

بررسی تاثیر ابعاد تغییرات سازمانی بر الگوی رفتاری کارکنان (مطالعه موردی شرکت فرادانه شهرکرد)

صالح صمیمی دهکردی^۱، ناصر خانی^۲

- ۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی بین الملل دانشگاه شیخ بهایی اصفهان.
- ۲- گروه مدیریت، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران. نویسنده مسئول

چکیده

همواره بازارهای کسب و کار، پویا و غیر قابل پیش بینی بوده و سازمان ها نیاز دارند که به طور مکرر تغییر را اجرا و پیگیری نمایند. کارکنان به عنوان بخش اساسی سازمان بیشترین سر و کار را با تغییر خواهند داشت. کارکنان الگوهای رفتاری متفاوتی را در مقابل تغییرات سازمان (توسعه ای، انتقالی یا دگرگون ساز) از خود نشان می دهند. گروهی از کارکنان ممکن است این تغییرات را پذیرفته و یا در مقابل آن مقاومت کنند و یا نسبت به تغییرات، بی تفاوت باشند. در مطالعات گذشته برای کاهش مقاومت نسبت به تغییر در سازمان، انواع تغییرات بیان شده اند، تا آنها در تعدیل مقاومت کارکنان نسبت به تغییر تاثیر مثبت بگذارند. ابزار جمع آوری داده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بوده است. روائی این پرسشنامه با اتکا به مبانی نظری، نظرات اساتید و خبرگان و همچنین آزمون میانگین واریانس مشخص و پایایی آن نیز از طریق آزمون های ضریب همگرایی و آلفای کرونباخ محاسبه و بررسی شده است. متغیر بی تفاوتی نسبت به تغییرات بالاترین ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۰ و متغیر مقاومت نسبت به تغییرات پایین ترین ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۲ را دارا می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان ستاد شرکت تولید غذای ماهی فرادانه شهرکرد، شامل ۸۴ نفر می باشد و به صورت سرشماری کل جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده های تحقیق بهره گیری از آزمون های تی استیودنت، ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS انجام شد. در نهایت مشخص شد که تغییرات توسعه ای با بی تفاوتی کارکنان نسبت به تغییرات و تغییرات انتقالی با مقاومت در برابر تغییرات و تغییرات دگرگون ساز با پذیرش تغییرات رابطه معناداری دارند.

واژگان کلیدی: مدیریت تغییر، تغییر، مقاومت در برابر تغییر، الگوی رفتاری کارکنان