فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی(دوره جدید)

شماره ۳۵،
دوره سوم،
سال پنجم،
بهار ۱۴۰۱،
صص ۱-۲۳

رهبری کوانتومی مفهومی نو در سازمان‌های هزاره سوم

فرشاد بزرگی[۱]

چکیده

شروع قرن بیست‌ویکم را می‌توان از نظر فناوری عصر کوانتوم نامید. کلید تعالی سازمانی، رهبری عالی است. اگر رهبران و سازمان‌ها می‌خواهند در عصر جدید پیشرفت کنند، باید جهش فکری و مهارتی جدید در مدیران با این شیوهٔ رهبری پدیدار شود، امروزه سازمانها دریافته اند که هیچ چیز به اندازه دانش و دانایی نمی تواند آنها را در دنیای رقابتی و بی ثبات امروز پایدار نگه دارد، لذا بیش از هر چیز رهبری و مدیریت سازمان به عنوان صاحبان دانایی و مهمترین سرمایه سازمان مورد توجه قرار گرفته و مدیریت دانش به عنوان ابزاری که می تواند دانایی موجود را گردآوری و نظم و پویایی بخشیده و در کل سازمان اشاعه دهد، اهمیت یافته است. دانش امروزه به مهم ترین سرمایه سازمان ها و شرکت ها تبدیل گشته است. سازمانهای مدرن دریافته اند که دیگر نمی توانند به اصول سنتی مدیریت که تنها سرمایه های فیزیکی را مبنای قدرت سازمان می دانند تکیه کنند لذا رهبری کوانتومی تاثیر بسزایی در پویایی مدیراند او را از تفکرات و رفتارهای ماشینی، تقلیل داشته که او را به رفتارهای پویا،خلاق، و اثربخش رهنمون می سازد .پیام کوانتوم این است که کل اجزای جهان و از جمله انسانها، موجوداتی پویا، آگاه، و مرتبط با هم هستند و بدون توجه به این ویژگی مهم نمی توان در دنیای امروز موفق بود. هدف اصلی تحقیق حاضر، ارائه مفهومی نو در زمینه رهبری کوانتومی در سازمان‌های هزاره سوم بود. روش مورد استفاده در این پژوهش مطالعه‌ای و کتابخانه‌ای بود. در این پژوهش به بررسی ادبیات و پیشینه مربوط به رهبری کوانتومی جهت ارائه مفهومی نو در سازمان‌های هزاره سوم پرداخته شد.

کلمات کلیدی: رهبری، رهبری کوانتومی، سازمان‌های هزاره سوم

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

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

مقدمه

در عصر حاضر به‌کارگیری روش‌ها و اصول جدید مدیریتی برای ارتقای کارایی کارکنان در سازمان‌ها و همچنین افزایش بهره‌وری سازمانی حیاتی است. پارادایم کوانتومی[1] یکی از این روش‌هاست که اخیراً مورد توجه صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است. کوانتوم در لغت به‌کل اجزای جهان و از جمله انسان به‌عنوان موجودی پویا، آگاه، و مرتبط باهم می‌نگرد. این روش مدیریتی نوین از قابلیت تبیین سازی مسائل پیچیده سازمانی برخوردار بوده و چشم‌اندازی جدید بر روی علم مدیریت و سازمان گشوده است. مدیریت کوانتومی روشی به‌منظور توان‌افزایی در کارکنان است و در واقع رویکردی جدید به‌منظور ارتقای قابلیت، توانمندی، کارایی و اثربخشی کارکنان و مدیران در سازمان است. خاستگاه و ریشه‌ی مهارت‌های مدیریت کوانتومی در دل دیدگاه مدیریت علمی قرار دارد، که جهان را سیستمی زنده، پیچیده و با ارتباطات بالا، به‌جای سیستمی ماشینی، یکنواخت و کلیشه‌ای معرفی کرده است. این مهارت‌ها مدیران قرن حاضر را با مجموعه‌ای از مهارت‌های ذهنی برای اداره نیروی انسانی و حل تنش‌های سازمانی مواجه می‌کند. در واقع متخصصان امر توسعه‌سازمانی و مسئولان رفع تعارضات سازمان نیازمند تبدیل‌شدن به مدیرانی با تفکرات کوانتومی‌اند. آن‌ها نیازمند کشف مدل‌های ذهنی خود و آزمودن آن‌ها با مهارت‌های کوانتومی‌اند و در حقیقت اصول مدیریت کوانتومی مدیران را برای دگرگون کردن دیدگاه خود، از دیدن واقعیت به شکل از بالا به پایین و رفتار اثربخش آماده می‌سازد.

ادبیات

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[2]، ۲۰۰۳).

در چشم‌انداز کوانتومی، مدیریت دارای مفهوم خاصی است و در آن مدیریت به معنای طراحی[3] و عامل اصلی ایجاد جاذبه‌های غریب[4] است (فاریس و لازاریدو، ۲۰۰۶). 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 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

[1] -Quantum paradigm
[2] -Lynch & Cox
[3] -Choreography
[4] -Strange Attractors

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

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 گرادی 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 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[5]، 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، گرافین و شاو، ۲۰۰۰).

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

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

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

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، گرافین و شاو، 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 روابط اعضای سازمان را با یکدیگر بهبود بخشند، این امر، حس یگانگی و جامعیت را در کارکنان بهبود و پرورش می‌دهد، بعلاوه، آنان ضمن اینکه پاداش‌های معمولی را نادیده نمی‌گیرند، کارکنان را نسبت به جاذبه‌های غریب، حساس می‌کنند (فریس و لازاریدو، ۲۰۰۶).

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

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

جدول ۱. مشخصات مدیریت نیوتونی و مدیریت کوانتومی

مدیریت نیوتونی	مدیریت کوانتومی
فرض می‌کند طبیعت از ویژگی قطعیت و پیش‌بینی پذیری برخوردار است.	فرض می‌کند طبیعت اساساً غیرقطعی و پیش‌بینی‌ناپذیر است.
برای انجام کار، یک بهترین روش وجود دارد.	روش‌های بسیاری برای انجام کارها وجود دارد.
بر کنترل از طریق سلسله مراتب تأکید دارد. قدرت در دست اقلیت حاکم در رأس سلسله مراتب سازمان متمرکز است	بر شبکه‌های غیر سلسله مراتبی متکی است .نفوذ تابع ویژگی‌های شخصیتی است و به طور وسیع، در بین اعضای سازمان، توزیع شده است
بر تقسیم کار، تخصصی کردن وظیفه ای و رقابت تأکید می‌شود	بر مهارت فرد در فنون مختلف، تلاش همیارانه و همکاری تأکید می‌شود
کارکنان منابع منفعلی هستند	کارکنان، شرکای (اعضای) خلاق و فعال سازمان هستند
تغییر سازمانی، در رأس سازمان آغاز می‌شود و حالت واکنشی دارد	تغییر می‌تواند در هر جایی از سازمان شروع شود و حالت کنشی (خودانگیخته) داشته باشد
کارایی و اثربخشی، ارزش شمرده می‌شود	به معنی‌دار بودن روابط و رفاه کارکنان، ارج گذارده می‌شود
بر تجزیه‌وتحلیل تأکید می‌شود	بر ترکیب و وابستگی تأکید می‌شود
بر اقدام مجزا تأکید می‌شود	بر اقدام تیمی تأکید می‌شود

در پارادایم کوانتومی، بارزترین و اساسی‌ترین کارکرد مدیریت، کارکرد رهبری است .در این چشم‌انداز، رهبری دارای مفهومی متمایز است .رهبری، برانگیختن دیگران به حل مسائلی که ما چگونگی حل آن‌ها را میدانیم نیست، بلکه کمک به آن‌ها برای مواجهه با مسائلی است که هرگز به‌درستی شناخته‌نشده‌اند (فولان، ۲۰۰۱).

ویژگی‌های مدیران کوانتومی

در شرایطی که پویایی، لزوم یادگیری و بهبود مستمر، جزء جدایی‌ناپذیر محیط است، مدیران سازمان‌ها نیز برای اثربخش بودن و توسعه سازمان خود باید دارای ویژگی‌هایی باشند که به آن‌ها کمک می‌کند سازمان را در لبه آشوب نگه دارند تا کارکنان دارای بیشترین شورونشاط و خلاقیت باشند. این ویژگی‌ها به شرح زیر است:

۱- مدیران کوانتومی همیشه در جستجوی روش‌های جدید هستند تا به کمک این روش‌ها، ابعاد و بخش‌های مختلف سازمان بتوانند به‌طور مؤثرتری با یکدیگر رابطه متقابل داشته باشند و خلاقیت بیشتری را امکان‌پذیر سازند.

۲- مدیران کوانتومی به کارکنان اجازه می‌دهند تا با یکدیگر کار کنند و عملکرد پویا و تعامل مثبت ایجاد کنند.

۳- مدیران کوانتومی تضمین می‌کنند که سیستم، یک هدف، یک جهت، یک مقصد و همچنین یک برنامه عملکرد دارد؛ به‌طوری که بدون این جهت، اجزای سیستم از هم می‌پاشند. مدیران باید تضمین کنند که انرژی موجود

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

در یک روش مثبت و هدفمند در جهت رسیدن به اهداف سازمان هدایت می‌شود.

۴- مدیران کوانتومی افرادی فرهیخته‌اند. آن‌ها حقایق قدیمی در مورد ماهیت انسان را درک می‌کنند، اما نگاهشان به آینده است و روش‌های آماری موجود در نظریه کوانتومی را به کار می‌گیرند تا آینده را پیش‌بینی کنند. مدیران کوانتومی می‌دانند که باید در توسعه منابع انسانی تمرکز کنند نه توسعه مواد، محصولات یا خدماتی که ارائه می‌دهند.

۵- مدیران کوانتومی باید خدمتگزار باشند؛ به‌طوری که هم به‌طور شهودی و هم به‌طور رسمی استعداد موجود همکاران خود را درک کنند.

۶- مدیران کوانتومی می‌دانند که تعامل مثبت منابع انسانی در سازمان بر مبنای انرژی نامحسوس که اصول روحی و روانی نامیده می‌شود به وجود می‌آید. آزادی بدون نظم و نظم بدون آزادی به اتلاف و پراکندگی انرژی منجر می‌شود .این انرژی روحی، بین رهبر و اعضای گروه، اعتماد و انسجام عمیق ایجاد می‌کند و هر فردی را قادر می‌سازد تا در جستجوی دانش و نوآوری باشد.

۷- دیران کوانتومی، سیستم‌های فرعی را قادر می‌سازند که با کار کردن بر روی بهینه‌سازی سیستم اصلی بهینه شوند. بنابراین، نفع هر فرد که در سیستم‌های بزرگ تر تحقق می‌یابد در جهت نفع مشترک بهبود می‌یابد (درگاهی و رازقندی، ۱۳۹۵).

وظایف مدیران کوانتومی

در محیط‌های پیچیده و آشوب گونه امروز، وظایف مدیران نیز متفاوت از وظایف سنتی گذشته است. در دیدگاه کوانتومی، مدیران مسئولیت انجام سه مجموعه از فعالیت‌ها را بر عهده دارند. این مسئولیت‌ها عبارت‌اند از:

۱- ایجاد زمینه

خلاقیت و خودسازمان‌دهی در سیستم‌های زنده با داشتن یک هویت واضح و روشن مرتبط است. در سازمان، هویت از طریق هدف، اصول، استراتژی و فرهنگ ایجاد می‌شود که همه این‌ها در یک بینش مشترک جمع می‌شوند .برای یک سازمان کوانتومی، یک ایدئولوژی قوی و خوب تعریف‌شده، ضروری و حیاتی است. این امر از طریق نیات و اعتقادات مشترک حاصل می‌شود که افراد را قادر می‌سازد تا آزادانه و به‌طور مستقل عمل کنند و هماهنگ با کل سازمان باشند؛ لذا این امر به‌طور چشمگیر نیاز به کنترل‌های خارجی را کاهش می‌دهد. این حوزه‌ای است که سازمان‌های بوروکراتیک، نوعاً نادیده گرفته‌اند. سازمان‌های کوانتومی به‌شدت بر روی بینش مشترک برای ایجاد نظم متکی هستند و از کنترل‌های خارجی بسیار کمی استفاده می‌کنند. رهبران جدید در این حوزه چندین مسئولیت دارند :

- مشخص کردن بینش مشترک: مدیران سازمان باید بر روی بینش مشترکی که سازمان تلاش به آشکارسازی آن دارد، متمرکز شوند و کارکنان را از طریق مشارکت فعال و تعامل‌های گسترده به آن متصل سازند.
- غنی‌سازی فرهنگ: روشی که کارکنان قادرند با قوانین کمتری کار کنند و درعین‌حال نتایج بهره‌ور و هدفمند ایجاد

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

نمایند. به کمک یک سازمان‌دهی قدرتمند، یک فرهنگ قوی، ایجاد می‌شود. مدیران جدید به‌طور فعال، فرهنگ سازمانی را پرورش می‌دهند و خود نمونه‌های زنده‌ای از رفتارهای سازمانی مطلوب هستند. در سازمان‌ها همبستگی و اتحاد، زمانی اتفاق می‌افتد که افراد و برنامه‌های سازمانی حول یک هدف، راهبرد و خط مشی مشترک، همسو و متحد شوند . مدیران کوانتومی از دیدگاه جهانی برای خلق این همسویی حول موفقیت و دستیابی به بینش مشترک استفاده می‌کنند.

- ارتقا و توسعه آگاهی: مدیران به سازمان‌های خود در درک و آگاهی و تفسیر اطلاعات و رخدادها در زمینه بینش مشترک سازمانی کمک می‌کنند.

۲- ایجاد آشفتگی در سیستم

سیستم‌های زنده زمانی که میزان زیادی از آشوب و بی‌نظمی را تجربه می‌کنند، دارای بیشترین شورونشاط و خلاقیت خواهند شد. این موضوع یکی از تنش‌های اساسی مدیریت را مطرح می‌کند: به‌جای ایجاد ثبات، مدیر کوانتومی عکس آن را انجام می‌دهد و اطمینان دارد سازمان به‌اندازه کافی پایدار است. برخی اقداماتی که این مدیران انجام می‌دهند، عبارت‌اند از:

- ایجاد اهداف الزام‌آور و قاطع: اهداف بسیار جسورانه که در ادبیات مدیریت، اهداف متعالی و برتر نامیده می‌شوند و برای برانگیختن پیشرفت در سازمان‌ها مهم هستند. آن‌ها می‌توانند انگیزه و محرک‌های قوی در طول مدت دگرگونی سازمانی به‌حساب آیند

- تضمین جریان غنی اطلاعات: وجود مدیران کوانتومی در کمک به سازمان جهت کسب اطلاعات صحیح و مفید و گرفتن بازخورد از محیطی که در آن فعالیت می‌کنند، ضروری است. آن‌ها به سازمان کمک می‌کنند تا اطلاعات مهمی که نادیده گرفته‌شده و انکار یا تحریف‌شده‌اند را ببینند.

- بهبود تنوع عقاید: تنوع برای تغییر و رشد حیاتی است. دغدغه مدیران کوانتومی این است که سازمان‌ها را گسترش دهند؛ به‌طوری که برای دیدگاه‌های متفاوت ارزش قائل شوند، نه این که از دیدگاه‌های متفاوت بترسند.

- حفظ اضطراب مثبت و شورونشاط: تغییر و آشوب، موجب اضطراب در افراد می‌شود و توانایی حفظ این اضطراب و درعین‌حال عمل کردن به‌صورت مؤثر هم نشانه افراد و هم سازمان بالغ است. مدیران در سازمان‌های کوانتومی به افراد کمک می‌کنند تا این اضطراب را حفظ کنند و آن را در دیدگاه مناسبی به کار برند؛ به‌طوری که برای اعمال خلاقانه، شور و شوق ایجاد کنند.

۳- توسعه سازمان

خلاقیت و خودسازمان‌دهی در سیستم‌های زنده با داشتن یک هویت آشکار (بینش مشترک)، میزان بالایی از استقلال در بین عوامل سیستم (رهبری شخصی) و باز بودن (جریان آزاد، اطلاعات و تعامل بین دیدگاه‌های متنوع) مرتبط است. مدیران کوانتومی اعتقاد دارند سازمان نیاز به کنترل ندارد، زیرا سازمان نظم را خودش ایجاد می‌کند و هنگامی که این شرایط محقق می‌شود، به گونه‌ای خلاق به محیط پاسخ می‌دهد. مسئولیت مدیر کوانتومی کمک به سازمان در ایجاد شرایط زیر است:

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

- بهبود احساس مالکیت: مدیران کوانتومی تلاش می‌کنند شـــرایطی ایجاد کنند که افراد در آن می‌توانند نسبت به کار و هم نسبت به سازمان احساس مالکیت کنند.
- پرورش روابط: در ســـاختار شبکه‌ای سازمان کوانتومی، روابط قوی برای اثربخشی افراد و گروه ضروری است. آن‌ها بـــه دنبال فرصت برای کمک به افراد و گروه‌ها هســـتند تا با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. مدیران اهمیت حیاتی روابط بلندمدت و ســـالم را تقویت می‌کنند و به‌طور فعال همکاری و تقویت متقابل را بهبود می‌بخشند (درگاهی و رازقندی، ۱۳۹۵).

مهارت‌های کوانتومی در مدیریت

شلتون ودارلینگ در کتاب جهش کوانتومی در سال ۱۹۹۹ یک مفهوم اساسی شامل هفت مهارت کوانتومی[1] ارائه می‌دهد. این مهارت‌ها با ورود به ادبیات سازمانی، رهبران را قادر می‌سازد که مدل‌های ذهنی خود را آشکار و آزمایش کنند و بنابراین ظرفیت یادگیری‌شان را بهبود بخشند. برای انجام چنین کاری آن‌ها سازمان‌های پویا و مبتنی بر بهبود مستمر و یادگیری را ایجاد خواهند کرد. این هفت مهارت کوانتومی که مبتنی بر علوم جدید آشفتگی و پیچیدگی هستند، به شرح زیر است؛

۱.نگاه کوانتومی[2]

دید کوانتومی با توانایی مشاهده آگاهانه، مبتنی بر این فرض است که واقعیت به‌طور ذاتی ذهنی است و هشتاد درصد آنچه در دنیای خارج‌دیده می‌شود، تابعی از فرضیات و عقاید درونی است .این مهارت، رهبران را قادر می‌سازد که بیشتر از نیاتشان آگاه باشند واضح بودن نیات یا مقصود نقش مهمی را در تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده ایفا می‌کند (شلتون و دارلینگ،۲۰۰۳).

۲.تفکر کوانتومی۳

زوهار معتقد است که افراد در سطح معانی و ارزش‌ها به سه نوع تفکر سوق داده می‌شوند .اولین نوع، تفکر عقلایی، منطقی و قانونمند است. دومین نوع تفکر گروهی و از روی عادت است که به ما توانایی شناخت از روی الگو را می‌دهد و سومین تفکر، تفکر کوانتومی است .این سطحی است که در آن خلاقیت اتفاق می‌افتد و به‌طور روزافزونی بر وقایع درون و برون سازمانی تسلط می‌یابد تفکر کوانتومی، توانایی فکر کردند به گونه‌ای متضاد است. بسیاری از مسائل اصلی سازمانی بر سؤالات متناقضی مبتنی هستند که به سادگی از طریق فرایندهای تصمیم‌گیری عقلایی و خطی پاسخ داده نمی‌شوند (شلتون و دارلینگ،۲۰۰۳).

۳. احساس کوانتومی٤

1 - Quantum Skills
2 - Quantum Seeing
3 - Quantum Thinking
4 - Quantum Feeling

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

توانایی احساس کردن به گونه‌ای کاملاً فعال و قلب انسان، قوی‌ترین علامت‌های مغناطیسی را در بدن ایجاد می‌کند که تابعی از تفکرات و احساسات است .احساسات مثبت انسجام را بالا می‌برد و انرژی را افزایش می‌دهد. احساسات منفی انسجام را کاهش می‌دهد و باعث می‌شود که سیستم بدن انرژی را از دست بدهد مدیران می‌توانند سطوح بالایی از انرژی و شور و نشاط را به سادگی از طریق تمرکز روی جنبه‌های مثبت همه وقایع حفظ کنند تا تغییرات راحت‌تر اتفاق افتد (شلتون و دارلینگ،۲۰۰۳).

٤. شناخت کوانتومی[1]

این مهارت به معنای استفاده از فرآیندهای تصمیم‌گیری و درک شهودی است. رهبرانی که از این مهارت استفاده می‌کنند، نوع جدیدی از سازمان‌های یادگیرنده را ایجاد خواهند کرد (شلتون و دارلینگ،۲۰۰۳).

٥. عمل کوانتومی[2]

توانایی عمل برای کل مجموعه است. رهبران می‌توانند این مهارت را برای طراحی مقاصدشان که هم برای خود و هم برای سیستم بزرگ تر مفید است، استفاده کنند (شلتون و دارلینگ،۲۰۰۳).

٦. اعتماد کوانتومی[3]

این مهارت بر اصول آشفتگی و پیچیدگی مبتنی است. اعتماد کوانتومی، توانایی اعتماد به فرآیندهای طبیعی زندگی، پذیرش ضرورت آشفتگی و تشخیص این است که سیستم‌هایی که در لبه آشوب عمل می‌کنند، توانایی ذاتی برای خود سازمان دهی، در سطوح بالا و بالاتری از انسجام را دارند.

۷. زیست (وجود) کوانتومی[4]

این مهارت توانایی وارد شدن در روابط است. در سطوح بسیار کوچک، مفهوم موجودیت فقط در روابط معنی پیدا می‌کند. رهبرانی که این مهارت را استفاده می‌کنند، دریافته‌اند که همه روابط، فرصت‌های فوق‌العاده یادگیری هستند و هیچ کدام از آن‌ها بدون دلیل اتفاق نمی‌افتد. رهبران باید با استفاده از این مهارت کوانتومی، محیطی را ایجاد کنند که افراد به طور باز در سطوح عمودی و افقی با یکدیگر ارتباط برقرار کنند، بدون اینکه ترسی از تنبیه داشته باشند (شلتون و دارلینگ،۲۰۰۳).

رهبری کوانتومی

با ورود به قرن بیست‌ویکم، سازمان‌ها با تغییرات شدیدی مواجه شده‌اند. انطباق و هماهنگی با روند این تغییرات، از طریق انطباق خطی[5] (سازگاری با تغییر) میسر نیست و نیازمند انطباق خلاق[6] (پیش‌نگری تغییر) است.

1 - Quantum Knowing
2 - Quantum Acting
3 - Quantum Trusting
4 - Quantum Being
5 -Linear Adaptation
6 -Creative Adaptation

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

انطباق خلاق، نتیجه طبیعی سازگاری و وفق پذیری الگوی سازمانی جدیدی است که در مواجهه با عدم قطعیت‌های موجود در محیط کسب‌وکار ایجاد شده و سازمان آینده گر[1] (سازمان‌هایی که تعریف‌کننده و عامل تغییر هستند) نام گرفته است (گیولوری، ۲۰۰۷). اجرای این الگوی جدید سازمانی، مستلزم نوع جدیدی از رهبری است که رهبری کوانتومی کوانتومی[2]، در مدیریت اطلاعات، پویایی‌های انسانی، تفاوت‌ها، ارتباطات و شرایط بیرونی و زمینه‌ای، تلاش می‌کنند موازنه بین نظم و آشوب را حفظ نمایند (مالوچ و پورتر گرادی، ۲۰۰۷). آن‌ها بجای پیش‌بینی دقیق و ساده وقوع رویداد یا پدیده‌های موردنظر، فقط می‌توانند بر اساس موضوعات[3]، روندها یا مسیرها[4]، احتمال وقوع آن‌ها را تخمین بزنند (مالوچ و پورتر گرادی، ۲۰۰۷).

رهبران کوانتومی برای رهبری در سازمان‌های پیچیده عصر حاضر، از قابلیت‌ها و ویژگی‌های خاصی برخوردارند (کاراکاس و کاواس، ۲۰۰۸). آن‌ها سیال[5]، پویا[6] و انعطاف‌پذیرند و در نقش مربی[7]، عمل می‌کنند (مالوچ و پورتر گرادی، ۲۰۰۷). رهبران کوانتومی، استعداد رهبری پیروانشان را پرورش می‌دهند و رهبری را به اشتراک گذارده و تسهیم می‌نمایند.

در چشم‌انداز کوانتومی، رهبری دارای کارکرد منحصر به فردی است. وظیفه اصلی رهبر، کمک به آزادسازی انرژی 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، ۱۹۹۵).

رهبران کوانتومی، نیات[8] 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

[1] -Future Perfect Organization
[2] -Quantum Leadership
[3] -Themes
[4] -Directions
[5] -Fluid
[6] -Mobil
[7] -Coach
[8] -Intention

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

سـود رهبـر اسـت، 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 خواهـد بـود. ازاین‌رو، هر چه فرد انجام می‌دهد (چه مثبت و چه منفی) به‌صورت اثر برگشـتی، در کوتاه‌مدت یا بلندمدت او را نیز، تحت تأثیر قرار خواهد داد. بر این اساس، رهبران کوانتـومی بـا درک اینکه تصمیمات و اعمال رهبر تنها بر خود او، بلکه بر انتخاب‌های حال و آینـده دیگـران نیـز اثرگـذار است، سعی می‌کنند با پاسخگویی بیشتر، بر اساس مسـئولیت اجتمـاعی خـود، نـه فقـط بـه نفـع خود، بلکه به نفع سیستم بزرگ‌تر نیـز عمـل نمایـد (دیجسـترا و همکـاران، ۲۰۰۵)، پاسخگویی رهبر، پیامدهای مطلوبی را در بر خواهد داشت که مهم‌تر ین آن رفتـار اخلاقـی در هـدایت سـازمان اسـت (شـلتون و دارلینـگ، ۲۰۰۳). پـایبنـدی رهبـران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظـر کارکنـان، توجـه و اکید بر اصول اخلاقی جهان شمول، اقدامات متناسـب و سـازگار بـا خواسـت و حساسیت‌های جامعه را می‌توان نمونه‌هایی از تبلور رفتار اخلاقی در رهبری سـازمان، محسـوب نمـود (رحمـان سرشت، رفیعی و کوشا، ۱۳۸۸).

رهبران کوانتومی، آگـاه هسـتند کـه در شرایط پیچیده کنـونی بخشـی نگـری و جهت‌دهی عمودی سازمان، از اثربخشی لازم برخوردار نیسـت (مـالوچ و پـورتر گـرادی، ۲۰۰۷). ازاین‌رو، آنان با اجتناب از روحیه کنترل و قدرت‌طلبی، سعی می‌کنند 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 پورتر 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.

[1] -Inspiration
[2] -Intuitive Decisions making

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

این شیوه از تصمیم‌گیری، شیوه‌ای غیر عقلایی نیست بلکه نوعی روش فرا عقلایی [1]است.

رهبران کوانتومی با طراحی چشم‌انداز و الگوسازی ارزش‌ها، به ایجاد سازمان‌های برخالی[2] کمک می‌کنند، سازمان‌های برخالی، سازمان‌هایی هستند که در آن، افراد به‌صورت مستقل عمل می‌کنند اما رفتارشان در محدوده چشم‌انداز، ارزش‌ها و اهداف مشترکشان است (فیرهولم، ۲۰۰٤). آنان از اهداف الهام‌بخش و ارزش‌های پایداری برای ایجاد فرهنگ‌سازمانی منسجم، که فراتر از کثرت و ناهمگونی است استفاده می‌کنند. لذا چنین رهبرانی، فرایند بهسازی سازمانی بدیعی را بکار می‌گیرند تا اعضای سازمان را قادر سازند به جهش کوانتومی[3] نائل شوند. اعضای سازمان از طریق کار کردن در کنار هم و با هم، ارزش‌ها و اهداف مشترکی را کشف می‌کنند که فراتر از تفاوت‌های میان آن‌هاست. با این روش، آن‌ها نوعی سازمان کوانتومی را به وجود می‌آورند که در آن، تنوع در سبک‌های رفتاری (تفاوت‌های فردی)، تناسب شغل با شخص و انسجام فرهنگی سازمان، به‌طور هم‌زمان تحقق و هم زیستی یافته و به‌این‌ترتیب، اهداف 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[4] 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[5]، خود رهبری[6] و رشد مستمر کارکنان، تمرکز نموده و به ایجاد و حفظ اعتماد در سازمان، اهتمام می‌ورزند (فاریس و لازاریدو، ۲۰۰٦). 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[7]،۲۰۰۸). آن‌ها سیال[8]، پویا [9] 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.

ابعاد مختلف رهبری کوانتومی

[1] -Meta- Rational
[2] -Fractal Organization
[3] -Quantum Leap
[4] -Spirituality Leadership
[5] -Self-awareness
[6] -Self-Leadership
[7] - Kavas & Karakas
[8] - Fluid
[9] - Mobil

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

• این نوع رهبری که بر اساس بهترین تصمیم در شرایط پیچیده بنانهاده شده است مستلزم داشتن هفت مهارت کوانتومی است که رهبران سازمان‌ها را قادر به تفکرات پویا و شهودی می‌کند. به‌عبارت‌دیگر نمی‌توان رهبری را به‌عنوان نفوذ بر دیگران، جهت تحقق اهداف مشخص، تعریف کرد؛ بلکه باید آن را به‌عنوان فرآیندی که جستجوی هدف و حرکت در مسیر هدف، از تحقق خود هدف، مهم‌تر و ارزشمندتر است، تعریف نمود (استامپ،۱۹۹۵). ابعاد کلان رهبری کوانتومی به شرح زیر است؛

۱- کاشف بودن :رهبر کوانتومی از پیروان درخواست می‌کند که سؤالات و مشکلات خود را بیان کنند و از طریق گفتمان درباره تنیدگی‌های سازمان، نیازهای افراد مشخص می‌شوند.

۲- قابل‌اعتماد بودن: این صفت، صفت کاشف بودن را معنی‌دار می‌سازد. تا رهبر اعتماد پیروان را جلب نکند نمی‌تواند به کشف مشکلات آن‌ها بپردازد.

۳- سرشار از شور و هیجان :انسان اگر شور و هیجان نداشته باشد عاملی برای ادامه زندگی ندارد. حال اگر رهبر این صفت را نداشته باشد چگونه می‌تواند پیروانش را به حرکت وادارد، به آن‌ها کمک کند تا بر ترس‌هایشان غلبه کنند و دارای ابتکار و قدرت دگرگون‌سازی شوند.

۴- خلاقیت: ما باید همیشه در راستای دنیا حرکت کنیم؛ در دنیای آینده به راه‌های جدید فکر کردن، خلق تفکرات و چیزهای جدید نیاز داریم. ما «نمی‌دانیم که چه نمی‌دانیم» اگر بتوانیم فکر کنیم، می‌توانیم خلق کنیم (گوان مک کاو)خلاقیت و دانش کارکنان برای موفقیت سازمان‌ها حیاتی است

۵- برقرارکننده ارتباط: ارتباط بین انسان‌ها و مدیر در عصر کوانتوم تغییر یافته است. باید آگاه باشیم که نمی‌توانیم به‌طور مجزا زندگی کنیم پس باید یاد بگیریم که چگونه ارتباط برقرار کنیم و در ارتباطات گسترده از شکافهای فرهنگی و زبانی عبور کنیم. در رهبری کوانتومی به ارتباط و آگاهی از محصولات، خدمات و فرایندها توجه می‌شود.

۶- پژوهشگر: پژوهش ابزار توسعه پارادایم اکتشاف است. باید به افراد در مقابل طرح سؤالاتشان جایزه داد چرا که آن‌ها عامل محرک پژوهش و کشف حقایق هستند. آن‌ها مشخص می‌کنند که سازمان چه نیازهایی در آینده دارد تا نوع پژوهش برای کشف و رشد عوامل اثربخش را دریابند.

۷- زیرکی مالی: هسته رهبری کوانتومی زیرکی و حسابگری مالی است (شارلوت، ۲۰۰۱).

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

با توجه به توضیحات ارائه شده ابعاد مختلف رهبری کوانتومی بطور خلاصه در شکل ۱ آورده شده است.



شکل ۱- ابعاد مختلف رهبری کوانتومی (محقق ساخته)

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 ۲ نویسنده، سال، عنوان پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های داخلی مربوط به رهبری کوانتومی آورده شده است.

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

ردیف	نویسنده	سال	عنوان	یافته‌ها
۱	غفاری و همکاران	۱۳۹۸	تأثیر رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش (نمونه	توجه به رهبری کوانتمی و تسهیم دانش به‌عنوان متغیرهای تأثیرگذار بر یادگیری سازمانی از اهمیت فراوانی برخوردار است.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

			پژوهش: معلمان و مدیران مقطع متوسط اول ناحیه یک شهر زاهدان)	
۲	نورزاده و همکاران	۱۳۹۸	تحلیل اثر ابعاد رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش و مهارت‌های کوانتومی در دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل	ابعاد رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی با نقش میانجی مهارت‌های کوانتومی نیز تأثیر معناداری دارد (β=۰.۷۱۹). از آن جا که رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش سازمانی و مهارت‌های کوانتومی تأثیر معناداری دارد، بنابراین در ارتقاء سطح مدیران دانشگاه، می‌توان مهارت‌های کوانتومی و مدیریت استراتژیک دانش سازمانی را بهبود بخشید.
۳	عبدالحمید و محمدی	۱۳۹۷	ارائهٔ الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای در بستر نقد رهبری کوانتومی	حاکی از جایگاه والای خط‌مشی‌های بصیرت‌بخش و پس از آن، خط‌مشی‌های هویت‌بخش در الگوی نهایی خط‌مشی‌های رهبری جهادی است.
٤	قائدامینی هارونی و همکاران	۱۳۹۷	تأثیر رهبری کوانتومی بر تعهد به تغییر از طریق کیفیت ارتباطات درک شده از تغییر و آمادگی برای تغییر	رهبری کوانتومی از طریق آمادگی برای تغییر بر تعهد به تغییر تأثیر مثبت و معناداری دارد ولی از طریق کیفیت رابطه بر تعهد به تغییر تأثیر معناداری ندارد همچنین تأثیر مستقیم بر تعهد به تغییر نیز معنادار نمی‌باشد.
٥	توکلی، محمدی و خدایی	۱۳۹٦	رهبری کوانتومی: چرایی، چیستی و چگونگی	چهار عامل اصلی را می‌توان در توجیه چرایی رهبری کوانتومی بیان کرد که شامل: نا اطمینانی پدیده‌ها، پیچیدگی‌های محیطی، تعاملات گسترده و متقابل و تغییرات مداوم و سریع می‌باشد .این چهار عامل برگرفته از ویژگی‌های پارادایم کوانتومی پدیده‌هاست که لزوم به‌کارگیری سبک خاصی از رهبری را تحت عنوان رهبری کوانتومی در سازمان ایجاب می‌کند .همچنین مشاهده شد، رهبران کوانتومی لازم است از مهارت و ویژگی‌های خاصی برخوردار باشند .بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه بیانگر این است که می‌توان شش مهارت را برای رهبران کوانتومی بیان نمود که شامل :تفکر خلاق، تفکر سیستمی، تفکر شهودی آگاهانه، تفکر اقتضایی و موقعیت گرایی، توانایی الهام بخشی و خودسازمان‌دهی است.
٦	کرانیان و پرویزی	۱۳۹٥	مدیریت اطلاعات و منابع در مقابله با حمله‌ها و دستگاه‌های غیر ایده‌آل با استفاده از فیزیک کوانتوم	مدیریت کوانتومی با پذیرش نقش عدم قطعیت و اغتشاش در سیستم‌ها، نقش نواقص فناورانه و مشکلات ناشی از دستگاه‌های ایده آل را مهم تر از اختلالات ناشی از حمله کننده‌ها و شنودگرها ارزیابی کرده است. بنابراین بهتر است برای بالا برد کیفیت تجهیزات و دستگاه‌های ارتباطی در مدیریت اطلاعات محرمانه و

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

				امنیتی به‌جای مقابله با شنود کننده‌ها، تمرکز سازمان بر روی منابع مالی و انسانی قرار گیرد.

در جدول ۳ نیز نویسنده، سال، عنوان پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های خارجی مربوط به رهبری کوانتومی آورده شده است.

جدول۳- پیشینه پژوهش‌های خارجی رهبری کوانتومی (بزرگی،۱۳۹۸)

ردیف	نویسنده	سال	عنوان	یافته‌ها
۱	اکمل و رنیتا[1]	۲۰۱۸	رهبری کوانتومی مربی در بهبود کیفیت آموزش بر اساس سلیقه	دانش‌آموزان تمام پویایی‌های آموزش را در اولویت قرار می‌دهند. رهبری کوانتومی مربی می‌تواند یک هولوگرام در آموزش باشد، بنابراین برای دانش‌آموزان راهنمایی می‌شود. علاوه بر این، رهبری کوانتومی همچنین دارای نقش مهمی در ارتقاء کیفیت آموزش در مددجویان با برخی خصوصیات است: دیدن و خواب دیدن، پرورش با احترام، پرورش با عشق، پرورش با مراقبت، نظارت بر بینایی، توجه به جامعه، همدلی، توانمندسازی، کمک به دانش‌آموزان در پیشرفت و موفقیت، اولویت برتر دانش‌آموزان، داشتن رفتار اخلاقی و ارتباطات اقناعی.
۲	کلایمن	۲۰۱۱	تأثیر راهبردهای مدیریت کوانتومی بر مدیران ارشد	استفادهٔ مدیران ارشد از مهارت‌های مدیریت کوانتومی در سازمان‌ها می‌تواند به افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری بیشتر در سازمان منجر گردد.
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

[1] Akmal & Renita

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

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 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، ۱۳۸۸).

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.

بحث و نتیجه گیری

مطالعات نشان داده‌اند که هفت عامل مؤثر بر رهبری کوانتومی مفهومی نو در سازمان‌های هزاره سوم شامل نگاه کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و زیست کوانتومی هستند که این عوامل درهفت سطح دسته‌بندی شدند که عبارت‌اند از؛

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

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

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

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

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

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

سطح هفتم: انعطاف‌پذیری- اعتماد- تفکر کوانتومی- پیچیدگی- نگاه کوانتومی- عدم ابهام و اطمینان- تغییرات- تعاملات 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 کوانتومی است. از آنجا که کوانتوم به این معنا است که کل اجزای جهان و از جمله انسان‌ها موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط با هم هستند و در نتیجه مدیریت کوانتمی توان‌افزایی و افزایش انگیزه و شکوفایی استعداد در کارکنان است تا بدین ترتیب چابکی در سازمان هزاره سوم حفظ شود. علوم پیشرفته

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

نوین مبتنی بر فیزیک کوانتم 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 سازمان‌های هزاره سوم 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.

با توجه به شرایط حاکم تجدید نظر در منطق مدیریت و رهبری ضروری به نظر می‌رسد. به‌عبارتی‌دیگر فیزیک نیوتونی و ابزارهای مدیریتی ناشی از آن نمی‌توانند پاسخگوی تحولات فزاینده باشند. تصویرسازی آتی سازمان و ترسیم مسیر یادگیری آن با ورود مفهوم کوانتوم برای مدیران و رهبران سازمانی میسر می‌گردد. بنابراین رهبران مدیریتی نیازمند کسب بینش و مهارت‌های شناخت محور کوانتومی هستند تا سازمان های هزاره سوم را با توجه به تعاملات غیرقابل‌پیش‌بینی محیطی در فضای رقابتی نگه‌دارند. با این بیان، مفهوم کوانتوم در رهبری این نوع سازمان های یادگیرنده و دانش‌بنیان چنین ادعا می‌کند که سازمان هزاره سوم، آینده را امروز خواهد ساخت.

لازم به ذکر است که 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.

بدین ترتیب می‌توان اذعان داشت که عوامل شناخت کوانتومی، تفکر کوانتومی، نگاه کوانتومی، احساس کوانتومی، اعتماد کوانتومی، نگرش نو به مسائل، تفکر خلاقانه و شهودی، آینده‌نگری و پیش‌بینی، رهبری مبتنی بر دموکراسی، عمل کوانتومی، نگرش سیستمی کل نگر، خلاقیت، ابتکار و دگرگون‌سازی، ارتباط متقابل رهبر پیرو، پیشرفت و توسعه از طریق خودسازی، زیست کوانتومی و ایجاد سازمانی حسابگر و دقیق از مؤلفه‌ها و عوامل اجرای موفقیت‌آمیز سبک رهبری کوانتومی هستند که رهبران و مدیران در سازمانهای هزاره سوم 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 دراین سازمان شوند. از این طریق رهبران و مدیران سازمان‌های هزاره سوم می‌توانند احساس و اعتماد کوانتومی را در میان کارکنان خود به وجود آورند که این مهم به‌نوبه خود موجب نگرش نو و جدید به مسائل، تفکر خلاقانه و شهودی، آینده‌نگری و پیش‌بینی در

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

سازمان می‌شود؛ ازاین‌رو با پیدایش تفکر خلاقانه و شهودی به‌همراه پیش‌بینی و آینده‌نگری، عمل کوانتومی یا توانایی عمل پاسخگویانه در سازمان به‌وجود 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 لذا پیامد اساسی سبک رهبری کوانتومی را رابطه متقابل و سیال رهبر پیرو و ایجاد سازمانی حسابگر تلقی می شود .

در شرایطی که پویایی، لزوم یادگیری و بهبود مستمر، جزء جدایی‌ناپذیر محیط است، رهبران سازمان‌ها نیز برای اثربخش بودن و توسعهٔ سازمان باید وظایفی را دنبال نمایند و رهبران کوانتومی همیشه در جست‌وجوی روش‌های جدید هستند که به کمک این روش‌ها قابلیت‌های محوری سازمان می‌توانند به‌طور مؤثرتری با یکدیگر رابطه متقابل داشته باشند و خلاقیت بیشتری را امکان‌پذیر سازند. رهبران کوانتومی به افراد اجازه می‌دهند با یکدیگر کار کنند تا عملکرد پویا و تعامل مثبت ایجاد کنند. رهبران کوانتومی تضمین می‌کنند که سیستم، یک هدف، یک جهت، یک مقصد و همچنین یک برنامهٔ عمل دارد. بدون این جهت، اجزای سیستم از هم می‌پاشند. رهبران باید تضمین کنند که انرژی موجود در یک روش مثبت و هدفمند برای رسیدن به هدف سازمان هدایت می‌شود. ابعاد رهبری کوانتومی و راهبردهای رهبری جهت تحقق آن‌ها را در سه بعد مطرب نموده است: پیشرفت با جریان سازمان و تمایل به خودسازمان‌دهی، کار کردن با ابهام و عدم اطمینان از آینده و در نهایت توجه به اینکه باید دیدگاه‌ها و نظرات مختلف را بسیار مغتنم شمرد.

همچنین چهار عامل اصلی را می‌توان در توجیه چرایی رهبری کوانتومی بیان کرد که شامل: نا اطمینانی پدیده‌ها، پیچیدگی‌های محیطی، تعاملات گسترده و متقابل و تغییرات مداوم و سریع می‌باشد. این چهار عامل برگرفته از ویژگی‌های پارادایم کوانتومی پدیده‌هاست که لزوم به‌کارگیری سبک خاصی از رهبری را تحت عنوان رهبری کوانتومی در سازمان هزاره سوم ایجاب می‌کند که در این راستا رهبران کوانتومی لازم است از مهارت و ویژگی‌های خاصی برخوردار باشند. بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه بیانگر این است که می‌توان شش مهارت را برای رهبران کوانتومی بیان نمود که شامل: تفکر خلاق، تفکر سیستمی، تفکر شهودی آگاهانه، تفکر اقتضایی و موقعیت‌گرایی، توانایی الهام بخشی و خودسازمان‌دهی است. همچنین رهبران کوانتومی برای تحقق اهداف خود دراین سازمان باید راهبردها و اقدامات خاصی را اتخاذ نمایند که در بررسی چگونگی رهبری کوانتومی به این موارد پرداخته شده و نتایج نشان داد که شش راهبرد و اقدام اصلی وجود دارد که رهبران کوانتومی آن‌ها را به کار می‌گیرند که شامل: تصمیم‌گیری مشارکتی، ایجاد فضای اعتماد و حمایت از افراد، ایجاد فضای تعاملی مثبت و کار گروهی، تسهیل جریان اطلاعاتی، تشویق به خودسازمان‌دهی و خودکنترلی، حمایت از خلاقیت و ایجاد شور و هیجان، می‌باشد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

منابع

افجه، سیدعلی اکبر و حمزه پور، مهدی (۱۳۹۳)، رهیافتی جامع از نظریهٔ رهبری کوانتومی و کاربردهای آن (کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان)، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دورهٔ ۳ ، شمارهٔ ۱۱، ص ص۸۵-۹۷.

افجه، علی اکبر؛ حمزه‌پور، سیدمهدی(۱۳۹۴)، رهیافتی جامعه از نظریه رهبری کوانتومی و کاربردهای آن در سازمان. اندیشه مدیریت راهبردی، ۸(۲)، ۱۶۱-۲۰۴.

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

بزرگی، فرشاد. (۱۳۹۸). طراحی و تبیین مدل رهبری کوانتومی در دانشگاه های دولتی ایران رساله دکتری، مدیریت دولت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران

بهشتی پور، بهنام و توکلی، غلامرضا. (۱۳۹۰). دانشنامه رهبری (مفاهیم و نظریه ها). تهران: رسا

توکلی، عبدالله؛ محمدی، علیرضا و خدایی، ارشیا. (۱۳۹۶). رهبری کوانتومی: چرایی، چیستی و چگونگی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۶ (۱ (۲۱))*، صص ۳۳ – ۵۶

توکلی، عبدالله؛ محمدی، علیرضا؛ خدایی، ارشیا؛ رهبری کوانتومی: چرایی، چیستی و چگونگی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره۱(شماره پیاپی ۲۱)، صص۳۳-۵۶.

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

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

رحمان سرشت، حسین؛ رفیعی، محمود و کوشا، مرتضی (۱۳۸۸)، "مسئولیت اجتماعی اخلاقیات فراسازمانی "، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۴، صص ۲۲-۲۶.

رحمان سرشت، حسین؛ نوبری، نازک (۱۳۸۵)، "پیچدگی در سازمان"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۹، بهار، صص ۱-۲۴.

شلتون، شارلوت،(۱۳۹۱)، جهش بزرگ در سازمان ، هفت مهارت مورد نیاز در رویکرد کوانتومی به سازمان، ترجمه انسیه رضوی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

عبدالحمید، مهدی؛ محمدی، مهدی. (۱۳۹۷). ارائهٔ الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای در بستر نقد رهبری کوانتومی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۷، شماره ۱۵، بهار و تابستان ۹۷، صص ۷۰-۴۹.

غفاری, حسن, شایانی, مرتضی, اهنگ, فرحناز, رئیسی, ابوبکر, شهیکی تاش, مهیم .(1398) .تأثیر رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش (نمونه پژوهش: معلمان و مدیران مقطع متوسط اول ناحیه یک شهر زاهدان .(*فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی*.146-119 ,2(5) ,

قائدامینی هارونی، عباس؛ ابراهیم زاده دستجردی، رضا؛ عبدی، حمیرا؛ صادقی ده چشمه، مهرداد. (۱۳۹۷). تاثیر رهبری کوانتومی برتعهد به تغییر از طریق کیفیت ارتباطات درک شده از تغییر وآمادگی برای تغییر. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۱۵، بهار ۱۳۹۷، صفحه ۳۳-۱ .

کرانیان، سید عیسی و پرویزی، علی اصغر. (۱۳۹۵). مدیریت اطلاعات و منابع در مقابله با حمله‌ها و دستگاه‌های غیرایده‌آل با استفاده از فیزیک کوانتوم. *فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۶ (۶۲): صص* ۴۷ - ۶۴

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

مختاری نوری، جمیله؛ خادمالحسینی، سید محمد ، (۱۳۸۷)، کاربرد مدل مهارت های کوانتومی در رهبری پرستاری. نشریه دانشکده پرستاری شهید بهشتی۱۸(۶۱)، ۶۳-۵۵.

نوروززاده, احد, ایرانزاده, سلیمان, فقهی فرهمند, ناصر. (۱۳۹۸). تحلیل اثر ابعاد رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش و مهارت‌های کوانتومی در دانشگاه علوم پرشکی استان اردبیل .*مدیریت بهداشت و درمان*)10 ,شماره ۳), ۶۷-۷۵.

Akmal Mundiri, Renita Wijhi Ningtias. (2018). Quantum Leadership Of Teacher In Improving The Quality Of Education Based On Pesantren. Edukasi, Volume 07, Nomor 01, Juni 2019 : 01 – 33.

Charlotte K. Shelton, john r. darling.(2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. Leadership & organization development journal, 22(6), 264-273.

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.

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

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

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

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

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

organizations". Available at Kilmann, R. (2001). "What is your notion of leadership? Quantum www.kilmann.com.

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.

Porter-O'Grady, T. ; Malloch, K. (2009), "Quantum Leadership: A textbook of New Leadership", Jones and Bartlett, Boston, M A.

Porter-O'Grady, T. (2007). The CNE as entrepreneur: Innovation leadership for a new age. Nurse Leader, 5(1), 44-47.

new paradigm Shelton, C. ; Darling, J. R. (2001), "The Quantum Skills Model in Management: A to enhance effective leadership", Leadership and OrganizationDevelopment Journal, Vol. 22, No. 6, pp. 264-273.

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

Shelton, C. ; Darling, J. R. (2004), "From chaos to order: Exploring new frontiers

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

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

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

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

Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: theory, research, and managerial applications*. Free Press.

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

Vargas, J., .(2010). The necessity of physics quantum skills strategies. Acta Universitatis Danubius, 8(3), 129-132

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

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

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

Quantum leadership, a new concept in organizations of the third millennium

Farshad Bozorgi[1]

Abstract

The beginning of the 21st century can be called the quantum era in terms of technology. The key to organizational excellence is great leadership. If leaders and organizations want to progress in the new era, a new leap of thought and skills must appear in managers with this leadership style. Today, organizations have realized that nothing can make them stable in today's competitive and unstable world as much as knowledge. Therefore, more than anything, the leadership and management of the organization as the owners of knowledge and the most important capital of the organization are considered, and knowledge management as a tool that can gather the existing knowledge, give it order and dynamics, and spread it throughout the organization, is important. has been found Today, knowledge has become the most important capital of organizations and companies. Modern organizations have realized that they can no longer rely on the traditional principles of management, which only consider physical capital as the basis of the organization's power, so quantum leadership has had a significant impact on the dynamics of managers, reducing them from machine thoughts and behaviors that lead them to dynamic behaviors. It guides creatively and effectively. Quantum's message is that all parts of the world, including humans, are dynamic, conscious, and interconnected beings, and without paying attention to this important feature, one cannot be successful in today's world. The main goal of this research was to present a new concept in the field of quantum leadership in organizations of the third millennium. 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 new concept in the organizations of the third millennium.

Key words: leadership, quantum leadership, third millennium organizations

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

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]