

بررسی رابطه بین مهارت‌های کوانتومی مدیران با بهسازی نظام تصمیم‌گیری با تأکید بر نقش میانجی سیاست‌گذاری

محمد تبار نیاری، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
*فرشیده ضامنی، دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی رابطه بین مهارت‌های کوانتومی مدیران و بهسازی نظام تصمیم‌گیری با تأکید بر نقش میانجی سیاست‌گذاری می‌باشد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد استان مازندران ۱۴۶۱ نفر بودند، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای ۳۰۵ نفر جهت بررسی انتخاب شدند. برای برآورد حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد، ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه استاندارد مهارت‌های کوانتومی عظیمی و رضوی (۱۳۹۳) و پرسشنامه محقق ساخته سیاست‌گذاری و بهسازی نظام تصمیم‌گیری بود، تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار SPSS, Lisrel تحلیل شدند. نتایج نشان داد که نقش میانجی سیاست‌گذاری در ارتباط بین مهارت‌های احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، اعتماد کوانتومی، تفکر کوانتومی، دیدن کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی با تصمیم‌گیری مثبت و معنی‌دار بود.

واژگان کلیدی: مهارت‌های کوانتومی، سیاست‌گذاری، بهسازی نظام تصمیم‌گیری.

* نویسنده مسئول: f_zameni@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۹/۱/۱۶ پذیرش مقاله: ۹۹/۴/۳۱

Investigating the Relationship between Managers' Quantum Skills and Improving the Decision Making System by Emphasizing the Mediating Role of Policy Making

Mohammad Tabarniarami, PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

***Farshideh Zameni**, Associate Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between managers' quantum skills and to improve the decision-making system with an emphasis on the mediating role of policy-making. The research method was descriptive-correlational in terms of practical purpose and in terms of data collection. The statistical population included all members of the faculty of Mazandaran Azad University, 1461 people, using the random sampling method of multi-stage clusters of 305 people were selected for study. Morgan's table was used to estimate the sample size. The data collection tools were a standard questionnaire for giant quantitative and Razavi quantum skills (2014) and a researcher-made questionnaire for policy making and improvement of the decision-making system. The results showed that the mediating role of policymaking in the relationship between the seven quantum skills of managers including quantum sense skills, quantum cognition, quantum trust, quantum thinking, quantum vision, quantum operation, quantum existence by improving the decision-making system was positive and significant.

Keywords: Quantum Skills, Policy-Making, Improving the Decision Making System.

* Corresponding author: f_zameni@yahoo.com

Receiving Date: 4/4/2020 Acceptance Date: 21/7/2020

مقدمه

امروزه یکی از مسائل مهم در مدیریت سازمان‌ها این است که در شرایط مختلف، به نحو مناسب بتوان تصمیم‌گیری کرد. در واقع این امر به اندازه‌ای اهمیت دارد که برخی از بزرگان علم مدیریت، مدیریت را با تصمیم‌گیری مترادف دانسته‌اند. پرواضح است که تصمیم‌گیری رابطه مستقیمی با بقاء و یا سقوط سازمان داشته و سرنوشت سازمان را تعیین می‌کند. تصمیم‌گیری نوعی فرآیند ذهنی محسوب می‌شود که در آن، عوامل مختلفی همچون شخصیت و دانش فرد تصمیم‌گیرنده، ارزش‌ها، نگرش‌ها و... مؤثر بوده و در اخذ تصمیم صحیح و مناسب دخیل هستند [۳۵].

افزایش حجم و تغییر کیفی نیازهای مشتریان، پیچیدگی روزافزون فن‌آوری، شدید شدن رقابت در سطوح ملی و بین‌المللی و جهانی شدن اقتصاد که به‌عنوان ویژگی‌های بارز محیط صنعتی جاری شناخته می‌شوند موجب گردیده است که مدیران عالی در اداره سازمان‌های تحت سرپرستی خود با چالش‌های عمده‌ای مواجه گردند [۳۰]. در چنین شرایطی مدیران روزآمد و کارآفرین برای تضمین بقا و پیشرفت سازمان یا شرکت تحت مدیریت خود و کسب فرصت‌های محیطی، سمت‌وسوی تلاش‌ها و تصمیمات خود را از سطح عملیاتی به استراتژیک ارتقا می‌دهند و سعی می‌کنند تا ضمن توجه به شرایط متغیر جاری، عملکرد بلندمدت سازمان یا شرکت خود را از طریق تصمیم‌گیری راهبردی اثربخش تضمین نمایند [۲۶].

به دنبال پیشرفت روزافزون تجارت، علم و تکنولوژی در دهه‌های اخیر، تغییرات محیطی و خواست ذی‌نفعان نظام آموزش عالی از دانشگاه متفاوت و پیچیده‌تر می‌باشد و هرروزه نیز بر شمار آن‌ها افزوده می‌شود [۲۹]، با توجه به اینکه محیط حاکم بر دانشگاه‌ها هیچگاه ایستا نمی‌باشد و دائماً در حال تغییر است، بنابراین شیوه‌های مدیریتی جهت حفظ کارایی و اثربخشی نظام آموزش عالی در جهت ایفای مسئولیت خویش، باید دائماً در حال تغییر باشند. زیرا اگر همسویی سیستم مدیریت با تغییرات محیطی هماهنگ نباشد، عملکرد دانشگاه‌ها نه‌تنها در راستای دستیابی سریع‌تر و بهتر به اهداف نخواهد بود، بلکه باعث کندی و یا حتی انحراف در جهت دستیابی به اهداف خود خواهد شد [۱۷].

در مقابل یکی از مسائل پیش روی مدیران در نظام آموزش عالی بازنگری اساسی در برنامه‌ها، تصمیم‌گیری استراتژیک، کنترل و مدیریت عملکرد استراتژیک و ارتباط با صنعت و اجتماع می‌باشد، بر این اساس شناخت و تسلط بر شیوه‌های سیاست‌گذاری به‌منظور رسیدن به افزایش قابلیت‌های پویای سازمانی یک مسئله و چالش قلمداد می‌شود [۷]. در کنار این مسئله

دانشگاه‌ها برای حفظ مزیت رقابتی خود در محیط پویا و متغیر امروزی با توجه به محدودیت‌های منابع مالی در شرایط فعلی اقتصادی باید بتوانند خود را با تغییرات هماهنگ نموده و سیاست‌گذاری راهبردی را به‌عنوان یک اهرم در دست داشته باشند [۴۰].

تصمیم‌گیری همواره به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیر از مدیریت می‌باشد [۲۵]. تصمیمات استراتژیک تصمیماتی هستند که از سوی مدیران عالی اتخاذ می‌شوند و نیازمند جذب منابع مادی زیاد و پیش‌نگری و آینده‌نگری هستند و بر پیشرفت و موفقیت سازمان در بلندمدت تأثیر می‌گذارند [۱۹]. تصمیم‌گیری یک انتخاب از میان چند بدیل، جهت رسیدن به هدف (حل مسئله) است و تصمیم‌سازی فراهم نمودن زمینه مناسب برای تصمیم‌گیری است. بحث از تصمیم‌گیری به علت اهمیت خاصی که در مدیریت دارد، بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در این راستا یکی از مهارت‌های مدیران که می‌تواند با بهسازی نظام تصمیم‌گیری مدیران ارتباط داشته باشد، مهارت‌های کوانتومی است. گسترش نفوذ علمی فیزیک کوانتوم و قابلیت آن در تبیین بسیاری از پدیده‌های ناملموس و پیچیده، موجب شد تا مفاهیم تئوری کوانتوم در قالب پارادایمی نوین در علم مدیریت مورد استفاده قرار گیرد. این پارادایم ضمن برخورداری از قابلیت تبیین بسیاری از مفاهیم پیچیده زمانی، چشم‌انداز جدیدی به روی علم سازمان و مدیریت گشوده است. پارادایم کوانتومی در مدیریت سعی دارد تا قوانین، مفاهیم و اصول تئوری کوانتوم را در قالب استعاره و رهنمود، جهت حل، مسائل مدیریتی و توصیف و تبیین پدیده‌های سازمانی، مورد استفاده قرار دهد [۱۳]. مطابق رویکرد کوانتومی به مدیریت، مدیران برای افزایش اثربخشی عملکرد خویش نیازمند رویکرد جدیدی به انسان، فرایندها و اشیا هستند، که به جنبه‌های ذهنی، غیرمنطقی و بی‌نظمی رفتار خود و زیردستانشان مربوط می‌شود. یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران کوانتومی ایجاد ساختاری در سازمان است که دوگانگی و پارادوکسی را که از گذشته در سازمان‌ها در بین تیم‌ها وجود داشت از بین برده و به افراد یک سازمان کمک کنند تا به‌عنوان یک فرد خلاق در تیم، شکوفا شوند [۱۲].

از ارکان اصلی هر سازمان رهبری و مدیریت آن است و از ویژگی‌های اساسی مدیر دانش، مهارت‌های فردی و نفوذ بر نیروی انسانی تحت نظر اوست. یکی از جدیدترین و کارآمدترین این سبک‌ها تئوری کوانتومی است. رایانه‌ها، اینترنت، بارکد خوان‌ها و جراحی‌های لیزری تنها چند نمونه از پیامدهای جدید و نوآوری‌های نظریه فیزیک قرن بیستم هستند که مکانیک کوانتومی نامیده می‌شوند [۳۶]. آگاهی مدیران از این تکنیک‌ها به‌طور قطع در اداره سازمان‌ها تأثیرگذار خواهد

بود[۹]. مهارت کوانتومی، ابزاری برای کاهش فرآیندهای تکراری است که فرایند تصمیم‌گیری در سازمان نیز نیازمند آن است. مدیرانی بامهارت کوانتومی و با بینش شهودی عمیق قادر خواهند بود سیاست‌های درستی را در راستای بدیل‌های تصمیم‌گیری بهتر داشته باشند[۳۵]. در رهبری جامع دو عنصر مدیریت و کوانتوم مطرح است که هیچ‌یک به‌تنهایی کافی نیستند. اصول سازوکارهای کوانتومی تأکید زیادی بر ویژگی، رفتار و رویکردهای اقتضایی دارد. رهبران کوانتومی در مدیریت اطلاعات، پویایی‌های انسانی، تفاوت‌ها، ارتباطات و شرایط بیرونی و زمینه‌ای تلاش می‌کنند موازنه بین نظم و آشوب را حفظ نمایند. آنان برای رهبری سازمان‌ها دارای ویژگی‌های سیالی، پویایی و انعطاف‌پذیری هستند. همچنین رهبران کوانتومی استعداد رهبری پیروانشان را پرورش می‌دهند و رهبری را به اشتراک گذاشته و تسهیم می‌نمایند[۳۲].

طرح اصول علوم جدید نیازمند آگاهی از تکنیک‌های رهبری در سازمان‌های مدرن است، بطوریکه این فناوری‌ها و اصول یک استعاره جدید برای حیات سازمان و کار رهبری ارائه دهد[۳۱]. این در حالی است که مدل‌های توسعه سازمان‌های سنتی جای خود را به مدل‌های بازنگری شده و روش‌های مداخله‌گر جدید در عصر عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌شدن و تغییر سریع داده است[۲۱]. شروع قرن ۲۱ را می‌توان از نظر فناوری عصر کوانتوم نامید. کلید تعالی سازمانی، رهبری عالی است. هفت مهارت کوانتومی می‌تواند رهبران را برای ایجاد سطح جدیدی از تعالی سازمان برای بهره‌برداری از قدرتمندترین انرژی جهان یعنی انرژی ذهن، فعال کند. اگر رهبران و سازمان‌هایشان می‌خواهند در عصر جدید پیشرفت کنند باید جهش فکری و مهارتی جدید در مدیران با این شیوه رهبری پدیدار شود[۱۴]. سازمان‌های کوانتوم در واقع سازمان‌های یادگیرنده هستند، جایی که بهبود مستمر و یادگیری مداوم، جزء هنجارهای فرهنگی محسوب می‌شود[۳۷].

در مقابل با توجه به نقش جدید مدیران در عصر حاضر، بعد جدیدی در مدیریت مطرح گردیده که آن را "سیاست‌گذاری و یا خط‌مشی‌گذاری"^۱ نام نهاده‌اند[۲۷]. سیاست‌گذاری واژه‌ای است که با حکومت، دولت، جامعه، و مسائل عمومی آن گره‌خورده و تداعی‌کننده اقدام دولت در اداره صحیح امور عمومی است[۳۵]. سیاست‌گذاری فرایند سیاسی، پویا و پیچیده است[۲۴]، تلاش برای تعریف سیاست به‌عنوان مفهومی که نه خاص و نه یک پدیده واقعی است چالش‌برانگیز

1. Policy Making

می‌باشد [۱۸]. پژوهشگران تأکید می‌کنند که سیاست‌گذاری را می‌توان با توصیف آن به‌عنوان یک فرایند و نه به‌عنوان یک پدیده منفرد در نظر گرفت، این فرایند شامل مذاکرات، چانه‌زنی‌ها و سازگاری با نظرات، علایق و منافع گروه‌های مختلف می‌باشد و همین امر به آن رنگ و بوی سیاسی می‌بخشد. این تعاملات سیاسی در دورن شبکه‌ای صورت می‌گیرد که در آن جریانی از تصمیم‌ها و برنامه‌ها تدوین و اجرا شده و تقابلات و تعاملات درون‌سازمانی اتفاق می‌افتد. بر این اساس، نگاه به مفهوم سیاست به‌عنوان جریان عمل، شبکه‌ای از تصمیم‌ها یا چارچوبی برای اقدام نسبت به تصمیم قابل‌شناسایی می‌باشد. سیاست‌ها برای رویارویی با مشکلات سازمانی شکل می‌گیرند و اغلب در واکنش به مشکلات و چالش‌های ناشی از سیاست‌هایی که در گذشته اتخاذ شده‌اند تغییر می‌یابند [۱۳].

دانشگاه‌ها از یک‌سو باید در چرخه‌های تصمیم‌سازی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزش عالی نقش مؤثری داشته باشند و از سوی دیگر، از دانشگاهیان انتظار می‌رود از طریق پویایی‌های گروهی و حرفه‌ای و تخصصی خود در همه برنامه‌های دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و پژوهشی مشارکت کنند. هر سیاست‌بیانگر یک تصمیم است و هر تصمیم‌بیانگر انتخاب، ماهیت و جوهره‌ی اصلی تصمیم‌گیری انتخاب و واژه انتخاب‌بیانگر وجود چندراه و یا چند گزینه است [۳۴]. شواهد و مستندات علمی نشان می‌دهند هرگونه اصلاح نظام‌های اجتماعی و از جمله نظام آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها بیش از همه و بیش از هر امر مستلزم بازنگری و تجدید نظام تصمیم‌گیری است. تصمیم‌گیری در مدیریت تلاشی منظم برای انتخاب آگاهانه یک‌راه حل از میان راه‌حل‌های متفاوت است. چنین تصمیمی است که رفتارها و عملیات اجرایی بعدی را مشخص می‌کند و اهمیت تصمیم‌گیری را بیش از سایر کارکردها مدیریت می‌نمایاند [۴۰].

قنبری و مرادی (۱۳۹۶) گزارش کردند که بین مهارت‌های مدیریت کوانتومی مدیران و آمادگی کارکنان برای تغییر سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر آن بود که مؤلفه‌های تفکر و اعتماد کوانتومی بیشترین اثر پیش‌پراکنندگی بر آمادگی برای تغییر کارکنان را دارد [۱۶]. عظیمی ثنوی و رضوی (۱۳۹۳) دریافتند که مدیران سازمان‌های ورزشی برای رهبری مؤثرتر سازمان، باید به اولویت‌آشنایی با مهارت‌های کوانتومی و دانش‌افزایی سازمانی نسبت به این مقوله و میزان ارتباط آن با بعد کاربردی این مهارت‌ها توجه ویژه‌ای داشته باشند [۶]. کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، گزارش کردند که مهارت‌های کوانتومی مدیران بر یادگیری سازمانی کارکنان تأثیرگذار است و هوش عاطفی مدیران این رابطه را تعدیل می‌کند؛ بدین ترتیب

که افزایش سطح هوش عاطفی مدیران، سبب افزایش رابطه مهارت‌های کوانتومی بر یادگیری سازمانی می‌گردد [۲۲]. رحیمی و همکاران (۱۳۹۵) گزارش کردند که هر چه مؤلفه‌های سرمایه فکری و فرایند تبدیل دانش در دانشگاه افزایش یابد، به همان اندازه میزان تحقق مؤلفه‌های سازمان کوانتومی نیز افزایش پیدا می‌کند [۳۳]. در مطالعه آقا بابایی (۱۳۹۲)، نتایج نشان داد که پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی و استفاده از راهبردهای آن به‌صورت بارزی می‌تواند در ارتقای عملکرد مدیران دانشگاهی مؤثر باشد [۱]. درگاهی (۱۳۹۲) گزارش کرد که سطوح قابل قبولی از آموزش مهارت‌های مدیریت کوانتومی می‌تواند در پیاده‌سازی ابعاد آن در مدیریت نقش مؤثری داشته باشد [۱۰]. پژوهش اکبری (۱۳۹۱) بیانگر ارتقای سطح بازدهی پروژه‌ها در سازمان‌ها با توجه به پیاده‌سازی مدیریت کوانتومی بود. به‌عبارت‌دیگر، این تغییرات در پی تغییر سبک‌های مدیریتی از کلاسیک به کوانتومی صورت گرفته است. شفیعی پور و همکاران (۱۳۹۲)، به این نتیجه رسیدند که یکی از عوامل مؤثر در شکل‌گیری و تقویت تعهد سازمانی، مشارکت افراد در امور و تصمیم‌گیری‌های سازمان است [۳۵]. امیرخانی و اتلیخانی (۱۳۹۱)، گزارش کردند که بین مشارکت تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد [۴]. منتظر عطایی (۱۳۹۸) طی پژوهشی با عنوان ارائه مدل عقلانیت در سیاست‌گذاری نظام آموزش دانشگاه آزاد اسلامی، گزارش کردند که عقلانیت اقتصادی به‌عنوان بیشترین اهمیت و عقلانیت قانونی با کمترین ضریب اهمیت به‌دست‌آمده است، در این پژوهش مشخص شد که پیامدهای سیاست‌گذاری در نظام آموزش دانشگاه آزاد اسلامی شامل اشتغال فراگیر، اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پرورش نیروی انسانی ماهر هست [۲۸].

پترنکو و همکارانش (۲۰۱۹) گزارش کردند که مدیریت کوانتومی عاملی مؤثر بر توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی می‌باشد [۳۱]. آرتز^۱ و همکاران (۲۰۱۹) گزارش کردند که رابطه مثبتی بین استفاده از سیستم اندازه‌گیری عملکرد برای تسهیل در تصمیم‌گیری و کاربردی شدن تصمیمات استراتژیک وجود دارد [۵]. جانکوویچ^۲ و همکاران (۲۰۱۹) بیان داشتند که به‌منظور بهسازی فرایند تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری عمومی نقش مؤثری دارد [۲۰]. اوبو و اجی بولد (۲۰۱۷) نشان دادند که رابطه شیوه‌های نوین مدیریت بر تصمیم‌گیری مدیریت استراتژیک

1. Arts
2. Janjevic

مثبت و معنی‌دار می‌باشد [۳۰]. گو و همکاران (۲۰۱۲)، به این نتیجه رسیدند، که سبک رهبری تأثیر مستقیم بر سرعت تصمیم‌گیری استراتژیک و تأثیر مثبت غیرمستقیم بر سرعت تصمیم‌گیری استراتژیک از طریق تلفیق رفتار تیمی می‌گذارد [۲۲]. کالینمن^۱ (۲۰۱۱)، نتیجه گرفت که استفاده مدیران ارشد سازمان‌ها از مهارت‌های مدیریت کوانتومی می‌تواند باعث دید وسیع‌تر و درک بهتر مدیران در سازمان و در نتیجه، افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری بیشتر سازمان گردد [۲۳]. وارگاس^۲ (۲۰۱۰) نتیجه گرفت که با استفاده از مهارت‌های فیزیک کوانتوم در حوزه مدیریت، مدیران می‌توانند از طریق علوم پایه در حیطه مدیریتی خود به‌خوبی و به‌طور گسترده به دنبال مسائل معاصر باشند [۳۹]. شلتون (۲۰۱۰) دریافت که مهارت‌های مدیریت کوانتومی عامل مؤثر بر تغییر و تحول در سازمان‌ها می‌باشد [۳۷].

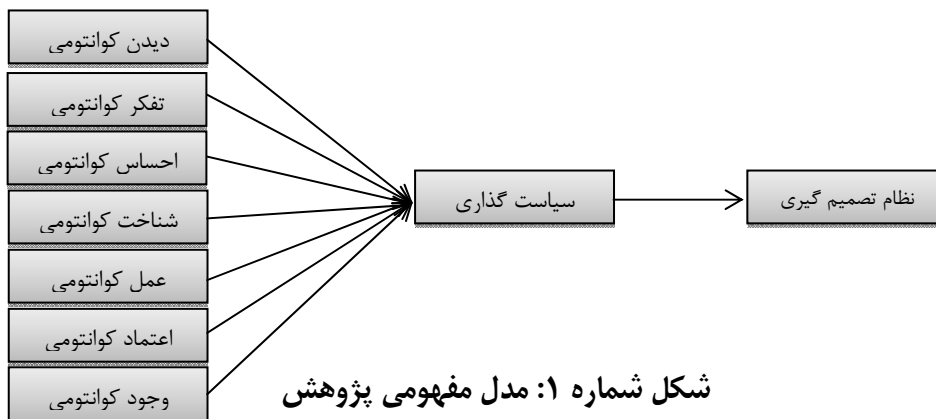
از آنجا که نقش بالقوه و واقعی دانشگاه‌ها در توسعه همه‌جانبه کشور بر هیچ‌کس پوشیده نیست و با توجه به ماهیت رقابت‌های بین‌المللی و تغییرات شدید و مداوم محیطی، اگر دانشگاه‌ها نتوانند با توانمندی‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری راهبردی خود نظام تصمیم‌گیری را بهینه کنند، نمی‌تواند ایفاگر نقش خود در مقابل صنعت و جامعه باشند. در کنار این مسئله استفاده از شیوه‌های ارتقاء کارایی و اثربخشی منابع مالی، فیزیکی و انسانی به دلیل کمبود منابع، اتلاف منابع سازمانی، کاهش رشد جمعیت و به‌تبع آن نرخ پایین حضور دانشجویان، ناتوانی در تهیه و آماده‌سازی اطلاعات برای برنامه‌ریزی و کنترل مدیریت، بحران‌های اقتصادی و مالی در منطقه و در داخل کشور، مشکلات اساسی و پیچیده‌ای را پیش روی مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی قرار داده است که نیازمند وجود مهارت‌های مدیریتی و توانایی سیاست‌گذاری به‌موقع و راهبردی به‌منظور تصمیم‌گیری علمی و منطقی برای مواجهه با چالش‌های پیش رو هست، با توجه به آنچه مطرح شد هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که آیا بین مهارت‌های کوانتومی مدیران و بهسازی نظام تصمیم‌گیری با نقش میانجی سیاست‌گذاری رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ در این راستا این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:

۱- بین دیدن کوانتومی و بهسازی نظام تصمیم‌گیری با نقش میانجی سیاست‌گذاری رابطه

وجود دارد؟

1. Kilmann
2. Vargas

- ۲- بین تفکر کوانتومی و بهسازی نظام تصمیم‌گیری با نقش میانجی سیاست‌گذاری رابطه وجود دارد؟
- ۳- بین احساس کوانتومی و بهسازی نظام تصمیم‌گیری با نقش میانجی سیاست‌گذاری رابطه وجود دارد؟
- ۴- بین شناخت کوانتومی و بهسازی نظام تصمیم‌گیری با نقش میانجی سیاست‌گذاری رابطه وجود دارد؟
- ۵- بین عمل کوانتومی و بهسازی نظام تصمیم‌گیری با نقش میانجی سیاست‌گذاری رابطه وجود دارد؟
- ۶- بین اعتماد کوانتومی و بهسازی نظام تصمیم‌گیری با نقش میانجی سیاست‌گذاری رابطه وجود دارد؟
- ۷- بین وجود کوانتومی و بهسازی نظام تصمیم‌گیری با نقش میانجی سیاست‌گذاری رابطه وجود دارد؟



روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، کاربردی از نظر زمان گردآوری داده‌ها مقطعی و از نظر نوع داده‌ها از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد استان مازندران هست که شامل واحد رامسر، بابل، بهشهر، جویبار، چالوس، ساری، سوادکوه، نور، نوشهر، نکا، آمل، تنکابن، قائم‌شهر، محمودآباد که تعداد ۱۴۶۱ نفر بودند. تعداد ۳۰۵ نفر بر اساس جدول

مورگان انتخاب شدند، برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. بین دانشگاه‌های موجود (۱۴ دانشگاه) به شیوه تصادفی تعداد ۷ دانشگاه شامل واحدهای دانشگاهی (ساری، قائمشهر، بابل، بهشهر، سوادکوه، تنکابن و چالوس) به‌عنوان خوشه اول در نظر گرفته شدند، سپس در مرحله دوم از هر دانشگاه سه دانشکده انتخاب و پرسشنامه در میان اعضای هیئت‌علمی تمامی توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه بود.

پرسشنامه مهارت‌های کوانتومی مدیران: این پرسشنامه توسط عظیمی و رضوی (۱۳۹۳) طراحی و اعتبار یابی شده است، پرسشنامه دربرگیرنده ۳۴ سؤال بسته پاسخ بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه هفت بعد احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، اعتماد کوانتومی، تفکر کوانتومی، دیدن کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی را موردسنجش قرار می‌دهد [۶]، پایایی پرسشنامه در پژوهش عظیمی و رضوی (۱۳۹۳) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر برای تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی و (AVE) سپس روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد. نتایج میانگین واریانس‌های استخراجی AVE نشان داد، تمامی مؤلفه‌ها در مدل اندازه‌گیری مقدار به‌دست‌آمده‌ی آن از حد معیار ۰/۵ بزرگ‌تر بود که نشان‌دهنده روایی از نوع همگرا است، همچنین پایایی مرکب (پایایی سازه) نشان‌دهنده‌ی آن بود که مقادیر به‌دست‌آمده از مؤلفه‌ها از حد معیار ۰/۷ بیشتر می‌باشد، پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد [۶].

پرسشنامه سیاست‌گذاری: برای سنجش سیاست‌گذاری از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، برای طراحی پرسشنامه از مصاحبه با خبرگان، مبانی نظری و پیشینه تجربی بهره گرفته شد، پس از طراحی گوی‌های پرسشنامه برای متخصصان و استادان مدیریت ارسال و از آن‌ها خواسته شد که درجه اهمیت آن‌ها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده‌ها در مرحله اول، رتبه‌بندی‌های به‌دست‌آمده درباره مؤلفه‌های مشخص شده و در مرحله بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه‌بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان مجدد ارسال و از آن‌ها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه‌بندی به‌دست‌آمده اعلام کنند. پرسشنامه اولیه دارای ۴۶ گویه بود که پس از توجه کامل، با نظر متخصصان به ۳۸ گویه کاهش یافت. پرسشنامه ابعاد حکمرانی هیئت‌علمی، حکمرانی سازمانی، حکمرانی هیئت‌امنا، حکمرانی ذی‌نفعان، عوامل مدیریتی، عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی، عوامل اجتماعی، سیاست داده باز،

سیاست تجربی، سیاست عقلایی را بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت موردسنجش قرار می‌دهد، مقدار شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۷۶ و شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) ۰/۵۹ به‌دست‌آمده آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه بهسازی نظام تصمیم‌گیری:

برای سنجش نظام بهسازی تصمیم‌گیری از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، برای طراحی پرسشنامه از مصاحبه با خبرگان، مبانی نظری و پیشینه تجربی بهره گرفته شد، پس از طراحی گویه‌های پرسشنامه برای متخصصان و استادان مدیریت ارسال و از آن‌ها خواسته شد که درجه اهمیت آن‌ها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده‌ها در مرحله اول، رتبه‌بندی‌های به‌دست‌آمده درباره مؤلفه‌های مشخص شده و در مرحله بعد پرسشنامه تنظیم‌شده که حاوی رتبه‌بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان مجدد ارسال و از آن‌ها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه‌بندی به‌دست‌آمده اعلام کنند. پرسشنامه اولیه دارای ۴۲ گویه بود که پس از توجه کامل، با نظر متخصصان به ۳۷ گویه کاهش یافت. پرسشنامه ابعاد ویژگی تصمیم، فرصت انجام تصمیم، نحوه‌ی دستورالعمل ابلاغی برای تصمیم، رفتارشناسی سیاست‌گذاران، میزان و نوع اطلاعات موجود، عوامل فرهنگی اجتماعی، منابع سازمانی، عوامل تکنولوژیکی، عوامل فردی، عوامل سیاسی را بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت موردسنجش قرار می‌دهد، مقدار شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۸۰ و شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) ۰/۶۱ به‌دست‌آمده آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS22 و Lisrel 8.8 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی از آماره‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد؛ و در سطح استنباطی از تحلیل مسیر در نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

یافته‌ها

شاخص‌های قدر مطلق چولگی و کشیدگی در جدول شماره ۱ ارائه شده است، همان‌طور که مشاهده می‌شود قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از $\pm 1/96$ می‌باشد؛ بنابراین

این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

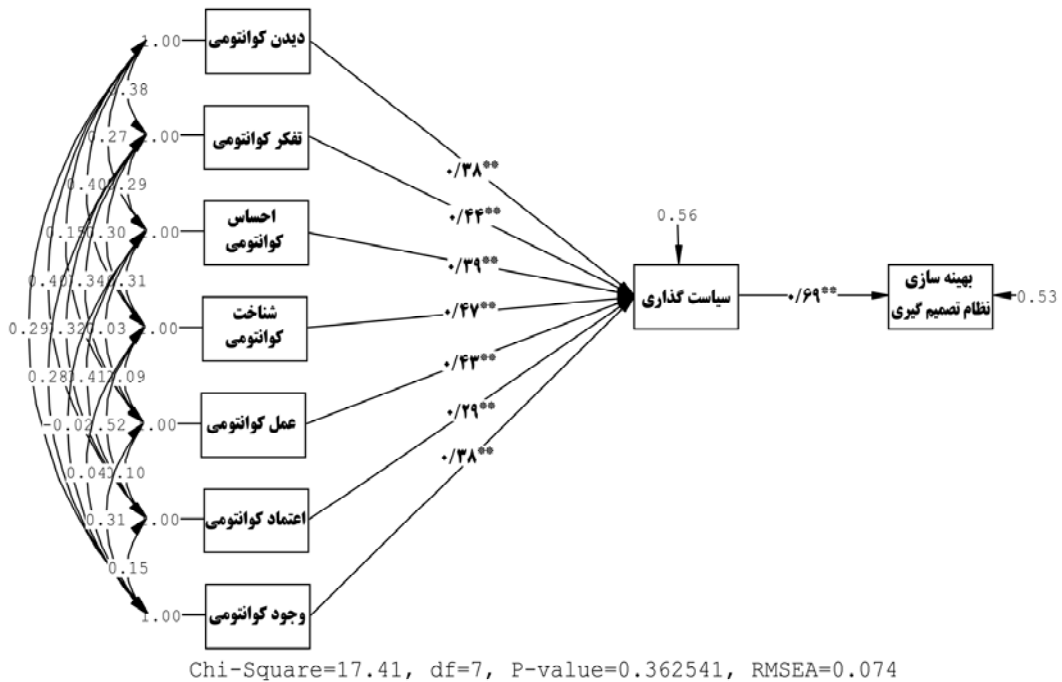
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشدگی
دیدن کوانتومی	۲/۸۸	۰/۷۱	-۰/۰۲	۰/۰۱
تفکر کوانتومی	۳/۲۲	۰/۸۶	-۰/۰۳	-۰/۱۲
احساس کوانتومی	۳/۱۶	۰/۹۵	-۰/۰۴	-۰/۶۶
شناخت کوانتومی	۲/۶۹	۰/۸۷	۰/۱۹	-۰/۰۹
عمل کوانتومی	۳/۱۸	۰/۸۱	۰/۰۲	-۰/۰۳
اعتماد کوانتومی	۲/۸۹	۰/۷۵	-۰/۲۴	-۰/۲۸
وجود کوانتومی	۳/۰۹	۱/۱۱	-۰/۱۳	-۰/۷۷
سیاست‌گذاری	۳/۱۳	۰/۴۱	-۰/۰۳	-۰/۱۱
بهسازی نظام تصمیم‌گیری	۲/۸۶	۰/۵۷	۰/۱۳	-۰/۰۹

جدول شماره ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
دیدن کوانتومی	۱								
تفکر کوانتومی	۰/۳۸**	۱							
احساس کوانتومی	۰/۲۷**	۰/۲۹**	۱						
شناخت کوانتومی	۰/۴۰**	۰/۲۹**	۰/۳۰**	۱					
عمل کوانتومی	۰/۱۵**	۰/۳۳**	۰/۰۳	۰/۰۹	۱				
اعتماد کوانتومی	۰/۴۰**	۰/۳۳**	۰/۴۱**	۰/۵۲**	۰/۰۹	۱			
وجود کوانتومی	۰/۲۸**	۰/۲۷**	-۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۳۰**	۰/۱۴*	۱		
سیاست‌گذاری	۰/۴۲**	۰/۴۳**	۰/۳۹**	۰/۳۷**	۰/۳۴**	۰/۴۰**	۰/۳۷**	۱	
نظام تصمیم‌گیری	۰/۴۷**	۰/۵۲**	۰/۳۷**	۰/۴۶**	۰/۴۴**	۰/۵۰**	۰/۴۱**	۰/۶۸**	۱

*p<0.05, **p<0.01

با توجه به جدول ۲، بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری‌شده، با روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.



شکل شماره ۲- مدل آزمون شده پژوهش

همان‌طور که در نمودار ۲ ملاحظه می‌گردد، ضریب مسیر استاندارد متغیر دیدن کوانتومی (T= ۳/۳۹؛ ۰/۳۸)، تفکر کوانتومی (T= ۴/۱۰؛ ۰/۴۴)، احساس کوانتومی (T= ۳/۳۹؛ ۰/۳۹)، شناخت کوانتومی (T= ۴/۷۶؛ ۰/۴۷)، عمل کوانتومی (T= ۳/۹۹؛ ۰/۴۳)، اعتماد کوانتومی (T= ۳/۱۱؛ ۰/۲۹) وجود کوانتومی (T= ۳/۴۳؛ ۰/۳۸) با سیاست گذاری در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. ضریب مسیر استاندارد متغیر سیاست‌گذاری (T= ۷/۵۲؛ ۰/۶۹) با بهسازی نظام تصمیم‌گیری در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

نقش میانجی سیاست‌گذاری در ارتباط بین دیدن کوانتومی ($T= ۲/۸۱$ ؛ $۰/۲۶$)، تفکر کوانتومی ($T= ۳/۲۲$ ؛ $۰/۳۰$)، احساس کوانتومی ($T= ۲/۹۲$ ؛ $۰/۲۶$)، شناخت کوانتومی ($T= ۰/۳۲$)؛ $T= ۳/۳۶$)، عمل کوانتومی ($T= ۲/۱۴$ ؛ $۰/۲۹$)، اعتماد کوانتومی ($T= ۲/۲۶$ ؛ $۰/۲۰$)، وجود کوانتومی ($T= ۳/۴۳$ ؛ $۰/۲۶$) با بهسازی نظام تصمیم‌گیری در سطح $۰/۰۵$ رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در جدول ۳ مسیر آزمون شده ارائه شده است.

جدول شماره ۳- مسیرهای آزمون شده در مدل

مسیرها	اثرات مستقیم	غیرمستقیم	نتیجه
بر روی سیاست‌گذاری			
دیدن کوانتومی	$۰/۳۸^{**}$	-	تائید
تفکر کوانتومی	$۰/۴۴^{**}$	-	تائید
احساس کوانتومی	$۰/۳۹^{**}$	-	تائید
شناخت کوانتومی	$۰/۴۷^{**}$	-	تائید
عمل کوانتومی	$۰/۴۲^{**}$	-	تائید
اعتماد کوانتومی	$۰/۲۹^{**}$	-	تائید
وجود کوانتومی	$۰/۳۸^{**}$	-	تائید
بر روی بهسازی نظام تصمیم‌گیری			
سیاست‌گذاری	$۰/۶۹^{**}$	-	تائید
دیدن کوانتومی	-	$۰/۲۶^{**}$	تائید
تفکر کوانتومی	-	$۰/۳۰^{**}$	تائید
احساس کوانتومی	-	$۰/۲۶^{**}$	تائید
شناخت کوانتومی	-	$۰/۳۳^{**}$	تائید
عمل کوانتومی	-	$۰/۲۹^{**}$	تائید
اعتماد کوانتومی	-	$۰/۲۰^{**}$	تائید
وجود کوانتومی	-	$۰/۲۶^{**}$	تائید

شاخص‌های برازش برای تحلیل مسیر شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۳ قابل‌پذیرش هستند، شاخص مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از $۰/۰۸$

نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، سطح معنی‌داری مدل که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ نشانگر برازش مناسب مدل آزمون شده است (کلاین).

جدول شماره ۴- شاخص‌های برازش انطباق

P	X ² /df	RMSEA
۰/۳۶	۲/۴۸	۰/۰۷

بحث و نتیجه‌گیری

راز دستیابی به اهداف سازمان در شرایط پیچیده و دشوار محیطی، تعیین خطمشی و استراتژی صحیح و تصمیم‌گیری‌های عقلایی مدیران و بهره‌مندی مدیران از مهارت‌ها و توانمندی هدایت و راهبری سیاست‌های سازمانی است. در این راستا نظام تصمیم‌گیری به‌عنوان مهم‌ترین جریان تأمین اهداف استراتژیک سازمان دارای اهمیت ویژه‌ای می‌باشد. به همین دلیل هرگونه عدم کارایی و ضعف در این نظام باعث کاهش کارایی و بازدهی و ایجاد مشکلات عدیده‌ای در سازمان خواهد شد [۸]. با درک این مهم پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش میانجی سیاست‌گذاری در ارتباط بین مهارت‌های کوانتومی مدیران با بهسازی نظام تصمیم‌گیری صورت پذیرفت، تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که مهارت‌های کوانتومی مدیران با نقش میانجی سیاست‌گذاری رابطه مثبت و معنی‌داری با بهسازی نظام تصمیم‌گیری دارد، در پژوهش غفاری و همکارانش (۱۳۹۸) مشخص شد که رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد [۱۵]. کریمی و همکارانش (۱۳۹۵) گزارش کردند که رهبری کوانتومی با نقش میانجی هوش هیجانی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند [۲۲]. این یافته‌ها به همراه نتایج پژوهش‌های قبلی و مرادی (۱۳۹۶)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، عظیمی ثانوی و رضوی (۱۳۹۴)، آقا بابایی (۱۳۹۲)، پترنکو و همکارانش (۲۰۱۹)، اوبو و اجی بولد (۲۰۱۷)، کالیمن (۲۰۱۱)، وارگاس (۲۰۱۰)، شلتون (۲۰۱۰) همسو با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد [۱۶، ۲۲، ۱، ۳۰، ۳۱، ۲۳، ۳۹، ۳۷].

در راستای نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان کرد نگاه کوانتومی به معنی توانایی دیدن هدفمند می‌باشد، این نگاه تحت تأثیر باور و مفروضه‌های مدیران نسبت به محیط سازمان، زمینه تحول و تغییر را فراهم می‌کند، توانایی برای دیدن هدفمند، مبتنی بر این باور است که واقعیت ذاتاً

ذهنی است که بر اساس انتظارات و باورها مدیران ظهور می‌کند. همچنین تفکر کوانتومی توانایی تفکر به شیوه متناقض است، این مهارت فکری مدیران را به سوی خلاقیت و ابتکارانی هدایت می‌کند که از متناقض و متعارض اندیشیدن و عمل کردن متعارض ناشی می‌شود، در کنار این مهم احساس کوانتومی به معنی توانایی احساس زنده‌بودن و توان‌بخش بودن می‌باشد، مدیران با این مهارت بدون توجه به آنچه در بیرون می‌گذرد، از درون احساس خوبی خواهند داشت و این احساس و انرژی را به محیط کار و کارکنان منتقل می‌کنند، شناخت کوانتومی که توانایی شناخت شهودی است، مهارتی است که به مدیران کمک می‌کند به جمع‌آوری اطلاعات بیشتری برای تصمیم‌گیری‌ها و حل تعارض‌ها بپردازند و هوشیارانه در مقابل عدم اطمینان محیط بیرونی و دورنی سازمان واکنش نشان دهند، همچنین عمل کوانتومی که توانایی عمل پاسخگوینه است مهارتی است که مدیران را در پیش‌بینی وضعیت آینده کمک می‌کند و روابطی فراهم می‌کند که مدیران با نگرش سیستمی مسئولانه در پی حل مسائل و مشکلاتی سازمان برآیند. ازجمله مهارت‌های دیگر کوانتومی مدیران، اعتماد کوانتومی می‌باشد، این مهارت توانایی اعتماد به جریان زندگی در سازمان می‌باشد، این اعتماد بی‌نظمی در سازمان را کاهش داده و زمینه مشارکت اعضای سازمان را در تصمیم‌گیری فراهم می‌کند، وقتی اعتماد کوانتومی شکل گرفت، مدیران نقش تسهیل‌کننده در فرایندهای سازمانی پیدا می‌کنند و تعارض‌های سازمانی را هدایت می‌کنند که وارد فضایی شود تا اعضای سازمان با استفاده از خرد درونی برای کشف راه‌حل‌ها ابتکاری تشویق شوند، در آخر وجود کوانتومی توانایی زندگی کردن در روابط اجتماعی سازمان است، مهارتی است که مدیران سازمان را در مهار احساسات خویش کمک می‌کند و زمینه‌ای را فراهم می‌آورد که مدیران بهتر احساسات خویش را با دیگران به اشتراک بگذارند، با توجه به مهارت‌های ذکرشده و شرایطی که این مهارت در مدیران ایجاد می‌کند، زمینه برای سیاست‌گذاری علمی و منطقی در نظام آموزش عالی فراهم می‌شود، در ادامه این تأثیر، سیاست‌گذاری زمینه درک صحیح اعضای هیئت‌علمی از اهداف و آرمان‌ها و امور آموزشی و پژوهشی، حکمرانی اعضای هیئت‌علمی را در دانشگاه فراهم می‌کند، این مهم مدیریت منطقی، وظیفه مداری، مدیریت بحران، تدوین نقشه راه، ارتباط دولت و دانشگاه، کارآفرینی اجتماعی، پاسخگویی را به همراه می‌آورد، در نتیجه این شرایط با بستری که مهارت‌های مدیریت کوانتومی فراهم می‌آورد می‌توان شاهد بهبود نظام تصمیم‌گیری بود، تصمیم‌گیری مدیران سنگ‌زیربنای ارکان و وظایف مدیران می‌باشد. مدیران وظیفه مدیریتی خود رازمانی بهتر می‌توانند انجام دهند که تصمیمات بهتری اتخاذ نماید.

تصمیم‌گیری از اجزای تفکیک‌ناپذیر مدیریت به شمار می‌آید و در هر وظیفه مدیریت به نحوی جلوه‌گر است. در تعیین سیاست‌گذاری‌های سازمان، در تدوین هدف‌ها، طراحی سازمان، انتخاب، ارزیابی و در تمامی افعال و اعمال مدیریت تصمیم‌گیری جزء اصلی و رکن اساسی است. مدیران همواره با شرایطی مواجه هستند که باید تصمیم‌گیری کنند. کیفیت و چگونگی این تصمیم‌ها، میزان توفیق و تحقق هدف‌های سازمانی را معین می‌کند. مدیران با رویکرد کوانتومی قادرند در شرایط تغییر و تحول و عدم اطمینان که امروزه همه سازمان‌ها با آن مواجه می‌باشند تصمیمات بهتری را اتخاذ نمایند.

پرداختن به نظام بهسازی تصمیم‌گیری در پرتوی مهارت‌های کوانتومی مدیران و سیاست‌گذاری می‌تواند گامی مؤثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود برای افزایش تصمیم‌پذیری یافته‌ها، این تحقیق را در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می‌شود که به شناسایی عوامل مؤثر بر افزایش مهارت‌های کوانتومی مدیران بپردازند و در نهایت فرهنگ‌سازمانی ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. در نتیجه پیشنهاد می‌شود که رابطه فرهنگ‌سازمانی با متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گیرد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- برگزاری دوره‌های آموزش‌های ضمن خدمت در قالب کارگاه‌های مختلف به منظور آموزش‌های مهارت‌های کوانتومی جهت سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری به مدیران و اعضای هیئت‌علمی.
- برگزاری همایش‌های مختلف مهارت‌های کوانتومی به منظور آشنایی و تغییر نگرش مدیریتی در اعضای هیئت‌علمی و مدیران دانشگاه به سمت پویایی و اتخاذ بهترین تصمیم‌گیری.
- تدوین اصول کاربرد مهارت‌های هفت‌گانه کوانتومی جهت بهترین سیاست‌گذاری و بهترین تصمیم‌گیری در سطح دانشگاه.
- ارزشیابی مهارت تحلیلی اعضای هیئت‌علمی به هنگام اخذ تصمیم‌گیری توسط مدیران ارشد.
- اعتماد به اساتید برای حل مسائل دانشگاه و تفویض اختیار به آنان برای اینکه توانایی استدلال و تصمیم‌گیری را نشان دهند.

- تشویق اساتید برای به کارگیری این هفت مهارت در مسائل می تواند در پژوهش های علمی بروز کنند.
- مشارکت اساتید و اعضای سازمان در سیاست گذاری ها و تصمیم گیری های کلان دانشگاه توسط مسئولین رده بالا.

تعارض منافع/حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری نویسنده اول مقاله می باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است،

منابع

1. Aghababaei, R. (2013). Multiple Relationships between Positive Leadership Strategies and Self-Governance Strategies and the Rate of Application of Quantum Management Components at the University of Isfahan and University of Tehran. Doctoral Thesis, Faculty of Educational Sciences, University of Isfahan. [Persian]
2. Akbari, A. (2012). Investigating the Increase in Productivity of Projects Through Classical Non-Quantum Management (Gas Company as Case). Master's Degree, Faculty of Management, Iran University of Science and Technology, 24:66-71. [Persian]
3. Alvani Seyed Mehdi, and Sharifzadeh; Fatah (2013). Public Policy Process. Eleventh Edition. Publications of Allameh Tabatabai University. 13. ##
4. Amirkhani, A. H. & Atelikhani, M. (2012). Investigating the Relationship between Organizational Commitment and Participation in Staff Decision Making in the General

- Department of Environmental Protection of Hamadan Province, First International Conference on Management, Innovation and Production, Qom, Pianan University of Khuzestan. [Persian]
5. Arts, M. Homburg, C. & Rajab, T. (2012). Performance – measurement system design and functional strategic decision influence: The role of performance-measure properties, *Accounting, Organizations and Society*, 37:445-460.
 6. Azimi Sanavi, B. & Razavi, S. M. H. (2014). The Relationship between Knowledge and Application of Quantum Management Skills in Sport Organizations, *Sports Management Quarterly*, 6(4):613-625. [Persian]
 7. Bertrand, M, Schor, A. (2003). Managing with Style: The Effect of Managers on Firm Policies, *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1169-1208.
 8. Brink, A.S, Gouldman, A, Rose, J.M, & Rotaru, J. (2020). Effects of superiors' compensation structures on psychophysiological responses and real earnings management decisions of subordinate managers, *Management Accounting Research*, 8: 1-12.
 9. Curtin, L. (2011). Quantum leadership: succeeding in Interesting times. *Nurse Leader*, 9(1): 35-38.
 10. Dargahi, H. (2013). Quantum leadership: the implication for Iranian nursing leaders. *Acta Medical Iranica*, 51(6): 411-417.
 11. Dehghan, M. (2014). Increasing Productivity in Organizations by Quantum Approach, *Journal of Economic World*, 32: 3. [Persian]

12. Dehghan, N. & Sardashti, M. (2015). Investigating the Relationship between Management Style and the Quantum Paradigm Approach on Productivity, International Conference on Management of Human Sciences, Dubai, UAE.
13. Doshmangir L, & Ravaghi H. (2015), Theories and Models of Policymaking for Doing Health Policy Analysis. *Hakim Health Sys Res.* 18 (1):68-82. [Persian]
14. Ebrahimi, S. A. (2014). Designing an Evidence-Based Policy Model in the Iranian Health System (Qualitative Research). *Public Management Research*, 7 (24), 5-24: [Persian]
15. Ghaffari, H. Shayani, M. Ahang, M. Raeesi, A. & Sheihaki, M. (2019). Effect of Quantum Leadership on Organizational Learning through the Mediating Role of Knowledge Sharing (Case study: Teachers and Principals at High schools in the Educational Office, District 1, of Zahedan), *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 2(5): 119-146. [Persian]
16. Ghanbari, S. & Moradi, A. (2017). Investigating the Relationship between Managers' Quantum Management Skills and Employee Preparedness for Organizational Change in the Education Offices of Hamadan City, *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management*, 11(3): 87-109. [Persian]
17. Grant, K, Maxwell, G, & Ogden, S. (2014). Skills utilisation in Scotland: exploring the views of managers and employees, *Employee Relations*, Vol. 36 No. 5, pp. 458-479.
18. Hagen, L. Keller, T.H. & Yerden, X. & Luna-Reyes, L. (2019). Open data visualizations and analytics as tools for

- policy-making, *Government Information Quarterly*, 36(4): 152-169.
19. Irani Kermani, f. Zeinli, s. Alavi, s. (2013). Principles and Foundations of Strategic Decision Making, The First International Conference on Political Epic (with an Approach to Middle East Developments) and Economic Epic (with an Approach to Management and Accounting), Roodehen.
 20. Janjevic, M. Knoppen, D. & Winkenbach, M. (2019). Integrated decision-making framework for urban freight logistics policy-making, *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 72: 333-357.
 21. Karakas, F. Kavas, M. (2009). Creative Brainstorming and Integrative Thinking: Skills for Twenty-first Century Managers, *Journal of Development and Learning in Organization*, 22(2): 8-11.
 22. Karimi, H. Babaki rad, A. & Masodi far, E. (2016). Investigating the Effect of Dimensions of Managers' Quantum Skills on Organizational Learning of Employees Regarding the Moderating Role of their Emotional Intelligence (Case Study of Khorasan Razavi Gas Company). The first national conference on organizational transformation and innovation with a resistance economy approach [Persian].
 23. Kilmann, R. H. (2011). Quantum organizations: a new paradigm for achieving organizational success and personal meaning. CA: Kilmann Diagnostics, ennedey, P. (Ed); *Grand Strategies in War and Peace*; New Haven: Yale University Press.

24. Kolkman, D.(2020). The usefulness of algorithmic models in policy making, *Government Information Quarterly*, 37(3): 101-111.
25. Mahjoub, H. Naderi, A, Khazari. Kamal and Entezari, Y. (2017).A Study of Factors Affecting Strategic Financial Decisions at the University of Tehran, *Iranian Higher Education Quarterly*, 8 (2): 111-81. [Persian]
26. Marques, C.M. Moniz, S. & Sousa, J.P. (2018). Strategic decision-making in the pharmaceutical industry: A unified decision-making framework, *Computers & Chemical Engineering*, 119:171-189.
27. Mayorga, D. & Trotman, K.T. (2016). The effects of a reasonable investor perspective and firm's prior disclosure policy on managers' disclosure judgments, *Accounting, Organizations and Society*, 53:50-62.
28. Montazer Ataee, M. Akbari, A. Chorabin, M. & Karami, M. (2019), Presenting a model of rationality in the policy-making system of the Islamic Azad University education system, *Transitional policy in management*, 10(3):1-10. [Persian]
29. Montecinos, C. Walker, H. & Maldonado, F. (2015). School administrators and university practicum supervisors as boundary brokers for initial teacher education in Chile, *Teaching and Teacher Education*, 49: 1-10.
30. Oboh, C.S. & Ajibolade, S.O. (2017). Strategic management accounting and decision making: A survey of the Nigerian Banks, *Future Business Journal*.3(2): 119-137.

31. Petrenko, K. Mashatan, A. & Shirazi, A.(2019). Assessing the quantum-resistant cryptographic agility of routing and switching IT network infrastructure in a large-size financial organization, *Journal of Information Security and Applications*, 46:151163.
32. Rachmawati, R. (2012). The implementaton quantum teaching method of graduate through up-grade hard skill and soft skill: (Case study on management accounting class). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57: 477-485.
33. Rahimi, H. Atari, Z. & Aflakian, N. (2015). Intellectual Capital and Knowledge Management Processes in Quantum Organization: A Case Study of Kashan University. *Journal of Research and Planning in Higher Education*; 21(4):99-119. [Persian]
34. Riggio, J.M. Sorokin, R. Moxey, E.D. Mather, P. Gould, S. & Kane, G.C. (2009). Effectiveness of a clinical decision support system in improving compliance with cardiac-care quality measures and supporting resident training. *Acad Med*; 84(12): 1719-26.
35. Shafiepour, V. Rousti, Z. Khaghani, M. (2013). Participation in Organizational Decision Making through Organizational Commitment in Employees, *Second National Conference on Strategies for Promotion of Organizational Management, Accounting and Engineering Issues*, Gachsaran, Azad University Gachsaran Branch. [Persian]
36. Shelton, C. & Darling J. (2001). The quantum skills model in Management: a new paradigm to enhance effective

- leadership. *The Leadership and Organization Development Journal*.22(6):264-273.
37. Shelton, C. (2010). Spirituality, mental health and the new physics. *International Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 7(2):161-171.
38. Shelton, C. K. (2001). the quantum skills modelin Darling. John R, Management a new paradigm to enhance effective leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6):264-273.
39. Vargas, J. (2010). The necessity of physics quantum skills strategies .*Acta Universitatis Danubius*, 8(3): 129-132.
40. Zavale, N.Santos,L. Manuel, L. Dias, L.D. & Mondjana, L.(2017), Decision-making in African universities demands rigorous data: Evidence from graduation rates at Eduardo Mondlane University in Mozambique, *International Journal of Educational Development*, 52: 122-134.