



پردیس قم-دانشکده مدیریت

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

# رابطه معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان (مطالعه‌ای در شرکت ملی پخش و پالایش فراوده های نفتی ایران)

استاد راهنما:

دکتر ابوالحسن فقیهی

استاد مشاور:

دکتر حسن زارعی متین

استاد مشاور:

دکتر غلامرضا جندقی

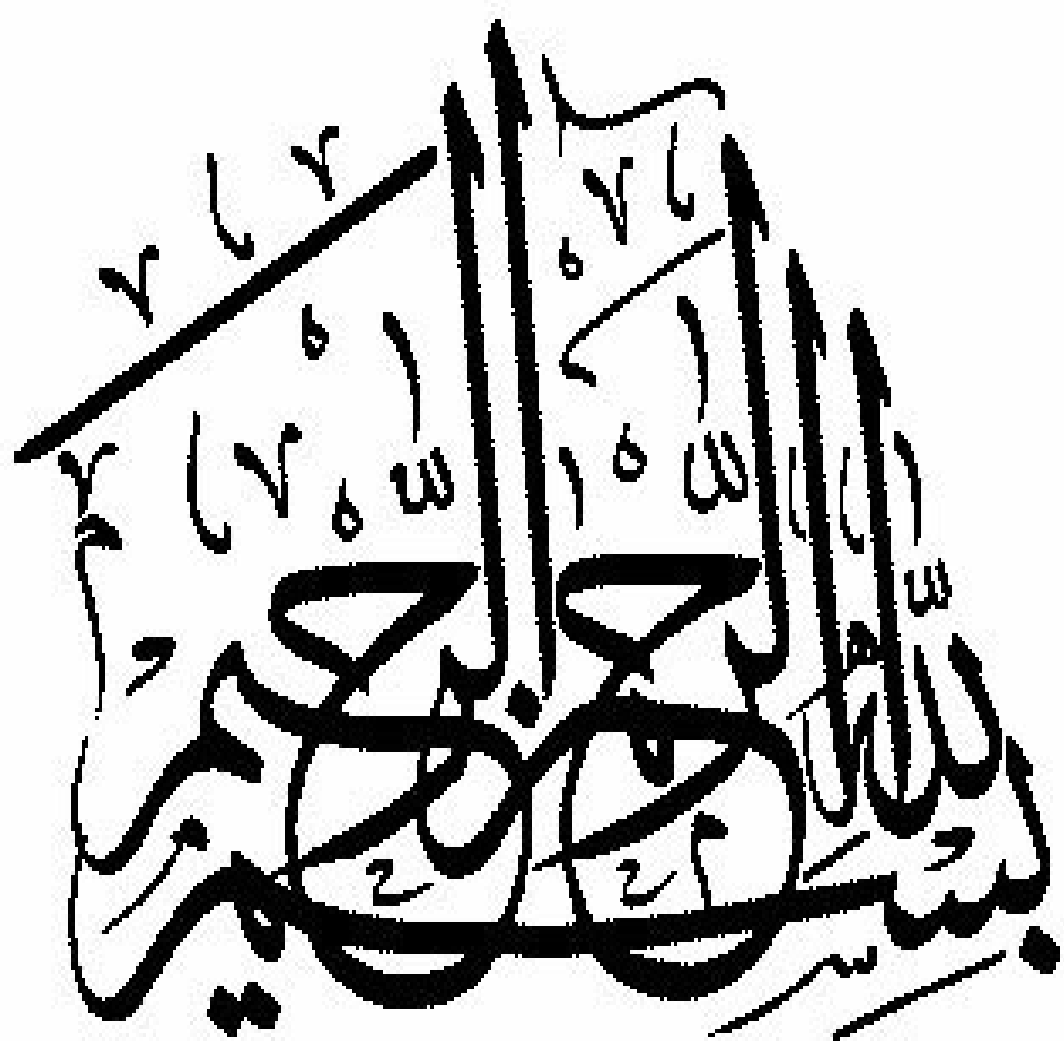
دانشجو:

سید محمد مهدی موسوی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته تحصیلی مدیریت دولتی (تشکیلات و روش ها)

زمستان ۱۳۸۷

این پایان نامه با حمایت و پشتیبانی شرکت ملی پخش و پالایش فراآورده های نفتی ایران اجرا شده است



این پایان نامه با حمایت و پشتیبانی شرکت ملی  
پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران اجرا  
شده است

به پاس زحمات فراوان، تقدیم به :

پدر فداکارم که شکیبایی هم آوایی با ساز حیات را از ایشان فرا  
گرفتم و

مادر مهربانم که اولین آموخته من، نوای دل انگیز لالائی او بود.

