مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۱، شماره پیوسته ۱۹۲، ۲۲ اسفند ۱۴۰۳ https://doi.org/10.47176/rjms.31.192

مقاله پژوهشی

بررسی اثر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر ارتقای توانمندی روان‌شناختی اساتید دانشگاه‌های شهرستان بابل

سید سجاد موسوی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

کوروش قاسم زاده: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران (* نویسنده مسئول) Koroosh_red_bass@yahoo.com

سیده زهرا حسینی درون کلائی: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

چکیده

زمینه و هدف: رهبری کوانتومی به عنوان یک رویکرد نوین در رهبری، تمرکز خود را بر انعطاف‌پذیری، آگاهی و تفکر غیرخطی می‌گذارد و می‌تواند به بهبود عملکرد و انگیزش ا ساتید در شرایط پیچیده و تغییرات سریع کمک کند. هدف این تحقیق، برر سی چگونگی تأثیر این مهارت‌ها بر توانمندی‌های روان‌شناختی اساتید دانشگاه‌های شهرستان بابل بود.

روش کار: روش مطالعه آمیخته (کیفی و کمی) بود که جامعه آماری در بخش کیفی شامل ا ساتید دانشگاه‌های ا ستان مازندران به تعداد ۲۰ نفر، که از میان آنها تعداد ۱۱ نفر بر اساس قانون اشباع داده‌ها انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی شامل اعضای هیات علمی دانشگاه های شهرستان بابل به تعداد ۱۴۶۸ نفر بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی شامل م صاحبه نیمه ساختاریافته با متخ صصان و در بخش کمی، از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته مهارت‌های رهبری کوانتومی و پرسشنامه توانمند سازی اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۷) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای $SPSS_{21}$ و $PLS_{3.2}$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که توسعه مهارت‌های رهبری کوانتومی در مدیران دانشگاهی نه‌تنها می‌تواند توانمندی‌های روان شناختی ا ساتید را بهبود بخشد، بلکه از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی منا سب، موجب افزایش انگیزه و بهره‌وری آن‌ها خواهد شد. همچنین نتایج نشان داد با توجه به مقدار تی در تمامی مسیرهای ا صلی، تأثیر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر توانمند سازی روان‌شناختی از نظر آماری معنادار و قوی است و تقویت این مهارت‌ها می‌تواند به افزایش توانمندی‌های روان‌شناختی اساتید کمک کند.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان بیان نمود که با تقویت این مهارت‌ها، اساتید قادر به بهبود سطح خودکارآمدی، انگیزه و بهره‌وری خود خواهند بود. همچنین، رهبری کوانتومی با تأکید بر تعاملات باز، انعطاف‌پذیری و توانایی مدیریت پیچیدگی‌ها در محیط‌های آموز شی، فضایی منا سب برای ر شد روان شناختی ا ساتید فراهم می‌آورد. از این رو، پیشنهاد می شود که دانشگاه‌ها به تقویت مهارت‌های رهبری کوانتومی در مدیران خود پرداخته و از این رویکرد برای بهبود کیفیت آموزشی و پژوهشی استفاده کنند.

کلیدواژه‌ها

رهبری کوانتومی،

توانمندسازی روان‌شناختی،

تفکر سیستمی،

خلاقیت و انعطاف‌پذیری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۲/۲۲

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Mousavi SS, Ghasemzadeh K, Hosseini Daron Kolai SZ. The Effect of Quantum Leadership Skills on Enhancing the Psychological Empowerment of Faculty Members at Universities in Babol County. Razi J Med Sci. 2025(12 Mar);31.192.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

Razi Journal of Medical Sciences. 2025(12 Mar);31.192. https://doi.org/10.47176/rjms.31.192

Original Article

The Effect of Quantum Leadership Skills on Enhancing the Psychological Empowerment of Faculty Members at Universities in Babol County

Seyed Sajad Mousavi: PhD Student of Educational Administration, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.
Korosh Ghasemzadeh: Assistant Professor, Department of Educational, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran (* Corresponding Author) Koroosh_red_bass@yahoo.com
Seyyedah Zahra Hosseini Daron Kolai: Assistant Professor of Department of Educational Sciences, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran

Abstract

Background & Aims: The success of organizations today largely depends on effective leadership, which relies on influencing, guiding, directing, and mobilizing the activities of the organization, as well as on the beliefs and convictions of the employees. In the current competitive environment, leaders are compelled to be aware of new leadership approaches. Universities, as key institutions for the development of science and knowledge, play an irreplaceable role in the progress and development of societies. However, the rapid technological, social, and economic changes in recent decades have highlighted the need for innovative and effective leadership in universities. Traditional leadership models can no longer meet the challenges posed by the complex and diverse educational environments, and there is an increasing need for novel leadership models, such as quantum leadership. Quantum leadership provides a dynamic, open, and creative approach that enhances the effectiveness of managers and employees. This leadership style, based on making the best decisions in complex situations, requires quantum skills that enable leaders to think intuitively and dynamically. Quantum skills challenge leaders to rethink their cognitive models and ways of thinking. When leaders apply these skills, they develop greater confidence in change and become more receptive to continuous learning. Quantum leadership also focuses on creativity, innovation, trust, and change, encouraging the right actions in the organization. The presence and implementation of quantum leadership in organizations enhance the capability of employees and equip them with the knowledge necessary for their jobs. Strategies such as the formation of self-managed groups and providing feedback to managers and employees to prevent costly mistakes are part of quantum leadership. Therefore, quantum leadership can improve the effectiveness and capability of managers and employees. Quantum leadership skills play a crucial role in enhancing the psychological empowerment of university professors. This type of leadership, based on flexibility, creativity, and systems thinking, can strengthen professors' sense of meaning, competence, autonomy, and influence. Quantum leaders create a dynamic and open environment for exchanging ideas, encouraging professors to actively participate in decision-making and problem-solving. Additionally, these leaders' ability to manage organizational changes and complexities helps professors better cope with job challenges and have greater control over their work environment. These skills lead to improved self-confidence, increased creativity, and greater job satisfaction among professors, ultimately boosting their productivity and motivation. Despite the significance of quantum leadership, limited research has been conducted on its impact on the psychological empowerment of university professors. Most studies in this area have focused on business and industrial organizations and have paid little attention to educational environments. This calls for a more detailed

Keywords
Quantum leadership, Psychological empowerment, Systems thinking, Creativity and flexibility

Received: 04/08/2024
Published: 12/03/2025

investigation to identify the precise relationships and effects between these variables and to offer suitable strategies for improving university management. Therefore, the aim of this study was to examine the impact of quantum leadership skills on the psychological empowerment of university professors in Babol.

Methods: This mixed-method (qualitative and quantitative) study involved a qualitative sample of 20 professors from universities in Mazandaran Province, from which 11 were selected based on data saturation. The quantitative sample included 1,468 faculty members from universities in Babol, and a sample size of 302 was selected based on the Krejcie and Morgan table. Data collection in the qualitative phase involved semi-structured interviews with experts, while in the quantitative phase, researcher-designed questionnaires on quantum leadership skills and the Spreitzer and Mishra (1997) empowerment scale were used. Data analysis was performed using SPSS21 and PLS3.2 software.

Results: The results indicate that the development of quantum leadership skills in university administrators not only improves the psychological empowerment of professors but also enhances their motivation and productivity by fostering a positive organizational culture. The results further show that the impact of quantum leadership skills on psychological empowerment is statistically significant and strong, and strengthening these skills can help enhance professors' psychological capabilities.

Conclusion: These findings suggest that strengthening quantum leadership skills in university administrators not only has a positive effect on teaching and research performance but also enhances the psychological empowerment of professors. By creating an appropriate environmental context, fostering self-efficacy, and empowering professors psychologically, strengthening these skills can have lasting and significant effects on increasing productivity and motivation among faculty members. As a result, it appears that quantum leadership skills, as an effective factor in enhancing the psychological capabilities of professors, play a key role in the development of organizational and academic performance. These skills can help university administrators face challenges more effectively and create a suitable environment for enhancing the quality of teaching and research. Furthermore, strengthening these skills can improve organizational culture and promote a spirit of collaboration and participation among faculty members, ultimately contributing to the overall improvement of educational and research processes at universities.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Mousavi SS, Ghasemzadeh K, Hosseini Daron Kolai SZ. The Effect of Quantum Leadership Skills on Enhancing the Psychological Empowerment of Faculty Members at Universities in Babol County. Razi J Med Sci. 2025(12 Mar);31.192.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.

مقدمه

امروزه موفقیت سازمان‌ها درگرو رهبری صحیح و کارآمد است که بر نفوذ، راهنمایی، هدایت و به جریان انداختن فعالیت‌های سازمان، باور و اعتقاد کارکنان اتکا دارد. شرایط رقابتی امروزی، رهبران سازمان‌ها را مجاب می‌کند که از شیوه‌های جدید هدایت و رهبری آگاهی داشته باشند (۱). دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای اصلی توسعه علم و دانش، نقش بی‌بدیلی در پیشرفت و توسعه جوامع دارند. با این حال، تغییرات سریع تکنولوژیکی، اجتماعی و اقتصادی که در دهه‌های اخیر رخ داده، نیاز به رهبری نوآورانه و کارآمد در دانشگاه‌ها را بیش از پیش آشکار ساخته است (۲). در این میان، مدل‌های سنتی رهبری دیگر نمی‌توانند پاسخگوی چالش‌های پیچیده و متنوع محیط‌های آموزشی باشند و نیاز به مدل‌های نوین رهبری، همچون رهبری کوانتومی بیش از پیش احساس می‌شود (۳).

رهبری کوانتومی بر مبنای اصول فیزیک کوانتومی و با تأکید بر پویایی‌ها و پیچیدگی‌های سیستم‌های انسانی و سازمانی بنا شده است و نوعی از رهبری است که قادر به ارائه انرژی و تأثیر زیاد بر اعضای سازمان است و به عنوان یک توانایی می‌تواند ظرفیت طبیعی انسان را تحریک کرده و همه را هدایت کند تا به سمت اهداف مشترک سازمان رهسپار شوند (۴). این نوع رهبری با علم پیچیدگی ارتباط دارد که هدف آن مطالعه تمام توانایی‌های بالقوه است (۵)؛ طوری که با عدم قطعیت می‌تواند پتانسیل‌های خلاق را ایجاد کند. رهبری کوانتومی می‌تواند تعارض را به نفع سازمان و بهبود کیفیت رهبری کند و به مدیران کمک می‌کند تا با انعطاف پذیری و نوآوری، به تغییرات سریع و پیچیدگی‌های محیطی پاسخ دهند و از فرصت‌های نوظهور بهره‌برداری کنند (۶). رهبران کوانتومی با اعتقاد به اینکه روابط، فرصت ارزشمندی برای یادگیری هستند، زمان و فضای مناسبی را برای گفتگو در نظر می‌گیرند؛ به این ترتیب آنها با کاهش یا حذف روابط ارتباطی، استفاده از ارتباطات چندجهته به بهبود روابط و به افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی کمک می‌نمایند (۷).

توانمندسازی روان‌شناختی به معنای ایجاد حس کنترل، شایستگی، معناداری و تأثیرگذاری در کار افراد تعریف می‌شود. توانمندسازی روان‌شناختی به کارکنان کمک می‌کند تا با انگیزه و احساس مثبت بیشتری به وظایف خود بپردازند، که این امر می‌تواند به بهبود عملکرد و رضایت شغلی منجر شود (۸). در محیط‌های آموزشی، توانمند سازی روان شناختی اساتید می‌تواند منجر به افزایش انگیزه و کارایی در تدریس و پژوهش شود (۹).

امروزه مدیران به این نکته واقف هستند که تنها عنصر ثابت معادلات عصر حاضر تغییر است. بسیاری از مدیران می‌دانند که ثبات در سازمان‌ها، عقیده‌های قدیمی و منسوخ است و مهارت‌های سنتی رهبری راهگشای مسائل جدید سازمانی نیست (۱۰). از سوی دیگر سازمان‌های کنونی از جمله دانشگاه‌ها در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آنها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق پذیر می‌کند. اندیشمندان معتقدند که در عصر حاضر محیط بیرونی، محیط احتمالات گوناگون و تنوع نیاز و خواسته‌ها است و دانشگاه‌ها به منظور سازگاری لازم است، ساختارها، فرایندها، ابزارها و مهارت‌های رهبری نوینی در این دنیای متغیر داشته باشند (۱۱). رهبری کوانتومی خدمتی برای بالا بردن توان و اثربخشی مدیران و کارکنان است که رویکردی باز و خلاق و پویا ارائه می‌دهد (۱۲). این نوع رهبری که بر اساس بهترین تصمیم در شرایط پیچیده بنا نهاده شده است مستلزم داشتن مهارت کوانتومی است که رهبران سازمان‌ها را قادر به تفکرات شهودی و پویا می‌کند. مهارت‌های کوانتومی رهبران را برای تغییر اساسی در روش تفکر و مدل‌های ذهنی‌شان به چالش می‌طلبند (۱۳). هنگامی که رهبران این مهارت‌ها را مورد استفاده قرار می‌دهند آنها اعتماد بسیار بیشتری به تغییرات پیدا نموده و پذیرای یادگیری مستمر می‌شوند. همچنین رهبری کوانتومی به خلاقیت، نوآوری، اعتماد و تغییر توجه نموده و به آن است تا کارهای درست را انجام دهد. وجود و پیاده سازی رهبری کوانتومی در سازمان‌ها، سطح توانمندی کارکنان را افزایش می‌دهد و کارکنان را برای برآورده ساختن نیازهای سازمان به دانش روز مرتبط با شغل خود مجهز می‌سازد (۱۴). تشکیل گروه‌های خودگردان، ارائه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که باعث پیشگیری از اشتباهات

هزینه زا برای سازمان می‌شود از راهبردهایی است که در رهبری کوانتومی استفاده می‌شود. لذا رهبری کوانتومی می‌تواند موجب بهبود میزان اثربخشی و توان مدیران و کارکنان سازمان شود (۱۵).

مهارت‌های رهبری کوانتومی نقش مهمی در توانمندسازی روان‌شناختی اساتید دانشگاه‌ها ایفا می‌کنند. این نوع رهبری، که بر پایه انعطاف پذیری، خلاقیت، و بهره‌گیری از تفکر سیستمی شکل گرفته است، می‌تواند احساس معناداری، شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری اساتید را تقویت کند (۱۶). رهبران کوانتومی با ایجاد محیطی پویا و باز برای تبادل افکار، اساتید را به سمت مشارکت فعال‌تر در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل هدایت می‌کنند. همچنین، توانایی این رهبران در مدیریت تغییرات و پیچیدگی‌های سازمانی، به اساتید کمک می‌کند تا با چالش‌های شغلی بهتر مقابله کرده و احساس کنترل بیشتری بر محیط کار خود داشته باشند (۱۷). این مهارت‌ها به ارتقای اعتماد به نفس، افزایش خلاقیت و بهبود رضایت شغلی در بین اساتید منجر می‌شود، که در نهایت باعث افزایش بهره‌وری و انگیزش کاری آن‌ها می‌گردد (۱۸). با وجود اهمیت رهبری کوانتومی، تحقیقات اندکی در زمینه تأثیر آن بر توانمندسازی روان‌شناختی اساتید دانشگاه‌ها انجام شده است. بیشتر تحقیقات موجود در این حوزه بر سازمان‌های تجاری و صنعتی متمرکز بوده و کمتر به محیط‌های آموزشی پرداخته‌اند (۱۹). این مسئله نیازمند بررسی دقیق‌تری است تا بتوان ارتباطات و تأثیرات دقیق بین این متغیرها را شناسایی کرد و راهکارهای مناسبی برای بهبود مدیریت دانشگاه‌ها ارائه داد. بنابراین با عنایت به مطالب ارائه شده، هدف از انجام این پژوهش تاثیر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر توانمندسازی روان شناختی اساتید دانشگاه‌های شهرستان بابل بود.

روش کار

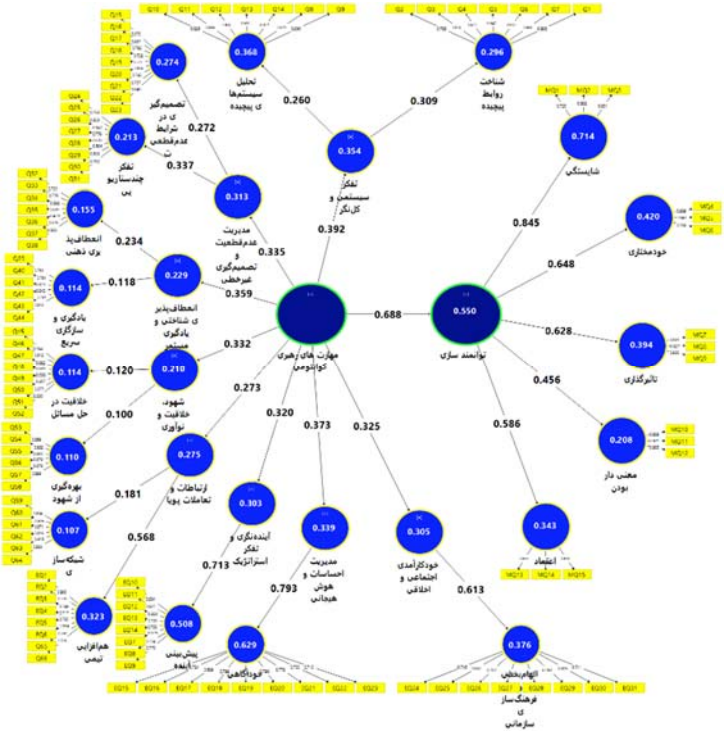
این پژوهش از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد و از حیث روش‌شناسی، رویکردی آمیخته ترکیبی از روش‌های کیفی و کمی را دنبال می‌کند که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1403.353 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. در بخش کیفی، از روش دلفی جهت ساخت پرسشنامه بهره گرفته شد و در بخش کمی، که به بررسی شرایط موجود اختصاص داشت، روش پژوهش توصیفی-پیمایشی به کار رفت. پژوهش حاضر طی سه مرحله به تحلیل اثر مهارت های رهبری کوانتومی بر ارتقای توانمندی روان‌شناختی اساتید دانشگاه‌های شهرستان بابل پرداخته است. در گام نخست، پژوهشگر از طریق بررسی منابع علمی و مصاحبه با متخصصان، ابعاد و شاخص‌های مرتبط را شناسایی و گردآوری کرد. سپس، در مرحله دوم، این شاخص‌ها از طریق روش پیمایشی مورد ارزیابی جامعه آماری قرار گرفتند تا اهمیت آن ها از منظر کمی مشخص شود. در نهایت، در مرحله سوم، اثر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر ارتقای توانمندی روان‌شناختی اساتید دانشگاه‌های شهرستان بابل ارائه گردید. برای گردآوری داده‌ها، از دو شیوه اسنادی (بررسی مقالات و اسناد علمی) و میدانی (مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و پرسشنامه‌های طراحی شده توسط محقق) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش در دو بخش تعریف شد: در بخش کیفی، اساتید دانشگاه‌های استان مازندران که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۲۰ نفر، که از میان آنها تعداد ۱۱ نفر بر اساس قانون اشباع داده‌ها و بر اساس معیارهای مشخص شده برای جامعه خبرگان انتخاب شدند. این افراد دارای تخصص و تجربه در حوزه‌های مدیریت، رهبری سازمانی و آموزش عالی بودند. معیارهای گزینش شامل عضویت در هیئت علمی دانشگاه، برخورداری از مرتبه علمی معتبر (حداقل استادیاری)، تجربه در مدیریت دانشگاهی، تخصص در رهبری و مدیریت، سوابق پژوهشی مرتبط و سابقه اجرایی یا مشاوره‌ای در نهادهای علمی بود. ترکیب این گروه شامل ۴ نفر از اساتید و پژوهشگران حوزه مدیریت و رهبری سازمانی، ۳ نفر از مدیران دانشگاهی (نظیر رؤسای دانشکده‌ها و معاونان آموزشی و پژوهشی)، ۲ نفر از متخصصان علوم رفتاری و روانشناسی سازمانی، و ۲ نفر از پژوهشگران حوزه

نوآوری، تصمیم‌گیری و آینده‌پژوهی بود. در بخش کمی نیز اعضای هیات علمی دانشگاه های شهرستان بابل (دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه صنعتی نوشیروانی، دانشگاه علوم پزشکی بابل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، دانشگاه علوم و فنون مازندران، دانشکده فنی و حرفه ای دخترانه الزهرا، دانشگاه پیام نور واحد بابل، موسسه صنعتی مازندران، موسسه غیر انتفاعی راه دانش بابل) به تعداد ۱۴۶۸ نفر که بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به صورت طبقه‌ای بر اساس واحد دانشگاهی به تعداد ۳۰۲ نفر از نظرات آنان استفاده شد.

این تحقیق با بهره‌گیری از ترکیب روش‌های کیفی و کمی، به دنبال دستیابی به نتایج جامع و دقیق بود. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی شامل مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهشی، همراه با مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با متخصصان بود که به استخراج و طبقه‌بندی شاخص‌های مهارتهای رهبری کوانتومی انجامید. در بخش کمی، از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته مهارتهای رهبری کوانتومی که دارای ۸ بعد "تفکر سیستمی و کل‌نگر، مدیریت عدم‌قطعیت و تصمیم‌گیری غیرخطی، انعطاف‌پذیری شناختی و یادگیری مستمر، شهود، خلاقیت و نوآوری، ارتباطات و تعاملات پویا، آینده‌نگری و تفکر استراتژیک، مدیریت احساسات و هوش هیجانی و الهام‌بخشی و فرهنگ‌سازی سازمانی"، ۱۳ مولفه "شناخت روابط پیچیده، تحلیل سیستم‌های پیچیده، تصمیم‌گیری در شرایط عدم‌قطعیت، تفکر چندسناریویی، انعطاف‌پذیری ذهنی، یادگیری و سازگاری سریع، خلاقیت در حل مسائل، بهره‌گیری از شهود، شبکه‌سازی، هم‌افزایی تیمی، پیش‌بینی آینده، خودآگاهی هیجانی و فرهنگ یادگیری و تحول" و ۸۸ گویه بود و همچنین پرسشنامه توانمند سازی اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۷) که شامل ۵ بعد (شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد) در ۱۵ گویه بود بهره گرفته شد. در داده‌های کیفی اولویت‌بندی عوامل بر اساس میزان فراوانی مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها انجام گرفت. در بخش کمی نیز داده‌ها با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار های $SPSS_{21}$ و $PLS_{3.2}$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

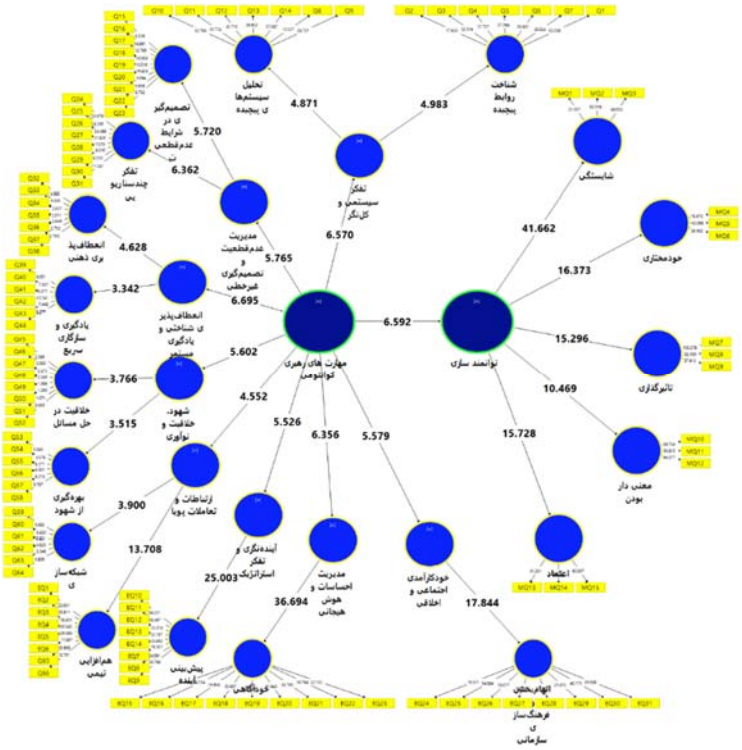
در بخش کیفی، جامعه آماری شامل ۱۱ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی بود که از میان آن‌ها ۸ نفر از اساتید دانشگاه و ۳ نفر از متخصصان سازمانی انتخاب شدند. از نظر رشته تحصیلی، ۴ نفر در حوزه مدیریت و رهبری سازمانی، ۳ نفر در سیاست‌گذاری آموزشی، ۲ نفر در برنامه‌ریزی آموزشی و آینده‌پژوهی، و ۲ نفر در علوم رفتاری و روانشناسی تخصص داشتند. تمامی افراد دارای مدرک دکتری تخصصی بودند. از نظر جنسیت، ۲ نفر زن و ۹ نفر مرد بودند. توزیع سنی خبرگان نشان داد که ۱ نفر کمتر از ۴۵ سال، ۲ نفر بین ۴۶ تا ۵۰ سال، ۴ نفر در بازه سنی ۵۱ تا ۵۵ سال و ۴ نفر بالای ۵۵ سال بودند. از نظر سابقه کاری، ۲ نفر کمتر از ۱۰ سال، ۶ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳ نفر بیش از ۲۰ سال سابقه فعالیت داشتند. در بخش کمی، جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی از دانشگاه‌های مختلف استان مازندران بود. بر این اساس، بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان از دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل (۹۲/۶۲۵ نفر)، دانشگاه علوم پزشکی بابل (۵۵/۲۹۷ نفر) و دانشگاه صنعتی نوشیروانی (۵۰/۲۰۰ نفر) بودند. سایر مراکز شامل دانشگاه فرهنگیان (۲۵/۶۵ نفر)، موسسه صنعتی مازندران (۳۰/۱۳۹ نفر)، دانشگاه پیام نور واحد بابل (۱۶/۴۸ نفر)، دانشکده فنی و حرفه‌ای دخترانه الزهرا (۴/۱۰ نفر)، موسسه غیرانتفاعی راه دانش بابل (۱۰/۳۴ نفر) و دانشگاه علوم و فنون مازندران (۲۰/۵۰ نفر) بودند. از نظر جنسیتی، ۱۸۰ نفر مرد و ۱۰۰ نفر زن بودند. توزیع سنی نشان داد که ۴۴ نفر کمتر از ۴۵ سال، ۸۶ نفر در بازه ۴۶ تا ۵۰ سال، ۹۵ نفر در گروه سنی ۵۱ تا ۵۵ سال و ۵۵ نفر بالای ۵۵ سال قرار داشتند. نمودارهای ۱ و ۲ به بررسی تاثیر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر ارتقای توانمندی روان‌شناختی اساتید دانشگاه‌های شهرستان بابل می‌پردازند. نمودار شماره ۱ ارائه شده نشان‌دهنده تأثیر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر توانمندسازی



نمودار ۱– تاثیر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر توانمندسازی روانشناختی اساتید دانشگاه‌های بابل در حالت تخمین ضرایب مسیر

روان‌شناختی اساتید دانشگاه‌های شهرستان بابل است. در این مدل، مهارت های رهبری کوانتومی به‌عنوان متغیر مستقل با ضریب مسیر ۰/۶۸۸ بر توانمندسازی روان‌شناختی اثرگذار است، و مقدار R^2 برابر با ۰/۵۵ نشان می‌دهد که این متغیر ۵۵ درصد از تغییرات توانمندسازی روان‌شناختی را توضیح می‌دهد. ابعاد مختلف مهارت‌های رهبری کوانتومی نیز تأثیر متفاوتی بر این متغیر دارند. بعد تفکر سیستمی و کارگروهی با ضریب ۰/۳۹۲ بیشترین تأثیر را دارد که نشان می‌دهد رهبران دانشگاهی با رویکرد سیستمی و توانایی کار تیمی می‌توانند به بهبود توانمندی‌های اساتید کمک کنند. همچنین، مدیریت عدم قطعیت و تصمیم‌گیری غیرقطعی با ضریب ۰/۳۵۹، خودآگاهی کوانتومی با ۰/۳۳۹، آینده‌نگری و استراتژی با ۰/۳۰۳ و خودکارآمدی اجتماعی و اخلاقی با ۰/۳۰۵ از دیگر مؤلفه‌های تأثیرگذار در مهارت‌های رهبری کوانتومی هستند. در ادامه، توانمندسازی روان‌شناختی نیز به‌طور مستقیم بر چهار مؤلفه شایستگی (R^2 = ۰/۷۱۴، ۰/۸۴۵)، خودمختاری (R^2 = ۰/۴۲۰، ۰/۶۴۸)، تأثیر گذاری (R^2 = ۰/۳۹۴، ۰/۶۲۸) و معنی‌دار بودن (R^2 = ۰/۲۰۸، ۰/۴۵۶) تأثیر می گذارد که نشان می‌دهد افزایش توانمند سازی روان شناختی، احساس شایستگی، استقلال در تصمیم‌گیری و میزان تأثیرگذاری اساتید را تقویت می‌کند. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی با ضریب مسیر ۰/۳۷۶ به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده در مدل حضور دارد که نقش مهمی در بهبود توانمندی‌های روان‌شناختی اساتید ایفا می‌کند. این نتایج نشان می‌دهند که توسعه مهارت‌های رهبری کوانتومی در مدیران دانشگاهی نه‌تنها می‌تواند توانمندی‌های روان‌شناختی اساتید را بهبود بخشد، بلکه از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، موجب افزایش انگیزه و بهره‌وری آن‌ها خواهد شد.

در نمودار شماره ۲، مقدار آماره تی برای مسیرهای مختلف نشان می‌دهد که آیا ضرایب مسیر از نظر آماری معنادار هستند یا خیر. معمولاً مقدار تی خارج از بازه (۲/۵۸ و ۲/۵۸-) نشان‌دهنده معنی‌داری مسیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد است. در این مدل، تمامی مسیرهای اصلی بین متغیرها مقدار تی بزرگ‌تر از



نمودار ۲– تاثیر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر توانمندسازی روانشناختی اساتید دانشگاه‌های بابل در حالت معنی داری ضرایب مسیر

۲/۵۸ دارند، که نشان‌دهنده معناداری تأثیر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر توانمند سازی روان شناختی است. مقدار ۶/۵۹۲ برای این مسیر تأیید می‌کند که مهارت‌های رهبری کوانتومی تأثیر معناداری بر توانمند سازی روان شناختی دارد. در میان ابعاد رهبری کوانتومی، بعد تفکر سیستمی و کارگروهی با مقدار تی (۶/۵۷۰) و مدیریت عدم قطعیت و تصمیم‌گیری غیرقطعی با ۶/۶۹۵، بیشترین تأثیر را بر مهارت‌های رهبری کوانتومی دارند، که نشان می‌دهد این عوامل نقش کلیدی در بهبود توانمندی‌های رهبران دارند. از سوی دیگر، توانمندسازی روان‌شناختی نیز تأثیر معنی‌داری بر مؤلفه‌های زیر دارد: شایستگی (۴۱/۶۶۲)، خودمختاری (۱۶/۳۷۳)، تأثیرگذاری (۱۵/۲۹۶) و معنی‌دار بودن (۱۰/۴۶۹). این نتایج نشان می‌دهد که افزایش توانمند سازی روان شناختی، بیشترین تأثیر را بر افزایش حس شایستگی اساتید دارد. همچنین، اعتماد به توانمندسازی روان‌شناختی نیز با مقدار ۱۵/۷۲۸ معنادار است، که اهمیت نقش اعتماد در ارتقای توانمندی روان‌شناختی اساتید را نشان می‌دهد. در مجموع، با توجه به مقدار تی در تمامی مسیرهای اصلی، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر مهارت های رهبری کوانتومی بر توانمند سازی روان شناختی از نظر آماری معنادار و قوی است و تقویت این مهارت ها می‌تواند به افزایش توانمندی‌های روان شناختی اساتید کمک کند.

بحث

نتایج نشان می‌دهد که توسعه مهارت‌های رهبری کوانتومی در مدیران دانشگاهی نه‌تنها می‌توانند توانمندی‌های روان‌شناختی اساتید را بهبود بخشد، بلکه از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، موجب افزایش انگیزه و بهره‌وری آن‌ها خواهد شد. همچنین نتایج نشان داد با توجه به مقدار تی در تمامی مسیرهای اصلی، تأثیر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر توانمندسازی روان‌شناختی از نظر آماری معنادار و قوی است و تقویت این مهارت ها می‌توانند به افزایش

توانمندی‌های روان‌شناختی اساتید کمک کند. این نتیجه با پژوهش مورفی (Murphy) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۷) و لیچتستین (Lichtenstein) و همکاران (۲۰۲۲) (۴) همسو است. از آنجا که رهبری کوانتومی به مدیریت تغییرات پیچیده و ناپایدار، ارتباطات مؤثر و ظرفیت ایجاد نوآوری‌های سازمانی تمرکز دارد، این نوع رهبری می‌تواند تأثیرات مثبتی بر توانمندی‌های روان شناختی اساتید داشته باشد. توسعه مهارت‌های رهبری کوانتومی در مدیران، با توجه به توانایی آن‌ها در مدیریت بحران‌ها، ایجاد فضای کار تیمی مؤثر و ارتقاء اعتماد به نفس اعضای تیم، زمینه‌ای را فراهم می‌آورد که اساتید بتوانند در محیط‌های آموزشی و پژوهشی خود به شکوفایی برسند (۴). این روند بهبود روان‌شناختی اساتید از طریق ایجاد شرایط حمایتی، تقویت روحیه همکاری و بهبود احساس خودکارآمدی در آنان صورت می‌گیرد. در واقع، رهبری کوانتومی با تأکید بر تعاملات درون سازمانی و برقراری روابط مثبت میان مدیران و اعضای تیم آموزشی، می‌تواند به ارتقای فرهنگ سازمانی و تقویت انگیزه افراد منجر شود. این تأثیرات به‌ویژه در محیط‌های دانشگاهی که به‌طور مداوم با تغییرات و چالش‌های جدید روبه‌رو هستند، می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی در حفظ کیفیت آموزش و پژوهش عمل کند (۱۶). توانمندسازی روان‌شناختی اساتید که از مهم‌ترین عناصر توسعه حرفه‌ای آنان به شمار می‌رود، به‌ویژه در شرایط پرچالش و ناپایدار، به‌طور مستقیم تحت تأثیر این نوع رهبری قرار دارد. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که تأثیر مهارت‌های رهبری کوانتومی بر توانمندسازی روان‌شناختی اساتید از نظر آماری معنادار و قوی است (۱۲). این یافته‌ها می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که تقویت مهارت‌های رهبری کوانتومی در مدیران دانشگاهی، نه‌تنها از نظر عملکرد آموزشی و پژوهشی مؤثر است، بلکه موجب افزایش توانمندی‌های روان‌شناختی اساتید نیز می‌شود. تقویت این مهارت‌ها، از طریق ایجاد شرایط محیطی مناسب، ارتقای روحیه خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی اساتید می‌تواند اثرات پایدار و قابل توجهی در افزایش بهره‌وری و انگیزه اساتید ایجاد کند (۱۹). در نتیجه، به نظر می‌رسد که مهارت‌های رهبری کوانتومی به‌عنوان یک عامل مؤثر در ارتقای توانمندی‌های روان‌شناختی اساتید، نقشی کلیدی در توسعه عملکرد سازمانی و دانشگاهی ایفا می‌کند. این مهارت‌ها می‌توانند به مدیران دانشگاهی کمک کنند تا به‌طور مؤثرتری با چالش‌ها مواجه شوند و فضایی مناسب برای ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش فراهم سازند. همچنین، تقویت این مهارت‌ها می‌تواند به بهبود فرهنگ سازمانی و ارتقای روحیه همکاری و مشارکت در میان اعضای هیئت علمی منجر شود که در نهایت به افزایش کیفیت کلی فرآیندهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌ها کمک خواهد کرد.

نتیجه‌گیری

نتیجه‌گیری این تحقیق نشان می‌دهد که مهارت‌های رهبری کوانتومی تأثیر معناداری بر ارتقای توانمندی روان‌شناختی اساتید دانشگاه‌های شهرستان بابل دارد. نتایج به وضوح نشان داد که با تقویت این مهارت‌ها، اساتید قادر به بهبود سطح خودکارآمدی، انگیزه و بهره‌وری خود خواهند بود. همچنین، رهبری کوانتومی با تأکید بر تعاملات باز، انعطاف‌پذیری و توانایی مدیریت پیچیدگی‌ها در محیط‌های آموزشی، فضایی مناسب برای رشد روان‌شناختی اساتید فراهم می‌آورد. از این رو، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها به تقویت مهارت‌های رهبری کوانتومی در مدیران خود پرداخته و از این رویکرد برای بهبود کیفیت آموزشی و پژوهشی استفاده کنند.

ملاحظات اخلاقی

مقاله حاضر زیر نظر کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و با کد اخلاقی به شناسه IR.IAU.SARI.REC.1403.353 انجام گرفته است.

مشارکت نویسندگان

کوروش قاسم زاده نگارش مقاله و سیده زهرا حسینی درون کلائی ویراستاری مقاله را برعهده

داشتند و سید سجاد موسوی داده‌ها را تجزیه، تحلیل و آن را تفسیر کرد.

References

1. Turner J, Gustafsson M, Greenhalgh J, et al. Quantum leadership and its application in higher education. J Educ Admin. 2022;60(5):526-545.
2. Wong CA, Laschinger HKS. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. J Adv Nurs. 2022;78(6):1734-1743.
3. Avolio BJ, Gardner WL. Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. The Leadership Quarterly. 2021;22(3):316-334.
4. Lichtenstein BB, Smith MD. Quantum leadership: applying a complexity perspective to leadership. J Leadersh Org Stud. 2022;29(1):32-48.
5. Edmonson AC, Lei Z. Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2022;9(1):103-125.
6. Salovey P, Mayer JD. Emotional intelligence. Imagin Cogn Pers. 2022;9(3):185-211.
7. Rego A, Sousa F, Pina e Cunha M, et al. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. J Bus Res. 2021;64(7): 473-480.
8. Harvey M, Martinko MJ. The role of self-regulation in the leadership process. J Leadersh Organ Stud. 2021;28(4):311-324.
9. Uhl-Bien M, Marion R, McKelvey B. Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. The Leadership Quarterly. 2021;18(4):298-318.
10. Cacioppe R. Transformational leadership and the spiritual imperative. Leadership & Organization Development Journal. 2021;23(5): 277-284.
11. Griffin MA, Neal A, Parker SK. A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. Academy of Management Journal. 2022;50(2):289-302.
12. McGrath J. Quantum leadership and organizational transformation: Implications for leading change in healthcare systems. Leadership in Health Services. 2022;35(4): 237-249.
13. Joo B-K, Mclean G, Kwon K. The effects of mentoring on self-efficacy, career outcomes, and career satisfaction. Career Development International. 2021;26(1):32-49.
14. Puni A, Ofei A, Sanda M. Leadership styles and employee outcomes: The role of psychological empowerment. International Journal of Productivity and Performance Management. 2021;70(5): 1195-1210.
15. Grant AM. The impact of coaching on self-efficacy and organizational commitment: A study in the corporate sector. Journal of Leadership and Organizational Studies. 2022;29(1): 64-76.
16. Wright P, McMullen J. Leadership development and organizational learning: A path to employee empowerment. Journal of Organizational Behavior. 2021;42(7): 1134-1149.
17. Murphy C, Greene O. A quantum leadership approach to healthcare transformation. Healthcare Management Review. 2021;46(3): 14-23.
18. Shepherd DA, Patzelt H, Deeds DL. New venture survival: The role of resource-based growth. Academy of Management Journal. 2021; 54(2): 344-365.
19. Simons TL, Peterson RM. The leadership style and organizational performance: Exploring the relationship between leadership styles and employee performance. Journal of Business Research. 2022;68(1): 115-121.