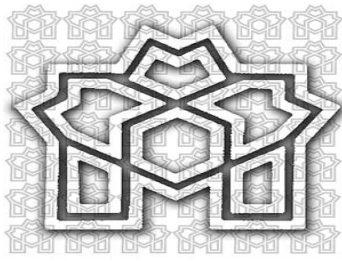


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی

پردیس آموزش های نیمه حضوری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

بررسی الگوهای رفتاری کارکنان در مقابل تغییر (مطالعه موردی شرکت ملی
صنایع مس ایران)

نگارش

طیبه بختیاری اصل

استاد راهنما

دکتر محمد جواد کاملی

استاد مشاور

دکتر اکبر پور فرج

استاد داور

دکتر میر علی سید نقوی

تابستان

۱۳۹۱

تقدیم به

پدر و مادر دلسوزم

که همواره از حمایت های بی دریغ آنها بهرمنند بوده ام

و همسر مهربانم

که در تمام مراحل همواره پشتیبان من بوده است.

تشکر و قدردانی

از جناب آقای دکتر کاملی استاد راهنما و جناب آقای دکتر پورفرج استاد مشاور که من را از تجربیات و دانش خود در انجام تحقیق بهره مند نمودند، تشکر و قدردانی می کنم.

از جناب آقای دکتر سید نقوی استاد داور که با رهنمودهای خود من را یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را دارم.

و از تمام کسانی که مرا در انجام تحقیق یاری دادند، سپاسگزارم.

چکیده

امروزه محیط سازمان ها، پویا و غیر قابل پیش بینی بوده و به سازمان هایی نیاز دارند که به طور مکرر تغییر را اجرا و پیگیری نمایند. ما در عصری زندگی می کنیم که تماماً رقابتی بوده و محیط بیرونی بسیار پیچیده، ناپایدار و غیر قابل پیش بینی است و سازمان ها برای باقی ماندن در صحنه رقابت باید توانایی تغییر و قابلیت سازگاری با دگرگونی های درونی و بیرونی را داشته باشد. کارکنان سازمان به عنوان بخش اساسی سازمان که بیشترین سروکار را با تغییر خواهند داشت، الگوهای رفتاری متفاوتی را در مقابل این تغییرات از خود نشان می دهند؛ گروهی از کارکنان ممکن است این تغییرات را پذیرفته و به استقبال آن بروند، گروهی ممکن است از تغییرات اجتناب کرده و در مقابل آن مقاومت کنند و گروهی دیگر نسبت به تغییراتی که در سازمان اعمال می شود، بی تفاوت بوده و عکس العملی نسبت به آن نشان ندهند. بنابراین سازمان ها برای دستیابی به یک تغییر موفقیت آمیز می بایست به رفتارهای کارکنان دقت و توجه نموده و با واکنش مناسب در برابر آن زمینه انجام تغییر اثربخش را فراهم آورند. هدف اصلی این پژوهش بررسی الگوهای رفتاری کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران در مقابل سه دسته تغییرات (توسعه ای، انتقالی و دگرگون ساز) می باشد. سوال اصلی پژوهش عبارت است از: « الگوهای رفتاری کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران در مقابل تغییرات چیست؟ » که با عنایت به دسته بندی تغییرات اندرسون و اندرسون و الگوهای رفتاری کارکنان در برابر تغییر رحمانی و نصرآبادی برای پاسخگویی به سوال یاد شده استفاده شد.

با توجه به اینکه یکی از برنامه های مهم شرکت ملی صنایع مس ایران ایجاد تغییرات گسترده در شرکت می باشد، دانستن اینکه کارکنان در مقابل این تغییرات چه الگوی رفتاری از خود بروز می دهند برای مدیران شرکت مهم و حیاتی می باشد. در این تحقیق با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نمونه ای متشکل از ۳۵۶ نفر از شرکت یاد شده انتخاب گردید. داده های جمع آوری شده با استفاده از روش کمترین توان دوم جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند؛ که بر اساس نتایج حاصله از مجموع ۹ فرضیه، ۴ فرضیه تایید و ۵ فرضیه رد شد. که نشاندهنده این است که کارکنان تغییرات توسعه ای و انتقالی را پذیرفته و نسبت به این تغییرات بی تفاوت نیستند در حالی که نسبت به تغییرات دگرگون ساز که گسترده تر هستند، مخالف و بی تفاوت هستند و آن ها را نمی پذیرند.

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات تحقیق.....	۱
مقدمه.....	۲
۱-۱ بیان مسئله.....	۳
۱-۲ اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۴
۱-۳ اهداف تحقیق.....	۵
۱-۴ مدل نظری تحقیق.....	۶
۱-۵ سوالات تحقیق.....	۶
۱-۶ فرضیه های تحقیق.....	۷
۱-۷ روش تحقیق.....	۸
۱-۸ روش گردآوری اطلاعات و داده ها.....	۸
۱-۹ قلمرو تحقیق.....	۹
۱-۹-۱ قلمرو موضوعی.....	۹
۱-۹-۲ قلمرو زمانی.....	۹
۱-۹-۳ قلمرو مکانی.....	۹
۱-۱۰ جامعه آماری، روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه.....	۹
۱-۱۱ معرفی شرکت ملی صنایع مس ایران.....	۱۰
۱-۱۲ تعریف نظری متغیر های تحقیق.....	۱۶
۱-۱۳ محدودیت های احتمالی پژوهش.....	۱۷
۱-۱۴ روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات.....	۱۷

۱۸.....	خلاصه فصل.....
۱۹.....	فصل دوم: مبانی نظری تحقیق.....
۲۰.....	۲-۱ بخش اول: مفاهیم و کلیات تغییر.....
۲۱.....	۱-۲-۱ مقدمه.....
۲۲.....	۲-۱-۲ تعریف تغییر.....
۲۲.....	۲-۱-۳ تاریخچه تغییر سازمانی.....
۲۵.....	۲-۱-۴ پیشینه تحقیق در خارج از کشور.....
۲۶.....	۲-۱-۵ پیشینه تحقیق در داخل کشور.....
۲۹.....	۲-۱-۶ علل تغییر.....
۳۰.....	۲-۱-۷ ضرورت ایجاد تغییر در سازمان.....
۳۱.....	۲-۱-۸ اهداف تغییر.....
۳۱.....	۲-۱-۸-۱ اهداف فردی و سازمانی تغییر.....
۳۲.....	۲-۱-۹ شیوه های تغییر.....
۳۳.....	۲-۱-۱۰ فراگرد تغییر.....
۳۳.....	۹-۱-۱۰-۱ نقش عامل تغییر سازمانی.....
۳۴.....	۲-۱-۱۱ فرایند تغییر سازمانی.....
۳۵.....	۲-۱-۱۲ محرک های تغییر.....
۳۶.....	۲-۱-۱۲-۱ محیط.....
۳۷.....	۲-۱-۱۲-۲ شرایط بازار برای موفقیت.....
۳۷.....	۲-۱-۱۲-۳ ضروریات کسب و کار.....
۳۷.....	۲-۱-۱۲-۴ ضروریات سازمانی.....
۳۷.....	۲-۱-۱۲-۵ ضروریات فرهنگی.....

- ۳۸.....۲-۱-۱۲-۶ رفتار رهبران و کارمندان
- ۳۸.....۲-۱-۱۲-۷ قالب ذهنی رهبر و کارمند
- ۳۹.....۲-۱-۱۳ انواع تغییر
- ۳۹.....۲-۱-۱۳-۱ تغییر توسعه ای
- ۴۰.....۲-۱-۱۳-۲ تغییر انتقالی
- ۴۳.....۲-۱-۱۳-۲-۱ استراتژی هایی برای مدیریت تغییر انتقالی
- ۴۴.....۲-۱-۱۳-۳ تغییر دگرگون ساز
- ۴۶.....۲-۱-۱۴ مدل های مدیریت تغییر
- ۴۶.....۲-۱-۱۴-۱ مدل تغییر کرت لوین
- ۴۷.....۲-۱-۱۴-۲ مدل هشت مرحله ای کاتر
- ۴۹.....۲-۱-۱۴-۳ مدل ابتکاری برای مدیریت تغییر
- ۴۹.....۲-۱-۱۴-۴ مدل تغییر ثرلی
- ۵۰.....۲-۱-۱۴-۵ مدل تغییر جامع رالف کیلمن
- ۵۰.....۲-۱-۱۴-۶ مدل اندرسون
- ۵۴.....۲-۱-۱۵ دلایل شکست تلاش های تغییر
- ۵۷.....۲-۱-۱۶ دستور العمل اجرای تغییر
- ۵۹.....۲-۲ بخش دوم: الگوهای رفتاری کارکنان در برابر تغییرات
- ۶۰.....۲-۲-۱ واکنش کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی
- ۶۰.....۲-۲-۲ مقاومت کارکنان در مقابل تغییرات
- ۶۲.....۲-۲-۳ تعریف مقاومت در مقابل تغییرات
- ۶۳.....۲-۲-۴ درک مقاومت در مقابل تغییرات
- ۶۳.....۲-۲-۵ پیش بینی مقاومت در برابر تغییرات

