©2013 DAZCo, *Danesh Afarand Zistagen Co., IRAN*
ISSN: 2228-5849 *Quarterly of Education Strategies in Medical Sciences 2013; 6(3): 165-169*

Relationship of Positive Leadership Strategies and Components of Quantum Organization

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors
Aghababayi R.* *MSc,*
Hoveyda R.[1] *PhD,*
Rajayipour S.[1] *PhD*

ABSTRACT

Aims Current ideas about the environment dynamicity and biological organizations, led to the emergence of quantum organizations. The leadership role in these changed organizations is holding the balance between tension and discipline. The purpose of this research was to analyze the positive leadership strategies and its relationship with the application of quantum organization's components.

Methods This descriptive-correlative research was done in all 575 faculty members of Isfahan University during 2012 and 2013 and 101 samples were selected by stratified random sampling method. To collect data, positive leadership and quantum organization questionnaires were used. SPSS 15 statistical software and Pearson correlation, one sample T-test, stepwise regression and one way ANOVA tests were used to analyze the data.

Results The highest mean score in positive leadership strategies related to positive climate (3.97±0.31) and in components of quantum organization related to together thinking (3.90±0.32). Among the positive leadership strategies, positive climate (t=-3.21; p=0.002) and positive meaning (t=4.72; p=0.0001) had the ability to predict quantum organization.

Conclusion the mean of positive leadership strategies and components of quantum organization is relatively desirable in university of Isfahan. There is a positive relationship between positive leadership strategies and quantum organization components.

Keywords Universities; Positive Leadership; Quantum Organization

*Department of Education Sciences, Educational Sciences & Psychology Faculty, Esfahan University, Esfahan, Iran.
[1]Department of Education Sciences, Educational Sciences & Psychology Faculty, Esfahan University, Esfahan, Iran.

Correspondence
Address: Department of Education Sciences, Educational Sciences & Psychology Faculty, Esfahan University, Hezar Jarib Street, Esfahan, Iran.
Phone: +983117932542
Fax: +983116683107
hamraz1389@yahoo.com

Article History
Received: February 15, 2013
Accepted: Julye 6, 2013
ePublished: August 2, 2013

CITATION LINKS

[1] Quantum paradigm in management science. [2] Quantum leadership paradigm. [3] Synergy leadership in quantum organization. [4] Leady and pepper's conceptual bases of professional nursing. [5] Leadership and management in nursing. [6] Effective leadership and management in nursing. [7] Building leadership capacity-helping leaders learn: An NCSL think piece. [8] Centralized decentralized professional development models: Catalyst network. [9] The effect of institutional culture on change strategies in higher education: Universal principles or culturally responsive ... [10] Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. [11] Perceived organizational support. [12] Subject-object meaningfulness in knowledge work [13] Building relationships by communicating supportively. [14] Quantum leadership approach in learning organization. [15] Strategic human resource management. [16] Exception for academic leadership. [17] Learning to lead higher education. [18] Breathing life into organizational studies. [19] The special challenges of academic leadership. [20] Organizational restructuring: Impact on trust and work satisfaction. [21] The interactions of perceived pro social and antisocial impact in service work. [22] A study of the relationship between positive leadership behaviors and followers positive psychological ... [23] Transactional and transformational leadership impacts on organizational ... [24] Research method in humanity sciences.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

رابطه راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مولفه‌های سازمان کوانتومی

