

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



دانشگاه علم و فرهنگ
غیردولتی غیرانتفاعی

دانشکده تحصیلات تکمیلی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت MBA (گرایش استراتژی)

عنوان:

بررسی نگرش کارکنان در مورد تأثیر خصوصی سازی بر
نگهداری و بهسازی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران

(مطالعه موردی شرکت ملی گاز ایران)

استاد راهنما:

دکتر بهزاد مشعلی

استاد مشاور:

دکتر حسن شیبانی

نگارش:

امین غیورنژاد

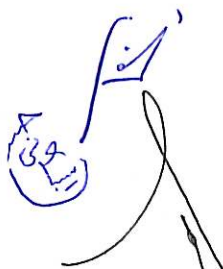

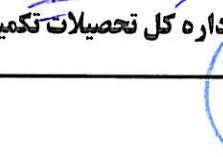
زمستان ۱۳۸۹

بسمه تعالی

صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر(عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای امین غیورنژاد تحت عنوان " بررسی نگرش کارکنان در مورد تأثیر خصوصی سازی بر نگهداری و بهسازی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران" در تاریخ ۱۳۸۹/۱۲/۲۵ با حضور هیأت داوران در دانشگاه علم و فرهنگ برگزار گردید. به موجب آیین نامه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد، ارزشیابی هیات داوران به شرح ذیل است.

قبول با درجه (عالی) دفاع مجدد مردود

امضا	رتبه علمی	نام و نام خانوادگی	اعضای هیات داوران
	استاد	۱- استاد راهنما: آقای دکتر بهزاد مشعلی	
		۲- استاد مشاور: آقای دکتر حسن شیبانی	
		۳- استاد داور: آقای دکتر علی رجبزاده قطری	
	استاد	۴- استاد داور: خانم دکتر سهیلا بورقانی فراهانی	
	استاد	۵- نماینده تحصیلات تکمیلی: خانم دکتر سهیلا بورقانی فراهانی	



ماده ۲۰ آیین نامه آموزشی - ارزشیابی پایان نامه	
الف) نمره از ۱۸ تا ۲۰	عالی
نمره از ۱۶ تا ۱۸	بسیار خوب
نمره از ۱۴ تا ۱۶	خوب
نمره از ۱۲ تا ۱۴	قابل قبول
ب) نمره کمتر از ۱۲	غیر قابل قبول

ضروری است که یک نسخه تکمیل شده این فرم مطابق شیوه نامه تدوین پایان نامه ها در ابتدای پایان نامه الصاق گردد.

تقدیم به:

اگر این اثر را قدر و منزلتی باشد،

تقدیم به:

پدر و مادر فداکار و عزیزم

که تمام وجودشان، عشق و محبت است و معنابخش هستی ام

و

به همه آموزگاران که مسیر زندگی ام را روشنایی بخشیده اند.

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، بررسی نگرش کارکنان در مورد تأثیر خصوصی سازی بر نگهداری و بهسازی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران می باشد. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی و در زمره مطالعه موردی می باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات به صورت کتابخانه ای و میدانی (پرسشنامه و مصاحبه) است و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون T، آزمون کای اسکور و همچنین آزمون فریدمن استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران، کارشناسان و کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران می باشد که تعداد آن ها ۱۰۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه به دست آمده از فرمول مربوطه نیز برابر با ۲۷۸ نفر می باشد که به صورت خوشه ای انتخاب شده اند. مبنای تحقیق بر اساس فرضیات ذیل می باشد:

۱. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر حفظ کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران مثبت می باشد؛
۲. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر امنیت شغلی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران مثبت می باشد؛
۳. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر گردش شغلی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران مثبت می باشد؛
۴. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر آموزش کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران مثبت می باشد.

یافته های تحقیق نشان می دهد که نگرش کارکنان در مورد تأثیر خصوصی سازی بر نگهداری و بهسازی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران، مثبت می باشد و تمام فرضیات، تأیید شدند.