### قدردانی و سپاس:

از استاد ارجمند و فرزانه، جناب آقای دکتر فقیهی که به عنوان استاد راهنما با ارشادات عالمانه و راهنمایی های ارزنده از مرحله انتخاب موضوع تا اتمام پایان نامه اینجانب را مورد عنایت خویش قرار داده اند. از اساتید ارجمند و فرزانه، جناب آقای دکتر زارعی متین و جناب آقای دکتر جندقی که به عنوان استاد مشاور در طول مدت تهیه پایان نامه با بذل عنایت و حوصله بسیار، اینجانب را مرهون لطف و محبت خویش قرار داده اند.

و از کلیه دوستان گرامی خود به ویژه آقایان دکتر رستگار، دکتر رضا طهماسبی و دکتر فتاحی که در طول تدوین پایان نامه نظرات ارزشمندی به اینجانب ارائه نموده اند تقدیر و تشکر به عمل می آید.

سید محمد مهدی موسوی

امروزه سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای با محیط‌های متلاطم، پیچیده و متغیر روبرو هستند. پیچیدگی و تغییر جزء لاینفک زندگی سازمانی شده است. از یک سو، سازمان‌ها امروزه برای پاسخ به تغییراتی که در محیط رخ می‌دهد به کارکنانی توانمندتر از گذشته نیاز دارند. توانمندسازی راهبردی مهم برای توسعه سازمان‌های مختلف برای تطابق با تغییرات خارجی و یکی از مسائل اصلی سازمان‌هاست. در دوران حاضر توانمندسازی به سان ابزاری شناخته شده است که مدیران با آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را به طور کارآمد اداره کنند. از سوی دیگر، رویارویی با این واقعیت که پارادایم‌های مکانیکی انتظارات و خواسته‌های سازمان را برآورده نمی‌کند، سازمانها را بر آن داشته تا در جست و جوی راه‌های دیگری برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی باشند. از جمله رهیافت‌های جدید، توسعه زمینه و محیط‌های کاری است که خلاقیت و رشد شخصی کارکنان را پرورش دهد و خود تمام عیار آنان را تحقق بخشد. فرض براین است که این قبیل محیط‌ها، زندگی کامل‌تری را برای کارکنان فراهم می‌آورد و نتایج و پی‌آمدهای مثبتی از قبیل سودآوری بیشتر برای سازمان‌ها به همراه دارد. اصطلاح معنویت در کار و محیط کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنها را ارضا می‌کند، معنا و هدف در کارشان را درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباط موثر دارند از این رو، ورود معنویت با سازمان به عنوان چالش قرن ۲۱م تلقی می‌شود و مدیران الزاما با این پدیده نوپا باید دست و پنجه نرم کنند. بنابراین، از اهداف اساسی انجام این پژوهش، مطالعه‌ای میدانی در خصوص رابطه معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌های آماری حاصل از ۲۵۱ نمونه آماری از کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پخش و پالایش فراورده‌های نفتی ایران در تهران، همبستگی معنادار و مثبت با ضریب همبستگی ۰/۷۳۵، با عدد معناداری ۰/۰۰۰ میان معنویت در کار و توانمندی کارکنان را نشان می‌دهد که بیان‌کننده این موضوع است که از عوامل مهم مرتبط با توانمندی و توانمندسازی کارکنان، معنویت در کار می‌باشد و باید در بحث توانمندسازی کارکنان توجه فراوانی به آن شود.

واژگان کلیدی:

معنویت در کار، توانمندسازی کارکنان، کارمعدار، احساس یکپارچگی، همراهی ارزشها

## فهرست:

### فصل اول: کلیات تحقیق

۱	۱-۱- مقدمه
۲	۲-۱- تشریح و بیان موضوع
۲	۱-۲-۱- توانمندسازی
۳	۲-۲-۱- معنویت در کار
۵	۳-۱- معنویت محیط کاری و توانمندسازی کارکنان
۶	۴-۱- ضرورت انجام تحقیق
۷	۵-۱- سابقه تحقیقات و مطالعات انجام گرفته
۷	۱-۵-۱- معنویت و معنویت در کار
۷	۲-۵-۱- توانمندسازی کارکنان
۷	۶-۱- مدل تحقیق
۹	۷-۱- اهداف اساسی انجام تحقیق
۹	۸-۱- فرضیه های تحقیق
۹	۹-۱- روش انجام پژوهش
۹	۱-۹-۱- روش تحقیق
۹	۲-۹-۱- قلمرو تحقیق
۹	۱-۲-۹-۱- مکان تحقیق
۹	۲-۲-۹-۱- قلمرو موضوعی
۱۰	۳-۲-۹-۱- قلمرو زمانی
۱۰	۳-۹-۱- روش یا روشهای نمونه گیری
۱۰	۴-۹-۱- جامعه آماری
۱۰	۵-۹-۱- نمونه آماری
۱۰	۶-۹-۱- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۰	۱۰-۱- تعریف واژه ها و اصطلاحات تخصصی طرح
۱۲	۱۱-۱- سازمان پژوهش

### فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱۳	۱-۲- مقدمه
۱۳	۲-۲- توانمند سازی کارکنان
۱۴	۱-۲-۲- اهمیت و ضرورت توانمندسازی منابع انسانی
۱۵	۲-۲-۲- مفهوم توانمندسازی
۱۶	۳-۲-۲- ویژگی های کارکنان توانمند
۱۷	۴-۲-۲- رویکردها و مدل های توانمندسازی

۱۸	۲-۲-۴-۱- رویکرد ارتباطی
۱۸	۲-۲-۴-۲- رویکرد انگیزشی
۲۰	۲-۲-۴-۳- رویکرد شناختی
۲۱	۲-۲-۴-۳-۱- مدل توماس و ولتهوس
۲۳	۲-۲-۴-۳-۲- مدل اسپریتزر
۲۳	۲-۲-۵- عوامل شناختی توانمندسازی
۲۴	۲-۲-۵-۱- شایستگی
۲۴	۲-۲-۵-۲- داشتن حق انتخاب
۲۵	۲-۲-۵-۳- موثر بودن
۲۶	۲-۲-۵-۴- معنی دار بودن
۲۷	۲-۲-۶- عوامل موثر بر توانمندسازی
۲۸	۲-۲-۶-۱- عوامل موثر بر توانمندسازی از دیدگاه صاحب‌نظران
۳۰	۲-۲-۶-۲- جمع بندی عوامل موثر بر توانمندسازی
۳۲	۲-۲-۷- انتقادات، جمع بندی و مفهوم سازی توانمندسازی کارکنان
۳۴	۲-۳- معنویت در محیط کار
۳۵	۲-۳-۱- نیازهای معنوی کارکنان و ظهور پارادایم معنویت در محیط کار
۳۸	۲-۳-۲- مزایای معنویت در محیط کار
۳۹	۲-۳-۳- تاریخچه معنویت
۳۹	۲-۳-۴- تعاریف و دیدگاه‌های معنویت و معنویت در محیط کار
۳۹	۲-۳-۴-۱- تعریف معنویت
۴۱	۲-۳-۴-۱-۱- انواع معنویت
۴۱	۲-۳-۴-۱-۱-۱- رویکرد دینی
۴۲	۲-۳-۴-۱-۱-۲- رویکرد درون‌گرا / متافیزیکی
۴۳	۲-۳-۴-۱-۱-۳- رویکرد اگزیستانسیالیستی / سکولار
۴۳	۲-۳-۴-۱-۱-۴- رویکرد مخالفان معنویت
۴۴	۲-۳-۴-۱-۲- دین و معنویت
۴۶	۲-۳-۴-۱-۳- اخلاق و معنویت
۴۷	۲-۳-۴-۲- معنویت در کار
۴۷	۲-۳-۴-۱- رویکردهای مختلف معنویت در محیط کار
۴۹	۲-۳-۵- مباحثی درباره روش تحقیق در زمینه معنویت در محیط کار
۵۰	۲-۳-۶- جمع بندی و مفهوم سازی معنویت در کار
۵۱	۲-۵- معنویت در محیط کار و توانمند سازی کارکنان
۵۳	۲-۶- پیشینه مطالعات و تحقیقات

## فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق



۵۷	۳-۱- مقدمه
۵۷	۳-۲- روش تحقیق
۵۷	۳-۳- متغیرهای تحقیق
۵۷	۳-۴- جامعه و نمونه آماری
۵۷	۳-۴-۱- جامعه آماری:
۵۷	۳-۴-۲- قلمرو مکانی تحقیق
۵۸	۳-۴-۳- قلمرو زمانی
۵۸	۳-۴-۴- قلمرو موضوعی تحقیق
۵۸	۳-۴-۵- نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه
۵۸	۳-۴-۶- روش نمونه گیری
۵۹	۳-۵- روش های جمع آوری داده ها
۶۰	۳-۶- روایی و پایایی پرسشنامه ها
۶۰	۳-۶-۱- تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه ها
۶۱	۳-۶-۲- تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه
۶۱	۳-۷- روش تجزیه و تحلیل داده ها
۶۱	۳-۷-۱- تجزیه و تحلیل واریانس فریدمن
۶۲	۳-۷-۲- ضریب همبستگی
۶۲	۳-۷-۳- آنالیز واریانس یک عاملی

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۶۳	۴-۱- مقدمه
۶۴	۴-۲. آمار توصیفی
۶۴	۴-۲-۱. جنسیت
۶۵	۴-۲-۲. سن
۶۶	۴-۲-۳. وضعیت تاهل
۶۷	۴-۲-۴. سطح تحصیلات
۶۸	۴-۲-۵. سابقه کار
۶۹	۴-۳- آمار استنباطی
۶۹	۴-۳-۲- آزمون تحلیل واریانس فریدمن
۷۰	۴-۳-۳- آزمون ضریب همبستگی
۷۴	۴-۳-۴- آنالیز واریانس یک عاملی

## فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

۷۸	۵-۱ مقدمه
۷۸	۵-۲ فرایند تحقیق
۷۸	۵-۳ نتیجه گیری

۷۸	۵-۳-۱ نتیجه گیری و بحث در مورد فرضیه اصلی
۷۹	۵-۳-۲ نتیجه گیری و بحث در مورد فرضیات فرعی
۸۱	۵-۴ نتیجه گیری کلی
۸۱	۵-۵ پیشنهادها
۸۱	۵-۵-۱ پیشنهادها در رابطه با بهبود معنویت در کار
۸۴	۵-۶ محدودیت‌های پژوهش
۸۵	۵-۷ پیشنهاد به سایر پژوهشگران

## فهرست اشکال

۸	شکل ۱-۱: مدل مفهومی تحقیق
۱۹	شکل ۱-۲: الگوی ارتباط کفایت نفس و عملکرد
۲۰	شکل ۲-۲: ارتباط قدرت و توانمندسازی از رویکرد های مختلف
۲۲	شکل ۳-۲: الگوی توانمندسازی توماس و والتھوس
۲۳	شکل ۴-۲: الگوی توانمندسازی اسپریتزر
۲۸	شکل ۵-۲: رویکرد های مختلف توانمندسازی
۵۰	شکل ۶-۲: مفهوم سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی
۵۶	شکل ۷-۲: مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق براساس پیشینه پژوهش
۸۲	شکل ۱-۵: مدل اصلاح شده آزادی معنوی

## فهرست جداول

۱۶	جدول ۱-۲: ویژگی های رفتاری کارکنان توانمند شده و کارکنان غیر توانمند
۱۷	جدول ۲-۲: تفاوت های بین قدرت و توانمندی
۳۲	جدول ۳-۲: عوامل موثر بر توانمندسازی بر اساس ادبیات تحقیق
۶۰	جدول ۱-۳: ابعاد متغیرها و تعداد کلی سؤالات هر کدام
۶۴	جدول ۱-۴: توزیع فراوانی مربوط به جنسیت کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران
۶۵	جدول ۲-۴: توزیع فراوانی مربوط به سن کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران
۶۶	جدول ۳-۴: توزیع فراوانی مربوط به وضعیت تاهل کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران
۶۷	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی مربوط به میزان تحصیلات کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران
۶۸	جدول ۵-۴: توزیع فراوانی مربوط به سابقه کار کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران
۶۹	جدول ۶-۴: میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن به منظور بررسی عوامل مرتبط با معنویت در کار
۶۹	جدول ۷-۴: معنی داری آزمون فریدمن
۷۰	جدول ۸-۴: جدول آزمون همبستگی پیرسون بین معنویت در کار و توانمندی (توانمندسازی) کارکنان
۷۱	جدول ۹-۴: جدول آزمون همبستگی پیرسون میان احساس کار معنادار و توانمندی (توانمندسازی) کارکنان
۷۲	جدول ۱۰-۴: جدول آزمون همبستگی پیرسون میان احساس بین احساس یکپارچگی و توانمندی (توانمندسازی) کارکنان
۷۳	جدول ۱۱-۴: جدول آزمون همبستگی پیرسون بین همراهی ارزش ها و توانمندی (توانمندسازی) کارکنان
۷۳	جدول ۱۲-۴: نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون میان ابعاد معنویت در کار و توانمندی (توانمندسازی) کارکنان
۷۴	جدول ۱۳-۴: ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق
۷۴	جدول ۱۴-۴: جدول آنالیز واریانس معنویت در کار بین مردان و زنان
۷۵	جدول ۱۵-۴: جدول آنالیز واریانس معنویت در کار بین متاهلین و مجردها
۷۶	جدول ۱۶-۴: جدول آنالیز واریانس معنویت در کار بین گروه های مختلف تحصیلی
۷۶	جدول ۱۷-۴: جدول آنالیز واریانس معنویت در کار بین گروه های مختلف سابقه کاری

## فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱. نمودار فراوانی مربوط به جنسیت کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران ۶۴
- نمودار ۴-۲. نمودار فراوانی مربوط به سن کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران ۶۵
- نمودار ۴-۳. نمودار فراوانی مربوط به وضعیت تاهل کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران ۶۶
- نمودار ۴-۴. نمودار فراوانی مربوط به میزان تحصیلات کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران ۶۷
- نمودار ۴-۵. نمودار فراوانی مربوط به سابقه کار کارکنان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده های نفتی ایران ۶۸

**فصل اول**

**کلیات تحقیق**

در دنیای امروز که دنیای سازمان‌هاست، نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی ایفا می‌کند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند. محسنی به نقل از تارو می‌نویسد: مهمترین مزیت رقابتی را برای سازمان‌ها در هزاره سوم میزان هوش و دانایی و دانش خردمندانه انسانی می‌داند. او معتقد است که دیگر نفت و منابع طبیعی نمی‌توانند منابع ثروت آفرینی باشند. بلکه هوش و خرد انسان‌هاست که می‌تواند جامعه را به سمت رشد و تعالی حرکت دهد. اگر انسان‌ها می‌خواهند در این چالش جدید یعنی فرایند جهانی نقش داشته باشند هیچ راهی ندارند مگر اینکه به نقش دانایی و هوشمندی در توسعه جامعه خود تمام عیار اندیشه کنند (محسنی، ۱۳۸۵). در نتیجه بسیاری از سازمان‌ها، ضرورت اجرای برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی را تشخیص داده و تلاش کرده‌اند با اجرای این برنامه‌ها زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را به وجود آورند. از این رو توانمندسازی به عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده در مدیریت ظهور نموده است و به یکی از مهم‌ترین مباحث روز مبدل گشته که می‌تواند موفقیت سازمان‌ها را تضمین کند. در حقیقت فلسفه توانمندسازی می‌گوید که سازمان می‌تواند افراد خود را راضی کند و در عین حال آنچه را که نیاز دارد به دست آورد. این رابطه می‌تواند یک رابطه برد-برد باشد (اسکات و ژافه، ۱۳۷۵). مطالعات نشان می‌دهند که توانمندسازی کارکنان باعث افزایش فروش و سود، کاهش هزینه‌ها، افزایش اثربخشی، افزایش تعهد به سازمان، حل اثربخش مشکلات و هماهنگی بیشتر در انجام کارها می‌شود (Ergeneli et al, 2007, p41). مطالعات نشان می‌دهند که توانمندسازی کارکنان باعث افزایش فروش و سود، کاهش هزینه‌ها، افزایش اثربخشی، افزایش تعهد به سازمان، حل اثربخش مشکلات و هماهنگی بیشتر در انجام کارها می‌شود (Ergeneli et al, 2007, p41). تعدادی از محققان در تلاش برای شناخت عوامل تاثیرگذار بر توانمندسازی، بر اهمیت نقش اعتماد و معنویت در کار به عنوان شرایط موفقیت توانمندسازی تاکید نموده‌اند (Ergeneli et al, 2007, p41; Robbins, 2005, p245).

معنویت در کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن ۲۱ می‌باشد که از اواسط دهه ۹۰ به طور جدی مطرح شده است و اهمیت و تعداد تحقیقات در این زمینه در حال افزایش است. دلیل علاقه‌مندی سازمان‌ها به معنویت در کار علاوه بر جوانب انسانی، افزایش اثر بخشی سازمانی است. مطالعات انجام شده، رابطه مثبتی را بین معنویت در کار با خلاقیت (Freshman, 1999)، صداقت و اعتماد درون سازمانی (Wanger-Marsh and Conley, 1999)، افزایش حس کامیابی شخصی (Burack, 1999)، تعهد سازمانی (Delbecq, 1999; Milliman et al, 2003)، نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج (Milliman et al, 2003) نشان می‌دهند. در نتیجه ورود معنویت در حوزه مطالعات سازمانی، اجتناب ناپذیر است.

این پژوهش در تلاش است تا به بررسی رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان بپردازد. از این رو سؤال اصلی تحقیق بدین صورت قابل طرح است:

### رابطه معنویت در کار با توانمندسازی کارکنان چگونه است؟

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.