

رابطه مهارت‌های کوانتومی با سبک‌های مقابله با استرس

حسن نوروزی زیارت*، بهرنگ اسماعیلی شاد**

چکیده

مدیران در عصر کنونی برای آن که بتوانند نقش خویش را به انجام برسانند، باید بکوشند روحی جدید در خود پدید آورند. این روح، آن‌ها را از دنیای ماشینی تقلیل‌گرا به مجموعه مهارت‌های جدیدی رهنمون می‌کند که بر اساس پیچیدگی‌های عصر کوانتوم استوار است. هدف پژوهش، تبیین رابطه مهارت‌های کوانتومی با سبک‌های مقابله با استرس می‌باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت خراسان شمالی به تعداد ۱۷۰ نفر بود و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران، ۱۱۸ نفر انتخاب شدند. جهت سنجش مهارت‌های کوانتومی از پرسشنامه محقق ساخته و برای سنجش سبک‌های مقابله با استرس از پرسشنامه اندلر و پارکر (۱۹۹۰) استفاده شد. پرسشنامه‌ها دارای روایی صوری و سازه بوده و آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها برای مهارت‌های کوانتومی ۰/۹۳ و سبک‌های مقابله با استرس ۰/۹۲ بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss17 و Amos استفاده شد. یافته‌ها نشان داد مهارت‌های کوانتومی بیشترین تأثیر را بر سبک مقابله مسئله‌مدار (۰/۵۶) و کمترین تأثیر را بر سبک مقابله اجتنابی (۰/۳۹) دارد. نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که اعتماد کوانتومی دارای بیشترین ضریب تأثیر (۰/۵۶) و احساس کوانتومی دارای کمترین ضریب تأثیر (۰/۳۹) بر سبک‌های مقابله با استرس بودند. نتایج حاکی از آن بود که مهارت‌های کوانتومی بر سبک‌های مقابله با استرس تأثیرگذار است و قدرت پیش‌بینی و تبیین سبک‌های مقابله را دارا می‌باشد.

کلیدواژه‌گان: مهارت‌های کوانتومی، سبک‌های مقابله با استرس، سازمان صنعت، معدن و تجارت خراسان شمالی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۳

* گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

۱. مقدمه

امروزه تغییرات سریع و 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. تیلور، مدیریت علمی را در آمریکا انتشار داد و نوشته‌های فایول نیز در اروپا مجموعه‌ای از مهارت‌های مدیریتی که هماهنگ با جهان مکانیکی ایستا بود را ایجاد کرد و این مهارت‌ها را به‌عنوان برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، هماهنگی و کنترل نامید. حتی باوجود این‌که مینتزبرگ، اعتبار این مهارت‌های مدیریتی را ۳۰ سال بعد به چالش کشید ولی کتاب-های مدیریتی و کسب‌وکار قرن ۲۱، همچنان به توصیف و شرح آن‌ها پرداختند و مدیران نیز با اتکا به آن‌ها ادامه دادند اما امروزه در جهان پیچیده و پر از تغییرات مستمر، این مهارت‌ها به‌سرعت غیرقابل استفاده شده‌اند. آن‌ها برای حیات در زمان‌های ابتدایی که سازمان‌ها به‌عنوان موجوداتی ثابت نگریسته می‌شدند و در شکل و رفتار قابل پیش‌بینی، منطقی و خطی عمل می‌کردند، ساخته شده بودند (Darling & Shelton, 2001). قرن بیستم با طرح نظریه نسبیت انیشتین و پس از او توسط شاگردش هایزنبرگ که به نظریه کوانتوم معروف شد، با نحوه تفکر نیوتنی وداع گفت. معنی واژه کوانتوم به معنی "مطالعه حرکت" است. بنابراین مکانیک کوانتوم به معنی مطالعه حرکت اجزای هسته‌ای است (Shelton, 1391). پیام کوانتوم این است که کل اجزای جهان هستی و از جمله انسان، موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط باهم هستند. کوانتوم به معنی ذره در حال حرکت و با گرایش‌های احتمالی است و اینکه نظم از بی‌نظمی حاصل می‌آید و رابطه‌های ساده یک علتی جای خود را به روابط چند علتی و درهم‌تنیده می‌دهند (عظیمی ثانوی و رضوی، ۱۳۹۳). مفاهیم کوانتوم تاکنون در مطالعه رفتار انسان به کار گرفته نشده است اما پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ما باید برای به کار بردن مفاهیم کوانتومی در مطالعه رفتار انسان تأمل کرد چراکه تحقیقات اخیر در روانشناسی و زیست‌شناسی و فیزیولوژی اعصاب بر وجود انسان به‌عنوان موجودی کوانتومی دلالت

می‌کنند (Shelton, 1999). گسترش نفوذ علمی فیزیک کوانتوم و قابلیت آن در تبیین بسیاری از پدیده‌های ناملموس و پیچیده موجب شد تا مفاهیم نظریه کوانتوم در قالب پارادایمی نوین در علم مدیریت مورداستفاده قرار گیرد. این پارادایم ضمن برخورداری از قابلیت تبیین بسیاری از مفاهیم پیچیده سازمانی، چشم‌انداز جدیدی به روی علم سازمان و مدیریت گشوده است. پارادایم کوانتومی در مدیریت سعی دارد تا قوانین، مفاهیم و اصول نظریه کوانتوم را در قالب استعاره و رهنمود جهت حل مسائل مدیریتی و توصیف و تبیین پدیده‌های سازمانی مورداستفاده قرار دهد (محمدحادی، ۱۳۹۰).

مدیران در عصر کنونی برای آنکه بتوانند به نحوی اثربخش، نقش رهبری و مدیریت خویش را به انجام برسانند، باید بکوشند روحی جدید در خود پدیدآورند. این روح، آن‌ها را از دنیای اصول و رفتارهای ماشینی، تقلیل‌گرا و جبری به مجموعه مهارت‌های جدیدی رهنمون می‌شود که براساس پیچیدگی‌های عصر کوانتوم استوار است. رویدادها و مسائل پیچیده و متغیر امروزی، نیازمند بینش و رویکردی متغیر است و نمی‌توان با رویکرد مدیریت سنتی، مشکلات و مسائل سازمانی را در محیط در حال تغییر به سرانجام رساند. لذا رویکرد مناسبی که می‌تواند هماهنگ با این دنیای متغیر و غیرقابل پیش‌بینی باشد، استفاده از مهارت‌هایی است که نگاه کارکنان و مدیران سازمان را تغییر می‌دهد. مهارت‌هایی که می‌توانند سازگار با محیط جدید و امروزی باشند، مهارت‌های کوانتومی هستند. مهارت‌های کوانتومی رویکردی در جهت ارتقای قابلیت‌ها و توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به‌ویژه کارکنان است. از این‌رو هدف از مهارت‌های کوانتومی افزایش میزان اثربخشی و توان مدیران و کارکنان سازمان است. مفاهیم کوانتومی می‌توانند به مجموعه مهارت‌های کاملاً عملیاتی جدید برای مدیران رهبر قرن بیست و یکم، تبدیل شوند. این مهارت‌ها به‌عنوان مهارت‌های کوانتومی معرفی شده‌اند که شامل نگاه کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و زیست کوانتومی می‌باشند (shelton & darling, 2001).

الزام اکتساب مهارت‌های کوانتومی در مدیریت زمانی ملموس‌تر خواهد بود که

مشاهده می‌شود که پیچیدگی عصر حاضر به‌ویژه در محیط‌های سازمانی، انسان‌ها را با مشکلات و شرایط به‌مراتب سخت‌تری مواجه ساخته که نیازمند مدیریت صحیح است و برخورد منطقی با آن را طلب می‌کند. در این شرایط همه مردم عوامل استرس‌زا را در زندگی‌شان تجربه می‌کنند و بایستی سازوکارهایی برای مقابله با این دشواری‌ها پیدا کنند. روش‌های مقابله با تغییرات زندگی و تنش‌های حاصله از این تغییرات، در افراد مختلف و برحسب موقعیت‌های گوناگون متفاوت است (غضنفری و قدم‌پور، ۱۳۸۷). در جهان امروز استرس مسئله بزرگی محسوب می‌شود بنابراین نحوه واکنش به آن است که می‌تواند در سازگاری فرد نقش به‌سزایی داشته باشد. این موضوع معمولاً تحت عنوان مقابله مورد استفاده قرار می‌گیرد. مفهوم مقابله در سال ۱۹۶۶ توسط لازاروس معرفی شد و از آن‌پس شیوه مقابله افراد با مشکلاتشان مورد بررسی قرار گرفت و ابزارهایی برای اندازه‌گیری آن تهیه شد (نیکنامی و همکاران، ۱۳۹۳).

شاید یکی از عمده‌ترین عواملی که سبب شده استرس تا این حد توجهات را به خود جلب کند به دلیل پیامدهای زیانباری باشد که استرس شغلی در پی دارد. به‌طوری‌که پژوهش‌ها نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین عواملی که سلامت روان افراد را به مخاطره می‌اندازد، استرس است و شخصی که نتواند به‌طور مناسب با انواع عوامل استرس‌زا مقابله کند تا سرحد آشفستگی و فروپاشی در سلامتی جسمی و روانی ممکن است پیش رود و سلامت او تهدید می‌شود (Hudd et al, 2000). به کار بردن راهبردهای نامناسب در رویارویی با عوامل استرس‌زا می‌تواند موجب افزایش مشکلات شود درحالی‌که راهبردهای مقابله‌ای مناسب می‌تواند پیامدهای سودمندی داشته باشد (Ben-Za & Reshef, 2003)؛ به عبارت دقیق‌تر، استفاده از سبک‌های مقابله با استرس است که می‌تواند از تأثیر استرس‌ها بر سلامت روانی فرد بکاهد و در نتیجه به سازگاری هر چه بیشتر بینجامد (صدیقی، تمنایی‌فر و عابدین‌آبادی، ۱۳۹۱). با توجه به اهمیتی که در مورد داشتن مهارت‌های کوانتومی و راهکارهای مقابله با استرس ذکر شد، تحقیق حاضر به دنبال این مسئله است که آیا مهارت‌های کوانتومی تأثیری بر سبک‌های مقابله

با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت در خراسان شمالی دارد و این که کدام یک از این مهارت‌ها می‌توانند قدرت پیش‌بینی بالاتری در سبک‌های مقابله با استرس داشته باشد؟

۲. مبانی نظری

مهارت‌های کوانتومی

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 بنگرند، 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 اصلی علوم جدید هستند، بلکه مهم‌تر به این دلیل که نیازمند یک حلقه کوانتومی در پارادایم مدیریت جدید هستند. آن‌ها قصد جایگزینی مهارت‌های مدیریت سنتی را ندارند، بلکه آن‌ها را کامل می‌کنند. آن‌ها مدیران را با دیدگاهی کاملاً متفکر و عقلی برای اداره افراد و تعارض روبرو می‌کنند. در عصر حاضر به‌کارگیری روش‌ها و اصول جدید مدیریتی برای ارتقای کارایی کارکنان در سازمان‌ها و همچنین افزایش بهره‌وری سازمانی حیاتی است. پارادایم کوانتومی یکی از این روش‌هاست که اخیراً مورد توجه صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است کوانتوم در لغت به کل اجزای جهان و از جمله انسان به‌عنوان موجودی پویا، آگاه و مرتبط باهم می‌نگرد این روش مدیریتی نوین از قابلیت تبیین سازی مسائل پیچیده سازمانی برخوردار بوده و چشم‌اندازی جدید بر روی علم مدیریت و سازمان گشوده است مدیریت کوانتومی روشی به‌منظور توان‌افزایی در کارکنان است و در واقع رویکردی جدید به‌منظور ارتقای قابلیت، توانمندی، کارایی و اثربخشی کارکنان و مدیران در سازمان است (Darling & Shelton, 2001). از منظر پارادایم کوانتومی، انسان و رفتار و ایده‌های او متأثر از خصوصیات کوانتومی است. این موضوع در تفسیر کوانتومی حیات سازمانی و روش‌شناسی تبیین رفتار انسانی در سازمان، دارای

اهمیت خاصی است (محمد‌هادی، ۱۳۹۰). با استفاده از استعاره کوانتوم به‌جای استعاره های مکانیکی و بازبینی و تدوین یک پارادایم جدید می‌توان اثربخشی مدیریت و رهبری را به نحو قابل توجهی بهبود بخشید و شاهد تحولاتی شگرف در تبیین راهبردهای سازمان یادگیرنده بود (غیور و ناطق گلستان، ۱۳۸۸). در حقیقت اصول مدیریت کوانتومی مدیران را برای دگرگون کردن دیدگاه خود، از دیدن واقعیت به شکل از بالا به پایین و رفتار اثربخش آماده می‌سازد (محمد‌هادی، ۱۳۹۰). مهارت‌های کوانتومی به شرح زیر تعریف شده‌اند:

۱) دیدن کوانتومی: توانایی برای دیدن هدفمند؛ توانایی برای دیدن هدفمند، مبتنی بر این منطق است که واقعیت ذاتاً ذهنی است و بر اساس انتظارات و باورهای (عقاید) مشاهده‌کننده ظهور می‌کند. تحقیق در کوانتوم این منطق را که عمده آنچه ما در جهان خارج می‌بینیم، یک عملکرد از پیش‌فرض‌ها و باورهای درونی ما است، حمایت می‌کند.

۲) تفکر کوانتومی: توانایی فکر کردن به شیوه متناقض و متضاد، بیان می‌کند که جهان غالباً به شیوه غیرمنطقی و پارادوکس عمل می‌کند. آشکارترین پارادوکس کوانتوم آن است که جهان سه‌بعدی مرئی منحصراً از انرژی‌های نامرئی تشکیل شده است. - نیرویی که دو جنبه متفاوت دارد- موج و ذره.

۳) احساس کوانتومی: توانایی احساس زنده و حیات‌بخش، که مبتنی بر منطقی است که انسان‌ها همانند سایر جهانیان با کوانتوم‌های یکسانی مواجه هستند و بنابراین موضوعی برای قوانین جهانی تحریک انرژی هستند.

۴) شناخت کوانتومی: توانایی دانستن به شیوه خلاقانه و شهودی؛ مهارت دانستن و شناخت کوانتومی، ابزاری برای میانبر زدن در فرایند سخت‌کوشی 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 شیوه‌ای احترام‌آمیز و با بینش شهودی عمیق رفتار می‌کنند، بلکه با آن‌ها خلاقانه برخورد می‌کنند و یک جو

آگاهی و تفکر را ایجاد می‌کنند.

- (۵) عمل کوانتومی: توانایی عمل به شیوه مسئولانه که مبتنی بر مفهوم کوانتومی پیوند و نتیجه فرعی دلایل غیر محلی (دور از هم) است.
- (۶) اعتماد کوانتومی: توانایی اعتماد به فرایند زندگی؛ این مهارت نیاز دارد که مدیران با روح قدرت و کنترل خود مقابله کنند.
- (۷) وجود کوانتومی: توانایی برقراری ارتباط مستمر. این مهارت مدیران را قادر می‌سازد مالک احساسات خویش باشند تا آن‌ها را به دیگران نسبت دهند. در سطح زیر اتمی، ماده، وجود خود را از طریق ارتباطات به دست می‌آورد. ذرات زیر اتمی مجردات هستند. خواص آن‌ها فقط از طریق تعاملات آن‌ها با دیگر ذرات قابل تعریف و مشاهده است. ذرات وابسته به ارتباطات هستند (Darling & Shelton, 2001).

سبک‌های مقابله با استرس

در قرن حاضر موضوع استرس یا فشار روانی، یکی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی در علوم رفتاری و سازمانی بوده است. بررسی تأثیرات آن بر زندگی انسان، یکی از گسترده‌ترین قلمروهای پژوهشی در عصر حاضر هست. استرس، اضطراب و مقابله یکی از اجزاء مهم زندگی هستند. همه ما در هر لحظه با مواردی روبرو می‌شویم که ممکن است استرس‌زا باشند (صدیقی و همکاران، ۱۳۹۱). در زندگی امروزی، انسان بیش از هر زمانی دیگر شاهد بروز استرس و عوارض ناشی از آن است. هنگامی که فرد در محیط کار و یا زندگی با شرایطی روبرو می‌شود که این شرایط با ظرفیت‌ها و امکانات کنونی وی هماهنگی ندارد، دچار تعارض و کشمکش‌های درونی می‌شود که به آن استرس می‌گویند (حجت خواه و همکاران، ۱۳۹۲). شاید یکی از عمده‌ترین عواملی که سبب شده استرس تا این حد توجهات را به خود جلب کند به دلیل پیامدهای زیانباری باشد که استرس شغلی در پی دارد. به طوری که پژوهش‌ها نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین عواملی که سلامت روان افراد را به مخاطره می‌اندازد، استرس است و به اعتقاد روان‌شناسان وقتی فردی با استرس مواجه می‌شود از سه مرحله

هشدار، مقاومت و فروپاشی عبور می‌کند و شخصی که نتواند به‌طور مناسب با انواع عوامل استرس‌زا مقابله کند تا سرحد آشفتگی و فروپاشی در سلامتی جسمی و روانی ممکن است پیش رود و سلامت او تهدید می‌شود (Hudd et al, 2000). به کار بردن راهبردهای نامناسب در رویارویی با عوامل استرس‌زا می‌تواند موجب افزایش مشکلات شود، درحالی‌که راهبردهای مقابله‌ای مناسب می‌تواند پیامدهای سودمندی داشته باشد (Ben-Zar & Reshef, 2003). داشتن مهارت بیشتر در کنترل استرس موجب اضطراب کمتر و کاهش میزان افسردگی و در مجموع ارتقای کیفیت زندگی خواهد شد (Faul etal, 2010). بر اساس الگوی ارزیابی لازاروس و فولکمن^۱، تجربه استرس تنها زمانی روی می‌دهد که آن موقعیت به‌عنوان یک آسیب، از دست دادن، تهدید و یا کشمکش ارزیابی شده باشد. آنچه در این میان اهمیت دارد، فرآیند مقابله افراد با این استرس‌ها است؛ به عبارت دقیق‌تر، استفاده از سبک‌های مقابله با استرس است که می‌تواند از تأثیر استرس‌ها بر سلامت روانی فرد بکاهد و در نتیجه، به سازگاری و انطباق هر چه بیشتر بینجامد (صدیقی و همکاران، ۱۳۹۱). بررسی و شناخت سبک‌های مقابله^۲ با استرس یکی از موضوعات مورد بررسی در رفتارشناسی مقابله است. یکی از مهم‌ترین تقسیم‌بندی‌های سبک‌های مقابله با استرس، مربوط به اندلر و پارکر (۱۹۹۰) است. آن‌ها سبک‌های مقابله‌ای را به سه دسته تقسیم کردند:

(۱) سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار: سبک‌های مقابله‌ای مسئله‌محور شامل تلاش برای حل خود مسائل استرس‌زا است، اما سبک‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار، بدون تمرکز بر مسئله استرس‌زا به کاهش هیجان‌ناشی از استرس می‌پردازند (Peneley & Tomaka, 2002).

(۲) سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار: راهبردهای هیجان‌مدار عبارت‌اند از شیوه‌هایی که بر

¹ Lazarus & folkman

² Coping Styles

اساس آن، افراد به سطح بهینه‌ای از تنظیم هیجانی و برخورد با موقعیت‌ها و احساسات شدید و بحرانی دست می‌یابند (مسعود نیا، ۱۳۸۹). راهبردهایی که تحت تأثیر حالت‌های هیجانی اتخاذ می‌شوند و با بروز هیجانات مختلف توأم‌اند (خدایاری فرد و پرند، ۱۳۸۶). در این نوع مقابله فرد سعی می‌کند آشفتگی‌های عاطفی ناشی از موقعیت فشارزا را کاهش داده یا کنترل کند. افراد وقتی احساس می‌کنند که منبع فشارزا چیزی است که باید تحمل شود و توانایی تغییر یا کنترل موقعیت را ندارند متوسل به مقابله هیجان مدار می‌شوند (عابدینی، ۱۳۸۱).

۳) سبک مقابله‌ای اجتنابی: راهبردهایی که ناهشیارانه برای فاصله گرفتن و اجتناب از منبع استرس، اعم از اجتناب در سطح تفکر و انکار وجود عامل استرس‌زا یا اجتناب در سطح عمل، اتخاذ می‌شوند (خدایاری فرد و پرند، ۱۳۸۶).

پیشینه پژوهش

نتایج تحقیق نوروز زاده و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که ابعاد رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد ($\beta = ۰/۶۱۶$). همچنین نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی با نقش میانجی مهارت‌های کوانتومی نیز تأثیر معناداری دارد.

عظیمی ثانوی و رضوی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط میزان آشنایی و به‌کارگیری مهارت‌های کوانتومی مدیریت در سازمان‌های ورزشی پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین میزان آشنایی و به‌کارگیری مهارت‌های کوانتومی توسط مدیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بیشترین میزان آشنایی و به‌کارگیری، مربوط به عمل کوانتومی و کمترین میزان آشنایی و به‌کارگیری نیز به ترتیب مربوط به اعتماد کوانتومی و دیدن کوانتومی بود. بنابراین، مدیران سازمان‌های ورزشی برای رهبری مؤثرتر سازمان، باید به اولویت آشنایی با مهارت‌های کوانتومی و دانش افزایی سازمانی نسبت به این مقوله و میزان ارتباط آن با بعد کاربردی این مهارت‌ها توجه ویژه‌ای داشته باشند.

گنوک و علی^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «سفر هزار مایل با گام کوانتومی آغاز می‌شود: اهمیت رهبری کوانتومی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر در سازمان‌ها» بیان می‌دارند که سبک رهبری کوانتومی چارچوبی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر در بین کارکنان از طریق علم مدیریت ارائه می‌کند.

شلتون (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان "معنویت، سلامت روان و فیزیک جدید" به بررسی ادغام علم و معنویت و تأثیر این ادغام در حوزه بهداشت روان پرداخته است. نتایج پژوهش او حاکی از آن بود که بین مهارت‌های کوانتومی با معنویت و سلامت روان ارتباط مثبتی وجود دارد.

محمد و پائولین^۲ (۲۰۰۵) در پژوهش خود نشان دادند که روش‌های کلاسیک نیوتنی کاربرد مؤثری در بررسی روند تحقیقات ندارد. همچنین به سازمان‌ها پیشنهاد کردند تا مهارت‌های کوانتومی کارکنان خود را توسعه دهند. مدل مفهومی ارائه‌شده در این پژوهش حاکی از آن است که استفاده از مهارت‌های کوانتومی در عمل می‌تواند نتایج بهتر و مؤثری را در پی داشته باشد و باعث افزایش شناخت و مدیریت دانش کارکنان می‌شود.

شلتون و همکاران (۲۰۰۵) هفت مهارت کوانتومی را برای مدیریت در محیط کسب‌وکار امروزی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از آن بود که استفاده اعضای سازمان از مهارت‌هایی همچون دیدن، تفکر، احساس، شناخت، عمل و اعتماد باعث می‌شود آن‌ها تبدیل به افراد فعالی در جهت تغییر و پیشرفت شوند و همچنین باعث می‌شود مدیران با راهبردهای خلاقانه‌تری سازمان خود را از حالت ماشینی و مکانیکی خارج کنند و به سازمان‌هایی با ظرفیت یادگیری مداوم تبدیل کنند. با عنایت به مطالب فوق فرضیات پژوهش عبارت‌اند از:

¹ Geok & Ali

² Mohamed & Pauleen

فرضیه اصلی: مهارت‌های کوانتومی با سبک‌های مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت خراسان شمالی رابطه دارد.

فرضیه اول: نگاه کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه دوم: تفکر کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه سوم: احساس کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: شناخت کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: عمل کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه ششم: اعتماد کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه هفتم: زیست کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت تأثیر دارد.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر دسته‌بندی تحقیقات برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیقی توصیفی به شمار می‌رود که به توصیف ویژگی‌های نمونه و سپس تعمیم این ویژگی‌ها به جامعه آماری پرداخته است. از سوی دیگر تحقیق حاضر برحسب اهداف، از نوع کاربردی است و یافته‌هایی که مبتنی بر نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق ارائه می‌شود می‌تواند در سازمان صنعت، معدن و تجارت خراسان شمالی مورداستفاده قرار گیرد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان خراسان شمالی بود که تعداد آن برابر با ۱۷۰ نفر می‌باشد. به دلیل همگون بودن

واحدهای موجود در جامعه آماری کارکنان صنعت، معدن و تجارت استان خراسان شمالی از روش تصادفی ساده استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. تعداد نمونه ۱۱۸ نفر به دست آمد که از پرسشنامه‌های توزیع شده در سازمان صنعت، معدن و تجارت ۱۰۷ پرسشنامه بازگشت نمود و مورد تجزیه و تحلیل واقع شد.

جدول ۱) توزیع فراوانی متغیر جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت در نمونه

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
زن	۲۶	۲۴/۳	۲۴/۳
مرد	۸۱	۷۵/۷	۱۰۰/۰
مجموع	۱۰۷	۱۰۰/۰	
تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
دیپلم و پایین‌تر	۳	۲/۸	۲/۸
فوق دیپلم	۱۲	۱۱/۲	۱۴/۰
لیسانس	۶۶	۶۱/۷	۷۵/۷
فوق لیسانس و بالاتر	۲۶	۲۴/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۱۰۷	۱۰۰/۰	
سابقه خدمت	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
زیر ۵ سال	۲۴	۲۲/۴	۲/۸
۶-۱۰	۵۲	۴۸/۶	۷۱/۰
۱۱-۱۵	۱۸	۱۶/۸	۸۷/۹
۱۶-۲۰	۸	۷/۵	۹۵/۳
۲۰ سال به بالا	۵	۴/۷	۱۰۰/۰
مجموع	۱۰۷	۱۰۰/۰	

برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش میدانی (پرسشنامه) و کتابخانه‌ای استفاده شده

است. پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو پرسشنامه می‌باشد:

الف) پرسشنامه مهارت‌های کوانتومی: با توجه به مرور ادبیات تحقیق، برای سنجش متغیر مهارت‌های کوانتومی اقدام به تدوین پرسشنامه شد. از پرسشنامه محقق ساخته در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شده که شامل مهارت‌های نگاه کوانتومی، دانش کوانتومی، تفکر کوانتومی، عمل کوانتومی، احساس کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی می‌باشد و دارای ۳۷ گویه است.

