند خلاقانه و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. همچنین، اثرات میانجی از تعامل فرایند خلاق و انگیزه ذاتی بین روابط قدرتمندسازی روانشناختی و خلاقیت کارکنان، با استفاده از آزمون بارن و کانی ۲ و سو بل ۳ تأیید شد.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف کاربردی و ماهیت این پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. رابطه علت و معلولی بین متغیرهای مطرح در پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شده است. در پژوهش حاضر متغیرهای مهارت‌های مدیریت کوانتومی، رفتار نوآورانه کاری، مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی، چهار سازه اصلی هستند که هر یک از این سازه‌ها توسط تعدادی گویه (متغیر آشکار) سنجیده شده‌اند. در این پژوهش ابتدا با استفاده از منابع کتابخانه‌ای، ادبیات موضوع مورد بررسی قرار گرفت، سپس متغیرهای پژوهش از طریق پرسشنامه با طیف پنج تایی لیکرت مورد اندازه‌گیری قرار گرفتند. در این پژوهش از چهار پرسشنامه مهارت‌های مدیریت کوانتومی سلیمی، رجایی پور، سیادت و بیدرام (۱۳۹۵) که با ۲۱ گویه و ۷ بعد، پرسشنامه رفتار نوآورانه کاری جانسن<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) با ۹ گویه و ۳ بعد، پرسشنامه مدیریت دانش بیراسناو<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) با ۱۲ گویه و ۳ بعد و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی تیمورنژاد و صریحی اسفستانی (۱۳۸۹) با ۱۵ گویه و ۵ بعد می‌باشند. این پژوهش در سال ۱۳۹۹ در بین کلیه مدیران و کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر دهدشت انجام شد که نمونه مورد نظر از بین جامعه آماری ۴۵۵ نفر انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، طرح نمونه‌گیری تصادفی ساده است. در پژوهش حاضر، با توجه به اینکه جامعه آماری محدود بود از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده شده

<sup>1</sup> Gil, Rodrigo & Morcillo

<sup>2</sup> Saray, Patache & Ceran

<sup>3</sup> Aslam

<sup>4</sup> Janssen

<sup>5</sup> Birasnav

که تعداد آن برابر ۲۱۰ محاسبه گردید. برای جمع آوری اطلاعات تعداد ۲۲۰ پرسشنامه توزیع شد و پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها، ۲۱۰ عدد از آن‌ها قابل استفاده بود و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظرات اساتید دانشگاه و مدیران و کارشناسان که با موضوع آشنایی داشتند، استفاده شد که با توجه به نظرات جمع‌آوری شده، روایی پرسشنامه تایید گردید. به منظور تحلیل اطلاعات از نرم افزار اسپس پی اس اس<sup>۱</sup> نسخه ۲۳ و لیزرل<sup>۲</sup> نسخه ۸/۷ استفاده شد. از آمار استنباطی از قبیل: آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن داده‌ها و در تعیین ارتباطها از روش‌های پارامتریک همبستگی پیرسون و مدل تحلیل مسیر استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول (۱) نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان می‌دهد که چون سطح معناداری داده‌ها بالاتر از ۰/۰۵ است، بنابراین داده‌ها نرمال بوده و در نتیجه برای آزمون فرضیه‌ها و تحلیل داده‌ها، مجاز به استفاده از آمار پارامتریک و روش‌های مبتنی بر کواریانس، از جمله لیزرل می‌باشیم. همچنین در این جدول نتایج میانگین و انحراف معیار داده‌ها ذکر شده است که نتایج نشان می‌دهد که میانگین همه متغیرها بالاتر از میانگین استاندارد ۳ می‌باشند و در نمونه مورد نظر در حد تقریباً نرمالی قرار دارند.

جدول (۱): نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تعیین توزیع نرمال داده‌های پژوهش

متغیر	تعداد	سطح معناداری
مهارت‌های کوانتومی مدیریت	۲۱۰	۰/۰۸۵
رفتار کاری نوآورانه	۲۱۰	۰/۰۶۷
مدیریت دانش	۲۱۰	۰/۰۷۹
توانمندسازی روانشناختی	۲۱۰	۰/۰۷۸

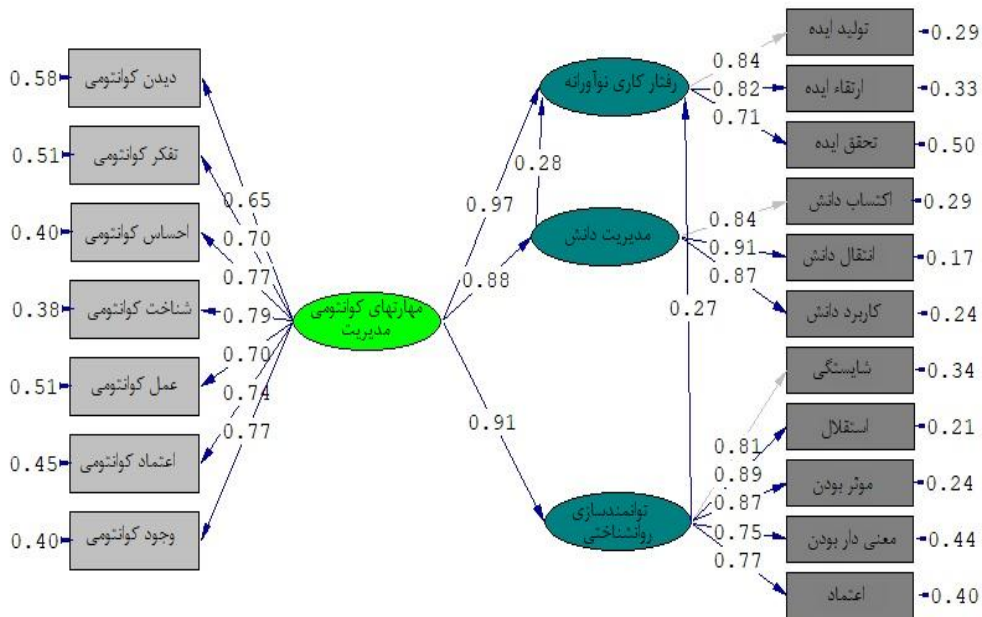
جدول (۲): ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

توانمندسازی روانشناختی	مدیریت دانش	رفتار کاری نوآورانه	مهارت‌های کوانتومی مدیریت	
			۱/۰۰	مهارت‌های کوانتومی مدیریت
		۱/۰۰	۰/۸۱۱**	رفتار کاری نوآورانه
	۱/۰۰	۰/۸۱۶**	۰/۷۳۸**	مدیریت دانش
۱/۰۰	۰/۸۳۲**	۰/۷۷۲**	۰/۷۸۱**	توانمندسازی روانشناختی
**p<0.01    *p<0.05				

بر اساس نتایج جدول ۲، ضریب همبستگی بین متغیرهای درون‌زا و برون‌زا معنادار می‌باشد، چون میزان معناداری کمتر از ۰/۰۵ است و همچنین ضریب همبستگی بین این متغیرها در وضعیت مطلوبی قرار دارد. شکل ۱، ضرایب استاندارد بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد که بر اساس آن ضرایب مناسبی بین متغیرها وجود دارد. شکل ۲، نیز اعداد معناداری را برای روابط مفروض نشان می‌دهد که بر اساس آن تمامی رابطه‌ها معنادار هستند.

