

تأثیر مدیریت کوانتومی در کلینیک خصوصی درمانی و زیبایی شهرستان بندرعباس

عرفان فانع شیخ آبادی

دانشجوی دکتری فیزیک گرایش لیزر و اپتیک، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مروست، ایران.
Erfanghane58@Gmail.com

مهديه حاج ملک

خبرنگار حوزه سلامت، مدیر آموزشگاه فنی حرفه ای مهبان شهرستان بندرعباس، بندرعباس، ایران.
Hajmalek.Mahdie@Gmail.com

حسنا فرجی

مدیر کلینیک زیبایی مهبان شهرستان بندرعباس، بندرعباس، ایران.
Hosna.Faraji0326@Gmail.com

زهرا عزیزی اسکندری

تکنسین لیزر و خدمات پوست و پاکسازی کلینیک زیبایی مهبان شهرستان بندرعباس، بندرعباس، ایران.
Azizi.Zhra1373@Gmail.com

1

چکیده

در هر مجموعه ای ثبات و رضایت شغلی کارکنان رکن اساسی پیشرفت آن خواهد بود. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان مراکز درمانی و آموزشی خصوصی شهرستان بندرعباس بود. تیم نویسندگان این مقاله که متشکل از اساتید دانشگاه و آموزشگاه فنی حرفه ای در حوزه درمان و مراقبت و زیبایی پوست و همچنین مدیران با سابقه کلینیک های خصوصی شهرستان بندرعباس و خبرنگار حوزه سلامت می باشد. نکته ای که نظر همگی ما را به خود جلب کرده بود عدم ثبات کارکنان در کلینیک های خصوصی بود و جابجایی های مداوم و مستمری که در این حوزه علی الخصوص کلینیک های زیبایی وجود داشت. این پژوهش از خرداد ماه سال ۱۴۰۰ شروع و تا شهریور ۱۴۰۲ ادامه یافت و ما با استفاده از تغییر سبک مدیریتی و ورود سبک مدیریتی کوانتومی در مجموعه های درمانی و آموزشی تحت مدیریت و آموزش خود اثر بخشی و رضایت شغلی و آرامش کاری که در پی آن به آرامش در زندگی شخصی کارکنان ختم می شد بررسییم. در تغییراتی که ما به وجود آوردیم تمامی مولفه های مدیریت خواه ناخواه درگیر و مورد هدف قرار می گرفت ولی مشخصا ما روی عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی و مشاهده اثربخشی و تاثیرات آن ها زوم کردیم. با توجه به نتایجی که بدست آمد ما به یک ثبات در مجموعه های درمانی خصوصی همراه با رضایت شغلی و همچنین بهبود عملکرد روزافزون کارکنان رسیدیم.

واژگان کلیدی: مدیریت کوانتومی، پارادایم کوانتومی، رضایت شغلی، کلینیک درمانی، علوم پزشکی.



مقدمه

قرن بیست و یکم با نظریه نسبیت انیشتین و پس از او شاگردش هایزنبرگ که نظریه کوانتوم را مطرح کرد، مقارن است. پیام کوانتوم این است که کل اجزای جهان هستی و از جمله انسان‌ها موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط باهم هستند. کوانتوم به معنای ذره در حال حرکت و با گرایش‌های احتمالی است و رابطه‌های ساده یک علتی جای خود را به روابط چند علتی، پیچیده و درهم‌تنیده می‌دهند (small, 2013). گسترش و 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 (Fris and Lazaridou, 2006). پارادایم کوانتومی در مدیریت سعی دارد تا قوانین، مفاهیم و اصول تئوری کوانتوم را در قالب استعاره و رهنمود، جهت حل مسائل مدیریتی و توصیف و تبیین پدیده‌های سازمانی مورد استفاده قرار دهد (papatya and Dulupçu, 2008). سازمان‌ها، رکن اصلی جوامع کنونی هستند و مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا مرگ سازمان‌هاست (Darling, 2008). یک مدیر خوب روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را هدایت میکند و در هر لحظه، برای آینده‌ای بهتر در تکاپو است. بنابراین، مدیریت مهمترین مقوله‌ای است که باید برای رشد و تعالی فرهنگی، اقتصادی، صنعتی و سیاسی جامعه مورد توجه قرار گیرد (Pourkazemi, 2009). رهبران و مدیران عصر کنونی برای اینکه بتوانند سازمان را به نحوی اثربخش هدایت کنند به روش‌ها و مهارت‌های جدیدتری نیازمند هستند. نظریه کوانتوم، پارادایم جدیدی را پایه‌ریزی می‌کند که اساس آن پیچیده-نگری، عدم قطعیت و کل‌نگری است. در حقیقت مفروضات مدیریت سنتی محل تردید و سؤال است و اذعان میدارد که در جهان نه تنها هیچ چیز قابل پیشبینی نیست، بلکه حتی اطلاعات کافی برای درک وضعیت فعلی وجود ندارد (هادیزاده و همکاران، ۱۴۰۰). در مدیریت کلاسیک، تفکر سازمانی به طور عمیقی تحت تأثیر تفکر نیوتنی قرار گرفته است. یعنی همان مهارت‌های مدیریت که فایول ارائه داد شامل؛ برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، کنترل و فرماندهی. این مهارت‌ها برای پیشرفت‌های سازمانی قرن بیستم، اساسی و مهم بودند، اما در دنیای پیچیده امروزه که به طور سریع در حال تغییر است این مهارت‌های سنتی مدیریت مفیدند، اما کافی نیستند (علی محمدی و همکاران، ۱۳۹۴). مرکز مدیریت کوانتومی بر فرآیندی است که راه‌هایی را جستجو کند تا به صورت مداوم، قدرت سازمان را افزایش دهد. قدرت در مدیریت کوانتومی برخلاف ایده‌های کلاسیک مربوط به گروه خاص یا سلسله مراتبی نیست، بلکه زمانی قدرت حاصل می‌شود که تمام کارکنان به نحو مطلوب کار کنند. منابع را ارتقاء دهند و به اهداف برسند (Schaufeli and salanova, 2008). قدرت در همه اجزاء و عناصر سازمان نهفته است. یک سازمان کوانتومی این ظرفیت را دارد تا توان خود را از طریق ایجاد اعتماد، امنیت در کارکنان و افزایش احساس تعلق به آنها ارتقاء دهد. این ظرفیت از طریق بهبود وضعیت روحی و دیدگاه کارکنان، ارزش‌های مشترک و تعامل مثبت حاصل می‌شود و به اصطلاح یک همگرایی ایجاد می‌شود که به آن «تفکر با همدیگر» می‌گویند (Malloch and Porter-O'Grady, 2007). در مدیریت کوانتومی هدف، خلاقیت است. رهبری کوانتومی شامل یک برنامه عملیاتی است تا چگونه از نیروی سازمان برای رسیدن به اهداف آن به نحو مطلوب استفاده کنند. همچنین درک پیچیدگی فزاینده و تغییر و تحول مکرر در دنیای اطراف سازمان برای مدیر کوانتومی مرتبط به فرآیند ناپایداری پویا است که فرصت‌هایی را برای خلاقیت، یادگیری و سازگاری فراهم میکند (نظری و خسروی، ۱۳۹۷). هدف اصلی از مدیریت کوانتومی افزایش اثربخشی کارکنان سازمان است و این فرآیند نیازمند افزایش اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان است. راهبردهایی که بدین منظور در مدیریت کوانتومی استفاده میشود شامل تشکیل گروه‌های خودگردان، ارائه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که باعث پیشگیری از اشتباهات هزینه بر برای سازمان می‌شود و همچنین افزایش میزان یادگیری در سازمان و تبدیل سازمان به یک سازمان پویا و سالم و حرکت بر اساس تغییرات فناوری و تکنولوژی دنیای جدید است (Levonik and Gerbec, 2018). اشتیاق شغلی، وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف شده است، که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و



ارتباط موثر با فعالیت‌های کاریش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند و با سه مولفه انرژی، فداکاری و شیفتگی مشخص می‌شود (Schaufeli and salanova, 2008). پژوهش‌ها نشان داده‌اند، سبک مدیریت مدیران نقش مهمی در بهبود اشتیاق شغلی دارد، که آن نیز به نوبه خود موجب بهبود رفتارهای سازمانی و سازگاری افراد با محیط شغلی می‌شود (Yavas Tasdelen et al, 2015).

مبانی نظری مدیریت کوانتومی

کوانتوم بدین معناست که کل اجزای جهان و از جمله انسان‌ها موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط هستند و مدیریت کوانتومی ویژگی توان افزایشی در کارکنان و رویکردی برای ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، اثربخشی مدیران، به ویژه کارکنان دارد (Shelton and Darling, 2001). نتیجه اجرای مدیریت کوانتومی در هر سازمان، افزایش توانمندی، انگیزه و اشتیاق شغلی در کارکنان است تا بدین ترتیب سرزندگی سازمانی حفظ شود (Darling and Walker, 2001).

مدیریت کوانتومی هفت مؤلفه دارد:

دیدن کوانتومی: توانایی دیدن هدفمند و مبتنی بر این منطق است که واقعیت به طور ذاتی ذهنی است و بر اساس انتظارات و باورهای مشاهده کننده ظهور می‌کند.

تفکر کوانتومی: توانایی فکر کردن به شیوه متناقض و متضاد است و بیان می‌کند جهان اغلب به شیوه غیرمنطقی و پارادوکس عمل می‌کند. آشکارترین پارادوکس کوانتوم آن است که جهان سه بعدی مرئی فقط از انرژی‌های نامرئی تشکیل شده است. نیرویی که دو جنبه متفاوت موج و ذره دارد.

احساس کوانتومی: توانایی احساسی زنده و حیات بخش و مبتنی بر منطقی است که انسان‌ها مانند سایر جهانیان با کوانتوم‌های یکسانی مواجهند. بنابراین، موضوعی برای قوانین جهانی تحریک انرژی هستند. عواطف منفی (از جمله ناامیدی، ترس، خشم، لجاجت و استرس) همبستگی امواج الکترومغناطیس قلب و انرژی آن را کاهش و عواطف مثبت (از جمله عشق، اشتیاق، غمخواری و قدرشناسی) همبستگی امواج الکترومغناطیس قلب و انرژی آن را افزایش می‌دهند.

دانستن کوانتومی: توانایی دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی است که از حوزه نظریه کوانتوم مشتق شده است. مدیرانی که مهارت دانستن کوانتومی را مطلوب می‌دانند، نه تنها با افراد به شیوه‌ای احترام‌آمیز و با بینش شهودی عمیق رفتار می‌کنند، بلکه خلاقانه جو آگاهی و تفکر ایجاد می‌کنند. مدیران متخصص برای کمک به افرادی که در معرض تعارض هستند، برای دستیابی به سطوح بالای دانستن شهودی از استعاره‌های راهنما کمک می‌گیرند. بنابراین، برای چالش‌های بسیار دشوار خود، راه‌های بسیار خلاق، کشف می‌کنند.

عمل کوانتومی: توانایی عمل به شیوه مسئولانه و مبتنی بر اصل جداناپذیری است که مطابق با آن تغییر در هر جزء سریع به تغییر در اجزای دیگر منجر می‌شود.

اعتماد کوانتومی: توانایی اعتماد به فرایند زندگی بوده، که از نظریه آشوب مشتق شده است. نظریه آشوب، شیوه جدیدی را برای نگرستن به تغییر و آشوبی که هم راه آن است، فراهم می‌کند. بدون آشوب تغییر، زندگی راکد می‌شود و آنتروپی اتفاق می‌افتد. این مهارت در بینظمی ریشه دارد و در اینکه عدم تعادل، لازمه تکامل سیستم است. بدون بینظمی و برابری در مبارزه برای تغییر، زندگی دچار رکود می‌شود. اعتماد کوانتومی در واقع اعتماد به فرایندهای طبیعی زندگی است و از دستکاری من غیرلازم مدیر در امور جلوگیری می‌کند.

وجود یا زیست کوانتومی: توانایی برای برقراری ارتباط مستمر است که طبیعت ارتباطی جهان را شناسایی می‌کند. ارتباط کوانتومی یعنی توانایی مرتبط شدن از نظر مفهومی به طریقی با دیگران، که هر کس بتواند جهان را از طریق چشمان دیگری ببیند (Darling and Walker, 2001).



در مدیریت کوانتومی، سازمان به عنوان یک سیستم پیچیده، زنده و با ارتباطات زیاد، به جای سیستمی ماشینی و ساعت‌واره معرفی شده است که مدیران را با مجموعه‌ای از مهارت‌های ذهنی برای اداره افراد و مواجهه با تعارض روبه‌رو و آماده می‌کند (Shelton and Darling, 2002). بنابراین، پیاده‌سازی راهبردهای مدیریت کوانتومی می‌تواند سازمان را به سازمانی در حال تغییر مداوم، انطباق پذیر، چابک و بدون مرز تبدیل کند که جریان اطلاعات، نوآوری و نواندیشی در آن تحرک بسیار دارند (هادیزاده و همکاران، ۱۴۰۰). مفاهیم این روش نوین مدیریتی توان افزایش کارکنان را در بردارند و در واقع، یافتن نظم در بی‌نظمی، خودسازماندهی، حرکت در جریان آشفتگی، کارآفرینی و خلق ایده‌های تازه و نو، پرهیز از جزئی‌گرایی و تمرکز بر کل‌گرایی و توجه و تمرکز بر انجام امور به شیوه همیارانه و گروهی، از رهیافت‌های مدیریت کوانتومی در سازمان هستند (Darling, 2008).

روش تحقیق

در این مقاله ما به بررسی میزان رضایت شغلی با توجه به تغییراتی که در نحوه مدیریت از سبک کلاسیک به مدیریت کوانتومی داشتیم پرداختیم. یکی از مشکلاتی که همواره به وفور مشاهده می‌شد در مراکز درمانی خصوصی جابجایی کارکنان و اشتغال کوتاه مدت آن‌ها بود. در مسیر تحقیق ما پرسنل مجموعه درمانی دندانپزشکی، کلینیک زیبایی و پوست و مو و آموزشگاه آزاد فنی حرفه ای مراقبت پوستی مورد بررسی قرار گرفتند. مواردی که در این تحقیق به آن‌ها توجه شد: سن افراد، میزان تحصیلات، جنسیت و تلاش برای پیشرفت و ارتقای شغلی.

4

در مجموعه دندانپزشکی که ۱۲ دندانپزشک در آن فعال هستند تعداد ۴۸ جایگاه کاری وجود دارد. در کلینیک پوست و مو با وجود ۲ پزشک تعداد ۱۵ جایگاه کاری وجود دارد. در آموزشگاه فنی حرفه ای مراقبت پوستی هم به طور میانگین بین ۱۵ تا ۲۰ مهارت آموز هرماه آموزش می‌دیدند و وارد بازار کار می‌شدند که ما برای این مهارت آموزان آموزش دیده هم اتاق‌هایی فراهم کرده بودیم تا پس از اتمام دوره آموزش خود به صورت پاره وقت و درصدی در همانجا مشغول به کار شوند.

ابتدا به بررسی مجموعه دندانپزشکی و پوست می‌پردازیم که مجموعاً دارای ۶۳ جایگاه شغلی می‌باشد. ما در بازه زمانی سه ساله ای تا قبل از سال ۱۴۰۰ مشاهده می‌کردیم کارکنان می‌آیند و با حقوق مصوب اداره کار دو الی سه ماهی کار کرده و مجدداً ترک کار و به دنبال شغل جایگزین بودند. جلسات متعددی در مجموعه گرفته شد تا بتوانیم ریشه یابی انجام دهیم و ازین شرایط بیرون بیاییم. ابتدا تصمیم بر این گرفته شد که کارکنان از مهارت آموزان آموزش دیده خودمان انتخاب کنیم ولی حتی این کار هم بعد از بازه زمانی کوتاهی همان نتیجه شکست قبلی را رقم زد. در اقدام دوم تصمیم بر این گرفتیم که درصدی بیشتر از اداره کار برایشان در نظر بگیریم که البته این کار روند را فقط اندکی کندتر کرد ولی در نهایت باز هم همان اتفاق در حال رقم خوردن بود. اگر بخواهیم به مشکلاتی که این مورد برای ما به وجود می‌آورد اشاره کنیم مهم‌ترین انرژی و هزینه‌ای بود که ما برای تک تک نیروها می‌کردیم و بعد از یک بازه زمانی کوتاه ساز رفتن کوک می‌کردند و دنبال شغل‌های جایگزین یا شاید حرفه‌های دیگر بودند. بعد از مطالعات در حوزه مدیریت کوانتومی ما تصمیم بر آن گرفتیم که از دو مهارت عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی استفاده کنیم و نتیج را بررسی کنیم. ما شیوه‌ی مدیریت خود را تغییر دادیم. با اینکار در چند مورد از رویکردها تغییر به وجود آمد. عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی اثرگذاری بسیار زیادی به روی هم دارند. خاطراتان باشد در چند سطر بالاتر گفتیم در اقدام دوم درصد دریافتی و حقوقی بیشتر از اداره کار برایشان در نظر گرفتیم ولی باز هم این ترک شغل و نارضایتی وجود داشت و نکته مهم این بود که کارکنانی که زیر ۲۵ سال سن داشتند حتی سریع‌تر ترک شغل می‌کردند زیرا احساسات و روحیات نسل جدید بسیار متفاوت با نسل قبل بوده و جالب اینکه با مدیریت نوین و کوانتومی حال همان نیروهای جوان علاقه‌مند و مشتاقانه ساعت کاری خود را سپری می‌کنند. در عمل کوانتومی گفتیم که یک تغییر جز و کوچک اثر گذاری بزرگی بر سیستم داشته باشد ما هم از همین نکته بهره بردیم و با اعتماد



بر کارکنان قسمت تبلیغات و نشان دادن قابلیت‌های مجموعه را به آن‌ها سپردیم و یک حس اعتماد سازی برای همه کارکنان به وجود آوردیم در کنار این مورد حال یک واحد مشخص در مقابل زحمات آن‌ها برایشان در نظر گرفتیم. به عنوان مثال در گذشته تیمی وجود داشت برای تبلیغات فضای مجازی و نشان دادن قابلیت‌های مجموعه ولی ما با اعتماد به کارکنان آن‌ها را وارد این حوزه کردیم تا ازین طریق حس اعتماد دوطرفه بین مجموعه و کارکنان به وجود بیاید.

حال به بررسی آموزشگاه فنی حرفه ای می‌پردازیم. در آن جا معمولاً مهارت آموزشی می‌آمدند و پس از یادگیری و چندماه فعالیت به دلایل مثل بازده کم مالی یا عدم شناسانده شدن به جامعه برای دریافت پیشنهادهای شغلی دلسرد شده و کلاً ازین حوزه خارج می‌شدند. همانطور که می‌دانیم طیف گسترده از نسل جوان علاقه مند به کار در حوزه پاکسازی صورت هستند و روحیات و سبک مدیریتی برخورد با آن‌ها بسیار متفاوت با سبک‌های مدیریتی جدید پس اینجا هم از عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی استفاده کردیم تا نتیجه گیری بهتری داشته باشیم. در اینجا ما برای مهارت آموزان خود هر فصل دوره های بازآموزی گذاشتیم و در همین راستا تبلیغات آن‌ها را بیشتر کردیم آن هم به دست خودشان و میزان درصدی هم که برای قرار دادن اتاق و فضا و امکانات برای کار در اختیارشان قرار دادیم کمتر کردیم و مشاهده کردیم این روند نزولی به روند صعودی تغییر جهت داد.

یافته ها

5

در این قسمت ما داده ها را مورد ارزیابی قرار می‌دهیم. در جدول زیر ما هر سه مجموعه دندانپزشکی، پوست و آموزشگاه را با تعداد کارکنان به تفکیک جنسیت و سن در خرداد ماه ۱۴۰۰ آورده ایم:

تعداد	جنسیت	سن	نام مجموعه
۲	مرد	زیر ۲۵ سال	دندانپزشکی
۱۰	زن		
۵	مرد	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	
۱۳	زن		
۳	مرد	بالای ۳۵ سال	پوست
۱۵	زن		
۱	مرد	زیر ۲۵ سال	
۴	زن		
۱	مرد	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	آموزشگاه
۶	زن		
۰	مرد	بالای ۳۵ سال	
۳	زن		
۰	مرد	زیر ۲۵ سال	
۱۰	زن		
۰	مرد	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	
۱۲	زن		



۰	مرد		
۶	زن	بالای ۳۵ سال	

تا قبل از شروع تغییرات به مدیریت کوانتومی جئول فوق هر سه تا شش ماه دچار دگرگونی زیادی می‌شد مخصوصاً در بازه سنی زیر ۲۵ سال که با سبک مدیریتی قدیمی اصلاً سازگاری نداشتند و به سرعت در حال جابجایی در مراکز مختلف بودند. حال ما با دادن اختیارات و دخیل کردن آن‌ها در پیشرفت مجموعه و خودشان آن‌ها را وارد چالشی کردیم که به جای تغییر شغل خود به فکر بهبود مهارت‌ها و درآمد خود در همین مجموعه باشند. پس از گذشت ۶ ماه از این تغییرات مجدداً جدول را به روز رسانی کردیم و حال در جدول زیر میزان جابجایی‌ها را مشاهده می‌کنیم که چند نفر خواهان جدایی شدند و ما برای آن‌ها جایگزین گرفتیم:

تعداد	جنسیت	سن	نام مجموعه
۰	مرد	زیر ۲۵ سال	دندانپزشکی
۳	زن		
۲	مرد	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	
۵	زن		
۰	مرد	بالای ۳۵ سال	
۱	زن		
۱	مرد	زیر ۲۵ سال	پوست
۱	زن		
۰	مرد	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	
۲	زن		
۰	مرد	بالای ۳۵ سال	
۰	زن		
۰	مرد	زیر ۲۵ سال	آموزشگاه
۲	زن		
۰	مرد	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	
۵	زن		
۰	مرد	بالای ۳۵ سال	
۱	زن		

با این رویکرد همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم با توجه به اینکه تبلیغات و درآمد مستقیماً با خود کارکنان وابسته شده و حتی باعث شناخته‌تر شدن آن‌ها در جامعه و حوزه کاریشان شده، آن‌ها شغل خود را جز خانواده خود دیده و رضایت شغلی و اعتمادی که در خانواده باعث رشد می‌شود را وارد کار خود کردند و آمار فوق با ادامه تغییرات ایجاد شده ما در ابتدای سه ماهه اول



سال ۱۴۰۱ با سه تغییر جزئی آن هم بدلیل شرایط خانوادگی که داشتند فقط رو به رو بودیم و دیگر جابجایی خاصی رخ نداد که همه بیانگر اهمیت مدیریت کوانتومی و در راس آن ارتباط بسیار زیاد عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی در مدیریت نوین حوزه درمان بود. با توجه به سختی کار در حوزه درمان و نیاز به آرامش فکری و امنیت شغلی و همچنین مهمتر از همه رضایتمندی شغلی و با توجه به اینکه گسترش و نیاز جامعه به نیروهای متخصص در حوزه درمان و کمبود حال و حاضر نیروی کار باید شرایطی برای کارکنان به وجود آورد تا در آرامش و رضایت کار خود را انجام دهند که با این رویکرد مدیریتی به نتایج خوبی رسیدیم.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها در خصوص رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان کلینیک و آموزشگاه نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان وجود داشته است. بر اساس نتایج حاصله می‌توان گفت که مدیریت کوانتومی به عنوان یک علم جدید در نظام مدیریتی سازمان‌ها، این توان را دارد تا بتواند اشتیاق شغلی افراد را بهبود ببخشد و شرایطی را بوجود بیاورد تا افراد با کسب دانش شغلی جدید آشنا شده و ارتباطات درون و برون سازمانی را در جهت موفقیت سازمان توسعه دهند که در چنین شرایطی سازگاری شغلی نیز بیشتر خواهد شد زیرا، کارکنان با توان بیشتری در راستای اهداف سازمان فعالیت خواهند نمود. در نظریه تصمیم‌گیری حضوری مبتنی بر مدیریت کوانتومی لانگر، عنوان شده که سازمان‌ها بر اهداف غیرممکن (کاهش عدم اطمینان از طریق جمع‌آوری اطلاعات) تمرکز می‌کنند. این بیهوده است، زیرا حتی مقدار اطلاعاتی که می‌تواند جمع‌آوری شود، در مورد ساده‌ترین تصمیمات همانند ایجاد یک محصول جدید یا انتخاب یک عرضه‌کننده، می‌تواند شامل تحقیقات محدودی گردد. علی‌رغم تمرکز بر جمع‌آوری اطلاعات، تئوری لانگر بر آگاه‌ماندن (آگاهی) تاکید دارد زیرا، آگاهی را عاملی در راستای تقویت انگیزه‌های شغلی و بدنبال آن ایجاد و تقویت اشتیاق شغلی معرفی کرده است. در این تئوری آمده است که مطمئن بودن کامل، به طور واقعی یک عیب بزرگ است. اطمینان انسان را به سوی کم‌آگاهی و بی‌خبری هدایت می‌کند و این موجب می‌شود که از محیط درون و بیرون سازمان غافل شد و از ابزارهای که برای افزایش سازگاری در سازمان مورد نیاز است، بی‌خبر ماند. زمانی که ما مطمئن هستیم، از دقت کردن دست برمی‌داریم به همین جهت چابکی و زیرکی که باید در رقابت داشته باشیم را از دست خواهیم داد. به عبارت دیگر، عدم اطمینان، ما را در جهان بیرون و شهود درونی، هوشیار نگه می‌دارد. کاری که ما انجام دادیم با ایجاد حس اعتماد و ایجاد یک خانواده که پیشرفت هر جز بر جز دیگر اثر خواهد داشت و شکلگیری از خودگذشتگی برای موفقیت دیگر عضو به یک پایداری و ثبات در کارکنان رسیدیم. هر عضو دارای حقوق و پاداش‌های متغییر بود و همین امر باعث شد تلاش‌هایش برای بهبود کار خود و همکاری بیشتر و بیشتر شود و همچنین این شیوه مدیریتی بسیار جوابده بر روی قشر جوان بود زیرا آن‌ها هرروز در پی پیشرفت و اتفاقی نو هستند و ذهن خلاق آن‌ها هم در پیشبرد اهداف مجموعه بسیار کمک‌رسان بود و مهمترین مطلبی که هدف اصلی ما بود یعنی ثبات کارکنان پس از یکسال از تغییر شیوه مدیریت کلاسیک به کوانتومی به آن رسیدیم. حال نزدیک به یکسال هست که ما تغییری در کارکنان نداشتیم یا اگر هم بوده بسیار انگشت شمار و آن‌ها هم با شرایط خیلی خاص که واقعا قادر به کار کردن نبودند.

منابع

- هادیزاده، محمد، صفاریان همدانی، & تقوایی یزدی. (۲۰۲۱). مروری بر شیوه مدیریت در بستر پارادایم کوانتومی در دانشگاه‌های علوم پزشکی. تعالی بالینی، ۱۱(۳)، ۱۱-۲۱.
- علی محمدی، سبحانی، ابراهیم پور، & علیشیری. (۲۰۱۴). بررسی عوامل مؤثر بر بلوغ مدیریت دانش در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران. مطالعات رفتاری در مدیریت، ۵(۱۰).



- Smal, E. (2013). **Challenges of the health care unit manager as leader-manager in the 21st century, the Quantum Age** (Doctoral dissertation, University of South Africa).
- Fris, J., & Lazaridou, A. (2006). **An additional way of thinking about organizational life and leadership: The quantum perspective.** Canadian Journal of Educational Administration and Policy, (48).
- Razavi, E. (2012). **Big leap in the organization, seven skills required in the quantum approach to the organization.** Tehran: Industrial Management Organization Publications.
- Nazari, R., & Khosravi, S. (2017). **Presenting a model of the effect of communication skills on managers' quantum management model and its role on organizational agility: A case study of Isfahan sports organizations.** Iranian Journal of Human Resources Management in Sports, 4(1), 61-70.
- Shelton, C. K., & Darling, J. R. (2001). **The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership.** Leadership & Organization Development Journal, 22(6), 264-273.
- Curtin, L. (2013). **Quantum leadership: Upside down.** American Nurse Today, 8(3), 56-58.
- Papatya, G., & Dulupçu, M. A. (2008, March). **Thinking quantum leadership for true transformation: the talisman of "not to know" at the threshold of new leadership.** In I. International Joint Symposium on Business Administration. (1-3 Haziran).
- Pourkazemi, M. H. (2009). **Status of humanities and social sciences graduates in Public Universities entering the labor market.** Iranian Journal of Research and Planning in Higher Education, 15(7), 104-117.
- Malloch, K., & Porter-O'Grady, T. (2007). **The Quantum Leader: Applications for the new world.** Boston, MA: Jones and Bartlett, 80-93.
- Shelton, C. D., Hall, R. F., & Darling, J. R. (2003). **When cultures collide: The challenge of global integration.** European Business Review, 15(5), 312-323.
- Cunningham, I. (2006). **Quantum theory and self-managed learning.** Development and Learning in Organizations: An International Journal, 20(1), 4-6.
- Malaeinejad, A. (2016). **School and quantum leadership.** Iranian Journal of School Management, 4(3), 50-59.
- Yavas Tasdelen, T., & Polat, M. (2015). **Organizational development and quantum organizations.** Online Submission, 5(4), 570-579.
- Levovnik, D., & Gerbec, M. (2018). **Operational readiness for the integrated management of changes in the industrial organizations—Assessment approach and results.** Safety Science, 107, 119-129.
- Abdulhusseini, B., Abdullahi, B., Zeinaabadi, R., & Zarghami Hamrah, S. (2017). **Identifying the dimensions and behavioral indicators of schools managers based on the quantum paradigm: qualitative research.** Iranian Journal of School Management, 5(2), 67-79.
- Ghanbari, S., & Moradi, A. (2017). **The relationship between Managers quantum management skills and employees readiness for organizational change.** Iranian Journal of Leadership and Educational Management, 11(3), 87-109.
- Mirsafian, H. R. (2017). **The effect of educational intervention of quantum management skills on job satisfaction, job interest and organizational commitment of physical education teachers.** Iranian Journal of Sports Management Studies, 53, 219-236.
- Darling, J. R. (2008). **Effective Conflict Management: Use of & Walker w. Earl the Behavioral style model, leadership and Organizational Development Journal, Vol 22, NO5, PP 230- 242.**
- Shelton, C. K., & Darling, J. R. (2001). **The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership.** Leadership & Organization Development Journal, 22(6), 264-273.
- Shelton, C. D., Darling, J. R., & Walker, W. E. (2002). **Foundations of organizational excellence: leadership values, strategies, and skills.** LTA, 1(02), p46-63.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). **Enhancing work engagement through the management of human resources.** The individual in the changing working life, 380.
- Darling, J. R., & Earl Walker, W. (2001). **Effective conflict management: use of the behavioral style model.** Leadership & Organization Development Journal, 22(5), 230-242.