تقدیر و تشکر

سپاس خداوندگار عالم را که توفیق عنایت فرمود تا گامی هر چند کوچک در راه پر فراز و نشیب علم و پژوهش بردارم. در تهیه و نگارش رساله از بذل علم و معرفت و لطف و نیکی استادان گرانقدر بهره مند شده ام که بر خود لازم می دانم مراتب تشکر و قدردانی را از آن بزرگواران محترم، ابراز دارم.

اندیشمند فرهیخته جناب آقای دکتر بهزاد مشعلی، استاد محترم راهنما که در تمام مراحل پژوهش، با سعه صدر و رهنمودهای روشنگرانه و ارزشمند، بنده را مورد لطف و مرحمت قرار دادند.

استاد فرزانه و گرانقدر جناب آقای دکتر حسن شیبانی، استاد محترم مشاور که با ارائه نظرات عالمانه و دقت در طی مراحل پژوهش، بذل عنایت فرمودند.

اساتید بزرگوار و ارجمند سرکار خانم دکتر فراهانی بورقانی و جناب آقای دکتر رجب زاده که قبول زحمت مطالعه و داوری این پژوهش را نموده و با ارائه نظرات تکمیلی خویش، حقیر را یاری نمودند.

از همه این بزرگواران کمال امتنان و سپاسگزاری و آرزوی سعادت و سلامتی آنان را دارم.

همچنین از دوستان عزیزم در طول دوره تحصیلی کارشناسی ارشد، به خاطر کمک هایشان تشکر می کنم.

با تقدیر و تشکر ویژه از

شرکت ملی گاز ایران

که حمایت و پشتیبانی از این

تحقیق را بر عهده داشت.

فهرست مطالب

۱	فصل اول: کلیات
۲	۱.۱ مسئله کلی تحقیق
۲	۱.۲ عنوان تحقیق
۲	۱.۳ بیان مسئله
۶	۱.۴ دسته بندی متغیر ها
۶	۱.۵ بیان سؤالات و فرضیات
۷	۱.۶ پیشینه تحقیق
۷	۱.۷ ضرورت انجام تحقیق
۸	۱.۸ قلمرو تحقیق
۸	۱.۹ جامعه و نمونه آماری
۸	۱.۱۰ ابزار گردآوری اطلاعات
۹	۱.۱۱ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۹	۱.۱۲ محدودیت های انجام تحقیق
۹	۱.۱۳ زمانبندی اجرای تحقیق
۱۰	۱.۱۴ تعریف عملیاتی واژه ها
۱۲	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۳	بخش اول: خصوصی سازی
۱۴	۲.۱ خصوصی سازی
۱۵	۲.۱.۱ خصوصی سازی و اصل ۴۴
۱۶	۲.۱.۲ خصوصی سازی: تعاریف و کلیات
۱۹	۲.۱.۳ دلایل خصوصی سازی
۲۰	۲.۱.۴ آثار خصوصی سازی
۲۲	۲.۱.۵ اهداف خصوصی سازی
۲۲	۲.۱.۶ الگوی تغییر سازمانی در شرکتهای خصوصی شده
۲۶	۲.۱.۷ اهداف سیاسی بعد از خصوصی سازی

۲۷	۲.۱.۸ اثر خصوصی سازی بر اشتغال
۲۷	۲.۱.۹ طرح سؤالاتی در زمینه خصوصی سازی
۳۰	۲.۱.۱۰ روش های واگذاری بخش دولتی به بخش خصوصی
۳۰	۲.۱.۱۰.۱ عرضه عمومی سهام
۳۱	۲.۱.۱۰.۲ فروش خصوصی سهام
۳۲	۲.۱.۱۰.۳ فروش دارایی های سازمان دولتی
۳۳	۲.۱.۱۰.۴ تجربه سازمان های بزرگ دولتی به سازمان های کوچکتر
۳۳	۲.۱.۱۰.۵ سرمایه گذاری جدید بخش خصوصی در سازمان های دولتی
۳۴	۲.۱.۱۰.۶ فروش سازمان دولتی به مدیران یا کارکنان سازمان
۳۵	۲.۱.۱۰.۷ عقد قرارداد و واگذاری مدیریت یا اجاره سازمان ها به بخش خصوصی
۳۵	۲.۱.۱۱ مشکلات و موانع خصوصی سازی
۳۹	۲.۱.۱۲ تخصیص منابع در فرآیند خصوصی سازی و انتقال به اقتصاد بازار
۴۱	۲.۱.۱۳ پیشینه خصوصی سازی در جهان
۴۴	۲.۱.۱۴ سیر تاریخی و پیشینه خصوصی سازی در ایران
۴۷	۲.۱.۱۵ اصل ۴۴ قانون اساسی
۴۸	۲.۱.۱۵.۱ اهداف اجرایی سیاست های کلی اصل ۴۴
۵۱	۲.۱.۱۵.۲ ترکیب سهامداران پس از واگذاری
۵۱	۲.۱.۱۶ دلایل عملکرد نامطلوب و عدم موفقیت شرکت های دولتی در ایران
۵۳	۲.۱.۱۷ اثرها، مزایا و نتایج خصوصی سازی در اقتصاد
۵۵	بخش دوم: نگهداری و بهسازی منابع انسانی
۵۶	۲.۲ نگهداری و بهسازی منابع انسانی
۵۷	۲.۲.۱ فرآیند نگهداری منابع انسانی
۵۸	۲.۲.۱.۱ قواعدی برای حفظ و نگهداری کارکنان باصلاحیت
۶۰	۲.۲.۱.۲ نظریه فورنیز
۶۳	۲.۲.۱.۳ راهبردهای بهبود نرخ نگهداشت
۶۶	۲.۲.۲ امنیت شغلی
۶۶	۲.۲.۲.۱ امنیت شغلی: مبانی نظری و مفهوم شناسی
۷۱	۲.۲.۲.۲ جایگاه امنیت شغلی در تئوریهای مدیریت
۷۵	۲.۲.۲.۳ مؤلفه های امنیت شغلی

۷۶ ۲.۲.۳ گردش شغلی
۷۶ ۲.۲.۳.۱ تعاریف گردش شغل
۷۷ ۲.۲.۳.۲ فرآیند گردش در مشاغل
۷۹ ۲.۲.۳.۳ علل گردش شغلی
۷۹ ۲.۲.۳.۴ فوائد جابجائی شغلی
۸۰ ۲.۲.۳.۵ معایب گردش در مشاغل
۸۰ ۲.۲.۳.۶ هدف های گردش شغلی و رابطه آن با عملکرد سازمانی
۸۵ ۲.۲.۴ آموزش کارکنان
۸۵ ۲.۲.۴.۱ تعاریف آموزش کارکنان
۸۶ ۲.۲.۴.۲ اهمیت و ضرورت آموزش کارکنان
۸۸ ۲.۲.۴.۳ مزایای آموزش نیروی انسانی
۸۸ ۲.۲.۴.۴ مراحل مختلف فرآیند آموزش کارکنان
۸۹ ۲.۲.۴.۵ انتخاب روش آموزش
۸۹ ۲.۲.۴.۶ آموزش ضمن خدمت
۹۳ بخش سوم: خصوصی سازی و نیروی انسانی
۹۴ ۲.۳ خصوصی سازی و نیروی انسانی
۹۵ ۲.۳.۱ نگاهی به تجربیات خصوصی سازی و تأثیر آن روی نیروی انسانی
۹۶ ۲.۳.۲ خصوصی سازی چرا و چگونه بر نیروی کار اثر می گذارد؟
۹۷ ۲.۳.۳ ویژگیهای بازار کار بنگاه های دولتی
۹۷ ۲.۳.۴ تأثیر خصوصی سازی بر اشتغال: اهمیت شرایط اولیه
۹۸ ۲.۳.۴.۱ کاهش نیروی کار
۹۸ ۲.۳.۴.۲ تغییر در شرایط (قرارداد) خدمت
۹۸ ۲.۳.۴.۳ ایجاد مشاغل جدید
۱۰۰ بخش چهارم: نگرش
۱۰۱ ۲.۴ نگرش
۱۰۲ ۲.۴.۱ تعریف مفهوم نگرش
۱۰۴ ۲.۴.۲ ویژگی های نگرش
۱۰۵ ۲.۴.۳ ابعاد نگرش
۱۰۶ ۲.۴.۴ آزمون نگرش

