

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عَلَّكَ ١٤١٧



سازمان پژوهش و نشر

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بیامی از خداوند سبحان و اعتماد بر این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر بر آیه است جایگاه دانشگاه در اتمتای فرهنگ و تمدن بشری، ماد انشویان و اعضاء هیات علمی و اعضاء هیات دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخلفی نکنیم:

- ۱- اصل برات: التزام بر برات جویی از حرکت رفتار غیر حرفی و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شبه های غیر علمی می آلائند.
- ۲- اصل رعایت انصاف و امانت: تمهید به اجتناب از حرکت جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۳- اصل ترویج: تمهید به رواج دانش و اشناء نتایج تحقیقات و انتقال آن به بهکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۴- اصل احترام: تمهید به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تعد و خودداری از حرکت حرمت شکنی.
- ۵- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۶- اصل رازداری: تمهید به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از حرکت پنهان سازی حقیقت.
- ۸- اصل مالکیت مادی و معنوی: تمهید به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه بهکاران پژوهش.
- ۹- اصل منافع ملی: تمهید به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن بهر چه توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

شناسایی، اندازه‌گیری و تحلیل عوامل موثر بر توانمندسازی پژوهشگران
(مطالعه موردی حوزه‌های پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز ایران)

استاد راهنما:

دکتر فرشته کردستانی

استاد مشاور:

دکتر شهرام هاشمی نیا

پژوهشگر:

داود فراهانی

زمستان ۱۳۹۲

تقدیم بہ

فرزندان عزیزم (مہدی و سینا)

و، ہمسر مہربانم کہ با او زندگی ام جاری است

مشکروفتدردانی

از اساتد کرامی سرکار خانم دکتر فرشته کردستانی
و استاد مشاور جناب آقای دکتر شهرام هاشمی نیا

که اندیشه ام از علمشان سیراب شد

تعهذنامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب داود فراهانی دانش آموخته کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۹۰۱۹۶۱۰۰۰۱۵ در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۲/۱۰/۳ از پایان نامه خود تحت عنوان: شناسایی، اندازه‌گیری و تحلیل عوامل موثر بر توانمندسازی پژوهشگران (مطالعه موردی حوزه‌های پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز ایران)

با کسب نمره و درجه عالی دفاع نموده‌ام بدینوسیله متعهد می‌شوم:

۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه‌های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده‌ام.

۲- این پایان‌نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین‌تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره‌برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان‌نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی‌ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: داود فراهانی

تاریخ و امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ: ۹۲/۱۰/۳

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای داود فراهانی از پایان نامه خود دفاع نموده و با

نمره به حروف و با درجه مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما:

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات
۲	مقدمه
۳	بیان مسئله
۵	اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن
۶	اهداف تحقیق
۷	سئوالات تحقیق
۸	قلمرو تحقیق
۹	تعاریف نظری واژگان
۱۰	توانمندسازی پژوهشگران
۱۱	تعریف عملیاتی توانمندسازی
۱۲	چارچوب نظری تحقیق
	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۴	مقدمه
۱۵	مروری بر ادبیات پژوهش
۱۵	اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌های امروزی
۱۷	مفاهیم توانمندسازی کارکنان
۱۸	سیر تاریخی توانمندسازی
۱۹	تعاریف توانمندسازی
۲۱	ضرورت و اهمیت توانمندسازی
۲۶	نقش توانمندسازی پژوهشگران در مدیریت موثر سازمان‌ها
۳۹	موانع توانمندسازی پژوهشگران
۳۹	۱- ترس
۳۹	۲- تهدیدی برای مدیریت
۴۰	۳- موانع فرهنگی
۴۰	۴- ساختارهای سازمانی

- ۴۰ ۵- عدم اطمینان مدیریت.
- ۴۱ ۶- نا امید شدن مدیریت.
- ۴۱ ۷- فقدان منابع و زمان کافی.
- ۴۱ پیشینه تاریخی توانمندسازی پژوهشگران.
- ۴۳ ۱- پیامد یا مؤثر بودن.
- ۴۳ ۲- شایستگی.
- ۴۳ ۳- معناداری.
- ۴۳ ۴- حق انتخاب.
- ۴۹ تبیین فلسفه بنیادین توانمندسازی پژوهشگران.
- ۵۲ ابعاد توانمندسازی پژوهشگران.
- ۵۵ علایم توانمندسازی پژوهشگران.
- ۵۷ عوامل مؤثر بر احساس توانمندی پژوهشگران.
- ۶۰ تنظیم راهبرد مؤثر برای توانمندسازی پژوهشگران.
- ۶۳ سنجش و ارزیابی میزان توانمندی پژوهشگران.
- ۶۵ پیامدهای توانمندسازی پژوهشگران.
- ۶۷ دام‌های توانمندسازی و اجتناب از آنها.
- ۶۹ مروری بر تحقیقات انجام گرفته.
- ۶۹ الف) تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور.
- ۷۱ ب) تحقیقات انجام گرفته در ایران.
- ۷۳ مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز ایران؛ ماموریت و اهداف.
- ۷۵ مدل‌های توانمندسازی.
- ۷۶ مدل جایزه منابع انسانی ایران.
- ۷۷ مدل توانمندسازی رایینز و کرینو و فرندال.
- ۷۸ مدل توانمندسازی باون و لاولر.
- ۷۹ مدل توانمندسازی و مگ لاگان ونل.
- ۸۰ مدل توانمندسازی گائو.
- ۸۱ مدل پیشنهادی پژوهش.

فصل سوم: روش تحقیق

۸۵	مقدمه
۸۶	روش تحقیق
۸۷	متغیرهای تحقیق
۸۸	تعریف و تعیین جامعه آماری و نمونه آماری
۸۸	۱- جامعه آماری
۸۸	۲- روش نمونه گیری
۸۹	۳- ابزار تحقیق
۸۹	جدول ۳-۱- پرسشنامه
۹۰	۴- روایی ابزار
۹۱	۵- پایایی ابزار
۹۱	۶- روش های آماری
۹۱	الف) آمار توصیفی
۹۱	۷- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۹۲	تحلیل عاملی
۹۳	انواع تحلیل عاملی
۹۳	الف- تحلیل عاملی اکتشافی
۹۳	ب- تحلیل عاملی تأییدی
۹۵	اجرای تحلیل عاملی

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

۹۷	مقدمه
۹۸	توصیف ویژگی های جمعیت شناختی اعضای جامعه
۹۸	جنسیت پاسخگویان
۹۹	وضعیت تاهل پاسخگویان
۹۹	رشته تحصیلی پاسخگویان
۱۰۰	مقطع تحصیلی پاسخ دهندگان

۱۰۱ سابقه خدمت پاسخ دهندگان در حوزه های پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز
۱۰۱ بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف
۱۰۳ تحلیل داده ها
۱۰۳ تحلیل عاملی
فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات	
۱۲۷ مقدمه
۱۲۷ مروری مختصر بر پژوهش
۱۲۸ سوالات تحقیق
۱۲۹ یافته های تحقیق
۱۳۶ محدودیت ها و موانع پژوهش
۱۳۷ پیشنهادات تحقیق
۱۳۷ پیشنهادات کاربردی
۱۳۸ پیشنهادات برای تحقیقات آتی
۱۳۹ منابع و ماخذ
۱۵۱ پیوست ها

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- مهمترین عوامل مؤثر بر توانمندسازی پژوهشگران برآمده از مرور ادبیات	۳۲
جدول ۲-۲- ابعاد توانمندسازی (اسپریتزر، ۱۹۹۵، ۴۲)	۵۲
جدول ۳-۲- ویژگی‌های رفتاری پژوهشگران توانمند شده در مقایسه با پژوهشگران غیر توانمند	۵۶
جدول ۱-۴- نتایج حاصل از آزمون اول	۱۰۲
جدول ۲-۴- نتایج حاصل از آزمون دوم	۱۰۲
جدول ۳-۴- آزمون بارتلت و KMO	۱۰۵
جدول ۴-۴- اشتراکات اولیه	۱۰۵
جدول ۵-۴- کل واریانس تبیین شده	۱۰۸
جدول ۶-۴- ماتریس چرخیده شده اجزا	۱۱۰
جدول ۷-۴- قرارگیری متغیرها در عوامل	۱۱۱
جدول ۸-۴- علائم اختصاری بکار رفته در نمودار تحلیل عاملی	۱۱۳
جدول ۹-۴- علائم اختصاری بکار رفته در نمودار تحلیل عاملی تاییدی عوامل شغلی	۱۱۴
جدول ۱۰-۴- بارهای عاملی استاندارد شده و آماره t	۱۱۷
جدول ۱۱-۴- عناوین مربوط به متغیر مورد نظر در نمودار تحلیل عاملی عوامل سازمانی	۱۱۸
جدول ۱۲-۴- بارهای عاملی استاندارد شده و آماره t	۱۲۰
جدول ۱۳-۴- عناوین مربوط به متغیر مورد نظر در نمودار تحلیل عاملی عوامل فردی	۱۲۱
جدول ۱۴-۴- بارهای عاملی استاندارد شده و آماره t	۱۲۲
جدول ۱۵-۴- نتایج آزمون t وابسته در مورد مقایسه وضعیت موجود و مطلوب عامل شغلی، سازمانی و فردی	۱۲۳
جدول ۱۶-۴- نتایج تحلیل واریانس مقایسه میانگین نمرات در عوامل مختلف فردی، شغلی و سازمانی بین سنوات	۱۲۴
جدول ۱۷-۴- نتایج تحلیل واریانس مقایسه میانگین نمرات در عوامل مختلف فردی، شغلی و سازمانی بین تحصیلات	۱۲۵
جدول ۱-۵- عوامل تاثیرگذار بر توانمند سازی پژوهشگران در حوزه‌های پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز	۱۳۰

- جدول ۵-۲- عوامل تاثیرگذار مرتبط با سازه شغلی و میزان تاثیرگذاری آن..... ۱۳۱
- جدول ۵-۳- عوامل سازمانی تاثیرگذار بر توانمند سازی پژوهشگران و میزان تاثیرگذاری آن ۱۳۲
- جدول ۵-۴- عوامل فردی تاثیرگذار بر توانمند سازی پژوهشگران و میزان تاثیرگذاری آن..... ۱۳۳
- جدول ۵-۵- وضعیت موجود عوامل تاثیرگذار بر توانمندسازی پژوهشگران ۱۳۴
- جدول ۵-۶- وضعیت موجود عوامل تشکیل دهنده سازه شغلی و انحراف معیار آن..... ۱۳۴
- جدول ۵-۷- وضعیت موجود عوامل تشکیل دهنده سازه سازمانی و انحراف معیار آن ۱۳۵
- جدول ۵-۸- وضعیت موجود عوامل تشکیل دهنده سازه فردی و انحراف معیار آن ۱۳۵

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲- توانمندی پژوهشگران؛ عوامل شخصی، سازمانی و زمینه‌ای مؤثر بر آن.....	۶۰
نمودار ۲-۲- مدل بنیاد توانمندسازی ایران.....	۷۶
نمودار ۳-۲- مدل توانمندسازی رایبیز، کرینو و فرندال.....	۷۷
نمودار ۵-۲- مدل توانمندسازی مک لاگان و نل.....	۷۹
نمودار ۶-۲- مدل توانمندسازی گائو.....	۸۰
نمودار ۷-۲- مدل پیشنهادی پژوهش.....	۸۳
نمودار ۱-۴- ترکیب جنسیت اعضای نمونه.....	۹۸
نمودار ۲-۴- ترکیب وضعیت تاهل اعضای نمونه.....	۹۹
نمودار ۳-۴- ترکیب رشته تحصیلی اعضای نمونه.....	۹۹
نمودار ۴-۴- مقطع تحصیلی پاسخ دهندگان.....	۱۰۰
نمودار ۵-۴- وضعیت سابقه خدمت پاسخ دهندگان.....	۱۰۱
نمودار ۶-۴- نمودار اسکری کتل.....	۱۰۹
نمودار ۷-۴- مدل تحلیل عاملی تاییدی مربوط به سازه عوامل شغلی (تخمین استاندارد).....	۱۱۵
نمودار ۸-۴- مدل تحلیل عاملی تاییدی مربوط به سازه عوامل شغلی (معناداری ضرایب).....	۱۱۶
نمودار ۹-۴- مدل تحلیل عاملی تاییدی مربوط به سازه عوامل سازمانی (تخمین استاندارد).....	۱۱۹
نمودار ۱۰-۴- مدل تحلیل عاملی تاییدی مربوط به سازه عوامل سازمانی (معناداری ضرایب).....	۱۱۹
نمودار ۱۱-۴- مدل تحلیل عاملی تاییدی مربوط به سازه عوامل فردی (تخمین استاندارد).....	۱۲۱
نمودار ۱۲-۴- مدل تحلیل عاملی تاییدی مربوط به سازه عوامل فردی (معناداری ضرایب).....	۱۲۲

فصل اول: کلیات

مقدمه

رقابت فزاینده موجود در دنیای کسب و کار، سازمان‌ها را مجبور به کسب مزیت رقابتی پایداری برای حفظ و تحکیم جایگاه و سهم بازار نموده است. در بلندمدت تنها عاملی که می‌تواند این نیاز را برآورده نماید منابع انسانی است. همچنین در محیط‌های کاملاً رقابتی، با رشد شتابان و کمتر قابل پیش‌بینی دانش امروز، که در آن پژوهشگران 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 گیرد، 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 آینده‌پژوهان بزرگ معاصر بر این باورند که کلید برتری جوامع و سازمانها در قرن بیست و یکم در دست نیروی انسانی به طور اعم و پژوهشگران مستعد، شایسته، ماهر و با انگیزه سازمانها، به طور اخص، قرار دارد.

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، ۵۱). 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، ۱۰۱). دست اندرکاران مدیریت منابع انسانی نیز باید مسئولیت و نقش خویش را درک کنند. 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 دست اندرکاران مدیریت عملکرد منابع انسانی باید از مدیران به پژوهشگران منتقل شود. باید به جای هدف‌های کوتاه‌مدت سازمانی از هدف‌های بلند مدت برای رشد حرفه‌ای و ایجاد تحول در منابع انسانی 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 مدنظر قرارگیرد.

بیان مسئله

جهانی شدن اقتصاد و افزایش شدت رقابت و بسیاری دیگر از تحولات در عرصه جهانی، از یکسو و نیازهای درون سازمان بر اثر ارتقاء دانش و بینش نیروی انسانی از سویی دیگر، موجب شده است تا دو نیروی بیرونی و درونی، سازمانها را به سمت تغییر سوق دهد (فقیهی، رجب بیگی، ۱۳۸۲، ۸۲). بسیاری از مدیران این نکته را تشخیص داده‌اند که تنها مزیت رقابتی واقعی و پایدار سازمانها افراد و پژوهشگران آنها هستند و برای آنکه یک سازمان موفق باشد این افراد باید به صورت فعال درگیر انجام کارها شوند. در بازار رقابتی امروز، به ویژه در سازمان‌های دانش محور، ارتقای دانش و افزایش بهره‌وری مسئله‌ای جدی و بسیار حائز اهمیت است. درچنین سازمانهایی است که مدیریت برای ایجاد فرهنگ و فضای توانمندساز تلاش می‌کنند. در سالهای اخیر توانمندسازی پژوهشگران همانند راهبرد منابع انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر پژوهشگران در محیط کارشان

مورد استفاده قرار گرفته است. در سازمانهای دانشی، بسیاری از نظامهای منابع انسانی موجود، چنانکه باید، مناسب نیستند و الگوهای دیرین نامربوط تلقی می‌شوند. به نظر می‌رسد که مدیریت عملکرد منابع انسانی با نگرش سنتی از ایفای نقشی مناسب ناتوان بوده است و باید آن را به رویکردی جدید، تبدیل نمود. چگونگی مدیریت و نحوه برخورد با پژوهشگران مستلزم نوعی تفکر تازه، سیستم‌ها، رویکردها و روش‌های نوآورانه است تا بتواند در ایجاد و اعمال رویکردهای تازه و اثربخش، پژوهشگران را با توجه به مسئولیتهای کاری و رفتارهای مورد انتظار از آنان یاری رساند. فراهم بودن زمینه‌های مناسب برای تعامل افکار و کسب تجربیات نو برای پژوهشگران مهمترین شرط رشد سرمایه دانایی و معرفت در جوامع و سازمانهای امروز است.

هنگامیکه از سازمانها انتظار نوآوری می‌رود، عمل کردن براساس سیستم‌های سنتی، نمی‌تواند مفید و توجیه‌پذیر باشد. علی‌رغم اینکه اصولاً فعالیت پژوهشگران، مدیریت ناپذیر است، سازمانهای پیشرو به تدریج به ساختارها، فرآیندها، سیستم‌ها، شیوه‌های خاص رهبری و زمینه‌های مناسب فرهنگی برای هم‌افزایی تلاش‌ها و اندیشه‌های پژوهشگران 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. مدیریت موثر پژوهشگران نیازمند تدابیری است که حاصل آن توسعه کیفی و کمی ظرفیت دانش-اندوزی، استفاده کارساز از دانش و توسعه دانش در سطح سازمانی و ملی است. در کشور ما نیز هر چند که توسعه کیفی و کمی منابع انسانی به وسعت کشورهای پیشرفته صنعتی نبوده است، اما از لحاظ کمی، افزایش چشمگیری نسبت به گذشته داشته است. این افزایش کمی که به تدریج با ارتقاء کیفیت این نیروها و مبدل ساختن آنها به پژوهشگران توأم خواهد شد، می‌تواند بستر ساز جهش مطلوب اقتصادی باشد که شرط این کار استفاده بهینه از این نیروهاست. با توجه به اهمیت این موضوع پژوهشگران و نیز توانمندسازی آنان در ادبیات سازمان و مدیریت از یکسو و نیاز حوزه‌های پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز ایران به پی‌ریزی چنین تحقیقی، در نظر است تا در این پژوهش بدانیم عوامل موثر بر توانمندسازی پژوهشگران در حوزه‌های پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز ایران و میزان تاثیر گذاری آنها چقدر است؟

اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن

تا قبل از سال ۱۳۸۰، پژوهش در شرکت ملی گاز از جایگاه و موقعیتی در خور و شایسته برخوردار نبود، هر چند از ابتدای تشکیل شرکت واحدی تحت عنوان امور پژوهش و استانداردهای صنعتی به عنوان زیر مجموعه مدیریت مهندسی فعال بود، اما فعالیت آن عمدتاً بر روی تدوین استانداردهای مورد نیاز شرکت تمرکز داشت، از ابتدای سال ۸۰، امور پژوهش و فناوری فعالیت خود را در جهت سازماندهی و گسترش فعالیتهای پژوهشی آغاز نمود و در بهمن ماه سال ۸۲ با اتکاء به رویکرد جدیدی که در مجموعه وزارت نفت بر نقش و اهمیت تحقیق و توسعه و گستره فعالیتها به وجود آمد، پژوهش در شرکت ملی گاز با اهداف زیر به سطح یک مدیریت جدید با عنوان مدیریت پژوهش و فناوری ارتقاء پیدا کرد.

