

بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر توانمند سازی کارکنان دانشگاه آزاد سیرجان

الهام علیرضازاده گلزاری

ایران، سیرجان، دانشگاه صنعتی سیرجان، کارشناس آموزش دانشگاه صنعتی سیرجان.

نام نویسنده مسئول:

الهام علیرضازاده گلزاری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴

چکیده

هدف این پژوهش، تاثیر تفکر استراتژیک بر توانمند سازی کارکنان دانشگاه آزاد سیرجان می باشد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد سیرجان بود که تعداد کل آنها ۱۱۰ نفر می باشد و براساس فرمول کوکران، تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه تفکر استراتژیک و توانمندسازی کارکنان استفاده شد. روایی پرسشنامه تفکر استراتژیک ۰/۹۵، روایی پرسشنامه توانمند سازی ۰/۹۶ می باشد. همچنین میزان پایایی پرسشنامه تفکر استراتژیک ۰/۹۲، روایی پرسشنامه توانمند سازی ۰/۸۸ می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که بین تفکر استراتژیک و توانمند سازی در بین کارکنان دانشگاه آزاد سیرجان رابطه معنی دار وجود دارد.

واژگان کلیدی: تفکر استراتژیک، توانمند سازی کارکنان، دانشگاه آزاد، شهرستان سیرجان.

مقدمه

تجزیه و تحلیل استراتژیک مربوط به این موضوع که در گذشته کجا بوده اید و چگونه به موقعیت کنونی خود رسیده اید لزوماً راه شما را به سوی آینده مشخص نمی کند، هدفی که سازمان قصد دارد در آینده به آن دست یابد بیشتر به تفکر استراتژیکی بستگی دارد (رالف، ۱۳۸۹).

برخی از متخصصین از جمله مینتزیگ، هامل و دیگران کوشیده اند تا ویژگی های روشنی از مفهوم تفکر استراتژیک ارائه دهند. زمانی که نوبت به استراتژی می رسد بیشتر اوقات مردم تنها چیزی را می بینند که ذهن برای دیدن آن تعلیم داده شده است (کوفمان و همکاران، ۲۰۱۳).

افراد، زمانی که خیلی موفق نبوده اند باز هم به سوی روش های دیرینه کار و به سبک های قدیمی باز می گردند. چالش اصلی آن است که عادت های دیرینه و اعتقادات نابارور را از دست بدهیم و اجازه ندهیم که تفکرمان فراتر از محدوده جاری خود به داخل زمینه های جدید گسترش پیدا کند. برخی می اندیشیده اند که تفکر استراتژیک برای افرادی که در رأس قرار دارند و مدیران عالی اعضای هیئت مدیره است، ولی تفکر استراتژیک فراتر از فرایندی است که در این سطح اعمال می شود. بهبود کیفیت تفکر در هر سطحی لازم است و باید به آن توجه شود (کن ایچی اومی، ۱۳۹۰).

در دنیای متغیر امروز که سیل عظیمی از اطلاعات در زمانی اندک به وجود می آید و محیط پیرامونمان در چشم به هم زدنی دچار خواسته ها و نیازهای جدید می شود، تنها به کمک تفکر استراتژیک است که می توان تغییرات و نیازهای بازار را به درستی و زودتر از رقیبان تشخیص داد، تا با پاسخگویی مناسب به آن ها سهم خود را در بازار حفظ نمود و شاید در پله ای بالاتر با تعریف پارادایم های جدید برای مشتریان، سود سرشاری را نصیب سازمان نمود. حال که به اهمیت تفکر استراتژیک اشاره شد دیگر گمان نمی رود ضرورت وجود متفکران استراتژیک در بطن سازمان بر کسی پوشیده باشد. مدیرانی که بتوانند آینده را متفاوت ببینند و در مواجهه با آن ناکام نمانند، مدیران با فراستی که آینده را خلق نمایند (ایران زاده و صادقی، ۱۳۸۷).

پانچر و کانگو معتقدند هر گونه استراتژی و تکنیک مدیریتی که با افزایش حق تعیین سرنوشت و کفایت نفس کارکنان منجر شود توانمند سازی آنها را در پی خواهد داشت (سلاجقه و نامی، ۱۳۹۲).

توانمندسازی کارکنان تکنیک های موثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانمندی های فردی و گروهی آنان در راستای اهداف سازمانی است. هرگاه از کیفیت و بهره‌وری سخن به میان آید، برنامه‌های توان افزایی در زمره اعضای تفکیک ناپذیر موضوع قرار می گیرد. توسعه توانمندسازی و تفکر استراتژیک سازمانی را می توان یک ارتباط دوسویه تلقی کرد. بدین ترتیب به تحلیل مسئولیت‌ها تعیین وظایف و اختیارات و بهبود سطح دانش تخصصی کارکنان برای انجام مسئولیت‌های تعریف شده نه تنها به ارتقای توان و کاری سازمان و نهایتاً بهبود بهره‌وری خواهد انجامید. بلکه کارکنان را از شما مدل ذهنی انعطاف پذیر و پویا که همواره پذیرای ایده ها و راه حل های جدید خواهند بود نیز برخوردار می سازد از طرف دیگر برنامه‌های تواناسازی موجب تغییر در مسئولیت مدیریت و کارکنان می گردد (هداوند، ۱۳۸۶).

بیان مساله

در دنیای امروز و در شرایطی که عوامل مزیت ساز رقابتی در جریان تحولات قراردارند تنها یک مزیت رقابتی پایدار می تواند فهم و بصیرت لازم را نسبت به تشخیص مستمر این عوامل به وجود آورد که این امر وجود تفکر استراتژیک را در سازمان های امروز حیاتی می سازد. وقتی سازمان با مشکلات جدید مواجه می شود راه حل قدیمی کارایی خود را از دست می دهند. روش تفکر و تحول ذهنی مدیران است که با خلق راهکارهای بدیع، کارایی و اثربخشی سازمان را بالا می برد. در این زمینه تفکر استراتژیک می تواند راه گشا باشد. این نوع تفکر رویکردی است که می تواند سازمان را نسب به وضعیت موجود آن برتری بخشد و سهم بیشتری از منافع بازار را نصیب آن سازد. این تفکر یک مهارت حساسی مدیریت در هزاره جدید است. مهارتی که لازمه توانمند سازی سازمان برای بقا و رشد در محیط به شدت رقابتی امروز است (رالف، ۱۳۸۹). در اواسط دهه ۱۹۸۰ اثربخش نبودن فرایند برنامه ریزی استراتژیک بسیاری از متخصصان این زمینه را هدایت کرد تا بر لزوم تفکر استراتژیک تاکید داشته باشند. در

دهه ۱۹۹۰ پارادایم استراتژی با ظهور تفکر استراتژیک تکامل بیشتری پیدا کرد تا به طرح ریزی استراتژیک و مدیریت استراتژیک کمک و آن‌ها را تسهیل کند. تکامل پارادایم استراتژی از طرح ریزی استراتژیک به مدیریت استراتژیک و سپس به تفکر استراتژیک بازتابی از تغییرات اقتصادی، فناوری و اجتماعی است که از آغاز آن در اواسط دهه ۱۹۵۰ و به ویژه از ۱۹۸۴ با سطوح بالاتری از بی‌ثباتی در محیط اوج گرفت و فرایند استراتژی در سازمان‌ها را با نیازهای جدیدی رو به رو کرد (لشکر بلوکی، ۱۳۹۰). تفکر استراتژیک چیزی بیش از توجه به روندهای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فناوری بوده و مدیرانی را می‌طلبد که همبستگی این عوامل را تشخیص دهند. تفکر استراتژیک، مدیر را قادر می‌سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف مورد نظر موثر است و کدام یک موثر نیست و چرا (لیدتکا، ۲۰۰۹).

سازمان‌های سده بیست و یکم شکلی متفاوت از سازمان‌های سنتی پیدا کرده‌اند. در این سازمان‌ها علاوه بر انرژی نیروی تفکر و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت می‌گردد. تحت این شرایط نه تنها روش‌های سلسله‌مراتب دستوری کنترلی مناسب نخواهد بود بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات خود سریع اقدام و تیم‌هایی که کاملاً با کردن هستند ایفای نقش می‌کنند. توانمندسازی از نگاه معنایی آزاد کردن نیروی درونی افراد برای است به دستاوردهای شگفت‌انگیز است (مک کویی، ۱۹۹۵).

همین امر نگاهی نو به منابع انسانی و اختیارات آن طلب می‌کنند. لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشد باعث شده که توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به سوی خود جلب نماید.

کوبرگ بر این باور است که مدیران و کارکنان هر دو از مزایای توانمندسازی منتفع خواهند شد. توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با به وجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را به وجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌ها بهبود و موجبات اثربخشی سازمان فراهم گردد. از سوی دیگر توانمندسازی با پرورش کارکنان با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس‌العمل سریع‌تر و مناسب‌تر نشان دهد (کوبرگ، ۲۰۱۰).

بلانچارد می‌نویسد: بسیاری از مدیران به توانمندسازی از این دیدگاه می‌نگرند که به افراد قدرت تصمیم‌گیری می‌دهد. بسیاری از کارکنان نیز منظور از توانمندسازی را کسب آزادی بی‌قید و شرط برای اجرای هر کار می‌دارد. همچنین توانمندسازی آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز است. توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان را برای انجام وظیفه بسیج کنیم (بلانچارد، ۲۰۰۳).

توانمندسازی در حقیقت واگذاری اختیارات رسمی و قدرت قانونی به کارکنان است. توانمندسازی فرآیند توسعه است. فرآیندی که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان می‌شود آن را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خود درآورد (کارت رایت، ۲۰۰۳).

به نظر راپیلی (۲۰۰۳) توانمندسازی یک مفهوم، یک مجموعه از رفتارها و یک برنامه‌سازمانی است. به عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرئوسان به عنوان یک مجموعه از رفتارها به معنی سهیم کردن گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود و به عنوان یک برنامه‌سازمانی به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی بهبود و به کارگیری مهارت‌ها و دانش و توان بالقوه آنان در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می‌کند (دسترنج، ۱۳۸۳). دو دیدگاه در مورد توانمندسازی توسط برخی محققین مطرح شده است.

الف: دیدگاه مکانیکی: مدیران و محققین بر این باورند توانمندسازی تفویض اختیار در تصمیم‌گیری در درون مرزهای مشخص و واگذاری مسئولیت به افراد می‌باشد که ارزیابی کارهای خود بپردازد.

ب: دیدگاه ارگانیکی: مدیران و محققین بر این باورند که توانمندسازی توانایی خطرپذیری، توسعه و ایجاد تغییرات، درک نیاز کارمندان، ساخت تیم جهت تشویق افراد به انجام کارهای مشارکتی و تعیین عملکرد افراد می‌باشد (رضایی، ۱۳۸۳).

لذا با توضیحات ارائه شده می‌توان گفت سوال اصلی تحقیق به این صورت است که آیا بین تفکر استراتژیک با توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد شهر سیرجان رابطه وجود دارد؟

فرضیه های تحقیق

- بین تفکر استراتژیک با توانمند سازی کارکنان دانشگاه آزاد سیرجان رابطه وجود دارد.
- بین تفکر خلاق با توانمند سازی کارکنان دانشگاه آزاد سیرجان رابطه وجود دارد.
- بین تفکر سیستمی با توانمند سازی کارکنان دانشگاه آزاد سیرجان رابطه وجود دارد.
- بین تفکر چشم انداز با توانمند سازی کارکنان دانشگاه آزاد سیرجان رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. در پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع پژوهش و این که محقق در صدد توصیف شرایط و وضعیت موجود در تفکر استراتژیک و توانمند سازی کارکنان می باشد، روش پژوهش توصیفی است و با توجه به این که به دنبال یافتن روابط بین دو متغیر مذکور می باشیم، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد.

در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان کارکنان دانشگاه آزاد سیرجان در سال ۱۳۹۷ بوده، که بنا بر اطلاعات به دست آمده تعداد کل کارکنان در حدود ۱۱۰ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۸۰ نفر می باشد.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه می باشد. ۱- پرسشنامه تفکر استراتژیک با ۲۱ سوال، ۲- پرسشنامه توانمند سازی کارکنان با ۲۰ سوال مورد استفاده قرار گرفت. هر دو پرسشنامه بر اساس مقیاس درجه ای لیکرت و در طیف (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) تنظیم شده شده اند.

تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص های فراوانی، درصد، واریانس، انحراف معیار، میانه، ... و به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از روش های آماری: آزمون کلموگروف - اسمیرنف برای تشخیص نرمال یا غیر نرمال بودن جامعه، ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون برای آزمون ارتباط بین متغیرها و روش رگرسیون چندگانه برای بررسی اثر متغیرهای مستقل پژوهش بر متغیر وابسته و در صورت امکان ارایه مدل رگرسیونی مرتبط، استفاده شده است.

با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنف مشخص شد، جامعه غیر نرمال است. در این پژوهش با توجه به غیر نرمال بودن توزیع، جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش از آزمون همبستگی اسپیرمن و پیرسون استفاده شده است. نتایج در جدول زیر قابل مشاهده است.

یافته ها

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب همبستگی اسپیرمن	عدد معناداری	نتیجه گیری
تفکر استراتژیک و توانمند سازی	۰/۵۱۷	۰/۴۷۴	۰/۰۰۰	رابطه مثبت و معنادار
تفکر خلاق و توانمند سازی	۰/۴۳۱	۰/۴۴۹	۰/۰۰۰	رابطه مثبت و معنادار
تفکر سیستمی و توانمند سازی	۰/۴۳۰	۰/۳۹۸	۰/۰۰۰	رابطه مثبت و معنادار
تفکر چشم انداز و توانمند سازی	۰/۳۷۲	۰/۳۶۱	۰/۰۰۰	رابطه مثبت و معنادار

بحث و بررسی

جامعه آماری تحقیق متشکل از ۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد شهرستان سیرجان بوده است. پرسشنامه بین آن‌ها توزیع گردید که پس از جمع آوری و استخراج اطلاعات به تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش توصیفی و استنباطی پرداخته شد. در تحقیق حاضر چهار مطرح شده است که بر اساس فرضیات به بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و توانمند سازی کارکنان دانشگاه آزاد شهر سیرجان پرداخته شده است. نتایج تحقیق نشان داد بین تفکر استراتژیک و توانمند سازی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

تفکر استراتژیک، ادارات و رفتارهای کارکنان مانند استفاده آنان از نوآوری را بیشتر می نماید یا آنها را افزایش می دهد، سازمان سیستمی است که برای بقا باید با محیط در تعامل باشد و منابع را هم از محیط دریافت کرده و هم به آن منتقل کند. تفکر استراتژیک هنگامی بوجود می آید که قدرت، اطلاعات دانش و پاداش ها در سازمان توزیع شود و اگر یکی از این چهار عنصر صفر باشد، تفکر استراتژیک نیز صفر خواهد بود. مدیران با ایجاد تغییر در باورها، ارزش ها، نمادهای ظاهری و سپس تغییر در مهارت های فنی، انسانی و ادراکی بوسیله توانمند سازی کارکنان، کارکنانی متفکر تربیت می نمایند. بنابراین در سازمان های امروزی تیم های کاری برای موفقیت حیاتی هستند، مدیران و کارکنان می توانند روحیه تیمی و توانمند سازی محیط کاری را با بهبود مشخصه های استراتژیکی ایجاد کنند. در این زمینه تفکر استراتژیک یکی از مهمترین مولفه های کمک کننده به مدیران می باشد.

موانع متنوع و متعددی گریبانگیر سازمان ها و شرکتهاست و به منظور غلبه بر تمامی این پیچیدگی ها نیاز به تدوین فرایند توانمند سازی در نقشه فرایند سازمان است. وظیفه این فرایند متفکر ساختن افراد سازمان جهت استفاده از تمام توان فکری و مهارت ها جهت نیل به چشم انداز و ماموریت می باشد که از طریق شناسایی مسائل و مشکلات و بهره گیری از اطلاعات محیطی صورت می پذیرد. فرایند توانمند سازی ضمن استفاده صحیح از منابع مهارتی سازمان اطلاعات و پیچیدگی های را شناسایی و دریافت می کند.

تفکر استراتژیک برای کارکنان پیامد مثبت دارد. اگرچه افراد دارای تفکر استراتژیک در تواناییهای خود اعتماد بنفس کسب می کنند اما آنها ناکامی های فزاینده ای را تجربه می کنند و دچار تعارض در نقش می شوند. دلیل آن اینست که تفکر استراتژیک باعث می شود تا کارکنان مسئولیتهای اضافی را بدست آورند. ضمن اینکه اگر با دید سازمانی به موضوع نگاه کنیم، کارکنانی که متفکرتر شده اند و مسئولیتهای و مهارتهای آنان افزایش یافته، انتظار جبران خدمات بیشتری از سازمان دارند که این خود هزینه های سازمان را افزایش خواهد داد. تفکر استراتژیک منافع بسیاری برای کارکنان دارد زیرا کارکنانی که خودشان را متفکر میبینند تضاد و ابهام در نقش کمتری را گزارش می دهند و همچنین در محیط خود، کنترل بیشتری بر محیط تجربه می کنند. اجرای عوامل تفکر استراتژیک در سازمان ها بسیار مفید و باعث افزایش بهره وری سازمان و کارکنان می شود. لازمه اجرای این تکنیک، نیاز سازمان، افزایش توانمند سازی و پشتیبانی مدیران ارشد، همکاری با کارکنان و عوامل اجرایی در پیشبرد امور است.

یک مدیر در سازمان خود می تواند با ایجاد چشم انداز استراتژیک از اهداف برای کارکنان، به تفکر استراتژیکی آنها در محیط کار کمک نماید. یک محیط سازمانی که کارکنانی متفکر داشته باشد، به دلیل اعتماد بنفس بالای کارکنان و باور آنها از تواناییهای بالقوه خود، بهره وری بالایی نیز خواهد داشت.

منابع و مراجع

- [۱] ایران نژاد، ف، صادقی، م. ۱۳۸۷. تعیین رابطه مهارت تفکر استراتژیک و هوش های چند گانه در بین مدیران فروش و بازاریابی. علوم مدیریت، سال اول شماره ۴.
- [۲] رالف استیسی، ۱۳۸۹. تفکر استراتژیک و مدیریت تحول. ترجمه جعفری و کاظمی موحد. چاپ سوم.
- [۳] رضایی، س. ۱۳۸۴. بررسی و تبیین عوامل موثر بر توانمند سازی نیروی انسانی در شرکت عملیات اکتشاف نفت. پژوهشگاه صنعت نفت. شماره ۳۳
- [۴] سلاجقه، س. نامی، ع. ۱۳۹۲. بررسی رابطه معنویت محیط کاری با تفکر استراتژیک کارکنان در سازمان های دولتی شهر کرمان. دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک. انجمن مدیریت راهبردی ایران.
- [۵] کن ایچی اومی، ۱۳۹۰. تفکر یک استراتژیست، مسگریان، حقیقی، داوود، مترجم. سازمان مدیریت دولتی.
- [۶] لشکری بلوکی، م. ۱۳۹۰. ده فرمان و بیست فکر افزار کاربردی. چاپ دوم.
- [۷] هداوند، س. ۱۳۸۶. سازه های اثربخش در توان افزایی کارکنان. مجله تدبیر. شماره ۱۸۸.
- [8] Blanchard, K. H & Carlos, J.P and Randolph, A.(2003). Empowerment Take More Than One Minute, Barrett-Koehler. Sanfrancisco.
- [9] Kaufman,R,Oakley-Brown,H,Watkins,R,&Leigh,D.(2013) Srtategic planning For success: Aligning People, performance,and payoffs. Pfeiffer
- [10] Koberg Christine S, Boss R. Wayne, Senjem Janson C. & Goodman Erich A., Mar (2010). Antecedents & Out Comes of Empowerment; Group & Organization Management, Vol.34, Issue.1.
- [11] Liedtka, J. M. (2009)«Strategic Thinking: Can it be Taught? »,Long Range Planning, 31(1), 120-128.