

گذری بر پیشینه مفهوم اثربخشی ارتقای مهارت‌های مدیریت کوانتومی در مرور نظامند

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۲

کد مقاله: ۳۴۰۳۹

بهنام مظاهری^۱

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، مروری بر بررسی پژوهشها در استفاده از به کارگیری مفهوم مهارت‌های مدیریت کوانتومی در سمت و سوی افراد در مکانهای ورزشی به منظور شناسایی و کاربرد آن در مکان‌های ورزشی و خلاء پژوهشی موجود در پژوهش‌های صورت گرفته شده جهت تکمیل پژوهشهای بعدی میباشد.

روش پژوهش: روش پژوهش مرور نظامند است بدین منظور پژوهشهای مرتبط در ۵ پایگاه فارسی و ۷ پایگاه اطلاعاتی خارجی بین سالهای ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ جستجو و شناسایی گردید. پژوهشهای حاصل جستجو بود که بعد از کنترل و بررسی پژوهش توسط پژوهشگران تعداد ۲۰ مورد از مرتبط ترین آنها برای این پژوهش استفاده شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد روش پژوهشهای انجام شده در ایران با رویکرد کمی و با استفاده از ابزار پرسشنامه بود و در خارج از ایران با ترکیبی از دو رویکرد کمی و کیفی و ابزار مورد استفاده پرسشنامه و مصاحبه بود.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که با توجه به نقش دگردیسی فناوری، مدیران و مراجعان مکانهای ورزشی میتوانند با به کارگیری روشهایی از جمله خدمات مبتنی بر مهارت‌های مدیریت کوانتومی، ارائه خدمات، مدل‌های جلب مدیران و مراجعان و جهت گیری مکانهای ورزشی جایگاه حرفه خود را در راستای دادن سرویسهای مراجعه مدار و رضایت مدیران و مراجعان به مکانهای ورزشی بهبود بخشند.

واژگان کلیدی: مهارت‌های مدیریت کوانتومی، سازمانهای ورزشی، مدیریت راهبردی

۱- کارشناس ارشد مدیریت راهبردی در سازمانهای ورزشی، دانشگاه سمنان، واحد گرمسار

مراجعات مکانهای ورزشی و ورزش به عنوان بخشی از جامعه ورزش میتوانند زیر بنا و آینده هر جامعه ای باشند بنابراین مراجعان ورزش بخشی از جامعه ورزش به شمار میآیند پس مهارتهای مدیریت کوانتومی و سهولت استفاده از خدمات ورزشی به عنوان افرادی که در شکلگیری پیکره این نظام ورزشی نقش دارند. اهمیت بسیار زیادی دارد این افراد و مراجعان ورزش ما با مشکلاتی که در بیشتر موارد در دریافت خدمات ورزشی وجود دارد رو به رو هستند و به تقریب میتوان گفت که همه اعضای جامعه ورزش در زودودن این مشکل ها نقش دارند. این وظیفه بر عهده نهادهای بزرگ و کوچک جامعه (سازمانهای دولتی و نظامهای بزرگتر است) هر کدام از آنها به نوعی و با وسیله ای ویژه در زودودن مشکلات مخاطبان تلاش میکنند مراجعان ورزش نیز میتوانند در این فرایند نقش داشته باشند و باید تا اندازه ای که در دامنه تخصص و مهارت آنها میگنجد تلاش کنند بنابراین لازم است به بررسی این پراکنش ها، دلیل آنها و مهمتر از همه زودودن این مشکلات پرداخته شود. گذری بر وضعیت موجود گواهی این مسئله به عنوان چالش این پژوهش بوده است. سازمانها امروزه در حال تغییر و تحول شتابان هستند لذا برای رویارویی با این تحولات سریع باید پیچیدگی ها را شناخت و راههای مواجهه با آن را یاد گرفت مدیریت کوانتومی با رویکرد علمی جدید و ابتکاری سازمان را قادر میسازد تا از سرمایه دانش و توان یادگیری خود حداکثر استفاده را ببرند (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۵).

شیوه 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 (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱، ۲۶۶-۲۷۰). در دنیای پیچیده امروز که به طور سریع در حال تغییر است این مهارتهای سنتی مفیدند اما کافی نیستند اندیشمندان علم مدیریت معتقدند که مدیران در قرن ۲۱ باید شیوه های جدید مدیریتی را به کار گیرند تا بتوانند توانمندی کارکنان را افزایش دهند یکی از این نوع مدیریتهای مدیریت کوانتوم است. (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱). نظریه کوانتوم به ما می آموزد تغییر یک چیز یا یک رویکرد نیست بلکه قوام دهنده جهان است افراد نمیتوانند از تغییر اجتناب کنند زیرا آن در هر جایی در حال وقوع است آنها میتوانند بر شرایط و پیامدهای تغییر اثر گذارند اگر بخواهیم در ساختار و رهبری سازمان تغییر به وجود آوریم باید تفکر و نگاهمان را تغییر دهیم مدیران باید خودشان جهان اطرافشان و روابط بین انسانها را با نگرش کاملاً جدیدی مشاهده کنند (واعظی و همکاران، ۱۳۹۳). وجود پیاده سازی مولفه های مدیریت کوانتومی توانسته است سطح توانمندی کارکنان را افزایش دهد و کارکنان برای برآورده ساختن نیازهای سازمان به دانش روز مرتبط با شغل خود مجهز شوند از این رو هدف از مدیریت کوانتومی افزایش میزان اثر بخشی و توان مدیران و کارکنان سازمان تشکیل گروههای خودگردان ارائه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان که باعث پیشگیری از اشتیاعات هزینه زا میشود از راهبردهایی است که در مدیریت کوانتومی استفاده میشود (دارلینگ، ۲۰۰۸).

تعریف و مزیت های گسترش خدمات ورزشی و مهارتهای مدیریت کوانتومی مفهوم جدیدی نیست با این وجود تعریفهای گوناگونی برای این واژه بیان شده در این جا به برخی از این تعریف ها اشاره میشود.

پژوهش در حوزه روانشناسی زیست شناسی عصب شناسی نشان میدهد که انسان در واقع موجودی کوانتومی است هر شخص موجودی مادی به نظر میرسد دارای بعد نامشهود و غیر مادی است که به نظر میرسد کارکرد آن تحت تاثیر اصول کوانتومی است به طوری که این فناوری ها و اصل استعاره جدیدی برای حیات سازمان و کار رهبری ارائه میدهد این در حالی است که مدلهای توسعه سازمانهای سنتی جای خود را به مدلهای و روشهای مداخله جدید در عصر عدم اطمینان پیچیدگی جهانی شدن و تغییر سریع داده است. (۳).

پارادایمی که با نظریه کوانتوم شناخته میشود نظریه کوانتوم پارادایم جدیدی را پایه ریزی میکند که اساس آن پیچیده نگری عدم قطعیت تصادفی کردن علیت غیر موضعی ایده آلیسم تباری مشکلات تسهیل نگری و تعبیر چند جهانی است.

مهارتهای هفت گانه که شامل دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی، وجود کوانتومی (گلشن، ۱۳۹۵). مهارتهای کوانتومی به عنوان حوزه جدیدی در عرصه های مدیریتی قادرند گره گشای برخی مسائل مدیران شوند (غلام زاده، ۱۳۹۳).

شلتون و دارلینگ ۲۰۰۱ هفت مهارت کوانتومی را برای رهبران سازمانی پیشنهاد میکنند و با استفاده از این ۷ مهارت رهبران سازمانها میتوانند سازمانهای کوانتومی ایجاد کنند یعنی سازمانهایی که یادگیرنده هستند جایی که در آن بهبود مستمر و یادگیری مداوم یک هنجار فرهنگی است این ۷ مهارت کوانتومی به طور مستقل عمل نمیکنند بلکه در یک مجموعه یکپارچه نشان داده میشوند دیدن کوانتومی، توانایی برای دیدن هدفمند مبتنی بر این منطق است که واقعیت ذاتاً ذهنی است و بر اساس انتظارات و باورها مشاهده کننده ظهور میکند تحقیق در مکانیک های کوانتوم ادراک انسان و ساختار دهی اجتماعی و عمده آنچه مادر جهان خارج مبینیم بر مبنای پیش فرض ها و باورهای درونی ما است (شلتون، ۲۰۰۱). مهارت دیدن کوانتومی، مدیران را قادر میسازد تا آگاهانه مقاصد و نیت خود را انتخاب کنند (زوکاو، ۱۹۷۹). تفکر کوانتومی به توانایی فکر کردن به شیوه متناقض و متضاد که از تحقیقات فیزیک کوانتومی ناشی شده است اشاره دارد.

طبق رویکرد کوانتومی به مدیریت برای افزایش اثر بخشی عملکرد خویش نیازمند رویکرد جدیدی به انسان فرایندها و اشیاء هستند که به جنبه های ذهنی غیر منطقی و بی نظمی رفتار خود و زیر دستان مربوط میشود. (رضوی و عظیمی ثانی، ۱۳۹۲).

مدیریت مهارت‌های کوانتومی با قابلیت توان افزایی در کارکنان در جهت ارتقای قابلیت‌ها توانمندی‌ها و اثر بخشی مدیران و به ویژه کارکنان است (غلام زاده، ۱۳۹۲). سازمانها بدون داشتن مهارت‌های کوانتومی مدیریت و سازگاری با تکیه بر فعالیتهای نوآورانه در مقابله با چالشها فرصتها و تهدیدهایی که در پیش رو دارند قادر نخواهند بود به اهداف استراتژیک خود دست یابند این مهارتها به یکی از حیاتی ترین توانایی مدیران تبدیل شده و عملکرد کارکنان را به شدت تحت تاثیر قرار میدهد (اکبری، ۱۳۹۱). با توجه به لزوم داشتن نگاه کوانتومی در تحلیلهای سازمانی و لزوم تغییر رویکرد به سمت مدیریت کوانتومی نیازمند نوع جدیدی از مهارت‌های رهبری هستیم که بتواند به درک دقیقی از ماهیت سازمانها و کارکنان آنها به پیشبرد اهداف سازمان کمک کرده و با اتخاذ سازوکارهای مناسب، توان رقابتی سازمانها کمک کرده و با اتخاذ سازوکارهای مناسب توان رقابتی سازمانها را حفظ کند. مهارت‌های رهبر کوانتومی با توجه به ظرفیتهای فراوانی که دارد به عنوان راهکاری برای هدایت ظرفیت جذب دانش کارکنان تلقی میگردد با وجود این مدیریت کوانتومی هنوز که هنوز است نتوانسته است جایگاه خود را در کنار سایر مهارت‌های رهبری بیابد و بسیاری از جنبه های آن ناشناخته باقی مانده است (شلتون، ۲۰۱۰).

بنابراین در همین راستا ارائه خدمات ورزشی به عنوان ابزار استفاده در توسعه خدمات ورزشی انتخاب گردید. مراجعان ورزشی دارای نیازهای ویژه ایی هستند مثل افراد و مراجعان نابینا و ناشنوا به مکانهای ورزشی که خدمات خاص خودش را نیازمند هستند. از این رو به کار گیری فنون غیر مستقیم مانند مهارت‌های مدیریت کوانتومی که ممکن است به گونه ایی اثر بخش کاستی های آنها را بهبود بخشد و ترمیم نماید. این مراجعان مکانهای ورزشی به دلیل داشتن تقاضاها و نیازهای ورزشی مختلف دچار مشکلاتی میشوند که در بیشتر موارد با عدم دسترسی آسان، عدم مراجعه و مانند آنها مواجه هستند حال این پژوهش مطرح میشود که مراجعان چگونه میتوانند برای این مشکل و جذب فراگیری مراجعان تلاش کنند و ابزار و وسیله هایی او برای این تلاش چیست در این پژوهش تلاش میشود به این پرسشها پاسخ داده شود و همچنین به بیان اثر گسترش و توزیع خدمات ورزشی بر کاهش اختلالهای دسترسی مراجعان و افراد، ماندن ثبات و ترویج مهارت‌های ورزشی پرداخته میشود.

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر فراگیری جذب مراجعان در اماکن ورزشی و کاهش نگرانی، شکایتهای تقاضا، دسترسی به منابع ورزشی، مشکلاتی که در جامعه ورزش خواه و جامعه مورد تقاضای ورزشی هست مشکلات را تغییر کلی طرز رفتار مراجعان با فرایند مهارت‌های مدیریت کوانتومی در فراگیری جذب در مکانهای ورزشی انجام میگردد. در تئوری کوانتومی از مسیر مستقیم پیروی نمیشود بلکه سازمانها سیستمهایی زنده پیچیده و خود انطباق بوده و رشد تمایل سازمان است (مختاری نوری و خادم الحسینی، ۱۳۸۷). امروزه تغییرات سریع و مستمر جهان را به طور پیچیده ایی از حالت ثابت و قابل پیش بینی خارج کرده است در چنین جهانی توانایی مدیران را برای برنامه ریزی سازماندهی هدایت و کنترل به طور روز فزاینده ایی به مخاطره افتاده است مدیریت کوانتومی دیدگاه مدیران را در نگاه به پدیده ها از بالا به پایین و از برون به درون تغییر داده و معکوس میسازد اما چگونه این کار شاید با مجهز شدن به مهارت‌های ۷ گانه کوانتومی ممکن است که عبارت است از نگاه کوانتومی تفکر کوانتومی احساس کوانتومی شناخت کوانتومی عمل کوانتومی اعتماد کوانتومی وجود کوانتومی (شلتون، ۲۰۰۱).

احساس کوانتومی توانایی احساس درونی خوبی داشته باشند بدون توجه به آنچه در بیرون اتفاق میافتد (دایر، ۱۹۹۸). وقتی آنها از این مهارت استفاده میکنند یاد میگیرند که چگونه ظاهر بدنشان را به وسیله تغییر در احساس قبلی دهند (عبادی لمر، ۱۳۹۴). با استفاده از مهارت احساس کوانتومی مدیران میتوانند به جای برجسته کردن مشکلات سازمانها، بر جنبه های مثبت رخدادها تمرکز داشته باشند (نورمی و دارلینگ، ۱۹۹۷). این مهارت مدیران را قادر میسازد تا بدون توجه به رویدادهای خارجی به شرایط حال حاضر سازمان احساس مثبت داشته تهدیدات و فرصتها ی محیطی را شناسایی کرده و اقدامات لازم را به کار بگیرند (شلتون، ۲۰۱۰)؛ و نیز به آنها امکان میدهد در ضعف قدرت را و در تهدیدها فرصت را ببینند و شور و شوق و شادابی را برای سازمان به ارمغان بیاورند (هندی، چارلز، ۲۰۰۵). یاد میگیرند که چگونه ظاهر بدنشان را به وسیله تغییر در احساس قبلی خود تغییر دهند آنها به طور مضاعفی از نقطه انتخاب ادراکی بین و محرک بیرونی و پاسخ درونی منتج شده آگاه میشوند (شلتون، ۲۰۰۴).

شناخت کوانتومی یعنی مهارت برای دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی (غلام زاده، حاجت، ۱۳۹۳). شناخت کوانتومی ما را به کشف و شهود و میدارد و تفکر ذهنی را نهی میکند (درگی، پرویز، ۱۳۸۹). هر اندازه ایی که مدیران این مهارت را بیشتر میآموزند به خلق و آفرینش سازمانهای بیشتر اهتمام میورزند و همه افراد در در آن سازمانها به یادگیری از درون توجه میکنند و از این طریق قدر و منزلت اندیشه ی شهودی را میدانند (شلتون، ۲۰۱۰). مهارت دانستن و شناخت کوانتومی تیزاری برای میانبر زدن در فرایند سخت کوشی و تلاش نیست بلکه کاهش فرایندهای تکراری است که یک سازمان نیاز به انجام آن دارد. مدیرانی که مهارت دانستن کوانتومی را مطلوب میدانند نه فقط با افراد به شیوه ایی احترام آمیز و با بیش شهودی عمیق رفتار بلکه آنها خلاقانه یک حد آگاهی و تفکر ایجاد می کنند. مدیران متخصص در این مهارت چنین ممکن است از استعاره های راهنما برای کمک به آنها یی که در تعارض هستند در جهت دست یابی به سطح بالایی از دانستن شهودی استفاده میکنند (تیلور، ۱۹۹۴).

عمل کوانتومی: توانایی برای عمل به شیوه مسئولانه که مبتنی بر مفهوم کوانتومی پیوند فرعی (دلایل غیر محلی دور از هم (دارلینگ، ۲۰۰۱).

اعتماد کوانتومی توانایی اعتماد به فرایند زندگی که از نظریه آشوب مشتق شده است را اعتماد کوانتومی مینامند (دارلینگ و موجیسو، ۱۹۹۷). استفاده از مهارت اعتماد کردن کوانتومی مخصوصاً در محیط‌های کاری سنتی جایی که ثبات و قابلیت پیش بینی ارزش محسوب میگردد. چالش ایجاد میکند این مهارت نیاز دارد که مدیران با روح قدرت و کنترل خود مقابله کنند (اوون، ۱۹۹۷).

وجود کوانتومی: توانایی برای برقراری ارتباط مستمر که طبیعت ارتباطی جهان را شناسایی میکند این مهارت مدیران را قادر میسازد مالک احساسات خویش باشند تا آنها را به دیگران نسبت دهند در یک ارتباط کوانتومی یعنی توانایی برای مرتبط شدن از نظر مفهومی به طریقی با دیگران که هر کس بتواند جهان را از طریق چنین ارتباطی است که بر بهار خواب‌های درونی و دفاعی آتی غلبه میگردد افراد همان گونه که تحولات ادراکی را که در ارتباطات کوانتومی ذاتی هستند تجربه میکنند شروع به درک این نکته میکنند که واقعیت‌های بیرونی آنها یک فراقنی از عقاید درونی آنها هستند (دایر، ۱۹۹۵).

دیدگاه کوانتومی جهان را به عنوان یک سیستم پویا خودسازنده خود کنترلی داشته باشند چنین سازمانهایی ویژگی‌ها مهارت‌ها و وظایف مدیران باید متفاوت از نوع سنتی آن باشد تا بتواند محیط سازمانها ایشان را توسعه داده و آن را در جهت موفقیت و سر آمد بودن هدایت در رهبری نمایند سازمانها درصدد ایجاد توانایی‌های شخصیت پرس و جو گر 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 مهارت‌های کوانتومی امکان پذیر شود مهارت‌های کوانتومی و مدیران را با دید کاملاً متفاوت و عقلی بررسی داده افراد و تعارض رو به رو میکند مدیریت کوانتومی دیدگاه مدیران را در نگاه به پدیده‌ها از بالا به پایین و از برون به درون تغییر داده و معکوس میسازد اما چگونه؟

احساس کوانتومی توانایی احساس زنده و حیات بخش شناخت کوانتومی توانایی عمل به شیوه مسئولانه اعتماد کوانتومی توانایی اعتماد به فرایند و جریان زندگی مزیت کوانتومی توانایی برای برقراری ارتباط مستمر (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱، ۲۶۵). شروع قرن ۲۱ را میتوان از نظر فناوری عصر کوانتوم نامید کلید تعالی سازمانی رهبری عالی است ۷ مهارت کوانتومی میتواند رهبران قرن ۲۱ را برای ایجاد سطح جدیدی از تعالی سازمان برای بهره برداری از قدرتمندترین انرژی جهان یعنی انرژی ذهن فعال کند اگر رهبران و سازمانها ایشان میخواهند در عصر جدید پیشرفت کنند باید جهش فکری و مهارتی جدید در مدیران با این شیوه رهبری پدیدار شود کوانتوم دیدگاه مدیران را در نگاه به پدیده‌ها از بالا به پایین و از برون به درون تغییر میدهد و معکوس میسازد (۸).

مدیرانی که در مهارت **دیدن کوانتومی** توانایی خود را برای تعریف و آزمون پیش فرضها و باورها مدلسازی میکند چنانچه کارکنان در امور دخالت داده نشوند به احتمال توانایی نگاه ادراکی نخواهند داشت توانایی احساس کوانتومی مدیران را قادر میسازد که احساس درونی خوبی داشته باشند بدون توجه به آنچه در بیرون اتفاق می افتد وقتی آنها از این مهارت استفاده میکنند یاد میگیرند که چگونه ظاهر بدنشان را به وسیله تغییر و احساس قبلی خود تغییر دهند. مهارت دانستن و شناخت کوانتومی ابزاری برای میان بر زدن در فرایند سخت کوشی و تلاش نیست بلکه کاهش فرایندهای تکراری است که یک سازمان باید انجام دهد مدیرانی که مهارت دانستن کوانتومی را مطلوب میدانند نه فقط با افراد به شیوه ای احترام آمیز و با بینش شهودی عمیق رفتار میکنند. بلکه خلاقانه جو آگاهی و تفکر را ایجاد می کنند از استعاره‌های راهنما برای به آنها یابی که در تعارض هستند در راستای دست یابی به سطح بالایی از دانستن شهودی استفاده کنند بنابراین برای چالش‌های بسیار مشکل خود راه‌های بسیار خلاق کشف می کنن (۱۰).

عمل کوانتومی عبارت است از توانایی عمل با احساس تعلق به کل کل سازمان کل جامعه و کل منظومه کیهانی هر چیزی در این جهان بخشی از یک همبستگی در کل پیچیده است که هر بخش بر دیگری اثر میگذارد و از دیگری تاثیر می گیرد این اصل کوانتومی تحول جدیدی در تعارض ایجاد کرد. اثر هر چیزی در جهان به طور پیچیده ای به هم وابسته است تفکر مدیران بر کل سیستم اثر می گذارد (۱۰). توانایی اعتماد به فرایند زندگی از نظریه آشوب مشتق شده است نظریه آشوب شیوه جدیدی برای نگرستن به تغییر و آشوبی را که همراه آن است فراهم میکند ارتباط کوانتومی (وجود کوانتومی) یعنی توانایی برای مرتبط شدن از نظر مفهومی به شیوه ای با دیگران که هر کس بتواند جهان را از طریق چشمان دیگری ببیند از طریق چنین ارتباطی است که بر ترسهای درونی و دفاعی آتی غلبه میشود (۱۰).

سه نتیجه اصلی که از مدل کوانتوم حاصل میشود وضعیت آینده یک سیستم قابل تعیین است صرف نظر از این که توصیف‌ها شناخت ما را از وضعیت فعلی سیستم چه قدر دقیق است/ مشاهده کننده سیستم از محیط اطراف آن جدا نیست بررسی هر قسمت از سیستمک نه تنها بر پیامد رخدادهای سیستم تاثیر می گذارد بلکه قادر توانایی ما را برای ارزیابی سایر جنبه‌های سیستم محدود کند تعامل بین اشیا در یک سیستم واقعیت انکار ناپذیری است هیچ چیز در سیستم از روابط آن چیز با سیستم جدا نیست در این نوع رهبری تاکید بر این است که در هر حالت و موقعیت از سبک رهبری یا مدیریتی متفاوتی استفاده شود.

عمل کوانتومی احساس کوانتومی وجود کوانتومی شناخت کوانتومی نگاه کوانتومی تفکر کوانتومی اعتماد کوانتومی

نگاه کوانتومی: توانایی دیدن هدفمند باور به این که جهان ما تابعی از باورها و پیش داشته‌های درونی خودمان است اگر مدیران مقصودها و منظوره‌های خود را تغییر دهند با دنیاهای دیگری سر و کار خواهند داشت و میتوانند به شیوه ای دیگر عمل کنند.

تفکر کوانتومی: توانایی به شیوه متناقض حرکت جهان و اشیاء به شیوه ای متناقض و با جهشهای ناگهانی، و کاملاً پیش بینی ناپذیر همراه است به طوری که امور واقع در سطح کلان فپیغیر منطقی و نامحسوس به نظر میرسد. احساس کوانتومی: توانایی احساس زنده و توان بخش انرژی انسان و جهان هر دو از یک جنس است و قلب انسان کانون این انرژی است که قدرت میآفریند و بسیاری به افکار و عواطف ما بستگی دارد.

شناخت کوانتومی: توانایی شناخت شهودی جهان میدان انرژی و بستر تمام اشیاء این بستر همه جا حاضر و بی پایان است.

عمل کوانتومی: توانایی عمل پاسخگویانه بر اصل جداناپذیری استوار است که مطابق آن تغییر در هر جزء سریع به تغییر در اجزاء دیگر منجر میشود.

اعتماد کوانتومی: توانایی اعتماد به جریان زندگی این مهارت ریشه در بی نظمی دارد و این که عدم تعادل لازمه تکامل سیستم است.

وجود کوانتومی: توانایی زندگی کردن در روابط اجزاء در روابط زندگی میکنند احتمال ذرات احتمال روابط آنها است ذره ها با هم ادغام میسوند و مرز و هویت مشترک میگیرند و بدین ترتیب یک نظام کوانتومی پدید می آورند نظامی که بیش از جمع آن دو است. (شیلتون، ۲۰۰۱).

۲- پیشینه های داخلی و خارجی

پژوهشهای چندی در خارج از کشور بر اثر بخشی رویکردهای توزیع خدمات ورزشی در نیازهای ورزشی انجام شد که بر پایه یافته های به دست آمده تاثیر توسعه و گسترش خدمات ورزشی بر اختلالهایی که در دسترسی مراجعان مکانهای ورزشی را بیان میکردند با توجه به نقش نهادهای اجتماعی مختلف در ایجاد اعتماد اجتماعی نقش امکان ورزشی نیز به عنوان یک نهاد اجتماعی نقش امکان ورزشی نیز به عنوان یک نهاد اجتماعی میتواند جایی بحث و پژوهش باشد با توجه به بررسی این نقش در امکان ورزشی کشورهایی همچون استرالیا، نروژ، اوکراین و برخی کشورهای دیگر و پژوهش های محققانی مانند رضوی و همکاران، عظیمی ثانوی و همکاران، میرصفیان و همکاران که دارای امکان ورزشی مدرن هستند این سوال مطرح میشود که آیا امکان ورزشی که از نظر خدمات ورزشی در کشور از وضعیت مناسبی برخوردار هستند میتوانند نقش ارائه آسان و سیار ورزش را انجام دهند و ایجاد اعتماد اجتماعی در امکان ورزشی چگونه صورت میگیرد و چه شرایطی باید وجود داشته باشد تا بتوان از این ظرفیت موجود بهره برد.

آقا بابایی (۱۳۹۲) در رساله دکتری خود با عنوان روابط چند گانه بین راهبردهای رهبری مثبت گرا و راهبردهای خود رهبری و میزان کاربست مولفه های مدیریت کوانتومی در دانشگاه اصفهان و دانشگاه تهران به بررسی روابط چند گانه بین راهبردهای رهبری مثبت گرد و راهبردهای خود رهبری و میزان کاربست مولفه های مدیریت کوانتومی در حوزه دانشگاه میپرداختند و نشان داد که پیاده سازی مدیریت کوانتومی و آموزه های و راهبرد های آن به صورت بارزی در ارتقای عملکرد و کارایی مدیران و کارکنان دانشگاهی موثر است. اکبری، (۱۳۹۱) در پایان نامه خود با عنوان بررسی افزایش بهره وری عملکرد پروژه ها از طریق تغییر مدیریت کلاسیک به کوانتومی (شرکت گاز به عنوان مورد) به بررسی افزایش بهره وری عملکرد پروژه ها از طریق مدیریت کلاسیک به کوانتومی پرداخته نشان داد که پیاده سازی مدیریت کوانتومی تاثیرات مثبتی بر افزایش سطح بازدهی پروژه ها در سازمانها داشته است که تغییرات مذکور در پی تغییر سبکهای مدیریتی از کلاسیک به کوانتومی حاصل شده است. درگاهی (۲۰۱۳) نیز در بررسی مهارتها مدیریت کوانتومی مدیران پرستاری در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران علاوه بر بیان محاسن و تاثیرات مثبت این روش مدیریتی نوپا، بر میزان قابل قبول پیاده سازی مهارتهای مدیریت کوانتومی توسط مدیران پرستاری آن بیمارستانها پس از گذراندن کلاسهای آموزشی مهارتهای مذکور تاکید کرده است و نشان داد که پیاده سازی مفاهیم مدیریت کوانتومی در سازمانهای بهداشتی میتواند پیش بینی کننده مناسبی برای افزایش مولفه های اشتیاق شغلی، شیفتگی شغلی فداکاری شغلی و ارزش شغلی کارکنان باشد.

کلایمن (۲۰۱۱) در مقاله ایی با عنوان سازمانهای کوانتومی الگوی جدیدی برای رسیدن به نتایج موفقیتهای سازمانی و اهداف شخصی اشاره کرد که استفاده کوانتومی میتواند موجب دید وسیع تر درک بهتر آنها در سازمان و رژیم افزایش عملکرد سازمانی و بهره وری بیشتر سازمان شود. کاراکاس و کاواس (۲۰۰۸) در مقاله ای با عنوان توفان مغزی خلاق و تفکر منسجم مهارتهایی عنوان از ماهیت کاربردی برای مدیران قرن ۲۱ مهارتهای چند بعدی مدیریت کوانتومی را نام برده است پژوهشگران در این پژوهش بر این باورند که مهارتهای مدیریت کوانتومی میتوانند نه فقط در سازمانها بلکه در فرایند آموزش مدیریت حضر معلمی و مربی گری و دیگر حوزه ها نیز کاربرد داشته و تاثیر گذار است.

یکی از مفاهیم هزاره سوم مدیریت کوانتومی است هدف مدیریت کوانتومی بالا بردن توان و اثر بخشی مدیران و کارکنان است که سعی دارد مفاهیم و اصول تئوری کوانتوم را به منزله رهنمودی جهت توصیف و تبیین پدیده های سازمانی و حل مسائل مدیریتی مورد استفاده قرار دهد (شیلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱، ۲۶۴-۲۷۳).

آقا بابایی، هویدا و رجایی پور ۱۳۹۲ در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین راهبردهای رهبری مثبت گرا و مولفه های سازمان کوانتومی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. رضوی ۱۳۹۲ در پژوهش خود نشان داد که بین مهارت‌های کوانتومی مدیران و موفقیت آنان رویکرد مدیریت کیفیت اروپایی رابطه معناداری وجود دارد و جهت رابه مثبت است. گالاگر ۲۰۱۴ در پژوهش خود به این نتیجه رسید که مدیریت کوانتومی بر نشاط و شادی کارکنان تاثیر داشته است (Galagher, 2014:1551).

