

بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر عوامل تغییر مبتنی بر اساس مدل آدکار

علیرضا علیزاده تمیز^۱، اکرم محمودی غزنوی^۲

۱- دکتری حرفه ای مدیریت و عضو هیأت علمی موءسسه آموزش عالی غیر دولتی سناباد گلپهار

۲- کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی موءسسه آموزش عالی غیر دولتی سناباد

چکیده

بهره گیری صحیح از منابع انسانی به عنوان عامل اصلی رشد و یا افول یک بنگاه اقتصادی با آگاهی از علوم مدیریت منابع انسانی و روانشناسی صنعتی امکان پذیر است. کارکنانی که در سازمان دارای تعهد سازمانی (به ویژه تعهد عاطفی) پایین هستند، بهره وری لازم را نخواهند داشت. به همین دلیل، سازمان ها باید درصدد یافتن راهی برای افزایش تعهد سازمانی و در نتیجه ترک اختیاری سازمان توسط کارکنان و نیز افزایش میزان بهره وری و بهبود عملکرد آن ها باشند. سازمان های امروزی دریافته اند که رویه ها و ساختارهای سنتی، دیگر یارای مقابله با رقابت های روزافزون، تلاطم، پیچیدگی و تغییرات پرشتاب محیطی را ندارند. همچنین ضرورت پاسخ گویی مناسب و موءثر به تهدیدات و بهره مندی از فرصت های متنوع و متغیر در محیط، مدیران را ناگزیر به پذیرش و تعهد به اصول تغییر سازمانی، انتخاب استراتژی مناسب برای بازآفرینی رویه ها، ساختارها و راهبردهای سازمانی و اعمال مدیریت تغییر نموده است. با اینکه بسیاری از افراد و سازمان ها به ضرورت تغییر مثبت و رو به جلو اعتقاد دارند ولی در عمل قادر به ایجاد تغییرات نیستند و بسیاری از پروژه های تغییر در عمل به شکست می انجامد. مدل آدکار یکی از مدل های بسیار موفق در حوزه مدیریت تغییر می باشد که از مولفه های آگاهی نسبت به ضرورت تغییر، تمایل به حمایت و مشارکت در تغییر، دانش نحوه تغییر، توانایی پیاده سازی تغییر و تقویت و حفظ تغییر تشکیل شده است. طبق پرسشنامه توزیع شده در بین ۲۴ نفر از کارکنان موءسسه آموزش عالی سناباد که به صورت سرشماری انجام گشته به ترتیب توانایی، دانش، تقویت، آگاهی و تمایل بیشترین اثرگذاری را در تغییر بوجود می آورند

واژگان کلیدی: مدیریت تغییر، مدل آدکار، توانمندسازی کارکنان، یادگیری.