۶۴	۲-۲-۶ دلایل مقاومت در برابر تغییر و انواع آن
۶۴	۲-۲-۶-۱ دلایل کارمندان برای مخالفت در برابر تغییر
۶۷	۲-۲-۶-۲ علل مقاومت سازمان در برابر تغییر
۶۸	۲-۲-۷ فرهنگ و مقاومت در مقابل تغییر
۶۸	۲-۲-۸ راه های کاهش مقاومت کارکنان در برابر تغییرات مطلوب در سازمان
۷۲	۲-۲-۹ استراتژی های رفتار مناسب در برابر تغییرات
۷۴	۲-۲-۱۰ پذیرش تغییر
۷۵	۲-۲-۱۱ آمادگی برای تغییر
۷۶	۲-۲-۱۲ عوامل آمادگی برای تغییر
۷۷	۲-۲-۱۳ موانع آمادگی برای تغییر
۷۷	۲-۲-۱۴ راه های افزایش آمادگی برای تغییر
۷۹	۲-۲-۱۵ بی تفاوتی کارکنان در برابر تغییر
۸۰	۲-۲-۱۶ علل بروز بی تفاوتی در کارکنان
۸۱	۲-۲-۱۷ راهکارهای برخورد با بی تفاوتی در کارکنان
۸۳	۲-۲-۱۸ نتیجه گیری و ارائه مدل نظری تحقیق
۸۴	خلاصه فصل
۸۵	فصل سوم : روش شناسی تحقیق
۸۶	مقدمه
۸۷	۳-۱ بخش اول
۸۷	۳-۱-۱ روش و نوع تحقیق
۸۷	۳-۱-۲ جامعه آماری
۸۷	۳-۱-۳ تعیین حجم نمونه / طرح و شیوه نمونه گیری

۸۹.....	۳-۱-۴ متغیر های تحقیق.....
۸۹.....	۳-۱-۴-۱ متغیر مستقل.....
۹۰.....	۳-۱-۴-۲ متغیر وابسته.....
۹۰.....	۳-۲ بخش دوم.....
۹۰.....	۳-۲-۱ ابزار جمع آوری اطلاعات.....
۹۱.....	۲-۲-۲ مشخصات پرسشنامه.....
۹۳.....	۳-۳ بخش سوم.....
۹۳.....	۳-۳-۱ روایی و پایایی پرسشنامه.....
۹۳.....	۳-۳-۱-۱ روایی پرسشنامه.....
۹۵.....	۳-۳-۱-۲ پایایی پرسشنامه.....
۹۸.....	۳-۳-۲ مدل تحلیلی تحقیق.....
۹۹.....	۳-۴ بخش چهارم.....
۹۹.....	۳-۴-۱ روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۰۰.....	خلاصه فصل.....
۱۰۱.....	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۰۲.....	مقدمه.....
۱۰۳.....	۴-۱ توصیف اطلاعات زمینه ای و جمعیت شناختی.....
۱۰۴.....	۴-۱-۱ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه طبقه (رده) خدمتی.....
۱۰۵.....	۴-۱-۲ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه جنسیت.....
۱۰۶.....	۴-۱-۳ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه سطح تحصیلات.....
۱۰۷.....	۴-۱-۴ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه سن.....
۱۰۸.....	۴-۱-۵ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه سابقه خدمت.....

