



دومین همایش ملی

دومین همایش بین المللی مدیریت و حسابداری ایران

The second National and International Conference of Management and Accounting Iran

۱۳ اسفند ۱۳۹۴

March 03 2016



ارتباط بین اهداف از پیش تعیین شده و پذیرش تغییر و تحول سازمانی

مطالعه موردی: استانداری کرمانشاه

رضا سپهوند^۱ مهدی ایزدی^۲

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه لرستان

۲. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه لرستان.

Mehdi_ezadi^{۰۹}@yahoo.com

چکیده

هدف این پژوهش بررسی و شناسایی رابطه بین چشم انداز روشن و پذیرش تغییر در استانداری کرمانشاه می باشد. این پژوهش در استانداری کرمانشاه و بصورت تحقیق میدانی و موردی صورت پذیرفته است که از لحاظ زمانی در تابستان ۱۳۹۴ انجام گرفت. از بین کلیه کارکنان و مدیران سازمان مذکور ۴۸۶ نفر ۲۱۷ نفر طبق جدول مورگان برآورد شد. از پرسشنامه برای ابزار پژوهش استفاده شد که شامل پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران که شامل ۲۱ سؤال بود استفاده شد و برای پذیرش تغییر از پرسشنامه ۱۸ سؤالی استفاده شده است. در این تحقیق جهت نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای مدیریتی استفاده شده است و در پایان سعی شده است پیشنهاداتی بهینه و کاربردی را ارائه دهیم.



دومین همایش ملی

دومین همایش بین المللی مدیریت و حسابداری ایران

The second National and International Conference of Management and Accounting Iran

۱۳ اسفند ۱۳۹۴

March 03 2016



کلید واژه: یادگیری سازمانی. قابلیت. پذیرش تغییر. استاندارد کرمانشاه

مقدمه :

با توجه به تغییرات عدیده ای که در تمامی اقشار جوامع بخصوص در سطوح سازمانی صورت گرفته است آن هم به علت سرعت تغییرات تکنولوژی و سیستمی شدن ابعاد مدیریتی سازمان به ناچار باید خود را با این تغییرات نوین هماهنگ و همسو و هم راستا نماییم که خود باعث خواهد شد از این قافله جا نمانیم و شاهد سازمانی با راندمان بالا باشیم (ایزدی، ۱۳۹۴: ص ۶۷)

یکی از ابزارهای سازمان یادگیرنده برای مقابله با چالش های روبه رو به منظور آمادگی برای تغییر و ایجاد توانایی پاسخگویی و تعریف مشکلات تجاری آینده و کسب مزیت رقابتی، یادگیری سازمانی است (لینا، ۲۰۰۷). چانگ (۲۰۱۰)، بهترین توصیه برای افزایش سرعت سازمان ها در دنیای غیرقابل پیش بینی امروزی را یادگیری سازمانی می داند. یادگیری سازمانی فرآیند کسب و تولید، توزیع، تفسیر و حفظ دانش و اطلاعات در سازمان برای سازگاری و هم نوایی موفقیت آمیز با شرایط متغیر است. در واقع یادگیری سازمانی، فرآیند کشف و اصلاح خطاهاست (به نقل از قهرمانی، ۱۳۸۸). چون یادگیری سازمانی همبستگی مثبتی با عملکرد سازمانی دارد در صورت تحقق نیافتن یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی پایین آمده و در نتیجه سازمان اثربخشی و کارایی خود را از دست می دهد. در تجزیه و تحلیل زندگی سازمانی، تعهد سازمانی متغیر مهمی است (رهنورد، ۱۳۸۲)

یک رهبر مستبد و هدایتگر است. این سبک رهبری هنگام یک بحران که تصمیم ها باید به سرعت اتخاذ شوند می تواند اثربخش باشد. دومین استراتژی، رهبری تغییر از طریق استدلال: در این سبک، مدیر، پیش از