

ارائه مدل توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی با رویکرد گراند تئوری

نحله نظری جهرمی* - مسعود نادریان جهرمی** - حسین دست برحق***

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران- دانشیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران - استادیار گروه تربیت بدنی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی با رویکرد گراند تئوری است. این کار با انجام پژوهش کیفی از نوع گراند تئوری که شیوه آن اکتشافی است، انجام شد. در این تحقیق از طریق بررسی ادبیات و مصاحبه اکتشافی نسبت به شناسایی مؤلفه های توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی، از روش برخاسته از داده ها و به شیوه تحلیل محتوا (کدگذاری واحد تحلیل، مقوله ها و واحد ثبت) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای انجام مصاحبه میدانی، جامعه آماری پژوهش را اساتید مدیریت ورزشی، مدیران سازمان های ورزشی (وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون های ورزشی)، شامل می شود که به صورت هدفمند (گلوله برفی) برای مصاحبه های کیفی در موضوع پژوهش انتخاب گردید (۱۶ مصاحبه با ۱۴ نفر و تا حد اشباع نظری ادامه یافت). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که صفات ویژه کوانتومی، خط مشی سازمان، زیرساخت ها، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی و توانمندی مالی از ابعاد اصلی مدل مفهومی مؤلفه های توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی می باشد.

کلمات کلیدی: رویکرد گراند تئوری، سازمان های ورزشی، مدیریت کوانتومی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۰۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۰۹

**Email: nahlenazari@gmail.com (نویسنده مسئول)

***Email: naderian_m@yahoo.com

***Email: dastbarhagh_h@yahoo.com

مقدمه

کوانتومی توانسته است، سطح توانمندی کارکنان را افزایش دهد و کارکنان برای برآورده ساختن نیازهای سازمان به دانش روز مرتبط با شغل خود مجهز کند (ارتورک^۳، ۲۰۱۶).

مدیریت کوانتومی رویکردی جدید به مدیریت در راستای عملی کردن تغییرات برنامه ریزی شده است، در مدیریت کوانتومی تاکید بر این است که در هر حالت و موقعیت از یک سبک رهبری یا مدیریتی متفاوت پیروی شود که اصول آن عبارتند از،^۱: مدیران باید خود را نسبت به زیر دستان از حالت محدود و خطی خارج ساخته، اعتماد و احساس و عملکرد و شناخت خود را از صورت درونی به بیرونی تبدیل کنند.
۲: در کنار اجزا به کل نظر کرده و همه چیز را ببینند و
۳: بدانند که در نیز می توان خلاقیت و ابتکار دید (نادری فر، ۲۰۱۸).

مدیریت کوانتومی، جهان را به عنوان یک سیستم پویا، خود سازنده و غیر قابل پیش بینی توصیف می کند (کیلن^۴ و همکاران، ۲۰۱۱). در این مدیریت باید آرایش یادگیرنده و خودکنترلی داشته باشند. در چنین سازمان هایی ویژگی ها، مهارت ها و وظایف مدیران باید متفاوت از نوع سنتی آن باشد تا بتوانند محیط سازمان هایشان را توسعه داده و آن را در جهت موفقیت و سرآمد بودن هدایت و رهبری نمایند (ارستین^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). سازمان ها در صدد ایجاد توانایی های شخصیت پرس و جوگر، ارتباط برقرار کردن، ایجاد رفتار محترمانه، ایجاد انگیزه در مخاطب، برخورد پخته با مسائل، آزادی فکر و حفظ آن و خود کنترلی هستند، که همه اینها ممکن است با برخورداری از مهارت های کوانتومی امکان پذیر شود (شلتون^۶ و همکاران، ۲۰۱۰). مدیریت کوانتومی مدیران را با

امروزه تغییرات سریع و مستمر جهان را به طور پیچیده ای از حالت ثابت و قابل پیش بینی خارج کرده است. در چنین جهانی، توانایی مدیران برای برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت و کنترل به طور فزاینده ای به مخاطره افتاده است. اندیشه های کنونی پیرامون پویایی محیطی و سازمان های حیاتی، ظهور نسل جدیدی از سازمان ها را به همراه داشته که یکی از این نمونه ها سازمان کوانتومی است (الطافی، ۱۳۹۰). سازمان کوانتومی، دارای مؤلفه های اعتماد، ارزش ها، تفکر جمعی، یادگیری، گفتگو و معنویت است. اخیراً در ادبیات مدیریت، سخن از الگوی جدیدی در حوزه سازمان و مدیریت به میان می آوردند؛ پارادایمی که با نظریه کوانتوم شناخته می شود و اساساً پیچیده نگری، عدم قطعیت، تصادفی بودن، ایده آلیسم، تکمیل نگری و تعبیر چند جهانی است (آقابابایی، ۱۳۹۲).

نظریه مدیریت کوانتوم مواردستی را مردود نمی داند بلکه به اقتضاء شرایط متحول محیط مکمل آنها است، مدیریت کوانتومی نگرستن دوباره و جدید به مسائل و شیوه جدید برخورد با آنها را درموردی چون مساله تعارض به مدیران می آموزد در سیستم های کنونی بر اساس نیل به هدف استفاده موثر از ابزارها و توانایی تولید و خدمات با کیفیت بالا اولویت دهی طرح ریزی و مدیریت نتایج مهارت های فردی مسئولیت پذیری فردی و اجتماعی و روابط متقابل عمل می کند (افجه، ۱۳۹۳).

محققان با بررسی مدل مهارت های نوین در مدیریت، به منظور افزایش رهبری مؤثر، اشاره بر این دارد که یکی از این نوع مدیریت های نوین در عصر حاضر، مدیریت کوانتومی است (توران^۱ و همکاران، ۲۰۱۹؛ یوکار^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). در همین راستا اشاره شده است که وجود و پیاده سازی مؤلفه های مدیریت

3. Ertürk
4. Kilmann
5. Erçetin
6. Shelton

1. Turan
2. Uçar

مقاطع، رابطه ای و ترکیبی، در سازمان‌های کوانتومی، رواج و تسلط دارند (مالوچ و پروتر گاردی، ۲۰۰۷).

سازمان کوانتومی، سازمانی است در حال تغییر مداوم، وفق پذیر، چابک و بدون مرز که در آن نوآوری و اطلاعات، آزادانه در جریان است (شلتون و همکاران، ۲۰۰۲). به نظر می‌رسد یکی از دلایل قابلیت‌های فوق، فاصله گرفتن ساختار سازمانی این سازمان‌ها از ساختار سنتی سلسله‌مراتبی و هرمی باشد. این سازمان‌ها از قابلیت به حداکثر رساندن مزایای شبکه‌ای بودن، یعنی سرعت و انعطاف پذیری برخوردارند و در آن‌ها ارتباطات، چندجهته و کارکنان، چند مهارته هستند و اعتماد در سطح بالا است (کللمیر^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). در این نوع سازمان‌ها، با شفاف نمودن مقاصد، نیاز به مداخله و هدایت مدیران، کاهش می‌یابد و در آن بر ایجاد مقاصد مشترک، تأکید می‌گردد. از این رو، در سازمان‌های کوانتومی، از فرآیندهای ارتباطی مختلف برای ایجاد چشم‌انداز مشترک و شفاف‌سازی مقاصد، استفاده می‌شود (لرد^۳ و همکاران، ۲۰۱۵).

مدیریت کوانتومی خدمتی برای بالا بردن توان و اثر بخشی مدیران و کارکنان است که رویکردی باز و خلاق و پویا ارائه می‌دهد. این نظریه بیش از آنچه به مدیریت توجه مستقیم داشته باشد به رهبری عنایت دارد. و مبتنی بر شهود باطنی و توجه بر چگونگی موجودیت جهان است که با دیدی کلی‌نگر و مبتنی بر اصل وحدت وجودی دنیا راهی برای اداره و رهبری اثر بخش‌تر سازمان ارائه می‌دهد (ساران و همکاران، ۲۰۱۹). جیان واتسون و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافتند که رهبری کوانتومی باعث بهبود

دیدگاهی متفاوت و عقلی برای اداره افراد و تعارض روبه‌رو می‌کند و دیدگاه مدیران را در نگاه به پدیده‌ها از بالا به پایین و از برون به درون تغییر داده و معکوس می‌سازد و نیاز به مهارت‌های هفتگانه کوانتومی شامل نگاه کوانتومی: توانایی دیدن هدفمند، تفکر کوانتومی: توانایی تفکر به شیوه متناقض، احساس کوانتومی: توانایی احساس زنده و حیاتبخش، شناخت کوانتومی: توانایی برای دانستن به شیوه شهودی و خلاقانه، عمل کوانتومی: توانایی عمل به شیوه مسئولانه، اعتماد کوانتومی: توانایی اعتماد به فرایند و جریان زندگی، زیست کوانتومی: توانایی برای برقراری ارتباط مستمر می‌باشد (مالوچ^۱، ۲۰۰۷).

در دانش مدیریت، پارادایم، در برگیرنده ایده‌های اساسی در مورد واقعیت است (افجه و همکاران، ۱۳۹۳)، در پارادایم کوانتومی در مدیریت، این ایده‌ها متأثر از مفاهیم فیزیک کوانتومی هستند و بر مبنای آن به تحلیل و توصیف واقعیت‌های دنیای سازمان و مدیریت می‌پردازند. این پارادایم، چشم‌اندازی بدیع از جهان سازمانی ارائه می‌کند. چشم‌اندازی که هم عینی و هم ذهنی، هم منطقی و هم غیرمنطقی، هم خطی و هم غیرخطی، هم منظم و هم نامنظم است (شلتون، ۲۰۰۲) در چارچوب چنین چشم‌اندازی، پدیده‌ها، از جمله افراد و سازمان‌ها، الگوهای قابل تشخیص و خاص انرژی محسوب می‌شوند که در خلأ کوانتومی جای گرفته‌اند (زوهار، ۱۹۹۷). سازمان‌های کوانتومی از خصوصیات و ویژگی‌های معینی برخوردارند که آن‌ها را از سازمان‌های مبتنی بر پارادایم نیوتنی، متمایز می‌سازد. به طور کلی، خصوصیات تقلیل‌گرا، عمودی، مکانیکی، سلسله‌مراتبی و بخشی، در سازمان‌های نیوتنی (سنتی) و خصوصیات چندجانبگی، چندجهتی،

2. Collellmir
3. Lord

1. Malloch

خواهد شد. لذا به صرفه است که مدیران ادارات کل ورزش استان های کشور از روش های نوین مدیریتی بهره مند شوند. در این راستا عظیمی و رضوی (۱۳۹۳) اظهار می کنند که مدیران سازمان های ورزشی می بایست در جهت رهبر مؤثرتر سازمان، با ابعاد مدیریت کوانتومی آشنا شده و بیش از پیش آنها را مورد استفاده قرار دهند.

با این حال و به طور کلی فقدان مدلی مفهومی در جهت کاربرد مدیریت کوانتومی برای بهبود عملکرد مدیریت در سازمان های ورزشی و افزایش کارایی و مدیریت در آنها، و لزوم توجه بیشتر به مدیریت سازمان های ورزشی در جهت بهبود خدمات به جامعه ورزش، این پژوهش در نظر دارد تا به ارائه مدل توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی با استفاده از رویکرد گراند تئوری بپردازد.

روش شناسی

این مطالعه از نوع پژوهش های کیفی است. هدف این پژوهش ارائه مدل توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی با رویکرد گراند تئوری است. این کار با انجام پژوهش کیفی از نوع گراند تئوری که شیوه آن اکتشافی است، انجام شد. در این تحقیق از طریق بررسی ادبیات و مصاحبه اکتشافی نسبت به شناسایی مؤلفه های توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی، از روش برخاسته از داده ها و به شیوه تحلیل محتوا (کدگذاری واحد تحلیل، مقوله ها و واحد ثبت) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای انجام مصاحبه میدانی، جامعه آماری پژوهش را اساتید مدیریت ورزشی استان فارس و مدیران ادارات ورزش و جوانان استان فارس که به صورت هدفمند (گلوله برفی) برای مصاحبه های کیفی در موضوع پژوهش انتخاب گردید (۱۶ مصاحبه با ۱۴ نفر و تا حد اشباع نظری ادامه یافت). دو نفر از مصاحبه شوندهگان، دو بار مورد مصاحبه قرار گرفتند. در ابتدا از اساتید مدیریت ورزشی شروع شد و از آن ها خواسته شد که افرادی مطلع درخصوص مدیریت سازمان های ورزشی را معرفی

کیفیت خدمات در مراکز بهداشتی- درمانی می شود. پیل و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری کوانتومی باعث بهبود انتقال دانش و فناوری در سازمان می شود. ساران و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری کوانتومی می تواند بر بهبود فرهنگ و ارتباطات سازمانی اثر گذار باشد و عملکرد سازمان های آموزشی را ارتقاء دهد. یوکار و همکاران (۲۰۱۹) اظهار کردند که رهبری کوانتومی می تواند زمینه گسترش خلاقیت سازمانی را افزایش دهد. ناینج تیاس و ماندیری (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری کوانتومی باعث بهبود کیفیت آموزش و عملکرد سازمان های آموزشی می شود.

از سویی ساختار سازمان های ورزشی مشابه سایر سازمان های خدماتی است، اما از آنجا که در این سازمان ها تمام امور بر اساس افراد و روابط میان آنها بنا نهاده شده است، به ابزارهای انسانی و نرم اداری سازمان پیش از هر سازمان دیگری احساس می شود. لذا مدیران سازمان های ورزشی می بایست از روش های نوین مدیریتی به تناسب زمان، محیط و سایر امکانات در جهت بهبود عملکرد و افزایش ارتباطات اتربخش سازمانی استفاده نمایند. از سویی وزارت ورزش و جوانان که از وزارتخانه های نوظهور کشور است و به عنوان تنها متولی ورزش در سطح دولت است، دارای وظایف مهم و خطیری در امر ورزش و جوانان می باشد. این وزارتخانه دارای دو بخش کلی ورزش و جوانان است که برای بهره وری و کارایی مناسب تر و به نوعی به عنوان نماینده خود، دارای شعباتی در استان ها به عنوان ادارات کل ورزش و جوانان استان ها می باشد. به صورت کلی در امر ورزش، وزات ورزش و جوانان دارای وظایفی از جمله همگانی کردن ورزش همگانی، ارتقای سطح ورزش قهرمانی و حرفه ای، تعمیم ورزش روستاها و مناطق عشایری و ... می باشد (سایت وزارت ورزش و جوانان، ۱۳۹۸). به طور قطع بهبود عملکرد هر یک از ادارات کل استانی منجر به بهبود عملکرد وزارت ورزش و جوانان و در نهایت موجب رشد کمی و کیفی ورزش در سطح استان ها

محوریت تلقی، برداشت و شاخص های مورد نظر برای شناسایی مؤلفه های توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی برگزار شد. در مصاحبه های انجام شده پاسخگویان به سوال مورد نظر در مورد ارائه مولفه یا شاخص ۱۵ جدید و یا تایید مولفه ها و شاخص های گردآوری شده ابراز نظر کردند. در ادامه در جدول ۱، فرایند ظهور مفاهیم و مقولات تا مرز کفایت نظری نشان داده شده است.

نمایند این فرایند در خصوص مدیران ادوات ورزش و جوانان فارس نیز اجرا شد. بدین صورت با ۱۴ نفر مصاحبه انجام شد. قبل از انجام دادن مصاحبه و به همراه سؤالات مصاحبه، نامه ای با امضای پژوهشگر مبنی بر تعهد اخلاقی در نگهداری مفاد مصاحبه و مشخصات مشارکت کنندگان و انتشار نکردن آن ارسال شد. همچنین، با اطلاع مشارکت کنندگان تمام مصاحبه ها ضبط و برای استخراج نکات کلیدی بررسی شد. پس از اعلام موافقت، مصاحبه ها با

جدول ۱. فرایند ظهور مفاهیم و مقولات تا مرز کفایت نظری

مصاحبه شونده	تعداد کدهای باز	تعداد مفاهیم	ظهور مفاهیم جدید	ظهور مقولات جدید	اصلاح مفاهیم قبلی	تکمیل مقولات قبلی
۱	۲۵	۱۵	۱۵	۷	-	-
۲	۴۰	۲۰	۱۱	۵	۲	۳
۳	۳۵	۱۰	۸	۴	۳	۳
۴	۲۶	۱۶	۷	۳	۴	۴
۵	۳۸	۱۷	۶	۳	۰	۲
۶	۲۴	۱۶	۴	۲	۱	۱
۷	۳۳	۱۸	۳	۲	۲	۳
۸	۱۹	۵	۱	۱	۳	۲
۹	۱۸	۱۰	۱	۰	۴	۱
۱۰	۲۰	۱۱	۱	۰	۰	۱
۱۱	۱۵	۵	۱	۰	۰	۰
۱۲	۳۴	۱۶	۰	۰	۱	۰
۱۳	۲۲	۱۱	۰	۰	۱	۰
۱۴	۲۹	۱۲	۰	۰	۰	۰
۱۵	۲۷	۱۶	۰	۰	۰	۰
۱۶	۲۱	۱۳	۰	۰	۰	۰

تحقیق (اعم از ایجاد یا اصلاح) حاصل نشده که به معنای تحقق معیار کفایت (اشباع) نظری است. مراحل کدگذاری در گراندتئوری شامل:

فرایند ظهور ۵۸ مفهوم جدید و ۲۷ مقوله جدید به تفکیک مصاحبه ها در جدول فوق (شماره ۱) ارائه شده است. همانطور که مشخص است، از انتهای مصاحبه دوازدهم تا انتهای مصاحبه پانزدهم، هیچ گونه تغییری در جریان مفاهیم و مقولات شکل گرفته در جریان

طبقه ها و ویژگی هایشان است که مقوله ی اصلی را تحت تأثیر قرار می دهد. راهبردها (کنش ها و تعاملات): بیانگر رفتارها، واقعیت ها و تعاملات هدف داری هستند که تحت تأثیر شرایط مداخله گر و بستر حاکم حاصل می شوند.

بستر حاکم: به شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می گذارند بستر گفته می شود و تمیز آن ها از شرایط علی مشکل است. این شرایط را مجموعه ای از مفاهیم، طبقه ها یا متغیرهای زمینه ای تشکیل می دهند، در مقابل شرایط علی، مجموعه ای از متغیرهای فعال است. گاهی اوقات متغیرهای بسیار مرتبط را ذیل شرایط علی و متغیرهایی با ارتباط کمتر را ذیل بستر حاکم طبقه بندی می کنند.

شرایط مداخله گر: شرایطی هستند که راهبردها از آن ها متأثر می شوند. این شرایط را مجموعه ای از متغیرهای میانجی و واسط تشکیل می دهند. شرایط مداخله گر، شرایط ساختاری هستند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می کنند و صبغه علی و عمومی دارند.

پیامدها: برخی از طبقه ها بیانگر نتایج و پیامدهایی هستند که در اثر اتخاذ راهبردها به وجود می آیند. این روش کدگذاری که اصطلاحاً به آن مدل پارادایم کدگذاری محوری گفته می شود توسط استراوس و کوربین ارائه شده است و به این دلیل محوری گفته می شود که کدگذاری حول «محور» یک طبقه انجام می شود (شکل ۱).

گام اول: کدگذاری باز^۱

گام دوم: کدگذاری محوری^۲

گام سوم: کدگذاری انتخابی^۳

گام اول: کدگذاری باز

این مرحله از روش نظریه ی داده بنیاد بالافاصله بعد از اولین مصاحبه انجام می شود. به عبارت دیگر، محقق پس از هر مصاحبه شروع به پیدا کردن مفاهیم و انتخاب برچسب های مناسب برای آن ها و ترکیب مفاهیم مرتبط می کند. مراحل کدگذاری باز عبارت است از:

تحلیل و کدگذاری: در این مرحله، پژوهشگر باید به کدگذاری همه ی رویدادها توجه کند. ممکن است از درون یک مصاحبه یا متن کدهای زیادی استخراج شود؛ ولی وقتی داده ها به طور مرتب مورد بازنگری قرار می گیرد کدهای جدید احصاء و کدهای نهایی مشخص می شوند.

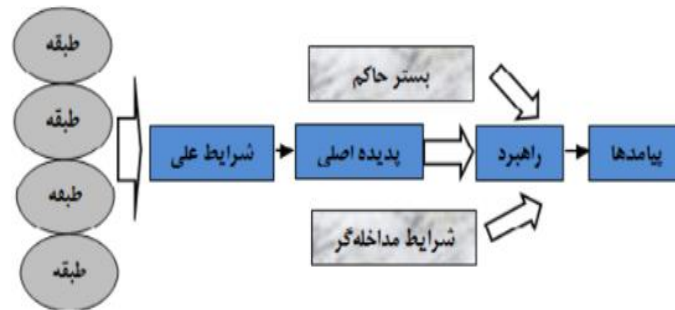
جدول کدگذاری باز: که شامل دو قسمت است، جدول کدهای اولیه ی استخراجی از مصاحبه ها و جدول طبقه های استخراج شده از مفاهیم به همراه کدهای مفهومی آن ها.

گام دوم: کدگذاری محوری

مرحله دوم کدگذاری که به آن کدگذاری محوری گفته می شود، پژوهشگر یکی از طبقه ها را به عنوان طبقه ی محوری انتخاب کرده و آن را تحت عنوان پدیده محوری در مرکز فرایند مورد کاوش قرار داده و ارتباط سایر طبقه ها را با آن مشخص می کند. ارتباط سایر طبقه ها با طبقه ی محوری در پنج عنوان می تواند تحقق داشته باشد (کوربین و استراوس^۴، ۲۰۰۸: ۲۵).

شرایط علی: این شرایط باعث شکل گیری پدیده یا طبقه محوری می شوند. این شرایط مجموعه ای از

1. Open Coding
2. Axial Coding
3. Selective Coding
4. Corbin & Strauss



شکل ۱. مدل پارادایمی کدگذاری محوری

و بازبینی قرار گرفته و مواردی جهت اصلاح یا تغییر نظریه‌ی نهایی بیان شده است. پایایی به گستره‌ی تکرارپذیری یافته‌های پژوهش اشاره دارد. یکی از راه‌های نشان دادن پایایی، مطالعه حسابرسی فرآیند آن است. یافته‌های آن زمانی قابل حسابرسی هستند که محقق دیگر بتواند مسیر تصمیم به کار رفته توسط محقق در طول مصاحبه را نشان دهد. بنابراین محقق پایایی داده‌ها را از طریق نشان دادن مسیر تصمیمات خود و همچنین قرار دادن تمامی داده‌ها خام، تحلیل شده، کدها، مقوله‌ها، فرآیند مطالعه، اهداف اولیه و سؤال‌ها در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار داد و با حسابرسی دقیق صاحب‌نظران درستی تمام گام‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این در تحقیق کنونی از روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شده است. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، از یک دانشجوی مقطع دکتری ورزشی درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند؛ آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان انتقال داده شد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در نظر دو نفر هم مشابه هستند با عنوان

گام سوم: کدگذاری انتخابی (گزینشی) روند انتخاب مقوله‌ی اصلی به طور منظم و سیستماتیک آن با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پرکردن جاهای خالی با مقولاتی که نیاز به اصلاح و گسترش دارند. این روند شامل چند گام می‌باشد: اولین قدم متضمن توضیح خط اصلی داستان است. گام دوم، ربط دادن مقولات تکمیلی بر حول مقوله‌ی اصلی با استفاده از یک پارادایم (که در کدگذاری محوری توصیف شده است) است. گام سوم، مرتبط ساختن مقولات به یکدیگر در سطح بعدی است. گام چهارم، به تأیید رساندن آن روابط در قبال داده‌ها است. آخرین قدم، تکمیل مقولاتی است که اصلاح و یا نیاز به بسط و گسترش دارند (کرسول، ۱۳۹۶، ۱۵۰).

روایی و پایایی داده‌ها (قابلیت اعتماد تحقیق) روایی پاسخ به این سؤال است که آیا چیزی که پژوهشگر در حال مشاهده و بررسی آن است، همان چیزی است که او در حال سنجیدن و اندازه‌گیری آن است؟ در این پژوهش برای بررسی روایی، یافته‌های پژوهش را برای مشارکت‌کنندگان ارائه و متن نظریه توسط آن‌ها مطالعه و دیدگاه‌های آن‌ها اعمال شده است. در پایان، این پژوهش توسط اساتید مورد مطالعه

$$\text{درصد توافق} = \frac{\text{تعداد توافقات} * 100}{\text{تعداد کل کدها}}$$

نتایج حاصل این کدگذاری در جدول ۲ گزارش شده است.

«توافق» و کدهای غیر مشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص می شوند. سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

جدول ۲. نتایج بررسی پایایی دو کدگذار

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل داده ها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	اول	۵۱	۲۰	۱۵	۷۸/۴٪
۲	سوم	۷۳	۳۰	۱۳	۸۲/۲٪
۳	دوازدهم	۶۸	۲۵	۱۰	۷۳/۵٪
	کل	۱۹۲	۷۵	۳۸	۷۸/۱٪

کدها ۳۸ می باشد. پایایی بین دو کدگذار با استفاده از فرمول ذکر شده ۷۸/۱٪ است که از ۶۰٪ بالاتر بوده بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری ها مورد تأیید است.

همانطور که جدول ۲ نشان می دهد، تعداد کل کدهای ثبت شده توسط هر دو نفر (محقق و فرد همکاری کننده) برابر ۱۹۲، تعداد کل توافقات بین این کدها ۷۵، و تعداد کل عدم توافقات بین این

یافته های پژوهش

تحلیل وضعیت جمعیت شناختی

جدول ۳. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه های پژوهش

جنسیت	تحصیلات	سن	فروانی	درصد
زن	کارشناسی ارشد و دکتری	کمتر از ۲۰ سال	۰	۰
زن	کارشناسی	۲۱-۴۰ سال	۵	۳۵/۷
زن	دپلم و زیر دپلم	۴۱ تا ۶۰ سال	۷	۰/۵
زن	کارشناسی	بالای ۶۱ سال	۲	۱۴/۳
زن	کارشناسی ارشد و دکتری	۴۱ تا ۶۰ سال	۸	۵۷/۱
زن	کارشناسی	کمتر از ۲۰ سال	۶	۴۲/۹
زن	کارشناسی	۴۱ تا ۶۰ سال	۰	۰
زن	کارشناسی	بالای ۶۱ سال	۱۴	۵۷/۱
زن	کارشناسی ارشد و دکتری	کمتر از ۲۰ سال	۰	۰
زن	کارشناسی	۲۱-۴۰ سال	۵	۳۵/۷
زن	دپلم و زیر دپلم	۴۱ تا ۶۰ سال	۷	۰/۵
زن	کارشناسی	بالای ۶۱ سال	۲	۱۴/۳
زن	کارشناسی ارشد و دکتری	کمتر از ۲۰ سال	۶	۴۲/۹
زن	کارشناسی	۴۱ تا ۶۰ سال	۸	۵۷/۱
زن	کارشناسی	بالای ۶۱ سال	۱۴	۵۷/۱

۴۱ تا ۶۰ سال و ۱۴/۳ درصد بالای ۶۱ سال سن داشتند. همچنین مشخص گردید که ۵۷/۱ درصد، دارای تحصیلات کارشناسی و ۴۲/۹ درصد کارشناسی

نتایج بخش توصیفی مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی پژوهش نشان داد که ۳۵/۷ درصد از نمونه های پژوهش، ۲۱ تا ۴۰ سال داشتند، ۵۰/۰ درصد،

مصاحبه‌هایی که در اینجا آورده شده است، فقط قسمتی از مصاحبه بوده است)، نحوه کدگذاری باز آن-ها، طبقات محوری و مدل، به ترتیب و تفصیل به معرض نمایش گذاشته شده است.

ارشد و دکتری بودند. همه نمونه‌های پژوهش مرد بودند.

گام اول: کدگذاری باز

الف) کدگذاری اولیه یک نمونه از مصاحبه‌ها در ادامه به دلیل محدودیت انتشار و تعداد صفحه، فقط متن یک مصاحبه (هر چند لازم به ذکر است که متن

جدول ۴. نمونه‌ای از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها (مصاحبه سوم)

کدهای اولیه	شواهد گفتاری	ردیف
توسعه ورزش	یکی از ویژگی‌های مهم مدیران در سازمان‌های ورزشی، توسعه ورزش در تمامی سطوح باید باشد. د واقع رسالت اصلی این سازمان‌ها این می باشد. کمیته ملی المپیک، فدراسیون‌های ورزشی، وزارت ورزش و هیئت‌های مختلف ورزشی، فقط و فقط برای این هدف ایجاد شده‌اند: توسعه ورزش به خصوص ورزش همگانی	
توسعه ورزش همگانی	طبیعتاً برای رسیدن به این هدف، باید شرایط و پیش نیازهایی وجود داشت باشد، آن هم داشتن نیروی انسانی توانمند هم در درون سازمان و هم برون سازمان	
نیروی انسانی		
ورزشکاران		
مربیان	نیروی انسانی در ورزش خلاصه می شود در این افراد: ورزشکاران، مربیان، داوران و پرسنل سازمان های ورزشی	
داوران		
پرسنل		
کسب دانش	بنابراین تا زمانی که نیروی انسانی ما از دانش مناسبی در جهت پیشبرد اهداف سازمانی، برخوردار نباشند، نمی توان انتظار داشت که سازمان به اهدافش که همان تعالی ورزش است، دست یابد بنابراین کسب دانش برای سازمان های ورزشی (پرسنل و ..) ضروری می باشد	
منابع مالی	مسئله باید منابع مالی کافی در اختیار سازمان های ورزشی باشد تا بتوان زمینه‌های پیشبرد اهداف ورزشی این سازمان‌ها را مهیا نمود.	
فرهنگ ورزش	از طرفی باید در درون جامعه و سازمان‌های ورزشی، فرهنگ ورزش و ورزش کردن نهادینه گردد.	
فرهنگ سازمانی		
همکاری	باید فرهنگ سازمانی کمک به دیگران، رفع نیازهای مشتریان (ارباب رجوعان)، همکاری و همدلی در سازمان حاکم باشد.	
همدلی		
ابزارهای رهبری کوانتومی		
دید بلند مدت	اما در خصوص توسعه رهبری کوانتومی، مدیران باید مجهز به ابزارها (مهارت‌ها)ی مخصوص به آن باشند. از جمله داشتن دید بلند مدت، استراتژی محور بودن، آینده نگر بودن و	
استراتژی محور بودن		
آینده نگر بودن		
ورزش برای همه	دستور کار سازمان باید بر مبنای توسعه استعداد های ورزشی در تمامی رشته‌های ورزشی باشد. به نحوی تمامی افراد جامعه (معلولان، زنان، کودکان، نوجوانان) در فعالیت های ورزشی شرکت کنند.	
استعدادیابی ورزشی		
منشور المپیک	در واقع در تمامی امور باید روح منشور المپیک در سازمان حاکم باشد.	
ارتباطات سازمانی	سازمان ها موفق نمی‌شوند، تا زمانی که ارتباطات خود را با سایر سازمان ها حفظ نمایند. شبکه سازی یکی از روش‌های ایجاد ارتباطات در سازمان می‌باشد.	
شبکه سازی	این ارتباط باید با نهادهای حاکمیتی و تصمیم‌گیری نیز وجود داشت باشد. در کشور ما، سازمان‌های بسیاری در حوزه ورزش در حال فعالیت هستند، وزارت ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک، وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم، وزارت کار و رفاه اجتماعی، نیروهای مسلح و ... بنابراین باید شرایطی را ایجاد نمود تا از موازی کاری سازمان‌ها جلوگیری نماید.	
ارتباط با نهادهای حکومتی		
ارتباط با سازمان های دیگر		
جلوگیری از موازی کاری		

مقوله می‌شود. در جداول زیر قسمت کوچکی از نتایج کدگذاری باز بر اساس کدهای مفهومی و مقولات اراده شده است.

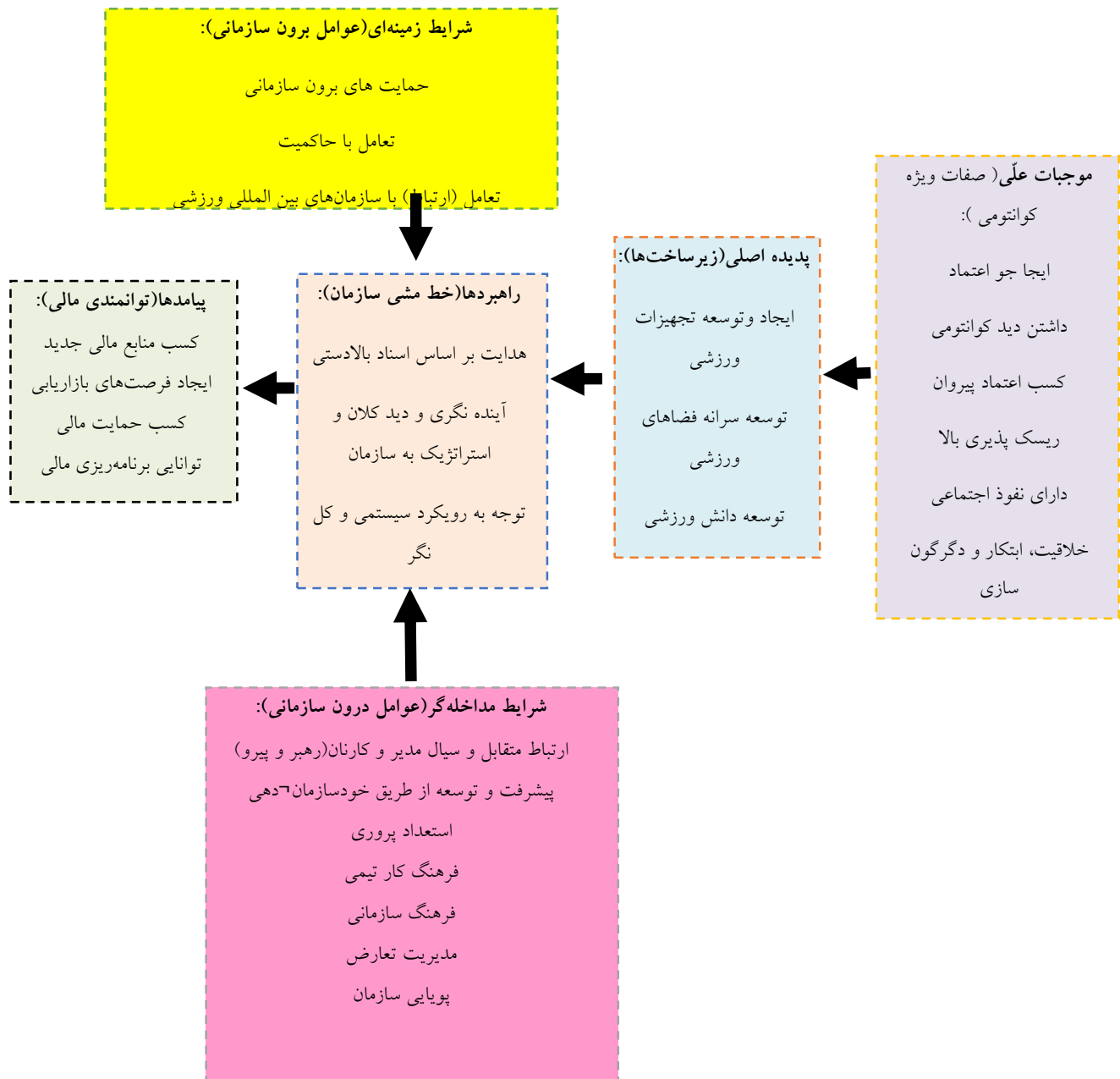
به صورت کلی تعداد ۱۸۹ کد اولیه (مفاهیم) در فرایند کدگذاری استخراج شد که بعد از انجام روایی، تعداد ۳۱ کد اولیه (مفاهیم) تدوین شد. (ب) کدگذاری ثانویه و شکل دهی مقولات (ادامه گراند تئوری): در مرحله بعد، چند کد مفهومی تبدیل به یک

جدول ۵. کدگذاری ثانویه و شکل دهی مقولات

مقوله ها	کدهای مفهومی
صفات ویژه کوانتومی	ایجا جو اعتماد
	داشتن دید کوانتومی
	کسب اعتماد پیروان
	ریسک پذیری بالا
	دارای نفوذ اجتماعی
	خلاقیت، ابتکار و دگرگون سازی
	نگرش نو و جدید به مسائل
خط مشی سازمان	آمادگی برای تغییر
	هدایت بر اساس اسناد بالادستی
	آینده نگری و دید کلان و استراتژیک به سازمان
	توجه به رویکرد سیستمی و کل نگر
زیرساختها	رهبری مبتنی بر دموکراسی
	ایجاد و توسعه تجهیزات ورزشی
	توسعه سرانه فضاهای ورزشی
	توسعه دانش ورزشی
عوامل درون سازمانی	ایجاد و توسعه زیرساختها
	ارتباط متقابل و سیال مدیر و کارنان (رهبر و پیرو)
	پیشرفت و توسعه از طریق خودسازمان دهی
	استعداد پروری
	فرهنگ کار تیمی
عوامل برون سازمانی	فرهنگ سازمانی
	مدیریت تعارض
	پویایی سازمان
	حمایت های برون سازمانی
	تعامل با حاکمیت
توانمندی مالی	تعامل (ارتباط) با سازمان های بین المللی ورزشی
	شبکه سازی برون سازمانی
	کسب منابع مالی جدید
	ایجاد فرصت های بازاریابی
	کسب حمایت مالی
	توانایی برنامه ریزی مالی

مدل مفهومی مؤلفه های توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی در شکل ۲ نشان داده شده است:

نهایتا ۳۱ کد مفهومی و ۶ مقوله اصلی استخراج شد. گام دوم: کدگذاری محوری بر اساس نظریه ای استراوس و کوربین (۲۰۰۸)، از مدل پارادیمی (شکل ۱) استفاده شد.



شکل ۲. مدل مفهومی مؤلفه‌های توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی

بحث و نتیجه گیری

آرمان های سازمان، و با توجه به نوع نگرش و دیدگاه خاص به جهت نیاز به دانش افزایشی و یادگیری سازمانی در راستای سازگاری و تطبیق با سرعت پیشرفت علوم

با در نظر گرفتن اهمیت و ضرورت حیطة رهبری و مدیریت در هر سازمان و همچنین ندارک و اتخاذ اصول و سبک‌های مناسب مدیریتی به جهت نیل به اهداف و

می‌توان اثربخشی و کارایی مدیریت را به طور شایسته‌ای بهبود بخشید (ملایی نژاد، ۱۳۹۵). در این راستا می‌توان گفت ادراک مدیریت از شرایط و موقعیت سازمان به شدت ذهنی بوده و برای تفکر خلاق برای بهبود شرایط سازمانی نیازمند استفاده از توانمندی های الهامی و اشراقی است (شلتون، ۲۰۱۰) و نظریه کوانتوم پارادایم جدیدی را پایه ریزی و ارائه می‌کند که اساس آن پیچیده نگری، عدم قطعیت، تصادفی بودن، علیت غیرموضعی، ایدئالیسم، تبانی مشارکتی، تکمیل نگری و تعبیر چندوجهی است (عظیمی ثانوی و رضوی، ۱۳۹۳) و می‌تواند زمینه افزایش خلاقیت سازمانی و به طبع آن بهبود عملکرد سازمانی را فراهم کند. از این رو در تشریح مدل تدوین شده در پژوهش حاضر باید گفت که رهبران و مدیران در سازمان‌های ورزشی 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 (ایجاد صفات ویژه کوانتومی) تا از این طریق زمینه ساز شناخت کوانتومی و شناخت شهودی مسائل در سازمان شوند. از این طریق رهبران و مدیران سازمانی می‌توانند احساس و اعتماد کوانتومی را در میان کارکنان خود به وجود آورند (خط مشی سازمان) که این مهم به نوبه خود موجب نگرش نو و جدید به مسائل، تفکر خلاقانه و شهودی، آینده نگری و پیش بینی در سازمان می‌شود (بهبود شرایط درون سازمانی). از این رو با پیدایش تفکر خلاقانه و شهودی به همراه پیش بینی و آینده نگری، عمل کوانتومی یا توانایی عمل پاسخگویانه در سازمان به وجود می‌آید که پیامد اساسی این مهم زیست کوانتومی یا توانایی زندگی کردن در روابط، ارتباط متقابل رهبر پیرو، پیشرفت و توسعه پیروان و کارکنان از طریق خودسازمان دهی و درنهایت به وجود آمدن سازمانی حساسگر و دقیق از نگاه مدیران سازمانی، حاکمیت و جامعه است (بهبود شرایط برون سازمانی). از سویی مدیریت کوانتومی می‌تواند با ایجاد نگاه خلاقانه (یوکار و همکاران، ۲۰۱۹) و تمرکز بر بهره‌وری سازمانی، توسعه زیر ساخت ها را با آینده‌نگری

مختلف، شایسته است اصول و سبک‌های نوینی برای دستیابی به این مهم اتخاذ گردد. در پژوهش حاضر یکی از عملیاتی ترین، جدیدترین اصول و ابعاد مختلف آن بررسی شد. در این پژوهش به بررسی و ارائه مدل توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی با رویکرد گراند تئوری پرداخته شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که صفات ویژه کوانتومی (ایجاد جو اعتماد، داشتن دید کوانتومی، کسب اعتماد پیروان، ریسک‌پذیری بالا، دارای نفوذ اجتماعی، خلاقیت، ابتکار و دگرگون سازی، نگرش نو و جدید به مسائل و آمادگی برای تغییر)، خط مشی سازمان (هدایت بر اساس اسناد بالادستی، آینده نگری و دید کلان و استراتژیک به سازمان، توجه به رویکرد سیستمی و کل نگر و رهبری مبتنی بر دموکراسی)، زیرساخت‌ها (ایجاد و توسعه تجهیزات ورزشی، توسعه سرانه فضاهای ورزشی، توسعه دانش ورزشی و ایجاد و توسعه زیرساخت‌ها)، عوامل درون سازمانی (استعداد پروری، فرهنگ کار تیمی، فرهنگ سازمانی، مدیریت تعارض و پویایی سازمان)، عوامل برون سازمانی (حمایت های برون سازمانی، تعامل با حاکمیت، تعامل (ارتباط) با سازمان‌های بین المللی ورزشی و شبکه سازی برون سازمانی) و توانمندی مالی (کسب منابع مالی جدید، ایجاد فرصت‌های بازاریابی، کسب حمایت مالی و توانایی برنامه‌ریزی مالی) از ابعاد اصلی مدل مفهومی مؤلفه‌های توسعه مدیریت کوانتومی در سازمان های ورزشی می‌باشد. به طور کلی اساس پارادایم کوانتومی مفروضات، نگرش‌ها و اعتقادات مدیریت سنتی مورد تردید قرار دارد، چرا که در مدیریت سنتی تأکید بر عقلایی بودن است؛ درحالی که پارادایم کوانتومی اعتقاد دارد که در جهان نه تنها هیچ وجه قابل پیش بینی نمی‌باشد، بلکه حتی اطلاعات کافی و مناسب برای درک وضعیت فعلی و موجود در دست نیست (مختاری و خادم الحسینی، ۱۳۸۷).

به این جهت درخصوص اهمیت الگوی کوانتومی در سازمان های ورزشی باید اظهار کرد که نظریه کوانتوم به نوعی استعاره برای رفتار مدیریت و نیز به طور ویژه، به عنوان یک پارادایم مدیریتی می‌باشد که به یاری آن

رهبران کوانتومی شش راهبرد و اقدام اصلی را شامل: تصمیم گیری 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، به کار می گیرند.

با این حال مدیریت کوانتومی می تواند اثرات سودمندی همچون بهبود انتقال دانش و فناوری در سازمان (پیل و همکاران، ۲۰۱۹)، بهبود فرهنگ و ارتباطات سازمانی (ساران و همکاران، ۲۰۱۹)، گسترش خلاقیت سازمانی (یوکار و همکاران، ۲۰۱۹) و بهبود کیفیت و عملکرد سازمان (ناینج تیاس و ماندیری، ۲۰۱۹) برای سازمان در پی داشته باشد، همچنین نادریان و همکاران (۲۰۱۸) در بیان یافته های پژوهش خود اظهار کردند که مهارت های کوانتومی، قابلیت های تحلیلی بسیار خوبی برای حل و فصل تعارضات و مدیریت مناسب سازمانی پدید می آورد و می تواند در ادراک و بهبود سازمان مؤثر باشد و برای مدیریت و رهبری در شرایط پیچیده مفید باشند. و شایان توجه است که سازمان های ورزشی با توجه به این پارادایم می تواند اثر بخشی و کارایی خود را ارتقاء دهند. به طور کلی در دنیای پرتغییر امروزی اگر رهبران و مدیران سازمان ها بخواهند پیشرفت کنند باید جهش فکری و مهارت جدیدی در مدیران با این شیوه رهبری به وجود بیاورند. رهبری کوانتومی که بر اساس بهترین تصمیم در شرایط پیچیده بنا نهاده شده است، مستلزم داشتن مهارت های کوانتومی است که رهبران سازمان ها را قادر به تفکرات پویا و شهودی می کند. به عبارت دیگر نمی توان رهبری را به عنوان نفوذ بر دیگران، برای تحقق اهداف مشخص، تعریف کرد؛ بلکه باید آن را به عنوان فرآیندی که جست و جوی هدف و حرکت در مسیر هدف، از تحقق خود هدف، مهم تر و ارزشمندتر است، تعریف کرد (افجه و

مناسب تدارک دیده و از هدر رفت منابع جلوگیری کند) توسعه زیرساخت) و همچنین مدیریت کوانتومی تضمین می کنند که سیستم، یک هدف، یک جهت، یک مقصد و همچنین یک برنامه عمل دارد و بدون این جهت، اجزای سیستم از هم می پاشند و همچنین مدیران کوانتومی تضمین این است که انرژی موجود در سازمان در یک روش مثبت و هدف مند برای رسیدن به هدف سازمان هدایت می شود (توکلی و همکاران، ۱۳۹۶) که این عامل می تواند زمینه حضور حامیان مالی و حمایت مالی بیشتر مدیران بالادستی را فراهم می کند (توانمندی مالی).

درخصوص مقایسه یافته های پژوهش با پژوهش های صورت گرفته و ابراز وجوه تشابه آن ها می بایست اظهار کرد که مختاری و خادم الحسینی (۱۳۸۷) شناخت کوانتومی، تفکر کوانتومی، نگاه کوانتومی، احساس کوانتومی، اعتماد کوانتومی و زیست و عمل کوانتومی را از عوامل مهم و شایان توجه در رهبری کوانتومی معرفی کرده اند. هال (۲۰۰۸) نیز پیامد اساسی سبک رهبری کوانتومی را رابطه متقابل و سیال رهبر پیرو و ایجاد سازمانی حسابگر می داند. همچنین در پژوهش نظری پور و همکاران (۱۳۹۶) نگاه کوانتومی، شناخت کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، اعتماد کوانتومی، عمل کوانتومی و سازمان حسابگر و دقیق از عوامل شناسایی شده مدل رهبری کوانتومی در سازمان های دولتی بودند. همچنین توکلی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بیان ویژگی های رهبری کوانتومی پرداخته اند و شش مهارت اصلی رهبران کوانتومی شامل: تفکر خلاق، تفکر سیستمی، تفکر شهودی آگاهانه، تفکر اقتضایی و موقعیت گرایی، توانایی الهام بخشی و خودسازماندهی، شناسایی شد و در نهایت در بحث چگونگی، سازوکارها و راهبردهای به کارگرفته شده توسط رهبران کوانتومی، تبیین شد. نتایج بررسی آنها نشان داد،

- مختاری نوری، جمیله؛ خادم الحسینی، سید محمد. (۱۳۸۷). کاربرد مدل مهارت های کوانتومی در رهبری پرستاری. نشریه دانشکده پرستاری شهید بهشتی، ۱۸(۶۱)، صص ۵۵-۶۳. ملایی نژاد، اعظم (۱۳۹۵). مدرسه و رهبری کوانتومی. نشریه مدیریت مدرسه، ۱۴(۳)، صص ۵۰-۵۵.
- هوشنگ نظر پوری، امیر. عارف نژاد، محسن. شریعت نژاد، علی. (۱۳۹۶). طراحی مدل رهبری کوانتومی در سازمان های دولتی با استفاده از رویکرد مدل سازی ساختاری - تفسیری. چشم انداز مدیریت دولتی، ۸(۲۹)، صص ۵۴-۷۱.
- توکلی، عبدالله، محمدی، علیرضا، خدایی، ارشیا. (۱۳۹۶). رهبری کوانتومی: چرایی، چستی و چگونگی. مطالعات رفتار سازمانی، ۱(۶) - صص ۳۳-۵۶.
- Jean Watson, Tim Porter-O'Grady, Sara Horton-Deutsch. (2018). Quantum Caring Leadership: Integrating Quantum Leadership with Caring Science. Nursing Science Quarterly. Vol 31, Issue 3
- Piel, M., Johnson, K. and Putnam, K. (2019), "Quantum Leadership: Transmuting Technology", Gordon, P. and Overbey, J. (Ed.) Advances in the Technology of Managing People: Contemporary Issues in Business (The Changing Context of Managing People), Emerald Publishing Limited, pp. 173-186. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-073-920191015>
- Saran A. (2019) Discussion on Erçetin's Quantum Leadership Paradigm in Terms of the School or Classroom Management. In: Erçetin Ş., Potas N. (eds) Chaos, Complexity and Leadership 2017. ICCLS 2017. Springer Proceedings in Complexity. Springer, Cham
- Uçar R., Köseoğlu F. (2019) Relationship between Quantum Leadership Behavior of School Principals and Levels of Creativity of Teachers. In: Erçetin Ş., Potas N. (eds) Chaos, Complexity and Leadership 2017. ICCLS 2017. Springer Proceedings in Complexity. Springer, Cham
- Ningtias, R., & Mundiri, A. (2019). Quantum Leadership Of Teachers In Improving The Quality Of Education Based On Pesantren. EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam, 7(1), حمزه پور (۱۳۹۴). رهبران کوانتومی ساختاری را در سازمان ایجاد می کنند که دوگانگی و تضادی که از گذشته در سازمان ها در میان اهداف فرد و گروه وجود داشت را از بین می برد و به افراد در سازمان کمک می کند که به عنوان یک فرد در گروه خلاق شکوفا شوند. درخصوص جنبه نوآوری پژوهش حاضر باید گفت که مفهوم رهبری و مدیریت کوانتومی خود یک مفهوم جدید و میان رشته ای است که با توجه به مرور مبانی نظری، پژوهش حاضر نخستین پژوهشی است که دست به طراحی مدل بومی در ارتباط با این مفهوم در سازمان های ورزشی زده است. درنهایت در ارتباط با محدودیت های پژوهش حاضر باید گفت که با توجه به هدف و نوع پژوهش باید از خبرگان استفاده می شد که این امر محدودیت در تعداد نمونه را دربرداشت؛ بنابراین، محدودیت در نمونه گیری، مهم ترین محدودیت پژوهش حاضر است.
- ### منابع
- افجه، اکبر، مهدی، حمزه پور. (۱۳۹۳): رهیافتی جامع از نظریه رهبری کوانتومی و کاربرد آن در سازمان، اندیشه مدیریت راهبردی، دوره ۸، شماره ۲، صص ۱۶۱-۲۰۴.
- آقابابایی، راضیه؛ هویدا، رضا و رجاییپور، سعید (۱۳۹۲). رابطه راهبردهای رهبری مثبتگرا و مؤلفه های سازمان کوانتومی. نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال ۶، شماره ۳، صص ۱۶۵-۱۶۹.
- شلتون، شارلوت؛ دارلینگ، جان. (۲۰۰۱). مدل مهارت های کوانتومی در مدیریت؛ پارادایم نوینی برای ارتقای رهبری اثربخش. ترجمه ابراهیم گلشن، مجله تحول اداری، ۷(۶): صص ۵۴-۶۱
- الطافی، صدیقه. (۱۳۹۰) طراحی مدل اثربخشی کار تیمی با مهارت های کوانتومی و نقش واسطه ای توانمندسازی و نوآوری و ارائه مدل بومی مهارت های کوانتومی در شرکت پالایش نفت شیراز، دانشکده ادبیات و علوم، دانشگاه پیام نور استان فارس.
- عظیمی ثانوی، بابک. رضوی، سیدمحمدحسین. (۱۳۹۳). ارتباط بین میزان آشنایی و به کارگیری مهارت های کوانتومی مدیریت در سازمان های ورزشی. مدیریت ورزشی، ۶(۴): صص ۶۱۳-۶۲۵.

- of Teachers. In: Erçetin Ş., Potas N. (eds) Chaos, Complexity and Leadership 2017. ICCLS 2017. Springer Proceedings in Complexity. Springer, Cham
- Ertürk, A. (2016). Contemporary leadership approaches-servant leadership, spiritual leadership-quantum leadership. In N. Ç. Güçlü & S. Korkmaz (Eds.), *Leadership in education management theory, research and practice* (pp. 43–180). Ankara: Pegem Academy.
- Kilmann, RH. (2011). Quantum organizations: A new paradigm for achieving organizational success and personal meaning (1th Ed.). Newport Coast, CA: Kilmann Diagnostics Press. 88-97.
- Malloch, K.; Porter-O'Grady, T. (2007), "The Quantum Leader: Applications for the new world", 2nd Ed., Jones and Bartlett, Boston, M A. management. Journal, v.27, Iss.2, p.129
- Porter O'Grady, T., & Malloch, K. (2009). Quantum leadership: A textbook of new leadership (1th Ed.). Boston: Jones and Bartlett Pub. 66-91.
- Zohar, Danah (1998) changing the thinking behind our thinking, Journal of management review, 87(3), 56-58.
- 01 - 33.
<https://doi.org/10.5281/edukasi.v7i1.350>
- Naderifar M, Barkhordar M, Nemati Dehkordi S, Jalalodini A, Ghaljaei F. (2018). The role of quantum skills in conflict resolution in educational organizations: A review article. 1 (2) :11-15
- Shelton, C, John R Darling. (2000). the quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. Leadership & Organization Development Journal, 22(6), 264-273.
- Shelton, C., Darling, J. (2000). "The quantum skills model in management: A new paradigm to enhance effective leadership". Available at www.psicopolis.com/dirigere/quantumskills.htm. pp: 264 – 273.
- Shelton, C. (2010). "Spirituality, mental health and the new physics". International Journal of Applied Psychoanalytic Studies, Vol. 7, No. 2, pp: 161-171.
- Lord, R. G., Dinh, J. E., & Hoffman, E. L. (2015). A quantum approach to time and organizational change. Academy of Management Review, 40(2), 263-290.
- Collellmir, Dolores, (2013), "Connections and Integration: Oral Traditions/Quantum Paradigm", Observatori: Centre d'Estudis Australians, Australian Studies Centre, Universitat de Barcelona, ISSN 1988-5946.
- Erçetin, Ş. Ş., Açıklan, Ş. N., Potas, N., & Turan, S. (2017). *A study for developing a viable quantum leadership scale*. Ankara: International Congress on Political, Economic and Social Studies Abstracts Book. (9–11 November 2017).
- Turan, S., & Erçetin, Ş. Ş. (2017). The effect of school managers' quantum leadership behaviors on the level of organizational intelligence. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 762–782.
- Uçar R., Köseoğlu F. (2019) Relationship between Quantum Leadership Behavior of School Principals and Levels of Creativity

Presenting a Quantum Management Development Model in Sport Organizations with Grounded Theory Approach

Abstract

the purpose of this study was to present a quantum management model in sport organizations with a grounded theory approach. This was done by conducting a grounded theory qualitative research method. In this research, through literature review and exploratory interviews to identify the components of quantum management development in sports organizations, the data extraction method and content analysis method (analysis unit coding, categories and registration unit) were analyzed. For conducting field interviews, the statistical population of the study consisted of sport management professors, managers of sport organizations (Ministry of Sport and Youth, Sport Federations), who were selected purposefully (snowball) for qualitative interviews on the subject of the research. (16 interviews with 14 individuals continued to theoretical saturation). The results showed that quantum specific traits, organization policy, infrastructures, intra-organizational factors, intra-organizational factors and financial empowerment are the main dimensions of conceptual model of quantum management components development in sport organizations.

Keywords: Grounded Theory Approach, Sports Organizations, Quantum Management.