فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۵،
دوره اول،
سال پنجم
بهار ۱۴۰۱
صص ۱-۲۵

ارائه مدل مفهومی رهبری کوانتومی در دانشگاه

فرشاد بزرگی[۱]

چکیده:

از آنجا که قرن بیست‌ویکم از دیدگاه تکنولوژی عصر کوانتوم است و مدل مهارت‌های کوانتومی روابط متقابل میان هفت مهارت را نشان می‌دهد. سه مهارت مثلثی دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی و احساس کوانتومی ماهیت روان شناسانه دارد. مهارت‌های مثلث دانش کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی مهارت‌های معنوی هستند. مهارت مرکزی، وجود کوانتومی با هر کدام از دیگر مهارت‌ها به طور پیچیده و در هم تنیده‌ای مرتبط است. در این پژوهش با استفاده از این هفت مهارت که مدیران در سازمان‌ها می‌توانند سازمان‌های کوانتومی ایجاد کنند؛ یعنی سازمان‌هایی که یادگیرنده هستند؛ جایی که در آن بهبود مستمر و یادگیری مداوم یک هنجار فرهنگی است این هفت مهارت کوانتومی به طور مستقل عمل نمی‌کنند بلکه در یک مجموعه یکپارچه از مهارت‌ها مشخص شده و مدلی در جهت اثربخشی و کارایی بیشتر در سازمان با توجه به مهارت‌های کوانتومی ارائه شد. از آنجا که تحلیل و بررسی رهبری کوانتومی و ارائه مدلی کاربردی برای ارتقاء آن در برنامه‌های راهبردی سازمان‌ها نقش کلیدی دارد. لذا هدف از انجام این پژوهش طراحی مدل مفهومی رهبری کوانتومی در دانشگاه است. روش مورد استفاده در این پژوهش مطالعه‌ای و کتابخانه‌ای بود. در این پژوهش به بررسی ادبیات و پیشینه مربوط به رهبری کوانتومی جهت ارائه مدل مفهومی رهبری کوانتومی نو در دانشگاه پرداخته شد.

کلمات کلیدی: کوانتوم، مهارت‌های کوانتومی، رهبری کوانتومی

[۱] دکتری مدیریت دولتی، گروه رفتار سازمانی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (farshad_b1356@yahoo.com)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

اخیراً در ادبیات مدیریت سخن از الگوی جدیدی در حوزهٔ سازمان و مدیریت به میان می‌آورند؛ پارادایمی که با نظریهٔ کوانتوم شناخته می‌شود. نظریهٔ کوانتوم پارادایم جدیدی را پایه‌ریزی می‌کند که اساس آن پیچیده نگری، عدم قطعیت، تصادفی بودن، علیت غیرموضعی، ایده آلیسم، تبانی مشارکتی، تکمیل نگری و تعبیر چندجهانی است. پژوهش در قلمرو روان‌شناسی، زیست‌شناسی و عصب‌شناسی نشان می‌دهد که انسان در واقع موجودی کوانتومی است. اگرچه در وهلهٔ نخست هر شخص موجودی مادی به نظر می‌رسد، دارای بعدی نامشهود و غیرمادی (موسوم به ذهن، آگاهی یا روح) است، که به نظر می‌رسد کارکرد آن تحت تأثیر اصول کوانتومی است (عظیمی و رضوی،۱۳۹۳). طرح اصول علوم جدید نیازمند آگاهی از شیوه‌های رهبری در سازمان‌های مدرن است، به طوری که این فناوری‌ها و اصول استعارهٔ جدیدی برای حیات سازمان و کار رهبری ارائه می‌دهد. این در حالی است که مدل‌های توسعهٔ سازمان‌های سنتی جای خود را به مدل‌ها و روش‌های مداخله گر جدید در عصر عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی شدن و تغییر سریع داده است (سریع القلم و رحیمی،۲۰۱۰).

در رهبری جامع دو عنصر دخیل‌اند؛ مدیریت و کوانتوم هر عنصر به تنهایی برای موفقیت سازمان کافی نیست در رهبری جامع بین مدیریت و کوانتوم توازن و تعادل برقرار است. اصول سازوکارهای کوانتومی تأکید زیادی بر ویژگی، رفتار و رویکردهای اقتضایی دارد. پورتر -اُگریدی بیان می‌دارد که رهبری کوانتومی بر اساس مفاهیم نظریهٔ بی‌نظمی است. نظریهٔ بی‌نظمی بیان می‌دارد که سرنوشت ساختار سازمانی ثابت رو به فناست. نقش رهبری در این سازمان‌های تغییر یافته، حفظ تعادل بین تنش و نظم است که از یک طرف خلاقیت را ارتقا می‌دهد و از طرف دیگر از بی‌ثباتی جلوگیری می‌کند (سولیوان و دکر[1]، ۲۰۰۵). رویکرد کوانتومی نتایج خوبی در دنیای پیچیدهٔ فعلی دارد؛ رویکردی که برای تغییر محیط در آینده مؤثر است. خلاقیت و دانش کلید اساسی موفقیت سازمان‌هاست. مشارکت کارکنان تأثیر مهمی بر عملکرد سازمان دارد. برای انجام بسیاری از تغییرات مورد نیاز در بی‌نظمی نقش عمدهٔ رهبر کمک کردن به کارکنان برای تطابق با نقش‌ها و راهبردهای جدید است (فایرلهوم[2]،۲۰۰٤). مدل مهارت‌های کوانتومی روابط متقابل میان هفت مهارت را نشان می‌دهد. سه مهارت مثلثی دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی و احساس کوانتومی ماهیت روان شناسانه دارد. مهارت‌های مثلث دانش کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی مهارت‌های معنوی هستند. مهارت مرکزی، وجود کوانتومی با هر کدام از دیگر مهارت‌ها به طور پیچیده و در هم تنیده‌ای مرتبط است (شلتون و دارلینگ[3]،۲۰۰۳).

[1]- Sullivan and Decker
[2] -Fairholm
[3] -Shelton and Darling

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

علوم جدید مبتنی بر فیزیک کوانتوم و نظریه آشوب، پایه ای مفهومی برای مجموعه مهارت‌های مدیریتی جدید- مجموعه مهارت‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد که نه تنها تعارض را از دیدگاه جدید بنگرند، بلکه به شیوه ای جدید به تعارض پاسخ دهند- فراهم آورده است. این مهارت‌ها، مهارت‌های کوانتومی نامیده شده‌اند. نه فقط به این دلیل که منتج از اصول اصلی علوم جدید هستند، بلکه مهم‌تر به این دلیل که نیازمند یک حلقه کوانتومی در الگوی مدیریت جدید هستند. آن‌ها قصد جایگزینی مهارت‌های مدیریت سنتی را ندارند، بلکه آن‌ها را کامل می‌کنند. آن‌ها مدیران را با دیدگاهی کاملاً متفکر و عقلی برای اداره افراد و تعارض روبه‌رو می‌کنند. در این تئوری کارمندان بطور مستقیم در تصمیم‌گیری به‌طور برابر و مسئولانه دخالت داده می‌شوند و مدیران بیشتر نقش تسهیل کننده ذی نفوذ را ایفاء می‌کنند تا فقط نقش کنترل کننده، رهبری کوانتومی راه متفاوت تفکر درباره رهبری است. در تئوری بی‌نظمی از یک مسیر مستقیم پیروی نمی‌شود، سازمان‌ها زنده هستند، سازمان‌ها، سیستم‌هایی پیچیده و خود انطباق هستند و رشد تمایل سازمان است (شلتون،۲۰۰۱ و شلتون، ۲۰۰۳).

عصر کوانتوم رودرروی ماست. هیچ قسمت از زندگی بشر بی‌تأثیر از رخداد تغییر و حقایق جدید آن نیست و اما تأثیر این عصر بر مدیریت و رهبری کوانتومی به تازگی شناخته و مورد بحث قرار گرفته است. اگر رهبران و سازمان‌هایشان بخواهند در عصر جدید پیشرفت کنند، باید جهش فکری و مهارتی جدید در مدیران با این شیوه رهبری پدیدار شود گرچه تیلور مدیریت علمی را در آمریکا انتشار داد، نوشته‌های فایول در اروپا مجموعه‌ای از مهارت‌های مدیریتی که هماهنگ با جهان مکانیکی تیلور بود، ایجاد کرد. فایول این مهارت‌ها را به‌عنوان برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل نامید و اگرچه مینتزبرگ، اعتبار این مهارت‌های مدیریتی را ۳۰ سال بعد به چالش کشید، کتاب‌های مدیریتی و کسب‌وکار قرن ۲۱ به توصیف و شرح آن‌ها و مدیران به اتکا به آن‌ها ادامه دادند. امروزه در جهان پیچیده و پر از تغییرات مستمر، این مهارت‌ها به سرعت غیرقابل استفاده شده‌اند. آن‌ها برای حیات در زمان‌های ابتدایی که سازمان‌ها به‌عنوان موجوداتی ثابت نگریسته می‌شدند و در شکل و رفتار قابل پیش بینی، منطقی و خطی عمل می‌کردند، ساخته شده بودند. امروزه تغییرات سریع و مستمر، جهان را به طور پیچیده‌ای از حالت ثبات و قابلیت پیش‌بینی خارج کرده است. در چنین جهانی توانایی مدیران برای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل به طور فزاینده‌ای به مخاطره افتاده است، ظریه کوانتوم در ضدیت کامل با اعتقادات مدیریت سنتی است. این نظریه می‌گوید که جهان نه تنها غیرقابل پیش بینی است، بلکه حتی اطلاعات کافی برای درک وضعیت فعلی آن را وجود ندارد. مسائلی که در بینش سنتی از جهان برداشت می‌شود، در مدل کوانتوم واقعی نیستند. پژوهش‌های کوانتومی مشخص می‌کند که ارزشیابی مدیران و خواسته‌های آنان بر نتیجه کار تأثیر می‌گذارد (رحمان‌زاده هروی، ۱۳۸۲). دانشگاه یکی از مهم‌ترین ارکان بنیادین برای هرگونه تغییر و تحول و نوآوری است و تحقق اهداف عالی، استقلال، پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق فراگرد آموزش عالی میسر می‌شود. دانشگاه‌های باساختار سنتی و رویه‌های انعطاف ناپذیر توان لازم برای پاسخگویی به تغییرات لازم را ندارند و در نتیجه، الزامی است که دانشگاه‌ها از مشخصه‌های سازمان‌های نو غافل نباشند. برنهام۱ ایجاد

[1]-Burnham

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جواعتماد، تغییرات ساختاری و ایجاد جو یادگیری را از مشخصه‌های مورد نیاز دانشگاه‌ها می‌داند و دانشگاه‌ها مکان‌هایی برای تولید، سازمان‌دهی و انتقال دانش هستند. با توجه به ضرورت و اهمیت دارایی‌های فکری و دانشی به‌ویژه در نظام دانشگاهی و آموزش عالی که سمبل سازمان‌های دانش بنیان هستند و نقش مهم این نهادها برای توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها و اینکه تاکنون پژوهشی در خصوص طراحی مدل رهبری کوانتومی در دانشگاه‌های دولتی ایران در نظام دانشگاهی انجام نشده و این شکاف تحقیقاتی در نظام دانشگاهی محدود است و از طرفی، به دلیل ماهیت دانش بنیان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای اینکه این سازمان‌ها قادر باشند تا نقش خود را مؤثرتر ایفا کنند، باید آن‌ها به طور جدی فرایندهای خلق دارایی‌های دانشی خود را مدیریت کنند (میرکمالی و فرهادی راد،۱۳۹۲).