نظر پوری و همکاران (۱۳۹۶) طراحی مدل رهبری کوانتومی در سازمان‌های دولتی با استفاده از رویکرد مدلسازی ساختاری - تفسیری نایج پژوهش رهبران و مدیران در سازمان برای ایجاد سبک رهبری کوانتومی باید با بهره گیری از نگاه کوانتومی و توانایی دیدن هدفمند سبک و شیوه تفکر و نگرش خود را متقارن با تفکر کوانتومی با تفکر کوانتومی و توانایی تفکر به شیوه متناقض قرار دهند تا از این طریق زمینه ساز شناخت کوانتومی شهودی مسائل در سازمان شوند. ایزدی و سیادت (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان همبستگی مثبت و معناداری بین مولفه های دیدن کوانتومی تفکر کوانتومی شناخت کوانتومی عمل کوانتومی اعتماد کوانتومی وجود کوانتومی با سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان وجود دارد. سلیمی و همکاران (۱۳۹۵) رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی از طریق نقش میانجی هوش سازمانی در دانشگاه‌های دولتی منتخب اصفهان هوش سازمانی رابطه بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی و قابلیت‌های چابکی سازمانی دانشگاه‌های منتخب اصفهان را به طور کامل میانجیگری میکند.

میر صفیان و سلیمی (۱۳۹۴) تعیین سهم نسبی مولفه های مدیریت کوانتومی بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان مولفه های دیدن کوانتومی تفکر کوانتومی احساس کوانتومی شناخت کوانتومی عمل کوانتومی وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی پیش بینی کننده افزایش نوآوری ارتباطات ریسک پذیری و خودشناسی و شناسایی فرصت کارکنان بوده اند به همین سبب شاید پیاده سازی راهبردهای مدیریت کوانتومی در سازمان ورزش و جوانان و به ویژه زیر مجموعه آن در استان اصفهان به ارتقای رفتارهای کارآفرینی کارکنان آن سازمان بینجامد. عظیمی ثانوی و رضوی (۱۳۹۳) عنوان ارتباط میزان آشنایی و به کار گیری مهارت‌های کوانتومی مدیریت در سازمان‌های ورزشی بین میزان آشنایی و به کارگیری مهارت‌های کوانتومی توسط مدیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد از این بین بیشترین میزان آشنایی و به کار گیری مربوط به عمل کوانتومی و کمترین میزان آشنایی و به کارگیری نیز به ترتیب مربوط به اعتماد کوانتومی و دیدن کوانتومی بود.

کاراکاس و کاواس (۲۰۰۸) طوفان مغزی خلاق و تفکر منسجم: مهارت‌هایی برای مدیران قرن ۲۱ مهارت‌های مدیریت کوانتومی نه تنها در سازمان ها بلکه در فرایند آموزش، معلمی، مربیگری مدیریت خطر و دیگر حوزه ها نیز کاربرد داشته و تاثیر گذار است. شارلتون در (۲۰۱۰) در مقاله ای با عنوان معنویت سلامت روان و فیزیک جدید به بررسی ادغام علم و معنویت و تاثیر این ادغام در حوزه بهداشت روان پرداخت علمی تغییر جهان و دیدگاه نظریه سنتی روان و اصول جهانی معنوی را بررسی کرد و مجموعه ای از مهارت‌های کوانتومی را که ادغام علوم جدید با اصول بی انتهای معنوی و به طور گسترده ای شیوه های بهداشت روان بود ارائه داد. چک ولش رییس سابق شرکت جنرال الکتریک مفهوم دیدن کوانتومی دیدن کوانتومی را درک کرده است ولش اغلب در مورد استفاده جنرال الکتریک از سه اصل یادگیری صحبت میکرد انعطاف پذیری (قابلیت ارتجاع) سرعت و مرزهای نامحدود وی مدعی بود که جنرال الکتریک از این اصول برای ایجاد ظرفیت نامحدود وی مدعی بود که جنرال الکتریک از این اصول برای ایجاد ظرفیت نامحدود برای بهبود اوضاع استفاده میکند. روشن بودن مقاصد و نیات نقش مهمی در موفقیت ولش در تبدیل جنرال الکتریک به یک سازمان یادگیرنده کاملا موافق ایفا نموده است مهارت دیدن کوانتومی اهمیت درگیر کردن همه ذی نفعان در فرایندهای برنامه ریزی و تعیین رسالت شرکت را به رهبران خاطر نشان میکند اگر آنها در این اور دخالتی نداشته باشند احتمالا از نظر ادراکی در دیدن (دیدن تعمدی و هدفمند) و در نتیجه استفاده از امکانات و فرصت‌های جدید ناتوان میشوند و در عوض آنها گرفتار ادراکات و مجموعه های ذهنی معنی خود میشوند و در اتخاذ انتخاب‌های ادراکی لازم برای برنامه ریزی موفق ناتوان میگردند چک استک رییس مشهور کمپانی اسپرینگ فیلد یک متفکر کوانتومی است او همکاران خود را به فراتر رفتن از راه حل‌های ساده انگارانه دوتایی و این یا آن و ارایه راه حل‌های بسیار ابتکاری برای رویارویی با چالش‌های یادگیری سازمانی ترغیب میکند یک بار زمانی که رانندگان کامیون اعتصاب کردند و هیچ فولادی به کارخانه حمل نمیشد کارخانه تعطیل شد چک استک همه افراد را احضار کرده و از آنها سوال کرد که آیا هیچ نظری در مورد این که چه طوری توان بدون وقفه و بدون این که دیگران متوجه شوند فولاد را به کارخانه رساند دارند یا خیر شخصی استفاده از اتوبوسهای مدرسه و شخص دیگری استفاده از لباس روحانیت راهبردها را برای رانندگان پیشنهاد دادند مشکل حل شد اتوبوسهای مدرسه که به وسیله راهبردها رانده میشد مواد خام مورد نیاز را به کارخانه حمل میکرد استک اظهار میدارد ما همواره در حال انجام چنین کارهایی به ظاهر احمقانه ای برای نگهداری خطوط منفی خود هستیم و هیچ چیز مانع ما نشده و ما را متوقف نکرده است ما حتی برای وحشتناک ترین اوضاعی که تا کنون شنیده اید نیز چاره ای اندیشیده ایم و آنها معمولا جواب داده اند (ما را به هدفمان رسانده اند).

هرب کلمر مشهورترین مدیر اجرایی موسسه هواپیمایی ساوت وست الگو و سرمشقی برای این مهارت در صنعتی که نارضایتی مسافری و نآرامی ها و ناراحتی های نیروی کار همه گیر شده است. هواپیمایی ساوت وست حتی بعد از حمله تروریستی ۱۱ سپتامبر که موجب کاهش سفرهای هوایی شده است به سودآوری خود ادامه میدهد ساوت وست هرگز هیچ یک از کارکنان خود را بیکار نکرده است و نماد ارایه خدمات غیر معمول به مشتریان است و به بهترین شکل ممکن در کارکنان خود ایجاد انگیزه میکند

پرورش روح ساوت وست کلید اصلی توانایی کلمر برای خلق سازمان یادگیرنده ای است که توانایی انجام کارها را به شیوه ای متفاوت دارد برخی سازمانها تحقیق تاییدی (پرسشگری فهیمانه) را برای ایجاد و گسترش مهارت احساس کوانتومی مورد استفاده قرار دهند پرسشگری فهیمانه یا آنچه که به اصطلاح AI نامیده میشود مبتنی بر این فرض است که تغییر زمانی راحت تر اتفاق می افتد که افراد به جای تمرکز به مشکلاتی که باید حل شده یا تغییراتی که باید انجام شوند بر جنبه های مثبت و آنچه که به درستی در حال انجام است تمرکز کنند(مثبت اندیشی).

مدیر اجرایی شرکت کانن ریوزابوکاکو یک طرفدار و مروج عمل کوانتومی یا آنچه او آن را کار با هم برای خوب بودن همگانی مینامد است در شرکت کانن یکی از نمونه های عمل کوانتومی استفاده از انرژی خورشیدی برای بازیابی کارتریج های مدیریتی میباشد همچنین سازمان کانن عمیقاً متعهد به حقوق انسانی است کانن کلمه ژاپنی است که برای الهه مهربانی بودایی ها به کار می رود این سازمان به برخورد کاملاً دوستانه و دلسوزانه با کارکنان مصرف کنندگان و دیگر ذی نفعان بسیار معتقد است کاکو عمیقاً معتقد است که این روش نه تنها بر روش درستی برای موسسات تجاری و کارشان است بلکه سودآورترین روش نیز محسوب میشود به کار بردن مهارت عمل کوانتومی موجب میشود که رهبران انتخابهای پاسخگو و مسئولانه را انتخاب کنند زمانی که رهبران اعمالی نظیر مهربانی دلسوزی همدردی و صداقت را انجام میدهند بر طبق گفته های زوهر این اعمال تاس کوانتوم را میاندازند بنابراین این احتمال را افزایش میدهد که دیگر اشخاص داخل یا خارج سازمان متناسب با آن عمل کنند هر فرد خودش یک همبستگی غیر محلی با دیگران است و هر تصمیم فردی کل سیستم را تحت تاثیر قرار میدهد زمانی که رهبران شروع به استفاده از مهارت عمل کوانتومی میکنند تعهدشان به وحدت و یکپارچه گی موجب جهش کوانتومی (پیشرفت یا جهشی چشمگیر) میشود اگر این مهارتها در شرکت های انرون و وردلکام وجود داشت تنها نمونه ای از سازمانهایی که اخیراً درگیر معاملات و کارهای غیر اخلاقی شده اند هزاران نفر چنان شغل و پس انداز بازنشستگیشان را داشتند در واقع مطلوبیت ها و خواسته های کل افراد با خود خواهی عده کمی زیر پا گذاشته شود شوک حاصل از آن همه جهان را تحت تاثیر قرار داد.

دی هاک رهبر مبتکری که صنعت مالی را از طریق طراحی اولین سیستم کارت اعتباری بین المللی ویزا متصل کرده است درباره آشوب موجود در برنامه ریزی و به کارگیری این مفهوم جدید مطالبی را بیان کرده است او برای اولین بار واژه نظم آشوب گونه را برای تشریح سیستمهای سازمانی که مانند سیستمهای زیستی اغلب به صورت غیرقابل پیشبینی در حالتی بین نظم بی نظمی در نوسان هستند به کار برده است امروزه بیشترین زمان و انرژی دوران بازنشستگی وی در کمک و ترغیب رهبران از دیوهای درونی ترس و کنترل و یادگیری اعتماد به قدرت خلاقانه آشوب و بی نظمی میگردد استفاده از مهارت اعتماد کردن کوانتومی در محیطهای کاری سنتی جایی که قابلیت پیش بینی و کنترل ارزش محسوب میشود بسیار چالش برانگیز است با این حال فرایندهای سازمانی بسیار جدیدی مانند تکنولوژی فضای باز وجود دارند که توانایی گروهی از افراد برای خود سازماندهی سریع به روشهای معنی دار و سودمند نشان میدهند اصول سازماندهی یک گردهمایی فضای باز ساز قانون دو دامنه است.

ریچارد و سملر مدیر اجرایی ارش سموکو در سائو پائولو برزیل نمونه و الگویی از مهارت بودن کوانتومی است عزم و تلاش وی برای تغییر سموکو از شرکتی با فرهنگ رقابت جویانه و خصمانه به یک محیط کاری مشارکتی و مساوات طلبانه نه تنها موجب تحول در زندگی کارکنان سموکو شده است بلکه روابط خانوادگی و شاید حتی روابط اجتماعی جامعه برزیل را نیز تحت تاثیر قرار داده است سملر فرهنگ فعلی سموکو را به عنوان یک مفهوم مشترک نهایی و عمیق توصیف میکند که در آن ساعات کار انعطاف پذیر بسته های حقوق و مزایا که کارکنان متوانند از میان آنها انتخاب کنند و چرخشی بودن مدیریت واحدها دیده میشود و افراد آزادی عمل زیادی برای فعالیت و برقراری ارتباط با دیگران دارند این تغییرات موجب تبدیل سموکو یک شرکت سنت و سلسله مراتبی به یک سازمان یادگیرنده که پذیرای تغییرات مستمر است شده است اگر رهبران خواستاران این هستند که به طور کامل مهارت بودن کوانتومی را در داخل سازمانهایشان جاری سازند باید اولویت های سازمانیشان را معکوس کنند (تغییر دهند) محیطی ایجاد کنند که افراد بدون ترس ارز تنبیه بتوانند با دیگران به صورت افقی و عمودی ارتباط برقرار کنند هنگامی که آنها چنین کاری را انجام دهند درمییابند که برتری و پیشرفت پیامد جانبی همکاری و مشارکت است و این که بهبود روابط موجب نتایج موثرتری میشود.

در سال ۲۰۱۰ پرفسور وارگاس در مقاله ای با عنوان ضرورت استراتژی مهارتهای کوانتومی فیزیک سرمایه های فکری و بررسی مدیریت دانش در حوزه بحران با هدف درک مفهوم سرمایه های فکری c و یادگیری سازمانی ios همچنین چشم انداز جدیدی برای ایجاد ios با اجرای راهبردهای رقابتی مانند راهبردهای کوانتومی بیان کرد. با استفاده از مهارت های فیزیک کوانتوم در حوزه مدیریت مدیران می توانند و از طریق علوم پایه در حیطه مدیریتی خود به خوبی و به طور گسترده به دنبال مسائل معاصر باشند(۱۴).

اماکن ورزشی در دانشگاهها قصد دارند که چه طور شروع به پیشرفت کنند ابزارهای سنتی را دور از دسترس قرار دهند در حل کردن محتویات ابزارهای سنتی ممکن است ترجیح داده باشد که سوالهایی در مورد اثرات آنها بر روی مکانهای ورزشی یا به طور آسانی و راحت مکانهای ورزشی را به سمت عقب فشار دهند.

حفظ و استمرار عادت به ورزش، نمایشگاهها و فستیوالهای ورزشی، بازارهای پخش پخش محصولات ورزشی، هدایا و یادگارهای ورزشی، مکانهای سیار ورزشی، صنایع ورزش از اموری برای پیاده سازی و همگانی کردن ترویج ورزش و خدمات

محسوب میشوند. در روستاها و مناطق که در آنها باشگاه‌ها و اماکن ورزشی تاسیس نشده اند باید مکانهای ورزشی سیار فعال باشند حتی اماکن ورزشی سیار به تعدادی زیاد از افرادی که نمیخواهند برای استفاده از ابزارها ورزشی بروند میتوانند موثر واقع شوند این سالنهای ورزشی متحرک با ایجاد بروشورهایی جهت تبلیغ ارائه خدمات را به در خانه های مردم آورده و آنها را از حالت ورزشکاران بالقوه به صورت ورزشکاران واقعی در می آورد.

بر طبق تئوری خدمات عمومی اغلب فراهم میکنند امکاناتی را چون به دلیل دخات عوامل مختلف (بازاری) شکست و نامیدی دارد در کل اجتماع فراهم میآورند سطح مطلوبی از خدمات را در یک قسمت (در حد بضاعت) شود را فراهم میآورند بیشترین میزان از خدمات در قسمت پایین تر که حاصل همگرایی انگیزش و تحرک هست برای استفاده، از خدمات عمومی باید افزایش یابد.

۳- روش پژوهش

شیوه پژوهش فعلی مرور ساختار یافته است که برای گردآوری مراحل مرور نظامند از موجودی های ارائه شده در پژوهش استفاده شده است در این پژوهش مرور در سه مرحله انجام گرفته زیرا که انتخاب اماکن ورزشی مناسب در روند توزیع ورزش موضوع بسیار مهمی است.

۳-۱- طراحی مرور گام ۱

هدفهای مرور در گام طراحی تعیین شده است در این گام عملهای زیر انجام گرفته است

الف- شناختن نیاز به مرور پژوهشها: با بررسی اسناد و متنها و پژوهشهای صورت گرفته شده در گام ۱ تعیین شد که اگر مکانهای ورزشی میخواهند در محیط پر تغییر موجود به ماندگاری فکر کنند باید دست به کسب راههای مبتنی بر تفکر حرفه ایی بزنند در این راستا باشگاههای ورزشی باید با سودمندی از مکانهای ورزشی سیار و تحویل و ارائه خدمات سیار و تکیه بر نیازها و درخواستهای ورزشکاران و مراجعان در این راه گام بردارند از این جهت با تمرکز به پژوهشهای صورت گرفته شده در حیطه و قلمرو تحویل و ارائه خدمات آسان و سیار و اماکن ورزشی سیار در جهت ارائه در ساختار و متن مکانهای ورزشی ضرورت دارد. با استفاده از مهارتهای جدید (مهارت‌های کوانتومی) مدیران به متخصصان تغییرات معتبر تبدیل شده و موجب تغییر خود سازمانها یشان به صورت عمیق میشوند رهبرانی که شخصیت استفاده از این مهارتها را در داخل فرایندها و شیوه های سازمانی دارند شیوه های جدید فراتر از ناتوانی یادگیری سازمانی و ایجاد یادگیری مداوم خواهند داشت آنها استادان تغییر معتبر خواهند شد به طوری که پیوسته در حال تغییر خود و سازمانهایشان از داخل به خارج هستند (۱۱). اصول و ساز کارهای کوانتومی تاکید زیادی به ویژگی رفتار رویکردهای اقتضایی دارد. تقویت روابط اجتماعی ایجاد فضایی برای خلاقیت و ابتکار جامعه یافتن منابع و شخصیت هایی قدرتمند مواجهه با مشکلات بدون فرار از آنها گسترش روابط خارجی تشویق یادگیری هدفمند آوردن آینده به حال (۱۵، ۴). چارچوب و ساختار سازمان کوانتومی مدلی شامل ارتباطات متقابل و سیال بین رهبر و پیرو است سازمانی شامل اعتماد ارزشها یادگیری معنویت گفت و گو و تفکر با هم حل مشکل (۱).

ب- پرسشهای پژوهش:

در پژوهشهای صورت گرفته شده از چه مفهوم ها و بخش هایی در زمینه ارائه خدمات آسان و سیار برای دادن خدمات و سرویس دهی به مکانهای ورزشی استفاده شده است.
پژوهشهای صورت گرفته شده در زمینه ارائه خدمات مهارتهای کوانتومی مدیریت برای دادن خدمات باشگاههای ورزشی از جهت جامعه پژوهش در چه موقعیتی بودند؟

ج- شناخت پایگاههای اطلاعاتی و منابع اطلاعاتی اعتبار یافته و متناسب: در جهت جواب دهی به سوالات اساسی مطرح شده در بالا اقدام به شناسایی منابع اطلاعاتی کتابشناختی ایرانداک، سیویلیکا، نورمگز، سید و پورتال جامع علوم انسانی و انگلیس (گوگل اسکالر، ساینس دایرکت، امرلا، لستا، اسکوپوس، دواج، گیگا لیب) شد در این مرور نظامند ۱۹۰۰ به عنوان منشاء جستجو ۲۰۱۷ به عنوان نقطه شروع ۱۳۹۷ به عنوان انتهایی ترین زمان پراکنش پژوهشها لحاظ گردیده است.

۳-۲- مرور پیشینه ها: (گام ۲)

در جهت بازایی و به کارگیری از منابع پژوهشی متناسب اماکن ورزشی ما قبل به جستجو در پایگاههای اطلاعات کتابشناختی اقدام گردیده است جستجوها با استفاده از عملگرهای بولی و کلید واژه های اخص و بازایی منابع و متناسب با عنوان چکیده و کلید واژه صورت گرفته است. به همین جهت پژوهشهایی که اقسام دیگر اماکن ورزشی(شامل باشگاههای تخصصی و غیره صورت گرفته بود از این مرور منسجم حذف گردیدند با لحاظ کردن حقیقت و ویژگی های پژوهش موجود سرانجام تعداد ۲۰ پژوهش که ۶ رقم به زبان انگلیسی و ۱۴ رقم پژوهش فارسی مورد بررسی قرار گرفتند.

۴- یافته‌ها

در پژوهش حاضر اوضاع فعلی حاکی از آن است که اماکن ورزشی ناگزیر هستند از الگوهای (ترکیبی) مانند باشگاه‌های سیار، ارائه آسان و سیار خدمات در اماکن ورزشی مراجعان را با سودمندی از قوانین ارائه سان و سیار و حتی ایجاد اماکن سیار برای راحتی و دسترسی آشنا سازند تا توانایی به دست آورند هدفهای اماکن ورزشی را بیشتر شناسایی کنند و با مراجعان و نیازهای آنها به نحو اثرگذاری آشنا شوند و بر اساس این شناسایی اماکن ورزشی به گسترش و سرویس دهی خدمات خود میپردازند این رویکرد اثر بخشی مکانه ورزشی و باشگاه‌ها را به ور قابل ملاحظه ایی بالا برده و در ضمن ارائه تصویری مناسب از باشگاه‌ها و دیدگاه مثبتی به این کار مفید داده و وظیفه محوله به اماکن ورزشی را تغییر و تحول میدهد مرور اسناد ارائه خدمات سیار در اماکن ورزشی در این پژوهش نشانگر این است که ایجاد الگوهای ارائه خدمات مانند باشگاه سیار جهت کودکان بالاترین کاربرد را در سطح باشگاه‌های سطح کشور دارا بوده است این الگو از چند قسمت متشکل شده است؛ که شامل خدمات ارائه شده، قیمت جا و مکان جهت برپایی و اقدامات ترغیبی. باشگاه‌های ورزشی توانسته اند استانداردهای رواج، شیوه‌های فراگیری اطلاعات فرهنگی را در تمام بخشهای باشگاه تا حد ممکن ترویج دهند اما باز هم جای خالی وجود دارد و این الگوی فرهنگ سازی در تمام بخشهای مکانهای ورزشی مشابه یک سلسله میباید پس تکنیک و وسیله‌هایی به کار میبرند و آن را مشابه یک راه کار استفاده میکنند اما باز هم جامعه ورزش خواه خواستار کوشش بیشتری میباشد. یافته مهم دیگر در بررسی پژوهش‌ها در زیر آمده‌است.

هنگامی که رهبران این مهارت‌ها ی کوانتومی را مورد استفاده قرار میدهند به جای اینکه فراقنی کنند و احساسات خود را به دیگران نسبت دهند مالک احساسات خود میشوند وقتی این امر انجام شد آنها پی میبرند که کل ارتباطات در واقع فرصتهای یادگیری فوق العاده ای هستند در واقع آنچه را که کیلمن ۲۰۰۱ و شیلتون ۱۹۹۹ از آن به عنوان سازمانهای کوانتوم یاد میکنند ایجاد نمایند سازمانهایی که در آنها تمامی ذی نفعان میدانند که چگونه به پتانسیل (توان) نامحدود میدان کوانتومی دسترسی پیدا کنند بنابراین سازمانهای کوانتوم در واقع سازمانهای یادگیری هستند جایی که بهبود مستمر و یادگیری مداوم جز هنجارهای فرهنگی محسوب می‌شود.

۴-۱- نقش سازماندهی شده و مدیریتی مراجعان در ارائه خدمات در باشگاه‌های ورزشی و اماکن ورزشی

یافته ها حاکی از آن است که مدیریت و تنظیم باشگاه‌های ورزشی باید اول فضایی را به وجود آورد که مراجعان این باور را داشته باشند که ارائه آسان و سیار یک برتری هست در این میان مراجعان مکانهای ورزشی باید برنامه های تعلیم ارائه خدمات سیار ورزشی شامل: اجرای کارگاههای تعلیمی برای مراجعان را ایجاد کنند این عمل در جهت ایجاد توانایی و قادر بودن جهت کسب مهارت در مراجعان برای اجرای نقشها و الگوها و ماموریت های متفاوت در راستای ارائه خدمات آسان و سیار میشود وقتی که مراجعان از لازمه و ضروریات ارائه خدمات آسان و سیار راضی شوند میتوانند جستجوی تکنیکهای ارائه خدمات آسان و سیار را آغاز کنند که در جهت برآوردن نیازهای مراجعان مراجعان باید به این مساله توجه کنند که ارائه خدمات ورزشی سیار با ترویج و گسترش سرویس دهی و خدمات مراجعان به پایان نمیرسد بلکه روندی است که بعد از گسترش و پراکنش همین طور مداومت دارد. پژوهشها نشانگر آن است که تطبیق و سرویس دهی و خدمات با نیازها و روشهای ارتباط با مراجعان مسائلی هستند که باید لحاظ شوند تاثیر شاخه‌ها و سوگیری خدمات در سرویس دهی و خدمات باشگاه‌های ورزشی و سوگیری بازار در ارائه خدمات مختلف به طور وسیعی در زمینه های مدیریت و سازماندهی و ارائه آسان و سیار مورد بررسی و موشکافی قرار گرفته است لزوم پیاده سازی، به سوگیری محیط زندگی فرد بستگی دارد و این لازمه سازماندهی فرهنگ سازمانی در باشگاه‌های ورزشی است. در حقیقت مراجعان باید قبول کنند این پایه و بنیاد را که مراجعه کنندگان هسته اصلی و نقطه دست یابی باشگاه‌ها هستند و مراجعان باید تمام قدرت و کوشش را در امتداد پاسخگویی نیازهای اطلاعاتی و خدماتی مراجعان ورزش از اقدامات اساسی در ارائه سیلر خدمات ورزشی است. با وجود این رویکرد اماکن ورزشی سازمان و موسسه ایی ورزش مدار شمرده میشود که در آن تمام اقدامات ایجاد، آماده سازی، نگهداشتو بازیابی و ارائه و عرضه، با لحاظ کردن نیازهای مراجعان و کاربران و سوگیری مراجعان به آن در نظر گرفته میشود و در این مسیر فقط به تامین نیازهای اطلاعاتی مراجعان در حداقل وقت و روش مناسب، جز پایه اقدامات اماکن ورزشی را شامل میشود.

یافته ها نشان میدهد تمرکز و دقت به جلب رضایت افراد و اشخاص و مراجعان و پایداری افراد باقی مانده قسمتی از مشخصه های اساسی در سنجش مقدار پیشبرد اماکن ورزشی است. اشاعه و پراکنش مراجعان به عنوان ماحصل استمرار فرهنگی میباشد که مقدار پیشبرد فرهنگی سازمان را تعیین میکند و در نهایت هدف فرهنگی میباشد که مقدار پیشبرد فرهنگی سازمان را تعیین میکند و در نهایت هدف فرهنگی و ورزشی در سازمانهای افراد مدار است که در بعضی پژوهشها کم رنگ است با این وجود ضرورت دارد با ایجاد و ترسیم برنامه هایی مانند برنامه ورزش مداری، ارائه خدمات سیار با عملهای نوآورانه شخص محور و همه گیری به سمت جلب حداکثر کاربران و مراجعان قدم بگذارند در این امتداد اماکن ورزشی باید موانع، اصول، گامهای جلب ورزشکاران، مراجعان و خواهان ورزش را بررسی کرده و با یک برنامه تدوین یافته و مداوم و منسجم عناصر جلب و مانعتهای جلب و جذب مراجعان

ورزشی به مکانهای ورزشی را ارتقاء دهند که این اطلاعات در پژوهش ها مشاهده شد. مدیریت کوانتومی زمینه مشورت هم افزایی و ارائه ایده های جدید توسط کارکنان را فراهم مینماید(فایر هوم، ۲۰۰۴).

جدول ۱: یافته های پژوهشگران در حوزه ورزش برگرفته از مقاله های مختلف

نتایج	پژوهشگران	تاکید پژوهشگران	هدف
آموزش استفاده و به کار گیری ورزش	درگاهی و همکاران ایزدی و همکاران سلیمی و همکاران عظیمی ثانوی و همکاران	تاثیر ورزش درمانی اثر بخشی ورزش درمانی در انگیزش مهارتهای ورزشی نقش ورزش در استمرار موجودیت فرهنگی تاکید ورزش عاملی برای رشد و شناخت فرهنگی و اخلاقی و اجتماعی	ارائه خدمات در باشگاههای ورزشی سیار حرفه ایی در اماکن ورزشی
ارتقاء شاخص ورزش	محمد هادی مختاری نوری و همکاران میرصفیان و همکاران نظر پوری و همکاران واعظی و همکاران	عوامل مستقیم و غیر مستقیم و اثر بخش نقش شبکه های ورزشی سیار در تقویت فرهنگ ورزش در جامعه تشویق منافع ورزشی برای عادت توزیع و نقش تاسیس و گسترش ورزش در توزیع شرایط فرهنگی راه کارهای افزایش ورزش در جامعه تولید و اشاعه ورزش فاصله زیاد سرانه ورزش در میان باشگاهها	نقش سیار باشگاهها در ارائه خدمات سیار در باشگاههای متحرک
کاربرد زیاد داشتن	آقا بابایی و همکاران اکبری و همکاران	توسعه فرهنگ ورزش شاخص ورزش و ورزش دوستی در رشد و بالندگی ترویج فرهنگ ورزش ارائه خدمات جنبی با کیفیت بهتر و کمیت بیشتر فرهنگ ورزش دوستی بهبود ارتقای عوامل موثر حمایت از ورزش دوستی و ورزش توزیع توسعه ورزش و ورزش خواهی نقش باشگاههای ورزشی در توسعه فرهنگ ورزش خواهی شناسایی علایق ورزشی مردم ورزش به عنوان روش کسب اطلاعات ورزشی تاثیر ورزش تاثیر مردم به ورزش تشویق ورزش دوستی و وظیفه اصلی باشگاهها تاکید ورزش بر قدرت تصویر نزدیکی از دیگران شناخت ابعاد ورزش شیوه ویژه ورزش محدودیت و موانع ورزشی ایجاد عادت ورزش پرداختن به ورزش و ورزش خواهی جهت توسعه فرهنگی و صیانت فرهنگ ملی وجود ورزش و ورزش خواهی شخصی و عمومی زمینه علاقه مندی به ورزش خواهی نقش ورزش در توسعه باشگاهها و اماکن ورزشی مطالعه عامل توسعه و ایجاد فرهنگ ورزش خواهی	سمت گیری بازار در سرویس دهی خدمات باشگاههای ورزشی
آشنایی با شیوه های نوین دسترسی به ورزش دلخواه	درگی و همکاران رضوی و همکاران شلتون عبادی لمر	نقش وب سایتهای ورزشی بر خط ایجاد سامانه بر خط ورزش در ایران فروش اینترنتی ورزش نقش باشگاهها به عنوان جز جدایی ناپذیر در گسترش افق ذهنی	کاربست و تولید ورزش
تخصصی کردن ورزشها در رده ها و رشته های مختلف	غلام زاده و همکاران میر صفیان و همکاران	گروه بندی سنی برای ورزشها صنایع ورزشی نمایشگاهها و فستیوالهای ورزشی دسترسی ورزشهای ورد احتیاج مرتب سازی ورزشها بر اساس موضوع	وجود ضرورت
از بین بردن موانع موجود در دسترسی	هندی ۱۳۹۲ تیلور ۱۹۹۴ گالاگر ۲۰۱۴ کاراکاس و کاواس ۲۰۰۸	باشگاههای سیار ورزشی ایجاد و گسترش باشگاههای ورزشی در شهر و روستا طرح باشگاههای ورزشی سیار به اقصی نقاط کشور طرح باشگاههای ورزشی سیار آموزش خاص باشگاههای ورزشی واحد سیار	فضا و محیط پیاده سازی

نتایج	پژوهشگران	تاکید پژوهشگران	هدف
		شبکه باشگاه‌های ورزشی مجرای مناسب توزیع ورزش نقش باشگاه‌های ورزشی در تحقق آرمانها و توسعه و تعمیق فرهنگ ورزش سهام باشگاه‌های ورزشی سیار تبلیغ وسیع درباره باشگاه‌های سیار تطبيق باشگاه‌های ورزشی با فناوری ها واحد‌های سیار و غیر سیار تحت عنوان پست فرهنگی باشگاه سیار باشگاه‌ها ابزار اساسی رشد فرهنگ ورزشی	
اشتراک یافته ها و راه کارها	شیلتون ۲۰۰۱ زوکاو ۱۹۷۹ دایر ۱۹۹۸ دارلینگ ۱۹۹۷ کلايمن ۲۰۱۱ گلشن ۱۳۹۵	تاکید بر شاخص‌های اجرایی ابزاری موثر در نظارت بر عملکرد باشگاه‌ها ارائه راه کارهای نو تاکید نقش رسانه ها مسئولان و مدیران اجرایی راه کارهای مختلف اجرایی برنامه های کاربردی	ترغیب عملکرد راه کارها و پیاده سازی

۴-۲- جمع بندی نهایی پژوهش‌ها

مرور موشکافی به دست آمده از جدول ۱ نشانگر این است که کمترین مقدار در رابطه با مقوله ارائه خدمات ورزشی در باشگاه‌ها و اماکن ورزشی با کمترین مقدار، در ارتباط با مقوله نقش سازماندهی و کنترل و تنظیم مراجعان در اماکن ورزشی است که نشانگر خلاء پژوهشهای صورت گرفته شده میباشد. در این امتداد، چالش مهم و اساسی برای پیاده سازی ارائه خدمات در باشگاه‌های ورزشی پیشنهاد داده میشود. مدیران و مسئولان و سرپرستاران باشگاه‌های ورزشی در جهت ارتقای این عمل، ادب و فرهنگ سازمانی مناسب را در اماکن ورزشی آماده سازند هم چنین برنامه‌هایی برای قادر سازی و کسب مهارت در مراجعان و تعلیم‌هایی برای ارتقاء شاخص‌های فردیتی برای پیاده سازی و اجرای اقدام‌های عملی ارائه خدمات سیار فراهم سازند. پیام کوانتوم این است که کل این است که کل فرای جهان و از جمله انسان هستی یا موجوداتی پویا آگاه و مرتبط با هم هستند مفاهیم کوانتومی بر گرفته از مطالعه شیلتون بوده و موضوعی جدید برای رهبری در مدیریت تلقی میشود که یک مدل از مهارتهای تعاملی جدید و پارادایمی از تفکر را برای افزایش اثر بخشی فراهم میکند زیرا بر این اصل استوارند که انرژی کوانتومی مهمترین اصل بوده و علت وقوع همه چیز در جهان است و جنبه مادی این جهان را در درجه دوم اهمیت قرار میدهد (شیلتون، ۲۰۱۰). مهارتهای کوانتومی در قرن ۲۱ بین رشته‌های علمی مختلف بر تلاش در جهت باز تعریف رویکردها و شناخت انسان در مورد پدیده‌های آشوبناک و پیچیده شد رشد و نفوذ علمی تئوری کوانتوم چنان بود که اصول و مفاهیم آن به صورت پارادایمی در سایر رشته‌های علمی در علم مدیریت مورد استفاده قرار گرفت (محمد هادی، ۱۳۹۰).

۵- نتیجه گیری

بنابراین میتوان چنین ادعا کرد که توزیع ورزش و خدمات ورزشی بر کاهش مشکلات مراجعه کنندگان و باشگاه‌ها تاثیر مثبت خواهد داشت از این رو به نظر میرسد که ارائه خدمات سیار ورزشی یکی از شیوه‌های بسیار کم هزینه بی خطر و بدون عارضه جانبی است که باید در مقابله با مشکلاتی رو به سوی مراجعان باشگاه و اماکن ورزشی مورد توجه قرار گیرد؛ و مطالعه مرورها نشانگر این است که پژوهشی به طور ساختار یافته و کامل در زمینه ارائه خدمات و سرویس‌های باشگاه‌های ورزشی صورت گرفته است پس نتیجه پژوهش فعلی مرور کاملی از پژوهشهای صورت گرفته شده در زمینه ارائه در باشگاه‌های ورزشی را نشان میدهد لذا با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌های این پژوهش راه کارهای ذیل به عنوان مهمترین راه کارهای ارتقاء فرهنگ ورزش و ورزش خواهی و دسترسی آسان ارائه میشوند با خدمات رایگان ارائه خدمات سیار از سوی باشگاه‌های ورزشی جهت توسعه و ترویج خدمات ورزشی راه کارهای مناسبی مدون نمود به عبارت دیگر با توجه به تاثیر آن بر خدمات رایگان ارائه سیار بر خدمات باشگاه‌ها و نحوه ارائه آنها به مراجعان لازم است باشگاه‌ها ضمن حفظ و تداوم رسالت خود در مورد ارائه خدمات پایه و رایگان اندیشه‌ی خاصی را نیز برای بقاء و ادامه فعالیت خود مدون سازند. نظر به ضرورت طرح موضوع و حائز اهمیت بودن مبحث توزیع در باشگاه‌های ورزشی در عصر کنونی و همچنین آمادگی بیشتر باشگاه‌ها و مکان‌های ورزشی در مواجهه با بحرانهای دسترس پذیری و نیز به منظور تداوم و استمرار خدمات بهتر از سوی باشگاه‌ها تلاش نویسندگان مقاله حاضر آن است که با استناد به دیدگاههای محققان مطرح در این حوزه و با توجه به ضرورت نیاز به طرح چنین موضوعی در عصر پیش رو موضوع حاضر را برای انواع دباشگاه‌ها و اماکن ورزشی طرح نمایند. میتوان از طریق کاربرد روشهای ارائه خدمات سیار تا حدودی کسری دسترسی باشگاه‌ها را جبران و افزایش جذب مخاطبان و افزایش جذب مخاطب را تضمین نمود بنابراین عملی شدن خدمات رایگان سبب میشود تا

مکانهای ورزشی جهت ارائه خدمات بهتر و با کیفیت تر به کاربران با موانع پیش روی باشگاه‌ها مبارزه و در کوتاهترین زمان ممکن به نیازهای مراجعه کنندگان پاسخ دهند. بدین وسیله از همه افراد صاحب نظر و مراکز پی گیری در امر توسعه نشر و علاقه مندی به ارتقای سطح ورزشی تقاضا میشود که پس از مطالعه مقاله طی گزارشی موقعیت، امکانات، توانایی ها ی تخصصی، برنامه های آموزشی و علمی موجود و محدودیت ها و مشکلات خویش را هر چه سریعتر بیان تا بتوان از امکانات موجود در ترغیب به ورزش و ورزش خواهی و توسعه ورزش استفاده نمود.

تئوری های پیچیده علمی جدید را به مهارت های عملی و کاربردی تبدیل کرده است این مهارتهای کوانتومی رهبران را برای یک تغییر اساسی در روش تفکر و مدل های ذهنیشان به چالش میطلبد هنگامی که رهبران این مهارتها را مورد استفاده قرار میدهند آنها اعتماد بسیار بیشتری به تغییرات پیدا نموده و پذیرای یادگیری مستمر میشوند رهبرانی که شهامت تلفیق این مهارتها را با فرایندها و عملکردهای سازمانی دارند روشهای نوینی را برای حرکت فراسوی ناتوانی های سازمانی و ایجاد گروههای یادگیری مستمر کشف خواهند کرد آن ها عامل اصلی تغییر شد و خود و سازمانها یشان را از درون به بیرون تغییر می دهند.

منابع

۱. اکبری، عباس ۱۳۹۱ بررسی افزایش بهره وری عملکرد پروژه ها از طریق تغییر مدیریت کلاسیک به کوانتومی (شرکت گاز به عنوان مورد). پایان نامه کارشناسی، ۶۶-۷۱. دانشکده مدیریت، دانشگاه علم و صنعت ایران، ۶۶-۷۱.
۲. ایزدی، خلیل؛ سیادت، سید علی ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری کارکنان دانشگاه اصفهان - نوآوری های مدیریت آموزشی. سال یازدهم، شماره سوم، ۲۳-۲۵.
۳. آقا بابایی، مرضیه ۱۳۹۲. روابط چندگانه بین راهبردهای رهبری مثبت گرا و راهبردهای خود رهبری و میزان کاربست مولفه های مدیریت کوانتومیدر دانشگاه اصفهانو دانشگاه تهران، رساله دکتری، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، ۷۳-۷۷.
۴. آقا بابایی، ر؛ هویدا، ر؛ رجایی پور، س ۱۳۹۲. رابطه راهبردهای رهبری مثبت گرا و مولفه های سازمان کوانتومی، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۳۶(۳). ۱۶۹-۱۶۵.
۵. درگاهی، حسین؛ پرتویشایان؛ زینب، رازقندی، علی اکبر، مروجی، مینا ۱۳۹۵. مدیریت کوانتومی، مدیریت سمی، مطالعه مروری در چهارچوب نظام مدیریت آزمایشگاه، فضا و آزمایشگاه و تشخیص، شماره ۳۱، ص. ۳۴-۴۷.
۶. درگی، پروین ۱۳۸۸، مدیریت کوانتومی، ۴-۱- www.dargi.ir
۷. رضوی، سید محمد حسینی عظیمی، بابک ۱۳۹۲. اولویت بندی و بررسی میزان آشنایی با مهارتهای کوانتومی در سازمانهای ورزشی کشور. اولین همایش ملی مهندسی مدیریت کسب و کار، دانشگاه تحصیلات تکمیلی صنعتی و فناوری پیشرفته، ۵.
۸. زرگرب، سید مجتبی ۱۳۸۹. به کار گیری مفاهیم جدید برای خلق سازمانهای یادگیرنده، فصلنامه پرونده مدیریت، سال ۴، شماره ۱۴.
۹. سلیمی، محمد حسین؛ رجایی پور، سعید؛ سیادت، سید علی؛ بیدرام، حمید ۱۳۹۵. رابطه بینمهارتهای کوانتومی و قابلیت های چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی هوش سازمانی در دانشگاههای دولتی منتخب اصفهان، فصلنامه پژوهشهای مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۳.
۱۰. سلیمی، محمد حسین؛ رجایی پور، سعید؛ سیادت، سید علی؛ بیرام، حمید ۱۳۹۷. رابطه بین مهارتهای مدیریت کوانتومی و قابلیت های چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی هوش سازمانی در دانشگاه های دولتی منتخب اصفهان. پژوهشهای مدیریت عمومی سال نهم، شماره ۳۳، ص. ۱۳۸-۱۱۳.
۱۱. شلتون، شارلوت؛ دارلینگ، جان ۱۳۸۸. مدل مهارتهای کوانتومی در رهبری پارادایم نوینی برای ارتقای رهبری اثر بخش، ترجمه ابراهیم گلشن، مجله تحول اداری، مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی، ۴۲، ۴۳-۶۶.
۱۲. عبادی المر، صالح ۱۳۹۴. تاثیر مدیریت کوانتومی بر افزایش بهره وری کارکنان سازمان - کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ترکیه، استانبول. شرکت مدیران ایده پردازان پایتخت ایلیا.
۱۳. عظیمی ثانوی، بابک، رضوی؛ محمد حسین ۱۳۹۳. ارتباط بین میزان آشنایی و به کار گیری مهارتهای کوانتومی مدیریت سازمانهای ورزشی - مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۴، ص. ۶۲۵-۶۱۳.
۱۴. عظیمی ثانوی، بابک؛ رضوی، سید محمد حسین، ۱۳۹۳. ارتباط بین میزان آشنایی و به کار گیری مهارتهای کوانتومی مدیریت در سازمانهای ورزشی، فصلنامه مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۴.
۱۵. غلام زاده، حجت ۱۳۹۳. مهارتهای کوانتومی در مدیریت آموزشی، ۶-۱.
۱۶. قربانی، علی؛ مقدم، متینه؛ هرندی، آژین. ۱۳۹۸. بررسی تاثیر مهارتهای کوانتومی مدیریت بر عملکرد نوآورانه کارکنان با توجه به نقش ظرفیت جذب دانش و تسهیم دانش مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، دوره ۸، شماره ۱.

۱۷. گلشن، ابراهیم ۱۳۹۵. مدل مهارت‌های کوانتومی در مدیریت پارادایم نوینی برای ارتقای رهبری اثر بخش، فصلنامه تحول اداری (۴۰) ۷، ۴۴-۵۲.
۱۸. محمد هادی، فریبرز ۱۳۹۰. پارادایم کوانتومی در مدیریت فرهنگ سازمانی. سال نهم، شماره ۲۳. ص. ۷۱-۹۴.
۱۹. مختاری نوری، جمیله؛ سید محمد ۱۳۸۷. کاربرد مدل کوانتومی در رهبری پرستاری، نشریه دانشکده پرستاری مامایی شهید بهشتی. دوره ۱۸. شماره ۶۱- ص. ۵۶-۷۹.
۲۰. میر کمالی، سید محمد؛ حاج خزیمه، مجتبیف ۱۳۹۸. بررسی رابطه مهارت‌های کوانتومی مدیران و آمادگی کارکنان برای تغییر سازمانی مورد کارکنان دانشگاه تهران. فصلنامه علمی آموزشی علوم دریایی، شماره ۱۹، زمستان ۹۸.
۲۱. میرصفیان، حمیدرضا؛ سلیمی، مهدی ۱۳۹۴. تعیین سهم نسبی مولفه های مدیریت کوانتومی بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. دوره ۳ شماره ۱. ص. ۸۵-۹۷.
۲۲. نظر پوری، امیر هوشنگ؛ عارف نژاد؛ محسن، شریعت نژاد؛ علی ۱۳۹۶. طراحی مدل رهبری کوانتومی در سازمانهای دولتی با استفاده از رویکرد مدلسازی ساختاری- تغییر ی چشم انداز، مدیریت دولتی، شماره ۲۹. ۱۵۳-۱۳۵.
۲۳. واعظی، رضا؛ عدنان راد؛ اعظم، شاه محمدی، مرضیه؛ ۱۳۹۳. نگرشی به تغییر از منظر آموزه های اسلامی و رابطه ان با آمادگی کارکنان برای تغییر. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۳، شماره ۸ و ۹. ص. ۱-۳۰.
۲۴. هندی، چارلز ۱۳۹۲ استعاره ی جدید مدیریت، ۵۵ برگرفته از سایت www.modiryar.com
25. Abdullah JB Kassim J M (2011). Instructional leadership and attitude towards organizational change among secondary schools principal in pahang, Malaysia. *Procedia social and behavioral science*, (15)pp:33,4-33-90
26. Darling. R.(2008). Effective conflict management: use of a wolker w. earl the behavioral style model, leadership and organizational development journal, vol, 22, no,pp: 230-242
27. Dyer,W.W.(1998). Wisdom of the age, harper-colins, new york, ny.
28. Fairholm, M.R.(2004). Anew science out line for leadership development. *Leadership and organization development journal*, 25(4). 369-383.
29. Galagher, E.N(2014). Social support and omotinal intelligence as predictors of subjective well- being. *Journal personality and individual differences*, 44-(7). 1551-1561.
30. Karakas, F. and Kavas, M.(2008). Creative brain storming and integrative thinking: skills for twenty- first century managers. *Journal of development and learning in organization*,22(2). 8-11. KilmanR.H.(2011). Quantum organizatio: a new paradigm for achieving organizational success and personal meaning: Newport cost, CA: Kilmann diagnostic, pp: 77-83.
31. Mcneill,F.Mand thro, E(1994). Fuzzy loyic: a practical aproache. academic press, boston,ma,1994.
32. Nurmi,R.W,Darling. J.R(1997). International management leadership, international business press, newyork, ny. Owen, H.(1997). Examdiing our now: the story of open space technology. Pdarrett- Koehler, sanfrancisco, CA.
33. Richards, C.W(1996). Agile manufacturing: beyond lead? *Production inventory management journal*, 37(2), 600-640.
34. Shelton, C. (2010). Spirituality, mental health and nwew the new physics. *International journal of applied psychoanalytic stadies*, vol7.no.2, pp: 161-171.
35. Shelton, C.(2010). Spiritadlity, mental health and the new phsics, international journal of applied psychoanalytic studies, vol,7no,2.pp:161-171.
36. Shelton, C. Darling.(2003). Using new science concepts to creat learning organization. *management decision*, vol.10, no.6. Pp: 353-360.
37. Shelton, C.D.and Darling J.R(2004). Frome chaos to order: exploring new frontiers in conflict management organization development journal, 22(3), 22-41.
38. Shelton, C.K.and Darling J.K(2013). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership a organization development journal*, 22(6). 164-273.
39. Shelton, C.K.and Darling,J.R(2001) the quantum skills medline management a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership a organization development journal*, 22(6), 264-273.
40. Shelton, C.K.AND Darling,j.r(2001). The quantum skliis model in management: a newparadigm to enhance effective leadership. *Leadership a organizational development journal*, 22(6), 264-273.
41. Shelton, C.youmg.j. LIU,Q(2005). Management in an age of complexity: quantum skills for the new millemium international journal of human resource development and management, VOL5, NO, 2. 111-127.

42. Shelton, charlotte and darling, (2003). USING NEW SCIENCE CONCEPTS TO CREATE LEARNING ORGANIZATION journal of learning organization, vol,10, no, 6. 2003, pp: 353-360.
43. Tayler, E. (1994). Radical conduct of research. New metaphysical foundation of modern science, 345-373.
44. Vargas, J.(2010). THE NECESSITY OF PHYSICS QUANTUM SKILLS STRateges. Acta universitalis danubius, 8(3), 129-132.
45. Zukar,G(2012). The dancing wali masters: an overview of the new physics. Random house.

A look at the background to the concept of effectiveness in improving quantum management skills in systematic review

Behnam Mazaheri

Master of Strategic Management in Sports Organizations, Payame Noor University, Garmsar Branch

Abstract

Aim: The purpose of this study is to review the research on the use of the concept of quantum management skills in the direction of people in sports venues in order to identify and apply it in sports venues and the research vacuum in the research to complete future research.

Research method: The research method is systematic review. For this purpose, related researches were searched and identified in 5 Persian databases and 7 foreign databases between 2005 and 1400. The research was the result of research that after controlling and reviewing the research by researchers, 20 of the most relevant cases were used for this research.

Findings: Findings showed that the research method in Iran was a quantitative approach using a questionnaire and outside Iran was a combination of two quantitative and qualitative approaches and the tools used were a questionnaire and an interview.

Conclusion: The results showed that due to the role of technology transformation, managers and clients of sports venues can use their methods such as services based on quantum management skills, services, models to attract managers and clients and the orientation of sports venues to their professional position. In order to provide client-centered services and improve the satisfaction of managers and clients to sports venues.

Keywords: Quantum Management Skills, Sports Organizations, Strategic Management