راضیه آقابابایی* MSc
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
رضا هویدا PhD
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
سعید رجایی‌پور PhD
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده
اهداف: اندیشه‌های کنونی پیرامون پویایی محیطی و سازمان‌های حیاتی، ظهور سازمان‌های کوانتومی را به همراه داشته است. نقش رهبری در این سازمان‌های تغییریافته، حفظ تعادل بین تنش و نظم است. این پژوهش با هدف تحلیل راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و ارتباط آن با میزان کاربست مولفه‌های سازمان کوانتومی انجام شد.
روش‌ها: این پژوهش توصیفی- همبستگی در کلیه ۵۷۵ عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان طی سال‌های ۱۳۹۱ و ۱۳۹۲ انجام شد و ۱۰۱ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. از پرسش‌نامه‌های رهبری مثبت‌گرا و سازمان کوانتومی برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. از نرم‌افزار آماری SPSS 15 و آزمون‌های همبستگی پیرسون، Tتک‌نمونه‌ای، رگرسیون گام‌به‌گام و تحلیل واریانس یک‌طرفه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.
یافته‌ها: بالاترین میانگین در راهبردهای رهبری مثبت‌گرا مربوط به جو مثبت (۳/۹۷±۰/۳۱) و در مولفه‌های سازمان کوانتومی مربوط به تفکر جمعی (۳/۹۰±۰/۳۲) بود. از میان راهبردهای رهبری مثبت‌گرا، "جو مثبت" (t=-۳/۲۱؛ p=۰/۰۰۲) و "معنی‌گرایی مثبت" (t=۴/۷۲؛ p=۰/۰۰۰۱) قابلیت پیش‌بینی سازمان کوانتومی را داشتند.
نتیجه‌گیری: میانگین راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مولفه‌های سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان در حد نسبتاً مطلوب است. بین راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مولفه‌های سازمان کوانتومی رابطه مثبت وجود دارد.
کلیدواژه‌ها: دانشگاه، رهبری مثبت‌گرا، سازمان کوانتومی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۱/۲۸
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۴/۱۶
* نویسنده مسئول: hamraz1389@yahoo.com

مقدمه
دستاوردهای نوین بشر در تبیین پدیده‌های پیچیده با جهش‌هایی همراه بوده که بخش عمده‌ای از آن بر مفاهیم فیزیک کوانتوم استوار است. در شکل‌گیری فیزیک کوانتوم، تحقیقات اینشتین دارای جایگاه ویژه‌ای است. تحقیقات او نشان داد که در محدوده‌های بسیار کوچک (کوچک‌تر از اتم)، قوانین نیوتون بی‌اعتبار و باطل است. طی دهه ۱۹۲۰ این کشف، شاخه جدیدی از فیزیک را پایه‌گذاری کرد که مکانیک کوانتومی نامیده شد. رشد نفوذ علمی نظریه کوانتوم چنان بود که اصول و مفاهیم آن به صورت پارادایمی در سایر رشته‌های علمی از جمله علم مدیریت مورد استفاده قرار گرفت [۱]. کوانتوم یعنی ذره در حال حرکت و پیام کوانتوم این است که کل اجزای جهان و از جمله انسان‌ها، موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط به هم هستند [۲].
به نظر می‌رسد که باورهای سنتی درباره محیط سازمانی تحت تاثیر جهان‌بینی تفکر مکانیکی دچار محدودیت است. اندیشه‌های کنونی پیرامون پویایی محیطی و سازمان‌های حیاتی، ظهور نسل جدیدی از سازمان‌ها را به همراه داشته که یکی از این نمونه‌ها، سازمان کوانتومی است. سازمان‌های کوانتومی دارای مولفه‌های اعتماد، ارزش‌ها، تفکر جمعی، یادگیری، گفت‌وگو و معنویت است [۳]. رهبری این سازمان‌های نوظهور، توسل به مهارت‌های جدید را ضروری می‌سازد. مهارت‌هایی که برای پاسخ به پیچیدگی‌های عصر کوانتوم مناسب‌ترند. مدل کوانتوم بیان می‌کند که همه اشیا به هم مرتبط هستند و ارتباط بین اشیا، انسان‌ها یا عناصر، از خود اشیاء، انسان‌ها یا عناصر مهم‌تر است [۴] نقش رهبری در این سازمان‌های تغییریافته، حفظ تعادل بین تنش و نظم است که از یک طرف خلاقیت را ارتقا می‌دهد و از طرف دیگر از بی‌ثباتی جلوگیری می‌کند و این امر به کمک خلاقیت، مدیریت دانش و مشارکت کارکنان محقق می‌شود [۵، ۶].
برنهام ایجاد جو اعتماد، تغییرات ساختاری و ایجاد جو یادگیری را از مشخصه‌های مورد نیاز دانشگاه‌ها می‌داند [۷]. کیفیت و توسعه دانش به کمک این عوامل تا اندازه زیادی به رهبری متناسب با پویایی‌های دانشگاه وابسته است. بررسی ادبیات رهبری آموزش عالی بیانگر این مطلب است که چارچوب فعلی نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای آموزش عالی در آینده باشد [۸]. آنچه که رهبری دانشگاهی به آن نیاز دارد، ایجاد جو یادگیری است که در آن عواملی مانند مشارکت کارکنان، همکاری و اعتماد میان آنها و حس هویت جمعی وجود داشته باشد و در راستای این امر، نیازمند سیستم‌هایی هستیم که از ارتباطات عمودی و ساختار سلسله مراتبی فاصله گیرند [۹]. بنابراین، تحقیق و بررسی رهبری دانشگاه‌ها از جمله مسایلی است که از یک سو نشان می‌دهد مدیران دانشگاهی تا چه اندازه با رویکردهای نوین رهبری آشنایی دارند و از سوی دیگر سبک رهبری به خدمت گرفته شده تا چه اندازه دانشگاه را به سمت و سوی سازمانی به‌روز که همانا سازمان کوانتومی است، رهنمون ساخته است.
رهبری اثربخش در سازمان کوانتومی نیازمند مهارت‌ها و رفتارهای جدید در روابط رهبر- عضو و در سیستم ارزشی رهبر است. رهبران باید جوی را ایجاد نمایند که اعتماد، امنیت، ارتباطات پویا و

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

یادگیری در آن جریان داشته و از ارتباطات عمودی کاسته و به ارتباطات افقی ارج نهاده شود [۳]. راهبردهای رهبری مثبت‌گرا می‌توانند پاسخگوی چالش‌هایی باشند که سازمان‌های خواستار رونق، پویایی و ترقی در قرن ۲۱ و عصر کوانتوم با آنها مواجه هستند. رهبری مثبت‌گرا دستیابی به عملکرد فراتر از انتظار را تسهیل می‌نماید و با تکیه بر قوت‌ها، ظرفیت‌ها و جنبه‌های مثبت نیروی انسانی بر توسعه رفتارهای فضیلت‌مدار و نیک تاکید دارد [۱۰]. رهبر مثبت‌گرا این نتایج را از طریق ایجاد روابط مثبت، جو مثبت [۱۱]، معناگرایی مثبت [۱۲] و ارتباطات مثبت [۱۳] دنبال می‌کند.

غیور رهیافت کوانتومی را به عنوان رهیافت عصر جدید، معرفی می‌کند [۱۴]. *محمدهادی* با پرداختن به دلالت‌های نظریه کوانتومی در علم مدیریت نشان می‌دهد که نظریه کوانتومی در علم مدیریت از قابلیت تحلیلی فوق‌العاده‌ای برخوردار است [۱]. *بابر* و همکاران معتقدند که در سازمان‌های مبتنی بر پارادایم کوانتومی به بهسازی منابع انسانی توجهی خاص مبذول می‌شود، به‌طوری‌که اعضای سازمان، بیش از هر زمان دیگری خود را ارزشمند یافته و خواستار آن هستند که در موفقیت سازمان، مشارکت بیشتری داشته باشند. در این سازمان‌ها، کار تیمی، مشارکت در تصمیم‌گیری، روابط بین فردی و اعتماد امری مهم تلقی می‌شود [۱۵]. اعضای هیات علمی و رهبران دانشگاه‌های موفق، تصمیم‌گیری مشارکتی را ترجیح می‌دهند [۱۶]. *رامسدن* اعتقاد دارد که با توجه به دشواری‌ها و چالش‌هایی که بر سر راه دانشگاه‌ها قرار دارد، باید راهی وجود داشته باشد که به‌وسیله آن بتوان با خوش‌بینی، مشکلاتی را که در اثر آینده نامعلوم و دشوار به‌وجود می‌آید، حل کرد. در واقع این وظیفه رهبران آکادمیک است که همکاران خود را تهییج کنند تا با انگیزه و شور با چالش‌ها روبه‌رو شوند [۱۷].

رهبری موفق در دانشگاه باید بتواند مولفه‌هایی مانند اعتماد، احترام، رشد و یادگیری را ایجاد نماید و رضایت، بهره‌وری و خلاقیت را افزایش دهد [۱۸، ۱۹]. توجه و ارزشمندی و رفتارهای خدمتگزاری در رفتارهای رهبر، حسی از اعتماد به رهبر و متعاقب آن اعتماد به سازمان را در کارکنان شکل می‌دهد [۲۰]. *گرنت* و *کمپ* نشان می‌دهند که کارکنان دارای ارتباط مستقیم با ذینفعان، بهره‌وری بالاتری در وظایف روزانه نسبت به کارکنانی دارند که به‌طور مستقیم با ذینفعان کار خود رابطه ندارند [۲۱]. *کارول* رابطه مثبتی بین رهبری مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی پیروان گزارش می‌کند [۲۲]. رهبرانی که گشودگی، روابط باز، فرهنگ گفتمان و همکاری را بین اعضا پرورش می‌دهند، کمک فراوانی به ایجاد جو یادگیری در سازمان می‌نمایند [۲۳].

با توجه به نقش و اهمیت دانشگاه انتظار می‌رود که این سازمان با درنظرگرفتن نیازهای محیطی، فردی و سازمانی به تدوین اهداف و خط مشی‌های ویژه خود بپردازد. در این راستا این پژوهش با هدف تحلیل راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و ارتباط آن با میزان کاربست مولفه‌های سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان انجام شد.

روش‌ها

این پژوهش توصیفی- همبستگی در کلیه ۵۷۵ عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان طی سال‌های ۱۳۹۱ و ۱۳۹۲ انجام شد. با توجه به برآورد تعداد نمونه‌ها به‌وسیله فرمول کوکران [۲۴]، ۱۰۱ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. از ۱۰۱ پرسش‌نامه توزیع‌شده ۹۲ پرسش‌نامه برگشت داده شد.

از پرسش‌نامه‌های رهبری مثبت‌گرا و سازمان کوانتومی برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. پرسش‌نامه محقق‌ساخته رهبری مثبت‌گرا شامل ۱۷ سئوال بسته‌پاسخ در قالب ۴ راهبرد جو مثبت، روابط مثبت، ارتباطات مثبت و معنی‌گرایی مثبت براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از "کاملاً موافقم" (۵ امتیاز) تا "کاملاً مخالفم" (۱ امتیاز) بود. پرسش‌نامه محقق‌ساخته سازمان کوانتومی شامل ۲۷ سئوال بسته‌پاسخ در قالب ۶ مولفه تفکر جمعی، اعتماد، گفتگو، یادگیری، ارزش‌ها، معنویت بر حسب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از "کاملاً موافقم" (۵ امتیاز) تا "کاملاً مخالفم" (۱ امتیاز) بود. روایی ابزارها به‌صورت محتوایی و سازه توسط اساتید و متخصصان مورد تایید قرار گرفت. ضریب پایایی پرسش‌نامه راهبردهای رهبری مثبت‌گرا ۰/۸۸ و پرسش‌نامه سازمان کوانتومی ۰/۸۳ برآورد شد.

پس از صدور مجوز اجرای طرح از طرف مسئولان دانشگاه اصفهان، از تمامی شرکت‌کنندگان، رضایت‌نامه کتبی اخذ و به ایشان اطمینان داده شد که پرسش‌نامه‌ها بدون نام و نتایج محرمانه است و در انتها به آنان اعلام خواهد شد. مدت زمان مناسبی برای پرکردن پرسش‌نامه درنظر گرفته شد. محقق با دادن این توضیحات، پرسش‌نامه‌ها را توزیع و بلافاصله بعد از تکمیل، جمع‌آوری نمود. از نرم‌افزار آماری SPSS 15 و آزمون‌های همبستگی پیرسون، T تک‌نمونه‌ای، رگرسیون گام‌به‌گام و تحلیل واریانس یک‌طرفه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

نتایج

۵۲ نفر (۵۶/۵٪) از آزمودنی‌ها متعلق به رشته‌های علوم انسانی، ۲۱ نفر (۲۲/۸٪) علوم پایه و ۱۹ نفر (۲۰/۷٪) فنی- مهندسی بودند. ۵۴ نفر (۵۸/۷٪) از آزمودنی‌ها دارای مرتبه استادیاری، ۲۶ نفر (۲۸/۲٪) دانشیاری، ۹ نفر (۹/۸٪) استادی و ۳ نفر (۳/۳٪) مربی بودند. ۳۵ نفر (۳۸/۰٪) از آزمودنی‌ها عضو رسمی آزمایشی، ۲۹ نفر (۳۱/۵٪) رسمی قطعی و ۲۸ نفر (۳۰/۵٪) پیمانی بودند.

بالاترین میانگین در راهبردهای رهبری مثبت‌گرا مربوط به جو مثبت (۳/۹۷±۰/۳۱) و در مولفه‌های سازمان کوانتومی مربوط به تفکر جمعی (۳/۹۰±۰/۳۲) بود. بین همه مولفه‌های سازمان

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

کوانتومی و رهبری مثبت‌گرا و همچنین همه راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و سازمان کوانتومی همبستگی معنی‌دار مشاهده شد (جدول ۱).

جدول ۱) میانگین راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مولفه‌های سازمان کوانتومی. همبستگی هر مولفه با شاخص رهبری مثبت‌گرا و هر راهبرد با شاخص سازمان کوانتومی و سطح معنی‌داری این همبستگی گزارش شده است.

شاخص	میانگین	همبستگی	سطح معنی‌داری
رهبری مثبت‌گرا			
جو مثبت	۳/۹۷±۰/۳۱	۰/۱۹	۰/۰۴۵
روابط مثبت	۳/۷۳±۰/۳۷	۰/۲۵	۰/۰۱۶
ارتباطات مثبت	۳/۷۰±۰/۳۶	۰/۳۷	۰/۰۰۰۱
معناگرایی مثبت	۳/۸۵±۰/۳۵	۰/۵۱	۰/۰۰۰۱
سازمان کوانتومی			
تفکر جمعی	۳/۹۰±۰/۳۲	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱
اعتماد	۳/۷۵±۰/۳۸	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱
گفتگو	۳/۷۰±۰/۳۸	۰/۲۳	۰/۰۳
ارزش‌ها	۳/۷۸±۰/۳۷	۰/۳	۰/۰۰۴
معنویت	۳/۷۰±۰/۳۵	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱
یادگیری	۳/۸۰±۰/۳۷	۰/۲۷	۰/۰۰۹

براساس نتایج تحلیل رگرسیون، از میان راهبردهای رهبری مثبت‌گرا، "جو مثبت" (t=-۳/۲۱؛ p=۰/۰۰۲) و "معنی‌گرایی مثبت" (t=۴/۷۲؛ p=۰/۰۰۰۱) قابلیت پیش‌بینی سازمان کوانتومی را داشتند.

تفاوت معنی‌داری بین میانگین راهبردهای رهبری مثبت‌گرا براساس مرتبه علمی (p=۰/۴۵)، رشته تحصیلی (p=۰/۷۳) و وضعیت استخدامی (p=۰/۲۸۳) و همچنین بین میانگین مولفه‌های سازمان کوانتومی براساس مرتبه علمی (p=۰/۱۵)، رشته تحصیلی (p=۰/۲۸۷) و وضعیت استخدامی (p=۰/۴۸۶) مشاهده نشد.

بحث

میزان راهبردهای رهبری مثبت‌گرا در دانشگاه اصفهان بالاتر از حد متوسط بود بدین معنی که رهبری در دانشگاه، بر شناسایی نقاط قوت بیش از نقاط ضعف تاکید دارد و ایجاد جو مثبت که با ارتقای قدرت تصمیم‌گیری، تولید و خلاقیت همراه است، ایجاد روابط انسانی مثبت که به سطح بالاتری از عملکرد جمعی منجر می‌شود، ایجاد ارتباطات مثبت که فضای باز گفت‌وگو را به ارمغان می‌آورد و ایجاد معنی‌داری مثبت که همراه با افزایش تعهد، مشارکت و توانمندی است را در اولویت قرار می‌دهد. این یافته‌ها با اظهارات *رامسدن* که معتقد است رهبران آکادمیک باید بتوانند با خوش‌بینی، تهییج و برانگیختن اعضای هیات علمی آنها را برای انجام وظایف خود آماده سازند همسو است [۱۷].

تحقق مولفه‌های سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان بالاتر از حد متوسط بود بدین معنی که رهبران این دانشگاه توانسته‌اند افراد را برای به‌اشتراک‌گذاشتن داشته‌هایشان تشویق کنند، فضایی را ایجاد کرده‌اند که افراد با هم به بحث و تبادل نظر بپردازند، جوی را ایجاد کرده‌اند که اعضای هیات علمی به یادگیری بیشتر ترغیب شوند، افراد را به پاسخگویی و احترام به یکدیگر تهییج کرده‌اند، در کنار اهداف جمعی دانشگاه به اهداف فردی و رشد شخصی اعضا توجه لازم را مبذول داشته‌اند و در نهایت اعضا را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده‌اند. این یافته با نتایج *راولی* و *شرمن* [۱۹] و *جونز* و *لیدی* [۱۶] همسو است. *بابر* و همکاران نیز معتقدند که در سازمان‌های مبتنی بر پارادایم کوانتومی، کار تیمی، مشارکت در تصمیم‌گیری، روابط بین فردی و اعتماد امری مهم تلقی می‌شود [۱۵].

میان راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان رابطه وجود داشت که نشان می‌دهد راهبردهایی مانند ایجاد جو مناسب، توجه به روابط انسانی، ایجاد ارتباطات مناسب و ارزش‌نهادن به معنی‌داری کار می‌تواند اعضای هیات علمی را به یکدیگر نزدیک‌تر نموده و سازمان کوانتومی را ایجاد نمایند. این یافته با نتایج *گرنت* و *کمپل* همسوست که معتقدند رهبرانی که فرصت معنی‌داری کار را برای اعضا فراهم می‌کنند باعث می‌شوند که افراد خروجی بیشتری داشته باشند [۲۱]. طبق نظر *داتون* نیز، رهبرانی که با راهکارهایی مانند همدردی به دنبال ایجاد جو مثبت هستند، می‌توانند خلاقیت و بهره‌وری افراد را ارتقا دهند [۱۹].

میان رهبری مثبت‌گرا و میزان کاربست مولفه‌های سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان رابطه وجود داشت. این یافته نشان می‌دهد رهبرانی که به‌جای تشخیص نقاط ضعف، به دنبال شناسایی نقاط قوت اعضای هیات علمی و تقویت آنها هستند و در ارزشیابی‌ها بیشتر نقش حمایتی را در نظر دارند، می‌توانند جوی دوستانه‌تر را ایجاد نمایند و مولفه‌هایی مانند اعتماد، گفتگو، یادگیری و تفکر جمعی را که بنابر اظهار صاحب‌نظران آموزش عالی مورد نیاز جو دانشگاهی هستند را میان آنها ایجاد نماید. این یافته با نتایج *زاگورسک* همسو است که معتقد است رهبرانی که گشودگی، روابط باز، فرهنگ گفتمان و همکاری را بین اعضا پرورش می‌دهند، کمک فراوانی به ایجاد جو یادگیری در سازمان می‌نمایند [۲۳]. *لی* نیز این موضوع را مطرح می‌کند که توجه و ارزشمندی و رفتارهای خدمتگزاری در رفتارهای رهبر، حسی از اعتماد به رهبر و متعاقب آن اعتماد به سازمان را در کارکنان شکل می‌دهد [۲۰].

اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان با شرایط متفاوت از لحاظ رشته تحصیلی، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی، نگرش یکسانی نسبت به راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مولفه‌های سازمان کوانتومی داشتند. از نظر اعضای هیات علمی با وضعیت‌های مختلف، میزان تحقق راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مولفه‌های

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان به یک اندازه است و دیدگاه مشترکی در این خصوص دارند.

به مسئولان دانشگاه پیشنهاد می‌شود که با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و آموزش راهبردهای رهبری مثبت‌گرا (جو مثبت، روابط مثبت، ارتباطات مثبت و معنی‌گرایی مثبت)، زمینه‌ساز تحقق مولفه‌های سازمان کوانتومی (تفکر جمعی، اعتماد، گفتگو، یادگیری، ارزش‌ها، معنویت) در دانشگاه‌ها باشند. در دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها جوی ایجاد شود که همکاران با یکدیگر در ارتباط باشند و روابط دوستانه و صمیمی برقرار کنند. همچنین مدیران و روسای دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق تقویت تفکر جمعی، اعتماد و گفت‌وگو، حفظ ارزش‌ها و گسترش معنویت، دانشگاه‌ها را به محیط‌های یادگیرنده‌تر تبدیل کنند که این خود یکی از راه‌های تحقق سازمان کوانتومی است. راهبردهای رهبری مثبت‌گرا می‌توانند پاسخگوی چالش‌هایی باشند که سازمان‌های خواستار رونق، پویایی و ترقی در قرن ۲۱ و عصر کوانتوم با آنها مواجه هستند.

با توجه به اینکه طرح پژوهشی مورد استفاده از روش‌های توصیفی- همبستگی است و ممکن است متغیرهای دیگری نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار دهند و از طرف دیگر نمی‌توان رابطه علت و معلولی از این طرح‌ها استنباط کرد و به دلیل متفاوت‌بودن جامعه و نیز محدودبودن شرکت‌کنندگان در پژوهش و اینکه از همه افراد جامعه مورد مطالعه، نظرخواهی نشده است، یافته‌های پژوهش حاضر را باید با احتیاط تفسیر نمود. همچنین کمبود منابع داخلی و خارجی در این زمینه محدودیت مهم دیگر بود.

نتیجه‌گیری

میانگین راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مولفه‌های سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان در حد نسبتاً مطلوب است. بین راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و مولفه‌های سازمان کوانتومی رابطه مثبت وجود دارد.

منابع

1- Mohammad Hadi F. Quantum paradigm in management science. Organ Cult Manag. 2012;9(1):71-94.
2- Ercetin S, Kamac C. Quantum leadership paradigm. World Appl Sci J. 2008;3(6):865-8.
3- Deardorff D, Williams G. Synergy leadership in quantum organization. Illinois: University of Devry; 2006.
4- Hood LK, Leddy S. Leady and pepper's conceptual bases of professional nursing. 6th ed. Lippincott: Williams and Wilkins; 2006.
5- Finkelman A. Leadership and management in nursing. Switzerland: Pearson Prentice Hall; 2006.
6- Sullivan E, Decker P. Effective leadership and management in nursing. 6th ed. Switzerland: Pearson Prentice Hall; 2005.
7- Burnham J. Building leadership capacity-helping leaders learn: An NCSL think piece. England: National College for School Leadership; 2006.
8- Southwell D, Gilding A. Centralized decentralized professional development models: Catalyst network. OLT; Exploring Integrated Learning Environments Conference; 2004.
9- Kezar A, Eckel D. The effect of institutional culture on change strategies in higher education: Universal principles or culturally responsive concepts? J High Educ. 2002;73(4):435-60.
10- Cameron K, Caza A. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. Am Behav Sci. 2008;47(6):766-90.
11- Eisenberger EM. Perceived organizational support. J Appl Psychol. 2002;87(4):698-714.
12- Chen G. Subject-object meaningfulness in knowledge work [dissertation]. Michigan: University of Michigan; 2007.
13- Cameron K. Building relationships by communicating supportively. Dev Manag Skill. 2007;28(3):237-82.
14- Ghayour M. Quantum leadership approach in learning organization. Manag J Univ Imam Reza. 2011;6(3-9):3-9.
15- Baber D, Huselid MA, Becker BE. Strategic human resource management. J Hum Res Manag. 1999;38(4):321-8.
16- Jones D, Holdaway E. Exception for academic leadership. Int J Educ Manag. 1996;10(3):10-20.
17- RamsdenT P. Learning to lead higher education. London: Route Ledge; 1998.
18- Dutton JE. Breathing life into organizational studies. J Manag Inquir. 2002;12(1):5-19.
19- Rowerly D, Sherman H. The special challenges of academic leadership. J Manag Decis. 2003;41(10):1058-63.
20- Lee G, Teo A. Organizational restructuring: Impact on trust and work satisfaction. Asia Pacific J Manag. 2005;22(1):23-39.
21- Grant AM, Campbell EM. The interactions of perceived pro social and antisocial impact in service work. J Occup Organ Psychol. 2007;80:665-9.
22- Carroll M. A study of the relationship between positive leadership behaviors and followers positive psychological capital [dissertation]. Minneapolis: Capella University; 2009.
23- Zagorsek H. Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning. JEEMS. 2009;14(2):144-65.
24- Hafeznia MR. Research method in humanity sciences. Tehran: Samt Publication; 2007. [Persian]

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

یادداشت:

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]