

طراحی الگوی مفهومی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری

حسن صداقت^۱ - مسلم چرابین^{۲*} - محمد کریمی^۳

چکیده

زمینه: سلامت سازمانی به منظور سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف سازمان بکار برده شد. سلامت سازمانی یکی از نشانه‌های کامیابی مدیریت در عمل به وظایف مطرح شد. پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی در سازمان به سازمانی منجر می‌گردد که در حال تغییر مداوم، چابک و بدون مرز بوده و در آن نوآوری و اطلاعات آزادانه در جریان باشد.

هدف: هدف پژوهش حاضر تدوین الگوی مفهومی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی بود. روش تحقیق: پژوهش حاضر کیفی بوده که با استفاده از راهبرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد انجام شد. از این رو محقق بر آن است با در نظر گرفتن مفاهیم نامبرده شده و بررسی پژوهش‌های هم‌راستا و استخراج معیارهای مؤثر بر مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی پردازد. در این بخش از تحلیل محتوای قرار دادی که از روش‌های کیفی است بهره برداری شده است. ب

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها در طی سه مرحله کدگذاری انتخابی، کدگذاری محوری و کدگذاری باز است که یافته‌های پژوهش را در چارچوب مدل پارادایمی شامل: عوامل ساختاری (حمایت سازمانی، آموزش، سبک رهبری، ارتباطات، اهداف و چشم‌انداز سازمان، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و مشارکت) عوامل شغلی (ابعاد تفویض اختیار و واگذاری مسئولیت، دسترسی به اطلاعات، حیطه کنترل، کار تیمی، معنی‌داری شغل و غنی‌سازی شغلی) عوامل فردی (کفایت نفس، خودتعیینی (حق انتخاب)، مؤثر بودن و ویژگی‌های فردی، جنسیت و نژاد، کانون کنترل و عزت نفس) تحلیل کرده است.

نتیجه‌گیری: در این پژوهش از تحلیل نتایج مصاحبه‌های نخبگان ۱۷۵ کد، ۵۹ طبقه اولیه، ۱۸ زیر طبقه و ۳ طبقه اصلی استخراج شد که در نهایت مدل پارادایمی سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری با توجه به تحلیل مصاحبه‌ها ترسیم گردید.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، مدیریت کوانتومی، الگوی مفهومی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

^{۲*} استادیار گروه علوم تربیتی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه مدیریت، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

مقدمه

با گسترش مفهوم سازمان ها، سازمان به عنوان یک سیستم باز در نظر گرفته می شود که آن را به موجود زنده ای دارای سیستم هماهنگ تشبیه می کنند که دارای یک هویت مستقل از اعضاء است. به گونه ای که حتی می تواند با هویت جدید خود و به خاطر شرایط و اصول حاکم بر خود، رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. وقتی هویت منسجم به سازمان داده شود، سیر تفکر به سمت و سویی می رود که این شخصیت می تواند دارای سلامت سازمانی و یا بیماری سازمانی باشد (عبدالله زاده، ۱۳۹۲).

مفهوم سلامتی در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل می نماید و یا موجب پویایی های سازمانی می شود. سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. امروزه سازمان ها در همه کشورها به مدیران و کارکنان نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. برای دستیابی به این هدف نیاز به بستری برای رشد سازمان می باشد. یکی از مهمترین بسترهای مورد نیاز برای این مهم وجود سلامت سازمانی می باشد. همان طور که سلامت، انسان ها باعث افزایش سعی و تلاش آن ها در جهت رشد صنایع و بهبود خدمات می شود، موضوع سلامت برای سازمان ها نیز مطرح است، زیرا اگر سازمان از سلامت کامل برخوردار باشد باعث افزایش مسولیت پذیری کارکنان و بهبود مداوم امور می باشند و تلاش می کنند تا از امکانات در جهت تحقق اهداف سازمان استفاده نمایند و اهداف شخصی خود را با اهداف سازمانی مطابقت دهند (اکبابا^۱، ۱۹۹۹).

سازمان سالم، جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی،

روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی نفعان، رشد دادن به قابلیت های آن ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود، در اثر بخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. سلامت سازمانی، مفهومی است که به بازتاب اثر بخشی سازمان در محیط های مختلف و چگونگی واکنش به تغییرات در این شرایط بسط داده شده است (صابانچی^۲، ۲۰۱۱).

برای ایجاد سازمان سالم توجه به برخی نکات ضروری است. کیفیت رهبری، میزان اعتماد، احساس داشتن کاری سودمند، مسئولیت پاداش عادلانه، فشار منطقی در کار، مشارکت کارکنان و فرصت بحث و پیشرفت از عناصر مورد نیاز برای سلامتی سازمان هستند (زاهد^۳، ۲۰۱۰).

هوی و میسکل (۱۹۹۳)، سلامت سازمانی را در ۷ بعد که الگوی تعامل و رفتار را درون سازمان تشکیل می دهند، تعریف کرده اند: سطح نهادی، یگانگی نهادی: یگانگی نهادی در برنامه های یک سازمان به معنای درک علایق کارکنان و توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود است. سطح اداری، ساخت دهی: به رفتار وظیفه مدار و موفقیت مدار اشاره دارد. مدیر انتظارات خود را مشخص می کند، استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می نماید (نیاز ابزاری) ملاحظه گری: نشان دهنده رفتار دوستانه، حمایتی و باز مدیر است..

