

رابطه مدیریت تغییر با سازگاری کارکنان و اثربخشی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان برنامه و بودجه استان فارس)

ساناز زاهدی^۱، فرشته مصطفوی راد^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، sanaz_zahedi17@yahoo.com

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، Mostafavi78@yahoo.com

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه مدیریت تغییر با اثربخشی سازمانی و سازگاری کارکنان می‌باشد. به لحاظ هدف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمان برنامه و بودجه استان فارس در سال ۹۶-۱۳۹۵ با تعداد ۹۰ نفر می‌باشد که از این بین ۷۱ نفر به پرسشنامه‌های توزیع شده پاسخ داده و مورد تجزیه تحلیل قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تغییر سازمانی که توسط ارمناکیس و بدیان طراحی شده و توسط هلت و همکاران بسط یافته است، پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوئیست که توسط شهرابی فراهانی هنجاریابی شده است، و پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز استفاده شده است. روایی پرسشنامه تغییر سازمانی در تحقیقات پیشین گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. روایی پرسشنامه سازگاری شغلی و اثربخشی سازمانی به دلیل استاندارد بودن آنها مورد تایید است و پایایی هر کدام در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۸۷ به دست آمد. نتایج تحقیقات حاکی از آن بود که بین مدیریت تغییر با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین مدیریت تغییر با سازگاری شغلی رابطه معناداری یافت نشد. هیچ یک از ابعاد سازگاری شغلی قادر به پیش‌بینی مدیریت تغییر نبودند و از بین مولفه‌های اثربخشی سازمانی تنها بعد سلامت سازمانی قادر به پیش‌بینی مدیریت تغییر بود.

واژگان کلیدی: مدیریت تغییر، سازگاری شغلی، اثربخشی سازمانی