۴-۲	تحلیل داده ها	۱۰۹
۴-۲-۱	مقدمه	۱۰۹
۴-۲-۲	تحلیل یافته های تحقیق	۱۱۰
۴-۲-۳	بیان مدل	۱۱۰
۴-۲-۴	بررسی ضرایب پایایی، میانگین واریانس تبیین شده، ضرایب همبستگی	۱۱۲
۴-۲-۵	نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف	۱۱۴
۴-۲-۶	رسم دیاگرام های مسیر در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری	۱۱۵
۴-۲-۷	پاسخ به فرضیات پژوهش	۱۲۷
	خلاصه فصل	۱۳۱
	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات	۱۳۲
	مقدمه	۱۳۳
۵-۱	نتیجه گیری	۱۳۴
۵-۱-۱	نتایج یافته های توصیفی	۱۳۴
۵-۱-۲	ارائه خلاصه یافته ها و نتایج حاصل از پژوهش	۱۳۴
۵-۲	پیشنهادات	۱۴۱
۵-۲-۱	پیشنهادات مبتنی بر یافته های تحقیق	۱۴۱
۵-۲-۲	پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی	۱۴۴
۵-۳	محدودیت های پژوهشگر	۱۴۵
	خلاصه فصل	۱۴۶
	منابع و مأخذ	۱۴۷

فهرست جدول ها:

صفحه	عنوان
۷۳	۱-۲ روش های رفتاری در قبال مقاومت در برابر تغییر.....
۸۹	۱-۳ جامعه آماری و جامعه نمونه به تفکیک هر یک از طبقات.....
۹۲	۲-۳ انواع تغییرات و شاخص ها.....
۹۳	۳-۳ متغیرهای تحقیق همراه با شماره سوال.....
۹۳	۴-۳ مقیاس لیکرت.....
۹۵	۵-۳ میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای سنجش روایی پرسشنامه.....
۹۷	۶-۳ آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی پرسشنامه.....
۱۰۴	۱-۴ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه طبقه (رده) خدمتی.....
۱۰۵	۲-۴ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه جنسیت.....
۱۰۶	۳-۴ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه تحصیلات.....
۱۰۷	۴-۴ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه سن افراد.....
۱۰۸	۵-۴ توزیع پاسخ دهندگان بر پایه سابقه خدمت افراد.....
۱۱۲	۶-۴ ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیر های تحقیق.....
۱۱۴	۷-۴ نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف.....
۱۲۷	۸-۴ ضرایب مسیر، مقدار معناداری و نتیجه ی فرضیه.....
۱۳۵	۱-۵ نتایج فرضیه ها.....

فهرست نمودارها:

صفحه	عنوان
۱۵.....	۱-۲ نمودار سازمانی شرکت ملی صنایع مس ایران.....
۱۰۴.....	۴-۱ نمودار توزیع فراوانی آزمودنی ها بر حسب طبقه (رده) خدمتی.....
۱۰۵.....	۴-۲ نمودار توزیع فراوانی آزمودنی ها بر حسب جنسیت.....
۱۰۶.....	۴-۳ نمودار توزیع فراوانی آزمودنی ها بر پایه سطح تحصیلات.....
۱۰۷.....	۴-۴ نمودار توزیع فراوانی آزمودنی ها بر پایه سن افراد.....
۱۰۸.....	۴-۵ نمودار توزیع فراوانی آزمودنی ها بر پایه سابقه خدمت افراد.....
۱۱۰.....	۴-۶ نمایش مراحل اساسی تحلیل.....
۱۱۵.....	۴-۷ مدل پذیرش نسبت به تغییرات در حالت تخمین ضرایب استاندارد.....
۱۱۸.....	۴-۸ مدل پذیرش نسبت به تغییرات در حالت معناداری ضرایب.....
۱۲۰.....	۴-۹ مدل بی تفاوتی نسبت به تغییرات در حالت تخمین ضرایب استاندارد.....
۱۲۱.....	۴-۱۰ مدل بی تفاوتی نسبت به تغییرات در حالت معناداری ضرایب.....
۱۲۳.....	۴-۱۱ مدل مقاومت در برابر تغییرات در حالت تخمین ضرایب استاندارد.....
۱۲۵.....	۴-۱۲ مدل مقاومت در برابر تغییرات در حالت معناداری ضرایب.....

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۳۳	۲-۱ فراگرد تغییر.....
۳۵	۲-۲ مدل محرک های تغییر اندرسون و اندرسون.....
۴۶	۲-۳ سه نوع تغییر سازمانی اندرسون و اندرسون.....
۴۹	۲-۴ مدل هشت مرحله ای کاتر.....
۵۲	۲-۵ مدل تغییر نه فازی اندرسون و اندرسون.....
۵۴	۲-۶ مدل فرایند تغییر در عمل اندرسون و اندرسون.....

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

امروزه بازارهای کسب و کار، پویا و غیر قابل پیش بینی بوده و به سازمان هایی نیاز دارند که به طور مکرر تغییر را اجرا و پیگیری نمایند. ما در عصری زندگی می کنیم که تماماً رقابتی بوده و محیط بیرونی بسیار پیچیده، ناپایدار و غیر قابل پیش بینی است. کسب و کارها نمی توانند به روال گذشته عمل نمایند، کارکنان و سازمان ها و اجزای آن باید انعطاف پذیر بوده و قابلیت تطبیق و سازگاری را داشته باشند. معنای واژه فرانسوی «changer»، عوض شدن یا تغییر جهت دادن است. این ایده که تنها چیز ثابت، تغییر است، دست کم از زمان هراکلیت در ۵۰۰ سال قبل از میلاد مطرح بوده است (سنگه، ۱۳۸۳).

زندگی با تغییر و تحول پیوندی ناگسستنی دارد. هر موجود زنده تا هنگامی می تواند به زندگی ادامه دهد که توانایی تغییر و قابلیت سازگاری با دگرگونی های درونی و بیرونی را داشته باشد. رکود و سکون اگر با مرگ یکی نباشد با آن شباهت زیادی دارد. مراحل مختلف رشد در آدمیان و دیگر موجودات زنده نمودهایی از فرایند مداوم تغییر و تحول می باشد. بنابراین تغییر را باید لازمه زندگی دانست. امروزه تغییر در سازمان فراگیر شده است و به طور دائم اتفاق می افتد و غالباً نیز با سرعت زیادی همراه است. درک تغییر و مدیریت آن مضمون اصلی مدیریت در دنیای امروز است. تغییر سازمانی پس از معرفی آگاهانه روش های جدید تفکر و عمل کردن بینشی تجربی به تغییرات ظاهری، کیفی و وضعیتی سازمان در طول زمان است. هدف از تغییر سازمانی انطباق پذیری با محیط و عملکرد بهتر می باشد. (pardo del val & Fuentes, 2003)

تغییر در سازمان نیز همانند هر جای دیگر به معنای حرکت از یک وضعیت شناخته شده به سوی یک وضعیت جدید و تا حدودی ناشناخته می باشد. تغییر به افراد اجازه می دهد راه های جدیدی را برای انجام کارها در پیش گیرند؛ اما وضعیت کنونی و احتمالاً ارزش ها و حقوق مفروض کارکنان و گروه های کاری را به چالش می کشاند. کارکنان سازمان به صورت های گوناگونی در برابر تغییرات عکس العمل نشان می دهند. برای دسته ای تغییر خوشایند، جدید و هیجان آور است. این افراد اولین سازگاران و رهبران تغییر بوده و تغییر را با آغوش باز می پذیرند. گروهی دیگر محتاط تر بوده و سعی می کنند پیش از مبادرت به تغییر آن را بیازمایند. برای برخی دیگر تغییر ممکن است ارزش ها و ادراکات تثبیت شده آن ها را مورد تهدید قرار دهد و به همین دلیل تغییر برای آن ها نگران کننده تر است. تغییر برای گروه

آخر پدیده ای است که در مقابل آن مقاومت می کنند از آن جاییکه تغییر بی ثباتی را به همراه دارد، مقاومت در برابر آن امری طبیعی و بخشی از روند تغییر سازمانی است (Smith, 2005). بنابراین سازمان ها برای دستیابی به یک تغییر موفقیت آمیز می بایست به رفتارهای کارکنان دقت و توجه نموده و با واکنش مناسب در برابر آن زمینه انجام تغییر اثربخش را فراهم آورند.

۱-۱ بیان مسئله

در قرن اخیر و خاصه در دهه گذشته تغییر و تحول در شئون مختلف جوامع انسانی سرعت قابل ملاحظه یافته است، به طوری که این تحولات سریع مبانی بسیاری از ارزشهای اجتماعی را یکباره دگرگون ساخته است. امروزه محیط کسب و کار عمیقاً در حال تغییر است و از طرف دیگر حرکت قریب الوقوع به سوی جهانی شدن، سازمان ها را بر آن داشته تا از عهده تغییرات سریع محیط بیرونی برآیند. تغییر یک جنبش دائمی است که هر سازمانی برای حفظ و بقای خود به آن نیاز دارد و سازمان ها برای اینکه بتوانند به زندگی خود ادامه دهند نیاز برای تغییر را ضروری می دانند. در دهه حاضر برای اینکه سازمان ها بتوانند خود را با محیط متحول و پویای امروزی وفق داده و از صحنه رقابت خارج نشوند، باید تغییراتی را در ساختارهای درونی خود ایجاد کنند، که این تغییرات می توانند از نوع توسعه ای، انتقالی یا دگرگون ساز باشند. کارکنان سازمان به عنوان بخش اساسی سازمان که بیشترین سروکار را با تغییر خواهند داشت، الگوهای رفتاری متفاوتی را در مقابل این تغییرات (توسعه ای، انتقالی یا دگرگون ساز) از خود نشان می دهند؛ گروهی از کارکنان ممکن است این تغییرات را پذیرفته و به استقبال آن بروند، گروهی ممکن است از تغییرات اجتناب کرده و در مقابل آن مقاومت کنند و گروهی دیگر نسبت به تغییراتی که در سازمان اعمال می شود، بی تفاوت بوده و عکس العملی نسبت به آن نشان ندهند. مساله حیاتی برای مدیران این سازمان ها شناخت این الگوهای رفتار می باشد تا سیستم متناسب با این الگوهای رفتاری را در سازمان خود پیاده کرده و با هر الگوی رفتاری، برخورد متناسب با آن داشته باشند. لذا اگر سازمان ها خواهان بقا، ادامه حیات، بهبود، توسعه و افزایش اثربخشی هستند باید نسبت به رفتارهای متفاوت کارکنان حساس بوده و عکس العمل مناسب نشان دهند در نتیجه پیاده سازی تغییرات (توسعه ای، انتقالی یا دگرگون ساز) در سازمان با سهولت انجام شده و نهایتاً موجب رضایت کارکنان و در مجموع باعث افزایش اثربخشی سازمان خواهد شد.

متغیر مستقل این مطالعه سه نوع تغییر (تغییر توسعه ای، تغییر انتقالی و تغییر دگرگون ساز) می باشد که تغییر این متغیرها موجب بروز الگوهای رفتاری متفاوت از سوی کارکنان می شود، بنابراین متغیر وابسته ما سه دسته الگوهای رفتاری (پذیرش تغییر، مقاومت در مقابل تغییر و بی تفاوتی نسبت به تغییر)

خواهد بود. با عنایت به اینکه شرکت ملی صنایع مس ایران نیز از مقوله بحث خارج نمی باشد لذا محقق در این مطالعه بدنبال پاسخگویی به این سوال اصلی « الگوهای رفتاری کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران در مقابل تغییرات چیست؟ » می باشد.

۲-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق:

اهمیت و ضرورت تغییر و تحول در محیط متغییر و متحول که سازمان های امروزی در آن به حیات خود ادامه می دهند، سوالی عجیب و گزاف است. به جای این سوال باید این پرسش را بیان کرد که چگونه مدیران و رهبران، تغییرات گوناگون و فراوانی که هر لحظه سازمان های آن ها را تحت تاثیر خود قرار می دهند باید مدیریت و رهبری نمایند. هم زمان با ورود به قرن بیست و یکم، تغییر و چگونگی رهبری موفق در آن به دغدغه اصلی مدیران سازمانی تبدیل شده است. شواهد خوبی مبتنی بر رخ دادن تغییر در همه جا در دست است؛ سرعت و پیچیدگی آن روز افزون شده است و نهایتاً اینکه موفقیت آتی سازمان ها بستگی به توفیق رهبران در رهبری این تغییرات دارد. در دنیای امروز، تغییر لازمه موفقیت بادوام و رهبری شایسته تغییر، مطلوب ترین مهارت مدیریتی است.

بنابراین تغییر و تحول واقعیت و حقیقتی مبرهن و مشخص است که مدیران باید آن را بپذیرند، اما آنها چنان چه بخواهند در این رابطه اثربخش عمل کنند، نمی توانند اجازه دهند، تغییر به هر گونه و وضعیتی واقع شود، آنها باید بتوانند استراتژی ها، برنامه ها و روش هایی برای برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل تغییرات به وجود آورند. کارکنان، در مقابل تغییراتی که در یک سازمان ممکن است ایجاد شود، رفتارهای متفاوتی از خود بروز می دهند. عده ای از کارکنان تغییر را با آغوش باز پذیرفته و به استقبال آن می روند، در مقابل عده ای از کارکنان در مقابل تغییرات مقاومت کرده، و آن را نمی پذیرند و عده ای دیگر نسبت به تغییرات ایجاد شده در سازمان کاملاً بی تفاوت هستند و نسبت به تغییرات عکس العملی از خود نشان نمی دهند. در این میان آنچه برای مدیریت اهمیت دارد تشخیص به موقع رفتارهای متفاوت کارکنان، و برخورد متناسب با هر نوع رفتار می باشد، چرا که همه کارها در یک سازمان توسط کارکنان آن سازمان انجام می یابد و عدم شناخت رفتارهای متفاوت کارکنان در مقابل تغییرات، و برخورد یکسان با همه آنان، در نهایت موجب بروز اختلال در امور سازمان خواهد شد. با توجه به اینکه، در طول چند سال گذشته مدیران شرکت ملی صنایع مس ایران تغییرات عدیده ای را داخل شرکت ایجاد نمودند و نیز خواهان ایجاد تغییرات گسترده ای در سال های آتی هستند، لذا برای مدیران شرکت مهم و ضروری است که بدانند کارکنانشان در مقابل تغییراتی که قرار است ایجاد شود چه عکس العملی از خود نشان خواهند

داد. لذا برای اجرای موفقیت آمیز تغییرات در سازمان لازم است که افراد موافق با تغییرات، تشویق شده و سعی در افزایش تعداد آنان شود، و افراد مخالف با تغییرات شناسایی، و با استفاده از مکانیسم ها و شیوه هایی سعی در کاهش میزان مخالفت آنان شده و بالاخره افرادی که نسبت به تغییرات هیچ عکس العملی نشان نمی دهند، نسبت به تغییرات ترغیب شوند، تا نهایتاً نیروهای موافق تغییرات بیشتر از نیروهای مخالف و بی تفاوت نسبت به تغییرات باشد و در این صورت تلاش های معطوف به تغییر با شکست مواجه نشده و سازمان بهره وری لازمه را خواهد داشت.

۳-۱ اهداف تحقیق

هدف این پژوهش بررسی الگوهای رفتاری کارکنان شرکت ملی مس در مقابل تغییر می باشد. تا از نظر علمی الگوهای رفتاری کارکنان در برابر تغییر بررسی شود و نیز از نظر کاربردی مشخص شود که آیا کارکنان شرکت ملی مس در مقابل تغییرات مقاومت می کنند، یا از تغییرات استقبال می کنند و یا نسبت به تغییرات اعمال شده در شرکت بی تفاوت هستند.

هدف اصلی:

- بررسی الگوهای رفتاری کارکنان در مقابل تغییر در شرکت ملی صنایع مس ایران.

اهداف فرعی:

- بررسی تاثیر تغییرات توسعه ای بر پذیرش و استقبال کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران.
- بررسی تاثیر تغییرات انتقالی بر پذیرش و استقبال کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران.
- بررسی تاثیر تغییرات دگرگون ساز بر پذیرش و استقبال کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران.
- بررسی تاثیر تغییرات توسعه ای بر بی تفاوتی کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران.
- بررسی تاثیر تغییرات انتقالی بر بی تفاوتی کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران.
- بررسی تاثیر تغییرات دگرگون ساز بر بی تفاوتی کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران.
- بررسی تاثیر تغییرات توسعه ای بر مقاومت کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران.
- بررسی تاثیر تغییرات انتقالی بر مقاومت کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران.
- بررسی تاثیر تغییرات دگرگون ساز بر مقاومت کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران.