

عنوان مقاله:

بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و مولفه های آن با تعهد به تغییر در معلمان شهر اردبیل

محل انتشار:

نهمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم مدیریت و حسابداری ایران (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

قاسم رحیمی اول - دانشجوی دکتری دانشگاه محقق اردبیلی

پریسا ابراهیمی - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل

خلاصه مقاله:

سازمان ها برای اینکه اثر بخش باشند نیاز به تغییر و وفق دادن خود با شرایط متغیر محیطی دارند. در واقع نه تنها ادامه حیات سازمانها در گرو تطابق با شرایط متغیر محیطی است بلکه رشد و پیشرفت آنها تا حد زیادی بستگی به میزان موفقیت در تطبیق با عوامل متغیر محیطی دارد. با توجه بهاین که در محیط متلاطم امروزی اجتناب از تغییر ممکن نیست، تغییر و مدیریت آن اصلی بنیادی در توسعه سازمانی و مدیریت کنونی محسوب می شود. زیرا هر سازمانی که تغییر را نادیده انگارد، خود را بهطور جدی به مخاطره انداخته است). تغییر پایدار در سازمان بیش از هر چیزی متکی بر پذیرش آناز سوی کارکنان است و چنانچه این پذیرش نباشد، تغییر عقیم می ماند، به همین دلیل تعهد کارکنانمتاثر از تغییر به آن، امری حیاتی است. کانر (۱۹۹۲) تعهد به تغییر را به عنوان عاملی توصیف کردهاست که بین افراد و اهداف تغییر، پیوستگی اساسی ایجاد می کند و معتقد است مهمترین عامل دخیلدر شکست پروژه های تغییر، فقدان تعهد افراد است در زمان تغییر، تعهد کارکنان، ترک شغل آنان راکاهش می دهد. دولکورت و زاکرمن (۲۰۰۳) نشان دادند که تعهد به تغییر می تواند انگیزش و تلاشکارکنان در راستای تغییر را بالا برد و احتمال غیبت، ترک شغل و نارضایتی آنان بعد از اعمال تغییر راکاهش دهد. همچنین تعهد به تغییر آموزش ها را تسهیل می کند. کانینگ هام (۲۰۰۶) نشان داد کههنگامی که تعهد به تغییر بیشتر است، سازگاری با تغییر بیشتر می شود و تمایل به ترک شغل کاهش می یابد. هولپیا نشان دادند فعالیت اساسی در هر نوع تلاش جهت تغییر، شناسایی چگونگی کسبتعهد افراد است زیرا چنانچه تعهد نباشد، خروج از موقعیت قبلی بسیار دشوار خواهد بود و هیچ برنامهتحوالی موفق نخواهد شد؛ مگر اینکه ازجانب کارکنان مورد درک و تعهد قرار گیرد.

کلمات کلیدی:

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1681817>