ب) پرسشنامه سبک‌های مقابله با استرس: از پرسشنامه استاندارد اندلر و پارکر (۱۹۹۰) استفاده شد که این پرسشنامه را به سه صورت سبک‌های مقابله‌ای مسئله مدار، هیجان‌مدار و اجتنابی طراحی کردند.

جهت سنجش روایی پرسشنامه محقق ساخته مهارت‌های کوانتومی از روایی صوری و سازه استفاده گردید. جهت تعیین روایی صوری، پرسشنامه در اختیار چند تن از استادان خبره قرار گرفت که ضمن ویرایش و بازسازی از نظر انطباق سؤال‌های پرسشنامه با موضوع و اهداف پژوهش، روایی پرسشنامه تأیید گردید.

یکی دیگر از روش‌های بررسی روایی، اعتبار سازه است. در این پژوهش برای انجام روایی سازه، از تحلیل عامل تأییدی با کمک نرم‌افزار Amos استفاده گردید و با توجه به اینکه بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ بود و معناداری در تمامی متغیرها کوچک‌تر از ۰/۰۵ به دست آمد بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که روایی سازه از طریق تحلیل عامل تأییدی در حد قابل قبول است.

جدول ۲) روایی سازه مهارت‌های کوانتومی

ابعاد	بارهای عاملی	سطح معناداری
نگاه کوانتومی	۰/۶۸	***
تفکر کوانتومی	۰/۸۲	***
احساس کوانتومی	۰/۷۷	***
شناخت کوانتومی	۰/۷۶	***
عمل کوانتومی	۰/۸۱	***

اعتماد کوانتومی	۰/۶۵	***
وجود کوانتومی	۰/۶۳	***

*** سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱

به منظور تعیین پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که مقدار آن برای پرسشنامه مهارت‌های کوانتومی برابر با ۰/۸۴ و برای پرسشنامه سبک‌های مقابله با استرس ۰/۹۲ به دست آمد.

۴. یافته‌ها

در پژوهش حاضر از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن استفاده شد تا در صورت برقرار بودن این شرط بتوان از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده نمود.

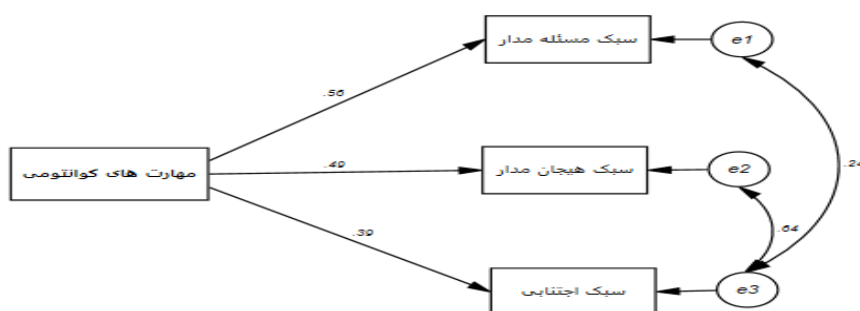
جدول ۳) نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیر	نتیجه آزمون	سطح معناداری (sig)	انحراف معیار	میانگین	N
مهارت‌های کوانتومی	نرمال بودن	۰/۱۲۳	۰/۴۷۸	۳/۸۲	۱۰۷
سبک‌های مقابله با استرس	نرمال بودن	۰/۵۹۲	۰/۵۹۱	۳/۱۵۲	۱۰۷

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون، بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد، ادعای نرمال بودن گویه‌های پرسشنامه پذیرفته شده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.
فرضیه اصلی: مهارت‌های کوانتومی با سبک‌های مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت خراسان شمالی رابطه دارد.

برای تحلیل فرضیه اصلی پژوهش از نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری (Amos) استفاده شد. این مدل‌سازی به پژوهشگر یاری می‌رساند تا الگوی نظری را که از اجزای مختلف و متنوعی تشکیل یافته، هم به‌طور کلی و هم به‌طور جزئی مورد آزمون و بررسی قرار دهد و اینکه آیا داده‌های گردآوری شده از یک نمونه، کلیت

الگوی نظری تدوین شده را مورد حمایت قرار می‌دهد یا خیر.



شکل ۱) مدل پژوهش بر اساس رابطه مهارت‌های کوانتومی با سبک‌های مقابله با استرس

شکل (۱) نشان‌دهنده ضریب تأثیر متغیر مهارت‌های کوانتومی بر سبک‌های مقابله با استرس می‌باشد. نتایج حاکی از آن است که متغیر مهارت‌های کوانتومی، بیشترین میزان تأثیر را بر سبک مقابله مسئله مدار دارا هست که مقدار آن برابر با ۰/۵۶ می‌باشد. همچنین ضریب تأثیر متغیر مهارت‌های کوانتومی بر سبک هیجان‌مدار برابر با ۰/۴۹ می‌باشد که حاکی از میزان تأثیرگذاری متوسط بر سبک هیجان‌مدار می‌باشد. نتایج حاکی از آن است که متغیر مهارت‌های کوانتومی دارای کمترین ضریب تأثیر بر سبک اجتنابی می‌باشد که مقدار آن برابر با ۰/۳۹ می‌باشد؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت متغیر مهارت‌های کوانتومی به ترتیب، حدود ۰/۳۰ از واریانس سبک مسئله مدار، حدود ۰/۲۴ از واریانس سبک هیجان‌مدار و حدود ۰/۱۵ از واریانس سبک اجتنابی را تبیین می‌کند که ناشی از مقدار تغییرات ایجاد شده توسط مهارت‌های کوانتومی است.

جدول ۴) ضرایب تأثیر متغیر مهارت‌های کوانتومی بر سبک‌های مقابله با استرس

	مؤلفه		برآورد	S.E.	C.R.	P
	سبک مسئله مدار	مهارت‌های کوانتومی	۰/۵۵۶	۰/۱۰۱	۶/۸۹۲	***
	سبک هیجان‌مدار	مهارت‌های کوانتومی	۰/۴۸۸	۰/۱۵۵	۵/۷۵۸	***
	سبک اجتنابی	مهارت‌های کوانتومی	۰/۳۸۶	۰/۱۴۶	۴/۳۰۸	***

*** سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱

در جدول (۴) نتایج ضریب تأثیر متغیر مهارت‌های کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای قابل مشاهده است. نتایج سطوح معناداری (P) حاکی از آن است که میزان ضرایب تأثیر به دست آمده از متغیر مهارت‌های کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین مقادیر خطای استاندارد (S.E.)، مقادیر بحرانی (C.R.) و مقادیر معناداری (P) مرتبط با هر یک از ضرایب تأثیر نشان داده شده است. شاخص C.R. یا نسبت بحرانی اگر از ۱/۹۶ بزرگ‌تر یا از ۱-۱/۹۶ کوچک‌تر باشد قابل قبول بوده و در داخل این بازه (از ۱/۹۶ - تا ۱/۹۶ +) غیر قابل قبول است (هومن، ۱۳۹۱).

جدول (۵) شاخص‌های ارزیابی برازش مدل

حد قابل قبول	مقدار	آماره
-----	۱/۶۷۶	Chi-Square
-----	۱	Df
بالاتر از ۰/۰۵	۰/۱۹۵	P
بین ۱ تا ۵	۱/۶۷۶	Chi-Square/ Df
کمتر از ۰/۱	۰/۰۸۰	RMSEA
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹۵	CFI
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸۹	NFI

جدول ۵ شاخص‌های ارزیابی برازش مدل تحقیق را نشان می‌دهد. این شاخص‌ها بر اساس برون‌داد نرم‌افزار معادلات ساختاری به دست آمده است که شامل این شاخص‌ها می‌باشد که حاکی از قابل قبول بودن کلی مدل می‌باشد. در مدل‌سازی معادلات ساختاری برای قابل قبول بودن مدل، مقدار معناداری (P) باید بیشتر از ۰/۰۵ باشد. با توجه به شاخص‌ها و خروجی نرم‌افزار Amos می‌توان گفت به‌طور کلی مدل از برازش لازم برخوردار است و به‌خوبی می‌تواند تأثیر مهارت‌های کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای را نشان دهد.

فرضیه اول: نگاه کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت،

معادن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه دوم: تفکر کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معادن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه سوم: احساس کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معادن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: شناخت کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معادن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: عمل کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معادن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه ششم: اعتماد کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معادن و تجارت تأثیر دارد.

فرضیه هفتم: وجود کوانتومی بر سبک مقابله با استرس در بین کارکنان سازمان صنعت، معادن و تجارت تأثیر دارد.

جدول ۶ ضریب بتای نگاه کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای

معناداری	t	ضرایب استاندارد β	بتای غیراستاندارد		مدل
			خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۲	۳/۱۷۳		۰/۳۹۳	۱/۲۴۷	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۸۸۸	۰/۴۳۱	۰/۰۹۵	۰/۴۶۶	نگاه کوانتومی

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰,۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰,۳ تا ۰,۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰,۶ باشد خیلی مطلوب است.

جدول ۶ نشان می‌دهد نگاه کوانتومی ($t = ۴/۸۸$, $B = ۰/۴۶۶$) می‌تواند واریانس

متغیر سبک‌های مقابله‌ای را به صورت معنادار تبیین کند. مقدار بتا نشان می‌دهد مهارت نگاه کوانتومی در تبیین تغییرات سبک‌های مقابله‌ای به مقدار ۰/۴۳ نقش دارد که این مقدار در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است و نشان‌دهنده نقش مؤثر مهارت نگاه کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای است.

جدول ۷) ضریب بتای مهارت تفکر کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای

معناداری	t	ضرایب استاندارد β	بتای غیراستاندارد		مدل
			خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۳/۶۹۱		۰/۳۳۸	۱/۲۴۹	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۶۹	۰/۴۸۵	۰/۰۸۴	۰/۴۷۹	تفکر کوانتومی

جدول ۷ مربوط به ضریب رگرسیون نشان می‌دهد تفکر کوانتومی ($B = ۰/۴۷۹$)، ($t = ۵/۶۹۱$) می‌تواند واریانس متغیر سبک‌های مقابله‌ای را به صورت معنادار تبیین کند. مقدار بتا نشان می‌دهد مهارت تفکر کوانتومی در تبیین تغییرات سبک‌های مقابله‌ای به مقدار ۰/۴۸ نقش دارد که این مقدار در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است و نشان‌دهنده نقش مؤثر مهارت تفکر کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای است.

جدول ۸) مربوط به ضریب بتای مهارت احساس کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای

معناداری	t	ضرایب استاندارد β	بتای غیراستاندارد		مدل
			خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۴/۵۴۰		۰/۳۵۷	۱/۶۲۰	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۳۴۳	۰/۳۹۰	۰/۰۹۱	۰/۳۹۷	احساس کوانتومی

جدول ۸ مربوط به ضریب رگرسیون نشان می‌دهد احساس کوانتومی ($B = ۰/۳۹۷$)،

$t = ۴/۳۴۳$ می‌تواند واریانس متغیر سبک‌های مقابله‌ای را به صورت معنادار تبیین کند. مقدار بتا نشان می‌دهد مهارت احساس کوانتومی در تبیین تغییرات سبک‌های مقابله‌ای به مقدار $۰/۳۹$ نقش دارد که این مقدار در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است و نشان‌دهنده نقش مؤثر مهارت احساس کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای است.

جدول ۹) ضریب بتای مهارت شناخت کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای

معناداری	t	ضرایب استاندارد	بتای غیراستاندارد		مدل
			B	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	۵/۴۹۱		۰/۲۸۴	۱/۵۶۱	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۶۸۹	۰/۴۸۵	۰/۰۷۸	۰/۴۴۲	شناخت کوانتومی

جدول ۹ مربوط به ضریب رگرسیون نشان می‌دهد شناخت کوانتومی ($B = ۰/۴۴۲$)، $t = ۵/۶۸۹$ می‌تواند واریانس متغیر سبک‌های مقابله‌ای را به صورت معنادار تبیین کند. مقدار بتا نشان می‌دهد مهارت شناخت کوانتومی در تبیین تغییرات سبک‌های مقابله‌ای به مقدار $۰/۴۸$ نقش دارد که این مقدار در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است و نشان‌دهنده نقش مؤثر مهارت شناخت کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای است.

جدول ۱۰) ضریب بتای مهارت عمل کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای

معناداری	t	ضرایب استاندارد	بتای غیراستاندارد		مدل
			B	خطای استاندارد	
		β	خطای استاندارد	B	

ثابت	۱/۳۰۸	۰/۲۹۸	۴/۳۸۳	۰/۰۰۰
عمل کوانتومی	۰/۴۷۷	۰/۰۷۶	۰/۵۲۲	۶/۲۶۸

جدول ۱۰ مربوط به ضریب رگرسیون نشان می‌دهد عمل کوانتومی ($B = ۰/۴۷۷$)، مقدار بتا نشان می‌دهد مهارت عمل کوانتومی در تبیین تغییرات سبک‌های مقابله‌ای به مقدار $t = ۶/۲۶۸$ می‌تواند واریانس متغیر سبک‌های مقابله‌ای را به صورت معنادار تبیین کند. مقدار $۰/۵۲$ نقش دارد که این مقدار در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است و نشان‌دهنده نقش مؤثر مهارت عمل کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای است.

جدول ۱۱) ضریب بتای مهارت اعتماد کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای

مدل	بتای غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	معناداری
	B	خطای استاندارد			
ثابت	۱/۴۱۰	۰/۲۵۱		۵/۶۲۰	۰/۰۰۰
اعتماد کوانتومی	۰/۵۱۰	۰/۰۷۲	۰/۵۶۸	۷/۰۶۹	۰/۰۰۰

جدول ۱۱ مربوط به ضریب رگرسیون نشان می‌دهد اعتماد کوانتومی ($B = ۰/۵۱۰$)، مقدار بتا نشان می‌دهد مهارت اعتماد کوانتومی در تبیین تغییرات سبک‌های مقابله‌ای به مقدار $t = ۷/۰۶۹$ می‌تواند واریانس متغیر سبک‌های مقابله‌ای را به صورت معنادار تبیین کند. مقدار $۰/۵۶$ نقش دارد که این مقدار در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است و نشان‌دهنده نقش مؤثر مهارت اعتماد کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای است.

جدول ۱۲) ضریب بتای مهارت وجود کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای

مدل	بتای غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	t	معناداری

		β	خطای استاندارد	B	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۷۹		۰/۳۳۸	۱/۸۸۵	
۰/۰۰۰	۳/۸۰۱	۰/۳۴۸	۰/۰۸۴	۰/۳۲۰	وجود کوانتومی

جدول ۱۲ مربوط به ضریب رگرسیون نشان می‌دهد که مهارت وجود کوانتومی (B = ۰/۳۲۰، t = ۳/۸۰۱) می‌تواند واریانس متغیر سبک‌های مقابله‌ای را به صورت معنادار تبیین کند. مقدار بتا نشان می‌دهد مهارت وجود کوانتومی در تبیین تغییرات سبک‌های مقابله‌ای به مقدار ۰/۳۴۸ نقش دارد که این مقدار در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است و نشان‌دهنده نقش مؤثر مهارت وجود کوانتومی بر سبک‌های مقابله‌ای است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

رشد نفوذ علمی نظریه کوانتوم چنان بود که اصول و مفاهیم آن، به صورت پارادایمی در سایر رشته‌های علمی از جمله در علم مدیریت، مورد استفاده قرار گرفت. پارادایم کوانتومی می‌تواند در درک و بهبود سازمان، رهبری و مدیریت در شرایط بسیار پیچیده مفید واقع شود. ارزش این پارادایم، تبیین زندگی سازمانی در چشم‌اندازی نوین بوده و عدم قطعیت، ابهام و پیچیدگی از خصوصیات اصلی این چشم‌انداز محسوب می‌شوند. بررسی نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن بود که مهارت‌های کوانتومی بر سبک‌های مقابله با استرس (سبک مقابله مسئله مدار، سبک هیجان‌مدار و سبک اجتنابی) تأثیرگذار است و قدرت پیش‌بینی و تبیین سبک‌های مقابله‌ای را دارا می‌باشد. محققان در جست‌وجوهای خود به پژوهشی در زمینه ارتباط مهارت‌های کوانتومی و سبک‌های مقابله با استرس دست یافتند و از این لحاظ می‌توان گفت این پژوهش، برای اولین بار به این زمینه پرداخته و جدید می‌باشد اما به‌طور کلی نتایج به‌دست‌آمده از سایر پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه ارتباط بین انواع متغیرها با سبک‌های مقابله با استرس، حاکی از آن است که بین انواع متغیرها مانند (آموزش مهارت‌های زندگی، رضایت از زندگی، کیفیت زندگی، هوش هیجانی، شادکامی و ...)

و سبک مقابله مسئله مدار، ارتباط مثبت و بالایی وجود دارد و برعکس بین این متغیرها و سبک‌های اجتنابی و هیجان‌مدار ارتباط ضعیف و یا منفی وجود داشته است. در این راستا پژوهش شلتون (۲۰۱۰) نیز نشان داد که بین مهارت‌های کوانتومی، معنویت و سلامت روان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

بررسی نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن بود که مهارت‌های کوانتومی بر سبک‌های مقابله با استرس تأثیرگذار است و قدرت پیش‌بینی و تبیین سبک‌های مقابله‌ای را دارا می‌باشد. در این زمینه، نتایج نشان داد که مهارت‌های کوانتومی بیشترین تأثیر را بر سبک مقابله مسئله مدار دارد و بعداز آن به ترتیب تأثیر کمتری بر روی سبک هیجان‌مدار و سبک اجتنابی دارد. در مرحله بعد، یافته‌های تحلیل نشان داد که از بین مؤلفه‌های مهارت کوانتومی، مهارت اعتماد کوانتومی دارای بیشترین میزان تأثیر بر سبک‌های مقابله با استرس و مهارت وجود کوانتومی دارای کمترین میزان تأثیر بر سبک‌های مقابله با استرس بود و بعداز آن به ترتیب مهارت‌های عمل کوانتومی، شناخت، تفکر کوانتومی، نگاه کوانتومی و احساس کوانتومی دارای بیشترین ضرایب تأثیر بر سبک‌های مقابله با استرس بودند.

پیشنهادهای کاربردی زیر بر اساس نتایج تحلیل فرضیه‌های پژوهش به صورت مجزا ذکر می‌شود:

۱- مهارت‌های کوانتومی دارای بالاترین میزان تأثیرگذاری بر سبک مقابله مسئله مدار است. این نتیجه نشان می‌دهد که افزایش سطح مهارت‌های کوانتومی باعث افزایش استفاده کارکنان از سبک مقابله مسئله مدار شود. از آنجایی که سبک مسئله مدار به معنی برخورد منطقی و معقولانه جهت کاهش یا از بین بردن عامل استرس‌زا می‌باشد، لذا به مدیران و مسئولان سازمان صنعت و معدن پیشنهاد می‌شود تا در جهت افزایش مهارت‌های کارکنان اقدامات لازم را انجام دهند تا از این طریق، کارکنان به صورت معقولانه و منطقی در برابر عوامل استرس‌زا مقابله کنند.

۲- مهارت اعتماد کوانتومی دارای بالاترین میزان تأثیر بر سبک‌های مقابله با استرس

می‌باشد که این تأثیرگذاری به میزان نسبتاً بالایی است، لذا پیشنهاد می‌شود آموزش‌های لازم را در جهت اعتماد کارکنان به یکدیگر و ارتباط‌های دوجانبه ارائه دهند.

۳- مهارت عمل کوانتومی نیز به میزان نسبتاً بالایی بر سبک‌های مقابله با استرس تأثیرگذار است، لذا پیشنهاد می‌شود به کارکنان آموزش دهند بتوانند به نحو منطقی و معقولانه تصمیم‌گیری کنند، محیط کاری را متعلق به همه کارکنان بدانند به نحوی که کارکنان احساس کنند عضوی از آن جامعه و محیط هستند، به کارکنان یادآوری کنند که عمل و حتی تصمیم‌گیری‌های کوچک آن‌ها می‌تواند بر کل سیستم و محیط کاری تأثیرگذار باشد تا به نتایج و پیامدهای کار خود بی‌اندیشند و مسئولیت کارهای خود را بپذیرند.

منابع

۱. حجت خواه، سید محسن؛ عسکری، سعید و فیض‌اللهی، جلال (۱۳۹۲). رابطه سبک‌های مقابله با تندیگی با گرایش به بزهکاری در نوجوانان پسر. *فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم*، دوره ۸، شماره ۲۹، ۱۶۴-۱۴۵.
۲. خدایاری‌فرد، محمد و پرنده، اکرم (۱۳۸۶). استرس و راه‌های مقابله با آن. تهران: دانشگاه تهران.
۳. شلتون، شارلوت (۱۳۹۱). جهش بزرگ در سازمان: ۷ مهارت موردنیاز در رویکرد کوانتومی به سازمان. ترجمه انیسه رضوی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

۴. صدیقی، فریبرز؛ تمنایی‌فر، محمدرضا و عابدین‌آبادی، عاطفه (۱۳۹۱). رابطه جهت‌گیری مذهبی، سبک‌های مقابله و شادکامی در دانشجویان. *روانشناسی و دین*، دوره ۵، شماره ۳، ۱۶۳-۱۳۵.
۵. عابدینی، یاسمین (۱۳۸۱). موفقیت تحصیلی دختران: مطالعه عوامل غیر شناختی. *زن در توسعه و سیاست*، شماره ۴، ۱۷۹-۱۶۱.
۶. عظیمی‌ثانوی، بابک و رضوی، سید محمدحسین (۱۳۹۳). ارتباط بین میزان آشنایی و به‌کارگیری مهارت‌های کوانتومی مدیریت در سازمان‌های ورزشی. *مدیریت ورزشی*، دوره ۶، شماره ۴، ۶۲۵-۶۱۳.
۷. غضنفری، فیروزه و قدم‌پور، عزت‌الله (۱۳۸۷). بررسی رابطه راهبردهای مقابله‌ای و سلامت روانی در ساکنین شهر خرم‌آباد. *اصول بهداشت روانی*، شماره ۳۷، ۵۴-۴۷.
۸. غیور، مرتضی و ناطق‌گلستان، احمد (۱۳۸۸). رهیافت رهبری کوانتومی در سازمان‌های یادگیرنده. *فصلنامه دانشگاه امام رضا علیه‌السلام*، شماره ۶، ۹-۳.
۹. محمدهادی، فریبرز (۱۳۹۰). پارادایم کوانتومی در علم مدیریت. *مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، دوره ۹، شماره ۹۴، ۲۳-۷۱.
۱۰. مسعودنیا، ابراهیم (۱۳۸۹). شدت استرس ادراک‌شده و راهبردهای مقابله با استرس. *روانشناسی معاصر*، دوره ۲، شماره ۴، ۸۰-۷۱.
۱۱. نوروززاده، احد؛ ایرانزاده، سلیمان و فقهی‌فرهمند، ناصر (۱۳۹۸). تحلیل اثر ابعاد رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش و مهارت‌های کوانتومی در دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل. *مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)*، دوره ۱۰، شماره ۳، ۷۵-۶۷.
۱۲. نیکنامی، مریم؛ دهقانی، فاطمه؛ بوراکی، شهناز؛ کاظم‌نژاد، لیلی و سلیمانی، ربابه (۱۳۹۳). سبک‌های مقابله با استرس در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گیلان. *پرستاری و مامایی جامع‌نگر*، دوره ۲۴، شماره ۷۴، ۶۸-۶۲.

۱۳. هومن، حیدرعلی (۱۳۹۱). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، تهران: سمت.

14. Ben-Zar, H., & Reshef, Y. (2003). Risk taking and coping Strategies among adolescents. *Journal of Adolescence*, 26, pp. 255-265.
15. Faul ã, L.A., Jim, H.S., Williams, C., Loftus, L., & Jacobsen, P. B. (2010). Relationship of stress management skill to psychological distress and quality of life in adults with cancer y. *Psycho-oncology*, 19, pp.102-109.
16. Geok Soh Wan, A., & Mohamad Bin, B. (2021). A Journey of a Thousand Miles Begins with A Quantum Step: The Importance of Quantum Leadership to Promote Lifelong Learning in Organisations. *Elementary Education Online*, 20(3), pp. 235-247.
17. Hudd, S., Dumlao, J., Erdmann-Sager, D., Murray, D., Phan, E., Soukas, N., & Yokozuka, N. (2000). Stress at college: Effects on health habits ·health status and self-esteem. *College Student Journal*. 34(2), pp. 217-228.
18. Mohamed, N., & Pauleen, D.J. (2005). Cognition, Quantum Skills, and Knowledge Management in the Criminal Investigation Process: A Conceptual Model. Paper delivered at Knowledge Management in Asia-Pacific: Building a Knowledge Society: Linking Government, Business, Academia and the Community (28-29 November 2005: Wellington, New Zealand).

19. Peneley, J.A., & Tomaka, J. (2002). Associations among the Big Five, emotional responses, and coping with acute stress. *Personality and Individual Differences*, 32, pp.1215-1228.
20. Shelton, C. (1999). "Quantum Leaps", Butterworth- Heinemann, Boston, M A.
21. Shelton, C., & Darling, J.R. (2001).The Quantum Skills Model in Management: A new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(6), pp. 264-273.
22. Shelton, C., Yang, J., & Liu, Q. (2005). Managing in an age of complexity: quantum skills for the new millennium. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 5(2), pp.127-141.
23. Shelton, C. (2010). Spirituality, mental health and the new physics. *International Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 7(2), pp. 161-171.