با ورود به قرن بیست‌ویکم، سازمان‌ها با تغییرات شدیدی مواجه شده‌اند. انطباق و هماهنگی با روند این تغییرات، از طریق انطباق خطی[۱] (سازگاری با تغییر) میسر نیست و نیازمند انطباق خلاق[۲](پیش‌نگری تغییر) است. انطباق خلاق، نتیجه طبیعی سازگاری و وفق‌پذیری الگوی سازمانی جدیدی است که در مواجهه به عدم قطعیت‌های موجود در محیط کسب‌وکار ایجاد شده و سازمان آینده گرا[۳](سازمان‌هایی که تغییرکننده و عامل تغییر هستند) نام گرفته است (گویلری[۴]،۲۰۰۷). اجرای این الگوی جدید سازمانی، مستلزم نوع جدیدی از رهبری است که رهبری کوانتومی[۵] نامیده می‌شود. در ایفای نقش خود، رهبران کوانتومی، در مدیریت اطلاعات، پویایی‌های انسانی، تفاوت‌ها، ارتباطات و شرایط بیرونی و زمینه‌ای تلاش می‌کنند موازنه بین نظم و آشوب را حفظ نمایند آن‌ها به‌جای پیش‌بینی دقیق و ساده رویداد یا پدیده‌های مورد نظر فقط می‌توانند بر اساس موضوعات، روندها یا مسیرها احتمال وقوع آن‌ها را تخمین بزنند (گویلری،۲۰۰۷).

رهبران کوانتومی برای رهبری در سازمان‌های پیچیده عصر حاضر، از قابلیت‌ها و ویژگی‌های خاصی برخوردارند (کاراکاس و کاواس[۶]،۲۰۰۸). آن‌ها سیال[۷]، پویا [8] و انعطاف پذیرند و در نقش مربی عمل می‌کنند، رهبران کوانتومی، استعداد رهبری پیروانشان را پرورش می‌دهند و رهبری را به اشتراک گذاشته و تسهیم می‌نمایند و در این پژوهش با توجه به پیچیدگی‌های گوناگون عصر کوانتوم، علاوه بر بررسی مفاهیم رهبری و سازمان‌های کوانتومی، تأثیرات پارادایمی نظریه کوانتومی بر نظریه‌های سازمان و مدل‌های مرتبط با نظریه کوانتوم نیز بررسی خواهد شد.پارادایم

"کوهن[۹]" برای اولین بار بحث پارادایم را مطرح و این واژه را در مورد تاریخ علم در رشته فیزیک این‌طور تعریف نمود: پارادایم یک پرتو و لایه‌ای از حقیقت است که محدودهای از عالم هستی و قواعد آن را برای ما باز می‌کند و پیش‌فرض‌ها و باورها و برداشت‌های ما را نسبت به موضوعات تعیین می‌کند (کوهن،۱۹۹۰). به‌طورکلی می‌توان پارادایم را مجموعه‌ای

1 -Linear Adaptation
2 - Creative Adaptation
3 -Future Perfect Organization
4 -Guillory
5 - Quantum Leadership
6 - Kavas & Karakas
7 - Fluid
8 - Mobil
9 - Cohen

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

از باورها و پیش‌فرض‌های بنیادی تصور کرد که در هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی متجلی می‌شود (دانایی فرد، ۱۳۸٤). با توجه به هدف پژوهش ارائه مدل مفهومی رهبری کوانتومی در دانشگاه است بدین منظور ادبیات و پیشینه مرتبط به رهبری کوانتومی مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت بعد از ارائه روش‌شناسی پژوهش مدل مفهومی ارائه می‌شود.

ادبیات

ماهیت پارادایم کوانتومی

نخستین گام در تشریح پارادایم کوانتومی، شناخت ماهیت آن، در نقش یک پارادایم است. پارادایم‌ها از محتوا و کارکردهای معینی برخوردارند و این محتوا و کارکردها را از تعاریفی که از پارادایم ارائه‌شده، می‌توان استنباط نمود . به‌طورکلی پارادایم توضیح‌دهنده لایه‌ای از حقیقت است. هر پارادایم، محدودهای از عالم و قواعد آن را تبیین می‌کند (غفاریان و کیانی، ۱۳۸۰). درواقع، پارادایم، شیوه‌های مقبول و مرسوم تطبیق قوانین بنیادین، به چند ین وضعیت گوناگون را شامل می‌شود. به‌زعم توماس کوهن،۲ خصوصیتی که علم را از غیر علم متمایز می‌سازد وجود پارادایمی است که بتواند سنت علم عادی را حفظ کند و استمرار بخشد. از نظر کوهن، در غیاب پارادایم، فعالیت‌های علمی، بیش تر شبیه به یک فعالیت تصادفی است تا فعالتی در جهت توسعه دانش (الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۸۰). پارادایم‌ها، چارچوبی برای پژوهش و حل مسائل ارائه می‌نمایند آن‌ها معیارهای کار و پژوهش مجاز در درون علمی که ناظر و هادی آن هستند را تعیین نمی‌کنند. پارادایم‌ها به‌عنوان یک فضای ذهنی و شناختی بر اندیشه و رفتار انسان تأثیر می‌گذارند (رحمان زاده هروی، ۱۳۸۲)، آن‌ها راهنمایی، برای حل مسائل انسان هستند. انسان در چارچوب پارادایم، می‌فهمد و قضاوت می‌کند (غفاریان و کیانی، ۱۳۸۰). رویدادهای خارق‌العاده، به‌نوعی آغاز تغییر پارادایم‌ها را نوید می‌دهند. این رویدادها، در بیشتر موارد، عدم کفایت پارادایم کهنه و نیز نظام مبتنی بر آن را برملا می‌سازند و بر شایستگی‌ها و قابلیت‌های پارادایم نو تأکید می‌ورزند. نقش مکان یک کوانتومی در شناسایی برخی پدیده‌ها در قیاس با مکان یک غیرکوانتومی نمونه‌ای ازاین‌دست، به شمار می‌رود، گاهی، یک تئوری یا عامل خاص، ممکن است بیش از سایر عوامل در شکل‌گیری پارادایم نقش داشته باشد، چنانچه در شکل‌گیری پارادایم کوانتومی نیز، تئوری کوانتوم، نقشی اساسی داشته است. گسترش نفوذ علمی فیزیک کوانتوم و قابلیت آن در تبیین بسیاری از پدیده‌های ناملموس و پیچیده موجب شد تا مفاهیم تئوری کوانتوم، در قالب پارادایمی نوین در علم مدیریت، مورد استفاده قرار گیرد. این پارادایم، ضمن برخورداری از قابلیت تبیین بسیاری از مفاهیم پیچیده سازمانی، چشم‌انداز جدیدی، به روی علم سازمان و مدیریت، گشوده است. پارادایم کوانتومی در مدیریت، سعی دارد تا قوانین، مفاهیم و اصول تئوری

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

کوانتـــوم را در قالـــب اســـتعاره[1] و رهنمود، جهت حل مسائل مدیریتی و توصیف و تبیین پدیده‌های سازمانی، مـورد اسـتفاده قـرار (رحمانزاده هروی، ۱۳۸۲).

پارادایم کوانتومی، استعاره‌ها و روش‌های ارزشمندی ارائه می‌دهد کـه می‌توانند در دوران کنونی، پژوهش‌های مدیریت را به چالش بکشند؛ لیکن کاربرد این پارادایم در مدیریت، صرفاً بـه مباحث پژوهشی و نظری محـدود نیسـت. هـم اکنـون روش‌های منبعـث از تئـوری کوانتـوم، در مباحث آشنای مدیریت، همچون ارزیابی عملکرد و بودجه‌بندی به کار گرفتـه می‌شود (اورمـن[2]، ۱۹۹۶). درک پارادایم کوانتومی، در مدیریت و شناخت بنیـادهـای چـارچوب تحلیلـی ایـن پـارادایم، مستلزم آشنایی با مفاهیم تئوری کوانتوم و مفروضات اساسی پارادایم کوانتـومی اسـت. در بخـش زیر، این مفروضات به‌طور مختصر موردبحث قرار می‌گیرند.

مفروضات پارادایم کوانتومی

پارادایم مشتمل بر مفروضات کلی نظری و قـوانین و فنـون کـاربرد آن‌ها اسـت کـه اعضای جامعه علمی خاصـی، اختیـار مـی‌کننـد، در پـارادایم کوانتـومی، این مفروضات در مفاهیم فیزیک کوانتومی ریشه دارد و تصویر خاصی از جهان، ارائه می‌کند .برخلاف پارادایم نیوتونی که به جزءگرایی[3] و تمرکز بر اجزاء کارکردی[4] توجه دارد، پارادایم کوانتومی، کل گرا است و بر روابط، متمرکـز اسـت. بـر مبنای پـارادایم کوانتـومی، کـل جهـان، متشکل از انرژی است که حالت پایـه‌ای[5] ایـن انـرژی- حالـت سـاکن و غیـر برانگیختـه انرژی منبع[6] خلاء کوانتومی نامیده می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، جهان، میدان بیکـران انرژی اسـت کـه در آن هیچ جای خالی وجود ندارد؛ ایـن میـدان را "خـلاء کوانتـومی[7] "نـام نهاده‌اند، لـیکن خـلاء مذکور، تهی نیست و در برگیرنده همه اشیاء و پدیده‌ها اسـت (زوهـار[8]، ۱۹۹۷). درواقـع هرشی[9]، الگویی خاص و قابل تشخیصی از انرژی است که در خـلاء کوانتـومی جای گرفتـه و نوعی اختلال یا آشفتگی[10] در میدان انرژی، محسوب می‌شود (زوهار، ۱۹۹۷).

