

پیمایی رابطه بین مدیریت کوانتوم و چابکی سازمانی

گردآورنده

اکرم حاجی



انتشارات سخن ایمان

سرشناسه	رجبی، اکرم، ۱۳۴۷
عنوان و نام پدیدآور	بررسی رابطه بین مدیریت کوانتوم و چابکی سازمانی
مشخصات نشر	تهران: سخن ایمان، ۱۳۹۴
مشخصات ظاهری	۱۸۲ صفحه - رقعی
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۹۶۰۱۱-۲-۷
شماره کتابشناسی ملی	۴۰۱۵۹۶۴



بررسی رابطه بین مدیریت کوانتوم و چابکی سازمانی

اکرم رجبی

طراح جلد: سمانه تقوی میلانی

صفحه آرا: طیبه محبوبی نژاد

نوبت چاپ: تهران: اول

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۱۱۰۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

۷	مقدمه
۲۳	• تعاریف مفهومی واژه‌ها و اصطلاحات
۳۶	• مهارت‌ها و رهبر کوانتومی
۳۹	• صفات رهبر کوانتومی
۴۲	• عوامل مؤثر در رهبری کوانتومی
۴۶	• تعاریف چابکی
۶۰	• توانمند سازهای چابکی
۷۵	• مهندسی همزمان
۸۵	• ابعاد و مؤلفه‌های چابکی
	• انواع مدل‌های مفهومی برای دستیابی به چابکی ۹۱
۱۱۸	• پیشینه تحقیقات مشابه

• تحقیقات و مطالعات انجام گرفته در خارج کشور ۱۲۶

• جمع‌بندی و نتیجه‌گیری ۱۴۱

• فهرست منابع و مآخذ ۱۶۵

www.ketab.ir

مقدمه

در عصر حاضر آموزش و پرورش می‌تواند آینده، پیشرفت و توسعه هر کشوری را تسریع بخشد. به بیان دیگر، نظام آموزشی هر کشور تصویری از توانمندی‌های درونی و ذهنی و رواقع فلسفه حاکم بر آن کشور به شمار می‌آید. از یک سو استعدادها و توانمندی‌های درونی افراد جامعه را شکوفا کند و از سوی دیگر می‌تواند راه استقلال، پیشرفت و توسعه هر کشور را مهیا سازد. در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف، نوآوری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها با رقابت نژاینده پایدار و نامطمئنی روبه‌رو هستند که به واسطه نوآوری‌های فناورانه، تغییر مدل‌های بازاری و نیازهای در حال تغییر مشتریان، شدت یافته است. رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای رویارویی با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی را از دست داده‌اند؛ یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین شوند. از این رو، یکی از راه‌های پاسخگویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی چابکی

است. درواقع، چابکی، به‌عنوان پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان‌ها و بنگاه‌های رقابتی است. از طرفی نیز شروع قرن ۲۱ را می‌توان از نظر فناوری عصر کوانتوم نامید، رایانه‌ها، اینترنت، بارکد خوان‌ها و جراحی‌های لیزری تنها چند نمونه از پیامدهای جدید نوآوری‌های نظریه قرن هستند که مکانیک کوانتومی نامیده می‌شوند (سلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱).

اگرچه تیلور مدیریت علمی را در آمریکا انتشار داد، نوشته‌های فایول در اروپا مجموعه‌ای از مهارت‌های مدیریتی را به‌عنوان یک هماهنگی با جهان مکانیکی تیلور بود، ایجاد کرد. فایول این مهارت‌ها را به‌عنوان برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل نامید و اگرچه مینترزبرگف اعتبار این مهارت‌های مدیریتی را ۳۰ سال بعد به چالش کشید، کتاب‌های مدیریتی و کسب‌وکار در قرن ۲۱ به توصیف و شرح آن‌ها و مدیران اتکا به آن‌ها ادامه دادند. امروزه در جهان پیچیده و در حال تغییرات مستمر، جهان را به‌طور پیچیده‌ای از حالت ثبات و قابلیت پیش‌بینی خارج کرده است. در چنین جهانی توانایی مدیران برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل به‌طور فزاینده‌ای به مخاطره افتاده است. علوم جدید مبتنی بر فیزیک کوانتوم و

نظریه آشوب، پایه‌ای مفهومی برای مجموعه مهارت‌های مدیریتی جدید، مجموعه مهارت‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد که نه تنها تعارض را از دیدگاه جدید بنگرد، بلکه به شیوه‌ای جدید به تعارض پاسخ دهند فراهم آورده است. این مهارت‌ها، مهارت‌های کوانتومی نامیده شده‌اند. نه فقط به این دلیل که منتج از اصول علوم جدید هستند، بلکه مهم‌تر به این دلیل که نیازمند یک حلقه کوانتومی در پارادایم جدید هستند. آن‌ها قصد جایگزینی مهارت‌های مدیریت سنتی را ندارند، بلکه آن را کامل می‌کنند. آن‌ها مدیران را با دیدگاهی کاملاً متفکر و عقلی برای اداره افراد و تعارض روبرو می‌کنند. پس یک نظام آموزشی زمانی بازدهی کامل دارد که تمامی متصدیان امور با فراهم ساختن محیطی مناسب و کارایی و استفاده هر چه بیشتر از توان و تجربه خود و دیگران در انجام صحیح امور مداخله نمایند تا شرایطی ایجاد شود که افراد به یکدیگر اعتماد داشته باشند و با اجرای اصول و روابط صحیح انسانی و استفاده از اصل عدل و انصاف به پویایی گروه بيفزایند. تا هر یک از اعضای گروه از کار کردن، تماس و هم‌فکری یکدیگر احساس رضایت و خشنودی نموده و درنهایت به کار آیی نظام

آموزشی کشور جامعه عمل ببوشانند. برای راهبری و اداره موفق یک سازمان آموزشی، ضروری است که آن سازمان به طریقی نظام‌مند و شفاف هدایت و کنترل شود. همچنین با حرکت سازمان‌ها به سمت یکپارچگی و تقویت ارتباطات داخلی و تعامل مشترک و حرکت مشاغل به پیچیدگی و پویایی، فعالیت‌ها در سازمان‌های آموزشی باید بیش‌ازپیش آموزنده‌تر شوند. بر اثر تعامل و پویایی، تازه‌ترین اطلاعات و دانش‌های علوم و فنون منجر به تغییراتی در شیوه‌های عمل و رفتار سازمانی می‌گردد. در این راستا، سازمان باید منابع کافی و موردنیاز خود را کسب کند و هم‌سازی لازم را با دولت‌ها و نهادهای واقعی محیط به عمل آورد. حیات سازمان‌های آموزشی تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد و هر چه در این زمینه‌ها بهنگام باشد، قابلیت بهره‌وری و در نتیجه سازگاری با محیط پویای جهانی بیشتر می‌شود. ارتقای آموزشی و یادگیری سازمانی باعث می‌شود که سازمان به سطح کار آیی و خریجانی و در نتیجه بهره‌وری بیشتری دست‌یافته، خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهد. همچنین در آینده‌ی نزدیک تنها سازمان‌های آموزشی‌ای می‌توانند ادعای توسعه

و ارتقای نیروی انسانی و بهره‌وری داشته باشند که قادر باشند از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمانی به نحو احسن بهره گیرند (مهدی زاده، ۱۳۸۶، ص ۲).

سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق‌پذیر می‌کند. در واقع این مشکل که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در عصر نوین و غیرقابل پیش‌بینی موفق شوند، موضوعی است که به‌عنوان مهم‌ترین چالش برای روز آینده شناخته می‌شود. هرچند راهکارهای مختلفی مثل تولید بهنگام، مهندسی مجدد، سازمان‌های مجازی و شبکه‌سازی معرفی شده‌اند، اما چابک گشتن سازمان از محبوب‌ترین آن‌ها است. در چنین محیطی، چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد. (راویچاندران، ۲۰۰۷، ص ۱۰).

تولید چابک را می‌توان بقا و پیشرفت در یک محیط رقابتی که در آن تغییر و عدم اطمینان است تعریف نمود که به‌صورت سریع و مؤثر به بازارهای

در حال تغییر بر اساس خواسته مشتری عکس‌العمل نشان می‌دهد. مهم‌ترین عامل برای چابکی سازمان داشتن قابلیت تصمیم‌گیری و اجرای سریع است. برای افزایش سرعت در این زمینه، باید قدرت و اختیار تصمیم‌گیری تا حد ممکن مناسب به سطوح پایین منتقل شود و تمام قدرت‌های تصمیم‌گیری به‌وضوح مشخص گردد. در ضمن، برای این‌که چابکی سازمان بالا رود، چابک گشتن عملیاتی که مستقیماً با مشتریان در ارتباط هستند مهم‌تر از سایر عملیات است. انحرافات در سیستم، در زمان شروع به پدید آمدن می‌کنند که همه‌چیز در یک نگاه سطحی به نظر صحیح می‌آید. مدیران عموماً از توجه به هشدارهای کوچک تا زمانی که دیگر برای اقدام صحیح دیر شده باشد خودداری می‌کنند؛ اما بیشتر اوقات، سازمان‌ها در راه چابک شدن شکست می‌خورند نه به خاطر این‌که اصول چابکی را درست رعایت نکرده‌اند، بلکه به خاطر این‌که وابستگی بین بخش‌ها را از بین نبرده‌اند. این عامل همان موردی است که منجر به پرداشتن چابکی

بیان نمی‌کنند زیرا گمان می‌کنند سازمان‌ها قبل از رو آوردن به چابکی، آن را رعایت کرده‌اند (سل، ۲۰۱۰، ص ۵).

از صف دیگر، ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آن‌ها یکی از خصیصه‌های بارز تمدن بشری است. به این ترتیب و با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه هر روز بر تکامل و توسعه این سازمان‌ها افزوده می‌شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به ساحتش نیازمند نوعی از مهارت‌های مدیریتی است. در همین راستا، یکی از دلایلی مدیریت موفقیت، توانایی فهم و به‌کارگیری اصول مدیریت نوین و فن‌های اثربخش آن است. شروع قرن ۲۱ را می‌توان از نظر فناوری عصر کوانتوم می‌نامند. رایانه‌ها، اینترنت، بارکدخوان‌ها تنها چند نمونه از پیامدهای جدید و نوآوری‌های نظریه فیزیک قرن بیستم هشتن که مکانیک کوانتومی نامیده می‌شوند. (سلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱).