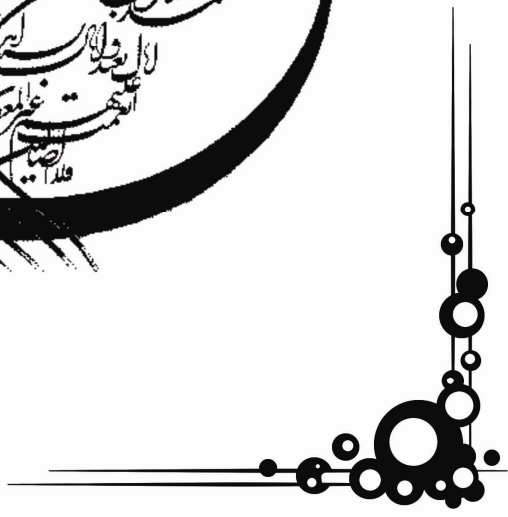




الحمد لله الذي
جعلنا من عباده
الذين لا ينالون
العلم الا بالعلم
والله اعلم
بما كنا
على
الهدى





دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: منابع انسانی

عنوان:

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی
در شرکت مهندسی توسعه گاز ایران

استاد راهنما:

دکتر ماندان مؤمنی

استاد مشاور:

دکتر خدابخش داشگرزاده

پژوهشگر:

صغرا پرگاری آتمیان سفلی

زمستان ۱۳۸۹



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY
Central Tehran Branch
Faculty Of Management
Department Of Public Management

"M.A" Thesis
On Human Resource Management

Subject:
The Survey Of The Relationship Between Organizational Culture And
Staff Employees Empowerment In The Iranian Gas Engineering &
Development Company.

Thesis Advisor:
Dr.Mandan Momeni

Consulting Advisor:
Dr.Khodabakh Dashgarzadeh

By:
Soghra Pargari Atmian Sofla

Winter 2011

تشکر و قدر دانی :

سپاسگزارم از خداوند هستی ، یگانه قدرت زمین و کائنات او که می بخشد بی آنکه چیزی باز ستاند که راه عشق را بیاموزیم . او که به زیبایی نظم و هماهنگی را در زمین و آسمان برقرار می سازد شاید که راه تعادل را بیابیم . او که می آفریند و می میراند که بدانی در نبود تو بودن هویدا می شود شاید که فروتن باشی .

سپاسگزارم از اساتید بزرگوارم که در طی تحصیل دلسوزانه مرا همراهی نمودند ، بخصوص سرکار خانم دکتر مومنی ، جناب آقای دکتر داشگرزاده و جناب آقای دکتر امیرکبیری که راه و رسم استادی به همراه صبر و شکیبایی را از ایشان آموختم.

سپاسگزارم از همکاری مدیران و کارکنان شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران که بنده را در جمع آوری اطلاعات مورد نیازم یاری نموده اند .

تقدیم به :
تمامی نشر دهندگان علم در سراسر جهان ؛
تقدیم به اولیای الهی که راز عشق را برای ما روشن می کنند ؛
تقدیم به اساتید فرزانه که دریچه ذهن ما را به دنیای علم و منطق می گشایند ؛
تقدیم به پدران و مادران که با عشق و محبت راه زندگی و کمال را به ما می آموزند و با
هدایتشان منطق و درایت را در وجودمان می پروراند ؛
و تقدیم به خانواده عزیزم که اولین و اصلی ترین مربیان من در طول زندگی ام هستند.

فصل اول: کلیات طرح

۳ مقدمه
۳ ۱-۱ بیان مسئله
۴ ۲-۱ هدف های تحقیق
۵ ۳-۱ اهمیت موضوع تحقیق و انگیزش انتخاب آن
۶ ۴-۱ سوالات و فرضیه های تحقیق
۷ ۵-۱ مدل تحقیق
۹ ۶-۱ تعاریف عملیاتی متغیر ها و واژه های کلیدی
۱۰ ۷-۱ روش تحقیق
۱۰ ۸-۱ روش جمع آوری اطلاعات
۱۰ ۹-۱ قلمرو تحقیق
۱۰ ۱۰-۱ جامعه آماری و حجم نمونه
۱۰ ۱۱-۱ محدودیت ها و مشکلات تحقیق

فصل دوم : مطالعات نظری

۱۳ بخش اول: فرهنگ سازمانی
۱۴ مقدمه
۱۵ ۱-۱-۲ مفهوم فرهنگ و فرهنگ سازمانی
۱۵ ۲-۱-۲ ریشه شناسی فرهنگ
۱۶ ۳-۱-۲ ویژگی های فرهنگ
۱۶ ۴-۱-۲ مفهوم فرهنگ سازمانی
۱۷ ۵-۱-۲ منشا شکل گیری فرهنگ سازمانی
۱۸ ۶-۱-۲ چارچوب فرهنگ سازمانی
۱۹ ۷-۱-۲ ویژگی های فرهنگ سازمانی
۲۰ ۸-۱-۲ توسعه فرهنگ سازمانی
۲۰ ۹-۱-۲ سطوح فرهنگ سازمانی
۲۱ ۱۰-۱-۲ مدیریت فرهنگ سازمانی
۲۲ ۱۱-۱-۲ مراحل تغییر فرهنگ سازمانی
۲۲ ۱۲-۱-۲ الگو ها و طبقه بندی فرهنگ سازمانی
۲۳ ۱-۱۲-۱-۲ الگوی پارسونز

۲۳ ۲-۱۲-۱-۲ الگوی اوچی
۲۴ ۳-۱۲-۱-۲ الگوی پیترز و واترمن
۲۵ ۴-۱۲-۱-۲ الگوی هاف استند
۲۶ ۵-۱۲-۱-۲ الگوی کرت لوین
۲۷ ۶-۱۲-۱-۲ الگوی لیت وین و استرینگر
۲۷ ۷-۱۲-۱-۲ الگوی هفت S شرکت مشاوره ای مکینزی
۲۷ ۸-۱۲-۱-۲ طبقه بندی هریسون و هندی
۲۹ ۹-۱۲-۱-۲ طبقه بندی سانی فیلد
۳۰ ۱۰-۱۲-۱-۲ طبقه بندی کاتر و هسکت
۳۱ ۱۱-۱۲-۱-۲ طبقه بندی درویس و میلر
۳۳ ۱۲-۱۲-۱-۲ مدل دنیسون و میشر
۳۴ ۱۳-۱۲-۱-۲ شرح کامل الگوی دنیسون
۴۰ ۱۳-۱-۲ مزایا و معایب طبقه بندی فرهنگ سازمانی
۴۳ بخش دوم : توانمندسازی
۴۳ ۱-۲-۲ مفهوم توانمند سازی
۴۴ ۲-۲-۲ تاریخچه توانمند سازی
۴۵ ۳-۲-۲ رویکرد های توانمند سازی
۴۸ ۴-۲-۲ دید گاه های توانمند سازی
۴۹ ۵-۲-۲ سطوح توانمند سازی
۵۱ ۶-۲-۲ آنچه توانمند سازی نیست
۵۲ ۷-۲-۲ مزایای توانمند سازی
۵۲ ۸-۲-۲ فرآیند توانمند سازی
۵۴ ۹-۲-۲ توانمند سازی و مدیریت کیفیت
۵۴ ۱۰-۲-۲ مدل های توانمند سازی
۵۴ ۱-۱۰-۲-۲ مدل توماس و ولتهوس
۵۶ ۲-۱۰-۲-۲ مدل باون و لاولر
۵۷ ۳-۱۰-۲-۲ مدل آلفرد باندورا
۵۷ ۴-۱۰-۲-۲ مدل کوبین و اسپریتزر
۵۸ ۵-۱۰-۲-۲ مدل کانگر و کانگو
۵۹ ۶-۱۰-۲-۲ مدل اسپریتزر
۶۰ ۷-۱۰-۲-۲ مدل رایینز، کرینو و فرندال

۶۰ مدل آرمسترانگ ۸-۱۰-۲-۲
۶۰ برنامه های توانمند سازی ۱۱-۲-۲
۶۰ برنامه توانمند سازی کیلفورد ۱۱-۲-۲
۶۰ برنامه توانمند سازی ال دفت ۲-۱۱-۲-۲
۶۱ برنامه توانمند سازی بلانچارد ۳-۱۱-۲-۲
۶۱ پیامد های توانمند سازی ۱۲-۲-۲
۶۱ پیامد های نگرشی ۱۲-۲-۲
۶۴ پیامد های رفتاری ۲-۱۲-۲-۲
۶۷ بخش سوم : پیشینه تحقیقات
۶۹ ۱-۳-۲ تحقیقات داخلی
۷۰ ۲-۳-۲ تحقیقات خارجی
۷۵ بخش چهارم : معرفی شرکت
۷۵ ۱-۴-۲ شرکت مهندسی و توسعه گاز در یک نگاه
	فصل سوم: روش شناسایی تحقیق
۷۶ مقدمه
۷۶ ۱-۳ روش تحقیق
۷۷ ۲-۳ جامعه آماری
۷۸ ۳-۳ حجم نمونه و روش اندازه گیری
۷۸ ۴-۳ ابزار جمع آوری اطلاعات
۸۱ ۵-۳ برازش اندازه گیری
۸۲ ۱-۵-۳ روایی (اعتبار)
۸۶ ۲-۵-۳ پایایی (اعتماد)
	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق
۱۱۰ مقدمه
۱۱۹ ۱-۴ بررسی جمعیت شناختی پاسخ دهندگان
۱۲۳ ۲-۴ بررسی توزیع فراوانی شاخص های فرهنگ سازمانی
۱۲۴ ۳-۴ بررسی توزیع فراوانی مولفه های توانمند سازی روانشناختی
۱۲۵ ۴-۴ آزمون فرضیه های تحقیق
۱۴۵ ۵-۴ رتبه بندی ابعاد اصلی فرهنگ سازمانی
۱۵۱ ۶-۴ رتبه بندی مولفه های توانمند سازی روانشناختی
۱۵۲ ۷-۴ رتبه بندی شاخص های فرهنگ سازمانی

۱۵۲	۸-۴ رتبه بندی شاخص های توانمند سازی روانشناختی.....
	فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۵۲	مقدمه
۱۵۳	۱-۵ نتیجه گیری.....
۱۵۳	۲-۵ پیشنهادات.....
۱۵۷	۱-۲-۵ پیشنهادات حاصل تحقیق.....
۱۵۸	۲-۲-۵ پیشنهادات برای پژوهش آتی.....
۱۵۹	پیوست ها
۱۹۴	فهرست منابع و مآخذ.....

فهرست جداول

صفحه

عنوان

۱-۲	جدول بازخورد مثبت یا منفی چارچوب فرهنگ سازمانی	۱۹
۲-۲	جدول ویژگی های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رایینز	۲۰
۳-۲	جدول طبقه بندی فرهنگ از دیدگاه پیترز و واترمن	۲۵
۴-۲	جدول رویکرد های توانمند سازی کارکنان	۴۵
۵-۲	جدول ابعاد توانمند سازی روانشناختی کارکنان	۴۸
۶-۲	جدول مقایسه مفاهیم توانمندسازی سازمانی و توانمندسازی اجتماعی- سیاسی	۴۹
۱-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت	۷۸
۲-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن	۸۲
۳-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات	۸۳
۴-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سوابق کاری	۸۴
۵-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به توانمند سازی	۸۵
۶-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه تیم سازی	۸۶
۷-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به توسعه قابلیت ها	۸۸
۸-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به هماهنگی و پیوستگی	۹۰
۹-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به توافق	۹۲
۱۰-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به ارزش های بنیادین	۹۴
۱۱-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به ایجاد تغییر	۹۶
۱۲-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به مشتری گرایی	۹۸
۱۳-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به یاد گیری سازمانی	۱۰۰
۱۴-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به جهت گیری استراتژیک	۱۰۲
۱۵-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به اهداف و مقاصد	۱۰۴
۱۶-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به چشم انداز	۱۰۶
۱۷-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به اعتماد	۱۰۸
۱۸-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به معنی دار بودن	۱۱۰
۱۹-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به موثر بودن	۱۱۲
۲۰-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به شایستگی	۱۱۴
۲۱-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به خود سامانی	۱۱۶
۲۲-۴	نتایج آزمون همبستگی اسپیر من بین فرهنگ انطباق پذیری و توانمند سازی	۱۱۷

- ۲۳-۴ نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین فرهنگ درگیر شدن در کارها و توانمند سازی ۱۱۹
- ۲۴-۴ نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین فرهنگ سازگاری و توانمند سازی..... ۱۲۰
- ۲۵-۴ نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین فرهنگ رسالت و توانمند سازی..... ۱۲۱
- ۲۶-۴ نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین فرهنگ سازمانی و توانمند سازی..... ۱۲۲
- ۲۷-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت مولفه های فرهنگ سازمانی ۱۲۳
- ۲۸-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت ابعاد اصلی فرهنگ سازمانی..... ۱۲۴
- ۲۹-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت مولفه های توانمند سازی روانشناختی ۱۲۵
- ۳۰-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت مولفه های توانمند سازی روانشناختی..... ۱۲۶
- ۳۱-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های فرهنگ سازمانی..... ۱۲۷
- ۳۲-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های فرهنگ سازمانی ۱۲۷
- ۳۳-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص توانمند سازی ۱۲۸
- ۳۴-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص توانمند سازی..... ۱۲۹
- ۳۵-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های تیم سازی ۱۳۰
- ۳۶-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های تیم سازی ۱۳۰
- ۳۷-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های توسعه قابلیت ها ۱۳۱
- ۳۸-۴ نتایج تحلیل آزمون فرید من جهت شاخص های توسعه قابلیت ها ۱۳۲
- ۳۹-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های هماهنگی و پیوستگی..... ۱۳۲
- ۴۰-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های هماهنگی و پیوستگی ۱۳۳
- ۴۱-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های توافق..... ۱۳۴
- ۴۲-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های توافق ۱۳۵
- ۴۳-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های ارزش های بنیادین ۱۳۶
- ۴۴-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های ارزش های بنیادین ۱۳۷
- ۴۵-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های ایجاد تغییر ۱۳۸
- ۴۶-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های ایجاد تغییر ۱۳۸
- ۴۷-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های مشتری گرایی ۱۴۰
- ۴۸-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های مشتری گرایی..... ۱۴۰
- ۴۹-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های یاد گیری سازمانی..... ۱۴۱
- ۵۰-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های یاد گیری سازمانی..... ۱۴۲
- ۵۱-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های جهت گیری استراتژیک ۱۴۳
- ۵۲-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های جهت گیری استراتژیک ۱۴۳
- ۵۳-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های اهداف و مقاصد ۱۴۴

- ۵۴-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های اهداف و مقاصد..... ۱۴۵
- ۵۵-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های چشم انداز..... ۱۴۵
- ۵۶-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های چشم انداز..... ۱۴۵
- ۵۷-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های اعتماد..... ۱۴۶
- ۵۸-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های اعتماد..... ۱۴۷
- ۵۹-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های ارزشمند بودن..... ۱۴۷
- ۶۰-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های ارزشمند بودن..... ۱۴۸
- ۶۱-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های موثر بودن..... ۱۴۸
- ۶۲-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های موثر بودن..... ۱۴۸
- ۶۳-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های شایستگی..... ۱۴۹
- ۶۴-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های شایستگی..... ۱۴۹
- ۶۵-۴ نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های خود مختاری..... ۱۵۰
- ۶۶-۴ نتایج تحلیلی آزمون فرید من جهت شاخص های خود مختاری..... ۱۵۰

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

- ۱-۲ نمودار ساختار سازمانی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران..... ۸۲
- ۱-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت..... ۸۳
- ۲-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان بر حسب سن..... ۸۴
- ۳-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات..... ۸۵
- ۴-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان بر حسب سابقه کاری..... ۸۷
- ۵-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه توانمند سازی..... ۸۹
- ۶-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه تیم سازی..... ۹۱
- ۷-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه توسعه قابلیت ها..... ۹۳
- ۸-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه هماهنگی و پیوستگی..... ۹۵
- ۹-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه توافق..... ۹۷
- ۱۰-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه ارزش های بنیادین..... ۹۹
- ۱۱-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه ایجاد تغییر..... ۱۰۱
- ۱۲-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه مشتری گرایی..... ۱۰۳
- ۱۳-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه یاد گیری سازمانی..... ۱۰۵
- ۱۴-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه جهت گیری استراتژیک..... ۱۰۷
- ۱۵-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه اهداف و مقاصد..... ۱۰۹
- ۱۶-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه چشم انداز..... ۱۱۱
- ۱۷-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه اعتماد..... ۱۱۳
- ۱۸-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه معنی دار بودن..... ۱۱۵
- ۱۹-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه موثر بودن..... ۱۱۶
- ۲۰-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه به شایستگی..... ۱۱۸
- ۲۱-۴ نمودار ستونی پاسخ دهندگان مربوط به مولفه خود سامانی..... ۱۲۳
- ۲۲-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۲۴
- ۲۳-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت مولفه های توانمند سازی..... ۱۲۶
- ۲۴-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های فرهنگ سازمانی..... ۱۲۷
- ۲۵-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص توانمند سازی..... ۱۲۹
- ۲۶-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص تیم سازی..... ۱۳۰
- ۲۷-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص توسعه قابلیت ها..... ۱۳۱

- ۲۸-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص هماهنگی و پیوستگی..... ۱۳۳
- ۲۹-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص های توافق ۱۳۴
- ۳۰-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص ارزش های بنیادین ۱۳۵
- ۳۱-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص ایجاد تغییر ۱۳۶
- ۳۲-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص مشتری گرایی ۱۳۷
- ۳۳-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص یاد گیری سازمانی..... ۱۳۹
- ۳۴-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص جهت گیری استراتژیک ۱۴۱
- ۳۵-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص اهداف و مقاصد ۱۴۲
- ۳۶-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص چشم انداز ۱۴۴
- ۳۷-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص اعتماد ۱۴۵
- ۳۸-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص ارزشمند بودن ۱۴۶
- ۳۹-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص موثر بودن ۱۴۷
- ۴۰-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص شایستگی ۱۴۹
- ۴۱-۴ نمودار نتایج میانگین رتبه آزمون فرید من جهت شاخص خود مختاری ۱۵۰

فهرست اشکال

صفحه

عنوان

۸	۱-۱ شکل مدل مفهومی تحقیق
۲۱	۱-۲ شکل سطوح فرهنگ سازمانی از دیدگاه شاین
۲۹	۲-۲ شکل انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه هریسون و هندی
۳۱	۳-۲ شکل مقایسه فرهنگ سازمانی سازگار و ناسازگار
۳۲	۴-۲ شکل انواع فرهنگ ها از دیدگاه درویس و میلر
۳۴	۵-۲ شکل رابطه محیط و استراتژی با فرهنگ سازمان
۳۵	۶-۲ شکل مدل دنیسون
۳۶	۷-۲ شکل مولفه درگیری و مشارکت در کار مدل دنیسون
۳۷	۸-۲ شکل مولفه سازگاری در مدل دنیسون
۳۸	۹-۲ شکل مولفه انطباق پذیری در مدل دنیسون
۴۰	۱۰-۲ شکل مولفه رسالت در مدل دنیسون
۵۳	۱۱-۲ شکل طیف های ثابت و منعطف مدل دنیسون
۵۶	۱۲-۲ شکل نقش بحرانی توانمند سازی در شکل گیری کیفیت پایدار
۵۹	۱۳-۲ شکل مقایسه مدل های باون لاولر و توماس ولتهوس
۶۰	۱۴-۲ شکل مدل توانمند سازی رابینز ، کرینو و فرندال
۶۳	۱۵-۲ شکل مدل توانمند سازی آرمسترانگ
۷۱	۱۶-۲ شکل پیامد های نگرشی و رفتاری توانمند سازی

چکیده

در این تحقیق ما به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمند سازی کارکنان در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران پرداخته ایم . این تحقیق کاربردی است و از روش زمینه یابی استفاده شده است . جامعه آماری در این تحقیق کارکنان ستادی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران که شامل ۵۵۶ نفر و نمونه آماری ۲۲۸ نفر می باشد . برای بررسی فرهنگ سازمانی از مدل دنیسون و برای بررسی توانمند سازی روانشناختی از مدل میشرای که نشات گرفته از مدل اسپریتزر می باشد ، استفاده کردیم . برای آزمون فرض از روش همبستگی اسپیرمن استفاده کردیم . نتایج حاصل از فرضیه اصلی نشان داد که در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران ، بین فرهنگ سازمانی و توانمند سازی روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد . همچنین نتایج حاصل از فرضیات فرعی نشان داد که در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران میان ابعاد درگیر شدن در کار ، رسالت ، سازگاری ، انطباق پذیری و توانمند سازی روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد .

فصل اول
کلیات طرح

مقدمه

چند دهه ای است که ارزش و اهمیت فرهنگ سازمانی آشکار شده است که بسیاری از اندیشمندان به تحقیق در این زمینه پرداخته اند. فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ارزش ها ، باور ها ، راهنماها و روش های تفکر است که در بین اعضای سازمان مشترک بوده و توسط اعضای جدید به عنوان روش های صحیح انجام کار و تفکر جستجو می شود .

فرهنگ واژه های فارسی و مرکب از دو جزء "فر" و "هنگ" تشکیل شده است . "فر" پیشوند به معنی جلو ، بالا و بر می باشد . "هنگ" از ریشه اوستایی "تنگا" که به معنی سنگینی و وزن است . این واژه از نظر لغوی به معنی بالا کشیدن ، بر کشیدن و بیرون کشیدن است (ابزری و دلوی ، ۱۳۸۵ ، ۲-۱) .

در سازمان دو نقش عمده بر عهده دارد : ۱- متحد ، یکپارچه کردن اعضا به گونه ای که آن ها شیوه رفتار و برقرار کردن ارتباط با یکدیگر را بدانند . ۲- به سازمان کمک کند تا خود را با محیط بیرونی وفق دهد (ال دفت ، ۱۳۸۵ ، ۶۳۳) .

امروزه برای رسیدن به تولید و توسعه پایدار نمی توان صرفاً به منابع مالی و تکنولوژی اتکا نمود ، بلکه برای پیشرفت و توسعه را باید در مغز و افکار انسان ها جستجو کرد . اندیشمندان و صاحب نظران ، منابع انسانی را عامل مهم ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان ها می دانند . چرا که منابع انسانی در سازمان سایر منابع را در جهت رسیدن به اهداف و پاسخگویی به خواسته ها و انتظارات محیطی مورد بهره برداری قرار می دهند . انتظارات منابع انسانی امروز ، احساس شایستگی ، مالکیت ، پیشرفت و اعتماد به نفس می باشد . یکی از راه های ایجاد شایستگی ، انگیزه و اعتماد به نفس در کارکنان توانمند سازی می باشد . توانمند سازی کلیدی است برای بهره برداری از تمامی ظرفیت منابع انسانی یک سازمان و در عین حال یکی از پر چالش ترین برنامه هایی است که در یک سازمان می تواند پیاده شود . تحقق "توانمند سازی" مستلزم داشتن برنامه ، تلاش و شکیبایی است (بلانچارد ، ۱۳۷۹ ، ۷) .

یکی از عوامل مهمی که بر اجرای توانمند سازی موثر می باشد ، فرهنگ سازمانی است . اجرای توانمند سازی در سازمان ها نیازمند فرهنگ سازمانی مناسب و سازگار می باشد . در سازمان هایی که کارکنان فاقد قدرت اختیار هستند و بیش از اندازه دیوان سالار هستند توانمند سازی شبیه یک انقلاب است .

۱-۱ بیان مسئله

سازمان ها امروزه در محیط کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز فناوری و تکنولوژی به سر می برند ، در چنین شرایطی مدیران زمان کافی ندارند تا بتوانند کارکنان را کنترل نمایند از این رو نیازمند کارکنانی هستند که دارای انگیزه ، مهارت ، دانش و توانایی باشند ، تا بتوانند از عهده وظایف و مسئولیت های محوله برآیند .

وتن و کمرون توانمند سازی را به معنی قدرت بخشیدن می دانند ، بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود ببخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند (وتن و کمرون ، ۱۳۸۱ ، ۱۷) .

پس سازمان ها برای پاسخگویی به نیاز های محیطی و مواجه شدن با چالش های محیطی نیازمند کارکنان توانا هستند که برای اجرای توانمند سازی باید پنج ویژگی آن که در تئوری های توانمند سازی مشاهده می شود توجه کرد که این ویژگی ها عبارت اند از :

۱- ویژگی های رهبر توانمند سازی

۲- ویژگی های نیروی انسانی توانمند سازی

۳- ویژگی های طرح سازمانی توانمند سازی

۴- ویژگی های فرهنگ توانمند سازی

۵- ویژگی های استراتژی توانمند سازی (سید جوادین، ۱۳۸۸، ۷۸)

به عقیده شاین فرهنگ پدیده ای ژرف تر از آن است که انسان به طور معمول در نوشته های مدیریت می خواند. یک سازمان نیاز دارد فرهنگ خود را بشناسد برای آن که پی ببرد چه بخش هایی از آن فرهنگ با دشواری تغییر خواهد کرد، باید آن مفروضه هایی را که بنیادی پذیرفته شده اند به راستی پایه های ثابت و پایداری را در سازمان پدید می آورند مشخص نمود، تا بدین وسیله استراتژی هایی برگزیده شوند که با این مفروضه ها سازگار باشند، زیرا در غیر این صورت کوشش ها بیهوده است. این مسئله بارها آزمون شده است که استراتژی های تغییر باید با فرهنگ سازمان سازگار باشد (برومند، ۱۳۷۳، ۵۷).

به عبارتی روشن تر شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران برای تحقق اهدافش نیازمند کارکنان توانا و با انگیزه و اعتماد به نفس بالا می باشد که یکی از راه های ایجاد انگیزه توانمند سازی است، برای اجرای توانمند سازی باید فرهنگ سازمانی این شرکت را بشناسیم تا بتوانیم طبق فرهنگ موجود به فرآیند توانمند سازی جامه عمل بپوشانیم. با اجرای توانمند سازی افراد کارا تر و با انگیزه تر ایفای نقش خواهند کرد، در این صورت مشاهده افراد موفق نیروی محرکه برای سایر کارکنان می باشد که آن ها نیز به خود باوری برسند که می توانند در ایفای نقش خود موفق باشند.

اجرای توانمند سازی تغییر و تحول را در شرکت به همراه خواهد داشت که اگر این تغییرات با فرهنگ سازمانی موجود در تضاد باشد شرکت را با مشکلات و چالش های جدیدی مواجه خواهد کرد. در این تحقیق می خواهیم بدانیم آیا رابطه ای بین فرهنگ سازمانی و توانمند سازی کارکنان ستادی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران وجود دارد؟

۲-۱ هدف های تحقیق

۲-۱-۱ هدف کلی

هدف اصلی از انجام این پژوهش شناخت نوع فرهنگ سازمانی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران و بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمند سازی کارکنان می باشد، چرا که برای اجرای فرآیند توانمند سازی نیاز به شناخت نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران داریم.

۲-۱-۲ هدف های ویژه

هدف های ویژه تحقیق که اصولاً از مسئله پژوهش و هدف کلی نشات می گیرد، "خرده مسئله پژوهش" نامیده می شود، این هدف ها دقیقاً تصریح می کنند که در تحقیق چه انجام می شود و چه انجام نمی شود (خاکی، ۱۳۸۷، ۲۹).

در این تحقیق هدف های ویژه عبارت اند از:

- ۱- تعیین نوع فرهنگ سازمانی، شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران از دیدگاه دنیسون (فرهنگ انطباق پذیری - فرهنگ درگیر شدن در کار - فرهنگ سازگاری - فرهنگ رسالتی)
- ۲- سنجش سطح توانمندی فعلی و موجود کارکنان ستادی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران.
- ۳- شناسایی مولفه های فرهنگ سازمانی موجود و بررسی رابطه آن با توانمند سازی کارکنان ستادی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران.
- ۴- افزایش توانمندی کارکنان از طریق مولفه های فرهنگ سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران.
- ۵- اولویت بندی بین مولفه های فرهنگ سازمانی.
- ۶- اولویت بندی بین مولفه های توانمند سازی.

۳-۱ اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن

آموزش و بهسازی منابع انسانی باعث ایجاد بینش و بصیرت عمیق تر، دانش، معرفت، توانایی و مهارت بیشتر کارکنان می گردد. که در اجرای هر چه بهتر وظایف و مسئولیت های شغلی کارکنان می شود. سازمانی توانمند است که بتواند به نیازهای محیطی پاسخگویی به موقع و مناسب داشته باشد، سازمان توانمند نیاز به کارکنان توانمند دارد. توانمند سازی یک حرکت و فرآیند دائمی است که منتج از تغییرات اجتماعی، دستاوردهای فناوری و رقابت روز افزون محیطی می باشد. توانمند سازی اهمیت فراوانی دارد که می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- ۱- امروزه توانمند سازی کارکنان به عنوان یکی از راهبردهای بقاء سازمانی و افزایش عملکرد تشخیص داده شده است (عبداللهی، ۱۳۸۵، ۲۰).
- ۲- توانمند سازی ظرفیت های بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود، در اختیار سازمان ها قرار می دهد (بزاز جزایری، ۱۳۸۴، ۱۸).
- ۳- توانمند سازی محوری ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکز زدایی و حذف دیوانسالاری در سازمان ها می باشد (عبداللهی، ۱۳۸۵، ۲۷).
- ۴- توانمند سازی به کارکنان امکان می دهد کنترل و مسولیت بیشتری درباره کارشان داشته باشند. در این شرایط نقش مدیر باید از کنترل کارکنان به تسهیل و هماهنگ کننده فرآیند کار تغییر کند (آقایار، ۱۳۸۶، ۲۳).
- ۵- توانمند سازی باعث مشارکت اعضا در کارها و انجام کار گروهی می شود در نتیجه سازمان انعطاف پذیری بیشتری را برای مطابقت با محیط دارد.