در تئوری کوانتوم، جهان اساساً مجموعه‌ای از "علائم [11] " یا "میدان اطلاعات[12]" اسـت. جهـان، بیشتر شبیه به یک اندیشه بزرگ است تا به استعاره ماشـین بـزرگ پارادایم نیوتـونی (شـلتون و دارلینگ، ۲۰۰۳). در سطح زیر اتمی، هر ذره به‌طور

---

1 -Metaphor
2- Overman
3 -Atomistic
4 -Functional Parts
5 -Ground State
6 -Source energy
7 -Quantum Vacuum
8 - Zohar
9 -Objects
10 -Perturbation
11 -Signals
12 -Field of Information

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مداوم، در حـال در یافـت اطلاعات و پاسخ به اطلاعات در میدان کوانتومی است. به لحاظ نظـری، این امکـان وجـود دارد که به شیوه غیر حسی و شـهودی[1] بـا اطلاعـات موجـود در آ یـن میـدان ارتبـاط برقـرار کـرد و از اطلاعات آن بهره گرفت (شلتون، ۲۰۰۳). در علم مکانیک کوانتومی، طبق مفهوم درهم تنیدگی[2] (ارتباط متقابل درونی) و نتیجـه تبعی آن، یعنی علیت غیر محلی[3]؛ در سطح زیر اتمی، دو سیستم که زمانی مـرتبط بـوده‌انـد، حتـی در فاصله‌های بسیار دور زمانی و مکانی، در ارتباط بـاقی می‌مانند. ایـن تعامـل پیچیـده از دور، بـه کمک یک اصل منحصر به فرد کوانتومی یعنی اصل جدایی‌ناپذیری[4] تبیـن می‌شود. طبـق آییـن اصل، همه‌چیز در جهان، جزئی از یک کل به هم مرتبط و پیچیـده اسـت کـه در آن هـر جـز بـا همه اجزاء دیگر در تأثیر و تأثر است (شلتون و دارلینـگ،۲۰۰۱) بنـابراین، در ارتباط بودن و تعامل، مشخصه ذاتی پدیده‌های کوانتومی است. همه پدیده‌ها (موجودات)[5] به‌طور ناگشودنی[6] با یکدیگر، مرتبط‌اند. این خاصیت زمینـه گرایـی[7] پدیده‌ها، موجب می‌شود تا وقتی که آن‌ها بـا یکدیگر در ارتبـاط هسـتند، هویـت کاملاً ثـابتی نداشته باشند. به‌این‌ترتیب، آن‌ها با عناصر محیطشان (عوامل محیطی) هم آفرینی[8] می‌کنند. بـه این معنی که چون پدیده‌های کوانتومی، غیرقطعی و نامعین هستند، تا زمانی که روابـط بـین آن‌ها برقرار است، هویت کاملاً ثابتی نخواهند داشت. این ویژگی، حداکثر انعطاف‌پذیری را بـه سیسـتم کوانتومی برای تعریف خودش برحسب شرایط محیطی می‌دهد (درگاهی رازقندی، ۱۳۹۵) و آن را قادر می‌سازد به آفرینش هویت پویای خود بپردازد. در طی فرآیند هم آفرینی، آشـوب حکـم فرما است–حالتی که در آن، به‌راحتی الگوهای نظم را نمی‌توان شناخت و روابط متقابـل (ارتباطـات درونی)[9] را نمی‌توان درک کرد (پاسکال، میلمن و جیوجـا، ۲۰۰۰). بـر ایـن اسـاس، همـه سیستم‌های پیچیده طبیعت، هنگامی که با ظرافـت، بـین ثبـات و انعطاف‌پذیری، موازنـه برقـرار می‌کنند، در موازنه با مرز آشوب[10] بسیار خلاق[11] عمل می‌کنند (درگاهی و رازقندی، ۱۳۹۵).

در چشم‌انداز کوانتـومی، طبیعـت، پیچیده، در حـال تغییـر مـداوم، مـتلاطم، آشـوب نـاک[12]، نامشخص و دارای عدم قطعیت تصور می‌شود (درگاهی و رازقندی، ۱۳۹۵). جایی کـه در آن هیچ‌چیز ایستا نیست و رویدادها، پیش‌بینی پذیر نبـوده و کنتـرل آن‌ها نـوعی وهـم و خیال اسـت (استیسی، گریفین و شاو[13]، ۲۰۰۰). بر مبنای مفاهیم فیزیک کوانتومی،

---

1 -Intuitive
2 -Interconnectivity
3 -Nonlocal Causation
4 -Nonseparability
5 -Entity
6 -Inextricably
7 -Contextualism of Entity
8 -Co-Create
9 -Interrelationships
10 -Chaos
11 -Creative
12 -Chaotic
13 - Pascale, Millemann, Gioja

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

همه پدیده‌ها به‌طور مداوم دستخوش تغییرند، تغییر در یک ناحیه در خلاء کوانتومی، به‌طور اجتناب‌ناپذیری، منجر به بروز تغییراتی در جاهای دیگر میدان می‌شود، اثرات بر هم کنشی (تعاملی) کلیه تغییراتی که به‌طور مداوم واقع می‌شوند، باعث می‌گردند خلاء کوانتومی به دریاچه وسیعی از "نیروی بالقوه متلاطم 1 "و الگوی درهم تنیده‌ای از انرژی پویا، تبدیل شود که ماورای کنترل و پیش‌بینی ـ حداقل توسط انسان ـ است (زوهر، ۱۹۹۷). اجزاء طبیعت، به‌طور موضعی[۲] با یکدیگر در تعامل‌اند و از طریق این تعامل[۳]، آن‌ها الگوهای منسجمی[۴] را در خود به وجود می‌آورند (استیسی، گریفین و شاو، ۲۰۰۰). در واقع، در چشم‌انداز کوانتومی، جهان، به‌عنوان یک سیستم "خود سازمان دهنده۵ "، در جهت نیل به سطوح بالاتر پیچیدگی و انسجام (نظم)، تکامل و تحول می‌یابد و آشوب و بی‌نظمی، در نهایت به نظم منتهی می‌گردد (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱). بر اساس دیدگاه کوانتومی انسان‌ها موجوداتی کوانتومی هستند. گرچه در نگاه نخست هر شخص موجودی مادی به نظر می‌رسد. این موجود هم چنین دارای بعد نامشهود و غیرمادی (موسوم به ذهن) است که گمان می‌رود کارکرد آن، تحت تأثیر اصول کوانتومی قرار دارد (دیر[۶]، ۱۹۹۸). مکانیک کوانتومی نشان داده که رفتارها ازجمله تفکرات، جدا از زمینه‌شان، غیرقابل تعیین[۷] هستند و زمینه آن‌ها (گذشته و حال) ماورای توصیف کامل است (یعنی نامحدود هستند). فرآیندهای مشاهده رفتارها یا به اشتراک گذاردن ایده‌ها، رابطه جدیدی را تعریفمی کنند. ازاین‌رو، رفتار مشاهده‌شده یا ایده به اشتراک گذارده شده[۸]، با رفتار مشاهده نشده یا ایده به اشتراک گذارده نشده، متفاوت خواهد بود (استامپف[۹]، ۱۹۹۵). بنابراین، از منظر پارادایم کوانتومی، انسان و رفتار و ایده‌های او متأثر از خصوصیات کوانتومی است. این موضوع، در تفسیر کوانتومی حیات سازمانی و روش‌شناسی تبیین رفتار انسانی در سازمان، دارای اهمیت خاصی است

سازمان کوانتومی

در دانش مدیریت، پارادایم، دربرگیرنده ایده‌های اساسی در مورد واقعیت است (زاچاریف[۱۰]، ۲۰۰۲)، در پارادایم کوانتومی در مدیریت، این ایده‌ها متأثر از مفاهیم فیزیک کوانتومی هستند و بر مبنای آن به تحلیل و توصیف واقعیت‌های دنیای سازمان و مدیریت می‌پردازند. این پارادایم، چشم‌اندازی بدیع از جهان سازمانی ارائه می‌کند. چشم‌انداز ی که هم عینی و هم ذهنی، هم منطقی و هم غیرمنطقی، هم خطی و هم غیرخطی، هم منظم و هم نامنظم است (شلتون،

[1] -Seething Potentiality
[2] -Locally
[3] -Interaction
[4] -Coherent Patterns
[5] -Self-organizing
[6] - Dyer
[7] -Indeterminable
[8] -Shared Idea
[9]- Stumpf
[10] - Zachariv

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

۱۹۹۹). در چارچوب چنین چشم‌اندازی؛ پدیده‌ها، از جمله افراد و سازمان‌ها، الگوهای قابلت شخیص و خاص انرژی محسوب می‌شوند که در خلاء کوانتومی جای گرفته‌اند (زوهار، ۱۹۹۷).

سازمان‌های کوانتومی از خصوصیات و ویژگی‌های معینی برخوردارند که آن‌ها را از سازمان‌های مبتنی بر پارادایم نیوتونی، متمایز می‌سازد. به‌طورکلی، خصوصیات تقلیل‌گرا، عمودی[۱]، مکانیکی، سلسله مراتبی و بخشی[۲]، در سازمان‌های نیوتونی (سنتی) و خصوصیات چندجانبگی[۳] چندجهتی[٤]، متقاطع، رابطه ای و ترکیبی[٥]، در سازمان‌های کوانتومی، رواج و تسلط دارند (مالوچ و گرادی[٦]، ۲۰۰۷).

سازمان کوانتومی، سازمانی است در حال تغییر مداوم، وفق پذیر، چابک[۷] و بدون مرز[۸] که در آن نوآوری و اطلاعات، آزادانه در جریان است. به نظر می‌رسد یکی از دلایل قابلیت‌های فوق، فاصله گرفتن ساختار سازمانی این سازمان‌ها از ساختار سنتی سلسله مراتبی و هرمی باشد .این سازمان‌ها، از قابلیت به حداکثر رساندن مزایای شبکه‌ای بودن[۹]، یعنی سرعت و انعطاف پذیری برخوردارند و در آن‌ها ارتباطات، چند جهته و کارکنان، چند مهارته[۱۰] هستند و اعتماد در سطح بالا است. در این نوع سازمان‌ها، با شفاف نمودن مقاصد، نیاز به مداخله و هدایت مدیران، کاهش می‌یابد و در آن بر ایجاد مقاصد مشترک، تأکید می‌گردد. از این رو، در سازمان‌های کوانتومی، از فرایندهای ارتباطی مختلف برای ایجاد چشم‌انداز مشترک و شفاف سازی مقاصد، استفاده می‌شود (شلتون و همکاران، ۲۰۰۲).

کانال‌های ارتباطی، از عناصر اصلی پیچیدگی سازم آن‌ها هستند (رحمان سرشت، نوبری، ۱۳۸۵)، این موضوع در سازمان‌های کوانتومی، بطور کامل تحقق می‌یابد. در این سازمان‌ها، با تأکید بسیار بر ارتباطات، تلاش می‌شود از طر یق تمرکززدایی و استفاده از ساختارهای خودگردان و بهره‌گیری از ارتباطات سازمانی عمودی، افقی و مورب؛ ارتباطات در سازمان، تسهیل گردد (کولینز و پوراس[۱۱]، ۱۹۹٤).

از دیگر خصوصیات سازمان‌های کوانتومی، آن است که در این سازمان‌ها، اهداف سازمانی متضاد، می‌توانند به طرز مطلوبی، هم‌زیستی[۱۲] داشته باشند. این امر، از طریق ارزش‌های هسته‌ای[۱۳] و اهداف هسته‌ای[۱٤] محقق می‌گردد. ارزش‌های هسته‌ای، اصول پایدار و اساسی یک سازمان و مجموعه‌ای از اصول راهنما و جاودانه‌اند. افرادی که در ارزش‌های

---

1 -Vertical
2 -Compartmental
3 -Multilateral
4 -Multidirectional
5 -Integrating
6 Malloch and Grady
7 -Agile
8 -Boundary less
9 -Networking
10 -Multidirectional
11 Collins and Porras
12 -Co-exist
13 -Core values
14 -Core goals

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

هسته‌ای، اشتراک دارند ضرورتاً همگی طرز تفکر یا دیدگاه یکسانی ندارند. ارزش‌های هسته‌ای بیش از اینکه مستثنی کننده باشند فراگیر و در برگیرنده‌اند و از ارزش‌های متعالی انسانی همچون کمال و درستی، همیاری و همدلی، نشأت می‌گیرند .اعضای سازمان‌های کوانتومی، نه فقط در تعدادی از ارزش‌های هسته‌ای، مشترک هستند بلکه هدف هسته‌ای پرجاذبه‌ای نیز اتخاذ می‌کنند. این هدف، دلایل اساسی سازمان برای وجود داشتن، فارغ از تولید ثروت، است (کولینز و پوراس، ۱۹۹٤، صص ۷٦–۷۳).

سازمان‌های کوانتومی، سازمان‌هایی منعطف و متوازن هستند. در این سازمان‌ها، رهبران به انعطاف پذیری در فرایند انجام کار، به ایجاد توازن، میان رسمیت مکانیکی- ساختاری سازمان و پویایی میان بخشی – رابطه‌ای آن و همچنین به تشخیص سهم هر یک در دیگری و در کل، توجه خاص دارند (مالوچ و گرادی، ۲۰۰۷).

در سازمان‌های کوانتومی رقابت یا همکاری، هیچ یک کاملاً حاکم نیست و بسته به شرا یط محیطی، میزان آن‌ها متغیر است (مالوچ و گرادی، ۲۰۰۷). در این سازمان‌ها، بر کارتیمی، مشارکت و همیاری[1] در تصمیم‌گیری، روابط میان فردی قوی و اعتماد، تأکید می‌گردد. در سازمان‌های مبتنی بر پارادایم کوانتومی، انعطاف‌پذیری و سازگاری، در سطح بالا است و جو سازمانی، باز و حمایتی است و در آن به پرورش و بهسازی منابع انسانی توجهی خاص می‌شود؛ بطوری که اعضای سازمان، بیش از پیش، احساس ارزشمندی نموده و خواستار آن هستند در موفقیت سازمان مشارکت و سهم بیش‌تری داشته باشند (بابر و همکاران[2]، ۱۹۹۹). تحقق مزیت‌های فوق و شکل‌گیری سازمان کوانتومی، نیازمند به شیوه خاصی از مدیریت، موسوم به مدیریت کوانتومی است.

مدیریت کوانتومی

پارادایم کوانتومی در مدیریت، سعی دارد تا مفاهیم و اصول تئوری کوانتوم را، به منزله رهنمودی جهت توصیف و تبیین پدیده‌های سازمانی و حل مسائل مدیریتی، مورد استفاده قرار دهد. پارادایم کوانتومی، مدل‌هایی را معرفی می‌کند که می‌توان از آن‌ها در جنبه‌های مختلف سازمان و مدیریت، بهره گرفت (لینچ و ککس[3]، ۲۰۰۳).

در چشم‌انداز کوانتومی، مدیریت دارای مفهوم خاصی است و در آن مدیریت به معنای طراحی[4] و عامل اصلی ایجاد جاذبه‌های غریب[5] است (فاریس و لازاریدو[6]، ۲۰۰٦). جاذبه‌های غریب، یافتن نظم در بی نظمی را به مدیران یادآور می‌شود. تغییرات شدید، رفتارهای نامنظم، دگرگونی‌های غیرقابل پیش بینی، حرکات بحرانی، همگی سر انجام، به الگویی ختم می‌شوند که یافتن آن، هنر مدیریت است (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰). به عبارت دیگر، جاذبه‌های

[1] -Collaboration
[2]- Baber et al.
[3] -Lynch & Cox
[4] -Choreography
[5] -Strange Attractors
[6] - Fris and Lazaridou

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

غریب، بدون الگو نیستند و از الگوی خاصی پیروی می‌کنند و ارزش آن‌ها نیزدرهمین الگوداشتن است. این جاذبه‌ها دارای ویژگی‌های هندسی پیچیده و دارای ابعاد غیرصحیح هستند و مسیر آن‌ها، به هم پیچیده، چند جهته و گسترده است. در جاذبه‌های غریب، هیچ مسیری تکرار نمی‌شود و هر مسیر برای خود مسیری جدید است. جاذبه‌های غریب، در همه جا وجود دارند. هر آنچه که در نظر اول، بینظم وآشوبناک به نظر می‌رسد در درازمدت و با تکرار، الگوی منظمی ازخود نشان می‌دهد.

مدیران کوانتومی، راهبران واقعی سازمان‌های کوانتومی‌اند. این سازمان‌ها قادرند در بی نظمی پیشرفت کنند (یانگ بلود[1]، ۲۰۰۰). نظریه کوانتوم به ما می‌آموزد تغییر، یک چیز[2] یا یک رویداد[3] نیست، بلکه قوام دهنده جهان است. افراد نمی‌توانند از تغییر اجتناب کنند زیرا در هر جایی در حال وقوع است. آن‌ها تنها می‌توانند بر شرایط و پیامدهای تغییر، اثر بگذارند (پورتر و مالوچ، ۲۰۰۹). مسیرهای تغییر، در ذات خلاء کوانتومی قرار دارد و مدیران صرفاً می‌توانند بر امواج خودسازمان‌دهی[4] سوار شوند و با جریان درهم تنیده الگوها یا انرژی‌های پویا که همه پدیده‌ها را مرتبط ساخته و گرداننده و پیشبرنده تغییرات هستند، کار کنند (استیسی[5] و همکاران، ۲۰۰۰). در فرایند تغییر و تکامل، آشوب، عنصری ذاتی و اجتناب‌ناپذیر است و تسریع کننده‌ای است که بی تعادلی مورد نیاز، برای تکامل سیستم را ایجاد می‌کند. آشوب، پیش زمینه ای برای پیشرفت است؛ بدون آشوب تغییر، آنتروپی اتفاق خواهد افتاد. مدیران کوانتومی می‌دانند اگر بخواهند خودسازمان‌دهی موثق، اتفاق بیافتد باید تمایل یابند تا به‌طور موقت در ورطه آشوب، قدم بگذارند (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰٤). بنابراین، در جهان کوانتومی، چالش مدیران، حرکت در مرز آشوب است؛ آن‌ها باید یاد بگیرند با این جریان، حرکت کنند و دریابند تغییر را نمی‌توان کنترل کرد، فقط می‌توان آن را درک نمود و شاید هدایت و رهبری کرد، لیکن امکان کنترل آن میسر نیست (فولان[6]، ۲۰۰۱).

در مدیریت نیوتونی، تلاش می‌شود با بکارگیری تکنیک‌هایی، جهت نیل به اهداف و نتا یج مورد نظر، پدیده‌ها–انسان، مواد و محیط ـ پیش بینی، دستکاری و کنترل شوند (زوهار، ۱۹۹۷)، به این دلیل، در مدیریت مبتنی بر ویژگی جزءگرایی پارادایم نیوتونی، بر تعیین نقش و کنترل مرزهای سیستم، تأکید می‌گردد. در این پارادایم، با اعتقاد به قطعیت و پیش بین ـ پیذیری خطی رویدادها و پدیده‌ها، به کنترل، به‌عنوان یک کارکرد اساسی توجه می‌شود. بر مبنای این پارادایم، به منظور مهار بی‌نظمی در سیستم، از روش تعریف مرزها و شفاف سازی قواعد حاکم بر آن و به منظور تغییر در سیستم، از شیوه تعریف مجدد قواعد و مرزهای سیستم، استفاده می‌شود (استیسی و همکاران، ۲۰۰۰).

مدیران کوانتومی، جهان مشارکتی و همیارانه را می‌پذیرند و به سازمان، کارکنان، مشتریان، ارباب رجوع، جامعه، بازار

[1]-Youngblood
[2] -Thing
[3] -Event
[4] -Self-Organizing
[5]- Stacey
[6]-Fullan

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

و اکولوژی، به‌عنوان عناصری می‌نگرند که بر یکدیگر اثر متقابل داشته و یک دیگر را تعریف می‌کنند. یعنی عناصر به هم پیوست‌های که واقعیت موجود و آینده‌شان را هم آفرینی می‌کنند. در مقابل، مدیران نیوتونی، اعضای سازمان، مشتریان، منابع و محیط را به‌عنوان چیزهایی که می‌توان آن‌ها را مورد استفاده قرار داد، برانگیخت و کنترل نمود می‌نگرند. این مدیران از کارکنان، منابع ارزشمند، سرمایه انسانی و سرمایه فکری سخن می گویند. روش‌ها و ساختارهایی که مدیران نیوتونی به کار می‌برند، تلاش در جهت ایجاد شکاف بین جنبه‌های عمومی و خصوصی زندگی کارکنان است. مدیران نیوتونی صرفاً آن بخش از خصوصیات کارکنان که به کارایی و اثربخشی عملکرد آنان در محیط کار مرتبط است و سازمان به آن نیاز دارد را پرورش داده و تقویت می‌کنند (استیسی و همکاران، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر، آن‌ها تنها آن دسته از توانایی‌ها و خصوصیات افراد را که درکار سازمان مفید است مورد تصدیق قرار داده و پاداش می‌دهند. در مقابل، مدیران کوانتومی کل گرا هستند یعنی هم بعد حرف‌های و هم بعد شخصی افراد را ارج می‌گذارند و فقط به جنبه‌های فنی مرتبط به کار کارکنان، توجه ندارند، بلکه ابعاد ارزشی و عاطفی آن‌ها را نیز ارج می‌نهند (فریس و لازاریدو، ۲۰۰۶).

در سازمان‌ها، قوانین و مقررات، هنجارها و سایر جنبه‌های بوروکراتیک، نشان از مدیریت نیوتونی است. مدیران نیوتونی بر بقاء/ تداوم[1]، کارایی، اثربخشی، رشد[2] و پیش‌بینی پذیری ارزش گذارده و به آن‌ها توجه دارند (هادکینسون[3]، ۱۹۹۱). مدیران کوانتومی نه تنها ارزش‌های فوق را نادیده نمی‌گیرند، بلکه به انرژی حاصل از منبع عمیق بینش[4] و ارزش‌های پایدارتری نیز توجه دارند (زوهار، ۱۹۹۷).

مدیران نیوتونی، به جمع بیش از فرد، ارزش می‌گذارند و به اهداف جزی، مشخص و وظیفه گرا توجه دارند. در مقابل، در مدیریت کوانتومی، این فرض وجود دارد که در سیستم‌های پیچیده، پیش‌بینی تقریباً غیرممکن است و لازم است مدیر، عدم قطعیت و ابهام را بپذیرد، بر مبنای این حقیقت، مدیر در موقعیت‌های پیچیده بر حس شهودی خود تکیه کرده و بر خصایل شخصی، خلاقیت و توانایی‌های فردی و جمعی که افراد به سازمان می‌آورند اعتماد می‌کند. به‌این‌ترتیب، مدیران کوانتومی تلاش می‌کنند به ایجاد خصیصه همکاری و انسجام که بسیار متفاوت از خصیصه نیوتونی کنترل است، کمک کنند. مدیران کوانتومی، بنیانی را ایجاد می‌کنند که دوگانگی دیرینه فرد در برابر گروه را کنار گذاشته و به افراد اجازه می‌دهند که هم به‌عنوان فرد و هم به‌عنوان عضوی از یک گروه خلاق بزرگ‌تر، رشد یابند (زوهار، ۱۹۹۷).

مدیران نیوتونی با کارکنان به‌عنوان اشیاء و عناصر قابل جایگزین برخورد می‌کنند و لذا موجب کاهش یا عدم ایجاد حس تعلق و وفاداری آنان به سازمان می‌شوند. در مقابل، مدیران کوانتومی بر روابط انسانی تأکید داشته و تلاش می‌کنند

[1] -Survival/ Continuity
[2] -Growth
[3]- Hodgkinson
[4] -Vision

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

روابـط اعضای سـازمان را بـا یکـدیگر بهبود بخشند، این امر، حس یگانگی و جامعیت را در کارکنان بهبود و پرورش می‌دهد، بعـلاوه، آنان ضمن اینکه پاداش‌های معمولی را نادیده نمی‌گیرند، کارکنان را نسبت به جاذبه‌های غریـب، حساس می‌کنند (فریس و لازاریدو، ۲۰۰۶).

در پارادایم کوانتومی، بارزترین و اساسی‌ترین کارکرد مدیریت، کارکرد رهبری اسـت .در این چشم‌انداز، رهبری دارای مفهومی متمایز است .رهبری، برانگیختن دیگران به حل مسائلی کـه مـا چگونگی حل آن‌ها را میدانیم نیست، بلکه کمک به آن‌ها برای مواجهـه بـا مسـائلی اسـت کـه هرگز به‌درستی شناخته‌نشده‌اند (فولان، ۲۰۰۱).

رهبری کوانتومی

با ورود به قرن بیست‌ویکم، سازمان‌ها بـا تغییـرات شـدیدی مواجـه شده‌اند. انطبـاق و هماهنگی با روند این تغییرات، از طریـق انطبـاق خطـی[1] (سـازگاری بـا تغییـر) میسـر نیسـت و نیازمند انطباق خـلاق[2] (پـیش‌نگـری تغییـر) اسـت. انطبـاق خـلاق، نتیجـه طبیعـی سازگاری و وفق پذیری الگوی سازمانی جدیدی است که در مواجهه با عدم قطعیت‌های موجـود در محـیط کسب‌وکار ایجاد شده و سازمان آینده گر[3] (سازمان‌هایی که تعریف‌کننده و عامـل تغییـر هسـتند) نام گرفته است (گیولوری[4]، ۲۰۰۷). اجرای ایـن الگـوی جدیـد سـازمانی، مسـتلزم نوع جدیدی از رهبری است که رهبری کوانتومی کوانتومی[5]، در مدیریت اطلاعات، پویایی‌های انسـانی، تفاوت‌ها، ارتباطـات و شرایط بیرونـی و زمینه‌ای، تلاش می‌کنند موازنه بین نظم و آشوب را حفظ نمایند (مالوچ و پـورتر گـرادی، ۲۰۰۷). آن‌ها بجای پیش‌بینی دقیق و ساده وقوع رویداد یا پدیده‌های موردنظر، فقـط مـی‌تواننـد بر اساس موضوعات[6]، روندها یا مسیرها[7]، احتمال وقوع آن‌ها را تخمـین بزننـد (مالوچ و گـرادی، ۲۰۰۷).

رهبـران کوانتـومی بـرای رهبـری در سازمان‌های پیچیـده عصـر حاضـر، از قابلیت‌ها و ویژگی‌های خاصی برخوردارند (کاراکاس و کاواس، ۲۰۰۸). آن‌ها سـیال[8]، پویـا[9] و انعطاف‌پذیرند و در نقش مربی[10]، عمل می‌کنند (مـالوچ و گـرادی، ۲۰۰۷). رهبـران کوانتومی، استعداد رهبری پیروانشان را پرورش می‌دهند و رهبری را به اشتراک گذارده و تسـهیم می‌نمایند.

در چشم‌انداز کوانتومی، رهبری دارای کارکرد منحصر به فردی اسـت. وظیفـه اصـلی رهبـر، کمک به آزادسازی انرژی

[1] -Linear Adaptation
[2] -Creative Adaptation
[3] -Future Perfect Organization
[4]- Guillory
[5] -Quantum Leadership
[6] -Themes
[7] -Directions
[8] -Fluid
[9] -Mobil
[10] -Coach

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

خلاء کوانتومی- آزادسازی و بالفعل کردن قابلیت‌های بالقوه افراد و کمک به رشد یافتن آن‌ها از طریق برقراری روابط با دیگران- است (فاریس و لازاریدو، ۲۰۰۶). در این چشم‌انداز رهبری به معنی ایجاد و حفظ میدان‌های انرژی است که در آن، روابط رشد و توسعه می‌یابند و به‌طور فزاینده‌ای هدفمند، پویا و اثربخش می‌شوند. شوق و انرژی، از پیش‌نگری و شگفتی درباره رویدادهای آینده حاصل می‌شود. رهبران بیش از اینکه به‌وسیله موفقیت‌های گذشته‌شان هدایت شوند از طریق شوق به آینده، هدایت می‌گردند .بنابراین، دیگر نمی‌توان رهبری را به‌عنوان نفوذ بر دیگران، جهت تحقق اهداف مشخص، تعریف کرد. بلکه باید آن را به‌عنوان فرایندی که جستجوی هدف و حرکت در مسیر هدف، از تحقق خود هدف، مهم‌تر و ارزشمندتر است، تعریف نمود (استامپف[1]، ۱۹۹۵).

رهبران کوانتومی، نیات[2] و مقاصد خود را وارسی کرده و با برخورداری از بینش، چشم‌انداز و مقاصد روشن می‌توانند فرصت‌ها را به‌درستی درک کرده و از آن‌ها بهره گیرند. آنان دریافته‌اند که برای پاسخ به بسیاری از پرسش‌ها، تفکر خطی، منطقی، عقلایی و دودویی، ناکافی است و باید با درکی چندگانه از واقعیت، از گزینه‌های به‌ظاهر متناقض، به راه‌حل‌هایی خلاق، دست یابند. رهبران کوانتومی تلاش می‌کنند از طریق مثبت اندیشی، انرژی درونی کسب کرده و با نگاه به رویدادهای منفی از جنبه مثبت، فرصت‌هایی را ببینند که اگر احساس منفی می‌داشتند، از درک این فرصت‌ها عاجز شده و توانایی استفاده از آن‌ها را از دست می‌دادند (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱). چنین خصوصیتی، نه تنها به سود رهبر است، بلکه بر پیروان نیز تأثیر مطلوب داشته و موجب انرژی بخشی و انگیزش در آنان می‌گردد. بر مبنای اصل کوانتومی جدایی‌ناپذیری، ارتباط بین فعل و فاعل همواره باقی خواهد بود. ازاین‌رو، هر چه فرد انجام می‌دهد (چه مثبت و چه منفی) به‌صورت اثر برگشتی، در کوتاه‌مدت یا بلندمدت او را نیز، تحت تأثیر قرار خواهد داد. بر این اساس، رهبران کوانتومی با درک اینکه تصمیمات و اعمال رهبر تنها بر خود او، بلکه بر انتخاب‌های حال و آینده دیگران نیز اثرگذار است، سعی می‌کنند با پاسخگویی بیشتر، بر اساس مسئولیت اجتماعی خود، نه فقط به نفع خود، بلکه به نفع سیستم بزرگ‌تر نیز عمل نماید (دیجسترا و همکاران، ۲۰۰۵)، پاسخگویی رهبر، پیامدهای مطلوبی را در بر خواهد داشت که مهم‌تر ین آن رفتار اخلاقی در هدایت سازمان است (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۳). پایبندی رهبران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، توجه و اکید بر اصول اخلاقی جهان شمول، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت‌های جامعه را می‌توان نمونه‌هایی از تبلور رفتار اخلاقی در رهبری سازمان، محسوب نمود (رحمان سرشت، رفیعی و کوشا، ۱۳۸۸).

رهبران کوانتومی، آگاه هستند که در شرایط پیچیده کنونی بخشی نگری و جهت‌دهی عمودی سازمان، از اثربخشی لازم برخوردار نیست (مالوچ و گرادی، ۲۰۰۷). ازاین‌رو، آنان با اجتناب از روحیه کنترل و قدرت‌طلبی، سعی می‌کنند

[1]- Stumpf
[2] -Intention

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بـا اعتمـاد و انعطاف‌پذیری بیشتر و بدون دخالت غیرضروری و بیش‌ازحد در امـور سـازمان بـه گـردش خودبه‌خود سازمان و ظهور فرایندهای خودتنظیمی و خودسازمان‌دهی در آن کمک کنند (شـلتون و دارلینـگ، ۲۰۰۳)، به‌این‌ترتیب، رهبران کوانتومی با جلوگیری از انحصار قـدرت و کنتـرل، فرایند خودسازمان‌دهی را تسهیل می‌کنند.

در دیدگاه کوانتومی اگرچه فرد خیلی مهم است، لیکن روابط بین فردی و روابـط جمعی بـا سیستم، مهم‌تر و حیاتی‌تر است (مالوچ و گرادی، ۲۰۰۷). رهبران کوانتومی بـر ایـن باورند که بهبود روابط در سازمان باعـث تشویق و توسـعه کـار تیمی در آن می‌شود (شـلتون و دارلینگ، ۲۰۰۳). آن‌ها با اعتقاد به اینکه پیشرفت نتیجه همراهی اسـت، سـعی می‌کنند روابطشان با دیگران، با گشودگی و پذیرش نقد، همراه باشد. آنان در صدد بهبـود روابـط و توسعه ارتباطات بین اعضای سـازمان و هـم چنـین بـین سـازمان و محیطش هسـتند. رهبران کوانتومی با اعتقاد به اینکه روابط، فرصت‌هایی ارزشمند برای یادگیری هستند، زمـان و فضـایی را برای گفتگو در نظر می‌گیرند و اطمینان دارند که بهبود روابط بـه نتایج بهتـر منجـر خواهـد شـد (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰٤) به‌این‌ترتیب آن‌ها تلاش می‌کنند با کـاهش یا حـذف موانع ارتبـاطی، اسـتفاده از ارتباطـات چندجهته و بهبـود کیفیـت روابـط، کـنش کوانتـومی در ارتباط بودن را تسهیل کنند. یک رهبر کوانتومی استعدادهای درونی و توانایی‌های بالقوه فردی‌اش را پـرورش می‌دهد و همیشه به این نکته آگاهی دارد که یک رهبر خلاق واقعی، میـزان زیـادی از بینش و الهـام[1] را از کیفیات نامشهود رهبری، کسب می‌کند (زوهـار، ۱۹۹۷). رهبـران کوانتـومی در شـرایط ابهام و عدم قطعیت، همواره نسبت به شهود درونی خود، هوشیار هسـتند و می‌توانند از فهـم و شناخت شهودی بهره گیرند (شلتون، ۱۹۹۹)، در چنین شرایطی، آنـان قادرند از سـبک تصمیم‌گیری شهودی[2] استفاده کنند. این شیوه از تصمیم‌گیری، شـیوه‌ای غیر عقلایی نیسـت بلکـه نوعی روش فرا عقلایی [3]است.

رهبران کوانتومی با طراحی چشم‌انداز و الگوسازی ارزش‌ها، به ایجاد سازمان‌های برخـالی[4] کمک می‌کنند، سازمان‌های برخالی، سازمان‌هایی هستند که در آن، افراد به‌صورت مسـتقل عمـل می‌کنند اما رفتارشان در محدوده چشم‌انداز، ارزش‌ها و اهـداف مشترکشان اسـت (فیرهـولم[5]، ۲۰۰٤). آنان از اهداف الهام‌بخش و ارزش‌های پایـداری بـرای ایجـاد فرهنگ‌سازمانی منسجم، که فراتر از کثرت و ناهمگونی است استفاده می‌کنند. لذا چنین رهبرانی، فراینـد بهسازی سازمانی بدیعی را بکار می‌گیرند تا اعضای سازمان را قادر سـازند بـه جهـش کوانتـومی[6] نائل شوند. اعضای سازمان از طریق کار کردن در کنار هم و با هـم، ارزش‌ها و اهـداف مشترکی را کشف می‌کنند که فراتر از تفاوت‌های میـان آن‌هاست. بـا این روش، آن‌ها نـوعی سـازمان کوانتومی را به وجود می‌آورند کـه در آن، تنـوع در سبک‌های رفتـاری (تفاوت‌های فـردی)، تناسب شغل با شخص و انسجام فرهنگی سازمان، به‌طور هم‌زمان تحقـق و هـم زیسـتی یافتـه و به‌این‌ترتیب، اهداف

[1] -Inspiration
[2] -Intuitive Decisions making
[3] -Meta- Rational
[4] -Fractal Organization
[5] - Fairholm
[6] -Quantum Leap

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

متناقض، محقق می‌شوند. لیکن این امر، مستلزم قابلیت خاصی است، توانایی دیدن زمینه مشترک میان عوامل به‌ظاهر ناسازگار و متناقض، مستلزم رهبرانی است که مهارت‌های تفکر نوین را بیاموزند؛ این تفکر، تفکر کوانتومی است (شلتون و همکاران، ۲۰۰۲). یعنی تفکر به شیوه متناقض و توانایی درکی چندگانه از واقعیت .رهبران کوانتومی فنون رهبری معنوی[1] را مورد توجه قرار می‌دهند و از معنویت در هدایت و انگیزش کارکنان بهره می‌گیرند. آنان از طریق توجه به هر دو جنبه حرفه‌ای و شخصی کارکنان و کار کردن روی روحیه پیروان در سطوح عاطفی، ارزشی، ذهنی و فنی، بر پرورش خودآگاهی[2]، خود رهبری[3] و رشد مستمر کارکنان، تمرکز نموده و به ایجاد و حفظ اعتماد در سازمان، اهتمام می‌ورزند (فاریس و لازاریدو، ۲۰۰۶). به این طریق آنان به معماران سازمان‌هایی تبدیل می‌شوند که قادرند با بهره‌گیری از منبع عظیم انرژی خلاء کوانتومی، در شرایط بسیار پیچیده و آشوبناک به حداکثر پیشرفت و موفقیت نائل شوند.

رهبران کوانتومی برای رهبری در سازمان‌های پیچیده عصر حاضر، از قابلیت‌ها و ویژگی‌های خاصی برخوردارند (کاراکاس و کاواس،۲۰۰۸). آن‌ها سیال[4]، پویا [5] و انعطاف پذیرند و در نقش مربی عمل می‌کنند، رهبران کوانتومی، استعداد رهبری پیروانشان را پرورش می‌دهند و رهبری را به اشتراک گذاشته و تسهیم می‌نمایند و در این پژوهش با توجه به پیچیدگی‌های گوناگون عصر کوانتوم، علاوه بر بررسی مفاهیم رهبری و سازمان‌های کوانتومی، تأثیرات پارادایمی نظریه کوانتومی بر نظریه‌های سازمان و مدل‌های مرتبط با نظریه کوانتوم نیز بررسی خواهد شد.

پیشینه

در این قسمت پیشینه‌های داخلی و خارجی مربوط به رهبری کوانتومی در دو جدول جداگانه آورده شده است. بطور کلی مطالعات انجام شده در ارتباط با رهبری کوانتومی در جامعهٔ ایران کمتر از جوامع دیگر مشهود بوده است. همانطور که گفته شد در جدول ۱ نویسنده، سال، عنوان پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های داخلی مربوط به رهبری کوانتومی آورده شده است.

جدول۱- پیشینه پژوهش‌های داخلی رهبری کوانتومی (بزرگی، ۱۳۹۸)

ردیف	نویسنده	سال	عنوان	یافته‌ها
۱	غلامی و	۱۳۹۸	بررسی رابطه بین مهارت‌های	ابعاد احساس کوانتومی، عمل کوانتومی، نگاه کوانتومی، زیست

[1] -Spirituality Leadership
[2] -Self-awareness
[3] -Self-Leadership
[4] - Fluid
[5] - Mobil

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

	همکاران		کوانتومی مدیریت و اثربخشی رهبری در سازمان‌های کوانتومی	کوانتومی، اعتماد کوانتومی و تفکر کوانتومی بر اثربخشی رهبری تأثیرگذار بودند. از طرفی اثربخشی رهبری در بین کارکنان با سوابق شغلی مختلف دارای تفاوت معنی‌داری بود
۲	محمد هادی	۱۳۹۵	بررسی و تحلیل یادگیری کوانتومی در بهینه‌سازی آموزش منابع انسانی	رویکرد کوانتومی روشی اثربخش برای بهینه‌سازی عملکرد سیستم‌های آموزشی در شرایط پیچیده و مبهم است، بنابراین از این رویکرد می‌توان برای بهبود بخشیدن به آموزش منابع انسانی استفاده نمود.
۳	نجاریان	۱۳۹۵	تبیین ویژگی‌های فلسفی نظریه پیچیدگی و استلزامات آن در برنامه درسی	با یاری‌گرفتن از ویژگی‌های نوین فلسفی نظریه پیچیدگی، می‌توان در جهت اصلاح برنامه درسی کنونی گام برداشت
٤	آقابابایی و همکاران	۱۳۹٤	رابطه استراتژی‌های رهبری مثبت و اجزای سازمان کوانتومی	نتیجه‌گیری میانگین استراتژی‌های مثبت رهبری و مؤلفه‌های سازمان کوانتومی نسبتاً مطلوب است و بین استراتژی‌های مثبت رهبری و مؤلفه‌های سازمان کوانتومی ارتباط مثبت وجود دارد.
٥	رضوی و عظیمی	۱۳۹۳	بررسی میزان ارتباط بین آشنایی و به‌کارگیری مهارت‌های کوانتومی در سازمان‌های ورزشی	ین میزان آشنایی و به‌کارگیری مهارت‌های کوانتومی توسط مدیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد بین بیشترین میزان آشنایی و به‌کارگیری مربوط به عمل کوانتومی و کمترین میزان آشنایی و به‌کارگیری نیز به ترتیب مربوط به اعتماد کوانتومی و دیدن کوانتومی بود.
٦	محمد هادی	۱۳۹۰	پارادایم کوانتومی در علم مدیریت	پارادایم کوانتومی در مدیریت از قابلیت تحلیلی فوق‌العاده‌ای برخوردار است و می‌تواند در درک و بهبود سازمان، رهبری و مدیریت در شرایط بسیار پیچیده مفید واقع شود. بنابراین ارزش این پارادایم، تبیین زندگی سازمانی در چشم‌اندازی نوین است، عدم قطعیت، ابهام و پیچیدگی از خصوصیات اصلی این چشم‌انداز محسوب می‌شوند.

در جدول ۲ نیز نویسنده، سال، عنوان پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های خارجی مربوط به رهبری کوانتومی آورده شده است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول۲- پیشینه پژوهش‌های خارجی رهبری کوانتومی (بزرگی،۱۳۹۸)

ردیف	نویسنده	سال	عنوان	یافته‌ها
۱	هنین و نیتا[1]	۲۰۱۹	الگوی رهبری کوانتومی: هستی‌شناسی، عمل و کاربرد در مدیریت	رهبری کوانتومی یک چارچوب مفهومی و عملی برای مدیریت سازمان است. در واقع، سازمان یادگیری کوانتومی، خود سازمان یافته است، در حاشیه هرج‌ومرج عمل می‌کند و در بلاتکلیفی و عدم اطمینان شنا می‌کند. در سازمان‌های کوانتومی فراهم کردن یک محیط کار که با درک سازمان از پایین به بالا و کل نگر باشد، ضروری است و آن سازمان یافته است. حفظ ظرفیت همه کارکنان سازمان بسیار مهم است و آن‌ها را بادید سازمانی پرورش می‌دهیم. این دیدگاه در اینجا به "برنامه‌های ما برای پنج سال آینده" یا "چگونگی رسیدن به اهداف خود نمی‌خواهیم" اشاره شود. در مقابل، دید یک سازمان، احساس کلی هویت، آرزوهایش، احساس خود در برابر جهان و ارزش‌های اصلی انگیزشی آن است.
۲	شارلوت شلتون	۲۰۱۰	معنویت، سلامت روان و فیزیک جدید	مفاهیم علمی تغییر جهان و دیدگاه نظریهٔ سنتی روانی و اصول جهانی معنوی مورد بررسی قرار رفت و ارائه مجموعه‌ای از مهارت‌های کوانتومی و ادغام علوم جدید با اصول بی‌انتهای معنوی و به‌طور گسترده‌ای شیوه‌های بهداشت روان
۳	وارگاس	۲۰۱۰	ضرورت استراتژی مهارت‌های کوانتومی فیزیک، سرمایه‌های فکری و بررسی مدیریت دانش در حوزهٔ بحران	کرد با استفاده از مهارت‌های فیزیک کوانتوم در حوزهٔ مدیریت، مدیران می‌توانند از طریق علوم پایه در حیطهٔ مدیریتی خود به‌خوبی و به‌طور گسترده به دنبال مسائل معاصر باشند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مروری می‌باشد و از متون کتابخانه‌ای و پایگاه های اطلاعاتی مختلف برای تدوین مقاله استفاده شده است. یک مقاله مروری تحقیقات اخیر در یک موضوع تحقیقی را بگونه ای خلاصه و سازماندهی می کند که بتواند به دیگران در فهم و تجمیع آن موضوع کمک کند. یک مقاله مروری دانش زمینه ای لازم در آن موضوع را به عنوان یک فرض در نظر می گیرد و به آن نمی پردازد و در عوض به طبقه بندی تحقیقات انجام شده در آن موضوع و دورنمای این

[1] Akmal & Renita

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

موضوع تحقیقاتی در آینده و ارزیابی و مقایسه راه کارها و روشهای موجود می پردازد و هدف آن، فراهم کردن یک دیدگاه به خوبی سازماندهی شده و کامل از کارهای انجام شده در یک موضوع تحقیقی می باشد (حافظ‌نیا، ۱۳۹۸).

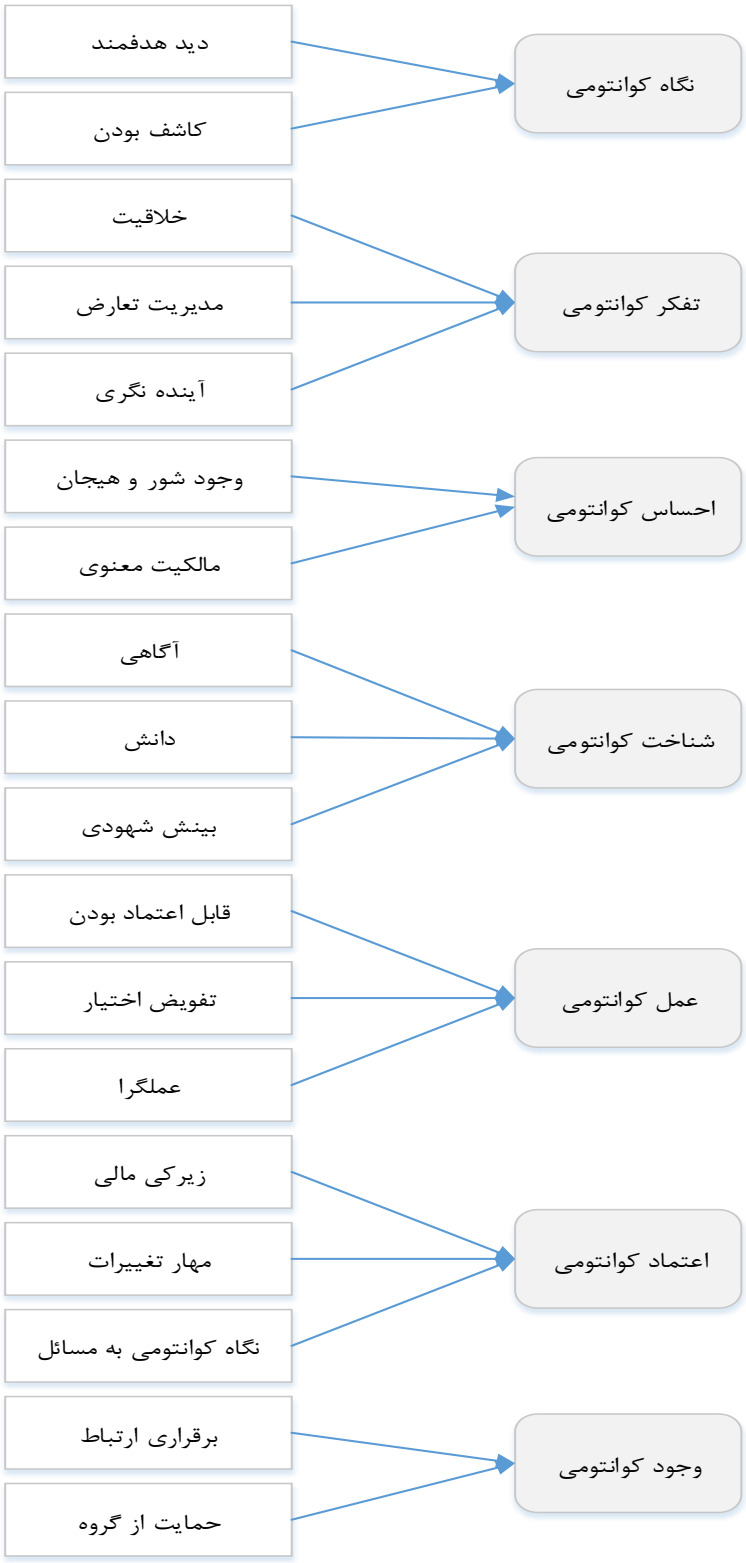
پژوهش حاضر از نوع مروری است، چرا که در آن ابتدا به بیان کلیاتی در مورد رهبری کوانتومی از قبیل مفاهیم تعاریف، و ابعاد رهبری کوانتومی و ... پرداخته شد. این اطلاعات و منابع به شیوه کتابخانه‌ای از تمامی منابع معتبر (شامل کتاب، مقاله ها و مجله ها، سایتها، دیسک های رایانه ای، اسناد، نشریه های رسمی دولتی، اسناد شخصی و خصوصی، مطبوعات، آمار نامه ها و اسناد صوتی و تصویری) مورد بررسی قرار گرفته و اطلاعات مفید با استفاده از ابزارهایی مانند فیش، جدول، نقشه یا فرم های شبه پرسشنامه یا ترکیبی از همه آنها استخراج شد و درنهایت مدل مفهومی رهبری کوانتومی در دانشگاه ارایه شد.

چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش

رهبران و مدیران در سازمان برای ایجاد سبک رهبری کوانتومی باید با بهره‌گیری از نگاه کوانتومی و توانایی دیدن هدفمند سبک و شیوه تفکر و نگرش خود را مقارن با تفکر کوانتومی و توانایی تفکر به شیوه متناقض قرار دهند تا از این طریق زمینه‌ساز شناخت کوانتومی و شناخت شهودی مسائل در سازمان شوند. از این طریق رهبران و مدیران سازمانی می‌توانند احساس و اعتماد کوانتومی را در میان کارکنان خود به‌وجود آورند که این مهم به‌نوبه خود موجب نگرش نو و جدید به مسائل، تفکر خلاقانه و شهودی، آینده‌نگری و پیش‌بینی در سازمان می‌شود؛ از این‌رو با پیدایش تفکر خلاقانه و شهودی به‌همراه پیش‌بینی و آینده‌نگری، عمل کوانتومی یا توانایی عمل پاسخ‌گویانه در سازمان به وجود می‌آید که پیامد اساسی این مهم زیست کوانتومی یا توانایی زندگی‌کردن در روابط، ارتباط متقابل رهبر پیرو، پیشرفت و توسعه پیروان و کارکنان از طریق خودسازمان‌دهی و در نهایت به‌وجودآمدن سازمانی حسابگر و دقیق است. در خصوص مقایسه یافته‌های پژوهش با پژوهش‌های صورت گرفته و ابراز وجوه تشابه آن‌ها باید خاطرنشان کرد که مختاری و خادم‌الحسینی (۱۳۸۷) نیز شناخت کوانتومی، تفکر کوانتومی، نگاه کوانتومی، احساس کوانتومی، اعتماد کوانتومی و زیست و عمل کوانتومی را عوامل تأثیرگذار در رهبری کوانتومی دانسته‌اند. هال (۲۰۰۸)، پیامد اساسی سبک رهبری کوانتومی را رابطه متقابل و سیال رهبر پیرو و ایجاد سازمانی حسابگر می‌داند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. آقابابایی و همکاران (۱۳۹٤) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که میانگین استراتژی‌های مثبت رهبری و مؤلفه‌های سازمان کوانتومی نسبتاً مطلوب است و بین استراتژی‌های مثبت رهبری و مؤلفه‌های سازمان کوانتومی ارتباط مثبت وجود دارد.در خصوص جنبه نوآوری پژوهش حاضر باید گفت که مفهوم رهبری کوانتومی خود یک مفهوم جدید و میان رشته‌ای است که با توجه به مرور مبانی نظری، پژوهش حاضر نخستین پژوهشی است که دست به طراحی مدل بومی در ارتباط با این مفهوم زده است.

در نهایت در شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش مبتنی بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش آورده شده است:

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]



شکل ۱- مدل مفهومی برگرفته از مبانی نظری و پیشینه پژوهش (محقق ساخته)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بحث و نتیجه گیری

تفاوت عمده رهبری کوانتومی را این‌گونه می‌توان بیان کرد که در هیچ نظریه‌ای به‌دقت و ریزبینی مدیر این‌چنین تاکید نشده بود، یعنی اینکه این نظریه چنین بیان می‌کند که سازمان را در حد کوانتوم (ذره) نیز تحت تأثیر داشته باشید. آنچه که در تئوری‌های مدیریت سنتی به‌عنوان فرایند مدیریت یعنی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل مطرح می‌شود، اصولی کلی هستند برای دستیابی به مهارت‌های فردی مدیر و رهبر به‌طور جزئی و ریز اشاره نمی‌شود ولی در مدل کوانتوم برای کارآمدی رهبران به مهارت‌ها و صفاتی اشاره می‌شود که رهبر را به فردی خدمتگزار تبدیل می‌کند.

در طول دهه گذشته رشد مجله‌های عملی و نشر مقاله‌های پژوهشی قابل توجه بوده است. آشکار است که این روند ناشی از گسترش آموزش عالی به‌ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی است. گسترش آموزش عالی ، هرچند واقعیتی انکارناپذیر است اما با عدم تعادل میان گسترش کمی و کیفی همراه بوده است. در طول دو دهه اخیر نیز تکراری بودن بسیاری از پژوهش‌ها و اشباع متعاقب حوزه‌های مربوطه همواره مورد انتقاد بوده است. به‌بیان‌دیگر، کمیت جایگزین کیفیت در عرصه تولید علم شده است.

مطالعات نشان داد که هفت عامل مؤثر بر طراحی و تبیین مدل رهبری کوانتومی در دانشگاه شناسایی شدند که شامل نگاه کوانتومی، تفکر کوانتومی،احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی،عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و زیست کوانتومی است که در هفت عامل زیر دسته‌بندی شدند:

عامل اول: کل گرایی- یکپارچگی و انسجام- زیست کوانتومی- تحولات سازمانی- تعاملات سازمانی.

عامل دوم: خود سازماندهی-تعاملات سازمانی- خدمتگزار- قابل‌اعتماد بودن- پویا بودن- انعطاف‌پذیر بودن.

عامل سوم: اثربخشی- عمل کوانتومی- توانمندسازی افراد- رسیدن به اهداف سازمان- اعتماد و انسجام- تفکر خلاقانه- مثبت اندیشی- پیچیدگی- اعتماد کوانتومی.

عامل چهارم: تغییرات مداوم- تصمیم‌گیری- درک شهودی و حسی- اتحاد سامانی- حمایت و اعتماد از افراد- شناخت کوانتومی- همبستگی- احساس کوانتومی- آشفتگی.

عامل پنجم: تغییرپذیری- اعتماد و انسجام عمیق- ایجاد شور و هیجان- موقعیت گرایی- دانش و نوآوری- مثبت اندیشی- جستجوگری- هدایت‌گری- تفکر اقتضایی.

عامل ششم: ایجاد تغییرات- الهام‌بخش- خلاقیت- تفکر خلاق- خودسازماندهی- چشم‌انداز- خلاقیت و ابتکار.

عامل هفتم: انعطاف‌پذیری- اعتماد- تفکر کوانتومی- پیچیدگی- نگاه کوانتومی- عدم ابهام و اطمینان- تغییرات- تعاملات

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

متقابل.اندیشمندان علم مدیریت معتقدند که مدیران در قرن ۲۱ باید شیوه‌های جدید مدیریتی را بکار گیرند تا بتوانند توانمندی کارکنان را افزایش دهند. یکی از این نوع مدیریت‌ها، مدیریت کوانتمی است. کوانتمی به معنی این است که کل اجزای جهان و از جمله انسان‌ها موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط با هم هستند و مدیریت کوانتمی توان‌افزایی در کارکنان است. نتیجه مدیریت کوانتمی توان‌افزایی و افزایش انگیزه و شکوفایی استعداد در کارکنان است تا بدین ترتیب چابکی در سازمان حفظ شود. علوم پیشرفته نوین مبتنی بر فیزیک کوانتم و نظریه آشوب، پایه‌ای مفهومی برای مجموعه مهارت‌های مدیریتی جدید فراهم آورده است. یکی از استعاره‌های جدید هزاره سوم مدیریت کوانتمی است. مدیریت کوانتمی رویکردی در جهت ارتقاء قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به‌ویژه کارکنان است. از این‌رو هدف از مدیریت کوانتمی افزایش میزان اثربخشی و افزایش انگیزه و اشتیاق کاری مدیران و کارکنان سازمان است. راهبردهایی که بدین منظور در مدیریت کوانتمی استفاده می‌شود شامل تشکیل گروه‌های خودگردان، ارائه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که باعث پیشگیری از اشتباهات هزینه زا برای سازمان می‌شود، می‌باشد.

ادراک انسان به‌شدت ذهنی است و تفکر خلاق نیازمند استفاده از توانمندی‌های الهامی و اشراقی است. نظریه کوانتوم پارادایم جدیدی را پایه‌ریزی می‌کند که اساس آن پیچیده نگری، عدم قطعیت، تصادفی بودن، علیت غیر موضعی، ایدئالیسم، تبانی مشارکتی، تکمیل‌نگری و تعبیر چند جهانی است. بر اساس پارادایم کوانتومی اعتقادات و مفروضات مدیریت سنتی محل تردید و سؤال است؛ چراکه مدیریت سنتی مفروض بر عقلایی بودن است؛ درحالی‌که پارادایم کوانتومی اذعان می‌دارد که در جهان نه تنها هیچ‌چیز قابل پیش‌بینی نیست، بلکه حتی اطلاعات کافی برای درک وضعیت فعلی وجود ندارد؛ ازاین‌رو در خصوص ارتباط پارادایم کوانتومی با رهبری در مدیریت باید گفت که نظریه کوانتوم به‌نوعی استعاره برای رفتار مدیریت و نیز به‌طور خاص، به‌عنوان یک پارادایم به کار می‌رود که به کمک آن می‌توان اثربخشی رهبری مدیریت را به‌طور قابل‌توجهی بهبود بخشید.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع

الوانی، سید مهدی؛ دانایی فرد، حسن(۱۳۸۰)، گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان‌های دولتی، تهران، انتشارات صفار.

حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۹۸). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: سمت

دانایی فرد، حسن،(۱۳۸٤)، کنکاشی در مبانی فلسفی تئوری پیچیدگی :آیا علم پیچیدگی صبغه پست مدرنیست دارد؟ فصلنامهٔ مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت.

درگاهی، حسین؛ رازقندی، علی اکبر،(۱۳۹۵)،" مدیریت کوانتومی، مدیریت سمّی؛ مطالعه مروری در چهارچوب نظام مدیریت آزمایشگاه "، فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص، شماره۳۱.

رحمان زاده هروی، محمد(۱۳۸۲)، سازمان فرایندگرا و پارادایم‌های سازمانی، تهران، انتشارات اجتماع.

رحمان سرشت، حسین؛ نوبری، نازک (۱۳۸۵)، "پیچدگی در سازمان"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ٤۹، بهار، صص ۱-۲٤.

عظیمی ثانوی؛ بابک، رضوی؛ سیدمحمدحسین،(۱۳۹۳)،" ارتباط بین میزان آشنایی و به کارگیری مهارت‌های کوانتومی مدیریت در سازمان های ورزشی "، مدیریت ورزشی، دوره ٦، شماره ٤، ص: ٦۱۳-٦۲۵.

غفاریان، وفا؛ کیانی، غلامرضا(۱۳۸۰)، استراتژی اثربخش، تهران، نشر فرا.

میرکمالی؛ سید محمد، فرهادی راد؛ حمید، (۱۳۹۲)، کنکاشی در ساختارهای سازمانی دانشگاه به منظور ارائه یک مدل تلفیقی،فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال پنجم: شماره یکم، مسلسل(۱۷).

Baber, D. ; Huselid, M. A. & Becker, B. E. (1999), "Strategic Human Resource Management", Journal of Human Resource Management, Vol. 38, No. 4, pp. 321- No. 1, pp. 75-89. of New York Press. , New York, NY.

Cohen, Wesley & Leviathan. 1990. Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning And Innovation. Administrative Science Quarterly, voI.35: 128-1 52.

Collins, J. ; Porras, J. (1994) , "Built to last: Successful Habits of Visionary Companies", Harper – Collins, San Francisco, CA.

Dijkstra, T. M., Dierendonck, D. V., Evers, A., De Dreu, C. K. W (2005). “Conflict and well-being at work: the moderating role of personality”. Journal of Managerial Psychology, 20(2), pp: 87-104.

Dyer, W. W. (1998) , "Wisdom of the Ages, Harper- Collins, New York, NY.

Fairholm, M. R. (2004). "A new science outline for leadership development". Leadership & Organization Development Journal, Vol. 25, No. 4, pp: 369-383.

Fris, J. ; Lazaridou, A. (2006), " An additional way of thinking about organization life and leadership: The Quantum perspective", Canadian Journal of Educational Administration and Policy, Issue 48, January 5, pp. 55-69.

Fullan, M. (2001), "leading in culture of change", Jossey–Bass, San Francisco, C D.

Guba, E. G., Lincoln, Y. S., & Denzin, N. K. (1994). Handbook of qualitative research. Califónia: Sage, 105-117.

Guillory, W. A. (2007), "The Future Perfect Organization: Leadership for the twenty – first century", Journal of Industrial and commercial Training, Vol. 39, No. 1, pp. 52-58.

Hodgkinson, C. (1991), "Educational leadership: the moral art", State University

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Karakas, F. ; Kavas, M. (2008), "Creative Brainstorming and Integrative Thinking:Skills for Twenty-first Century Managers", Journal of Development and Learning in Organization, Vol. 22, No. 2, pp. 8-11.

Lynch, T. ; Cox , P. (2003), "Emergency Management of SARS: A Quantum Leap or A Paradigm Shift", Journal of Risk Management in Canadian Health Care , Vol. 5,No 6,pp. 65-76.

Malloch, K. ; Porter-O'Grady, T. (2007), "The Quantum Leader: Applications for the new world", 2nd Ed. , Jones and Bartlett, Boston, M A.

Overman, E. S. (1996), "The New Science of Management: Chaos and Quantum

Sariolghalam, N., Noruzi, M., Rahimi, G. (2010). "The enigma of physics quantum skills strategies in the area of management". Modern Applied Science, Vol. 4, No. 5, pp: 150-151.

Shelton, C. (2001). Spirituality, mental health. International Journal of Applied Psychoanalytic Studies, 1(3), 121-141.

Shelton, C. ; Darling, J. R. (2003), "From theory to practice: Using new science.

Shelton, C. ; McKenna, M. K. & Darling, J. R. (2002 a), "Quantum Organization: Creating Networks of Passion and Purpose", Managing the Complex Conference,

Shelton, C., Darling, J. (2003). "Using new science concepts to create learning organizations". Management Decision, Vol. 10, No. 6, pp: 353-360.

Stacey, R. D. ; Griffin, D. & Shaw, P. (2000), "Complexity & Management: Fad or radical challenge to systems thinking?", UK: Rutledge, London.

Stumpf, S. A. (1995) , "Applying new science theories in leadership development activities", Journal of Management Development, Vol. 14, No. 5, pp. 39-49.

Sullivan, E., Decker, P. (2005). "Effective leadership & management in nursing". 6th Edition, Prentice Hall, Southampton. pp: 81-84.

Youngblood, M. D. (2000) , "Winning culture for the new economy", Journal of Strategy and Leadership, Vol. 28, No. 6, pp. 4-9.

Zachariev, E. (2002), "Peter Druckerõs Conception of the new Paradigm", Journal of Economics and Organization, Vol. 1, No. 10, pp. 15-24.

Zohar, D. (1997), "Rewiring the Corporate Brain: Using the new science to rethink how we structure and lead organization", Berrett–Koehler, San Francisco, CA.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Presenting the conceptual model of quantum leadership in the university

Farshad Bozorgi[1]

Abstract

The 21st century is the quantum era from the point of view of technology, and the quantum skills model shows the interrelationships between the seven skills. The three triangular skills of quantum seeing, quantum thinking and quantum feeling have a psychological nature. The triangle skills of quantum knowledge, quantum action and quantum trust are spiritual skills. The central skill, quantum existence, is intricately and interwoven with each of the other skills. In this research, using these seven skills that managers in organizations can create quantum organizations; It means organizations that are learners. Where continuous improvement and continuous learning is a cultural norm, these seven quantum skills do not work independently, but are specified in an integrated set of skills, and a model for greater effectiveness and efficiency in the organization was presented with regard to quantum skills. Because the analysis and investigation of quantum leadership and providing a practical model for its promotion play a key role in the strategic plans of organizations. Therefore, the purpose of this research is to design a conceptual model of quantum leadership in the university. The method used in this research was study and library. In this research, the literature and background related to quantum leadership were investigated in order to present a conceptual model of new quantum leadership in the university.

Keywords: Quantum, Quantum Skills, Quantum Leadership

[1] Public Management PhD, Department of Organizational Behavior, Rudehen Branch, Islamic Azad University, Rudehen, Iran (farshad_b1356@yahoo.com)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]