در حال حاضر مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز ایران به مرحله‌ای از تکامل و رشد رسیده که قابلیت برنامه‌ریزی و سیاستگذاری برای دستیابی به اهداف سازمانی خود را پیدا کرده است. تحقق اهداف پیش‌بینی شده در سند چشم‌انداز بیست ساله که "ایران را قدرت اول فناوری در منطقه" بیان می‌کند و دیگر برنامه‌های توسعه در صنعت گاز کشور، که به واسطه اهمیت فراوان و گسترش روز افزون این صنعت "محور توسعه" لقب گرفته، نیازمند مدیریت و برنامه‌ریزی صحیح و به کارگیری حداکثر توان و استفاده از تمامی امکانات موجود و بالقوه است. مدیریت پژوهش و فناوری رسالت خود را در کسب رضایتمندی از صاحبان صنایع در انجام تحقیق و توسعه اثرگذار بر صنعت و تثبیت جایگاه تحقیق و پژوهش و گسترش فرهنگ آن در صنعت گاز کشور می‌داند.

لذا با عنایت به اهداف فوق و ترسیم نقشه راه حوزه پژوهش و فناوری از آنجا که دستیابی به این مهم مستلزم داشتن نیروی انسانی با انگیزه و توانمند می‌باشد، نتایج این پژوهش می‌تواند مدیران حوزه پژوهش و فناوری را در شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی و برنامه‌ریزی انسانی مناسب کمک نماید. مدیران و مسئولان مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز ایران پژوهشگران آن مجموعه 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، به کارگیری

موثر، بهسازی و نگهداشت آنها برابر نیاز سازمان توجه ویژه‌ای دارند. از جمله راهبردهای مهم در هر سازمان، توانمندسازی پژوهشگران برای تطابق با تغییرات خارجی و داخلی است. در فضای رقابتی امروز، توانمندسازی به سان ابزاری شناخته شده است که مدیران با آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌های چون شبکه‌های نفوذ، رشد، اتکاء به ساختار افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله پژوهشگران از مدیران و کاهش تعلق سازمانی و به کارگیری فناوری اطلاعات می‌باشد، به طور کارآمد اداره کنند. در واقع، یکی از مباحث مطرح شده در مدیریت منابع انسانی، مبدل ساختن نیروی انسانی محافظه کار، به نیروی انسانی پژوهشگر، مستقل، قدرتمند و صاحب اختیار در تصمیم‌گیری است. تبدیل نیروی انسانی وابسته و فاقد توانمندی در تصمیم‌گیری به نیروی توانمند و پژوهشگر در شرکت ملی گاز نیز از جمله رویکردهای توسعه‌ای مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز ایران محسوب می‌شود. به نظر می‌رسد بخش عمده‌ای از منابع انسانی مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز، پژوهشگرانی باشند که باید با ایجاد شرایط لازم زمینه ماندگاری آنان در این صنعت را فراهم نمود. در این تحقیق، مسئله آن است تا عواملی را که باعث توانمندسازی پژوهشگران در مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز می‌شوند مورد شناسایی قرار داده و جهت زمینه‌سازی اجراء به اطلاع مدیران ارشد شرکت ملی گاز رسانیده شود.

اهداف تحقیق

هدف اصلی پژوهش حاضر آن است تا از میان عوامل و متغیرهای مختلفی که می‌توانند بر توانمندسازی پژوهشگران در حوزه پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز تاثیر داشته باشند عواملی که دارای اهمیت بیشتری هستند شناسایی، رتبه بندی و اندازه‌گیری نماید تا براساس تحلیل آن مدیران حوزه‌های پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز بتوانند با فعال نمودن این عوامل به اهداف خود دست یابند. بر این اساس اهداف این تحقیق عبارتند از:

◀ شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی فردی

◀ شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی سازمانی