

بررسی تأثیر مدیریت تغییر بر نوآوری سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی رفتار نوآورانه کارکنان ادارات دولتی استان خوزستان

مریم کوه‌گیوی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۲۷

چکیده

با توجه به تغییرات سریع محیطی در عصر حاضر، اهمیت نوآوری دولت‌ها برای مقابله با تغییرات، روز به روز بیشتر می‌شود. با این حال، اعضای سازمان به دلیل عدم اعتماد، وسواس نسبت به موفقیت‌های گذشته، بی‌اعتمادی به استراتژی‌های ناشی از تغییر، هزینه‌های نسبتاً زیاد، تهدید ارزش و حوادث و عواملی از این دست ممکن است در برابر تغییر و نوآوری مقاومت نشان دهند. سازمان‌ها برای غلبه بر این مقاومت‌ها و نوآوری موفق، به مدیریت تغییر نیاز دارند. لذا در نبود شواهد کافی در ایران، هدف این مطالعه بررسی تأثیر مدیریت تغییر بر نوآوری سازمانی از طریق رفتار نوآورانه در سازمان‌های دولتی استان خوزستان بوده است. متغیرهای مستقل، چهار عنصر مدیریت تغییر (هدف سازمانی، رهبری تحول آفرین، مشارکت و ارتباطات، آموزش و پرورش)، متغیر وابسته، نوآوری سازمانی و متغیر میانجی، رفتار نوآورانه کارکنان است. داده‌های مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل از کارکنان ادارات دولتی استان خوزستان جمع‌آوری شده است. در این راستا ۲۳۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد و بر اساس رویکرد معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS 2 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در همین راستا نتایج نشان داد که سه عامل رهبری تحول آفرین، مشارکت و ارتباطات و آموزش و پرورش بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین هدف سازمانی، رهبری تحول آفرین و مشارکت و ارتباطات اثر مستقیم و معنادار بر نوآوری سازمانی دارد. علاوه بر این رهبری تحول آفرین و آموزش و پرورش از طریق رفتار نوآورانه نیز به صورت غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد.

واژگان کلیدی

مدیریت تغییر، نوآوری سازمانی، رفتار نوآورانه، سازمان‌های دولتی استان خوزستان.

۱. کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندر دیلم، ایران. (Koohgivi.maryam@gmail.com)