

اولین همایش ملی اقتصاد خلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، ۳ اسفند ماه
۱۳۹۵ (NCCE2017)

1 st National Conference Creative Economy

بررسی تاثیر باز مهندسی فرآیندهای سازمانی و بهبود مستمر بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی

شیرین کیهان فرد^۱ و مجتبی کیائی^۲

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، گروه مدیریت، تهران، ایران،

sh.keyhanfard@yahoo.com

^۲ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، گروه مدیریت، تهران، ایران،

mjtkaei@gmail.com

چکیده - هدف این پژوهش بررسی نقش و اثر باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی است که ابعاد باز مهندسی فرایندهای سازمانی بر اساس مدل بوت و همکاران شامل فناوری اطلاعات و ارتباطات، رهبری جدید، تکنیک های جدید، دانش و ریسک پذیری مدیران در نظر گرفته شده است. در حال حاضر ما در عصری به سر می بریم که تغییرات آن به مراتب بنیادی تر از تغییر و تحولات انقلاب صنعتی است و از همین رو سازمانها برای حفظ بقا و حضور خود در عرصه رقابت ناگزیر به دگرگونی و استفاده از تازه ترین دستاوردهای فناوری برای دستیابی به بالاترین سطح بهبود تواناییهای خود و کارکنان خود هستند. مهندسی مجدد سازمانها را می توان از جهات مختلف محصول تکامل طبیعی و عملی استراتژی های کاربردی برخی از رویکردهای مدیریتی اخیر دانست که تاثیر عمده ای بر نحوه نگرش مدیریت و دگرگونی سازمانها داشته است

کلید واژه - بهبود مستمر، فرآیندهای سازمانی، مدیریت تغییر، مهندسی مجدد

۱- مقدمه

محیط کسب و کار امروز، محیطی رقابتی، همراه با تغییرات شتابان است. سازمانها برای ادامه فعالیت در این محیط متغیر و دستیابی به رشد مطلوب باید قادر به ایجاد تغییرات لازم در روند انجام فعالیت های خود باشند. تغییرات محیطی موجب ایجاد تفاوت میان عملکرد موجود و مطلوب در سازمان های می شود و حذف مقررات کهنه و ایجاد تغییر در سازمانها را ضروری می سازد. آنچه در ادامه حیات سازمانها نقش بسزایی دارد، مدیریت تغییرات مورد نیاز در سازمان است. زیرا چگونگی ایجاد تغییرات در سازمان و مدیریت صحیح منابع مورد نیاز جهت انطباق سازمان با محیط متغیر امروز عامل اساسی در رشد و بقای آن سازمان به شمار می آید. عوامل بسیاری بر مدیریت تغییرات در یک سازمان می تواند تأثیرگذار باشد.

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی می باشد. جهت تحقق این هدف، این پژوهش در پنج فصل تدوین می شود، فصل اول شامل کلیات پژوهش و اهداف و فرضیات می باشد پس از آن در فصل دوم مبانی نظری و

بررسی تاثیر باز مهندسی فرآیندهای سازمانی و بهبود مستمر بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی

1 st National Conference Creative Economy

پیشینه پژوهش بیان می شود. در فصل سوم پیرامون ابزارها و روش های جمع آوری داده صحبت می شود، داده ها جمع آوری شده در فصل چهارم تجزیه و تحلیل خواهد شد و در فصل پنجم به نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات مبنی بر یافته های پژوهش پرداخته می شود. در این فصل بطور کامل شرح و بیان مسئله پژوهش، اهمیت و ضرورت پژوهش، اهداف و فرضیه های پژوهش، پیشینه پژوهش، روش انجام پژوهش، و در نهایت قلمروی پژوهش بیان می شود.

۲- روش تحقیق

هدف از انتخاب روش تحقیق تعیین روش و شیوه ای مناسب برای بررسی موضوعی خاص است. دستیابی به هدف های علمی یا شناخت علمی میسر نخواهد بود مگر زمانی که با روش شناسی درست صورت پذیرد. به عبارت دیگر تحقیق از حیث روش است که اعتبار می یابد نه موضوع تحقیق (خاکی، ۱۳۸۲). پایه هر علمی، روش شناخت آن است و اعتبار و ارزش قوانین هر علمی به روش شناختی مبتنی است که در آن علم به کار می رود (عزتی، ۱۳۷۶).

از آنجا که موضوع این پژوهش بررسی نقش و اثر باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصاد و دارایی است و از آنجا که شناسایی تاثیر این عوامل برای سازمان ضروری و کاربردی است، پژوهش حاضر از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی می باشد.

همچنین این پژوهش از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است و مطالعه میدانی محسوب می شود.

