

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر درک از رهبری تحول آفرین و ارتباطات شفاف بر تمایل کارکنان به تغییر با توجه به نقش میانجی اعتماد کارکنان به فرایند تغییر

محل انتشار:

دومین کنفرانس مهندسی صنایع، مدیریت، حسابداری و اقتصاد (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 13

نویسندگان:

انسبه اذرگون - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

الهه حسینی خوراسگانی - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

سیداحسان طباطبایی قهجاورستانی - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

مرتضی ساجدی جو - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

خلاصه مقاله:

امروزه یکی از چالشهایی که سازمانها برای حفظ رقابت با آن مواجه می شوند این است که در ابتکارات تغییر استراتژیک قرار می گیرند. تغییر سازمانی نه تنها به صرف هزینه و وقت می پردازد، بلکه هنگامی که به طور نامناسب انجام شود، روحیه و تعهد کارکنان را نیز بدتر می کند، در نتیجه کارایی پایین تر و نرخ گردش مالی بالاتر را افزایش می دهد. این پژوهش که با هدف «بررسی تاثیر درک از رهبری تحول آفرین بر تمایل کارکنان به تغییر با توجه به نقش میانجی اعتماد کارکنان به فرایند تغییر (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش ناحیه ۴ اصفهان)» انجام گرفته است؛ توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی با ماهیت کاربردی و از لحاظ زمانی مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۴ اصفهان است که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۹۱ نفر با روش در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار اندازه گیری تحقیق، پرسشنامه ای محقق ساخته بود که روایی آن با استفاده از روش صوری و محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تعیین گردید که مقدار آن برابر ۰.۹۴۱ برآورد گردید. برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart pls^۳ استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد از بین فرضیات پژوهش تاثیر درک از رهبری تحول آفرین در طول تغییر بر اعتماد کارکنان به فرایند تغییر، ارتباطات شفاف در طول تغییر بر تمایل کارکنان به تغییر، ارتباطات شفاف در طول تغییر بر تمایل کارکنان به تغییر، اعتماد کارکنان به فرایند تغییر بر تمایل کارکنان به تغییر، درک از رهبری تحول آفرین بر تمایل کارکنان به تغییر با توجه به نقش میانجی اعتماد کارکنان به فرایند تغییر معنی دار شد ولی تاثیر درک از رهبری تحول آفرین در طول تغییر بر تمایل کارکنان به تغییر در اداره آموزش و پرورش ناحیه ۴ اصفهان رد شد.

کلمات کلیدی:

رهبری تحول آفرین، ارتباطات شفاف در طول تغییر، تمایل به تغییر، اعتماد کارکنان به فرایند تغییر، اداره آموزش و پرورش ناحیه ۴ اصفهان.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1448530>