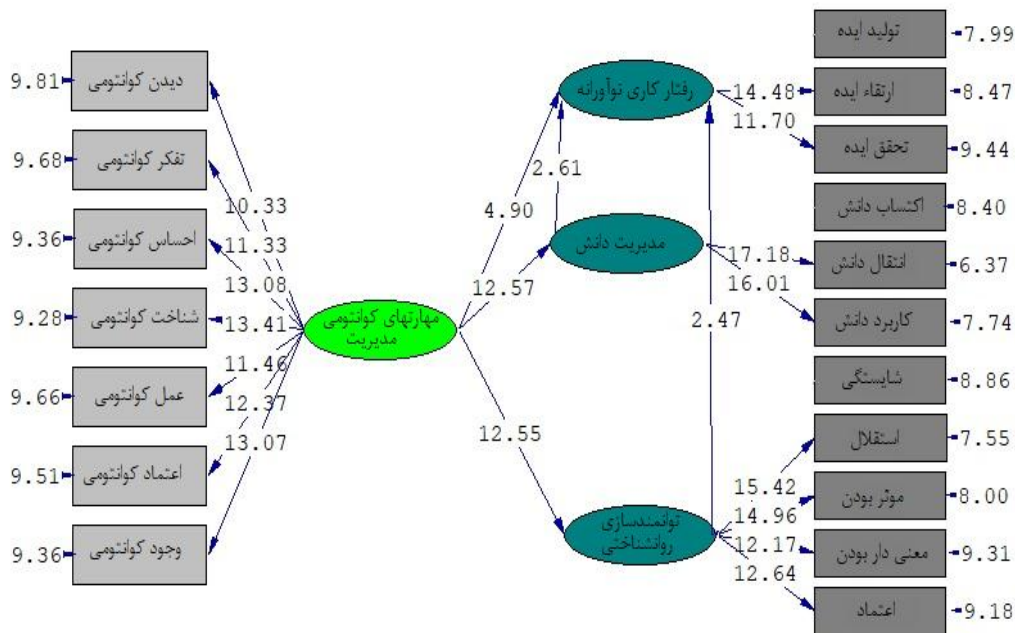
<sup>1</sup> SPSS

<sup>2</sup> LISREL



Chi-Square=256.73, df=130, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

شکل (۱): مدل سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (تخمین استاندارد)



Chi-Square=256.73, df=130, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

شکل (۲): مدل سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (معناداری ضرایب)

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۳، می‌توان دریافت که مدل از برازش خوبی برخوردار است. به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تایید می‌کنند.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل مفهومی تحقیق

نام شاخص	حد مجاز	مقدار بدست آمده	نتیجه
X2/df	۳ و کمتر	۱/۹۷	مطلوب
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴	مطلوب
NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳	مطلوب
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰	مطلوب
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴	مطلوب
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱	مطلوب
RMSEA	کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۶۸	مطلوب

جدول (۴): ضرایب مسیر و آماره‌ی t

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر (β)	فرضیه
تایید شد.	۴/۹۰	۰/۹۷	مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید شد.	۱۲/۵۵	۰/۹۱	مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید شد.	۱۲/۵۷	۰/۸۸	مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر مدیریت دانش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید شد.	۲/۴۷	۰/۲۷	توانمندسازی روانشناختی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید شد.	۲/۶۱	۰/۲۸	مدیریت دانش بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بر اساس نتایج جدول ۴ و با توجه به ضریب مسیر ۰/۹۷ و همچنین آماره t به مقدار ۴/۹۰ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب مسیر ۰/۹۱ و همچنین آماره t به مقدار ۱۲/۵۵ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین با توجه به ضریب مسیر ۰/۸۸ و همچنین آماره t به مقدار ۱۲/۵۷ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر مدیریت دانش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۷ و همچنین آماره t به مقدار ۲/۴۷ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۵ درصد توانمندسازی روانشناختی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۸ و همچنین آماره t به مقدار ۲/۶۱ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد مدیریت دانش بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش بررسی تأثیر مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر رفتار کاری نوآورانه با توجه به توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) دهدشت) با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری است.



نتایج پژوهش نشان داد که الگوی پیشنهادی با توجه به داده‌های گردآوری شده از برازش مناسبی برخوردار است و متغیرهای مستقل (دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، حساس کوانتومی، شناخت کوانتومی و عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی، وجود کوانتومی) درصد قابل توجهی از تغییرات متغیر وابسته رفتار کاری نوآورانه را تبیین می‌کنند. براساس نتایج شکل ۱ و ۲ به دست آمده مشخص شد که فرضیه اول که به بررسی ارتباط میان مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان می‌پردازد با ضریب مسیر  $0/97$  که عدد معنی داری  $4/90$  است می‌توان بیان نمود که فرض صفر با اطمینان ۹۹ درصد تایید می‌شود. به عبارتهای دیگر بین مهارت‌های کوانتومی مدیریت و رفتار کاری نوآورانه کارکنان ارتباط معناداری به لحاظ آماری وجود دارد لذا این فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود. نتایج به دست آمده از پژوهش رضوی و عظیمی ثانوی (۱۳۹۲) است. فرضیه دوم که به بررسی ارتباط میان مهارت‌های کوانتومی مدیریت و توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌پردازد با ضریب مسیر  $0/97$  که عدد معنی داری  $12/55$  است می‌توان بیان نمود که فرض صفر با اطمینان ۹۹ درصد تایید می‌شود. به عبارتهای دیگر بین مهارت‌های کوانتومی مدیریت و توانمندسازی روانشناختی کارکنان ارتباط معناداری به لحاظ آماری وجود دارد لذا این فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود. نتایج به دست آمده از پژوهش مطابق نتایج به دست آمده از پژوهش میرسفیان (۱۳۹۵) است. فرضیه سوم که به بررسی ارتباط میان مهارت‌های کوانتومی مدیریت و مدیریت دانش می‌پردازد با ضریب مسیر  $0/88$  که عدد معنی داری  $12/55$  است می‌توان بیان نمود که فرض صفر با اطمینان ۹۹ درصد تایید می‌شود. به عبارتهای دیگر بین مهارت‌های کوانتومی مدیریت و رفتار کاری نوآورانه کارکنان ارتباط معناداری به لحاظ آماری وجود دارد لذا این فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود. نتایج به دست آمده از پژوهش مطابق نتایج به دست آمده از پژوهش‌های میرسفیان (۱۳۹۵) و غلامزاده (۱۳۹۳) است. فرضیه چهارم که به بررسی ارتباط میان توانمندسازی روانشناختی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان می‌پردازد با ضریب مسیر  $0/27$  که عدد معنی داری  $2/47$  است می‌توان بیان نمود که فرض صفر با اطمینان ۹۹ درصد تایید می‌شود. به عبارتهای دیگر بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان ارتباط معناداری به لحاظ آماری وجود دارد لذا این فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود. نتایج به دست آمده از پژوهش مطابق نتایج به دست آمده از پژوهش نیک‌پور (۱۳۹۷) و گیل، رودریگو و مارسلو (۲۰۱۸) و سارای، پاتچه و کرن<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) است. فرضیه پنجم که به بررسی ارتباط میان مدیریت دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان می‌پردازد با ضریب مسیر  $0/28$  که عدد معنی داری  $2/61$  است می‌توان بیان نمود که فرض صفر با اطمینان ۹۹ درصد تایید می‌شود. به عبارتهای دیگر بین مدیریت دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان ارتباط معناداری به لحاظ آماری وجود دارد لذا این فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود. نتایج به دست آمده از پژوهش مطابق نتایج به دست آمده از حاجی زاده و سرداری (۱۳۹۵) و گیل، رودریگو و مارسلو (۲۰۱۸) است. همچنین نتایج نشان داد که سرپرستان دانش تئوری مفید و کارکنان نیز دانش عملی مفیدی دارند که در صورت به اشتراک گذاری این دانش می‌توان جهشی بزرگ در زمینه مدیریت دانش و از پی آن رفتار نوآورانه در شرکت‌ها شاهد بود. ضروری است بیمارستان‌ها به این مبحث توجه ویژه داشته و ساز و کارهای مناسب را به جهت برقراری ارتباط بین سرپرستان و زبردستان و به اشتراک گذاری دانش در بین آن‌ها را فراهم آورند. یکی از این راهکارها تشکیل کارگروه‌های مشترک دانشی بین سرپرستان و زبردستان و تبادل آرا و نظرات است. با توجه به نتایج فرضیه‌ها پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی بیمارستان بدون توجه به آنچه در بیرون اتفاق می‌افتد اعتماد و دید کوانتومی خوبی نسبت به

<sup>1</sup> Saray, Patache & Ceran

حیط و زیردستان خود داشته باشند و شور و شوق و شادابی را برای سازمان خود به ارمغان بیاورند و نیز مقابله مؤثر با فشار روانی ناشی از محیط کار، داشتن آرامش خاطر در برخورد با تهدیدها اعطای پاداش‌های مادی، تفویض اختیار، ایجاد محیط دوستانه و روابط غیررسمی بین کارکنان و نیز از بین بردن محیط ترس و جایگزینی محیط اعتماد در بین کارکنان به منظور پرورش اعتماد و دید کوانتومی انجام شود. با توجه به یافته‌ها و همچنین ضرورت و اهمیت مدیریت کوانتومی، به مدیران بیمارستان پیشنهاد می‌شود که به مفهوم مدیریت کوانتومی توجه ویژه‌ای نموده و با استفاده از مهارت‌های اساسی این سبک مدیریت، بیمارستان و کارکنان خود را مدیریت و هدایت نمایند. همچنین به مدیران بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود که با بهره‌گیری از توانایی تفکر به شیوه متناقض یا تفکر کوانتومی برای برخورد با محیط متلاطم سازمانی و همچنین حل مسائل سازمان خود به شیوه بدیع و تازه از مهارت‌های مدیریت کوانتومی استفاده کنند؛ به علاوه با توجه به اینکه خلاقیت و نوآوری گاه از نگاه متناقض و متعارض ناشی می‌شود، مدیران و رهبران با ترغیب کارکنان و پیروان خود به استفاده از توانایی تفکر به شیوه متناقض یا تفکر کوانتومی، زمینه ساز خلاقیت و نوآوری در بیمارستان شود. سازمان‌ها با گسترش و ایجاد مدیریت دانش در سازمان‌های خود توجه کافی مبذول داشته و اگر کارکنانی در اختیار داشته باشند که به نقش با اهمیت دانش در تمامی سطوح سازمانی پی برده باشند می‌توانند دست به نوآوری زده و در نهایت رفتارهای نوآورانه داشته باشند.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان این اثر بر خود لازم می‌دانند که از تمامی کارمندان و کادر درمان بخش‌های مختلف بیمارستان امام خمینی (ره) دهدشت که در این پژوهش شرکت داشته و همچنین مسئولین دانشگاه که پژوهشگران را در این امر یاری نمودند، تشکر و قدردانی نمایند. لازم به ذکر است که در این مطالعه تمامی ملاحظات اخلاقی از جمله شرط امانت و صداقت مورد توجه قرار گرفته است.

### منابع

- ✓ میرسفیان، حمیدرضا، (۱۳۹۵)، تحلیل پیش‌بینی تعدیل شغل با توجه به اجرای مدیریت کوانتوم، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۳۹، صص ۷۳-۸۶.
- ✓ تیمورنژاد، کاوه، صریحی اسفستانی، رسول، (۱۳۸۹)، تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۰، شماره ۶۲، صص ۳۷-۵۹.
- ✓ حاجی زاده، پیمان، سرداری، احمد، (۱۳۹۵)، تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: هلدینگ تولید پتروشیمی قائد بصیر)، فصلنامه مدیریت دانش استراتژیک سازمان، سال اول، شماره ۲، صص ۶۳-۹۳.
- ✓ درگاهی حسین، پرتویشایان، زینب، رازقندی، علی اکبر، مروجی، مینا، (۱۳۹۵)، مدیریت کوانتوم، مدیریت سمی، یک مطالعه مروری در چارچوب سیستم مدیریت آزمایشگاه، فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص، شماره ۳۱، صص ۳۴-۴۷.
- ✓ دره کردی، فرشته، میریوسفی، سیدجلیل، (۱۳۹۹)، تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انتقال دانش در کارکنان باشگاه‌های ورزشی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۷، شماره ۵۲، صص ۴۳-۵۹.

- ✓ راد، رقیه، حسام، سمیه، جدیدی، رحمت اله، (۱۳۹۶)، شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، مجله سلامت و بهداشت، دوره ۵، شماره ۸، صص ۵۸۲-۵۹۷.
- ✓ رحیمی، ابراهیم، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجیگری یادگیری سازمانی، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۷-۲۱.
- ✓ رضوی، سید محمدحسین، عظیمی ثانوی، بابک، (۱۳۹۲)، اولویت‌بندی و بررسی میزان آشنایی با مهارت‌های کوانتومی در سازمان‌های ورزشی کشور، اولین همایش ملی مهندسی مدیریت کسبوکار، کرمان، دانشگاه تحصیلات تکمیلی صنعتی و فناوری پیشرفته ۵.
- ✓ سلیمی، محمدحسین، رجایی پور، سعید، سیادت، سید علی، بیدرام، حمید، (۱۳۹۵)، رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی هوش سازمانی در دانشگاه‌های دولتی منتخب اصفهان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۹، شماره ۳۳، صص ۱۱۳-۱۳۸.
- ✓ سلیمی، مهدی، میرصفیان، حمیدرضا، (۱۳۹۴)، تعیین سهم نسبی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۳، شماره ۱۱، صص ۸۵-۹۷.
- ✓ غفوریان شاگردی، امیر، آبیایی اصفهانی، سعید، فتاحی، محمد، (۱۳۹۷)، بهبود رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با بهره‌گیری از انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روانشناختی سازمان، فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۵۱-۷۸.
- ✓ محمدزاده، علی، (۱۳۸۹)، طراحی سازمان‌های نوآور، فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، دوره ۳، شماره ۴، صص ۲۳.
- ✓ مزگی نژاد، سمیه، آیتی، محسن، پورشافعی، هادی، (۱۳۹۷)، نقش مدیریت کوانتومی در بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به میانجی‌آوی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند، مدیریت آموزش بر سازمان‌ها، سال هفتم، شماره ۱، صص ۴۱-۷۷.
- ✓ معتمد، جعفر، امیرمحسنی، شاپور، ایروان منش، بهرام، حیدری، حامد، (۱۳۹۵)، نقش اقدامات مدیریت دانش در توسعه عملکرد نوآورانه سازمان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ۳، شماره ۱۲، صص ۱۲۵-۱۴۲.
- ✓ میرمحمدی، سیدمحمد، حسن پور، اکبر، (۱۳۹۰)، نظام اداری ایران: تحلیلی بر مشکلات و چالش‌ها، چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۹-۲۲.
- ✓ نیکپور، امین، (۱۳۹۷)، ارتقاء عملکرد نوآورانه سازمان از طریق توانمندسازی محیط کار کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ۸، شماره ۲۹، صص ۱۳۷-۱۶۰.
- ✓ Aslam, S. (2017). Psychological empowerment on creativity among employees of IT sector: The mediating role of creative process engagement and intrinsic motivation. *Canadian Social Science*, 13 (6), 11-34.
- ✓ Bhatnagar, J.(2012), Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context, *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 928-951

- ✓ Birasnav, M.(2014) Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership, *Journal of Business Research*, Volume 67, Issue 8, Pages 1622–1629.
- ✓ Csikszentmihalyi, M, (2014)..Applications of flow in human development and education, 153-172,.
- ✓ Darling, J. R., & Walker, W. E. (2001). Effective conflict management: use of the behavioral style model. *Leadership and Organizational Development Journal*, 22(5), 230-42.
- ✓ Fernandez, S., Moldogaziev, T., (2012), Using Employee Empowerment to Encourage Innovative Behavior in the Public Sector, Oxford University Press on behalf of the *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23, 155–187.
- ✓ Fris, J. & Lazaridou, A. (2006). "An Additional Way of Thinking about Organizational Life and Leadership: The Quantum Perspective". *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 48(5), 29-34.
- ✓ Gil, A. J., Rodrigo-Moya, B., & Morcillo-Bellido, J. (2018). Impact of teacher empowerment on innovation. Preprints, *Journal of Information Security and Applications*, 6, 2-22.
- ✓ Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573-580.
- ✓ Kim, W. & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Journal of Sustainability*, 9(2), 1-16.
- ✓ Malloch, K., & Porter-O'Grady, (2009). T, *Quantum Leadership: A textbook of New Leadership*. Boston: Jones and Bartlett. .
- ✓ Petrenko, K. Mashatan, A. & Shirazi, A, .(2019). Assessing the quantum-resistant cryptographic agility of routing and switching IT network infrastructure in a large-size financial organization, *Journal of Information Security and Applications*, 46:151163.
- ✓ Phillips, D. R., Rope, K. O., A Framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*, (2009), 11(1), 7-16.
- ✓ Port, H ;partoyshayan, z, Razghandi,A ;Moraveji, (2016), M, Quantum management, Toxic management, A review study in the framework of laboratory management system. *Laboratory and Diagnosis Quarterly*, ., No. 31, 47-34.
- ✓ Saray, H., Patache, L., & Ceran, M. B., (2017) Effects of employee empowerment as a part of innovation management. *Economics, Management and Financial Markets; Woodside*. 12 (2), 88-96.
- ✓ 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.
- ✓ Wang, X. H. F., Fang, Y., Qureshi, I., & Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader–member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 403-420.
- ✓ Wright Philip, C. (2009). Strategic performance empowerment model. *Empowerment in Organizations Journal*, 6 (2), 57-65.