امروزه در فضای رقابتی سازمانی موفق است که کارکنان آن خلاق، پر انرژی و کاملاً درگیر امورات شغلی خود باشند و یک مدیر موفق زمانی میتواند به این هدف برسد که بتواند فضا و جو محیطی لازم را برای پرورش و ابقاء چنین افرادی ایجاد کند، براساس نتایج مطالعات، مدیرانی که براساس تئوری کوانتوم عمل کنند خدمات باکیفیت تری به مشتریان و ذینفعان ارائه می دهند (آتش زاده شوریده و همکاران، ۱۳۹۴) گسترش نفوذ علمی فیزیک کوانتوم و قابلیت آن در

کردی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر مهارت‌های کوانتومی مدیران بر پیاده سازی و اجرای مؤفق سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت (مطالعه موردی: شعب مناطق یک و دو بانک ملت استان تهران) پرداخته اند. با توجه به خروجی مدل ساختاری، مهارت‌های احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی و زیست کوانتومی اثر معناداری بر پیاده سازی و اجرای سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در بانک ملت استان تهران دارند و شدت تأثیر هریک از این عوامل به ترتیب درجه اهمیت برابر با ۰/۵۱، ۰/۵۳ و ۰/۹۳ برآورد گردیدند، و تأثیر متغیر زیست کوانتومی بر پیاده سازی و اجرای مؤفق سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت بیشتر و قویتر از سایر مؤلفه ها می باشد.

پاک نیت و جاویدی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه رفتار شهروند سازمانی انجام داده اند. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه‌های رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس بوده است. نتایج پژوهش نشان دادند که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، بین رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی و بین هوش معنوی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

آقا بابایی و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه راهبردهای رهبری مثبت گرا و مولفه های سازمان کوانتومی با هدف تحلیل راهبردهای رهبری مثبت گرا و ارتباط ان با میزان کاربست مولفه های سازمان کوانتومی انجام شده است. یافته های تحقیق بیانگر این است که میانگین راهبردهای رهبری مثبت گرا و مولفه های سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان در حد نسبتا مطلوب است و یافته های دیگر تحقیق حاکی از این است که بین راهبردهای رهبری

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 زمانی، چشم انداز جدیدی به روی علم سازمان و مدیریت گشوده است. 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

در دیدگاه کوانتومی هر سازمانی بر مبنای یک جهان کوچک در نظر گرفته میشود و برخالف نظریه های قبلی و کالسیک که ساختار سلسله مراتبی را باور داشتند، در این دیدگاه تأکید بر تعامل، همکاری، برابری، ارتباط، سود دوطرفه، هماهنگی و گستردگی می‌باشد و فردگرایی در این تئوری جایگاهی ندارد (آتش‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴) مطابق رویکرد کوانتومی به مدیریت، مدیران برای افزایش اثربخشی عملکرد خویش نیازمند رویکرد جدیدی به انسان، فرایندها، و اشیا هستند، که به جنبه های ذهنی، غیرمنطقی و بی نظمی رفتار خود و زیر دستانشان مربوط میشود (عبادی لمر، ۱۳۹۴) یکی از مهمترین وظایف مدیران کوانتومی ایجاد ساختاری در سازمان است که دوگانگی و پارادوکسی را که از گذشته در سازمانها در بین تیمها وجود داشت از بین برده و به افراد یک سازمان کمک کنند تا به عنوان یک فرد خالق در تیم، شکوفا شوند (دهقان، ۱۳۹۳) بنابراین با توجه به ضرورت نگاه تحلیلی و علمی به نیروی انسانی شاغل در سازمانها با قابلیتها و توانمندیهای بالقوه موجود در آنها و اینکه چنانچه مورد توجه قرار گیرند، نقش مهم و حساسی را در رشد و توسعه همه جانبه ایفا خواهند نمود، هدف این تحقیق طراحی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری شهر مشهد می باشد.

موجب دید وسیعتر و درک بهتر آنها در سازمان و در نتیجه افزایش عملکرد سازمانی و بهره وری بیشتر سازمان شود

پژوهش کاراکاس و کاواس (۲۰۰۸) عنوان توفان مغزی خالق و تفکر منسجم: مهارت‌هایی برای مدیران قرن بیست و یکم از ماهیت کاربردی چند بعدی مهارت‌های مدیریت کوانتومی نام برده شده است. پژوهشگران در این پژوهش بر این باورند که مهارت‌های مدیریت کوانتومی می‌تواند نه فقط در سازمان‌ها بلکه در فرایند آموزش، مدیریت خطر، معلمی و مریگیری، و دیگر حوزه‌ها نیز کاربرد داشته و تأثیرگذار باشد.

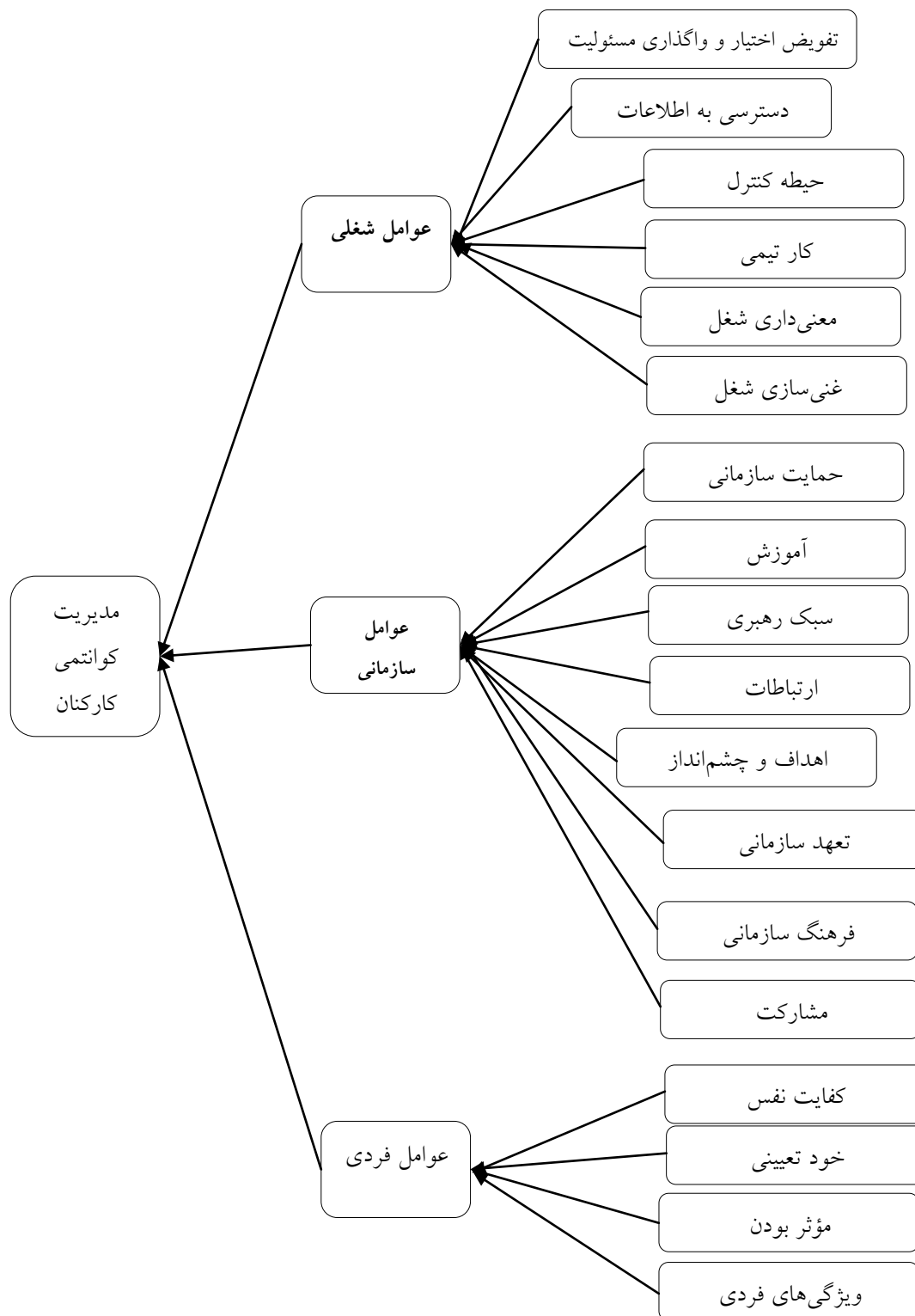
باتمن (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان سلامت سازمانی و جنبه‌های تفویض اختیار به این نتیجه رسید که بین ابعاد سلامت سازمانی (تاکید علمی، ساخت دهی نفوذ مدیر) با برخی از جنبه‌های تفویض اختیار به زیر دستان رابطه وجود دارد.

با توجه به یافته‌های بدست آمده در این بخش می‌توان با ترکیب ابعاد مختلف سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی به مدل مفهومی این تحقیق دست یافت شکل ۱ این مدل را نشان می‌دهد این مدل روابط میان سه بعد شغلی، سازمانی و فردی را در بر می‌گیرد.

مثبت گرا و مولفه‌های سازمان کوانتومی رابطه مثبت وجود دارد.

میر صفیان و سلیمی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان تعیین سهم نسبی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان انجام داده اند، این پژوهش با هدف تعیین سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان انجام گرفت. براساس یافته‌های این پژوهش مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی پیشینی کننده افزایش نوآوری، ارتباطات، ریسک پذیری، خودشناسی و شناسایی فرصت کارکنان بوده اند. به همین سبب شاید پیاده سازی راهبردهای مدیریت کوانتومی در سازمان ورزش و جوانان و به ویژه زیرمجموعه آن در استان اصفهان به ارتقای رفتارهای کارآفرینی کارکنان آن سازمان بینجامد.

کالین (2011) در مقاله‌ای با عنوان «سازمانهای کوانتومی: الگوی جدیدی برای رسیدن به موفقیت‌های سازمانی و اهداف شخصی انجام داده اند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که استفاده مدیران ارشد در سازمانها از مهارت‌های مدیریت کوانتومی می‌تواند



شکل ۱: عوامل مؤثر بر طراحی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی
(منبع مدل یافته‌های تحقیق)

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر کیفی بوده که در آن با استفاده از رویکرد نظریه داده مدل مفهومی سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان بررسی و الگوی مفهومی ارائه شده است. رویکرد نظریه داده بنیاد یک نوع روش پژوهش کیفی است که به گونه استقرایی یک سلسله رویه ای سیستماتیک را به کار می گیرد. تا نظریه ای درباره ی پدید مورد مطالعه ایجاد کند. (استراوس و کوبین، ۲۰۰۸). جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شهرداری شهر مشهد می باشند. بمنظور انتخاب مشارکت کنندگان از نمونه گیری نظری به شیوه هدفمند استفاده شد. هدف پژوهشگر انتخاب مواردی بود که با توجه به هدف پژوهش سرشار از داده بود و پژوهشگر را در شکل دادن مدل نظری خود یاری دهند و این کار تا جایی ادامه یافت که طبقه بندی مربوط به داده‌ها اشباع و نظریه مورد نظر با تمام جزئیات و با دقت تشریح شده است.

در نهایت ۴ نفر از اعضا معاونت عمرانی، ۱۲ نفر از معاونت اداری و مالی و ۴ نفر از معاونت شهرسازی به عنوان نمونه در پژوهش مشارکت داشتند. جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده. مصاحبه فردی با افراد خبره منتخب تا زمان اشباع داده‌ها که مصاحبه با ۲۰ نفر بود، ادامه یافت زمان مصاحبه ۶۵ تا ۷۵ دقیقه بود جهت بررسی روایی و پایایی داده‌ها از دو روش بازبینی به وسیله ی مشارکت کنندگان و مرور به وسیله ی خبرگان غیر شرکت کننده در پژوهش استفاده و پس از دریافت نظرات اصلاحی ویرایش لازم انجام و مدل نهایی ارائه شد.