۱۰۶.....	۲.۴.۴.۱ تاریخچه و تبارشناسی
۱۰۶.....	۲.۴.۴.۲ انواع پرسش‌های نگرشی
۱۰۷.....	۲.۴.۴.۳ روش‌های اندازه‌گیری نگرش
۱۰۷.....	۲.۴.۴.۴ مقیاس‌های نگرش
۱۰۸.....	۲.۴.۴.۵ تفاوت نظرسنجی و مقیاس نگرش
۱۰۸.....	۲.۴.۴.۶ کاربردها
۱۰۹.....	فصل سوم: روش تحقیق
۱۱۰.....	۳.۱ روش تحقیق
۱۱۰.....	۳.۲ فرآیند انجام تحقیق
۱۱۱.....	۳.۳ ابزار گردآوری اطلاعات
۱۱۲.....	۳.۴ معرفی جامعه آماری تحقیق
۱۱۳.....	۳.۵ برآورد حجم نمونه
۱۱۳.....	۳.۶ روش نمونه‌گیری
۱۱۴.....	۳.۷ اعتبار و روایی پرسشنامه
۱۱۴.....	۳.۸ پایایی پرسشنامه
۱۱۵.....	۳.۹ روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۱۵.....	۳.۱۰ مکان تحقیق
۱۱۹.....	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۲۰.....	۴.۱ آمار توصیفی
۱۲۰.....	۴.۱.۱ جنسیت پاسخگویان
۱۲۱.....	۴.۱.۲ وضعیت تأهل پاسخگویان
۱۲۲.....	۴.۱.۳ سن پاسخگویان
۱۲۳.....	۴.۱.۴ میزان تحصیلات پاسخگویان
۱۲۴.....	۴.۱.۵ سابقه کار پاسخگویان
۱۲۵.....	۴.۱.۶ سمت سازمانی پاسخگویان
۱۲۶.....	۴.۱.۷ نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های فرضیه اول
۱۲۷.....	۴.۱.۸ نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های فرضیه دوم
۱۲۸.....	۴.۱.۹ نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های فرضیه سوم

۱۲۹.....	۴.۱.۱۰ نظر پاسخگویان در مورد گویه های فرضیه چهارم
۱۳۰.....	۴.۲ آمار استنباطی
۱۳۰.....	۴.۲.۱ تحلیل استنباطی فرضیه ها بر اساس آزمون T
۱۳۰.....	۴.۲.۱.۱ بررسی فرضیه اول
۱۳۱.....	۴.۲.۱.۲ بررسی فرضیه دوم
۱۳۲.....	۴.۲.۱.۳ بررسی فرضیه سوم
۱۳۲.....	۴.۲.۱.۴ بررسی فرضیه چهارم
۱۳۳.....	۴.۲.۲ تحلیل استنباطی فرضیه ها بر اساس آزمون استقلال کای اسکور
۱۳۳.....	۴.۲.۲.۱ بررسی فرضیه اول
۱۳۴.....	۴.۲.۲.۲ بررسی فرضیه دوم
۱۳۵.....	۴.۲.۲.۳ بررسی فرضیه سوم
۱۳۶.....	۴.۲.۲.۴ بررسی فرضیه چهارم
۱۳۷.....	۴.۲.۳ رتبه بندی فرضیه ها با استفاده از آزمون فریدمن
۱۳۹.....	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۴۰.....	۵.۱ خلاصه تحقیق
۱۴۱.....	۵.۲ نتیجه گیری از یافته های تحقیق
۱۴۲.....	۵.۲.۱ نتایج به دست آمده مرتبط با فرضیه اول
۱۴۳.....	۵.۲.۲ نتایج به دست آمده مرتبط با فرضیه دوم
۱۴۳.....	۵.۲.۲ نتایج به دست آمده مرتبط با فرضیه سوم
۱۴۴.....	۵.۲.۲ نتایج به دست آمده مرتبط با فرضیه چهارم
۱۴۴.....	۵.۳ پیشنهادهای تحقیق
۱۴۵.....	۵.۳.۱ پیشنهادهایی در رابطه با فرضیه اول
۱۴۵.....	۵.۳.۲ پیشنهادهایی در رابطه با فرضیه دوم
۱۴۶.....	۵.۳.۳ پیشنهادهایی در رابطه با فرضیه سوم
۱۴۶.....	۵.۳.۴ پیشنهادهایی در رابطه با فرضیه چهارم
۱۴۶.....	۵.۳.۵ پیشنهادهایی برای محققین
۱۴۸.....	منابع و مأخذ

۱۵۲.....	پیوست ها
۱۵۳.....	پیوست اول: پرسشنامه
۱۵۶.....	پیوست دوم: نتایج تجزیه و تحلیل نرم افزاری

فصل اول:

کلیات

۱.۱ مسئله کلی تحقیق

مسئله کلی تحقیق عبارت است از اینکه نگرش کارکنان در مورد تأثیر خصوصی سازی بر نگهداری و بهسازی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران چیست؟ نگرشی مثبت است یا منفی؟

۱.۲ عنوان تحقیق

عنوان تحقیق عبارت است از:

بررسی نگرش کارکنان در مورد تأثیر خصوصی سازی بر نگهداری و بهسازی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران.

۱.۳ بیان مسئله

خصوصی سازی به عنوان یکی از ابزارهای اصلاح ساختار اقتصادی که مورد توجه بسیاری از سازمانها در امر واگذاری وظایف و فعالیت های دولت به بخش خصوصی قرار گرفته است، می تواند روی انگیزش شغلی افراد اثر بگذارد و نیازهای متنوع آنها را تحت تأثیر قرار دهد. اولین عامل در امر انگیزش افراد در جریان واگذاری وظایف و فعالیت های بخش دولتی به بخش خصوصی، ادراکی است که افراد از خود و محیطشان دارند که از این لحاظ افراد مختلف، راه منحصر بفردی یا سبک شناختی خاصی برای رفع نیازهایشان پیدا خواهند کرد (خورشید، ۱۳۷۳: ۸۴).

هم چنین انتظاراتی که افراد از تغییر در استراتژی ها و سیاست های سازمانی دارند و امید دارند که انتظاراتشان تحقق یابد، در رفتارشان مؤثر می باشد. چنانچه تغییرات سازمانی بر وفق مراد باشد و نیازهای فیزیولوژیک و روانی آنها را تأمین کند و موجب تحقق اهداف فردی شود، انگیزش لازم به منظور تحقق اهداف سازمانی فراهم می نماید.

حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت ها و آگاهی های عمومی و تخصصی نیروی انسانی آن دارد. هر چه این زمینه ها به روز و بهینه باشد، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می شود. لذا نگهداری و بهسازی منابع انسانی باعث می شود تا افراد در ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی سازمان مشارکت بیشتری نمایند و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند.

خصوصی سازی روی نیروی انسانی تأثیر می گذارد و این تأثیر می تواند در زمینه های نگهداری و بهسازی کارکنان باشد.

مدیران ژرفاندیش به خوبی می دانند که سازمان یعنی جمعی از کارکنان و بدون آن، سازمان وجود خارجی پیدا نمی کند. بنابراین حتی اگر بهترین راهبردهای تولید، بازاریابی و مالی در سازمان به کار رود، ولی سازمان، فاقد راهبرد توسعه منابع انسانی باشد، این سازمان فقط در کوتاه مدت دوام می آورد و در بلند مدت راه به جایی نمی برد (فتح‌اللهی، ۱۳۸۵).

به همین دلیل است که مدیران و سازمان ها تلاش زیادی دارند تا بتوانند نیروهای خوب و کارآمدی را که جذب نموده اند، حفظ نمایند. به طور خلاصه می توان گفت که مدیریت منابع انسانی یک فرآیند است و حوزه نگهداری منابع انسانی، به عنوان یک امر مهم در این فرآیند است. چنانچه سازمان بخواهد در این فرآیند موفق شود، باید از تمایل به ترک خدمت کارکنان جلوگیری نموده و آن ها را به ماندگاری و تداوم خدمت تشویق نماید.

در این تحقیق، فقط به جنبه های زیر از نگهداری منابع انسانی پرداخته می شود:

- حفظ کارکنان: دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و نیروی انسانی با ارزش ترین منبع سازمانی محسوب می شود. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کند. امروز بیش از هر زمان دیگری مشخص شده است که رشد و توسعه سازمان‌ها و در پی آن یک جامعه و کشور در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است. نیروی انسانی یکی از ورودی‌های سیستم سازمانی می باشد. هرچه سازمان بتواند نیروی شایسته تری جذب کرده و بتواند از آن نگهداری و استفاده مؤثرتری نماید در رسیدن به اهدافش موفق تر و نسبت به رقبایش پیشتر است. رقابت سازمان‌ها در کسب سود بیشتر و سهم بازار و... خلاصه نمی شود، بلکه همه این موارد معلول یک عامل مهمتر یعنی نیروی انسانی شایسته است و این نکته ای است که سازمان‌ها بدان پی برده اند و در جذب این نیروها رقابت می کنند و سعی می کنند آنها را نگه داشته و مانع از ترک خدمتشان شوند. نظام نگهداری منابع انسانی باعث می شود در دراز مدت گردش نیروی انسانی کم شده و به بهره‌وری سازمان اضافه گردد. چهار مؤلفه مهم حفظ کارکنان عبارتند از: «ایمنی»، «بهداشت»، «مزایا» و «خدمات» (کاظمی، ۱۳۷۲: ۱۶۶).

- امنیت شغلی کارکنان: در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر، دست

یابند با فراغ بال، توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد، وقتی بحث امنیت شغلی می شود موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می شود در صورتی که در دنیای امروز امنیت شغلی در گرو رسمی شدن و استخدام مادام العمر نیست بلکه تواناسازی کارکنان محور امنیت شغلی است. در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل و عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است. بنابر این به اعتقاد روان شناسان صنعتی و سازمانی، امنیت شغلی یکی از عوامل به وجود آورنده رضایت شغلی است. نیازهای تأمینی کاملاً آشکار و در بین اغلب مردم بسیار متداول اند. همه ما میل داریم از آسیب های زندگی نظیر تصادف، جنگ ها، امراض، و بی ثباتی اقتصادی و شغلی در امان باشیم. از این رو افراد و سازمان ها علاقمندند که تا اندازه ای اطمینان فراهم کنند که از این قبیل فاجعه ها حتی الامکان مصون خواهند بود (سلطانی، ۱۳۷۹: شماره ۱۰۵).

بعد از آن که نیروی انسانی تعیین شد، باید دانش، رفتار و عملکرد آن ها نیز بهبود یابد. پرورش و بهسازی از طریق آموزش و افزایش مهارت باید به گونه ای باشد که آن ها را آماده بهره برداری در سطوح و مراتب سازمانی نماید. با توجه به تغییرات تکنولوژی و روش های انجام کار، افزایش پیچیدگی سازمان، تنوع تخصص ها و مشاغل به طور مداوم، باید امر آموزش و پرورش نیروی انسانی بر اساس سنجش عملکرد افراد و برنامه ریزی وضعیت پیشرفت آن ها مشخص گردد و در واقع مدیریت منابع انسانی در بخش عملیاتی نهایت تلاش خود را در جهت به روز نگه داشتن دانش و قوای نیروی انسانی به عمل آورد (سید جوادین، ۱۳۸۲: ۵۲۲).

در این تحقیق، فقط به جنبه های زیر از بهسازی منابع انسانی پرداخته می شود:

- گردش شغلی: نظریه پردازان کلاسیک مانند تیلور، گیلبرت، فایول و غیره، به تقسیم کارها، تخصصی کردن و استاندارد سازی جهت یکنواخت شدن بیشتر تأکید داشتند. اما شاید بتوان گفت که عامل بسیار مهمی که تأثیر زیادی در تخصصی کردن و تکراری شدن کارها داشته است انقلاب صنعتی می باشد. در نگاه اول چنین به نظر می رسد که تکراری شدن و تخصصی شدن کارها جهت افزایش کارایی و اثربخشی بسیار مفید و ثمربخش می باشد، لذا بسیاری از مدیران ممکن است تحت تأثیر عوامل فوق قرار گرفته و ثبات شغلی را بر گردش شغلی ترجیح دهند، در این جا باید به این نکته اساسی توجه کرد که نظریه ها و عقاید مطرح شده فقط مربوط به عصر کلاسیک ها بوده و شرایط محیطی و تکنولوژی آن زمان چنین تفکر و رویکردی را اقتضا می کرده است، اما امروزه با تغییرات سریع تکنولوژی، ثبات شغلی

و تکرار مستمر یک شغل توسط افراد کارایی و اثربخشی لازم را نخواهد داشت. از پیامدهای منفی ثبات شغلی می توان به فرسودگی شغلی، کسالت کارکنان، خستگی زیاد، بی هویتی فرد، جدایی اهداف فردی و سازمانی و مقاومت در مقابل هر گونه تغییر شغلی اشاره کرد. تمام مسائل و مشکلات فوق منجر شد که مدیران سازمان ها جهت جلوگیری از کسالت کارکنان در محیط کار و برای منطبق شدن با تغییرات محیطی و تکنولوژیکی و پاسخگویی بهتر به نیازهای ذی نفعان و بالا بردن انگیزه کاری کارکنان، به ابزارهای غنی سازی مشاغل متوسل شوند که از مهم ترین آنها می توان به گردش شغلی اشاره کرد (کرامتی، ۱۳۸۵).

- آموزش: در منابع علمی، حتی بسیار قدیمی مدیریت منابع انسانی، مبحث آموزش به عنوان یکی از وظایف اساسی اداره امور استخدامی که می بایست بلافاصله پس از خاتمه عملیات کارمندیابی و انتخاب شروع شود، مطرح می باشد. در این منابع بر این نکته تأکید شده است که در مرحله انتصاب، تعلیمات مقدماتی درباره شغل و نحوه اجرای وظایف و مسئولیت ها و سایر اطلاعات لازم مربوط به کار و هدف های سازمان به مستخدم داده می شود و پس از این مرحله نیز اجرای یک برنامه رسمی آموزشی برای کارکنان در مؤسسه ضروری می گردد. وظیفه آموزش کارکنان نیز مانند سایر وظایف استخدامی بر عهده مدیران اجرایی و سرپرستان شعب و واحدهای عملیاتی در مؤسسه است. مدیران مسئول در هر سازمان باید کلیه تسهیلات لازم را در جهت آموزش منابع انسانی واحدهای خود فراهم سازند. زیرا هر گونه بی اعتنائی و عدم توجه و سستی و اشکال تراشی در این امر مهم، مانعی در راه حصول هدف های اداره امور استخدامی و استفاده مطلوب از نیروی انسانی محسوب می شود. بنابراین کلیه مدیران و سرپرستان باید به طور فردی و جمعی نسبت به آموزش کارکنان ابراز علاقه نموده، با ایمان و اعتقاد راسخ به اهمیت آموزش، با استفاده از خدمات ستاد تخصصی پرسنل در سازمان، تصمیمات لازم را اتخاذ و به مورد اجرا گذارند. بنابر این، آموزش و بهسازی نیروی انسانی موجب بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفت بالاتر و توانائی و مهارت بیشتر کارکنان در سازمان برای اجرای وظایف و مسئولیت های شغلی می شود و در نتیجه موجب نیل به اهداف سازمانی با کارایی و ثمربخشی بهتر و افزون تر می گردد.

شرکت ملی گاز ایران، یکی از شرکت هایی است که با توجه به اصل ۴۴ قانون اساسی، احتمال خصوصی سازی آن وجود دارد و خصوصی سازی روی منابع انسانی تأثیر می گذارد. این تحقیق دنبال این است که نگرش کارکنان در مورد تأثیر خصوصی سازی بر نگهداری و بهسازی کارکنان را مورد بررسی قرار دهد تا ببیند این نگرش مثبت می باشد یا منفی.

۱.۴ دسته بندی متغیر ها

متغیرهای تحقیق حاضر عبارتند از:

- متغیر مستقل: عبارت است از خصوصی سازی؛
- متغیر های وابسته: عبارتند از حفظ کارکنان، امنیت شغلی کارکنان، گردش شغلی کارکنان و آموزش کارکنان.

۱.۵ بیان سؤالات و فرضیات

سؤالات اهم که در این تحقیق مورد بررسی قرار می گیرند، عبارتند از:

۱. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر نگهداری کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران چیست؟
۲. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر بهسازی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران چیست؟

سؤالات ویژه (اخص) که در این تحقیق مورد بررسی قرار می گیرند، عبارتند از:

۱. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر حفظ کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران چیست؟
۲. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر امنیت شغلی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران چیست؟
۳. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر گردش شغلی کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران چیست؟
۴. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر آموزش کارکنان حوزه ستادی شرکت ملی گاز ایران چیست؟

فرضیه های مورد بررسی در این تحقیق عبارتند از:

۱. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر حفظ کارکنان مثبت می باشد.
۲. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر امنیت شغلی کارکنان مثبت می باشد.

۳. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر گردش شغلی کارکنان مثبت می باشد.

۴. نگرش کارکنان در زمینه تأثیر خصوصی سازی بر آموزش کارکنان مثبت می باشد.

۱.۶ پیشینه تحقیق

در طی سالیان گذشته، تحقیقات زیادی در زمینه خصوصی سازی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است اما ارتباط این متغیر با نگهداری و بهسازی کارکنان در داخل کشور به طور جدی مورد توجه محققان قرار نگرفته است و از جمله کشورهایی که به این مقوله توجه کرده و تحقیقاتی در آن جا صورت گرفته است می توان به استرالیا و انگلیس اشاره کرد.

از جمله پایان نامه هایی که رابطه بین خصوصی سازی و نیروی انسانی را مورد توجه قرار داده اند، می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- خورشید، صدیقه، بررسی اثرات خصوصی سازی بر روی الگوهای رفتاری کارکنان وزارت جهاد سازندگی، پایان نامه (کارشناسی ارشد)، دانشگاه تهران، ۱۳۷۳
- صادقی، حمیدمیرزا، بررسی تأثیرات خصوصی سازی بر وضعیت نیروهای انسانی سازمان بنادر و کشتیرانی و تعیین الگوی مناسب برنامه ریزی نیروی انسانی، پایان نامه (کارشناسی ارشد)، دانشگاه تهران، ۱۳۷۵
- صادقیان، محمد رحیم، بررسی و ارزیابی نگرش کارکنان شرکت تعمیرات نیروی برق فارس نسبت به خصوصی سازی و عوامل مؤثر بر نگرش آنها، پایان نامه (کارشناسی ارشد)، مؤسسه تحقیقات و آموزشی مدیریت، ۱۳۸۱

۱.۷ ضرورت انجام تحقیق

ضرورت انجام این تحقیق، نگاهی به اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی (خصوصی سازی) در شرکت های دولتی و تأثیری که خصوصی سازی روی عوامل موجود از جمله نیروی انسانی می گذارد، می باشد.

با توجه به اصل ۴۴ قانون اساسی، احتمال خصوصی سازی شرکت ملی گاز ایران وجود دارد، بنابراین ضروری است که نگرش کارکنان در مورد تأثیر خصوصی سازی بر نگهداری و بهسازی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد تا ببینیم این نگرش مثبت می باشد یا منفی.