

بررسی رابطه مدیریت هوشمند با توانمندسازی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی

داود حسین زاده^۱، علیرضا طوسی^۲

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه مدیریت هوشمند با توانمندسازی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی که تعداد آنان ۱۵۶۳ نفر است. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده است که تعداد حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۳۰۲ نفر برآورد شد. برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته مدیریت هوشمند با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای و همچنین پرسشنامه توانمندسازی کارکنان الوانی (۱۳۹۰) استفاده شده است. روایی پرسشنامه از طریق استاد راهنما و مشاور و چند صاحب‌نظر حوزه مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه مدیریت هوشمند و توانمندسازی با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۸۱ برآورد شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند متغیری و تحلیل واریانس استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داده است که توانمندسازی کارکنان از طریق مدیریت هوشمند قابل پیش‌بینی است.

کلید واژه‌ها: مدیریت هوشمند، توانمندسازی، دانشگاه آزاد اسلامی.

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۶/۵

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۱۸

۱- استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

۲- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران (نویسنده مسئول)

a.tousi1357@gmail.com

مقدمه

دانش، دارایی واقعی سازمانی است که براساس اصول بازار آزاد فعالیت می‌کند و بر یکپارچگی در بخشها و اصول خود تأکید دارد. چون مدیریت دانش با ابزارهای فنی و ارزش‌های انسانی چندگانه سر و کار دارد؛ می‌تواند نشان دهد که چگونه سازمان‌های آموزشی، سازمان‌های هوشمند، و اصولاً مدیریت سازمانی هوشمند می‌توانند فرآیندهای خود را از طریق استفاده از یک رهیافت «دانش‌مدار» مجدداً طراحی نمایند. عوامل هوشمند (ارزش‌های انسانی) و ابزارهای فنی قادر هستند مبنایی برای کارآیی بلندمدت سازمانی دستگانه‌هایی که می‌خواهند مدیریت دانش را نهادینه سازند، فراهم کنند. مدیریت هوشمند به صورت روزافزون سودمندتر می‌گردد، زیرا مدیریت ارزش، سیستم‌های هوشمند و عوامل هوشمند را مدنظر قرار می‌دهد. بنابراین پژوهش حاضر برای بررسی مدیریت هوشمند در توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است.

افرادی که از دانش بالایی بهره‌مند هستند قادر خواهند بود با به کارگیری اطلاعات مناسب و در دسترس، تصمیمات سریع و هوشمندانه‌ای اتخاذ نمایند. زیرا محیط خارجی سازمان‌ها به شدت پیچیده و همواره در حال تغییر بوده و تنها واکنش‌های سریع و هوشمندانه منجر به افزایش توانمندسازی سازمان‌ها گشته و بقای آن‌ها را در عرصه بین‌المللی حفظ می‌نماید (دویوت^۱، ۲۰۰۳).

الگوهای کار مدیریتی با رواج تکنولوژی‌های ارتباطی جدید، تحت تأثیر قرار گرفتند و قدرت دانش، امروزه، اساساً به عنوان یک دارایی سازمانی محسوب می‌گردد. تکنولوژی‌های اطلاعاتی و ارتباطی ذاتاً مکانیسم‌هایی قدرتمند (توانمند) در انتقال اطلاعات هستند و این امر باعث می‌گردد که راه‌های به دست آوردن دانش ممکن گردد. تکنولوژی اطلاعات تأثیر بسیار زیادی در توسعه صنعتی داشته است. به عنوان مثال، در حوزه حسابداری هزینه، استفاده از رایانه، دانش بهتری در خصوص عوامل مؤثر بر مصرف مواد اولیه به دست می‌دهد؛ و دستورالعمل‌های جدید برای مدیریت تولید می‌تواند؛ ارائه دهد. به ویژه، به نظر می‌رسد که بعضی از سازمان‌ها به طور مناسبی از پتانسیل‌های گسترده تکنولوژی اطلاعات بهره‌برداری کرده‌اند، و این ناشی از

^۱. Doit

رویکرد سیستم‌ها به فرایند و طراحی محصول می‌باشد. به علاوه امکان استفاده از مزایای مدیریتی بهتر از جریان روبه افزایش افقی اطلاعات در داخل و همچنین بین تهیه‌کنندگان و مشتریان میسر شده است. امروزه، تکنولوژی اطلاعات برای کنترل گردآوری دانش و توسعه آن به کار می‌رود. تکنولوژی اطلاعات، نشر و تمرکز دانش را امکان‌پذیر ساخته و مدیران سطوح بالا را قادر ساخته که اطلاعات را با سرعت و دقت بیشتری به دست آورند، و از سوی دیگر همچنین به مدیران سطوح میانی امکان داده تا آگاه‌تر باشند و تصمیماتی بهنگام اتخاذ نمایند. زیرساخت‌های موجود تکنولوژی اطلاعات از معماری مدیریت دانش حمایت می‌نمایند. در حقیقت زیرساخت‌های تکنولوژی اطلاعات باعث می‌شوند که جمع‌آوری، تعریف، ذخیره، نمایه‌سازی، و ارتباط دادن داده‌ها و اشیای رقومی یا دیجیتالی برای پردازش آن‌ها امکان‌پذیر گردد تا اطلاعاتی با انعطاف کافی حاصل گردد و از این اطلاعات بتوان در راستای بهبود فعالیت‌ها و حمایت از تصمیمات مدیریت به نحو مطلوبی استفاده کرد (پارمار^۱، ۱۳۹۰: ۲۵).

منابع انسانی مهمترین عامل و محور اساسی سازمان‌ها محسوب می‌شود تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، نقاط قوت، نقاط ضعف، تهدیدات و فرصت‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شناسایی تهدیدات و تبدیل آن به فرصت نیازمند هوش محیطی و تقویت آن است (هوش محیطی یعنی داشتن قدرت شناسایی تهدیدات و ارائه استراتژی‌های لازم برای مدیریت آن در بعد داخلی سازمان‌ها و محیط پیرامونی آن) از آنجایی که افزایش هوش محیطی و بکارگیری آن در سازمان‌ها و نسبت به کارگزاران از طریق قدرت نرم و اشاعه آن یعنی توسعه ظرفیت‌ها و بکارگیری کنش‌های دموکراتیک و از طریق ترغیب و جاذبه صورت می‌گیرد و تقویت قدرت نرم یعنی توسعه کنش‌های دموکراتیک به سازمان‌ها و افراد حق انتخاب در مقابل مشکل را اعطای کند و به حق انتخاب در مقابل مشکل تصمیم گرفته می‌شود و اتخاذ تصمیم در مقابل مشکل فرایند سیاستگذاری سازمان‌ها را مشخص می‌کند و به نوعی در واقع بکارگیری کنش دموکراتیک در سازمان‌ها برون‌داد و پیامد دموکراتیک را نیز به دنبال خواهد داشت. به عبارت دیگر به سازمان‌ها و افراد حق انتخاب و اختیار در مقابل مشکلات و مدیریت آن‌ها را اعطا می‌کند که در واقع به این فرآیند توانمندسازی حق انتخاب گفته می‌شود.

^۱ Parmar

شود. بنابراین توانمند سازی عنصر کلیدی در توسعه سازمانها محسوب شده و از آن تحت عنوان وسیله و هدف که شامل توانایی انجام انتخاب^۱ است یاد می شود و نیازمند فرآیند تغییر عناصر ساختاری است که معمولاً به شکل دهی باز تولید روابط قدرت، توزیع منابع و فرصت می انجامد (جوزف نای^۲؛ ۲۰۰۴).

توانمند سازی دارای دو بعد بهم پیوسته: منابع و کارگزاری است و از این منظر، منابع هر دو جنبه قابل انتقال و غیر قابل انتقال را در بر می گیرد. منابع قابل انتقال شامل امتیازات و منابع مادی و مالی است در حالی که منابع غیر منقول شامل مهارت‌ها، دانش و متخصصین همچنین عضویت و مشارکت در شبکه‌های سیاسی و یا اجتماعی (سرمایه اجتماعی) است. توانمند سازی براساس نقطه نظرات اندیشمندان می تواند دارای ابعاد بهم پیوسته زیر باشد.

۱) خود توانمند سازی از طریق کنش فردی.

۲) توانمند سازی دو جانبه که دلالت بر روابط شخصی دارد.

۳) توانمند سازی اجتماعی که به بررسی پیامد کنش اجتماعی می پردازد.

خود توانمند سازی عبارت است از کنش فرد و ویژگی‌های روان شناختی، توانمند سازی دو جانبه که از روابط با دیگران سرچشمه می گیرد. توانمند سازی اجتماعی که با حذف موانع اجتماعی، سیاسی، حقوقی و اقتصادی سبب اعمال نفوذ و ایجاد اعتمادی عمومی و سیاسی می شود. بر این اساس می توان گفت که اصطلاح توانمند سازی در طول دو دهه گذشته به واژه کلیدی در مباحث جهان بینی مربوط به توسعه به عنوان فرآیند تغییر روابط قدرت موجود و کسب کنترل بیشتر نسبت به منابع قدرت تبدیل شده است. توانمند سازی در سازمانها صرف نظر از انواع آن که معمولاً تحت عناوین توانمند سازی اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی مطرح است می تواند به ایجاد توانایی ظرفیت و کنترل نیروهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، ایجاد اعتماد عمومی و سیاسی و در نهایت به توسعه سازمانی به ویژه موسسات آموزش عالی بیانجامد.

برخی سازمانها علی‌رغم این که تاثیر بسیار محسوسی در جامعه و حتی جهان دارند هنوز در فتح قله‌هایی که برای خود هدف گذاری کرده اند، موفقیت لازم را به دست نیاورده‌اند و در پیمایش

1- choice

2 Joseph Nye

مسیر دچار مشکل هستند. برخی نیز هنوز مقبولیت و مشروعیت حداکثری را در جامعه کسب نکرده‌اند. دانشگاه آزاد اسلامی نیز که هدف این تحقیق است به عنوان سازمانی تاثیرگذار از این قاعده مستثنی نبوده لذا ضرورت دارد نقش مدیریت هوشمند در موفقیت و حتی ارتقاء جایگاه آن را بررسی کنیم. از طرفی دانشگاه به عنوان نهادی برنامه‌ریز که تولید کننده اندیشه‌های نو برای جامعه است می‌تواند از طریق به کارگیری اصول مدیریت هوشمند به تقویت ساختارهای خود بپردازد.

تغییر نوع نگرش به منابع انسانی از صرف ابزار انجام کار به مهم ترین رکن هر سازمان، دارایی نامشهود سازمان و شریک یا همکار استراتژیک در دوران اخیر، از یک سو پیامد ارتقا و کمال بشریت در فرآیند توسعه و پیشرفت رابه همراه داشته و از سوی دیگر الزاماتی را بیان می‌کند که در دوران جدید ضروری است مد نظر حکمرانان، سیاستگذاران و مدیران باشد. اگر در گذشته جایگاه منابع انسانی در حکومت‌ها و دستگاه‌های اجرایی آن و سازمان‌ها و نهادهای دیگر صرفاً ابزاری برای پیشبرد اهداف حکمرانان و مدیران بود، امروزه منابع انسانی در هر سازمان و تشکیلاتی یک هم پیمان و شریک و همراه استراتژیک محسوب می‌شود و ابزاری قابل تعویض محسوب نمی‌گردد. از این رو برای دستیابی به اهداف کلان از سطح سازمانی و در بنگاه‌های کوچک کسب و کار گرفته تا سطح ملی و در حکمرانی لزوماً مرکز ثقل هر پیشرفت و تحولی منابع انسانی محسوب می‌شود و بنابراین ارتقای کیفی منابع انسانی و توسعه آن‌ها مهم ترین رکن برای دستیابی به چشم انداز و اهداف کلان محسوب می‌گردد (بلانچارد^۱، ۱۳۹۳: ۲۳۱) از این رو برای تحقق سیاست‌ها و برنامه‌ها در اولین گام می‌بایست توانایی‌ها و قابلیت‌های منابع انسانی را ارتقا داد. این ارتقای توانایی در ادبیات مدیریتی با مفهوم توانمند سازی شناخته می‌شود.

مدیریت هوشمند: از آنجایی که کاربرد قدرت نرم از طریق تقویت و افزایش کنش‌های دموکراتیک در سازمان‌ها تاثیر اساسی بر توانمندسازی سیاسی و در کل بر توانمندسازی سازمانی و عناصر تشکیل دهنده آن یعنی ساختار و کارگزار می‌گذارد و بر این اساس می‌توان گفت که سازمان‌ها، نهادهای دولتی و غیر دولتی، مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها بدلیل تحولات روز افزون جهانی شدن و پیچیدگی‌های ناشی از آن ناگزیر از بکارگیری تکنیک‌ها و

^۱ Blanchard

روش‌های نوین مدیریتی جهت دوام، افزایش و ارتقاء سطح خدمات در دنیای رقابتی و تحقق اهداف سازمانی خود می‌باشند. یکی از روش‌های نوین مدیریتی که سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی بویژه مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها تجربه می‌نمایند **مدیریت هوشمند** یا قدرت نرم می‌باشد. قدرت، صرف نظر از تعاریف سنتی آن که تحت عنوان وادار کردن دیگران به انجام یا عدم انجام کاری از طریق زور و اجبار گفته می‌شود یا از نظر رابرت دال قدرت عبارت از اینکه: بازیگر A باعث شود که بازیگر B کاری انجام دهد که در غیر این صورت انجام نمی‌داد لذا درک محدودی از قدرت ارائه و صرفاً بعد سخت آن در نظر قرار می‌گیرد. در رویکرد نوین از قدرت آن را محصول روابط اجتماعی و نتایجی می‌دانند که توانایی‌های بازیگران را برای تعیین سرنوشت و وضعیت خود شکل می‌دهد. این تعریف که از نقطه نظر ریموند دوال و میکائیل بارنت ارائه شده است در برگیرنده دو بعد تحلیلی است که عبارتند از:

۱- نوع روابط اجتماعی که قدرت از طریق آن عمل می‌کند که روابط اجتماعی تعاملی یا تکمیلی است؛

۲- اختصاصی بودن روابط اجتماعی که از طریق آن توانایی بازیگران، تحت تاثیر قرار می‌گیرد؛

بعد دوم قدرت بعنوان زیر ساخت اجتماعی تلقی می‌شود که با ترکیب این دو بعد از قدرت، قدرت به چهار نوع؛ اجباری - نهادی - ساختاری - مولد تقسیم می‌شود. در نهایت موجب مفهوم‌سازی نوین از قدرت به عنوان بر ساخت اجتماعی که شامل مبانی مادی و غیر مادی یا فکری و فرهنگی است می‌گردد. بعد غیر مادی یا فکری و فرهنگی قدرت که متفاوت و متمایز از مبانی مادی و سخت قدرت می‌باشد توسط جوزف‌نای مطرح و آن را توانایی برای وادار کردن دیگران به انجام کاری از طریق منابع قدرت ناملموس مثل نظامی و اقتصادی مطرح می‌کند که مبتنی بر تهدید به استفاده از نیروی نظامی، تحریم اقتصادی و ارباب است. لذا به نوعی می‌توان جوزف‌نای را پیش‌تاز نظریه پردازان مدیریت هوشمند نامید (جلالی، ۱۳۸۵).

قدرت نرم مفهوم جدیدی نیست و همان رفتار انسانی است. شورای انگلستان آن را کشف و از سال ۱۹۳۴ تاکنون آن را به خوبی به کار گرفته است.

لکن جیمز روزنا با تبیین این موضوع که هر جامعه و به تبع آن هر سازمانی دارای ظرفیت‌های بالقوه‌ای است که از آن با عنوان ظرفیت‌های دموکراتیک یاد می‌شود به دنبال شناسایی و معرفی این ظرفیت‌ها بوده است کنش‌های اجتماعی نیز حاصل به فعلیت درآوردن این ظرفیت‌هاست. بدیهی است چنانچه این ظرفیت‌ها، هوشمندانه به فعل درآمده و در راستای اهداف سازمان و با همکاری حداکثری کارکنان همراه باشد می‌تواند باعث افزایش توانمندی و افزایش بهره‌وری سازمان گردد (همان).

ابعاد مدیریت هوشمند:

۱- **فرهنگ:** فریزر در کتاب تسلیحات اختلال جمعی معتقد است که قدرت نرم از فرهنگ سرچشمه می‌گیرد. در این راستا، توام ساختن دیپلماسی با روابط فرهنگی گسترده موجب تولید قدرت نرم می‌شود چراکه زبان فرهنگ، زبان ملایمی است که می‌تواند روابط رسمی را با تفاهم، زنده و پایدار نگه دارد. روابط میان کشورها چنانچه به حوزه فرهنگ تسری یابد، پیوندهای گسترده‌تری را میان ملت‌ها ایجاد می‌کند که به راحتی گسستی نیست (متیو فراستر^۱، ۲۰۰۵). تحول فرهنگ‌ها را می‌توان در سطوح مختلف تجسم کرد که می‌تواند از ظاهری بیرونی تا سرحد ارزش‌های مهم و اساسی تغییر کند. عموماً افراد علاقه‌ای به تغییر ارزش‌های اساسی خود ندارند، مگر آن که یک ضربه یا شوک روحی شخصی یا اجتماعی را تجربه کنند. باوجود این، می‌توان نشان داد که افراد ممکن است نسبت به فرهنگ خود و نیز تمایز آن با دیگر فرهنگ‌ها حساسیت داشته باشند. اما این را نیز می‌توان ثابت کرد که افراد در شرایط خاص، به ویژه در محل کار، کارگران احساس کنند که به نفعشان است، مایل اند و آمادگی دارند تا رفتار همیشگی و تکراری خود و به تبع آن ارزش‌های خود را تغییر دهند (گیودایس^۲ و همکاران، ۱۳۹۴). در عرصه فرهنگ، حوزه‌های هنر، رسانه، دانش و ورزش از اهمیت بسیار در ایجاد قدرت نرم برخوردار است. فرهنگ حتی دربردارنده ذائقه غذایی یک ملت، خصلت‌های پسندیده ملی، موقعیت فرهنگی ممتاز و همچنین تعداد محصولات فرهنگی یک کشور است. زمینه دانش، دانشگاه‌ها، مراکز فکری و تحقیقاتی معتبر، برنامه‌های جذب و مبادله دانشجو، سهم جهانی در ارائه فن‌آوری‌های نوین علمی واجد اهمیت است. در ورزش نیز کسب افتخارات

¹ Mathew fraster

² Gyvdays

ورزشی، میزبانی مسابقات جهانی و حتی منطقه‌ای از مولفه‌های حیاتی در جذب ذهن‌ها و قلب‌های مردم است (مهدی بیکی، ۱۳۸۹: ۳۳). البته باید به این نکته توجه داشت که تکیه بر فرهنگ نهادینه شده و مشترک در سازمان‌های مشارکتی خود موجب تضعیف نوآوری می‌شود و تعیین رسالت قوی در سازمان‌های مشارکتی موجب پایداری و جلوگیری از خلاقیت و یادگیری شده و رسالتی نه چندان قوی نیز سازمان را به سوی هرج و مرج سوق می‌دهد (قدمی، ۱۳۹۳).

۲- اقتصاد: علاه بر فرهنگ، اقتصاد نیز عامل دیگری در ایجاد قدرت نرم محسوب می‌شود. مصداق این امر را می‌توان در رشد اقتصادی، مبادلات ارزی و تجاری، میزان تولید سرانه کشورها، تعداد شرکت‌های بین‌المللی، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی، میزان رفاه، امید به زندگی، پایین بودن نرخ بیکاری، مزیت نسبی، میزان کمک‌های مالی به کشورهای نیازمند جستجو کرد (جئوفری کمپ^۱، ۲۰۰۵: ۵۶). امضا قراردادهای دو جانبه یا چند جانبه اقتصادی با کشورهای دیگر و همچنین عضویت در سازمانهای اقتصادی، یک بازیگر را به دور از حاشیه‌های دنیای سیاست به قلب دیگر کشورها وارد می‌کند. کاری که چین و بویژه استراتژی آن در آفریقا به خوبی گواه آن بوده است، به طوری که حضور چین در آفریقا در قالب تلاش‌های چین در ایجاد پارادایمی از جهانی شدن معنا می‌یابد. این کشور با تعداد بسیاری از کشورهای ناهمگون قراردادهای اقتصادی دارد که از جمله آنها می‌توان به ۴۰ کشور آفریقایی اشاره کرد. علاوه بر این، چین تلاش می‌کند در سازمان‌های اقتصادی همچون آسه آن، ایپک و سازمان تجارت جهانی نقش آفرینی موثر داشته باشد (متفکر، ۱۳۹۲).

۳- سیاست: سیاست عامل سوم تولید قدرت نرم است که می‌تواند در دو صحنه داخلی و بین‌المللی موثر باشد. در عرصه داخلی، افکار عمومی، رعایت حقوق بشر، کارآمدی قوه قضاییه، دولت کارآمد و پاسخ‌گو، عدالت محوری میان شهروندان، سیاست‌های گردشگری، کمبود تخلف از قانون و مولفه‌های مهمی در این زمینه می‌باشند. در عرصه بین‌المللی نیز حجم و میزان تعاملات با سازمان‌های بین‌المللی، ارائه کمک‌های بشردوستانه، مناسبات فرهنگی با سایر کشورها، ارتباطات دیپلماتیک گسترده، برگزاری و مشارکت در همایش‌ها و نمایشگاه‌های بین‌المللی و از جمله مولفه‌های قدرت نرم محسوب می‌شوند (کبریایی زاده، ۱۳۹۳).

^۱ geoffery kemp

۴- قدرت: مفهوم قدرت و قدرت ملی از دیر باز در نظریه‌های مختلف روابط بین‌الملل، ژئوپولوتیک و جغرافیای سیاسی مورد توجه بوده است. در این راستا، فردریک راتزل و رودلف کیلن به موضوع قدرت و رابطه آن با سیاست پرداختند؛ همچنین آلفرد تایر ماهان، هلفورد مکیندر، نیکولاس اسکمن، سورسکی هانتینگتن و برخی اندیشمندان قدرت را بر حسب قابلیت محاسبه آن به قدرت مرئی (سخت) و قدرت نامرئی (نرم) تقسیم بندی کرده اند (زرقانی، ۱۳۸۵). قدرت، مفهومی بسیار وسیع دارد که تقریباً می‌توان گفت در همه یا اکثر علوم تخصصی، اعم از: فیزیکی و انسانی یا فردی و اجتماعی، کاربردی گسترده دارد. ولی جایگاه قدرت در علوم اجتماعی و به ویژه در علوم سیاسی، قابل ملاحظه است؛ به گونه‌ای که بسیاری از اندیشمندان سیاسی به اهمیت آن پی برده و به سختی بعضی از آنها کتاب مستقلی درباره آن نوشته اند. فرهنگ‌های زبان فارسی، واژه قدرت را در مفاهیم «توانستن»، «توانایی داشتن» که معنی مصدری آن است و «توانایی» که اسم مصدر است به کار برده اند. (علی اکبر دهخدا، لغت نامه) گاهی نیز مترادف با کلمه «استطاعت» و به معنی قوه‌ای که واجد شرایط تاثیر گذاری باشد به کار رفته است؛ صفتی که تاثیر آن بر وفق اراده باشد؛ معنا شده است. می‌توان گفت؛ این معنا با مفهوم قدرت در علم کلام شباهت زیادی دارد. قدرت هر گاه در توصیف انسان به کار رود به معنی حالتی است که با آن انسان به انجام کاری موفق می‌شود. ولی اگر به عنوان صفتی برای خداوند به کار رود به این معنا است که او از انجام هیچ کاری عاجز نیست. در ضمن مفهوم لغوی قدرت و مترادف‌های آن متضمن معنی اراده نیز هست (فرهنگ معین، ۱۳۸۹). قدرت^۱ یا اقتدار^۲ به کار رفته در فرهنگ سیاسی غرب به عنوان توانایی انجام کاری یا عملی^۳ می‌باشد (بخشایشی، ۱۳۸۹: ۷۳). یا «قدرت مجموعه‌ای از عوامل مادی و معنوی است که موجب به اطاعت در آوردن فرد یا گروه توسط فرد یا گروه دیگری می‌گردد». مفهوم قدرت نرم اولین بار توسط «جوزف نای»^۴ - پژوهشگر آمریکایی - مورد استفاده قرار گرفت. این عبارت طی سال‌های دهه ۱۹۹۰ در میان محافل آکادمیک شناخته شد و توجه نظریه پردازان را متوجه خود نمود. این مفهوم در مقابل پیش‌گویی‌هایی قد علم کرد که معتقد بودند با پایان یافتن جنگ سرد

¹ Power

² Authority

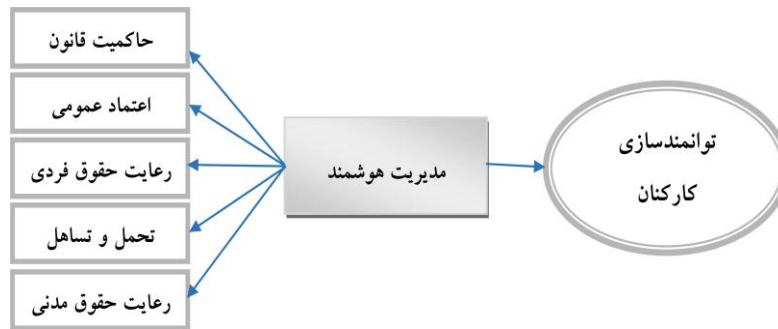
³ ability to do or act

⁴ Joseph Nye

ما شاهد زوال هژمونی آمریکا در جهان خواهیم بود. کندی معتقد بود که در غیاب یک دشمن قدرتمند، منافع و رفتارهای ایالات متحده در سطح جهان با بحران مشروعیت مواجه خواهند شد لذا هزینه - فایده اقدامات خارجی آن دیگر مقرون به صرفه نخواهند بود. اما در مقابل این نظریه، نای معتقد است که مفهوم قدرت در حال گذار است؛ و از قدرت سخت مبتنی بر عناصر مادی و عینی مانند قدرت نظامی، جمعیت، توان اقتصادی و ... به سمت عناصر معنایی، مانند توان تولید فرهنگی و قدرت جذابیت در حال حرکت می‌باشد.

عبداللهی (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان طراحی الگوی توانمندسازی روان شناختی کارکنان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقاتی و فن آوری تحقیق نشان می‌دهد راهبردهای مدیریتی به عنوان متغیر مستقل با توانمندسازی روان شناختی رابطه مستقیم ندارد، بلکه از طریق متغیرهای میانجی شرایط سازمانی و منابع خودکارآمدی بر توانمندسازی روان شناختی اثر می‌گذارد. منابع خود کارآمدی نیز به طور مستقیم بر توانمندسازی روان شناختی اثر نمی‌گذارد و به واسطه شرایط سازمانی بر توانمندسازی موثر می‌باشد. شرایط سازمانی مستقیماً بر توانمندسازی روان شناختی اثر می‌گذارد. در تحقیقی با عنوان میزان توانمندسازی کارکنان سازمان‌های آموزشی دانشگاه گرفته است، از دیدگاه کارکنان میزان برخورداری آنها از مولفه‌های توانمندسازی به میزان قابل قبول نمی‌باشد. بارانی در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل موثر بر توانمندی سازی کارکنان سازمان صنایع کوچک شرکت شهرک‌های صنعتی استان تهران در سال (۱۳۸۷) به بررسی نقش عوامل سازمانی، مدیریتی و خودکارآمدی فردی در تحقق توانمندسازی پرداخت. نتایج بدست آمده نشان از وجود رابطه معنادار بین توانمندسازی کارکنان و عوامل سه گانه داشت، متغیر وابسته در این تحقیق توانمندسازی و متغیر مستقل عوامل سازمانی، مدیریتی و خودکارآمدی تعریف شده است. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۰) در طی پژوهشی به بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی در ادارات آموزش و پرورش بود. پژوهش به شیوه توصیفی انجام شده است. نتایج نشان داده است که بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. ویو و شرت (۱۹۹۶) در تحقیق خود به وجود رابطه بین توانمندی روان شناختی معلمان و تعهد شغل پی بردند. و بیان اسپریتزر (۱۹۹۵) با تحقیق بر توانمندسازی کارکنان بدین نتیجه دست یافت که اعتماد به نفس کارکنان، دسترسی به اطلاعات در مورد رسالت سازمان، عملکرد کاری کارکنان و رفتارهای خلاق و نوآورانه با

توانمندسازی روان شناختی ارتباط مثبت و معناداری دارد. و بیان نموده اند که بین مولفه‌های توانمندسازی روان شناختی و رشد حرفه‌ای رابطه وجود دارد اسمیت (۲۰۰۰) افزایش تعهدات کاری و انعطاف پذیری در سازمان‌های آموزشی ضرورت دارد و بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر یادگیری سازمانی بررسی کرده‌اند و نشان داده‌اند توانمندسازی کارکنان بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد. نفیه (۲۰۰۱) در طی پژوهشی به بررسی رابطه برنامه‌های آموزشی بر توانمندسازی کارکنان پرداختند و نشان دادند که برنامه‌های آموزش تاثیر مثبتی بر توانمندسازی کارکنان دارد.



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش (برگرفته از نظریه جوزف نای)

فرضیه پژوهش

توانمندسازی کارکنان از طریق مدیریت هوشمند قابل پیش‌بینی است.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت تحقیق، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، روش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی که تعداد آنان ۱۵۶۳ نفر است و در سال ۱۳۹۴ مشغول فعالیت هستند. که با توجه به جامعه آماری، با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۰۲ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شده است. برای گردآوری اطلاعات پژوهش از دو پرسشنامه محقق ساخته مدیریت هوشمند با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای و همچنین پرسشنامه توانمندسازی کارکنان الوانی (۱۳۹۰) استفاده شده است. روایی پرسشنامه از طریق استاد راهنما و مشاور و چند صاحب‌نظر حوزه مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است. برای

تعیین پایایی پژوهش ابتدا پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر از جامعه آماری اجرا شد و بعد از یک ماه دوباره بر روی همان ۳۰ نفر پرسشنامه مدیریت هوشمند و توانمند سازی اجرا شد که برای محاسبه آن از آلفای کرانباخ استفاده شده است. میزان آلفای محاسبه شده مدیریت هوشمند ۰/۹۵ شد که از پایایی بالا برخوردار است و توانمندی سازی کارکنان ۰/۸۱ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس استفاده شده است.

یافته‌ها

در بررسی فرضیه تحقیق از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. برای تحلیل رگرسیون و انتخاب متغیرهای مستقل وارده به مدل از روش گام به گام استفاده شده است. بر اساس این روش، در هر گام متغیرهای مستقل به مدل، مجدداً از طریق آماره‌های جزء مربوطه ارزیابی می‌گردند. جدول تحلیل کلیه متغیرهای وارد شده به مدل و جدول ضرایب متغیرهای مانده در مدل بعد از اجرای رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد و مدل رگرسیونی بدست آمده در پایان نوشته می‌گردد. که جداول آماره‌های توصیفی و همچنین خلاصه مدل نیز آورده می‌شود.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی مربوط به توانمندسازی و مدیریت هوشمند

تعداد	انحراف معیار	میانگین
۳۰۲	۱۱/۶۳۷۳۶	۲۷/۰۷۲۹
۳۰۲	۱/۱۱۶۸۳	۴/۹۷

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس

معنی داری	سطح معنی داری F	مجموع میانگین	درجه مجسمه	مدل
			آزادی	مجدورات
۰/۰۰۰	۵۴/۳۳۸	۴۴۵۸/۱۹۰	۱	رگرسیون
		۷۲/۳۱۴	۳۰۱	مجدورات ۱
			۳۰۱	جمع کل

a. متغیر وابسته: توانمندسازی

b. متغیر مستقل: مدیریت هوشمند

جدول ۳. ضرایب رگرسیونی

مدل	آماره‌های همخطی	معنی داری	ضریب تی	ضرایب استاندارد شده	ضرایب غیر استاندارد
	عامل واریانس VIF	$\frac{1}{R^2}$	t	ضریب بتا	خطای ضریب تعدیل شده B
				Beta	استانداراد نشده B
		۰/۸۳۹	۰/۲۰۴		۳/۸۵۴
مدیریت هوشمند	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۷/۳۷۱	۰/۶۲۶	۰/۶۸۰

a: متغیر وابسته توانمندسازی

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیونی

مدل	آماره‌ها
۱	$R^2 = 0/626$ $R = 0/626$ $F = 54/438$ $df1 = 1$ $df2 = 301$ $t = 0/000$

a: متغیر مستقل: مدیریت هوشمند
 b: متغیر وابسته: توانمندسازی

جدول آماره‌های توصیفی نشان می‌دهد که توانمندسازی بیشترین میانگین را دارد. t محاسبه شده برای ضریب رگرسیون بر معنی دار بودن تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دلالت دارد و $R^2 = 0/377$ بیان می‌کند که $0/377$ تغییرات توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی را مدیریت هوشمند تبیین می‌کند. $R = 0/626$ همبستگی میان متغیرهای مدیریت هوشمند و توانمندسازی را نشان می‌دهد. مقادیر تغییرات R^2 سهم متغیرهای مستقل می‌باشد. و مقدار $Beta = 0/626$ مثبت بودن اثرپذیری متغیر وابسته از مستقل را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

همان گونه که قبلاً اشاره شد، جهت بررسی فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شد. در بررسی فرضیه اصلی نشان داد شد که بر اساس جدول آماره‌های توصیفی توانمندسازی بیشترین میانگین را دارد. t محاسبه شده برای ضریب رگرسیون بر معنی دار بودن تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دلالت دارد و $R^2 = 0/377$ بیان می‌کند که $0/377$ تغییرات توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی را مدیریت هوشمند تبیین می‌کند. $R = 0/626$ همبستگی میان متغیرهای مدیریت هوشمند و توانمندسازی را نشان می‌دهد. مقادیر تغییرات R^2 سهم متغیرهای مستقل می‌باشد. و مقدار $Beta = 0/626$ مثبت بودن اثرپذیری متغیر وابسته از مستقل را نشان می‌دهد. بنابراین فرضیه اصلی تأیید شده توانمندسازی کارکنان از طریق مدیریت هوشمند قابل پیش‌بینی است.

در پژوهش‌های پیشین متغیر مدیریت هوشمند در رابطه با توانمندسازی مورد مطالعه قرار نگرفته بود. ولی تاثیر توانمندسازی بر روی متغیرهای مختلفی مورد بررسی قرار گرفته بود. لذا در این قسمت نتایج پژوهش ما با پژوهش‌های قبلی به دلیل مرتبط نبودن مورد مقایسه قرار نگرفته است. و این تحقیق با توجه به جدید بودن موضوع مدیریت هوشمند، تحقیق نوی است که در دانشگاه آزاد اسلامی برای اولین بار و به صورت مستقل انجام شده است و در این زمینه همسویی با تحقیقات انجام شده ندارد.

به طور کلی مدیریت هوشمند یک مولفه مربوطه به عصر دانش می‌باشد و دانشگاه آزاد اسلامی یک محیط دانشی بوده برای حفظ بقا در مقایسه با رقبا و همچنین اشاعه روحیه خلاقیت و نوآوری در بین کارکنان باید به سمت تقویت مدیریت هوشمند حرکت نماید.

منابع

- ابیلی، خدایار (بی تا). **ارزیابی طرحها و برنامه‌های آموزشی برای توسعه**، انتشارات موسسه بین المللی روش‌های آموزشی بزرگسالان.
- اسکات سینتیا و دنیس ژافه (۱۳۹۱). **تواناسازی کارکنان**، مترجم مهدی ایران نژاد پاریزی، موسسه تحقیقات آموزش مدیریت.
- بزاز جزایری سید احمد (۱۳۸۱). **کاربست رویکرد مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش عالی**، جامعه کیفیت ایران.
- بلانچارد کنت، جان کارلوس و آلن راندولف (۱۳۹۳). **تواناسازی کارکنان**، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی.
- بیرو، آلن (۱۳۸۷). **فرهنگ علوم اجتماعی**، ترجمه دکتر باقر ساروخانی، تهران، کیهان، چاپ دهم.
- بیکی، مهدی (۱۳۸۹). **قدرت نرم جمهوری اسلامی ایران، مطالعه موردی لبنان**، تهران: دانشگاه امام صادق.
- پوسیانت آلبرت چارلز (۱۳۸۹). **توانگران چگونه می‌اندیشند؟** ترجمه محمدرضا آل یاسین، نشرهامون.
- تی جی لنون الکساندر (۱۳۸۹). **کاربرد قدرت نرم**، ترجمه سید محسن روحانی، چاپ دوم، ناشر دانشگاه امام صادق (ع).
- جفت واسکات (۱۳۷۷). **مدیریت توانمند**، ترجمه بهزاد رمضان، نشر دایره.
- ساموئل نای، جوزف (۱۳۹۰). **قدرت نرم و سیاست خارجه ایالات متحده دیدگاه‌های نظری، تاریخی معاصر**، ترجمه علیرضا طیب، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- رمز دن پال (۱۳۹۰). **یادگیری رهبری در آموزش عالی** (ترجمه عبدالرحیم نوه ابراهیم و همکاران) دامغان: دانشگاه علوم پایه دامغان و موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی.

سلیمانی، نادر، زحمت کش، محبوبه، فاضل، علی، (۱۳۹۰)، رابطه بین توانمندسازی کارکنان با یادگیری سازمانی در ادارات آموزش و پرورش، **فصلنامه علوم تربیتی**، شماره ۱۵.

عبدالهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). **توانمند سازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی**، تهران: نشر ویرایش.

عبدالهی، بیژن (۱۳۸۳)، **طراحی الگوی توانمندسازی روان شناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری**، پایان نامه دوره دکتری، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران.

گولد، جولیس و کولب، ویلیام ل. (۱۳۸۹). **فرهنگ علوم اجتماعی**، مصطفی از کیا و دیگران، چاپ دهم. تهران، مازیار.

گیودایس م، کارایانس ال و پروتا ماریا (۱۳۹۴). **ترویج نوآوری و تشریک مساعی**. ترجمه مسعود نیازمند و محسن قدمی. تهران: موسسه نشر شهر.

موریس استیو و گراهام ویکاکس (۱۳۷۹). **فن توانمند سازی در یک هفته**. ترجمه بدری نیک فطرت و همایون صمدی، تهران: انتشارات سیاولی.

Carter, M. (2001), **Strategic planning** (in nonprofit or for profit organizations), <http://www.Strategicplanning.com>.

Hancer murat, George R. Thomas. (2003). Psychological Empowerment of Non-Supervisory Employees working in full-service Restaurants, **Hospitality management**, vol.22

Melhem, Y. (2004), The antecedents of customer contact employees empowerment, **Employee Relation**, Vol. 26 N.1, p.72-93.

Robbins, T.L., Crino, M.D., Fredendall, L.D. (2002), An integrative model of the empowerment process, **Human Resource management** Vol. 12 N.1. 419-443.

Schermerhorn. John-R. Hunt James G. Osbrn Richard N, (1998), **managing organizational Behavior**, John Wiley & Sons Inc- 5th edition. U.S.A

Smith, B. (1997). "Empowerment the challenge is now". **Journal of Empowerment in Organization**. Vol: 5, Issue 3. pp. 120-122.

Thomas, Kenneth. W & Betty A. Velt house, (1990) "cognitive elements of empowerment: an Interpretive model of in trinsic task motivation" **Academy of management Journal**. V15, N. 4. pp 666-681