یافته‌های پژوهشی

این پژوهش درصدد است که به طراحی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان بپردازد. از این رو محقق بر آن است با در نظر

گرفتن مفاهیم نامبرده شده و بررسی پژوهش‌های هم‌راستا و استخراج معیارهای مؤثر بر مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی به ارائه یک مدل گزینش و استخدام در جهت طراحی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان بپردازد. در این بخش از تحلیل محتوای قرار دادی که از روش های کیفی است بهره برداری شده است. به این ترتیب در طول دوره با... نفر مصاحبه انجام شد که از این مصاحبه ها ۱۷۵ کد، ۵۹ طبقه اولیه، ۱۸ زیر طبقه و ۳ طبقه اصلی استخراج شد.

عوامل شغلی نتایج و پیامدهای ایجاد شده از انجام وظایف مدیران و کارمندان در سازمان است. این بعد دارای ابعاد تفویض اختیار و واگذاری مسئولیت، دسترسی به اطلاعات، حیطه کنترل، کار تیمی، معنی داری شغل و غنی سازی شغل است. تفویض اختیار و واگذاری مسئولیت (واگذاری مسئولیت‌ها بر اساس میزان تخصص و تجربه افراد، اهمیت تخصیص وظایف در افزایش سرعت، اهمیت تخصیص وظایف در افزایش کیفیت و واگذاری مسئولیت‌ها بر اساس ویژگی‌ها و شایستگی افراد)، دسترسی به اطلاعات (دسترسی افراد به منابع اطلاعاتی سازمان به منظور افزایش سرعت و دقت و کاربری و رمز مخصوص برای هر کارمند)، حیطه کنترل (حیطه کنترل به صورت غیر متمرکز، حیطه کنترل با احترام به آزادی افراد، کنترل سازمانی بر اختیارات و اراده افراد در تصمیم‌گیری)، کار تیمی (گسترش کار تیمی به منظور افزایش بهره‌وری، گسترش کار تیمی به منظور افزایش خلاقیت، افزایش عملکرد هر پروژه و در کل عملکرد سازمانی بر اساس کار تیمی)، معنی داری شغل (همسویی اهداف شغلی با اهداف افراد و کارکنان، احساس مفید بودن افراد در سازمان بر اساس وظایف خود در سازمان، اهمیت سازمان به بهبود نقش افراد، احساس افتخار کارکنان در اجتماع بر اساس شغل خود)، غنی سازی شغلی (شرکت فرد بر اساس

جدول ۱: طبقات اصلی و فرعی استخراج شده از داده های عوامل شغلی

زیرطبقات	طبقه فرعی	طبقه اصلی
واگذاری مسئولیت‌ها براساس میزان تخصص و تجربه افراد	تفویض اختیار و واگذاری	عوامل شغلی
اهمیت تخصیص وظایف در افزایش سرعت	مسئولیت	
اهمیت تخصیص وظایف در افزایش کیفیت		
واگذاری مسئولیت‌ها براساس ویژگی‌ها و شایستگی افراد.		
دسترسی افراد به منابع اطلاعاتی سازمان به منظور افزایش سرعت و دقت.	دسترسی به اطلاعات	
کاربری و رمز مخصوص برای هر کارمند		
حیطه کنترل به صورت غیرمتمرکز	حیطه کنترل	
حیطه کنترل با احترام به آزادی افراد		
کنترل سازمانی بر اختیارات و اراده افراد در تصمیم‌گیری		
گسترش کار تیمی به منظور افزایش بهره‌وری،	کار تیمی	
گسترش کار تیمی به منظور افزایش خلاقیت		
افزایش عملکرد هر پروژه و در کل عملکرد سازمانی براساس کار تیمی		
همسویی اهداف شغلی با اهداف افراد و کارکنان	معنی‌داری شغل	
احساس مفید بودن افراد در سازمان براساس وظایف خود در سازمان		
اهمیت سازمان به بهبود نقش افراد		
احساس افتخار کارکنان در اجتماع براساس شغل خود.		
شرکت فرد براساس تخصص خود در تصمیم‌گیری‌های سازمانی	غنی‌سازی شغل	
افزایش توانمندی‌های افراد براساس وظایف		
اثر مثبت وظایف شغلی بر رضایت شغلی افراد در سازمان		

فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت

تخصص خود در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، افزایش توانمندی‌های افراد براساس وظایف، اثر مثبت وظایف شغلی بر رضایت شغلی افراد در سازمان) است.

تفویض اختیار و واگذاری مسئولیت

تفویض اختیار مفهوم نزدیکی با عبارت قدرت دارد. قدیمی‌ترین و عمومی‌ترین قانون تجربی در واگذاری اختیار، تناسب بین مسئولیت خواسته شده با میزان اختیار داده شده می‌باشد. مدیران عموماً مسئولیت کاری را واگذار می‌کنند یا آنکه آن را در انحصار خود قرار می‌دهند، بدون اینکه اختیار متناسب برای تصمیم‌گیری و نیز اقتدار لازم برای اجرای تصمیمات فراهم آورند. اگر قرار است که زیردستان موفق باشند باید به اندازه لازم برای انجام دادن وظایف واگذار شده

دسترسی به اطلاعات

مدت زمان زیادی بود که سازمان‌ها بر اساس نظریه تاریک‌خانه مدیریت عمل می‌کردند. بر اساس این نظریه

مبادرات به ساختاردهی مجدد و یا کوچک‌سازی کرده‌اند قرار گرفته است. به تصور این سازمان‌ها ساختار مبتنی بر تیم آخرین راه‌حل برای رفع مشکلات سازمانی ناشی از تغییرات محیطی به شمار می‌آید. در واقع آن‌ها به خوبی دریافته‌اند که استفاده از کارکنان توانمند که در قالب تیم‌ها ایفای نقش می‌کنند بهترین شیوه واکنش سریع در مقابل تغییرات محیطی است.

معنی‌دار بودن شغل

عبارت است از ارزش اهداف شغلی که در ارتباط با استانداردها یا ایده‌آل‌های فردی مورد قضاوت می‌گیرد. یعنی اینکه فرد وظیفه‌ای که انجام می‌دهد با ارزش تلقی کند. در واقع معنی‌دار بودن شامل تطابق بین الزامات نقش و شغل از یک طرف و اعتقادات و ارزش‌ها و رفتارها از طرف دیگر است.

غنی‌سازی شغل

شامل مشارکت فعالانه کارکنان سطوح پایین سازمان در تصمیماتی است که مربوط به حوزه‌ی وظایف کاریشان می‌شود. ایده غنی‌سازی شغل بر پایه این فرض استوار است که افزایش تخصصی و ساده‌سازی کارها در صنایع نوین موجب یکنواختی، خستگی، بی‌حالی و نارضایتی عمومی شده و رفتارهای کاری نامطلوب از قبیل غیبت، کم‌کاری و جابه‌جایی شغلی را در پی داشت. غنی‌سازی شغل با توسعه و گردش شغلی تلاش می‌کند تا روند تخصصی‌سازی را از طریق واگذاری وظایف مختلف بیشتری که کارکنان مدعی آن هستند و منجر به اثربخشی‌شان خواهد شد، دگرگون سازند.

بعد سازمانی

بعد سازمانی با طبقات فرعی (حمایت سازمانی، آموزش، سبک رهبری، ارتباطات، اهداف و چشم‌انداز

مدیران باید کارکنانشان را در تاریکی نگه داشته و صرفاً آن‌ها را با اطلاعات بی‌اهمیت تغذیه کنند؛ اما امروز ارتباط بین دسترسی به اطلاعات و توانمندسازی منابع انسانی در تحقیقات دانشگاهی و در عمل به اثبات رسیده است. به اعتقاد ویپک، دسترسی به اطلاعات، فهم افراد از مشکلات پیچیده را افزایش خواهد داد. نوناک نیز بر این باور بود که تبادل اطلاعات جزء مهمی در استقلال عمل افراد به شمار می‌آید.

حیطه کنترل

حیطه کنترل به معنی تعداد افرادی است که باید توسط یک مدیر سرپرستی شوند. حیطه‌های محدود، کنترل شدیدی را برای زیردستان به وجود می‌آورند زیرا سرپرستان کارکنان کمی را برای نظارت در اختیار دارند و بر عکس، حیطه‌های کنترل گسترده به دلیل محدودیت‌های پردازش اطلاعات، امکان نظارت بر همه تصمیمات زیردستان را به سادگی امکان‌پذیر نمی‌سازد. افرادی که تحت حیطه کنترلی محدود قرار دارند نسبت به کارکنانی که تحت حیطه کنترل وسیع قرار دارند، تصور می‌کنند که مدیریت سازمان به مهارت‌ها و توانایی‌های آنان اعتمادی ندارند، این خود منجر به احساس عدم شایستگی در آن‌ها خواهد شد. علاوه بر این از آنجا که مدیران مافوق، بیشتر رفتارهای کاری افراد را تعیین می‌کنند، کارکنان از انگیزش درونی کمتری برخوردار خواهند بود که این امر باعث می‌شود که آن‌ها «معنی‌دار بودن» کمتری را تجربه کنند. حیطه کنترلی وسیع در ارتباط با تصمیم‌گیری غیرمتمرکز است.

کار تیمی

اگر چه کار مبتنی بر تیم برای مشارکت ضروری نیست، اما تیم‌ها مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها به ویژه سازمان‌هایی که تحت فشار تغییرات محیطی

سازمان، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و مشارکت) است. حمایت سازمانی (اهمیت افزایش توانمندی کارکنان در برنامه استراتژیک سازمانی، متغیر بودن میزان اختیار و قدرت هر فرد براساس شایستگی‌های فرد، اهمیت به کارکنان به منظور افزایش بهره‌وری سازمان)، آموزش (آموزش‌های ویژه در سازمان براساس ویژگی‌ها و مسئولیت‌های هر کارمند، اهمیت سازمان به آموزش و افزایش دانش منابع انسانی، تلاش سازمان برای ایجاد فرهنگ یادگیری و آموزش را در میان کارکنان و بهره‌گیری از سیستم مدیریت دانش و دیگر سیستم‌های نوین در سازمان به منظور اجرای بهتر آموزش)، سبک رهبری (رهبری سازمان براساس هدایت و راهنمایی، رهبری براساس نیازهای سازمان، دسترسی راحت کارکنان به رهبر سازمان، رهبری مشارکتی در سازمان)، ارتباطات (ارتباط مستمر افراد در سازمان به منظور افزایش بهره‌وری، وجود تمام امکانات برای کارکنان سازمان برای افزایش ارتباطات، افزایش ارتباطات دوستانه کارکنان)، اهداف و چشم

انداز سازمان (توانمندسازی منابع انسانی، اهمیت به ارزش‌های منابع انسانی در تمامی مراحل تدوین استراتژی سازمانی، اهمیت استراتژی سازمان در پیشرفت منابع انسانی)، تعهد سازمانی (تلاش کارکنان برای تحقق اهداف سازمانی، کاهش غیبت از کار در سازمان، احساس تعلق خاطر کارکنان به سازمان، پایبندی کارکنان به وظایف و تعهدات سازمانی خود)، فرهنگ سازمانی (بهبود فرهنگ سازمانی در جهت افزایش توانمندی‌های منابع انسانی، نقش فرهنگ سازمانی در بهبود نگرش کارکنان نسبت به سازمان، اهمیت سازمان به فرهنگ‌سازی، نهادینه‌سازی وظایف افراد و رسالت سازمانی در بین کارکنان از طریق فرهنگ‌سازی)، مشارکت (کمک‌رسانی افراد به یکدیگر در حل مشکلات، مشارکت افراد به صورت داوطلبانه، تشویق رهبران سازمان جهت افزایش مشارکت کارکنان، اطلاع کارکنان از اهمیت مشارکت و منافع آن در انجام مسئولیت‌ها) است.

جدول ۲: طبقات اصلی و فرعی استخراج شده از داده‌های عوامل سازمانی

طبقه اصلی	طبقه فرعی	زیرطبقات
	حمایت سازمانی	اهمیت افزایش توانمندی کارکنان در برنامه استراتژیک سازمانی، متغیر بودن میزان اختیار و قدرت هر فرد براساس شایستگی‌های فرد، اهمیت به کارکنان به منظور افزایش بهره‌وری سازمان.
		آموزش‌های ویژه در سازمان براساس ویژگی‌ها و مسئولیت‌های هر کارمند
عوامل سازمانی	آموزش	اهمیت سازمان به آموزش و افزایش دانش منابع انسانی
		تلاش سازمان برای ایجاد فرهنگ یادگیری و آموزش را در میان کارکنان
عوامل سازمانی	سبک رهبری	بهره‌گیری از سیستم مدیریت دانش و دیگر سیستم‌های نوین در سازمان به منظور اجرای بهتر آموزش
		رهبری سازمان براساس هدایت و راهنمایی
		رهبری براساس نیازهای سازمان، دسترسی راحت کارکنان به رهبر سازمان
ارتباطات	ارتباطات	رهبری مشارکتی در سازمان
		ارتباط مستمر افراد در سازمان به منظور افزایش بهره‌وری.
اهداف و چشم‌انداز	ارتباطات	وجود تمام امکانات برای کارکنان سازمان برای افزایش ارتباطات
		افزایش ارتباطات دوستانه کارکنان
اهداف و چشم‌انداز	ارتباطات	توانمندسازی منابع انسانی
		اهمیت به ارزش‌های منابع انسانی در تمامی مراحل تدوین استراتژی سازمانی

طبقه اصلی	طبقه فرعی	زیرطبقات
	سازمان	اهمیت استراتژی سازمان در پیشرفت منابع انسانی
	تعهد سازمانی	تلاش کارکنان برای تحقق اهداف سازمانی کاهش غیبت از کار در سازمان
		احساس تعلق خاطر کارکنان به سازمان
		پایبندی کارکنان به وظایف و تعهدات سازمانی خود
فرهنگ سازمانی		بهبود فرهنگ سازمانی در جهت افزایش توانمندی‌های منابع انسانی
		نقش فرهنگ سازمانی در بهبود نگرش کارکنان نسبت به سازمان
		اهمیت سازمان به فرهنگ‌سازی
		نهادینه‌سازی وظایف افراد و رسالت سازمانی در بین کارکنان از طریق فرهنگ‌سازی
مشارکت		کمک‌رسانی افراد به یکدیگر در حل مشکلات
		مشارکت افراد به صورت داوطلبانه
		تشویق رهبران سازمان جهت افزایش مشارکت کارکنان
		اطلاع کارکنان از اهمیت مشارکت و منافع آن در انجام مسئولیت‌ها.

ابعاد فردی

سازمانی)، موثر بودن (توانایی نفوذ کارکنان در پیامدهای اداری سازمان، توانایی نفوذ کارکنان در پیامدهای استراتژیکی سازمان، توانایی نفوذ کارکنان در پیامدهای عملیاتی سازمان)، ویژگی‌های فردی (اهمیت ویژگی‌های فردی مانند تجربه، تحصیلات و... در افزایش شایستگی و جایگاه فرد در سازمان، وجود سقف شیشه‌ای در سازمان، مهم نبودن قومیت و نژاد افراد در انتصاب نقش و وظایف)، تعریف شده است.

ابعاد فردی شامل طبقات فرعی (کفایت نفس، خود تعیینی (حق انتخاب)، موثر بودن و ویژگی‌های فردی، جنسیت و نژاد، کانون کنترل و عزت نفس) است. کفایت نفس (اهمیت شایستگی‌های افراد در مسئولیت و پست سازمانی، انگیزه و اعتماد به نفس کارکنان، حق انتخاب کارکنان در سازمان)، خودتعیینی (توانایی تصمیم‌گیری کارکنان در تمامی نقش‌ها و وظایف خود، احترام به نظرات کارکنان در نقش‌ها و مأموریت‌های

سال دوازدهم / شماره چهل و یکم / بهار ۱۴۰۰

جدول ۳: طبقات اصلی و فرعی استخراج شده از داده‌های عوامل فردی

طبقه اصلی	طبقه فرعی	زیرطبقات
		اهمیت شایستگی‌های افراد در مسئولیت و پست سازمانی
	کفایت نفس	انگیزه و اعتماد به نفس کارکنان حق انتخاب کارکنان در سازمان
	خود تعیینی	توانایی تصمیم‌گیری کارکنان در تمامی نقش‌ها و وظایف خود
	(حق انتخاب)	احترام به نظرات کارکنان در نقش‌ها و مأموریت‌های سازمانی
عوامل فردی		توانایی نفوذ کارکنان در پیامدهای اداری سازمان
	موثر بودن	توانایی نفوذ کارکنان در پیامدهای استراتژیکی سازمان
		توانایی نفوذ کارکنان در پیامدهای عملیاتی سازمان
		اهمیت ویژگی‌های فردی مانند تجربه، تحصیلات و... در افزایش شایستگی و جایگاه فرد در سازمان
	ویژگی‌های فردی	وجود سقف شیشه‌ای در سازمان
		مهم نبودن قومیت و نژاد افراد در انتصاب نقش و وظایف

کفایت نفس (شایستگی)

شایستگی یا کفایت نفس، اعتقاد فرد به توانایی برای انجام کارهای مهارتی است. شایستگی چیزی شبیه اعتقادات عامل، توانایی شخصی و یا انتظار تلاش - عملکرد است. توانمندسازی به عنوان یک ساخته انگیزشی با افزایش کفایت نفس افراد آن‌ها را ترغیب می‌کند که انگیزه، منابع شناختی و مجموعه اقدامات لازم برای اعمال کنترل در رویدادها را خود بسیج کنند.

خود تعیینی (حق انتخاب)

دسی و ریان دریافتند وجود احساس خود تعیینی در افراد باعث انعطاف‌پذیری، خلاقیت، ابتکار عمل، واکنش سریع و خودکنترلی خواهد شد، برعکس عدم وجود آن باعث جریحه‌دار شدن عزت نفس خواهد گردید. خود تعیینی به عنوان یک عامل انگیزاننده، همانگونه که هرزبرگ پیش‌بینی کرده می‌تواند افزایش رضایت شغلی را در پی داشته باشد.

مؤثر بودن شغل

عبارت از حدی که در آن فرد توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار خود را دارا می‌باشد. تأثیر نقطه مقابل عجز و ناتوانی است. بعلاوه تأثیر با کانون کنترل متفاوت است، تأثیر با محتوای شغلی در ارتباط است و از آن نفوذ می‌پذیرد، کانون کنترل درونی یک ویژگی شخصیتی است که در وضعیت‌های گوناگون ثابت است. مؤثر بودن عبارت است از باور فرد نسبت به اینکه تا چه اندازه عملکرد او در تحقق اهداف و وظیفه‌ای مورد نظر مؤثر خواهد بود.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به پژوهش‌های انجام شده در زمینه سلامت سازمانی و مدیریت کوانتومی، سازمان‌ها توجه ویژه‌ای به امر سلامت سازمانی نشان می‌دهند و با

تمرکز بر آن و توانمند نمودن کارکنان سعی در بالابردن عملکرد آنان دارند. زیرا در دنیای متلاطم امروز برای بقای سازمان‌ها امری لازم و ضروری تلقی می‌شود. از این رو در این تحقیق تلاش شده است تا با بهره‌گیری از نظر جامعه مورد مطالعه، به بررسی طراحی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری شهر مشهد مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد. در زمینه جدید مطالعات مثبت سازمانی اکنون، پویایی‌های هدایت شده برای عملکرد استثنایی فردی و سازمانی و روشهایی که سازمان و اعضایشان در مسیرهای مناسب پیشرفت می‌کنند و موفق می‌شوند را نشان می‌دهند (کامرون و کازا، ۲۰۰۴، ۷۳۱). این محققان در حال تحقیق در مورد عملکرد استثنایی سازمانها هستند (گلدمن اسکایپر، ۲۰۰۴). اگرچه سلامت سازمانی، همانطور که ادبیات مدیریت مطرح شده، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه‌ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، فرهنگ و ساختار و توجه به عوامل روانشناختی، سازگاری با محیط کار، احساسات مطلوب کارکنان، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسؤولیت اجتماعی، اثربخشی و... ایجاد شده است (تراید و دیگران، ۲۰۰۸). نظریه کوانتوم چشم اندازی است که بر مکانیک کوانتومی استوار است و از عرصه علم فیزیک برگرفته شده است. نفوذ علمی تیوری کوانتوم چنان بود که اصول و مفاهیم آن، به صورت پارادایمی در سایر رشته‌های علمی از جمله در علم مدیریت، مورد استفاده قرار گرفت. در مدیریت کوانتومی دو عامل صلاحیت و نفوذ مطرح است. هدف از مدیریت کوانتومی افزایش میزان اثر بخشی و توان مدیران و کارکنان سازمان است. راهبرد هایی که بدین منظور در مدیریت کوانتومی استفاده می شود شامل تشکیل گروه های خود گردان، ارایه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که باعث پیشگیری از

تشویق اعضا برای مشارکت در انجام امور و تدارک زمینه مناسب برای تسهیم دانش آموزش مؤلفه های اصلی سلامت سازمانی به مدیران در بدو انتصاب و کارکنان در بدو استخدام ترغیب کارکنان در به کارگیری روش های جدید در انجام دادن کارها برنامه ریزی برای شناسایی و حمایت از خلاقیت کارکنان ایجاد فرصت های آموزشی برای ایجاد زمینه ی تقویت و رشد استعداد و خلاقیت کارکنان

منابع و ماخذ

آقابابایی، مرضیه، هویدا، رضا، رجایی پور، سعید (۱۳۹۲) روابط چندگانه بین راهبردهای رهبری مثبت گرا و راهبردهای خودرهبری و میزان کاربست مؤلفه های مدیریت کوانتومی در دانشگاه اصفهان و دانشگاه تهران، مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۶، شماره ۳

اتش زاده شوریده، فروزان، عبدی، علیرضا، زاغری تفرشی، منصوره (۱۳۹۴) رهبری کوانتومی: مدیریت قرن ۲۱، کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم اجتماعی و رفتاری، صص ۱۶-۱

پاک نیت، میترا، جاویدی، حجت الله (۱۳۹۵) رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه رفتار شهروند سازمانی، روشها و مدلها روانشناختی، سال هفتم، شماره بیست و سه

دهقان، محمد. (۱۳۹۳) افزایش بهره وری در سازمان ها با رویکرد کوانتومی، روزنامه دنیای اقتصادی، شماره ۳۲۹۶، صص ۱-۳

میر صفیان، حمید رضا، سلیمی، مهدی (۱۳۹۴) تعیین سهم نسبی مؤلفه های مدیریت کوانتومی بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۳، شماره ۱۱، صص: ۹۷-۸

اشتباهات هزینه زا برای سازمان می شود و افزایش میزان یادگیری در سازمان است. (عبادی لمر، ۱۳۹۴). دراین پژوهش پژوهشگران ابتدا از لحاظ کیفی موضوع پژوهش را با نخبگان بررسی کرده و سپس از رویکردهای کمی برای تأیید نتایج کیفی بهره برده اند. نتایج بدست آمده از تحقیق با نتایج تحقیقات کردی و همکاران (۱۳۹۵)، پاک نیت و جاویدی (۱۳۹۵)، آقا بابایی و همکاران (۱۳۹۲)، میر صفیان و سلیمی (۱۳۹۴)، کالینمن (2011)، باتمن (۲۰۰۰) هم راستا می باشد. روش نمونه گیری در این مطالعه نیز نمونه گیری ابتدا به صورت هدفمند شروع شده و به تدریج به صورت نمونه گیری نظری ادامه یافت. در این مطالعه مصاحبه با افرادی که تجربه بیشتری در خصوص مفاهیم، فرآیندها و تئوریهای راهبردی سلامت سازمانی و مدیریت کوانتومی داشتند انجام شد. به عبارت دیگر در این مطالعه نیز از نمونه گیری نظری یا تئوری مبتنی بر روند استخراج متغیرها استفاده شده است. سپس به منظور تحلیل کمی، پرسشنامه ای جهت ارزیابی عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی و مدیریت کوانتومی و ترسیم مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی به عنوان هدف پژوهش تهیه شد. پیشنهادات زیر به منظور بسط الگوی مفهومی این پژوهش پیشنهادات زیر می تواند مورد نظر قرار گیرد:

دادن آزادی عمل و قدرت تصمیم گیری به کارکنان توسط مدیران

پیاده سازی برنامه های تفویض اختیار و جانشین پروری در سازمان

سهیم نمودن کارکنان در اطلاعات سازمانی به منظور ایجاد جو تعلق و مالکیت نسبت به سازمان و ایجاد صمیمیت و احساس مسئولیت پذیری.

کاربرد نظامهای مناسب ارزیابی عملکرد کار تیمی و ارزیابی پاداش به اعضای تیم

عبادی لمر، صالح (۱۳۹۴) تأثیر مدیریت کوانتومی بر افزایش بهره‌وری کارکنان سازمان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و منابع انسانی، استانبول - ترکیه، صص ۱۶-۱.

عبدالله زاده، م.، ۱۳۹۲. تحلیل تأثیر سلامت سازمانی بر یادگیری سازمانی.

کردی، مراد، کاکوئی ازبرمی، مهرنوش، خراسانچی، بهناز (۱۳۹۵) بررسی تأثیر مهارت‌های کوانتومی مدیران بر پیاده‌سازی و اجرای موفق سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت (مطالعه موردی: شعب مناطق یک و دو بانک ملت استان تهران) فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، سال سوم، شماره یازدهم، صص ۷۷-۵۳.

هوی و میسکل (۱۹۹۳) تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه میرمحمد سیدعباس زاده. ارومیه: انزلی.

Kilmann, R. H. (2011). "Quantum organizations: a new paradigm for achieving organizational success and personal meaning". Newport Coast, CA: Kilmann Diagnostics, pp: 77-83

Karakas, F., Kavas, M. (2008). "Creative brainstorming and integrative thinking: skills for twenty-first century managers". Journal of Development and Learning in Organization, 22 (2) , pp: 8-11

یادداشت‌ها

¹ Akbaba

² Sabanci

³ Zahed



Designing Pattern Conceptual Model of Organizational Health Model Based on Quantum Management in Municipal Employees

Hassan Sedaghat¹ - Moslem Cherabin² - Mohammad Karimi³

Abstract

Background: Organizational health was used in order to adapt the organization to its environment, create coordination between members of the organization and achieve the goals of the organization. Organizational health was one of the signs of management success in performing tasks. Implementing quantum management in an organization leads to an organization that is constantly changing, agile, and without borders, where innovation and information flow freely.

Objective: The aim of this study was to develop a conceptual model of organizational health model based on quantum management.

Methods: This is a qualitative research that was conducted using a strategy based on data theory of the foundation. Therefore, the researcher intends to take into account the above-mentioned concepts and review the research and extract effective criteria on the organizational health model based on quantum management. In this section, contract content analysis, which is a qualitative method, is used.

Findings: The results of data analysis are in three stages of selective coding, axial coding and open coding that the research findings in the framework of paradigm model including: structural factors (organizational support, training, leadership style, communication, goals and vision of the organization, organizational commitment, culture Organizational and participation) Occupational factors (dimensions of delegation, access to information, scope of control, teamwork, job significance and job enrichment) Individual factors (self-sufficiency, self-determination (choice), effectiveness and individual characteristics, gender And race, the center of control and self-esteem) has been analyzed.

Conclusion: In this study, 170 codes, 9 primary classes, 14 sub-classes and 3 main classes were extracted from the analysis of elite interview results. Finally, a paradigm model of organizational health based on quantum management in municipal employees was drawn according to the analysis of interviews.

Keywords: Organizational health, Quantum management, Conceptual model

¹ PhD student in Educational Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur. Iran

² Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran (Corresponding Author)

³ Assistant Professor, Department of Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran