

تعیین رابطه بین مدیریت تغییر بر اساس استراتژی های رابرت چن¹ با رضایت شغلی دبیران مرد و زن ناحیه 1 شهر ارومیه

سعید دیلمقانی 1، محرمعلی خد ابنده 2، محسن دادمهر 3، بهرام صدقی خیایوی 4

1 عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور نقده (dilmaghanipnu@yahoo.com)

2 کارشناسی ارشد، مدرس دانشگاه پیام نور (mkhodabandeh1790@gmail.com)

3 دانشجوی مدیریت صنعتی (dadmehr.m4@gmail.com)

4 دانشجوی مدیریت صنعتی (dadmehr.m4@gmail.com)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت تغییر بر اساس استراتژی رابرت چن با رضایت شغلی دبیران مرد و زن ناحیه 1 شهر ارومیه انجام شده است. که جامعه آماری آن شامل کلیه دبیران مرد و زن شاغل در ناحیه 1 که در مجموع 2107 نفر بوده که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم جامعه، تعداد 183 نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب گردیده است. روش پژوهش توصیفی - همبستگی بوده که برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های محقق ساخته، که برای تعیین روایی آنها علاوه بر اظهار نظر صاحب نظران از تحلیل عاملی نیز استفاده شده و همچنین برای سنجش پایانی آنها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که پایایی پرسشنامه مدیریت تغییر برابر با $\alpha = 0/924$ و پایانی پرسشنامه رضایت شغلی برابر $0/912$ $\alpha =$ برآورده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها بوسیله آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که: 1- دبیران بیشتر با استراتژی عقلایی و تجربی مدیریت تغییر موافق هستند 2- از نظر رضایت شغلی در حد مطلوب قرار دارند 3- بین استراتژی های عقلایی - تجربی و هنجاری - باز آموزی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد 4- نتیجه رگرسیون چندگانه به روش گام به گام بیانگر آن است که استراتژی عقلایی - تجربی بعنوان یک متغیر پیش بینی، با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت تغییر، عقلایی - تجربی، هنجاری - باز آموزی، اجباری - اقتداری و رضایت شغلی

¹ . Robert chin