

DOI Number: 10.30520/tjsosci.487853

POST MODERN BİR METAFOR: KUANTUM ORGANİZASYONLAR VE KUANTUM LİDERLİK

POST MODERN A METAFOR: QUANTUM ORGANIZATIONS AND QUANTUM LEADERSHIP

Burcu ÜZÜM¹

Seher UÇKUN²

ÖZET

Günümüzde evreni yeniden sorgulayan Kuantum fiziği dünyadaki tüm oluşumların bakış açısını değiştirmiştir. Bilim kuramlarındaki değişiklikler organizasyonları, toplumu, ülkeleri ve dünyayı etkilemektedir. Bu çalışmada, Newton ve Kuantum varsayımlarının neler olduğu, bu varsayımlardan türemiş bir düşünce tarzı olarak Kuantum'un işletme yönetimine olan etkileri incelenmiştir. Bu çalışmanın birinci amacını; örgütlerin değişen yapısının post modernizmle açıklanması ve yeni bir örgütlenme biçimi olarak kuantum organizasyonlar hakkında bilgi vermek oluşturmaktadır. Modernizme baş kaldırı olarak post modernizme geçişin nedenleri açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci amacı ise; post modernizme bağlı olarak ortaya çıkan kuantum organizasyonların kuantum becerileri, kuantum liderlik, kuantum lider ve stratejilerinin ne olduğunun ifade edilmesidir. Literatür taraması yapılarak elde edilen bilgiler, yorumlanarak sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Post modernizm, kuantum organizasyonlar, kuantum liderlik.

ABSTRACT

Quantum physics, which today re-interrogates the universe, has changed the perspective of all formations in the world. Changes in science theories influence organizations, society, countries and the world. In this study, the effects of Newton and Quantum assumptions and the effects of quantum on the management of business as a way of thinking derived from these assumptions are examined. The first aim of this study is; to explain the changing structure of organizations with post-modernism and to give information about quantum organizations as a new form of organization. The reasons for transition to modernism as post-modernity are explained. The second aim of the study is; quantum skills of quantum organizations, quantum leadership, quantum leaders and strategies of post modernism. The information obtained by the literature review is tried to be presented by interpreting.

Keywords: Postmodernism, quantum organizations, quantum leadership.

¹ Dr. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli MYO, burcugokay@gmail.com

² Dr.Öğr.Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli MYO, seher.uckun@gmail.com

GİRİŞ

Örgütlerin ortaya çıkışı ile birlikte örgütsel yapılanmaların klasik yönetim teorileriyle açıklanmaya çalışıldığı bilinmektedir. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte insanlığın sahip olduğu bilgi ve çevresel şartlar hızlı bir değişim göstermektedir. Post modernizm gücünü bilginin sürekli olarak gelişmesinden alır. Kuantum fiziği, post modernizmin doğuşuna etki eden bir unsur olarak ele alınmaktadır. Yeni bilimin bakış açısı evreninin düzenini yeniden sorgulamaya neden olmuştur. Kuantum, metafor olarak evrendeki tüm sistemleri etkilemiş, bu etkiler örgütsel ve yönetim alanında da kendini göstermiştir.

Bu çalışmanın amacı, post modernizmin örgüt yönetime etkilerini incelemek, post modernizmin işletme yönetimine getirdiği yeniliklerle birlikte ortaya çıkan liderlik tarzı olarak kuantum liderliğini, kuantum organizasyonları açıklamaya çalışmaktır. İlgili kavramlar nitel araştırma yöntemi benimsenerek yazın taraması yapılarak elde edilen veriler organizasyonlar ve örgütsel davranış açısından yorumlanmıştır.

1. Literatür Taraması

1.1. Post Modernizm ve Kuantum

Post modernizmi, Baudrillard “gerçeği kopyalayan Rönesans çağından gerçek nesneyi yeniden üreten hiperreel”e geçiş olarak ifade etmektedir (Benton ve Craib, 2008). Postmodernizm, entellektüel bir söylem olarak modern ve çağdaş koşullar arasındaki bir dizi kırılmayı ve sürekliliği tanımlar (Taylor, 2005).

Post modernizm, modernizmin dayandığı bilimsel temelleri Planck’ın kuantum teorisi (Durğun, 2015), Heisenberg’in belirsizlik teorisi, Einstein’in görecelilik teorisi (Erdemir, 2006) ve Reichenbach’ın değerli mantık önermesiyle (Yıldırım, 2012) eleştirmektedir. Bilim ve bilimi yaratmada kullanılan yöntemlerle beraber, toplumsal ve tarihsel şartlar göz önünde bulundurularak neyin doğru ve ilerleme olduğunun tespit edilmesi önemlidir (Erdemir, 2006).

Post modernizm dayanağını pozitif bilimlerden almaktadır. Örneğin; sosyal bilimlerin bir uzantısı olarak işletme yönetimi literatürüne giren sistem teorisi, örgütsel ekoloji teorisinin temelleri fen bilimlerine dayanmaktadır. Örgütlerin açık bir sistem yapı olduğu ve varlığını devam ettirme çabası düşünüldüğünde içinde bulunulan çağın getirdiği bilimsel yeniliklerin tüm bilimleri ve sistemleri etkilemesi kaçınılmazdır.

Post modernizm, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, tarih, edebiyat, insan bilimleri ve kültür gibi bazı disiplinlerde araştırmalara konu olmuştur (Benton ve Craib, 2008: 204). Sanayi toplumuna uygun modellerin oluşturulmasında Newton fiziğindeki yasalar etkili olmuştur. Post modern (modern ötesi) örgütlerin ve yönetim modellerinin değişiminde “kuantum fiziği” ile “kaos teorisi”nden yararlanılmıştır (Babacan ve Eriş, 2006: 90).

Modernizm ve post modernizm yaklaşımlarının dayanağını oluşturan pozitivist ve pozitivist ötesi paradigmanın özellikleri Tablo 1’de verilmiştir:

Tablo 1: Pozitivist ve Pozitivist Paradigmaların Özellikleri

Pozitivist Paradigma	Pozitivist Ötesi Paradigma
Gerçeklik basittir: Evren, etkileşimsiz, kendi içinde tekdüze, farklı ve kendine özgü sistemlerin bir toplamıdır. Bir şey parçalarının toplamıdır.	Gerçek karmaşıktır. Değişkenlik, çeşitlilik ve karşılıklı etkileşim bütün sistem ve olguların doğal özelliğidir.
Hiyerarşi düzenin ilkesidir: Sistemler en basitten en karmaşığa kadar hiyerarşik bir sırada sınıflandırılabilir.	Hiyerarşi düzendir. Sistemler, hiyerarşik ve piramitsel değil, aksine önceden kestirilemez karşılıklı sınırlılık, etkileşim ve hareketlerle belirlenen hiyerarşik düzenlerdir.
Evren mekaniktir: Evren saat gibi çalışan mekanik bir obje ya da bir makinedir. Enerjisi bitinceye kadar belli bir düzende devinmesini sürdürür.	Evren holografiktir. Evren, bileşenlerinin ayrıştırılıp tekrar tersi bir süreçle yerlerine yerleştirildiği şeklinde mekanik bir biçimde anlaşılabilir. Her şey birbiri ile ilintilidir, her parça bütünün bilgisini taşır.
Gelecek ve yön belirlidir: Eğer evren saat ya da makine gibi çalışan bir olgu ise, evrenin geleceği, kesin biçimiyle, önceden kestirilebilir.	Gelecek ve yön belirsizdir. Olasılıklar bilinebilir, ancak kesin sonuçlar kestirilemez.
Nedensellik ilişkisi: Newton'cu evrende parçalar arasında nedensellik ilişkisini biliyorsak, bu ilişkinin sonuçlarını da açıklayabiliriz.	İlişkiler doğrusal (lineer) değildir ve karşılıklı nedensellik vardır. A B'ye neden olmak yerine belki A ve B karşılıklı etkileşerek birlikte evrimleşir ve değişirler.
Değişim niceliksel ve birikim şeklindedir: Sistemler birikim yoluyla gelişirler, yani değişim sisteme bir yeni parça ya da boyut ekler. Niteliksel veya sıçramalı değişim çok seyrek olur.	Değişim morfojenetiktir. Düzen düzensizlikten doğabilir. Sistemler, niceliksel olmaktan ziyade niteliksel değişime yol açacak şekilde çeşitli, açık, karmaşık, karşılıklı nedensel ve belirsizdir.
Nesnellik zorunludur: Kartezyen evrende, bilme akıl yoluyla anlama ile olasıdır ve bu süreçte, gözlemci ve gözlenen kesin sınırlarla birbirinden ayrılmıştır.	Gözlemci belli bir perspektife sahip katılımcıdır. Gözlemci gözlenenden soyutlanmış ve mesafeli değildir. Nesnellik diye bir şey yoktur, fakat perspektif vardır.

Kaynak: Özdemir, 2014.

Modernizm, Latince “modo”dan türemiş “modernus” kelimesinden gelir. Modern kavramı 5. yüzyıldan bu yana sürekli olarak eskiden yeniye geçişi ifade etmek için (Kırılmaz ve Ayparçası, 2016) “şu an” anlamında kullanılmıştır Modernizm, her şeyi kapsayan yenilikçiliğe ve yeni olana hayranlık duymasıyla karakterize edilir (Murphy, 1999). Modernizm, insanın akıl yoluyla her şeyi öğrenebileceğini ve bu yolla mutlu olabileceğini savunan bir yaklaşımdır. Modernizmin temelini rasyonalite oluşturmaktadır. Fen ve sosyal bilimlerin teorileri pozitivist yaklaşıma vurgu yapar (Taylor, 2005).

Postmodernizm ise, özgür ve yaratıcı biçimde çalışan çok sayıda bireyin yarattığı bilgi birikimini, insanlığın özgürleşmesi ve günlük yaşamın zenginleşmesi yolunda kullanmaktır (Kırılmaz ve Ayparçası, 2016). Post modernizm, modernizmin kurallarına karşı çıkararak eleştirir, pozitivist ötesi paradigma ile düşünür.

Post modernizm bir paradigma, yaşam ve düşünüş tarzı olarak ve kuantum teorisinden etkilenmiştir. Planck’ın kuantum teorisine göre karşılıklı etkileşim ve enerjinin kesikliği gibi kavramlar modernizmin nedensellik ilkesinin eksik yönlerini ortaya çıkarmıştır (Özdemir, 2014). Post modernizmin yarattığı yeni bilim olan kuantum fiziğine göre evren; karmaşık, kaotik, çalkantılı ve gizemlidir (Keskinkılıç-Kara, 2013).

Modernizmi savunan Newton ile post modernizmi savunan kuantum bakış açısıyla dünyanın nasıl algılandığına ilişkin unsurlar aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 2: Newton ve Kuantum Fiziğine Göre Dünya

Newton Bakış Açısı	Kuantum Bakış Açısı
Maddi, görünür, somut.	Manevi, görünmez, soyut.
Durgun, pasif, etkisiz.	Dirik, hareketli, sürekli değişen.
Ön görülebilir, kontrol edilebilir.	Öngörülemez, belirsiz.
Gözlemden etkilenmez. Gerçeklik objektiftir.	Gözlemcinin bilincinden etkilenir. Gerçeklik subjektiftir.
Bir makine: Maddeler en küçük parçalarına ayrılırsa en iyi şekilde anlaşılırlar. Parçalar bütünü belirler	Bir Sistem: Her şey, birbirine bağlı bir bütünün parçasıdır.
Lokal olarak kontrol edilirler: Neden-sonuç açık bir şekilde fark edilir.	Gözle görülür bir mesafenin ötesinden etkilenir. Olaylar uzak bir mesafede gerçekleşir.
Dış kaynaktan gelen enerjiye bağımlıdır. Dış güçler olmadan olaylar gerçekleşmez.	Enerjiyle doludur. Enerji hayatın ve onun sisteminin içindedir.

Kaynak: Turan, 2017.

Kuantum bakış açısı, dünyanın öngörülemez olduğunu söyler; insan neler olup bittiğini anlamak için yeterli bilgiye sahip değildir görüşünü savunur. Ayrıca; bir fenomenin ölçümünde onu etkileyen elemanların kendisinden ziyade elemanlar arasındaki ilişkiler sistemin anlaşılmasında daha önemlidir fikrini savunur. Kuantum bakış açısının savlarını geleneksel inançlardan çok uzak oldukları için kavramak zor olabilmektedir (McDaniel, 1997). Kuantumun vurguladığı belirsizlik gerçeğin doğal bir özelliğidir.

Rasyonel karar vermeyi engelleyen eksik bilgidir. Bu görüşlerle kuantum geleneksel örgüt kuramları ve sınırlarına baş kaldırmaktadır (Dyck ve Greidanus, 2017). Post modernizmin yönetim alanına katkıları ise öznenin yükselişi, yerellik, esneklik, belirsizlik, değerlerle yönetimdir.

Kuantum organizasyon olabilmek için örgütün sahip olması gereken beş sıçrama değeri vardır. Bunları saygı, hesap verebilirlik, dürüstlük, azim ve disiplin olarak saymak mümkündür (Taşdelen ve Polat, 2015). Tüm bu varsayımlar kuantum organizasyonlarda bulunması gereken sekiz temel özellik aşağıdaki gibi belirtilebilir (Zohar, 1998):

- Kuantum organizasyon bütüncüdür.
- Esnektir ve reaksiyon gösterebilir.
- Kendi kendini aşağıdan yukarıya örgütleyen bir örgüttür.
- Çeşitliliği benimser.
- Doğasında doğaçlama vardır.
- Kuantum organizasyon hayal kurar ve oyun oynamaktan hoşlanır.
- Katılımcı bir anlayışla işler.
- Vizyon ve değer kuantum organizasyonun yapıtaşdır.

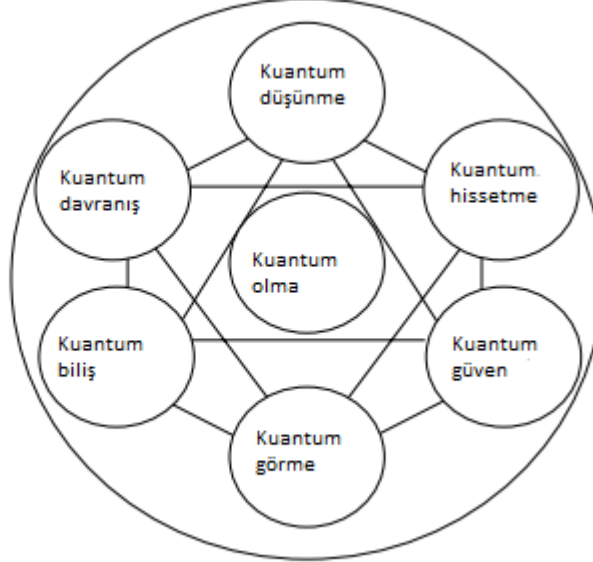
Geleneksel ya da modern yönetime özgü planlama, düzenleme, kontrol ve karar verme standartları, kuantum ilişkileri ve kaotik zamana bağlı olan örgütsel gelişim dünyası için yeterli değildir. Kuantum organizasyonlar kuantum lidere ihtiyaç duyar. Liderlik, klasik anlamda sadece bir motivasyon ve iletişim meselesi olmaktan çok stratejik liderlik, anlama, öğrenme ve tasarlamaya dikkat etmeyi gerektirir (McDaniel, 1997).

1.2. Liderlik ve Kuantum Liderlik

Kuantum; görecelik teorisinin etkisiyle uzay ve zamanla ilgili tüm fikirleri alt üst ederek belirsizlik, olasılık ve mekansızlık kavramlarıyla doğaya ilişkin algıları yeniden şekillendirmiştir. Kuantum, yönetim ve liderlikle ilgili düşünce sistemini de değiştirmiştir.

Kuantum liderlik; yeni bilim olarak da adlandırılan kuantum fiziğinin varsayımlarına dayandırılarak açıklanmaya çalışılan liderlik davranışı olarak tanımlanabilir (Mohamed & Pauleen, 2005). Kuantum, post modernizmin bir uzantısı olarak öngörülemeyen şekilde değişen dünyada yöneticilerin ve liderlerin görevlerini en etkili biçimde yerine getirmelerini sağlayan becerilere ihtiyaç duymaktadır. Geleneksel yöneticilik ve liderlik becerileri bu ihtiyaçlara cevap vermede yetersiz kalmaktadır.

Şekil 1: Kuantum Becerileri Modeli



Kaynak: Shelton & Darling, (2001).

Kuantum beceri modeline göre; becerileri aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür (Shelton & Darling, 2001; Mohamed ve Pauleen, 2005; Dargahi, 2013):

- Kuantum hissetme: Kuantum fiziği insanoğlunu oluşturan enerjiyle evrendeki enerjinin aynı olduğu varsayımına dayanır. Negatif duygular kalbin elektromanyetik dalgalarının düzenini bozarken aynı zamanda bedeninin ve zihnin enerji kaybetmesine neden olur. Kuantum hissetme becerisi liderlerin zihin yapılarını değiştirmelerine yardımcı olur. Bu beceri, motivasyon, iş doyumunu ve stresi etkiler.
- Kuantum biliş: Kuantum alanı teorisi kuantum fiziğinin bilinci olarak ifade edilir. Kuantum biliş, sezgisel öngörü yeteneğidir.
- Kuantum davranış; Zaman ve mekandan ayrı olarak evrendeki her şey birbirini etkileyen ve birbirinden etkilenen şekilde ilişkili karmaşık bir bütünü parçasıdır. Bu varsayımdan hareketle kuantum davranış bu bütünü yani bütün örgütü, toplumu ve evreni dikkate alarak hareket etme becerisi olarak ifade edilmiştir.
- Kuantum güven: Kaos kuramından türetilmiştir. Kaos teorisi, değişim için yeni bir bakış açısı ve ona eşlik eden düzensizliktir. Bu teori, kaos olmadan sistemsel bir değişimin zor olduğunu ifade eder. Belirsizlik değişimini oluşturan kaosun doğasında vardır. Kuantum güven ise bu sürecin doğal işleyişine güvenme yeteneğidir. Liderin görevi bu değişime ayak uydurmak ve onu kontrol etmek yerine akışına bırakmaktır.
- Kuantum olma: Örgüt ve çevresi ile ilişkinin farkında olmaktır. Kuantum oluş, ilişki kurma yeteneğiyle ilgilidir. Liderin izleyenlerle kurduğu etkileşim öğrenme ortamı yaratır ve örgütsel değişim için faydalıdır.

Postmodernizm, iletişimsel ilişkilerin öğrenmek, ikna etmek, deneyimlerini paylaşmak gibi eşit derecede değerli olduğunu vurgular (Min, 1992). Bu açıdan kuantum liderlikte etkileşim önem taşımaktadır. Kuantum liderliğin etkisi saygı, güven, bilgi ve yüksek beklenti gibi lider ve izleyicilerin ortak değerlerine bağlıdır (Turan, 2017). Klasik fizik ile klasik liderlikten farklı olarak kuantum fiziği ve kuantum liderliğinin varsayımları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 3: Klasik ve Kuantum Fiziğine Dayalı Olarak Liderlik Varsayımları

Klasik Fiziğin Varsayımları	Klasik Fizik ve Liderlik Varsayımları	Kuantum Fiziğinin Varsayımları	Kuantum Fiziğinin Liderlik Varsayımları
Parça-dalga ayrımı	Liderlik onu oluşturan parçalardır	Parça-dalga ikilemi	Liderlik lider izleyiciler ikileminde bir etkileşim alanıdır
Sebepler-sonuç ilişkisi ve kesinlikler	Liderlik sebep sonuç mantığıyla açıklanır	Belirsizlik ve olasılıklar	Liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez
Enerjinin sürekliliği	Liderlik bir kişiye atfedilen sürekli bir özelliktir	Enerjinin kesikliği	Liderlik olgusunun kesikliği
Uygulanan kuvvet kadar kazanılan ivme	Liderlik etkisi güce dayalıdır	Kuvvetin belli bir yere uygulanması	Liderliğin etkisi etkileşime sayalıdır

Kaynak: Turan ve Erçetin, 2017.

Lider, kuantum stratejisiyle, düşünceyi harekete geçirir, birçok senaryoyu formüle eder ve ileriye düşünür. Deneyimleri ile sorunları çözebilir ve belirsizlikten kurtulabilir. Kuantum liderlik, izleyicilerdeki enerjiyi harekete geçiren, üretkenliği destekleyen ve belirsizliğin getirdiği yaratıcı potansiyeli ortaya çıkaran (Turan ve Erçetin, 2017) duygular ve sezgilerin hakim olduğu bir süreç olarak tanımlanabilir (Uzunçarşılı, 2012). Kuantum liderlik, izleyicilerin kendi denetlemelerine olanak tanır (Clegg, 1992) ve yaratıcı, enerjik, kendine güvenen, ahlaklı, esnek ve merhametli olma gibi davranışsal becerilere de sahiptir (Taşdelen ve Polat, 2015). Kuantum liderliğin özelliklerini şu şekilde özetlemek mümkündür (Haris vd., 2016: 39-40):

- Lider ve izleyiciler arasında liderlik bir etkileşim alanıdır.
- Liderlik yapılandırılmaz ve tahmin edilemez.
- Liderlik olgusu süreksizlik üzerine temellendirilir.
- Liderin etkisi çoğunlukla etkileşime bağlıdır.

Kuantum liderlik, bir organizasyonu olağanüstü performans gösterebilmede, geleceğe zihnini yansıtan bir tarz ve itici güçtür (Guillory, 2007).

Tablo 4: Kuantum Liderliğin Temel Boyutları ve İlgili Stratejiler

Kuantum Liderliğin Boyutları	Kuantum Liderlik Stratejileri
Kendi kendini örgütleme	Serbest bilgi akışını kolaylaştırmak
	Geribildirim gelişimini kolaylaştırmak
	İlişkileri sürdürme ve geliştirme üzerine odaklanmak
	Güven vermek
Belirsizlikle çalışma	Paylaşılan vizyon ve değerlere bağlı çalışanların özgür davranmalarını desteklemek
	Büyük resmi görmek için gündelik olayları ve gelgitleri takip etme
	Olumsuz sonuçların olabileceği ihtimaline karşın yine de yaratıcılığı desteklemek
Vizyon ve değerlerin kuantum paradigmasının temel unsurları olduğunu fark etme	Değişimin, organizasyon odaklı değil, insan odaklı olduğu fikrini benimsemek
	Açıklığa kavuşturmak için değerlerin önemini vurgulamak
	Değerlere inanmayı sağlamak
	Değerlerle ilgili göstergeleri izlemek
	Vizyonu açık bir şekilde tanımlamak
Değerleri modellendirmek	

Kaynak: Fris & Lazaridou, 2006.

Bilgi akışının hızlı ve serbest olduğu, belirsizlik ve kaos üzerine kurulu kuantum liderlik; esnek yapıya sahip kuantum organizasyonlarda uygulanır. Kuantum organizasyonlar mekanik organizasyonlardan farklı bir perspektife sahiptir (Şenyılmaz, 2012: 29). Farklı düşünme biçimi, geliştirerek belirsizlikle başa çıkabilen ve karmaşıklığın içinde bir düzen yaratan kişi kuantum liderdir.

SONUÇ

Organizasyonlar açısından post modernist yönetim yaklaşımlarının uygulandığı örneklere rastlanılmaktadır. Post modernizmin etkisi ile kuantum organizasyonlar ortaya çıkmıştır. Kuantum organizasyonlar kuantum düşünebilme kapasitesini içinde

barındıran bir özelliğe sahiptir. Kuantum organizasyonlarda kuantum liderler ortaya çıkar.

Kuantum fiziğinin belirleyici ilkeleri tarafından yönlendirilen kuantum düşüncesi, liderleri gelecekle ilgili senaryoları tasarlayabilecek düşüncelerle, belirsizlikle baş etme becerileri ve bilgisi ile donatır.

Kuantum liderlik, kuantum düşüncesi tarafından yönlendirilen ve kuantum fiziğinin belirleyici ilkeleri tarafından yönlendirilen liderlik deneyimlerini ve davranışlarını ifade eder. Kuantum liderlik, belirsiz ve karmaşık sistemlerde olayları ve olguları anlamada yardımcı olmaktadır. Kuantum lider, bir bütün olarak sistemi ve izleyicilerin çabalarını ve etkilerini görebilir. Bu tarz bakış açısıyla çatışmaları daha etkin bir şekilde yönetebilir. Kuantum lider, çatışmaları yönetmede belirsiz bir ortamda ve gelecek odaklı davranarak kuantum becerilerini kullanır.

Kuantum liderlik ve kuantum becerilerle ilgili yapılan çalışmaların yurt dışı ya da yurt içinde az olduğu gözlemlenmiştir. Konu ile ilgili yapılan literatür taramasında yurt dışındaki araştırmaların olay yeri polisleri (Mohamed ve Paulen, 2005), hemşireler (Dargahi, 2013) üzerinde kuantum becerilerle, kuantum liderlikle (Fris ve Lazaridou, 2006; Kilmann, 2007; Haris vd., 2016) ilişkilendirildiği görülmüştür. Kuantum liderlikle ilgili ise ülkemizde eğitim alanında öğretmenler üzerinde (Turan, 2017) yapılan araştırmaların olduğu görülmüştür. Örgütsel davranış açısından kuantum kavramının incelenmesini sağlayacak ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanması, konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmalara gelecekte katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kuantum lider sınır tanımayan bir şekilde bilgi akışını destekleyerek her türlü değişimi kabul ederek meydan okuyabilecek ruha sahip olmalıdır. Ancak kültürel bağlamda belirsizlikten kaçan bireylerin varlığı kuantum liderlik ve becerileri için etkin bir durumda olunmadığına işaret etmektedir. Ayrıca güç mesafesinin kendini yoğun bir şekilde hissettirdiği organizasyonlarda ve toplumsal yapı içerisinde yönetimsel açıdan kuantum becerileri gün ışığına çıkarmak kolay olmayacaktır. Günümüz ortamının şartları ile başa çıkabilmeyi sağlayan kuantum, tam anlamıyla geleceğe ışık tutmaktadır.

KAYNAKÇA

- Babacan, M., Eriş, E. D. (2006). Pazarlamada Vekalet Teorisi ve Kavramsal Bir Model Geliştirme. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 89-110.
- Benton, T., Craib, I. (2008). *Sosyal Bilim Felsefesi*. (Çev.). Ü. Tatlıcan ve B. Binay. İstanbul: Sentez Yayınları.
- Shelton, C. K., Darling, J. R. (2001). The Quantum Skills Model in Management: A New Paradigm to Enhance Effective Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264-273.
- Clegg, S. R. (1992). Postmodern Management?. *Journal of Organizational Change Management*, 5(2), 31-49.
- Dargahi, H. (2013). Quantum Leadership: The Implication for Iranian Nursing Leaders. *Acta Medica Iranica*. 51(6), 411-417.
- Durğun, S. (2015). Kuantum Teorisi'nin Sartre'in Varoluşçuluğu Üzerinde Etkileri. *Kaygı Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, 24(Bahar), 151-175.

- Dyck, B., Greidanus, N. S. (2017). Quantum Sustainable Organizing Theory: A Study of Organization Theory as if matter Mattered. *Journal of Management Inquiry*, 26(1), 32-46.
- Erdemir, E. (2006). Postmodernizmin İşletme Yönetimine Etkileri: Kavramsal Bir Çözümleme. *e-akademi dergisi*, 52.
- Fris, J., Lazaridou, A. (2006). An Additional Way of Thinking About Organizational Life and Leadership: The Quantum Perspective. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 48(5).
- Guillory, W. A. (2007). The Future Perfect Organization: Leadership for the Twenty- First Century-Part I. *Industrial and Commercial Training*, 39(1), 52-58.
- Haris, I., Afdaliah, Budiman, A. & Haris, K. (2016). Exploring Quantum Perspective in School Leadership: A Review of Effective Principal Leadership in The Changing Nature of School Management. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 2(4), 28-53.
- Keskinkılıç Kara, S. B. (2013). Yeni Bilim ve Liderlik. *Akademik Bakış Dergisi*, 34, 1-13.
- Kırılmaz, H., Ayparçası, F. (2016). Modernizm ve Postmodernizm Süreçlerinin Tüketim Kültürüne Yansımaları. *İnsan&İnsan*, 3(8), 32-58.
- Kilmann, R. H. (2007). Leadership and the Quantum Organization. *Integral Leadership Review*, 1, 32-43.
- McDaniel, R. R. (1997). Strategic Leadership: A View From Quantum and Chaos Theories. *Health Care Management Review*, 22(1), 21-37.
- Min, E. J. (1992). Contributions of Habermas And Bakhtin to the Assimilation Of Modernity and Postmodernity within Cultural Studies, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED351736.pdf>, (01.08.2018).
- Mohamed, N., Pauleen, D. J. (2005). *Cognition, Quantum Skills, and Knowledge Management in The Criminal Investigation Process: A Conceptual Model*. Knowledge Management in Asia-Pacific 2005, Building a Knowledge Society: Linking Government, Business, Academia and the Community, 28-29 November 2005, Wellington, New Zealand.
- Murphy, P. (1996). Chaos Theory as a Model for Managing Issues and Crises. *Public Relations Review*, 22(2), 95-113.
- Murphy, R. (1999). *Theorizing The Avant-Garde : Modernism, Expressionism, and The Problem of Postmodernity*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Özdemir, İ. (2014). Postmodern Düşüncenin Türkiye’de Eğitim Sistemine Yansımaları. *Milli Eğitim*, 204(Güz), 18-41.
- Polat, M., Arabacı, İ. B. (2015). Liderliğin Kısa Tarihi ve Açık Liderlik. *Route Educational and Social Science Journal*, 2(1), 207-232.
- Şenyılmaz, A. (2012). *Yönetimde Kuantum Yaklaşımı, Organizasyonel Enerjinin Ölçümü için Bir Model*. (Yayımlanmamış doktora lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Taşdelen, T., Polat, M. (2015). Organizational Development and Quantum Organizations. *International J. Soc. Sci. & Education*, 5(4), 570-579.
- Taylor, B. (2005). Postmodern Theory. (Ed.) S. May ve D. K. Mumby. *Engaging Organizational Communication Theory and Research: Multiple Perspectives*. 113-140. ABD: Sage Publication.
- Turan, S. (2017). *Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışlarının Örgütsel Zekâ Düzeyine Etkisi (Zonguldak İli Örneği)*. (Yayımlanmamış doktora lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Turan, S., Erçetin, Ş. Ş. (2017). Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışlarının Örgütsel Zeka Düzeyine Etkisi. *Turkish Studies*, 12(6), 761-782.
- Uzunçarşılı, A. (2012). Halkla İlişkiler Uygulamaları Ve Yönetim Kavramına Farklı Bir Yaklaşım: Kuantum ve Kaos Teorisi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2 (12), 657-672.
- Yıldırım, C. (2012). *Bilim Felsefesi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Zohar, D. (1998). What Would a Quantum Organization Look Like?. *Management Review*, Mar 87(3), 56-58.