

بررسی رابطه آمادگی پذیرش توسعه سازمانی با طراحی مجدد ساختار و فرآیند سازمانی

علی نجارزاده شریف آباد

دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

a.najar32@yahoo.com

چکیده :

توسعه سازمانی مجموعه ای از تکنیک های علمی رفتاری است که برای طراحی و اجرای تغییرات در محیط کاری طراحی شده است . تکنیک عمده توسعه سازمانی تلاش در فراهم نمودن برخی انواع تغییرات در کارمندان و گروه های کاری و یا کل سازمان است . این تکنیک های تغییر می تواند در دو دسته قرار گیرد : ساختار و فرایند . همچنین شناسایی فرصت های جدید برای افزایش میزان انگیزه منابع انسانی برای حمایت از توسعه سازمانی پایدارتر است. بنابراین طراحی ساختار و فرآیند سازمان با توجه به ایجاد انگیزه در کارکنان و ارتقاء آن می تواند به عنوان محور توسعه سازمانی مدنظر قرار گیرد . اگر این طراحی بصورت مناسب صورت نگیرد و آمادگی پذیرش آن در منابع انسانی ایجاد نشود ، صرفا به نگاشته هایی تبدیل خواهد شد که جز بر روی کاغذ ارزش دیگری ندارد . در این پژوهش که از نوع توصیفی است تلاش شده تا تعدادی از سازمان ها (بازائه پرسشنامه به 82 نفر از کارکنان این سازمان ها که این مهم در توسعه سازمانی آن ها مدنظر قرار نگرفته) و بدون در نظر گرفتن انگیزه نیروی انسانی تغییر ساختار و فرآیند های سازمانی طراحی شده ، این رابطه مورد بررسی قرار گرفته که نتایجی حاصل شده که به تفکیک به آن پرداخته خواهد شد .

کلید واژه ها : توسعه سازمانی ، انگیزه منابع انسانی ، طراحی ساختار ، طراحی فرآیند ، تکنیک های تغییر