



An Assessment of the Compatibility of Al-Mustafa University of Qom with the Components of Learning, Agile and Quantum Organizations from the Views of the Employees

Hamid Rahimi¹ Mojtaba Mohammad Alizadeh Karani²

Abstract

The characteristics of today's academic environment are basically different from those of the past. These days, universities are confronted with new phenomena such as technological developments, competitions, increasing expectations of the society and the students, financial constraints, and the growing steep of changes. These situational events, not similar to previous features, have emerged in higher education and require different types of expertise in the new environment and economy. Universities can no longer make students ready for new environmental situations with timeworn structures and strategies. They have to move towards employing modern organizational components. This research is intended to investigate the compatibility of Al-Mustafa University of Qom with the components of learning, agile and quantum organizations. This is a descriptive-survey research whose statistical population consists of all the 300 employees of the central office of the university among whom 168 people were selected by Cochran's formula through stratified random sampling. Three questionnaires of learning organizations, agile organizations and quantum organizations were employed for data collection. Content and construct validity were used to test the validity of the questionnaires. The reliability coefficients of the questionnaires were estimated by the Cronbach's alpha coefficient as 0.94 for learning organizations, 0.88 for agile organization, and 0.78 for quantum organization. Data analysis was performed at two levels of descriptive statistics (frequency, percentage and mean), and inferential statistics (correlation coefficient, t-test and structural equation modeling) by SPSS and LISREL software. The results revealed that the mean of all dimensions of learning organization, except from the components of individual skills, were above average. The mean of all quantum organization components was below the average, and it was above the average for agile organization. Furthermore, there was a positive and significant correlation between learning organization and agile organization (0.66), a positive, and a significant correlation between learning organization and quantum organization (0.22), and a positive and non-significant correlation between agile organization and quantum organization (0.11).

Keywords: adaptation of Al-Mustafa University of Qom, learning universities and organizations, agile universities and organizations, quantum universities and organizations, employees, Al-Mustafa University of Qom.

1. Corresponding author: assistant professor at the department of educational management, Faculty of Humanities, Kashan University, Kashan, Iran. dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

2. Student of master degree in educational management at the Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Kashan University, Kashan, Iran



نشریه علمی

«مدیریت راهبردی دانش سازمانی»

بهار ۱۳۹۸، سال دوم، شماره ۴: صص: ۱۷۱ - ۱۹۸

شاپا چاپی: ۴۲۶۲ - ۲۶۴۵
شاپا الکترونیکی: ۵۲۴۲ - ۲۶۴۵

بررسی میزان انطباق پذیری دانشگاه المصطفی قم با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوآنتومی از دیدگاه کارکنان^۱

حمید رحیمی* و مجتبی محمد علیزاده کرانی**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۰

چکیده

ویژگیهای محیط تحصیلی دانشگاهی در عصر حاضر به طور بنیادی متفاوت از گذشته است. دانشگاه‌ها با واقعیت‌های جدیدی مانند تحولات تکنولوژیکی، رقابت، رشد توقعات جامعه و دانشجویان، محدودیت‌های مالی و رشد فزاینده تغییر رویه‌رو هستند. این واقعیت‌های محیطی برای آموزش عالی بوجود آمده که تشابهی با محیط‌های قبلی ندارد و به انواع مختلفی از تخصص‌ها در محیط و اقتصاد جدید نیاز دارد. دانشگاه‌ها دیگر نمی‌توانند با ساختارها و راهبردهای قدیمی، دانشجویان را برای محیط جدید آماده کنند و باید به سمت استفاده از متغیرهای مدرن سازمانی حرکت کنند. هدف این پژوهش بررسی انطباق‌پذیری دانشگاه المصطفی قم با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، چابک و کوآنتومی بود. نوع پژوهش، توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری شامل تمام کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه المصطفی به تعداد حدود ۳۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی طبقه‌ای ۱۶۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوآنتومی استفاده شد. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و سازه استفاده، و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای سازمان یادگیرنده ۰/۹۴، سازمان چابک ۰/۸۸ و سازمان کوآنتومی ۰/۷۸ برآورد گردید. تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد و میانگین) و استنباطی (ضریب همبستگی، آزمون تی و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزار SPSS و Lisrel انجام گردید. نتایج نشان داد که میانگین همه ابعاد سازمان یادگیرنده بجز مؤلفه مهارت فردی از حد متوسط بیشتر، میانگین همه مؤلفه‌های سازمان کوآنتومی از حد متوسط، کمتر و سازمان چابک از حد متوسط بیشتر بود. هم‌چنین بین سازمان یادگیرنده و سازمان چابک ۰/۶۶ همبستگی مثبت و معنادار، بین سازمان یادگیرنده و کوآنتومی ۰/۲۲ همبستگی مثبت و معنادار و بین سازمان چابک و کوآنتومی ۰/۱۱ همبستگی مثبت و غیر معنادار وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: انطباق‌پذیری؛ دانشگاه و سازمان یادگیرنده؛ دانشگاه و سازمان چابک؛ دانشگاه و سازمان کوآنتومی؛ کارکنان؛ دانشگاه المصطفی قم.

- مقاله برگرفته از پژوهش مصوب در شورای تخصصی پژوهش دانشکده علوم انسانی دانشگاه کاشان به تاریخ ۱۳۹۷/۶/۱۱ و به شماره ۸۲۷۴۹۹ است.

* نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

** دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.

مقدمه

تغییر در حال حاضر، بازی اصلی است. مسلماً محیط متغیر امروز به سازمانها اجازه نخواهد داد که در مقابل فشارهای ناشی از کمبود مهارتها، تواناییها و فناوری رقیبان خود به همان شکل سنتی و همیشگی خود اداره شوند؛ بنابراین مدیران عصر حاضر برای اینکه بتوانند سازمان را به گونه‌ای اثربخش رهبری کنند تا برنده این بازی باشند به سبکها و مهارتهای نوین تری نیازمند هستند (بیرمنگام^۱، ۲۰۱۶). سازمانهای امروزی در محیطی پر ابهام، چالش‌برانگیز و ناپایدار فعالیت می‌کنند. انبوه تغییراتی که سازمانها و افراد با آن روبه‌رو هستند از چنان قدرت و نیرویی برخوردار است که همچون سیلی خروشان هر نوع سدی را در هم می‌شکند و همه را با خود به جلو می‌برد؛ به عبارت دیگر، دامنه و تنوع نیروی تغییری که بر پیکر سازمانهای امروزی وارد می‌آید، آنها را به پذیرش این تغییرات ملزم می‌کند. بنابراین امروزه سازمانها نمی‌توانند در جامعه، حیاتی پایدار داشته باشند مگر اینکه این تغییرات را بپذیرند و خود را با آن، وفق دهند. در دهه‌های گذشته، غالب سازمانها، راهبرد بازسازی و مهندسی دوباره را در پاسخ به چالشها و تغییرات محیطی انتخاب می‌کردند؛ اما اکنون رویکردها و راهکارهای گذشته، امکان خود را برای مقابله با چالشهای سازمانی و محیط بیرونی از دست داده‌اند و بهتر است با رویکردهای جدید جایگزین شوند (لین و چیو^۲، ۲۰۰۶). الگوهای سازمانی سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوآنتومی نمونه‌ای از سبکهای جدید مدیریتی است. هر سازمانی با بهره‌گیری از این سبکهای مدیریتی می‌تواند حفظ و بقای خود را تضمین کند و موجب ارتقای توانمندیهای کارکنان خویش، پاسخگویی سریع به نیاز مشتریان و تغییر و تحولات محیطی شود.

دانشگاه یکی از مهمترین ارکان بنیادین هر گونه تغییر، تحول و نوآوری است و تحقق اهداف عالی، استقلال، پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق فراگرد آموزش عالی فراهم است. دانشگاه‌هایی با ساختار سنتی و روشهای انعطاف‌ناپذیر، توان لازم پاسخگویی به تغییرات لازم را

1. Birmingham
2. Lin & Chiu

ندارند (دنهارت^۱، ۱۹۹۶). در نتیجه الزامی است که دانشگاه‌ها از ویژگیهای سازمانهای نوین غافل نباشند. دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها باید به گونه‌ای مدیریت و رهبری شوند که اعتماد، توانمندسازی، مشارکت، یادگیری و ارتباطات باز به‌عنوان فرهنگ و بخش طبیعی فعالیتهای روزانه در آید و به‌عنوان دانش افزوده برای همه اعضای دانشگاه مطرح شود. در همین راستا، پژوهشها نیز در زمینه سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی نشاندهنده این است که در سازمانهایی که ویژگیهای سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی و نظایر آن تا حدودی وجود دارد در دستیابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می‌کنند؛ به همین دلیل در چند دهه اخیر، توجه به این سازه‌ها به ضرورتی غیرقابل اجتناب تبدیل شده است؛ زیرا سازمانها از طریق این سازه‌ها می‌توانند شاخصهای مزیت رقابتی خود را بهبود و توسعه دهند.

در همین راستا، جامعه‌المصطفی به‌عنوان نهادی علمی، حوزوی و بین‌المللی با کارکردهای آموزشی، تربیتی و پژوهشی برای تربیت عالمان و کادر دینی (مبلغان، محققان، مدرسان و نیروهای تأثیرگذار فرهنگی) و حمایت از آنها تأسیس شده و به‌دنبال این است که با بهره‌گیری از نخبگان و فرهیختگان حوزه و دانشگاه و افراد متخصص داخلی و خارجی، دانش آموختگانی دینمدار، آگاه به زمانه، اندیشمند، کارآمد و پارسا تربیت کند تا بتواند در راستای ترویج معارف اسلامی از طریق فعالیت در نظامهای علمی، فرهنگی و مدیریتی جوامع هدف، نقش مؤثری ایفا کند. اگر جامعه‌المصطفی بخواهد در چنین وضعیتی، نقش مؤثرتری داشته، دانش محور باشد و خود را با تغییرات فزاینده عصر حاضر سازگار سازد، باید توسعه و گسترش ابعاد سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی را جزء اولویتهای خود قرار دهد. بنابراین پژوهشگر در این پژوهش با این مسئله روبه‌رو است که تا چه اندازه دانشگاه المصطفی با سازه‌ها و ابعاد سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی انطباق دارد.

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

الف) سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده مفهوم نسبتاً جدیدی است که توجه بسیاری را به خود جلب کرده و ابزار یادگیری به‌منظور بهبود عملکرد سازمانها و تطبیق با تغییرات سریع محیطی شناخته شده است (رحمان سرشت، ۱۳۸۶). مطالعات اولیه‌ای که به‌طور جدی سازمان یادگیرنده را مورد بررسی قرار داده در سال ۱۹۹۰ توسط پیتر سنگه^۱ در کتاب «پنجمین فرمان در هنر و عمل در سازمانهای یادگیرنده» صورت گرفته است (آکسو و آزدمیر^۲، ۲۰۰۵)؛ ولی همان‌طور که سنگه بیان می‌کند، مفهوم سازمان یادگیرنده بر اساس اندیشه و عقاید دهه‌های گذشته بنا شده است. سنگه سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که پیوسته، ظرفیت خود را برای خلق آینده توسعه می‌دهد. برای چنین سازمانی، فقط حفظ حیات کافی نیست و در آن یادگیری برای بقا یا آنچه یادگیری تطابقی نامیده می‌شود با یادگیری مولد درهم آمیخته می‌شود که ظرفیت خلاق بودن ما را افزایش می‌دهد. در چنین سازمانی نمی‌توان در زمینه یادگیری منفعل بود؛ چون یادگیری به‌گونه‌ای در بافت زندگی آن جاسازی شده است و آن سازمان را با محیط یادگیری مطلوب، کاملاً هماهنگ با اهداف سازمان توصیف می‌کند (سنگه، ۱۹۹۲). سنگه پنج اصل مهارتهای فردی، الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی، آرمان مشترک و تفکر سیستمی را لازمه سازمان یادگیرنده می‌داند (سنگه، ۱۳۸۴). توان فردی، تعهد به یادگیری مستمر و پشتیبانی دائمی از هر نوع تجربه پیشرفت و توسعه برای اعضای سازمان است (سنگه، ۱۳۸۵)؛ آرمان مشترک، تصویری در مورد آینده مورد انتظار کارکنان و اصول و راه‌های عملی رسیدن به آینده است؛ الگوی ذهنی، منعکس‌کننده ذهنیت فرد است که او را به عمل وا می‌دارد. بینش، تصمیمات و رفتار وی را شکل می‌دهد. یادگیری گروهی، گروه‌ها انرژی و کنش خود را بسیج کنند و به توانایی و بصیرتی بیش از مجموع استعداد اعضا دست یابند و تفکر سیستمی، روشی از تفکر که در آن برتری کل بر جزء تصدیق می‌شود (حیدری تفرشی و همکاران، ۱۳۸۱).

1. Peter Senge
2. Aksu & Ozdemir

مارکوارت^۱ (۱۹۹۶) با دیدی سامانمند، سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که اعضای آن دسته‌جمعی یاد می‌گیرند و دائماً خود را به گونه‌ای تغییر می‌دهند که بتوانند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به گونه بهتری اطلاعات را جمع‌آوری، مدیریت و از آن استفاده کنند. سازمان یادگیرنده، سامانه‌ها و فرایندهایی دارد که پیوسته، ظرفیتهای خود و افرادش را برای تحقق اهداف پایدار تقویت می‌کند (اسکایرم و فاراگو^۲، ۲۰۰۳). در تعریف دیگری، سازمان یادگیرنده سازمانی است که نه تنها از انگیزه‌های اعضای سازمان برای یادگیری و خلاقیت حمایت می‌کند، بلکه راه‌ها و روشهایی را نیز برای تقویت، متناسب‌سازی و انتقال یادگیری و خلاقیت میان اعضای سازمان و در کل سازمان ترویج می‌دهد (لاندولی و گیوسپ^۳، ۲۰۰۷).

به دلیل نقش مهم دانشگاه‌ها در زمینه تربیت نیروی انسانی برای دیگر سازمانها، انتقال میراث فرهنگی، اجتماعی و نیز یگانگی و انسجام اجتماعی، آنها بیشتر در معرض حساسیت و قضاوت جامعه قرار دارند؛ لذا مطالعه دانشگاه‌ها و میزان انطباق‌پذیری آنها با مؤلفه‌های سازمانهای یادگیرنده به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف و بهبود فعالیتهای آنها در سازگاری با تغییرات و تحولات سریع ضرورت دارد.

ب) سازمان چابک

اصطلاح چابکی را نخستین بار، ناگل و داو^۴ (۱۹۹۱) رسماً در مؤسسه تحقیقاتی یاکوکا در دانشگاه لی‌های به همگان معرفی کردند. بعدها دراکر برای اولین بار مفهوم مؤسسه چابک را به جهان کسب و کار شناساند تا ضرورت افزایش انعطاف‌پذیری و پاسخگویی سازمانهای معاصر را تبیین کند. چابکی مفهومی نسبتاً جدید، و تعریفهای متعددی برای آن ارائه شده است؛ اما هیچ‌یک، یکدیگر را نقض نمی‌کند. عموماً این تعریفها، فکر سرعت و تغییر در محیط کسب و کار را نشان می‌دهد (رهنورد و علیجانی، ۱۳۹۴).

چابکی، توانایی سازمان برای عمل کردن به‌طور سودمند در محیط رقابتی دائم با تغییر

1. Marquard
2. Skyrme & Farago
3. Landoli & Guiseppa
4. Nagel & Dove

پیوسته نیازهای مشتری است (گلدمن و همکاران، ۱۹۹۵). چابکی، توانایی سازمان برای پاسخ سریع اثربخش و کارا به نیازها و فرصتهای کنشی و فراکنشی در رویارویی با محیط نامطمئن و غیرقابل پیش‌بینی است (داو، ۱۹۹۹). انسجام منابع و اقدامات مناسب و تغییرات سریع به‌منظور فراهم کردن محصولات و خدمات برای خواست هر مشتری است (شریفی و ژانگ، ۱۹۹۹).

الگوهای متعددی برای توسعه و سنجش چابکی در ادبیات ارائه شده است که در ادامه به یکی از مهمترین آنها اشاره می‌شود که الگوی شریفی و ژانگ است؛ این الگوی مفهومی، که برای استقرار چابکی در سازمانها پیشنهاد شده، شامل چهار بخش است: انعطاف‌پذیری سازمانی به‌عنوان درجه‌ای که هر سازمان در مورد توانمندیهای مدیریتی گوناگون و سرعت فعال کردن این توانمندیها به منظور کنترل توانایی مدیریت و بهبود امکان مدیریت سازمان اشاره دارد (فلتو و همکاران، ۲۰۱۱). شایستگی، مجموعه وسیعی از تواناییها است که بهره‌وری فعالیتها را در جهت رسیدن به اهداف سازمان تأمین می‌کند (نیک‌پور و برکم، ۱۳۹۱). سرعت به معنای توانایی فعالیتها در کمترین زمان ممکن (جعفرنژاد و شهائی، ۱۳۸۶) و قدرت پاسخگویی، توانایی شناخت تغییرات و پاسخ سریع به آنها است (نیک‌پور و برکم، ۱۳۹۱).

چابکی از جمله راهبردهای بسیار کلیدی در راستای دریافت سریع نیازهای مشتریان و ارائه پاسخ مناسب به آن در کوتاهترین زمان ممکن است. چابکی مفهومی است که می‌تواند به عاملی اساسی در راستای برخورد و مدیریت محیطهای سازمانی با ویژگیهای تغییرات پیوسته و همراه با عدم اطمینان تبدیل شود و به سازمانها کمک کند تا بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یابند. بسیاری از سازمانها در محیط رقابتی کنونی نیازمند برنامه‌ریزی راهبردی برای رسیدن به چابکی هستند. در این زمینه، برای اجرای چابکی در سازمانها شناسایی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی ضروری است؛ زیرا شناخت این عوامل می‌تواند به سازمانها در طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای چابکی یاری کند.

ج) سازمان کوانتومی

مهارتهای مدیریت کوانتومی در دیدگاه علمی مدیریت جدید ریشه دارد که جهان را

سامانه‌ای پیچیده، زنده و با ارتباطات زیاد در مقابل سامانه ماشینی و ساعتواره معرفی کرده است (ارستین و کاماسی^۱، ۲۰۰۸). قرن بیست و یکم با نظریه نسبیت انیشتین و پس از او شاگردش هایزنبرگ، که نظریه کوانتوم را مطرح کرد، مقارن است (میسوری^۲، ۲۰۰۶). پیام کوانتوم این است که کل اجزای جهان و از جمله انسان، موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط با هم هستند. کوانتوم به معنی ذره در حال حرکت و با گرایشهای احتمالی است و اینکه نظم از بی‌نظمی به دست می‌آید و رابطه‌های ساده هر علتی جای خود را به روابط چند علتی، پیچیده و درهم تنیده می‌دهد (شلتون و دارلینگ^۳، ۲۰۰۰). نظریه کوانتوم پارادایم جدیدی را پایه‌ریزی می‌کند که اساس آن پیچیده‌نگری، عدم قطعیت، تضادفی‌بودن، علیت غیرموضعی، ایدئالیسم، تبانی مشارکتی، تکمیل‌نگری و تعبیر چندجهانی است (عظیمی ثانوی و رضوی، ۱۳۹۳). در واقع بر اساس پارادایم کوانتومی، باورها و مفروضات مدیریت سنتی محل تردید و سؤال است؛ چرا که مدیریت سنتی بر عقلانیت‌بودن مفروض است؛ در حالی که پارادایم کوانتومی اذعان می‌کند که در جهان نه تنها هیچ چیز قابل پیش‌بینی نیست، بلکه حتی اطلاعات کافی برای درک وضعیت فعلی وجود ندارد (مختاری و خادم‌الحسینی، ۱۳۸۷). با استفاده از مهارتهای کوانتومی، رهبران و مدیران به متخصصان تغییر تبدیل، و موجب تغییر خود و سازمانشان به صورت عمیق می‌شوند (عظیمی ثانوی و رضوی، ۱۳۹۳). این مهارتها عبارت است از: نگاه کوانتومی یا توانایی دیدن هدفمند: باور به اینکه جهان تابعی از باورها و پیشداشته‌های درونی خود ما است. اگر مدیران مقصودها و منظورهای خود را تغییر دهند با دنیاهای دیگری سر و کار خواهند داشت و می‌توانند به شیوه دیگری عمل کنند. فرصتها در تصویرهایی نهفته است که مدیران از کارکنان، تحولات و کارها دارند. مدیران با این مهارت باید درون و نیت‌های خود را با شیوه‌های خاصی پالایش کنند تا محیط خود را بهتر درک، و روندهای به ظاهر پنهان آنها را کشف کنند و از پله‌های فکری خود خلاص شوند (شلتون، ۲۰۰۱). تفکر کوانتومی یا توانایی تفکر به شیوه متناقض: حرکت جهان و اشیا به

1. Ercetin & Kamaci
2. Missouri
3. Shelton & Darling

شیوه‌های متناقض و متعارض و با جهش‌های ناگهانی و کاملاً پیش‌بینی ناپذیر همراه است به‌طوری که امور واقع در سطح کلان غیرمنطقی و نامحتمل به نظر می‌رسد. مغز انسان در طول قرن‌ها به تفکر سیاه یا سفید و خطی عادت کرده است حال اینکه هر تغییر کوچک ممکن است تحولات عظیم به دنبال داشته باشد. چیزهای به ظاهر نامرتب با تصویری شهودی از نیمکره مغز می‌تواند منشأ ابتکارات بزرگ باشد. خلاقیتها گاه از متناقض و متعارض دیدنها ناشی می‌شود (شلتون، ۲۰۰۱). احساس کوانتومی یا توانایی احساس زنده و توانبخش: انرژی انسان و جهان هر دو از یک جنس است و قلب انسان کانون این انرژی است که قدرت می‌آفریند و به افکار و عواطف ما بستگی زیادی دارد. عواطف منفی (ناامیدی، ترس، خشم، لجاجت و تنش) همبستگی امواج الکترومغناطیس قلب و انرژی آن را کاهش، عواطف مثبت (عشق، اشتیاق، غمخواری و قدرشناسی) همبستگی امواج الکترومغناطیس قلب و انرژی آن را افزایش می‌دهد. این مهارت، مدیران را قادر می‌سازد به‌رغم آنچه در بیرون می‌گذرد از درون احساس خوبی داشته باشند و به آنها امکان می‌دهد در ضعفها، قوت ببینند و در تهدیدها فرصت و شور و شوق و شادابی برای سازمان خود به ارمغان آورند (دارلینگ، ۲۰۰۱). شناخت کوانتومی یا توانایی شناخت شهودی: جهان میدان انرژی و بستر تمام اشیا است و این بستر همه‌جا حاضر و بی‌پایان است. جهان سراسر آگاه و میدان اطلاعات است. کسب آگاهی، فرایندی خطی نیست؛ بلکه حالتی شهودی دارد و ظرفیت آن بی‌نهایت است. با جمع‌آوری صرف اطلاعات نمی‌توان از قطعیت کاست. قطعیت به غفلت می‌انجامد (دارلینگ، ۲۰۰۱). عمل کوانتومی یا توانایی عمل پاسخگویانه: عمل کوانتومی بر اصل جداناپذیری استوار است که مطابق آن تغییر در هر جزء سریع به تغییر در اجزای دیگر منجر می‌شود. در واقع تمام اجزای هستی زمانی پیش از انفجار بزرگ در کنار هم بوده‌اند؛ لذا بر یکدیگر تأثیر گذارند. مدیر با این مهارت، رفتار مسئولانه‌ای انجام می‌دهد که بر همه افراد و آینده نیز تأثیر می‌نهد. محبت و همدردی به صورت غیرمحلّی و غیرزمانی احساس ما بودن را پدید می‌آورد. رفتار انسان به علت همبسته بودن جهان و برگشت نتایج آن به خودش مسئولانه‌تر می‌شود. اعتماد کوانتومی یا توانایی اعتماد به جریان زندگی: این مهارت در بی‌نظمی ریشه دارد و

اینکه عدم تعادل، لازمه تکامل سامانه است. بدون بی‌نظمی و برابری در مبارزه برای تغییر، زندگی دچار رکود می‌شود و میرندگی در پی آن است. بی‌نظمی‌ها مطابق اصل نظم‌دهنده نامشهود نظم می‌گیرد. اعتماد کوانتومی در واقع اعتماد به فرایندهای طبیعی زندگی است و از دستکاری غیر لازم مدیر در کارها جلوگیری می‌کند (شلتون، ۲۰۰۱). زیست کوانتومی یا توانایی زندگی کردن در روابط: اجزا در روابط زندگی می‌کنند؛ احتمال ذرات، احتمال روابط آنها است. ذره‌ها با هم ادغام می‌شود و مرز و هویت مشترک می‌گیرد و بدین ترتیب نظام کوانتومی پدید می‌آورد؛ نظامی که بیش از جمع آن دو است. از طریق مناسبات کوانتومی است که ظرفیتها آزاد، و هر ذره بیش از خودش می‌شود. افراد با دیگران می‌آمیزند و نقص آنها را نقص خود می‌دانند. زیست کوانتومی به مدیر حکم می‌کند زمان و فضای برای گفتگو در نظر بگیرند و اطمینان داشته باشند که بهبود روابط به نتایج بهتر منجر می‌شود و اینکه پیشرفت نتیجه همراهی است (دارلینگ، ۲۰۰۱).

سازمانهای کوانتومی از ویژگیهای معینی برخوردارند که محوریت‌ترین ویژگی آن، فاصله گرفتن ساختار سازمانی از ساختار سلسله‌مراتبی است. سطح بالای همکاری و ارتباطات، اعتماد، اشتیاق افراد به یادگیری و توجه به اهداف فردی نیروی کار از ویژگیهای سازمان کوانتومی است. هنگامی که این ویژگیها با خصوصیات مورد نیاز دانشگاه‌ها مطابقت داده می‌شود، این برداشت را می‌توان کرد که ویژگیهای سازمان کوانتومی بیش از هر نظامی در دانشگاه نیازمند تبلور می‌باشند (آقابابایی، ۱۳۹۲). در واقع، دانشگاه‌ها اگر به دنبال افزایش توان رقابتی خود در سطح ملی و بین‌المللی هستند، باید از تمرکز فاصله بگیرند؛ شرایط یادگیری اعضا را فراهم کنند و سطح اعتماد، همکاری، ارتباطات و تبادل نظر را ارتقا دهند.

پیشینه پژوهش

کیلمن^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "سازمانهای کوانتومی، الگوی جدیدی برای رسیدن به

1. Kilmman

موفقیت‌های سازمانی و اهداف شخصی "دریافت که استفاده مدیران ارشد در سازمانها 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.

دکولوآ و تریولاس^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "سنجش تأثیر سازمان یادگیرنده در رضایت شغلی و عملکرد فردی در بخش تبلیغات یونان" به این نتیجه رسیده‌اند که عمل یادگیری، گام مهم پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان و عملکرد فردی است.

نافعی^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "چابکی سازمانی، کلید موفقیت سازمان" دریافت که چابکی سازمانی به‌طور مستقیم بر ابعاد سامانه عامل کارکنان بیمارستانهای دانشگاه منوفیا در مصر تأثیر می‌گذارد.

اپلبام^۳ و همکاران (۲۰۱۷)، پژوهشی با عنوان "چالش‌های چابکی سازمانی" انجام داد و دریافت، افزایش چابکی سازمانی، توانایی واکنش سریع به تغییرات غیرمنتظره محیطی را افزایش می‌دهد.

بشاراتا و کورونیوس^۴ (۲۰۱۷)، در پژوهشی دریافت چابکی سازمانی، سازگاری سریع و پیوسته و سامانمند تطبیقی و نوآوریهای کارافرینی در جهت کسب و یا حفظ مزیت رقابتی است. آقابابایی (۱۳۹۲). در پژوهشی نشان داد که پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی و استفاده از آموزه‌ها و راهبردهای آن به‌صورت بارزی می‌تواند در ارتقای عملکرد مدیران دانشگاهی مؤثر باشد.

نتایج پژوهش در گاهی (۱۳۹۲) بیانگر سطوح قابل قبول مهارتی مدیران پرستاری در ارتباط با پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی تهران بوده که سطح این مهارتها پس از گذراندن کلاسهای آموزشی مهارت‌های مدیریت کوانتومی افزایش یافته بود.

باقری کراچی و عباس‌پور (۱۳۹۳) در بررسی میزان انطباق دانشگاه‌های دولتی استان فارس با

1. Dekouloua & Trivellas
2. Nafei
3. Appelbaum
4. Baškarada & Koronios

مؤلفه‌های سازمان چابک، دریافتند میانگین نمره‌های میزان انطباق دانشگاه‌ها با مؤلفه‌های سازمان چابک در تمام مؤلفه‌ها از نظر اعضای هیأت علمی از متوسط کمتر بود. در تمام مؤلفه‌ها بین وضعیت مطلوب و موجود چابکی از نظر اعضای هیأت علمی تفاوت معنی‌دار وجود داشت.

رهنورد و علیجانی (۱۳۹۴) در تحقیقی نشان داد، اولاً فناوری اطلاعات در چابکی سازمانی تأثیرگذار است و ثانیاً فرهنگ سازمانی در نقش تعدیل‌کننده ظاهر می‌شود.

نقوی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که هفت عامل فرهنگ، تشکیل سازمان دانش‌محور، نیروی کار چابک، بهبود مستمر، شراکت و همکاری جمعی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی به‌عنوان عوامل کلیدی توانمندساز ساختاری چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها به‌شمار می‌رود.

نشاط و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی دریافتند سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از آمادگی متوسطی برخوردار است. دو گزینه نوآوری و ابتکار و اجرا در سازمان، بیش از سایر مؤلفه‌ها نیازمند بهبود و توجه است.

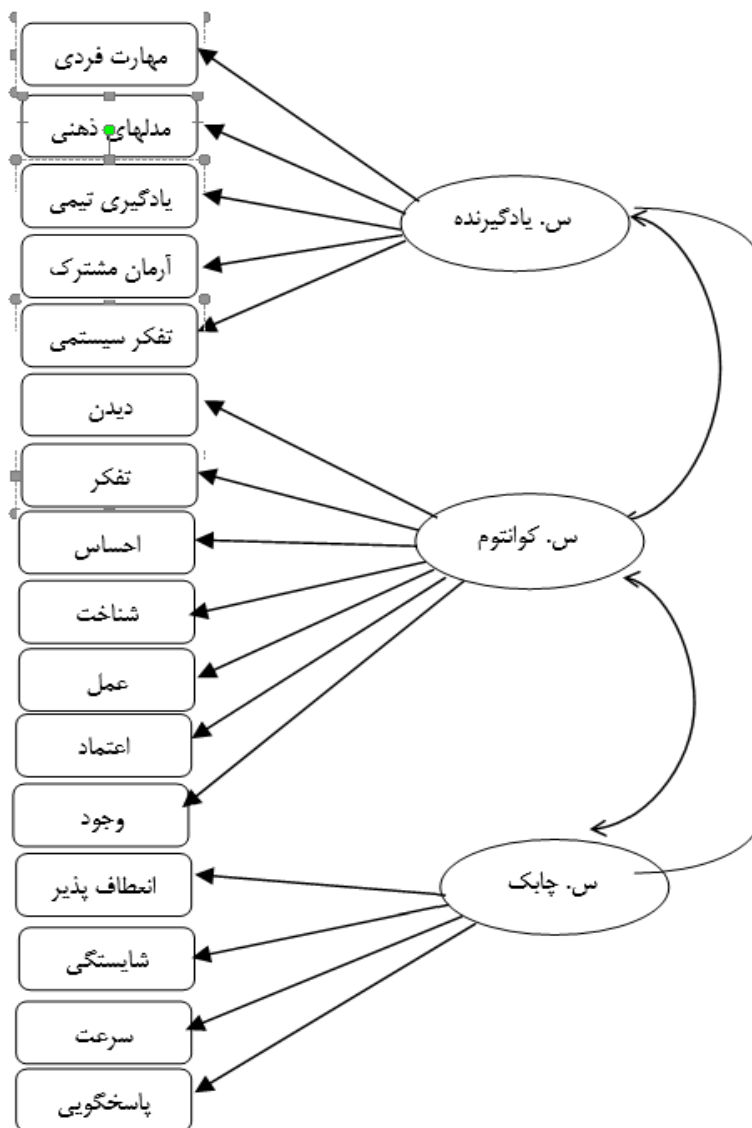
فتحی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان "شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در ایجاد سازمانهای یادگیرنده در کسب و کارهای صنعت توریستی استان قم" انجام دادند. در این مطالعه تأثیر هر سه سطح فردی و گروهی و سازمانی به‌عنوان عوامل اثرگذار در ایجاد سازمان یادگیرنده در این کسب و کارها مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین متغیرهای یادگیری مداوم، تحقیق و گفتگو، یادگیری گروهی، سامانه ادغام‌شده و توانمندسازی نیز جزء عوامل مؤثر بر سازمان یادگیرنده شناسایی شد.

الگوی مفهومی پژوهش

مؤسسه‌ها و سازمانهای آموزشی به دلیل نقش و کارکردهای ویژه‌ای که در خدمت و بهسازی و اثربخشی جامعه دارند از جایگاه متمایزی برخوردار هستند؛ لذا هر گونه تلاش سازمانهای آموزشی برای بهسازی و ارتقای اثربخشی خود، زمینه خدمت بهتر و مؤثرتر به اجتماع و محیط پیرامون خود را فراهم می‌سازد. بر این اساس سازمانهای آموزشی باید بکوشند از طریق توسعه توانایی و ارتقای سطح سلامت سازمانی و اثربخشی خود، نقش شایسته‌ای در

تحقق اثربخشی مطلوب و پاسخگویی به محیط پیرامونی ایفا کنند. بر این اساس لازم است رهبران و مسئولان آموزشی با پیاده‌سازی و تحقق ابعاد سازمان یادگیرنده، چابک و کوانتومی به این امر همت گمارند که با اهداف و رسالت‌های مراکز آموزشی تناسب زیادی دارد.

بر همین اساس و با توجه به مبانی نظری و پیشینه تجربی تحقیق در این پژوهش سعی می‌شود به‌منظور بررسی چابکی سازمانی از الگوی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) استفاده شود که از کاملترین الگوهای چابکی سازمانی است و در چهار مؤلفه انعطاف‌پذیری سازمانی، شایستگی، سرعت و قدرت پاسخگویی مطرح می‌شود. به‌منظور سنجش سازمان یادگیرنده و تحقق ابعاد آن از الگوی پیتر سنگه (۱۹۹۰) در قالب پنج فرمان مهارت‌های فردی، الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی، آرمان مشترک و تفکر سیستمی استفاده شد. برای بررسی انطباق‌پذیری ابعاد سازمان کوانتومی از الگوی شلتون (۲۰۰۱) در قالب ابعاد دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی استفاده شد که در شکل (۱) در قالب الگوی مفهومی تحقیق ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

بر همین اساس فرضیات پژوهش به این صورت طراحی شد:

۱. میزان انطباق پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از حد متوسط بالاتر است.
۲. میزان انطباق پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان کوانتومی از حد متوسط بالاتر است.
۳. میزان انطباق پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان چابک از حد متوسط بالاتر است.
۴. بین سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه پژوهش به بررسی میزان انطباق‌پذیری دانشگاه المصطفی قم با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی از دیدگاه کارکنان می‌پردازد، پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر اجرا توصیفی پیمایشی است، جامعه آماری شامل تمام کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه المصطفی به تعداد ۳۰۰ نفر بود. برای تعیین واریانس جامعه آماری، مطالعه‌ای مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین منظور، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد و پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخهای گروه نمونه برآورد حجم جامعه، توان آزمون و برآورد واریانس جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۶۸ نفر به دست آمد.

جدول ۱. جامعه آماری کارکنان بر حسب وضعیت استخدامی

وضعیت استخدامی	جامعه	نمونه	درصد صحیح
قراردادی	۲۵۱	۱۴۱	۸۴
پیمانی	۲۹	۱۶	۹
رسمی	۲۰	۱۱	۷
کل	۳۰۰	۱۶۸	۱۰۰

حجم نمونه برآورد شده ۱۶۸ نفر بود که در این پژوهش ۱۶۰ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه میزان بازگشت پرسشنامه‌ها ۰/۹۵ بود، تجزیه و تحلیل آماری در مورد ۱۶۰ آزمودنی انجام گرفت و توان آماری و سطح معناداری پس از تحلیل مقدماتی محاسبه و کفایت آن از طریق توان آزمون ۰/۹۳ برآورد شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد سازمان یادگیرنده براتی (۱۳۸۵) در قالب ۲۳ سؤال در پنج مؤلفه (توان شخصی، تفکر سیستمی، آرمان مشترک، یادگیری گروهی و الگوهای ذهنی)، پرسشنامه استاندارد سازمان چابک ژانگ و شریفی (۱۹۹۹) در چهار بعد (انعطاف‌پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی) و پرسشنامه استاندارد سازمان کوانتومی عظیمی ثانوی (۱۳۹۳) در هفت مؤلفه (دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی) بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. با توجه به اینکه مقیاس پرسشنامه پنج درجه‌ای بود، محقق میانگین نظری را (۳) در نظر گرفت. میانگین هر مؤلفه، جداگانه مشخص، و با میانگین فرضی (۳) مقایسه می‌شود. میانگین از (۳) کمتر، وضعیت مطلوب و میانگین از (۳) بیشتر، معرف وضعیت نامطلوب در آن متغیر است.

به‌منظور سنجش‌روایی پرسشنامه از روایی محتوایی (قضاوت کارشناسان) و سازه (تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد. از طریق تحلیل عاملی مشخص شد که در سازمان یادگیرنده مؤلفه آرمان مشترک با وزن ۰/۶۴، در سازمان کوانتومی، مؤلفه احساس کوانتومی با وزن ۰/۵۶ و در چابکی سازمانی، مؤلفه شایستگی با ۰/۶۴ دارای بیشترین بار عاملی بود. پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ برای سازمان یادگیرنده ۰/۹۴، سازمان کوانتومی ۰/۷۸ و سازمان چابک ۰/۸۸ برآورد شد که در سطح ۰/۰۱ معنادار، و حاکی از دقت زیاد ابزار اندازه‌گیری است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Lisrel انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش الف) بخش توصیفی

جدول ۲. تحلیل توصیفی نمونه

متغیر	سطوح	تعداد	درصد
سابقه خدمت	۱-۱۰ سال	۵۱	۳۱/۹
	۱۱-۲۰	۸۴	۵۲/۵
	۲۱-۳۰	۲۵	۱۵/۶
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۷۸	۴۸/۸
	ارشد	۷۵	۴۶/۹
	دکتری	۷	۴/۴
وضعیت استخدامی	قراردادی	۱۳۹	۸۶/۹
	پیمانی	۱۳	۸/۱
	رسمی	۸	۵
بخش	پژوهشی	۱۷	۱۰/۶
	آموزشی	۳۲	۲۰
	منابع انسانی	۲۵	۱۵/۶
	فرهنگی	۱۵	۹/۴
	مالی	۲۴	۱۵
	طرح و توسعه	۲۱	۱۳/۱
	بین الملل	۲۶	۱۶/۳

یافته‌های توصیفی نشان داد بیشترین تعداد کارکنان به میزان ۵۲/۵ درصد مربوط به سابقه خدمت ۱۱-۲۰ سال است. ۴۸/۸ درصد کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند. ۸۶/۹ درصد کارکنان در وضعیت استخدامی قراردادی هستند. بیشتر کارکنان گروه نمونه به میزان ۲۰ درصد به بخش آموزش مربوط هستند.

ب) بخش استنباطی

برای تعیین میزان انطباق‌پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی از دیدگاه پاسخ‌دهندگان و مقایسه آن با میانگین فرضی و نظری (در اینجا نمره ۳)، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده، و نتایج آن در جداول (۲، ۳، ۴) ارائه شده است. این آزمون مشخص می‌کند که هر یک از متغیرها و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، چابک و کوانتومی در جامعه المصطفی تحقق یافته‌اند.

جدول ۳. تعیین میزان انطباق‌پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

متغیر	نمونه	میانگین	t	df	معناداری
مهارت‌های فردی	۱۶۰	۲/۹۳	-۱/۳۰	۱۵۹	.۱۹۴
الگوهای ذهنی	۱۶۰	۳/۱۹	۳/۶۴	۱۵۹	.۰۰۰
آرمان مشترک	۱۶۰	۳/۳۵	۶/۵۵	۱۵۹	.۰۰۰
یادگیری گروهی	۱۶۰	۳/۱۳	۲/۵۵	۱۵۹	.۰۱۲
تفکر سیستمی	۱۶۰	۳/۲۱	۳/۵۳	۱۵۹	.۰۰۱
سازمان یادگیرنده	۱۶۰	۳/۱۶	۳/۵۳	۱۵۹	.۰۰۱

جدول (۳) نشان داد تنها مؤلفه مهارت فردی با میانگین ۲/۹۳ از حد متوسط کمتر و با سطح معناداری ۰.۱۹۴ در سطح مطلوب نیست؛ اما دیگر مؤلفه‌ها با توجه به سطح معناداری مناسب در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد. بنابراین با توجه به میانگین نمره‌های سازمان یادگیرنده می‌توان گفت که میزان انطباق‌پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از حد متوسط بیشتر، و تنها در مؤلفه مهارت‌های فردی از حد متوسط کمتر است.

بررسی میزان انطباق پذیری دانشگاه المصطفی قم با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی از دیدگاه کارکنان

جدول ۴. تعیین میزان انطباق پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان کوانتومی

متغیر	نمونه	میانگین	t	df	معناداری
دیدن	۱۶۰	۲/۸۲	-۳/۷۱	۱۵۹	.۰۰۰
تفکر	۱۶۰	۲/۴۴	-۱۰/۴۹	۱۵۹	.۰۰۰
احساس	۱۶۰	۲/۱۸	-۱۶/۹	۱۵۹	.۰۰۰
شناخت	۱۶۰	۲/۴۷	-۱۳/۷۵	۱۵۹	.۰۰۰
عمل	۱۶۰	۲/۳۷	-۱۳/۷۳	۱۵۹	.۰۰۰
اعتماد	۱۶۰	۲/۷۲	-۷/۳۶	۱۵۹	.۰۰۰
وجود	۱۶۰	۲/۹۷	-.۷۸	۱۵۹	.۴۳۷
سازمان کوانتومی	۱۶۰	۲/۵۷	-۱۵/۴۸	۱۵۹	.۰۰۰

طبق جدول (۴)، میانگین همه مؤلفه‌های سازمان کوانتومی از حد متوسط کمتر و به نوعی در وضعیت نسبتاً نامطلوب است. بیشترین میانگین به مؤلفه وجود کوانتومی به میزان ۲/۹۷ مربوط است.

جدول ۵. تعیین میزان انطباق پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان چابک

متغیر	نمونه	میانگین	t	df	معناداری
سرعت	۱۶۰	۳/۴۸	۹/۴۹	۱۵۹	.۰۰۰
شایستگی	۱۶۰	۳/۲۱	۴/۳۴	۱۵۹	.۰۰۰
پاسخگویی	۱۶۰	۳/۳۹	۸/۸۴	۱۵۹	.۰۰۰
انعطاف پذیری	۱۶۰	۳/۱۱	۲/۲۲	۱۵۹	.۰۲۶
سازمان چابک	۱۶۰	۳/۳۰	۷/۴۲	۱۵۹	.۰۰۰

طبق جدول (۵)، میانگین همه مؤلفه‌های سازمان چابک از حد متوسط بیشتر، و به نوعی در وضعیت نسبتاً مطلوب است. بیشترین میانگین به مؤلفه سرعت به میزان ۳/۴۸ مربوط است. می‌توان گفت که میزان انطباق پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان چابک از حد متوسط بیشتر است.

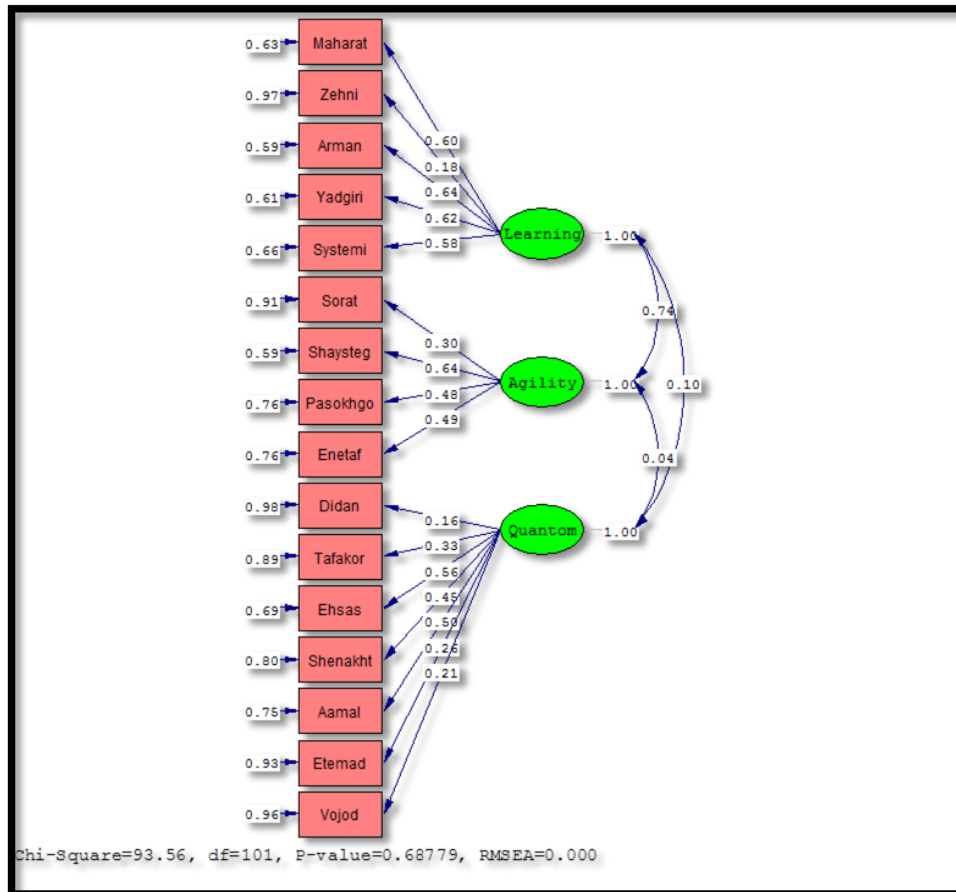
برای تعیین میزان رابطه متغیرهای سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی از دیدگاه پاسخ‌دهندگان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. این روش، ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه هر متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. ضریب همبستگی شدت رابطه و هم‌چنین نوع رابطه مستقیم یا معکوس را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ است و در صورت نبود رابطه بین دو متغیر، برابر صفر است.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی

متغیر	تعداد	رابطه	معناداری
سازمان یادگیرنده و چابک	۱۶۰	۰/۶۶	۰/۰۰۰
سازمان یادگیرنده و کوانتومی	۱۶۰	۰/۲۲	۰/۰۰۵
سازمان چابک و کوانتومی	۱۶۰	۰/۱۱۴	۰/۱۵۳

طبق جدول (۶)، ضریب همبستگی نشان می‌دهد بین سازمان یادگیرنده و سازمان چابک ۰/۶۶ همبستگی مثبت و معنادار، بین سازمان یادگیرنده و سازمان کوانتومی ۰/۲۲ همبستگی مثبت و معنادار و بین سازمان چابک و سازمان کوانتومی ۰/۱۱ همبستگی مثبت و غیر معنادار وجود دارد.

به منظور ترسیم الگوی نهایی پژوهش از الگوی معادلات ساختاری با رویکرد لیزرل استفاده شد. در برازش الگو علاوه بر بررسی روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)، وزن و بارهای عاملی هر یک از متغیرها شناسایی شد. ضرایب بارهای عاملی بیانگر میزان همبستگی شاخصهای یک سازه با آن سازه است. همان‌گونه که دیده می‌شود، بیشتر اندازه‌های ضرایب بارهای عاملی از ۰/۳۰ بیشتر است؛ لذا مناسب بودن تمامی ابعاد و مؤلفه‌های الگو تأیید شد.



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش

نتایج نشانگر برازش مناسب الگو است. شاخص خطای تقریب (RMSEA) هر چه به صفر نزدیکتر باشد برازندگی الگو بیشتر است و در اینجا (RMSEA = ۰/۰۰۰) چون صفر است، برازندگی الگو تأیید می‌شود. از طریق تحلیل عاملی مشخص شد که در سازمان یادگیرنده مؤلفه آرمان مشترک با وزن ۰/۶۴، در سازمان کوانتومی، مؤلفه احساس کوانتومی با وزن ۰/۵۶ و در چابکی سازمانی، مؤلفه شایستگی با ۰/۶۴ دارای بیشترین بار عاملی بود.

نتیجه گیری

توسعه رویکردهای نوین مدیریتی مانند سازمان چابک، سازمان یادگیرنده و سازمان کوانتومی، عامل مزیت رقابتی در عرصه جهانی و گامهای راهبردی تحقق و برآورده سازی نیازهای سازمانهای متغیر قرن ۲۱ است. دستیابی به چنین چارچوبی مستلزم مطالعه، توصیف و تبیین وضعیت موجود دانشگاه‌ها و شناسایی روابطی است که می‌تواند در بهبود آنها تأثیرگذار باشد. بر این اساس، هدف این تحقیق بررسی میزان انطباق‌پذیری دانشگاه المصطفی قم با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، سازمان چابک و سازمان کوانتومی از دیدگاه کارکنان بود. بر همین اساس یافته‌ها نشان داد میانگین نمره‌های سازمان یادگیرنده در همه مؤلفه‌ها بجز مؤلفه مهارتهای فردی در دانشگاه المصطفی، از حد متوسط بیشتر است و به نوعی می‌توان گفت که میزان انطباق‌پذیری دانشگاه المصطفی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در وضعیت نسبتاً خوب و مطلوبی است. این نتایج بیانگر این است که افراد در جامعه المصطفی به نسبت از مهارتهای لازم و نسبی برخوردار هستند؛ تجربیات سازمانی در اختیار کارکنان گذاشته می‌شود؛ میان اهداف فردی و سازمانی تا حد زیادی همسویی وجود دارد؛ افراد در فرایند تصمیم‌گیری از نظر یکدیگر استفاده می‌کنند، بیشتر مواقع از پیشنهادهای گروهی افراد استقبال می‌شود؛ افراد برای یادگیری گروهی و جمعی اهمیت قائل هستند؛ اهداف و چشم‌انداز سازمانی تا اندازه زیادی برای کارکنان به‌طور صریح تعریف شده است؛ افراد به میزان نسبتاً زیادی به چشم‌انداز و مأموریت تعریف شده سازمان پایبند هستند؛ بیشتر افراد به کسب دانش روز و خلاقیت علاقه‌مند هستند و تا حد زیادی افراد برای حل مسائل و مشکلات سازمانی تلاش می‌کنند. نتایج پژوهش با نتایج تحقیق دکولوآ و تریولاس (۲۰۱۴) که دریافت عمل یادگیری، گامی مهم برای پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان و عملکرد فردی است و نشاط و همکاران (۱۳۹۵) که دریافتند سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از آمادگی متوسطی برخوردار است، همسویی و مطابقت دارد.

طبق یافته‌ها، میانگین همه مؤلفه‌های سازمان کوانتومی از حد متوسط کمتر، و به نوعی در وضعیت نسبتاً نامطلوب است. این نشان می‌دهد که وضعیت دید کوانتومی (توانایی برای دیدن

هدفمند)، تفکر کوانتومی (توانایی فکر کردن به شیوه متناقض)، احساس کوانتومی (توانایی احساس زنده و حیاتبخش)، شناخت کوانتومی (توانایی دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی)، عمل کوانتومی (توانایی عمل به شیوه مسئولانه)، وجود کوانتومی (توانایی برقراری ارتباط مستمر) و اعتماد کوانتومی (توانایی اعتماد به فرایند زندگی) در دانشگاه المصطفی در وضعیت کمتر از حد متوسط است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق آقابابایی و همکاران (۱۳۹۲) که وضعیت مؤلفه‌های سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان و تهران را از حد متوسط بیشتر ارزیابی کردند و دریافتند پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی و استفاده از آموزه‌ها و راهبردهای آن به صورت بارزی می‌تواند در ارتقای عملکرد مدیران دانشگاهی مؤثر باشد، همسویی و مطابقت ندارد.

طبق یافته‌ها، میانگین همه مؤلفه‌های سازمان چابک از حد متوسط بیشتر، و به نوعی در وضعیت نسبتاً مطلوب است. این نشان می‌دهد دانشگاه نسبتاً آمادگی پاسخ‌دادن به تقاضاهای مختلف مشتریان را دارد؛ دانشگاه خود را با محیط جدید سرعت منطبق می‌کند؛ اهداف دانشگاه با تغییرات محیطی نسبتاً منطبق است؛ در دوره‌های آموزشی، سرفصلها، محتوا، رشته‌های بین رشته‌ای و ... انعطاف‌پذیری نسبی وجود دارد؛ ارائه خدمات در دانشگاه از انعطاف‌پذیری نسبتاً لازم برخوردار است؛ تغییرات ایجاد شده در دانشگاه بخوبی مدیریت می‌شود؛ دانشگاه دارای سطح نسبتاً مناسبی از فناوریهای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری است؛ همکاران همواره به دنبال آموزش و یادگیری مهارت‌های جدید و بهبود مستمر هستند؛ دانشگاه تعامل نسبتاً سازنده و اثربخشی با محیط داخلی و خارجی خود دارد؛ تغییر سامانه‌ها و ارائه خدمات در دانشگاه سرعت انجام می‌گیرد و فرایندهای دانشگاه به صورت نسبتاً یکپارچه مدیریت می‌شود. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق باقری کراچی و عباس‌پور (۱۳۹۳)، که میزان انطباق دانشگاه‌های دولتی استان فارس با مؤلفه‌های سازمان چابک را کمتر از متوسط دریافت همسویی و مطابقت ندارد اما ایل‌بام و همکاران (۲۰۱۷) و بشاراتا و کورونیوس (۲۰۱۷) دریافتند، افزایش چابکی سازمانی، توانایی واکنش سریع به تغییرات غیرمنتظره محیطی را افزایش می‌دهد و باعث سازگاری سریع و مداوم و سامانمند تطبیقی و حفظ مزیت رقابتی می‌شود.

ضرب همبستگی نشان می‌دهد بین ابعاد سازمان یادگیرنده و سازمان چابک، همبستگی مثبت و معنادار، بین سازمان یادگیرنده و سازمان کوانتومی، همبستگی مثبت و معنادار و بین سازمان چابک و سازمان کوانتومی، همبستگی مثبت و غیر معنادار وجود دارد. به نوعی می‌توان گفت افزایش هر یک از این متغیرها باعث افزایش متغیر دیگر خواهد شد. در همین راستا کیلمن (۲۰۱۱) دریافت که استفاده مدیران ارشد در سازمانها 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. نافی (۲۰۱۶) دریافت که چابکی سازمانی به‌طور مستقیم بر ابعاد سامانه عامل کارکنان بیمارستانهای دانشگاه منوفیا در مصر تأثیر می‌گذارد. نقوی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که هفت عامل فرهنگ، تشکیل سازمان دانش‌محور، نیروی کار چابک، بهبود مستمر، شراکت و همکاری جمعی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی به‌عنوان عوامل کلیدی توانمندساز ساختاری چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها به‌شمار می‌رود. ریحانی و همکاران (۱۳۹۲) وجود ارتباط معنی‌داری میان تمامی مؤلفه‌های سازمانهای یادگیرنده و چابکی سازمانی را تأیید کردند.

پیشنهادها

۱. به منظور تحقق مؤلفه‌های سازمان کوانتومی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به مدیران دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود با ایجاد جو خوش‌بینی در دانشگاه، حمایت از افکار، ایجاد تطابق اهداف دانشگاه با خواسته‌های اعضا، اجرای بسیاری از برنامه‌های دانشگاه با اقدامات گروهی، وجود تصمیم‌گیریهای مشارکتی و وجود حس همبستگی بین تمام اعضا در دانشگاه به ظهور ویژگیهای سازمانی متناسب با عصر کوانتوم کمک شود.
۲. به مدیران دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش چابکی سازمانی، امکانات دانشگاه‌ها را بر اساس فناوریهای روز ارتقا دهند و دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای کارکنان برگزار کنند. هم‌چنین کارکنانی را که عملکرد خوبی دارند، تشویق کنند. کارمندان خود را نسبت به مقاصد و اهداف دانشگاه آگاهی دهند که کارمندان با آگاهی کامل نسبت به هر تغییری در

زمینه فعالیت‌های خود پاسخگو باشند. هم‌چنین به کارکنان پیشنهاد می‌شود که در فعالیت‌های خود انعطاف داشته باشند به این صورت که فقط برای رسیدن به هدف خاصی یک روش را برگزینند؛ راه‌های دیگر را نیز بررسی کنند.

۳. برای تحقق ابعاد سازمان یادگیرنده، آرمان و چشم‌انداز دانشگاه از طریق تفهیم و تفاهم بر آرمانها و رسالت دانشگاه و حتی الامکان با مشارکت و ارتباط اثر بخش بین مدیران، اعضای هیئت علمی و کارمندان درون دانشگاه و با همکاری دیگر دانشگاه‌ها و به‌وسیله گفتگو و جلب تعهد همگانی تعیین و تدوین شود. مدیران دانشگاه با ایجاد حس همدلی و همسویی و همکاری بین اعضا، روحیه همکاری گروهی را در دانشگاه نهادینه سازند و نظام جبران خدمت برای موفقیت‌های گروهی علاوه بر کامیابی‌های فردی به‌طور جدا طراحی شود. بین افراد این نگرش ایجاد شود که مشکلات و راه‌حلها را در قالب روابط نظام‌مند بین فرایندها ببینند؛ برای تشریح اتفاقات، یک الگوی سیستمی و جامع ترسیم، و ارتباط بین نیازها و اهداف، واحدها و کل سازمان را بدرستی درک کنند.

منابع

- آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). روابط چندگانه بین راهبردهای رهبری مثبتگرا و راهبردهای خودرهبری و میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در دانشگاه اصفهان و دانشگاه تهران. رساله دکتری، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان. ۷۳-۷۷.
- جعفرنژاد، احمد؛ شهبانی، بهنام (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر چابکی سازمان و تولید چابک. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- درگاهی، حسین؛ پرتوی‌شایان، زینب؛ رازقندی، علی‌اکبر؛ مروجی، مینا (۱۳۹۵). مدیریت کوانتومی، مدیریت سمی؛ مطالعه مروری در چهارچوب نظام مدیریت آزمایشگاه. فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص. ۸ (۳۱): ۲۹-۴۵.
- رحمان‌سرشت، حسین (۱۳۸۶). تئوری‌های سازمان مدیریت. تهران: نشر داوران.
- رهنورد، فرج‌اله؛ علیجانی، زهرا (۱۳۹۵). تأثیر فناوری اطلاعات بر چابکی سازمانی در پرتو فرهنگ سازمانی. مجله مدیریت توسعه و تحول. ۲۴ (۵): ۴۵-۵۵.

- ریحانی، محسن؛ ریحانی، زهرا؛ شفیع‌زاده، رضا؛ صدیق، مجتبی (۱۳۹۲). بررسی نقش مؤلفه‌های سازمانهای یادگیرنده بر چابکی سازمانی مطالعه موردی: تمامی شعب بانک ملت استان مرکزی، نخستین کنفرانس ملی توسعه مدیریت پولی و بانکی. تهران: دبیرخانه دائمی کنفرانس توسعه مدیریت پولی و بانکی.
- سنگه، پیتر (۱۳۸۵). پنجمین فرمان، خلق سازمانهای یادگیرنده. ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- سنگه، پیتر (۱۳۸۵). رقص تغییر، چالشهای تغییر پایدار در سازمان یادگیرنده. تهران: ترجمه حسین اکبری و مسعود سلطانی. انتشارات آسیا.
- سنگه، پیتر (۱۹۹۰). پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده. چ پنجم. ترجمه: حافظ؛ کمال هدایت، محمد. روشن، (۱۳۸۴)، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- صادقی، عباس؛ انوری، صدور (۱۳۸۳). نقش دانشگاه و پژوهش دانشگاهی در فرایند توسعه. مجموعه مقالات آموزش عالی و توسعه پایدار، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، انجمن آموزش عالی ایران. ج اول. تهران.
- عظیمی‌ثانوی، بابک؛ رضوی، محمدحسین (۱۳۹۳). ارتباط بین میزان آشنایی و به کارگیری مهارتهای کوانتومی مدیریت در سازمانهای ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی. ۶ (۴): ۶۱۳-۶۲۵.
- فتحی، محمدرضا؛ ملکی، محمدحسن؛ علوی، سیداحمد (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در ایجاد سازمانهای یادگیرنده در کسب و کارهای صنعت توریستی استان قم. فصلنامه فضای گردشگری. ۲۴ (۲): ۳۵-۲۰.
- ملایی‌نژاد، اعظم (۱۳۹۵). مدرسه و رهبری کوانتومی. نشریه مدیریت مدرسه. ۱۴ (۳): ۵۰-۵۵.
- مختاری‌نوری، جمیله؛ خادم‌الحسینی، سیدمحمد (۱۳۸۷). کاربرد الگوی مهارتهای کوانتومی در رهبری پرستاری. نشریه دانشکده پرستاری شهید بهشتی. ۱۸ (۶۱): ۵۵-۶۳.
- نشاط، نرگس؛ میرحسینی، زهره؛ زاهدی‌راد، زهرا (۱۳۹۵). آمادگی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. ۲۷ (۳): ۷۶-۹۳.
- نقوی، سیدعلی؛ آذر، عادل؛ اسعدی، میرمحمد (۱۳۹۴). اولویت‌بندی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر یزد. مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۷۵ (۹): ۶۱-۸۲.
- نیک‌پور، امین؛ برکم، یاسر (۱۳۹۱). چابکی سازمانی و الگوی دستیابی به یک سازمان چابک. مجله راهبرد توسعه. ۳۰ (۲۱): ۱۷۱-۱۵۱.

- Aksu, A. A. & Ozdemir, B. (2005). Individual learning and organization culture in learning organizations, *Managerial Auditing Journal*, 20 (4): 422-441.
- Appelbaum, S., Calla, R., Desautels, D. & Hasan, L. (2017). The challenges of organizational agility (part 1), *J of Industrial and Commercial Training*, 49(1): 6 – 14.
- Birmingham, A. (2016). for company directors, change is the new main game”, financial review, available at: www.afr.com/news/special-reports/corporate .
- Darling, R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership”. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6): 264-273 .
- Denhardt, R. B. (1996). Developing inter personal skills. In J. L. Perry (Ed). *Handbook of Public Administration*. San iron Cisco/ CA: Jossey Bass.
- Dove, R. (1999). Knowledge management, responsibility, and the agile enterprise, *Journal of Knowledge Management*, 3, 1: 18-35.
- Ercetin, S. S. & Kamaci, M. C. (2008). Quantum leadership paradigm, *World Applied Sciences Journal*, 3, 6: 865-868.
- Erturgut, R. & Atak, M. (2010). An empirical analysis on the relation between learning organization and organizational commitment, *Electronic Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2, 3472–3476.
- Farago, J. (2003). The learning organizations, *Management Insights*, 3 .
- Goldman, S. L., Nagel, R. N., & Preiss, K. (1995). *Agile competitors and virtual organizations: strategy for enriching the customer*, Vann strand, Reinhold, New York.
- Kid, P. T. (1994). *21st century paradigm in agile manufacturing: Forging new frontiers*, addison-Wesley, Wokingham.
- Kilmann, R. H. (2011). *Quantum organizations: A new paradigm for achieving organizational success and personal meaning* (1th Ed.). Newport Coast, CA: Kilmann Diagnostics Press, 88-97 .
- Lin, C.-T., Chiu, H., Chu, P.-Y. (2006). Agility index in the supply chain, *International Journal of Production Economics* 100(2), 285-299.
- Landoli, Luca & Guiseppe Z. (2007). *Organizational cognition and building teams for the learning organization* UMI Proquest Digital Dissertation full citation & Abstract.
- Missouri, L. (2006). *Soul intelligence springboard to quantum leadership*, Available at: coachfederation.org/NR/.../4819/soul_intelligence_Seale_Wilson.pdf
- Nafei, W. (2016). Organizational Agility: The key to organizational success, *International Journal of Business and Management*, 11(5): 296-309.
- Nagel, R. & Dove, R. (1991). *Twenty-first century manufacturing enterprise strategy-an industry led review*. Vols. 1 &2. USA: Iacocca Institute, Leigh University.
- Senge, P. (1992). "Mental models", *Planning Review*, 20, 2, 4 – 44.
- Sharp, J. M., Irani, Z & Desai, S. (1999). Workings towards agile manufacturing in the UK industry, *international Journal of production economics*, 62: 155-196.
- Sharifi, H. & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *Int. J. Prod. Econ.*, 62(1-2): 7-22.
- Shelton, C. & Darling, R. (2000). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264- 273.

- Shelton, C. (2001). Spirituality, mental health. *International Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 1(3): 121-141 .
- Shelton, C., McKenna, M. K. & Darling, J. R. (2002). Leading in age of paradox: optimizing behavioral style, job fit and cultural cohesion, *Leadership and Organization Development Journal*, 23, 7, 372-379.
- Shelton, C. (2010). Spirituality, mental health and the new physics. *International -Skyrme* .
- Trivellas, P. & Dekoulou, P. (2014). Learning organization in Greek advertising and media industry: A way to face crisis and gain sustainable competitive advantage, *Electronic Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 148, 338 – 347.