



دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت اجرایی

گروه مدیریت

عنوان پایان نامه:

بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در

شرکت ملی صنایع پتروشیمی

(مطالعه موردی دفتر مرکزی تهران)

استاد راهنما:

دکتر زین العابدین رحمانی

استاد مشاور:

دکتر صادق علی موحد منش

دانشجو:

امیر حسین عبدالهی

آذر 1391

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به:

پدر و مادرم

و خانواده ام

سپاسگزاری

با سپاس و ستایش بی‌حد، یگانه آفریدگاری را که زیور خرد را بر تن آدمی ارزانی داشت تا حصول به ره شریف انسانیت را آسان نماید.

برخود وظیفه می‌دانم که مراتب قدردانی و سپاس خودم را نسبت به کلیه عزیزانی که مرا در تهیه و انجام تحقیق حاضر یاری نموده‌اند ابراز دارم. بالاخص از جناب آقای دکتر دکتر زین العابدین رحمانی استاد راهنمای محترم و آقای دکتر صادق علی موحد منش استاد مشاور گرامی که از ابتدای این تحقیق با راهنمایی‌های بی‌منت و ارزشمند خودشان در جهت بالا بردن غنای این مجموعه از هیچ کوششی دریغ نرزیده‌اند، همچنین از اساتید محترم داور و کلیه اساتید طول تحصیل‌ام در دوره کارشناسی ارشد، بخاطر زحمات ارزنده‌شان در آموزش و انتقال دانسته‌های علمی به اینجانب، کمال تشکر و قدردانی را می‌نمایم.

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی می‌باشد. در تحقیق حاضر برای اندازه‌گیری متغیر مستقل تحقیق (هوش استراتژیک) از چارچوب نظری ایرج سلطانی شامل سیزده بعد: آینده‌نگری، بینش اجتماعی، هم‌افزایی سازی، آینده‌سازی، کل‌گرایی، نگرش فلسفی، قدرت تشخیص، قدرت پیش‌بینی و استنباط ابهام، سازگاری، تحلیل ذهنی، یکپارچه سازی، کارآفرینی و برای اندازه‌گیری متغیر وابسته (بهره‌وری منابع انسانی) از چارچوب نظری مدل CREST شامل هفت بعد: تعهد، ارتباطات، احترام، جدیت، امنیت، حمایت، آموزش، استفاده شده است. فرضیه‌های تحقیق شامل یک فرضیه اصلی و سیزده فرضیه فرعی می‌باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران و کارکنان شاغل در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی به تعداد 700 نفر می‌باشد که حجم نمونه آماری به ترتیب 40 مدیر و 107 نفر از کارکنان از طریق جدول مورگان انتخاب شد. ابزار سنجش متغیرهای تحقیق، شامل دو پرسشنامه محقق ساخته (هوش استراتژیک) و پرسشنامه استاندارد (بهره‌وری منابع انسانی) می‌باشد که روائی آن به صورت روائی صوری یا نمادی با اظهار نظر ده تن از اساتید مدیریت و پایائی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب برای پرسشنامه هوش استراتژیک 0/98 و برای پرسشنامه بهره‌وری منابع انسانی 0/89 بدست آمده و تأیید شده است. برای تجزیه و تحلیل، تلخیص و طبقه‌بندی اطلاعات جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی (فراوانی، درصد، جدول، نمودار، میانگین و...) و جهت تحلیل استنباطی داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرونف، نرمال بودن توزیع داده‌ها در جامعه به تأیید رسید، و از آزمون‌های آماری پارامتریک تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده گردید. تحلیل داده‌های توصیفی و استنباطی بر اساس نرم افزار کامپیوتری spss19 انجام شده است، با توجه به تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق، همه فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه در سطح معنی‌داری 0/05 بیانگر وجود تأثیر ابعاد یازده گانه هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی می‌باشد. و فرضیه سوم و دوازدهم رد شده‌اند.

واژه‌های کلیدی: هوش استراتژیک، بهره‌وری، منابع انسانی، آینده‌نگری، کارآفرینی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	پیشگفتار.....
۳	فصل اول: کلیات تحقیق.....
4	1-1-1- مقدمه.....
4	1-2-1- بیان مسئله.....
5	1-3-1- اهمیت و ضرورت تحقیق.....
5	1-4-1- اهداف تحقیق.....
5	1-4-1-1- هدف اصلی.....
6	1-4-1-2- اهداف فرعی.....
7	1-5-1- چارچوب نظری تحقیق.....
11	1-6-1- فرضیه‌های تحقیق.....
11	1-6-1-1- فرضیه اصلی.....
11	1-6-1-2- فرضیه‌های فرعی.....
12	1-7-1- قلمرو تحقیق.....
12	1-7-1-1- الف) قلمرو موضوعی تحقیق.....
12	1-7-1-2- ب) قلمرو مکانی تحقیق.....
12	1-7-1-3- ج) قلمرو زمانی تحقیق.....
12	1-8-1- تعریف مفهومی متغیرها.....
13	1-9-1- تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق.....
14	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق.....
15	1-2-1- بخش اول: هوش استراتژیک.....
16	1-2-1-1- مقدمه.....
16	1-2-1-2- مدل‌های هوش استراتژیک.....
16	1-2-1-2-1- مدل هوش استراتژیک و بازاریابی تحول‌گرا.....
17	1-2-1-2-2- مدل SATELLITE.....

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
2-1-2-3- مدل هوش استراتژیک بازاریابی و چارچوب انعطاف‌پذیری چندگانه سازمانی	22
2-1-2-3- مزیت‌های مرتبط با سیستم قوی هوش استراتژیک	23
2-1-2-4- فرآیند هوش استراتژیک بازاریابی و چارچوب انعطاف‌پذیری چندگانه سازمانی	23
2-2- بخش دوم: بهره‌وری منابع انسانی	26
2-2-1- مقدمه	27
2-2-2- تاریخچه مفهوم بهره‌وری	27
2-2-3- تعاریف بهره‌وری	28
2-2-4- سطوح بهره‌وری	30
2-2-5- بهره‌وری نیروی انسانی	31
2-2-6- عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی	34
2-2-6-1- عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار	34
2-2-6-2- عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان از دیدگاه صاحب‌نظران علوم رفتار سازمانی	34
2-2-7- مدل‌های بهره‌وری نیروی انسانی	34
2-2-7-1- مدل CREST	34
2-3- بخش سوم: پیشینه تحقیق	43
2-3-1- مقدمه	44
2-3-2- الف) تحقیقات انجام‌گرفته در داخل کشور	44
2-3-3- ب) تحقیقات انجام‌گرفته در خارج کشور	48
2-4- بخش چهارم: آشنایی با شرکت صنایع ملی پتروشیمی	45
فصل سوم: روش تحقیق	50
3-1- مقدمه	51
3-2- روش تحقیق	51
3-3- جامعه و نمونه آماری	51

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
4-3- تعیین حجم نمونه آماری.....	51
5-3- روش نمونه گیری.....	51
6-3- ابزار جمع‌آوری داده ها.....	51
1-6-3- پرسشنامه هوش استراتژیک.....	51
2-6-3- پرسشنامه بهره وری منابع انسانی.....	51
3-6-3- روایی پرسشنامه ها.....	51
4-6-3- پایایی پرسشنامه ها.....	51
7-3- روش تجزیه تحلیل داده‌های آماری.....	55
فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده های آماری	56
1-4- مقدمه.....	57
2-4- بخش اول: تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها	58
1-2-4- الف) توصیف آماری سؤالات پرسشنامه مدیران.....	58
2-2-4- ب) توصیف آماری سؤالات پرسشنامه کارکنان.....	62
3-4- بخش دوم: تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها	66
4-4- بخش سوم: تحلیل یافته‌های تحقیق (آزمون فرضیه‌ها).....	68
1-4-4- آزمون آماری.....	58
2-4-4- آزمون فرضیه‌ها (یافته‌های پژوهش).....	58
فصل پنجم: بحث و مقایسه و نتیجه‌گیری و پیشنهادها	84
1-5- مقدمه.....	68
2-5- بحث و نتیجه‌گیری.....	85
3-5- پیشنهادها.....	86
1-3-5- پیشنهادها در راستای فرضیه های تحقیق.....	86
2-3-5- پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی.....	89

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
85	4-5- محدودیت های تحقیق.....
90	منابع و ماخذ.....
91	منابع فارسی.....
94	منابع انگلیسی.....
95	پیوست ها.....
95	پیوست 1: پرسشنامه.....

فهرست جداول

شماره	عنوان	صفحه
1-2	محورهای تقویت بهره‌وری.....	32
2-2	مقایسه تئوری کلاسیک و نئو کلاسیک از جنبه ارتباطات.....	39
1-3	تعداد و نحوه توزیع سؤالات پرسشنامه هوش استراتژیک.....	52
2-3	پایایی پرسشنامه هوش استراتژیک.....	53
3-3	تعداد و نحوه توزیع سؤالات پرسشنامه بهره‌وری منابع انسانی.....	54
4-3	پایایی پرسشنامه بهره‌وری منابع انسانی.....	55
1-4	توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال جنسیت.....	58
2-4	توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال وضعیت تأهل.....	59
3-4	توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سطح تحصیلات.....	60
4-4	توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سن.....	61
5-4	توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال جنسیت.....	62
6-4	توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال وضعیت تأهل.....	63
7-4	توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سطح تحصیلات.....	64
8-4	توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سن.....	65
9-4	مقایسه میانگین متغیرهای مستقل تحقیق.....	66
10-4	مقایسه میانگین متغیرهای وابسته تحقیق.....	67
11-4	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیر مستقل تحقیق.....	68
12-4	ضرایب پارامتر فرضیه اصلی مربوط به متغیر هوش استراتژیک.....	70
13-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی اول مربوط به متغیر آینده‌نگری.....	71
14-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی دوم مربوط به متغیر بینش اجتماعی.....	72
15-4	تحلیل واریانس فرضیه فرعی سوم مربوط به مدل رگرسیونی متغیر هم‌افزایی سازی.....	73
16-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی چهارم مربوط به متغیر آینده‌سازی.....	74
17-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی پنجم مربوط به متغیر کل‌گرایی.....	75
18-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی ششم مربوط به متغیر نگرش فلسفی.....	76

فهرست جداول

شماره	عنوان	صفحه
19-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی هفتم مربوط به متغیر قدرت تشخیص.....	77
20-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی هشتم مربوط به متغیر قدرت پیش‌بینی.....	78
21-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی نهم مربوط به متغیر استنباط ابهام.....	79
22-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی دهم مربوط به متغیر سازگاری.....	80
23-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی دهم مربوط به متغیر سازگاری.....	81
24-4	تحلیل واریانس فرضیه فرعی دوازدهم به مدل رگرسیونی متغیر یکپارچه سازی..	82
25-4	ضرایب پارامتر فرضیه فرعی سیزدهم مربوط به متغیر کارآفرینی.....	83

فهرست نمودارها

شماره	عنوان	صفحه
1-2	مدل هوش استراتژیک و بازاریابی تحول‌گرا.....	16
2-2	مدل هوش استراتژیک بازاریابی و چارچوب انعطاف‌پذیری چندگانه سازمانی.....	22
3-2	عوامل مؤثر بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل CREST.....	35
1-4	درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال جنسیت.....	58
2-4	درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال وضعیت تأهل.....	59
3-4	درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سطح تحصیلات.....	60
4-4	درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سن.....	61
5-4	درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال جنسیت.....	62
6-4	درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال وضعیت تأهل.....	63
7-4	درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سطح تحصیلات.....	64
8-4	درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سن.....	65

پیشگفتار

امروزه تلاش برای ارتقای بهره‌وری در همه سازمان‌ها به عنوان امری اجتناب‌ناپذیر و ضروری درآمده و از رسالت‌های بنیادین هر سازمانی محسوب می‌شود. ارتقای بهره‌وری در دنیای رقابت‌آمیز امروزی با فلسفه وجودی سازمان‌ها عجین شده است و هر سازمانی در برنامه‌های توسعه و تحول خویش، آشکار و پنهان بهبود بهره‌وری را دنبال می‌کند. البته گرایش همه انسانها به سمت خوبی، خیر و نیکی است و همه مایلند نقشی موثر در سیستم داشته و دارای وجهه‌ای خاص بین مردم باشند بهره‌وری قبل از هر چیز یک دیدگاه فکری است. هدف بهره‌وری این است که به طور مستمر سعی در بهبود وضع موجود می‌کند. مبنای این هدف بر این عقیده استوار است که امروز بهتر از دیروز می‌توانیم کاری را انجام دهیم و فردا بهتر از امروز، این هدف علاوه بر آن مستلزم کوشش‌های مستمر برای انطباق فعالیت‌های اقتصادی با شرایط در حال تغییر و به‌کار بردن نظریه‌ها و روش‌های نوین است و در یک کلام می‌توان گفت که بهره‌وری یک اعتقاد راسخ در امر پیشرفت انسانها است الگوهایی که زمینه‌های بسیار مطلوب و مساعدی را برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی به صورت بالقوه دارا هستند و بالفعل نمودن آنها از وظایف حساس و خطیر مدیران در جامعه اسلامی است. تحقیق حاضر که در پنج فصل تنظیم شده است؛ در فصل اول با پرداختن به موضوع بهره‌وری، مسئله موجود در صنعت پتروشیمی تبیین و تشریح شده، سپس برای حل مسئله مذکور با استفاده از چارچوب نظری و مدل مفهومی منتخب فرضیه‌هایی تدوین شده است همچنین در فصل دوم مبانی نظری و پیشینه تحقیق تجربی در مورد هوش استراتژیک و بهره‌وری منابع انسانی اشاره شده و نتایج برخی پژوهش‌های اجرا شده تشریح شده است. سپس در فصل سوم به تعداد جامعه و نمونه آماری در دفتر مرکزی صنعت پتروشیمی پرداخته شده است که نحوه استفاده از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها و روش تحلیل آماری مناسب برای آزمون فرضیه‌ها توضیح داده شده است. در فصل چهارم پس از اشاره به توصیف آماری جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان نتایج هر یک از فرضیه‌ها توضیح و تفسیر شده است در فصل پنجم نیز پس از تشریح مقایسه نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پیشین، همسویی و مطابقت و یا ناهمسویی و دلایل مرتبط با آن، برخی پیشنهاداتی در رابطه با بهبود بهره‌وری منابع انسانی ارائه شده است.

فصل اول

کلیات تحقیق

1-1- مقدمه

عصر امروزی عصر اطلاعات و فرصت‌ها و تهدیدهاست و درک اینکه ما در محیطی پر از هیجان به سر می‌بریم بسیار اساسی است باید توجه داشته باشیم که در این محیط پیچیده امروزی و رقابت نه تنها در تولید، خدمات، سرعت، انعطاف‌پذیری و جهانی شدن صورت می‌گیرد بلکه در مهندسی مجدد مدیریت نیز نمود پیدا می‌کند. در دنیای پر رقابت که تغییرات به سرعت صورت می‌گیرد مدیران برای سازش و هماهنگی با دنیای کنونی باید بیاموزند که چگونه تصمیمات را سریع بگیرند و از اشتباهاتی که در زمینه تصمیم‌گیری داشته‌اند درس بیاموزند مدیرانی در فرآیند تصمیم‌گیری موفق خواهند بود که به موقع و در زمان واقعی مسیر اطلاعات را دنبال کنند و بتوانند به صورت شهودی سازمان را عمیقاً درک نمایند (الوانی و همکاران، 1384، 94). آنچه مسلم است، اینکه هوش از جذاب‌ترین نیروهای روانی است که جلوه‌های آن در موجودات مختلف به مقادیر متفاوت قابل مشاهده و رؤیت است. هر چه موجودات از تکامل بیشتری بهره‌مند بوده و به همان نسبت از پیچیدگی بیشتری برخوردار باشند، از نظر هوشی نیز پیشرفته‌تر خواهند بود (سبحانی‌نژاد و همکاران، 1387، 42).

هوش از قدیمی‌ترین مفاهیم روانشناسی است که در متون علمی بحث‌های متعددی درباره آن شده است عامه مردم، هوش را توانایی یادگیری و درک موقعیت‌های جدید و موجود صحیح با موقعیت‌ها می‌دانند. در بیان روزمره، شخص باهوش با صفت‌هایی مانند دقیق، زیرک، تیزهوش، برجسته و مانند اینها توصیف می‌شود. هوش به استعداد تشکیل الگویی دقیق و واقعی از خود فرد و توانایی استفاده از آن الگو برای استفاده ثمربخش در طول زندگی اشاره دارد.

یکی از انواع هوش، هوش استراتژیک است که نمایانگر ارزیابی تغییرات در استراتژی رقابتی در بازه زمانی مشخص است که از تغییرات در ساختار، رقبا، جایگزینی‌های جدید محصول و تازه‌واردهای صنعت حاصل شده است (وظیفه دوست و قاسمی، 1387). حاصل هوش استراتژیک، رهبری استراتژیک است. رهبری استراتژیک، فرآیندی است برای اثرگذاری بر موفقیت مطلوب چشم‌انداز که به وسیله رهبران مورد استفاده قرار می‌گیرد و با تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی، تخصیص منابع، هدایت از طریق سیاستگذاری و اجماع بر سر محیط جهانی پیچیده، مبهم و غیرقابل اطمینان همراه است (سهراب پور و مرادی، 1386، 82). به طور کلی شاخص‌های هوش استراتژیک را می‌توان به این شرح عنوان کرد: (1) آینده‌نگری (2) بینش اجتماعی (3) هم‌افزایی سازی (4) آینده سازی (5) کل‌گرایی (6) نگرش فلسفی (7) قدرت تشخیص (8) قدرت پیش‌بینی (9) استنباط ابهام (10) سازگاری (11) تحلیل ذهنی (12) یکپارچه سازی (13) کارآفرینی. در پرتو دانش هوش استراتژیک است که تصویر

کاملی از وضعیت فعلی و آتی صحنه رقابت در پیش روی مدیران نقش می‌گیرد تا بتوانند با تصمیم‌گیری‌های سریع و بموقع موجبات رشد و توسعه سازمان خود را فراهم سازند. از نظر گاردنر بصیرت به احساس‌های خود در همان زمانی که جریان دارند، مهار احساس‌های خود (قدرت خود آرام‌بخشی در جریان حوادث به منظور تصمیم‌گیری‌های درست)، تنظیم روابط با دیگران، خودانگیزخته‌ساز و بصیرت نسبت به احساس‌های دیگران از ابعاد هوش درون فردی مربوط هستند (حسن‌زاده و همکاران، 1388، 23).

1-2- بیان مسئله

شالوده ثروت هر سازمانی را، کارکنان آن در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. امروزه، برخورداری از چنین ثروتی از آن جهت حائز اهمیت است که در دهه و چه بسا در سده آینده منشا اصلی برتری رقابتی غیر از تکنولوژی جدید، تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی کار خواهد بود. سازمانها به هنگام رویارویی با چالش‌های آینده به منظور دستیابی به نرخ بهره‌وری بالا، چاره‌ای جز جلب حمایت، مشارکت و تعهد کارکنان‌شان نخواهند داشت. همچنین نیروی انسانی باارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود. نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در بهبود بهره‌وری است. بهبود بهره‌وری یکی از مهم‌ترین راهکارهای توسعه اقتصادی، اجتماعی است. بهبود بهره‌وری می‌تواند اصلاح و بهبود فرآیندها، بهبود روابط کاری، اصلاح رفتارهای فردی و گروهی، افزایش انگیزه کاری، افزایش کیفیت زندگی، افزایش سطح رفاه، افزایش اشتغال، افزایش سطح حقوق و دستمزد را در پی داشته باشد. محور اصلی هر نوع بهره‌وری، نیروی انسانی سازمان است. از آنجا که انسانها هستند که کارهای سازمان را انجام می‌دهند هر رویکردی به بهبود بهره‌وری سازمانی بایستی امور پرسنلی را در بر داشته باشد. نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق هدف‌های سازمان است. فرآیند بهره‌وری نیروی انسانی متأثر از نتیجه تکامل و ترکیب عوامل گوناگونی است و بهره‌وری مقوله‌ای انتزاعی نبوده و لزوماً جنبه کاربردی دارد. بدین ترتیب انتخاب عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان تابعی است از نیازها و شرایط سازمان و کارکنان و محیط درون و برون نهادی که نیروی انسانی در آن مشغول به کار است. سازمانها به منظور کسب موفقیت ناگزیر از بهبود بهره‌وری هستند. در واقع سازمانهایی که بهره‌وری را بهبود نمی‌بخشند محکوم به ناکامی هستند. ناکامی سازمانها منجر به ناکامی صنایع، و شکست صنایع موجب اضمحلال ساختار اقتصادی می‌گردد. در این میان صنعت پتروشیمی امروزه یکی از صنایع شاخص در پیشرفت و توسعه مناطق مختلف جهان به شمار می‌رود. این نوع صنعت، صنعتی با ارزش افزوده بالا محسوب

می‌گردد و ایران با داشتن ذخایر عظیم نفت و گاز می‌تواند به قطب این صنعت تبدیل شود که شناخت محیط و جایگاه این صنعت می‌تواند کمک شایانی به این امر نماید.

از آنجا که عوامل زیادی بر بهره‌وری منابع انسانی در صنعت پتروشیمی تأثیر دارند ولی در تحقیق حاضر سعی می‌شود تا تأثیر هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی مورد بررسی قرار گیرد. بدین منظور چارچوب نظری هوش استراتژیک بر گرفته از مدل هوش استراتژیک شامل 13 شاخص ارائه شده توسط ایرج سلطانی و برای سنجش بهره‌وری منابع انسانی مدل بهره‌وری CREST مورد استفاده قرار گرفته است. در این پژوهش به تأثیر هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در صنعت پتروشیمی پرداخته شده و مورد بررسی و آزمون قرار خواهد گرفت.

1-3- اهمیت و ضرورت تحقیق

با عنایت به اینکه در عصر حاضر تغییرات زیادی در همه سازمانها رخ داده است و تعداد بسیار زیادی از کنکاش‌های محیط خارجی به صورت فردی و غیر رسمی صورت می‌گیرد اطلاعات زیادی از صنایع متفاوت مانند مشتریان، عرضه‌کنندگان، نثریات و... به دست می‌آید که داشتن یک برنامه اطلاعاتی در دنیای پر رقابت ضروری و حیاتی است. امروزه در اکثر کشورهای جهان، صنایع کوچک و متوسط از جنبه‌های مختلف (اجتماعی، تولید صنعتی و ارائه خدمات در حال نقش آفرینی هستند. در بسیاری از کشورها این صنایع تأمین‌کنندگان اصلی اشتغال جدید، مهد تحول و نوآوری و پیشرو در ابداع فناوری‌های جدید هستند. این صنایع با صادرات قابل توجه نقش مؤثری در توسعه اقتصادی کشورهای خود ایفاء می‌کنند. با توجه به گسترش رقابت، پیچیدگی، تکنولوژی، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه سرمایه‌گذاری‌های زیادی را جهت بهبود و ارتقاء بهره‌وری در سطوح ملی، منطقه‌ای، بخشی، مؤسسات و سازمانها و حتی افراد انجام داده و رشد و توسعه روز افزون خود را مرهون توجه و نگرش صحیح به این مسئله می‌دانند. در بعضی کشورها اهمیت و ارزش بهره‌وری به درستی شناخته نشده است در حالی که یکی از مشکلات عمده گریبانگیر تمامی بخش‌ها و سطح جامعه نبود کارایی و بهره‌وری می‌باشد بهره‌وری در اغلب سازمانها به عنوان یکی از کلیدی‌ترین مباحث مطرح می‌باشد و تأثیر آن بر کلیه امور سازمانی می‌تواند منشا حرکت و ایجاد تحول در سازمان گردد. عامل اصلی ارتقاء بهره‌وری انسانها هستند و شرط اصلی تلاش انسانها در این ارتباط تمایل به انجام کار در راستای رفع کمبود روانی و فیزیولوژیک و جذب دستاورد لازم و کاهش

هزینه ها و رضایتمندی مشتری و پویایی سازمان می‌باشد. از جمله دلایلی که باعث شده محقق به اجرای تحقیق حاضر در صنعت پتروشیمی بپردازد می‌توان اینگونه بیان کرد: همچنانکه در محورهای استراتژی شرکت ملی صنایع پتروشیمی به آن اشاره شده است پرداختن به مباحث راهبردی در قالب برنامه استراتژیک به عنوان مبنا و پایه و اساس پیشرفت این صنعت در برنامه های توسعه در نظر گرفته شده است که یکی از آنها بکارگیری و جذب و رشد نیروهای انسانی ماهر است، از طرف دیگر در هدف بنیادی شرکت که به توسعه برای زندگی بهتر اشاره شده است در درون این هدف دست یابی به بهره وری بالاتر از امکانات تأکید شده است یکی از امکانات مهم در هر سازمانی خصوصاً در صنعت پتروشیمی، منابع انسانی است که با مدنظر قرار دادن اهداف کمی شرکت ملی صنایع پتروشیمی به منظور پیوستن به تحولات پر شتاب جهانی همسویی استراتژی های منابع انسانی (ارتقاء بهره وری منابع انسانی) و استراتژی های سازمانی (ابعاد هوش استراتژیک) نقش بسیار مهمی دارد. از اینرو در تحقیق حاضر تبیین تأثیر هوش استراتژیک بر بهره وری منابع انسانی از اهمیت بسزایی برخوردار است.

1-4-4- اهداف تحقیق

1-4-1- هدف اصلی: تعیین تأثیر هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.

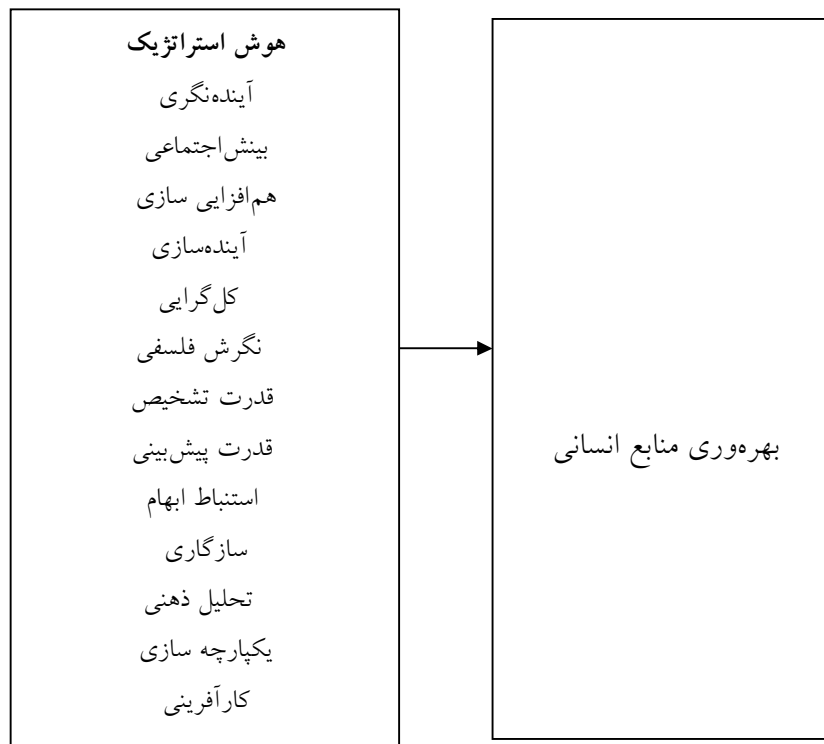
1-4-2- اهداف فرعی:

- 1- تعیین تأثیر آینده‌نگری بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 2- تعیین تأثیر بینش‌اجتماعی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 3- تعیین تأثیر هم افزایی سازی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 4- تعیین تأثیر آینده‌سازی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 5- تعیین تأثیر کل‌گرایی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.

- 6- تعیین تأثیر نگرش فلسفی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 7- تعیین تأثیر قدرت تشخیص بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 8- تعیین تأثیر قدرت پیش‌بینی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 9- تعیین تأثیر استنباط ابهام بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 10- تعیین تأثیر سازگاری بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 11- تعیین تأثیر تحلیل ذهنی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 12- تعیین تأثیر یکپارچه سازی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- 13- تعیین تأثیر کارآفرینی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.

1-5- چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری هوش استراتژیک بر گرفته از مدل هوش استراتژیک شامل 13 شاخص ارائه شده توسط ایرج سلطانی و برای سنجش بهره‌وری منابع انسانی مدل بهره‌وری CREST مورد استفاده قرار گرفته است.



منبع: (ایرج سلطانی، 25،1388)

6-1- فرضیه های تحقیق

6-1-1- **فرضیه اصلی:** هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.

6-1-2- فرضیه‌های فرعی:

- 1- آینده‌نگری بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.
- 2- بینش اجتماعی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.
- 3- هم‌افزایی سازی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.
- 4- آینده‌سازی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.
- 5- کل‌گرایی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.
- 6- نگرش فلسفی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.
- 7- قدرت تشخیص بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.
- 8- قدرت پیش‌بینی بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.
- 9- استنباط ابهام بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.
- 10- سازگاری بر بهره‌وری منابع انسانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی تأثیر دارد.