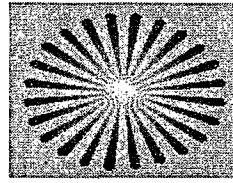


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ
تُحْمَلُهُ السَّحَابُ وَهُوَ
يَنْزِلُ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً
فَيَنْبُتُ بِهِنَّ الشَّجَرِ
الَّذِي أُكْلُوهُ وَنَحْنُ
بِهِ كَانِعِينَ

۱۰۶۳۲۲

۸۷/۱/۱۰۷۰۹۹
۸۷/۱۲/۱۱۴



دانشگاه پیام نور

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

موضوع تحقیق :

بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی دانشگران

پژوهشگاه صنعت نفت

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر مجتبی رجب بیگی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر علی اکبر احمدی

نگارش: افسون وایزی

سال تحصیلی ۱۳۸۷

۱۰۱۳۲۴

۱۰۷۳۲۲

تقدیم به :

پدر و مادر عزیزم که همواره مشوق من در امر تحصیل
بوده و در این راه از هیچ کوششی دریغ ننموده‌اند.
و تقدیم به تمامی کسانی که در راه توانمندسازی
ایران عزیز تلاش می‌کنند.

تقدیر و تشکر :

اکنون که به لطف ایزد منان این رساله تحقیقی به پایان رسیده است لازم می‌دانم تا از استاد ارجمند جناب آقای دکتر رجب‌بیگی که با راهنمایی‌های بی‌دریغشان نگارنده را در امر تحقیق و تکمیل این پایان‌نامه یاری نموده‌اند و همچنین جناب آقای دکتر احمدی، استاد مشاور محترم، جناب آقای دکتر علیخانی و جناب آقای مهندس قدیریان، اساتید مشاور صنعتی محترم که در طول تحقیق از مشاوره‌شان بهره‌مند بوده‌ام و همچنین جناب آقای علی ستوده که در مورد تجزیه و تحلیل آماری این پایان‌نامه یاریگر من بوده‌اند، بینهایت تشکر نموده و مراتب قدردانی خود را ابراز نمایم.

توفیق تمامی پویندگان علم و دانش را آرزو دارم

افسون وایزی

چکیده :

مدیریت و توسعه منابع انسانی فرآیندی است که می‌تواند در جهت نیازمندیها و جهت‌گیریهای راهبردی سازمانها و با بکارگیری تدابیر و تمهیدات لازم شرایطی را فراهم کند که شایستگی‌ها و استعدادهای بالقوه منابع انسانی بطور عام و دانشگران بطور اخص، فعلیت یابند و سپس در خدمت تحقق هدفها و اجرای برنامه‌های سازمانها بکار گرفته شوند. با عنایت به افزایش جایگاه دانشگران در توسعه مزیت‌های رقابتی شرکتها و نقشی که توانمندسازی آنها می‌تواند در این فرآیند ایفا نماید، موضوع بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی دانشگران در پژوهشگاه صنعت نفت، به عنوان موضوع پژوهش انتخاب گردید. هدف اصلی پژوهش حاضر آن است تا از میان عوامل و متغیرهای مختلفی که می‌توانند بر توانمندسازی دانشگران در پژوهشگاه صنعت نفت تاثیر داشته باشند، عواملی که دارای اهمیت بیشتری هستند شناسایی و رتبه‌بندی گردد تا مدیران پژوهشگاه بتواند با فعال نمودن این عوامل، دستیابی به اهداف توسعه سازمانی پژوهشگاه صنعت نفت را تسهیل نماید.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول: کلیات تحقیق
۲.....	مقدمه
۴.....	بیان مساله
۷.....	ضرورت و اهمیت تحقیق
۸.....	ماموریت پژوهشگاه صنعت نفت
۱۱.....	اهداف تحقیق
۱۱.....	فروضیات تحقیق
۱۴.....	قلمرو تحقیق
۱۴.....	تعاریف نظری واژگان
۱۵.....	تعریف عملیاتی توانمندسازی
۱۵.....	تعریف عملیاتی دانشگران
۱۵.....	محدودیت‌های تحقیق
۱۵.....	چارچوب نظری تحقیق
۱۷.....	فصل دوم: مبانی نظری تحقیق
۱۸.....	مقدمه
۱۹.....	اهمیت نیروی انسانی در سازمانهای امروزی
۲۰.....	دانشگران
۲۵.....	سیر تاریخی توانمندسازی
۲۶.....	توانمندسازی و تغییر مدل سازمانی

۲۸.....	نقش توانمندسازی دانشگران در مدیریت موثر سازمانها
۳۶.....	الف) رویکرد رابطه‌ای یا چند بعدی
۳۶.....	ب) رویکرد روان شناختی
۳۹.....	موانع توانمندسازی دانشگران
۴۱.....	پیشینه تاریخی توانمندسازی دانشگران
۴۲.....	الف) رویکرد ارتباطی به توانمندسازی دانشگران
۴۲.....	ب) رویکرد انگیزشی به توانمندسازی دانشگران
۴۲.....	ج) رویکرد شناختی به توانمندسازی دانشگران
۴۸.....	تبیین فلسفه بنیادین توانمند سازی دانشگران
۵۰.....	ابعاد توانمندسازی دانشگران
۵۳.....	علایم توانمندسازی دانشگران
۵۵.....	عوامل موثر بر احساس توانمندی دانشگران
۵۷.....	تنظیم راهبرد موثر برای توانمندسازی دانشگران
۶۰.....	سنجش میزان توانمندی دانشگران
۶۲.....	پیامدهای توانمندسازی دانشگران
۶۲.....	الف) پیامدهای نگرشی
۶۳.....	ب) پیامدهای رفتاری
۶۴.....	مروری بر تحقیقات انجام گرفته
۶۴.....	الف) تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور
۶۶.....	ب) تحقیقات انجام گرفته در ایران

۶۸.....	فصل سوم: روش شناختی تحقیق
۶۹.....	مقدمه
۶۹.....	روش تحقیق
۷۰.....	متغیرهای تحقیق

تعریف و تعیین جامعه آماری، نمونه‌گیری و حجم نمونه	۷۱
جامعه آماری	۷۲
روش نمونه‌گیری	۷۳
ابزار تحقیق	۷۳
روایی و پایایی تحقیق	۷۴
الف) بیان پایایی پرسشنامه برای نمونه پیش‌آزمون	۷۴
ب) بیان پایایی محاسبه شده برای نمونه تحقیق	۷۵
ج) بیان روایی پرسشنامه خود ساخته	۷۶
بیان توصیفی نمونه تحقیق از حیث متغیرهای جمعیت‌شناختی	۷۶
روش‌های آماری	۷۶
الف) آمار توصیفی	۷۶
ب) آمار استنباطی	۷۶

فصل چهارم: تحلیل یافته‌ها

مقدمه	۷۸
آمار توصیفی	۷۸
بررسی توصیفی نتایج تحقیق	۸۷
آمار استنباطی	۱۲۲
الف) بررسی روابط بین متغیرها	۱۲۲
ب) تحلیل عوامل بر روی داده‌های مربوط به پرسشنامه تعیین عوامل موثر بر توانمندسازی	دانشگران
تشکیل ماتریس همبستگی	۱۲۵
الف) معنی‌داری ماتریس	
ب) کفایت نمونه‌برداری	

..... (ج) آزمون خی دو یا کرویت بارتلت

..... استخراج عوامل اولیه

..... نتایج بدست آمده از تحلیل عوامل

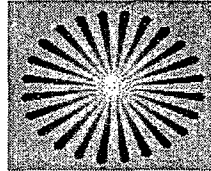
۱۴۱..... فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۴۲..... مقدمه

۱۴۳..... یافته‌های پژوهش

۱۵۰..... پیشنهادهای پژوهش

۱۵۳..... پیوست‌ها



Payame Noor University

Title:

A Survey on Finding Determinants Empowerment of Knowledge Workers in Research Institute of Petroleum Industry (R.I.P.I)

**Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of M.Sc
In public Management**

Department of Humanities Management

Supervisor:

Dr: Mogtaba Rajab Beigi

Advisor:

Dr: Ali Akbar Ahmadi

Industrial Advisor:

Abbas Ali Ghadiriyan

**By:
Afsoon Vayezi**

2008

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

رقابت فزاینده موجود در دنیای کسب و کار، سازمانها را وادار کرده است که به مزیت رقابتی پایداری دست یابند که بتوانند جایگاه و سهم بازار را تحکیم بخشند. اما آنان به تجربه دریافته‌اند که منابع مالی و مادی نمی‌توانند در بلندمدت این نیاز را برآورده سازند و تنها عاملی که می‌تواند واجد این ویژگی‌ها باشد منابع انسانی است. همچنین در محیطهای کاملاً رقابتی، با رشد شتابان و کمتر قابل پیش‌بینی دانش امروز، که در آن دانشگران آزادی، تاثیر متقابل و چالش بیشتری از سیستم کار و پاداش خود طلب می‌کنند و انتظار دارند سبکهای جدید کار و خلاقیت آنها مورد تشویق و حمایت قرار بگیرد، اکثر سیستمهای مدیریت منابع انسانی دیگر کارایی ندارند و الگوهای قدیمی به چیزهای بی‌ربطی تبدیل شده‌اند.

در این محیطها که تقویت دانش و اصلاح بهره‌دهی حیاتی است، دست‌اندرکاران مدیریت منابع انسانی باید اولویتها و هدفهای خود را با کارکنان در میان بگذارند و مسیر پیشرفت آنها را هموار سازند. به همین دلیل بسیاری از آینده پژوهان بزرگ معاصر بر این باورند که کلید برتری جوامع و سازمانها در قرن بیست و یکم در دست نیروی انسانی بطور اعم و دانشگران مستعد، شایسته، ماهر و با انگیزه سازمانها، به طور اخص، قرار دارد.

توسعه منابع انسانی فرآیندی است که می‌تواند در جهت نیازمندیها و جهت‌گیریهای راهبردی سازمانها و با بکارگیری تدابیر و تمهیدات لازم شرایطی را فراهم کند که شایستگی‌ها و استعدادهای بالقوه منابع انسانی بطور عام و دانشگران بطور اخص، فعلیت یابند و سپس در خدمت تحقق هدفها و اجرای برنامه‌های سازمانها بکار گرفته شوند (غفاری، ۱۳۸۴).

واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی است. به طوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت، روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه و سازمان را تعیین می‌کند منابع انسانی آن جامعه است نه سرمایه یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند. از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمانهای اداری، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را بوجود می‌آورند و توسعه را به پیش می‌برند.

تحول جوامع بشری از مرحله سنتی به مرحله صنعتی و انتقال به مرحله فرا صنعتی، روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفتهای شگرف و عمیق در علوم و فنون گوناگون، پیشرفت تکنولوژی و تاثیرات عمیق آن بر فعالیتهای اداری، تولیدی و خدماتی موسسات

و سازمانها، نیاز به آموزش و بهسازی نیروی انسانی شاغل در یک سازمان را افزایش داده و آن را ضروری ساخته است (جعفری قوشچی، ۱۳۸۱).

در حوزه توسعه منابع انسانی باید یادگیری به صورت مداوم در سازمان جریان داشته باشد؛ به این معنا که کار باید از طریق طراحی و استقرار یک سیستم مدیریت دانش به انجام برسد. ایجاد سازمانهای یادگیرنده، حساس کردن حسگرهای سازمان نسبت به تغییر و تحولات محیطی، ایجاد اشتیاق و نیاز به یادگیری در سازمان و تسهیل یادگیری از ابعاد استقرار این سیستم می‌باشند (غفاری، ۱۳۸۴).

از جمله مسائل مهم در مدیریت سازمانهای امروز، موضوع توانمندسازی است. توانمندی هنگامی اتفاق می‌افتد که نیروی انسانی در اثر کسب قدرت حاصل از تجربه احساس کند که توان کنترل شغل خویش را دارد (ویلسون، ۲۰۰۴).

برنستین (۲۰۰۳) خاطر نشان می‌کند توانمندسازی فرآیندی با حرکت بطیء است. این فرآیند، مهارت و تلاش مدیران را می‌طلبد که آنها باید شرایط مناسبی برای تسهیل تصمیم‌گیری منابع انسانی را مهیا کنند و برنامه‌ریزی مناسبی برای افزایش مهارتهای مورد نیاز آنان داشته باشند تا اینکه بتوانند آنها را به تصمیم‌گیران، حل‌کنندگان مسایل و محققان موثری مبدل سازند.

منابع انسانی نیز باید مسئولیت و نقش خویش را درک کنند. دست اندرکاران مدیریت منابع انسانی نیز باید در مواقع ضروری، تفکرات تازه را بپذیرند. به عبارت دیگر، باید ذهنیت مدیریت از رویکردهای سنتی به رویکردهای موثرتر و جدید تغییر یابد. سیستمها، رویکردها و روشهای مدیریت نوآورانه نقش عمده‌ای در ایجاد و توسعه رویکردهای موثر برای مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شوند. سیستمهای مدیریت منابع انسانی باید به سیستمهایی تبدیل شوند که بر توسعه مهارت و توانایی لازم برای اجرای کامل مسئولیتهای جمعی تاکید می‌کنند.

مدیریت باید از ابزار کنترل به ابزار هدایت منابع انسانی برای احساس تعهد نسبت به هدفهای سازمان، افزایش کارایی و افزایش اختیارات آنها تبدیل شود. مسئولیت دست‌اندرکاران مدیریت عملکرد منابع انسانی باید از ناظرها به دانشگران منتقل شود. باید به جای هدفهای کوتاه‌مدت سازمانی از هدفهای بلندمدت که برای رشد حرفه‌ای و ایجاد تحول در منابع انسانی ضروری است استفاده شود و از آنجا که موفقیت فرآیند مدیریت به سنجش پیوسته و بهبود مداوم عملکرد بستگی دارد، باید همواره برنامه‌ریزی، نظارت، تعلیم و تربیت و ارزشیابی عملکرد منابع انسانی مد نظر قرار گیرد.

بیان مسئله

پایان جنگ سرد، پیشرفتهای شگرف در زمینه فناوری اطلاعات، تلاش در جهت جهانی شدن اقتصاد و بسیاری دیگر از تحولات جهان، باعث شده‌است تا هم بخش خصوصی و هم بخش دولتی به دنبال دگرگونی سازمانی باشند.

تغییراتی که در بافت سیاسی و اقتصادی کشورهای اروپایی ایجاد شد و به دنبال آن اتحادیه اروپا را شکل داده و متحول ساخت، به شکل‌گیری توافقنامه تجارت آزاد در شمال آمریکا، سازمان جهانی تجارت، تاسیس جامعه اقتصادی آسیا-اقیانوسیه، پایه‌ریزی انجمن اقتصادی شرق آسیا و ایجاد منطقه تجارت آزاد آسیا منجر گردیده است.

این تغییرات محیطی از یکسو و نیازهای درون سازمان بر اثر ارتقاء دانش و بینش نیروی انسانی که خود از پیشرفت شگرف فناوری اطلاعات ناشی شده، از سوی دیگر موجب شده است تا دو نیروی بیرونی و درونی، سازمانها را به سمت تغییر سوق دهد. همچنین پس از جنگ جهانی دوم، به علت تحولات گسترده‌ای که در زمینه فناوری به وجود آمده و پیشرفت زیادی که در علوم مختلف پدید گشت، رشد دانش مدیریت شتاب فزاینده‌ای یافت و بدنبال آن بحث تبدیل شدن نیروی انسانی به دانشگران شدت گرفت (فقیهی، رجب بیگی، ۱۳۸۲).

بسیاری از مدیران این نکته را تشخیص داده‌اند که تنها مزیت رقابتی واقعی و پایدار سازمانها افراد و دانشگران آنها هستند و برای آنکه یک سازمان موفق باشد می‌باید این افراد به صورت فعال درگیر انجام کارها شوند. در بازار رقابتی امروز، بویژه در سازمانهای دانش‌محور، ارتقای دانش و افزایش بهره‌وری مسئله‌ای جدی و بسیار حائز اهمیت است. در چنین سازمانهایی است که مدیریت تلاش می‌کند تا با مشخص کردن عوامل مهم موفقیت و معیارهای قابل اعتماد جهت پاسخگویی عملکرد :

الف) اعمال راهبرد کسب و کار را تسهیل کند.

ب) فرآیندهای سازمانی و عملکرد نیروی انسانی را به طور مستمر بهبود بخشد.

ج) فرهنگ سازمانی مطلوبی فراهم آورد.

د) اطلاعات و نتایجی را برای به کارگیری در سیستمهای منابع انسانی و تصمیم‌گیریها بدست آورد.

به منظور تحقق این اهداف، به زمان، تعهد و مهارتهای نیروی انسانی موثر در این فرآیندها نیاز خواهد داشت. در این خصوص یکی دیگر از نتایج موفق فرآیندهای مذکور، توانمندسازی نیروی انسانی و مبدل

ساختن آنها به دانشگران است. ایجاد فرهنگ و فضای توانمندساز و نیرومند، هم تکاملی (زمانبر و مرحله‌ای) و هم انقلابی است (ضمن مرحله‌ای بودن، گامهای نهایی در جهت دگرگونی وضع موجود برداشته می‌شود). عواملی همچون قدرت تصمیم‌گیری، میزان رشد حرفه‌ای، منزلت، کفایت وجودی یا شخصی، استقلال و نقش دانشگران و نیز توانمندسازی آنها در سالیان اخیر مورد توجه بسیاری از دست‌اندرکاران سازمانها قرار گرفته است.

در سالهای اخیر توانمندسازی دانشگران به سان راهبرد منابع انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر دانشگران در محیط کارشان مورد استفاده قرار گرفته است. توانمندسازی فراهم آورنده فرصتهایی برای دانشگران جهت خودمختاری، انتخاب، مسئولیت‌پذیری و مشارکت در تصمیم‌گیریهای سازمان می‌باشند. به عبارت دیگر، توانمندسازی سبب افزایش استقلال و قدرت تصمیم‌گیری و مسئولیت تصمیم‌گیری دانشگران می‌شود (یزدان‌پناه، ۱۳۸۴). توانمندی دانشگر هنگامی اتفاق می‌افتد که او در اثر کسب قدرت حاصل از تجربه احساس کند که توان و قدرت کنترل بر روی شغل خویش را دارد (ویلسون، ۲۰۰۴).

معیار سنجش موفقیت یک سازمان، میزان مطلوبیت عملکرد دانشگران آن است. با این حال، در محیط‌های کاری متغیر و به سختی قابل پیش‌بینی امروز، بویژه در سازمانهای دانش‌گرا، بسیاری از نظامهای منابع انسانی موجود، چنانکه باید، مناسب نیستند و الگوهای دیرین نامربوط تلقی می‌شوند، زیرا در این سازمانها، منابع انسانی از نظامهای کار و نظامهای پاداش خود انتظار آزادی عمل، تاثیرگذاری و چالش بیشتری را دارند و این چالشها را برای تشویق و حمایت از خلاقیت خود و شیوه‌های نوین کار لازم می‌دانند.

اغلب سازمانها دریافته‌اند که نظام سنجش یا مدیریت عملکردی مناسبی نداشته‌اند تا اهداف و علائق ترجیحی آنها را به دانشگرانشان منتقل و پیشرفت کار آنها را دنبال کند. به نظر می‌رسد که مدیریت عملکرد منابع انسانی با نگرش سنتی از ایفای نقشی مناسب ناتوان بوده‌است و باید آن را به رویکردی جدید، تبدیل نمود. مزایا و پیامدهای این رویکرد جدید عبارت‌اند از:

- ارزشهای سازمانی تقویت می‌شود.
- دشمنی و خطر خشونت در محل کار کاهش می‌یابد.
- گفتگو و تعامل بین دانشگران و مدیران برای حصول بهره‌وری و مزیت رقابتی افزایش می‌یابد.
- فرآیند ارزشیابی برای مدیران آسانتر می‌شود.

- فشارهای روحی و تنشهای مدیریتی کاهش می‌یابد.
- پرداختهای جبرانی براساس ارزش عملکرد و سهم منابع انسانی در عملکرد سازمان تعیین می‌شود.
- با ساختار سنتی حقوق و دستمزدها مقابله می‌شود (یزدان پناه، ۱۳۸۴).

امروزه چگونگی مدیریت و نحوه برخورد با دانشجویان مستلزم نوعی تفکر تازه، سیستمها، رویکردها، و روشهای نوآورانه است تا بتواند در ایجاد و اعمال رویکردهای تازه و اثربخش، دانشجویان را با توجه به مسئولیتهای کاری و رفتارهای مورد انتظار از آنان یاری رساند. در قرن پیشین، با ارزشترین دارایی یک سازمان، ابزار تولید آن بود در حالی که امروزه در این قرن، این ویژگی به دانشجویان تعلق می‌گیرد. به عبارت دیگر، در عصر حاضر، بنا به اقتضاء و ضرورت محیط، سازمانها باید دائماً در حال نوآوری باشند زیرا اکنون کسی برنده است که بتواند در عرصه رقابت، تکنولوژی جدیدتری به بازار عرضه کند. این ویژگی خاص منابع انسانی دانش‌محور است و آنها قادرند نوآوری کنند. فراهم بودن زمینه‌های مناسب برای تعامل افکار و کسب تجربیات نو برای دانشجویان مهمترین شرط رشد سرمایه دانایی و معرفت در جوامع و سازمانهای امروز است (ویلسون، ۲۰۰۴).

هنگامیکه از سازمانها انتظار نوآوری می‌رود، عمل کردن براساس سیستم‌های سنتی، نمی‌تواند مفید و توجیه‌پذیر باشد. باید از سیستم‌های نوین در این راستا استفاده نمود اما بهره‌گیری از این سیستم‌های جدید با بی‌نظمی توأم است، بنابراین باید بین نظم و نوآوری در سازمانهای جدید، تعادل ایجاد کرد. بر همین مبنا در سالهای اخیر، سازمانهای موفق علاوه بر نظم بوروکراتیک، تدابیر خاصی برای استفاده از کلیه ظرفیتهای فکری و عملی دانشجویان خود اتخاذ کرده‌اند. علی‌رغم اینکه اصولاً فعالیت دانشجویان، فرمول پذیر نیست، سازمانهای پیشرو به تدریج به ساختارها، فرآیندها، سیستمها، شیوه‌های خاص رهبری و زمینه‌های مناسب فرهنگی برای هم‌افزایی تلاشها و اندیشه‌های دانشجویان دست یافته‌اند و موفق شده‌اند نه تنها از افکار و ابتکارات موجود بهره بیشتری بگیرند بلکه به دانش آفرینی سازمانی و توسعه آنان نیز پردازند. اگر چه هر یک از دانشجویان از قابلیتهای ویژه‌ای برخوردار هستند اما وقتی در داخل مجموعه‌ای قرار می‌گیرند که ساختار مناسبی ندارد، بازده و اثربخشی آنها به شدت کاهش می‌یابد. به همین دلیل، یک ساختار خوب می‌تواند منجر به ایجاد نوع دیگری از سرمایه به عنوان سرمایه اجتماعی برای سازمانهایی گردد که از چنین زاویه‌ای به مساله نگریسته‌اند. بدین ترتیب، مدیریت موثر دانشجویان نیازمند تدابیری است که حاصل آن توسعه کیفی و کمی ظرفیت دانش‌اندوزی، استفاده کارساز از دانش و توسعه دانش در سطح سازمانی و ملی است.

در کشور ما نیز هرچند که توسعه کیفی و کمی نیروی منابع انسانی به وسعت کشورهای پیشرفته صنعتی نبوده است، اما از لحاظ کمی، افزایش چشمگیری نسبت به گذشته داشته است. این افزایش کمی که بتدریج با ارتقاء کیفیت این نیروها و مبدل ساختن آنها به دانشگران توأم خواهد شد، می‌تواند بستر ساز جهش مطلوب اقتصادی باشد که شرط این کار استفاده بهینه از این نیروهاست. با توجه به اهمیت موضوع دانشگران و نیز توانمندسازی آنان در ادبیات سازمان و مدیریت از یکسو و نیاز پژوهشگاه صنعت نفت ایران به پی‌ریزی چنین تحقیقی، مسئله اصلی مورد بررسی در این پژوهش، شناخت عوامل موثر بر توانمندسازی دانشگران در پژوهشگاه صنعت نفت ایران می‌باشد.

با عنایت به افزایش جایگاه دانشگران در توسعه مزیت‌های رقابتی شرکتها و نقشی که توانمندسازی آنها می‌تواند در این فرآیند ایفا نماید و حمایت مدیران ارشد پژوهشگاه در شناسایی و بکارگیری عوامل موثر توانمندسازی پژوهشگران، این مسئله بعنوان موضوع پایان نامه انتخاب گردید.

ضرورت و اهمیت تحقیق

پژوهشگاه صنعت نفت در ابتدا با نام " اداره توسعه و تحقیقات شرکت ملی نفت ایران " در سال ۱۳۳۸ تاسیس شد. هدف اولیه این سازمان، تحقیق و پژوهش در زمینه کاربرد مواد نفتی بوده است. بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، نام این سازمان به مرکز پژوهش و خدمات علمی تغییر یافت و به توسعه فعالیتها در راستای اهداف فوق پرداخت. سپس طبق موافقتنامه اصولی سال ۱۳۶۸ شورای گسترش وزارت فرهنگ و آموزش عالی، به عنوان " پژوهشگاه صنعت نفت " با هدف انجام تحقیقات بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای نامیده شد و به فعالیت‌های خود ادامه داد. در حال حاضر، این پژوهشگاه از ۷۳۰ نیروی انسانی متخصص، مجرب و ماهر برخوردار است که شامل ۶۵ دکتر، ۲۷۵ فوق لیسانس، ۱۶۱ لیسانس، و بقیه نیروهای کاردان و پشتیبانی می‌باشند. از کل کارکنان، حدود ۶۶٪ دارای سمت‌های پژوهشی می‌باشند. از این میان، تعداد ۴۰۰ نفر توانسته‌اند جایگاه والای عضویت هیات علمی پژوهشگاه را کسب نمایند که با در نظر گرفتن قابلیت‌های دستگاهی و امکانات تکنولوژی ویژه، خدمات علمی، مشاوره‌ای و آزمایشگاهی را به صنایع نفت و گاز و پتروشیمی ارائه می‌نمایند. پژوهشگاه صنعت نفت با قریب به نیم قرن تجربه تحقیقات صنعتی به عنوان یکی از بزرگترین مراکز تحقیقاتی خاورمیانه در راستای توسعه صنایع نفت و حل مشکلات عملیاتی، با انجام پروژه‌های بنیادی و کاربردی گام‌های اساسی برداشته و خدمات ارزنده‌ای ارائه نموده است.

پژوهشگاه با نگرشی فراگیر بر نقش تحقیقات صنعتی در ارتقای کیفیت و کمیت عملیات بالا دستی و پایین دستی صنعت نفت، در جهت توسعه کشور و با بهره‌گیری از ابزارهای خاص توسعه و اتخاذ راه‌های میانبر و انجام تحقیقات فرارشته‌ای مشترک به توسعه فناوری مورد نیاز کشور پرداخته است. پژوهشگاه صنعت نفت با توانمندی در پژوهش و تحقیقات صنعتی و برخورداری از نیروهای متخصص و آگاه به مسایل فناوری روز دنیا و با به اجرا گذاشتن سیاست مرزگستری و تقویت ارتباط با مراکز تحقیقاتی دانشگاهی و صنعتی داخل و خارج از کشور به گونه‌ای ملموس تمهیدات وسیعتری را برای مواجهه با مسایل اساسی و آتی صنعت نفت اندیشیده است و می‌کوشد تا با برخورداری از این منابع و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های مناسب در جهت تحقق اهداف سند چشم‌انداز ۲۰ ساله نظام و توسعه صنایع نفت کشور گامهای اساسی بردارد.

بر اساس آرمان افق ۱۴۰۴ پژوهشگاه صنعت نفت سازمانی است پیشرفته و پویا در زمینه پژوهش و توسعه در سطح بین الملل؛ یکی از نقش‌آفرینان اصلی جهان در تولید و صدور علم و فناوری صنایع نفت، گاز، پتروشیمی و انرژی، با تحصیل بیشترین ارزش‌افزایی و تولید ثروت و پیشرو در رشد اقتصادی مبتنی بر دانایی (آشنایی با پژوهشگاه صنعت نفت ایران، ۱۳۸۷).

ماموریت پژوهشگاه صنعت نفت

پژوهشگاه صنعت نفت، اولین مرکز تحقیقاتی وزارت نفت و با سابقه‌ترین مرکز تحقیقاتی کشور است که همواره با جذب فناوری نوین و کاربرد آن در مسیر توسعه، در اجرای برنامه‌های کلان توسعه ملی، رسالت خویش را به انجام رسانده و یگانه سازمان تولید کننده فناوری در وزارت نفت است.

پژوهشگاه صنعت نفت با نیم قرن تجربه پژوهشی از توانمندترین مراکز پژوهشی خاورمیانه برای شناسایی، تامین و توسعه دانش و فناوری برتر در صنعت نفت و ایجاد ارزش برای مشتریان خود از طریق انجام تحقیقات بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای با هدف حل مشکلات راهبردی و عملیاتی این صنعت عظیم می‌باشد و با نگرشی فراگیر بر نقش تحقیقات صنعتی در ارتقای کیفیت و کمیت عملیات بالادستی و پایین دستی نفت، با بهره‌گیری از ابزارهای خاص توسعه، به انجام تحقیقات میان رشته‌ای و توسعه فناوری‌های روز دنیا می‌پردازد.

پژوهشگاه صنعت نفت با گسترش و تقویت ارتباط و تعامل با مراکز پژوهشی دانشگاهی و صنعتی داخلی و بین المللی، تمهیدات ویژه‌ای را جهت مواجهه با مسایل و نیازهای عملیاتی و آتی صنعت، با

تمرکز بر نوآوری، کارائی و اثربخشی بکار بسته است و تلاش می‌کند با برخورداری از منابع و تخصیص بهینه آن و در نظر گرفتن امکان‌سنجی پروژه‌ها، روند صنعتی شدن دستاوردهای پژوهشی را سرعت بخشیده و با پیگیری برنامه‌های هدفمند، نقش پژوهش در توسعه علمی- صنعتی کشور و بخصوص صنعت نفت را ارتقاء دهد.

مدیران و مسئولان پژوهشگاه صنعت نفت، دانشگران پژوهشگاه را به عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان می‌دانند و ضمن استفاده از دانش آنها به ایجاد انگیزه، افزایش دانش و مهارت و خلاقیت آنها توجه نموده و همواره به تامین پرسنل کارآمد، بکارگیری موثر، بهسازی و نگهداشت آنها برابر نیاز سازمان توجه ویژه‌ای دارند.

پژوهشگاه صنعت نفت ایران علاوه بر رفع نیازهای داخلی، در بازارهای بین‌المللی نیز فعال می‌باشد و مشتری‌مداری، مسئولیتهای اجتماعی، مسائل زیست محیطی و توسعه پایدار را در کانون توجه خود قرار داده است.

مهمترین عرصه‌های تحقیقاتی پژوهشگاه عبارتند از:

- ۱- اکتشاف و ارزیابی منابع هیدروکربنی و روش‌های تولید، توسعه و ازدیاد برداشت از میادین.
- ۲- توسعه روشهای تبدیل، انتقال و تصفیه گاز.
- ۳- بهبود و ارتقای کمی و کیفی فرآورده‌های نفتی.
- ۴- طراحی و توسعه فرآیندهای نوین صنعتی و استفاده از فناوری‌های جدید در حوزه صنایع نفتی.
- ۵- تکنولوژی‌های نوین زیست محیطی در رفع آلودگی‌های آب، هوا و خاک و حفاظت از تاسیسات صنعت نفت.
- ۶- بررسی و انتگراسیون انرژی در صنایع، مدیریت بهینه منابع انرژی، آب و غیره.
- ۷- سنتز و فرمولاسیون مواد شیمیایی مورد نیاز صنعت نفت، گاز، پتروشیمی و دیگر صنایع.
- ۸- شناسایی و کاربرد پلیمرهای ویژه در صنایع.
- ۹- شناسایی، ارزیابی و ساخت کاتالیستها.
- ۱۰- فرمولاسیون انواع پوشش‌ها و روان‌کننده‌های نفتی.
- ۱۱- کاربرد نانو تکنولوژی در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی.
- ۱۲- بهره‌گیری از بیو تکنولوژی در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی.