

کاربرد مهارت‌های کوانتومی در کنترل شیوع کووید ۱۹ در سازمان‌ها

حمیدرضا سوداگر^۱، حمیده رضایی^۲، موسی‌الرضا اسحاق‌پور رضایی^۳

بیان دیدگاه

تاریخ انتشار: ۱۳۹۹/۷/۱۵

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۷/۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۵/۲۶

ارجاع: سوداگر حمیدرضا، رضایی حمیده، اسحاق‌پور رضایی موسی‌الرضا. کاربرد مهارت‌های کوانتومی در کنترل شیوع کووید ۱۹ در سازمان‌ها. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۹؛ ۱۷ (۴): ۱۹۹-۲۰۲

مقدمه

کرونا ویروس‌ها خانواده بزرگی از ویروس‌ها هستند که بیماری‌های مختلفی را از سرماخوردگی معمولی تا سندرم حاد و شدید تنفسی ایجاد می‌کنند. پژوهش‌ها حاکی از آن است که در انتقال ویروس، آموزش به افراد و تأکید و الزام بر توسعه رفتارهای خودمراقبتی، منجر به کاهش سرعت سرایت بیماری در جوامع می‌شود و شناسایی منابع انتقال بیماری می‌تواند در کنترل آن مؤثر باشد (۱). سازمان‌های موفق قرن ۲۱ باید قادر باشند خود را با تغییرات مداوم محیطی منطبق و سازگار سازند. سازمان‌ها جهت کنترل شیوع این بیماری روش‌های مختلفی مانند دورکاری، قرنطینه و فاصله‌گذاری اجتماعی را به کار برده‌اند که هر یک سیاست‌گذاری مهمی در پیشگیری این بیماری تلقی می‌گردد. Einstein در سال ۱۹۲۰ دیدگاه جهانی کوانتومی (Global quantum theory) را ارائه داد که در آن، جهان به عنوان یک سیستم پویا، غیر قابل پیش‌بینی، ذهنی و خودسازنده توصیف می‌شود. هفت مهارت کوانتومی دارای خصوصیت‌های همچون گذشته یا آینده‌نگری و نیز سادگی و پیچیدگی جهت توازن و تعادل بحران‌ها هستند. برخی سازمان‌ها رویکرد استفاده از مهارت‌های کوانتومی را جهت مهار کووید ۱۹ در دستور کار خود قرار داده‌اند. در ادامه، روش بهره‌گیری از هفت مهارت کوانتومی (نگاه، تفکر، احساس، شناخت، عمل، اعتماد و زیست) در کنترل شیوع کووید ۱۹ بیان شده است.

شرح دیدگاه

نظریه کوانتوم به ما می‌آموزد که افراد نمی‌توانند از تغییر اجتناب کنند؛ چرا که تغییر در هر جایی در حال وقوع است. در عصر کوانتوم جهش فکری و مهارتی خلافت‌های در مدیران به وجود می‌آید که بتوانند شیوه تفکر جدیدی را در حقایق و رخدادها ببینند. مدیریت کوانتومی، خدمتی برای افزایش توان و اثربخشی مدیران و کارکنان است که رویکردی باز، خلاق و پویا ارائه می‌دهد. مهارت‌های کوانتومی به سازمان‌ها کمک می‌کند که خلاقیت و پویایی را در کارمندان خود به وجود آورند و کارمندان نیز از این طریق می‌توانند هر روز با طرح و ایده جدید به ارائه راه‌حل‌های کاربردی بپردازند و نسبت به حل مشکلات اقدام نمایند. بنابراین، سازمانی که مدیریت کوانتومی را در دستور کار خود قرار می‌دهد، فرصتی برای کارمندان توانمند به وجود می‌آورد که علاوه بر نوآوری و

خلاقیت، بتوانند با تیم‌سازی و کمک به دیگر کارمندان، باعث بهره‌وری و اثربخشی سازمان و استفاده از این مزایا برای پیشبرد اهداف سازمانی گردند (۲). بر خلاف بحران‌هایی مانند آتش‌سوزی، سیل، خشکسالی و یا حتی بیماری‌های واگیر که سال‌ها بشر با آن‌ها دست به گریبان بوده است و اطلاعات و دانش کافی نسبت به دلایل بروز، روند تحول و تا حدی پیش‌بینی بلندمدت آن‌ها دارد، بحران کووید ۱۹ آغاز ناگهانی، دوره زمانی و آینده‌ای نامشخص دارد که در آن، عکس‌العمل‌ها در چارچوب معینی صورت نمی‌گیرد. بنابراین، مقابله با این بیماری به تغییر رفتار سازمان‌ها به صورت مستمر نیاز دارد (۳).

Darling و Shelton در مطالعه خود، هفت مهارت کوانتومی (توانایی برای نگاه هدفمند، توانایی فکر کردن به شیوه متناقض، توانایی احساس زنده و حیات‌بخش، توانایی دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی، توانایی عمل به شیوه مسؤولانه، توانایی اعتماد به فرایند زندگی و توانایی برای برقراری ارتباط مستمر) را برای سازمان‌ها پیشنهاد نمودند (۴).

در اولین مهارت کوانتومی، مدیران در سازمان‌ها در مواجهه با یک پیشامد یا رخداد جدید ابتدا باید به شناسایی سازمان خود بپردازند. در این مرحله، تعیین اولویت و انتخاب مهم‌ترین نیازها برای کاهش یا رفع آن‌ها صورت می‌پذیرد (۳). الگوی عناصر سازمانی OEM (Organizational Elements Model) یک چارچوب مرجع برای فاصله بین «آنچه هست» و «آنچه باید باشد» ایجاد می‌کند و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا کوشش‌های سازمانی (درون‌دادها و فریلیندها) به نتایج سازمانی (محصول و برون‌دادها) بینجامد و این دو، دستیابی به نتایج اجتماعی (پیامدها) را میسر می‌سازند (۵). در این الگو، به عنوان مثال،

مقاله حاصل تحقیق مستقل بدون حمایت مالی و سازمانی است.

۱- دکتری تخصصی، مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

۲- کارشناس ارشد، جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان شمالی، بجنورد، ایران

۳- کارشناس، مترجمی زبان انگلیسی، دانشگاه پیام نور، واحد بجنورد، بجنورد، ایران
نویسنده طرف مکاتبه: حمیدرضا سوداگر؛ دکتری تخصصی، مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

Email: hamidreza.sodagar@yahoo.com

کارگیری روش مناسب‌تر جهت کنترل شیوع بیماری و هم‌زمان پیشبرد اهداف سازمان، اقدام لازم را به عمل می‌آورد.

مهارت ششم کوانتومی، توانایی جدیدی برای نگرستن به تغییر را فراهم می‌کند. برای رویارویی با بحران‌های جهان امروز از جمله شیوع بیماری‌های ناشناخته و نوظهور، باید پیچیدگی‌های زیستن در دنیای امروز را شناخت و در مواجهه با آن آینده‌نگری کرد. این مهارت، ریشه در بی‌نظمی دارد و این که عدم تعادل، لازمه تکامل سیستم است (۱۱). بحران کووید ۱۹ و عدم تعادل ناشی از آن، منجر به بازنگری همراه با خلاقیت و به کارگیری روش‌های نوین در بسیاری از فرایندهای سابق اجرایی در سازمان‌ها و پیشبرد آن‌ها به سوی تکامل در عین وجود شرایط غیر معمول شده است.

مهارت هفتم، «زیست کوانتومی» می‌باشد که بیان می‌کند توانایی زندگی کردن، در روابط است. از طریق مناسبات کوانتومی، ظرفیت‌ها آزاد می‌گردد و هر ذره بیش از خودش می‌شود. افراد با دیگران می‌آمیزند و نقص آن‌ها را نقص خود می‌دانند. یکی از عوامل پیشگیری‌کننده از شیوع بیماری در شرایط بحرانی پاندمی ویروس کووید ۱۹، کاهش ارتباطات حضوری و رعایت فواصل اجتماعی می‌باشد (۴). در این حال و به منظور حفظ ارتباطات درون‌سازمانی و در نتیجه، زیست کوانتومی، مدیران سازمان باید با خلاقیت و نوآوری، زمان و فضای امنی برای گفتگو و ارتباط ایجاد نمایند. با این اطمینان که بهبود روابط و ایجاد حس تعلق و اشتراک، منجر به بروز نتایج بهتر می‌گردد و ما را به سمت راهبردهای شناخت شهودی، دید اکتشافی، رفتار اخلاقی، ادراک پدیده‌های مبهم، ناآشنا و غیر قطعی که در موقعیت‌های متلاطم و متغیر قرار دارند، رهنمون می‌کند (۶).

نتیجه‌گیری

برخوردار از سلامت، یکی از اهداف جامعه ایرانی در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور است. مدیریت کوانتوم هرگونه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اقدام در حوزه سلامت را پیش‌نیاز توسعه یافتگی در حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی می‌داند. رویکرد کوانتوم در شرایط بحران کووید ۱۹، سازمان‌ها را به استفاده از نوآوری و خلاقیت جهت فرایندهای ارتباطی مختلف برای ایجاد چشم‌انداز مشترک و همچنین، شفاف‌سازی مقاصد ترغیب می‌نماید. بنابراین، مهارت‌های کوانتومی با هدف افزایش بهره‌وری و بهینه‌سازی زمان، نیروی انسانی، زیرساخت‌ها و امکانات با رعایت پروتکل‌های بهداشتی (مانند استفاده از ظرفیت دورکاری، ایجاد میز خدمت جهت راهنمایی و پاسخگویی به مراجعان، ارایه آمار مبتلایان به بیماری و تحلیل چگونگی و میزان انتشار آن، رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی، برگزاری جلسات به صورت ویدئو کنفرانس و آنلاین، جداسازی پسماندها و تفکیک زباله‌های افراد آلوده به ویروس در کنار ایجاد احساس امیدواری و بهبود شرایط)، علاوه بر کاهش انتشار و ابتلا به بیماری و در نتیجه، کاهش میزان مرگ و میر، منجر به ایجاد انگیزه در کارکنان جهت پیشبرد اهداف سازمان خواهد شد. مدیریت کوانتوم ما را به سمت راهبردهای شناخت شهودی، دید اکتشافی، رفتار اخلاقی، ادراک پدیده‌های مبهم، ناآشنا و غیر قطعی که در موقعیت‌های متلاطم و متغیر قرار دارند، رهنمون می‌کند.

تضاد منافع

در انجام پژوهش حاضر، نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی نداشته‌اند.

سازمان‌ها ماسک و مواد ضد عفونی‌کننده را در اختیار کارکنان قرار می‌دهند و اطلاع‌رسانی و آموزش‌های مختلف در خصوص شیوع کووید ۱۹ و راه‌های پیشگیری از آن را تقویت می‌نمایند و از این طریق، به حفظ سرمایه‌های انسانی کمک می‌نمایند.

دومین مهارت کوانتومی بیان می‌کند که مغز انسان در طول قرن‌ها به تفکر سیاه و سفید و خطی عادت کرده است؛ در حالی که یک تغییر کوچک مانند کووید ۱۹، ممکن است تحولات شدیدی به دنبال داشته باشد (۶). پس از شیوع ویروس کووید ۱۹ در ایران، سازمان پدافند غیر عامل کشور و نیز قرارگاه پدافند زیستی کشور (شفا)، وظایف (رصد و پایش، آشکارسازی، هشداردهی، کنترل، حفاظت و پیشگیری، درمان و رفع آلودگی) را بر عهده داشته‌اند، اما با این وجود، ایجاد یک چارچوب منظم، هماهنگ و سازمان یافته جهت پیشگیری در مراحل اولیه شیوع کووید ۱۹ توسط متخصصان در سازمان‌ها با تأخیر انجام پذیرفت. بنابراین، تفکر کوانتومی به دنبال جستجوی نقاط قوت، ضعف، تهدیدها و فرصت‌ها، تعیین اولویت‌ها، انتخاب مهم‌ترین نیازها جهت رفع بحران، منابع، راه‌حل‌ها، بازاندیشی در سه سطح خرد، کلان و فراسوی کلان، تعیین مأموریت سازمان، سیاست‌گذاری و بازسازی ساختارهای حوزه عمل برنامه‌ریزی (دورنگری) می‌باشد (۵).

مهارت سوم کوانتومی بیان می‌نماید که انرژی انسان و جهان هر دو از یک جنس است و قلب انسان کانون این انرژی می‌باشد که قدرت می‌آفریند و بسیار به افکار و عواطف ما بستگی دارد. عواطف منفی از جمله ناامیدی، ترس، خشم، لجباجت و استرس همبستگی امواج الکترومغناطیس قلب و انرژی آن را کاهش می‌دهند و عواطف مثبت از جمله عشق، اشتیاق، غمخواری و قدرشناسی، همبستگی امواج الکترومغناطیس قلب و انرژی آن را افزایش می‌دهند (۴). شهید محمدی، در تحقیق خود که با هدف بررسی آثار روان‌شناختی گسترش بیماری کووید ۱۹ بر وضعیت سلامت روان افراد جامعه انجام شد، به این موضوع پرداختند که بیماری کووید ۱۹ دارای ظرفیت تحمل روان‌شناختی پایینی می‌باشد و با توجه به وضعیت فعلی بیماری در جهان، کارمندان به شدت در معرض بروز اختلالات روان‌شناختی مانند اضطراب، ترس، افسردگی و افکار منفی قرار دارند (۷).

مهارت چهارم کوانتومی به این موضوع می‌پردازد که با بهره‌گیری از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، فرصت آموزش‌های مجازی به منظور بازآموزی، ارتقا و کسب دانش و مهارت‌های جدید برای کارکنان فراهم شود (۸). تلویزیون، رسانه‌های جمعی دولتی و غیر دولتی، نشریات و مجلات، فیلم‌های آموزشی، همایش‌ها و کنفرانس‌ها، برخی پتانسیل‌های آموزشی در حفاظت و کنترل شیوع کووید ۱۹ به شمار می‌روند (۹).

در مهارت پنجم کوانتومی، مدیران به شناسایی و تفکر در خصوص توانایی کارکنان برای عمل به شیوه مسؤولانه می‌پردازند. در این مرحله، شرایطی که باید سازمان برای سلامت کارکنان به وجود آورد، مهیا می‌شود (۱۰). بر این اساس، سازمان‌های پیشرو در هنگام برخورد با پدیده‌های مانند شیوع گسترده و سریع کووید ۱۹، به صورت فراکنشی عمل می‌کنند و نسبت به اعمال تغییرات سریع در راستای پیشبرد اهداف سازمان (در عین وجود مسأله) اقدام می‌نمایند. به عنوان مثال، به منظور کاهش احتمال ابتلا به بیماری، از بین روش‌هایی مانند قرنطینه، فاصله‌گذاری اجتماعی، استفاده از شبکه‌های مجازی، دورکاری، استفاده از ماسک و ایجاد میز خدمت جهت راهنمایی و پاسخگویی به مراجعان، با توجه به شرایط موجود و شناخت نسبت به آن، در خصوص تشخیص، انتخاب و به

References

1. Karbaschi K, Aliyari S. Corona virus (Middle East respiratory syndrome). *Journal of the School of Army Nursing* 2015; 15(1): 55.
2. Porter-O'Grady T, Malloch K. *Quantum leadership: A textbook of new leadership*. Boston, MA: Jones and Bartlett Learning; 2009.
3. Brinks V, Ibert O. From corona virus to corona crisis: The value of an analytical and geographical understanding of crisis. *Tijds voor econ en Soc Geog* 2020; 111(3): 275-87.
4. Shelton CD, Darling JR. From chaos to order: exploring new frontiers in conflict management. *Organization Development Journal* 2004; 22(3): 22-41.
5. Kaufman R, Herman J. *Strategic planning in the educational system*. Trans. Mashayekh F, Bazargan A. 6th ed. Tehran, Iran: Borhan Publications; 2014. p. 46. [In Persian].
6. Darling J, Walker W. Effective conflict management: Use of the behavioral style model. *Leadersh Organ Dev J* 2001; 22(5): 230-42.
7. Shahyad S, Mohammadi MT. Psychological impacts of covid-19 outbreak on mental health status of society individuals: A narrative review. *J Mil Med* 2020; 22(2): 184-92. [In Persian].
8. Sodagar HR, Khani H, Ale Taha R, Shakeri M, Ezazi Bojnordi F, Nabizadeh H. *Human Resources E-training and E-Learning Organizations*. Ghaemshahr, Iran: Vandad Publications; 2013. p. 3. [In Persian].
9. Rezaei H, Motahhari SA, Golmakani E. *Management of municipal waste disposal sites*. Qom, Iran: Andisheh Mandegar Publications; 2016. p. 108. [In Persian].
10. Niazazari K, Taghvaei Yazdi M, Niazazari M. *Theories of organization and management in the third millennium*. 3rd ed. Ghaemshahr, Iran: Mehr Al-Nabi Publications; 2015. p. 351-3. [In Persian].
11. Darling JR, Fogliasso CE. Conflict management in the small business firm. *Journal of Contemporary Business Issues* 1997; 5(1): 1-11.

Application of Quantum Skills in Controlling the Prevalence of COVID-19 in Organizations

Hamid Reza Sodagar¹, Hamideh Rezaei², Moosareza Eshaghpour-Rezaee³

Commentary

Abstract

Coronaviruses are a large family of viruses that cause a variety of illnesses, from the common cold to the acute and severe respiratory syndrome. Researchers suggest that in transmitting the virus to people at risk, preventing and promoting self-care behaviors reduce the rate of disease transmission in communities; and identifying the sources of disease transmission can be effective in controlling it. Successful 21st century organizations need to be able to adapt to ever-changing environment. Organizations have used various methods to control the spread of this disease such as telecommuting, quarantine, social distance, etc., each of which is considered an important policy in the prevention of this disease. In 1920, Einstein introduced the global view of quantum, in which the world is described as a dynamic, unpredictable, subjective, and self-constructing system. The seven quantum skills have characteristics such as the past or foresight, and simplicity and complexity for balancing crises; some organizations have adopted the approach of using quantum skills to control the coronavirus. In this article, we have tried to explain how to use the above method, which includes the use of seven quantum principles (look, thought, feeling, cognition, practice, trust and existence).

Received: 16 Aug., 2020

Accepted: 26 Sep., 2020

Published: 06 Oct., 2020

Citation: Sodagar HR, Rezaei H, Eshaghpour-Rezaee M. **Application of Quantum Skills in Controlling the Prevalence of COVID-19 in Organizations.** Health Inf Manage 2020; 17(4): 199-202.

Article resulted from an independent research without financial support.

1. PhD, Educational Management, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran

2. MSc, Geography and Urban Planning, General Department of Environmental Protection of North Khorasan, Bojnourd, Iran

3. BSc, English Translation, Payame Noor University, Bojnourd Branch, Bojnourd, Iran

Address for correspondence: Hamid Reza Sodagar; PhD, Educational Management, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran; Email: hamidreza.sodagar@yahoo.com