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی

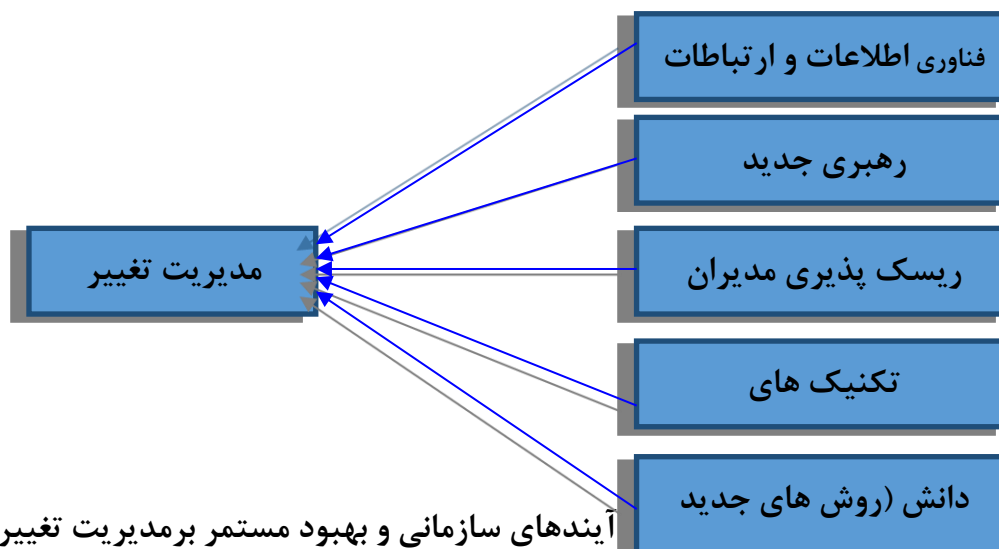
¹- Methodology

1 st National Conference Creative Economy

و مطالعه میدانی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان وزارت امور اقتصادی و دارایی است که تعداد آن‌ها ۱۴۰۲ نفر بود. در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۲ نفر تعیین شده است که با روش نمونه گیری تصادفی ساده از میان افراد جامعه انتخاب شده‌اند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی محقق ساخته استفاده شد و با استفاده از روائی محتوا، روائی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به ۰/۹۳ محاسبه گردید. برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. نرم افزارهای مورد استفاده در این پژوهش SPSS بود.

مدل رگرسیونی پژوهش: ضریب همبستگی مدل رگرسیونی نشان داده است که میان متغیر مستقل بازمهندسی فرایندهای سازمانی و متغیر وابسته مدیریت تغییر همبستگی قوی وجود دارد و ۷۹/۸ درصد از کل تغییرات مدیریت تغییر توسط متغیر بازمهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر برآورد می‌شود.

به منظور مشخص نمودن روش‌های آماری مناسب برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات تحقیق، در مرحله اول بایستی توزیع عامل‌ها و متغیرهای تحقیق در نمونه‌ی مورد بررسی مشخص گردد. بدین منظور از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (KS) استفاده



آیندهای سازمانی و بهبود مستمر برمدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (بوت و همکاران، ۲۰۱۳)

شده است. همانطور که نتایج آزمون نشان می‌دهد همه متغیرها در نمونه مورد بررسی، از توزیع نرمال پیروی می‌کنند (جهت نرمال بودن توزیع داده‌ها سطح معناداری باید بیشتر از ۰/۰۵ باشد). بنابراین برای آزمون فرضیات باید از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد، که در این پژوهش از آزمون پارامتریک رگرسیون خطی برای بررسی فرضیات پژوهش استفاده خواهد شد.

فرضیه فرعی اول:

فناوری اطلاعات و ارتباطات نیروهای سازمانی بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی اثر معناداری داشته است. آزمون فرضیه اول را نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فناوری اطلاعات بر متغیر مدیریت تغییر تاثیر معنادار دارد که با توجه به ضریب رگرسیونی به دست آمده می‌توان گفت با افزایش بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان مدیریت تغییر در سازمان موفق تر خواهد بود.

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین تعدیل شده (R2 adj)	خطای استاندارد
۱	۰/۸۹۵a	۰/۸۰۰	۰/۷۹۸	۰/۲۷۳

جدول ۱: خلاصه مدل همبستگی تاثیر باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر برمدیریت تغییر

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۱۳/۱۵۰	۵	۲۲/۶۳۰	۳۰۲/۹۸۶	۰/۰۰۰ ^a
باقیمانده	۲۸/۲۳۳	۳۷۸	۰/۰۷۵		
کل	۱۴۱/۳۸۳	۳۸۳			

جدول ۲: تحلیل واریانس مدل رگرسیون تاثیر باز مهندسی فرایندهای سازمانی برمدیریت تغییر

بررسی تاثیر باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر برمدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی

فرضیه فرعی دوم:

رهبری جدید در ابعاد سازمانی بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصاد و دارایی اثر معناداری داشته است. متغیر رهبری در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر بر مدیریت تغییر معنادار دارد و ضریب رگرسیونی به دست آمده نشان می دهد استفاده از روش های رهبری جدید در سازمان بر اجرای مدیریت تغییر در سازمان تأثیر مثبت دارد. که نتایج حاصل با نتایج به دست آمده در پژوهش ییلماز و همکاران (۲۰۱۳) و نیز خاچیان و همکاران (۱۳۹۳) همسویی دارد.

فرضیه فرعی سوم:

ریسک پذیری مدیران بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی اثر معناداری داشته است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد ریسک پذیری مدیران بر متغیر مدیریت تغییر معنادار داشته است. همچنین ضریب رگرسیونی به دست آمده نشان می دهد ریسک پذیری مدیران بعد از متغیر دانش تأثیرگذار ترین متغیرها بر مدیریت تغییر بوده است و نسبت به سایر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر مثبت بیشتری بر فرایند مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی داشته است.

فرضیه فرعی چهارم:

تکنیک های جدید (مهارت های رایانه ای) ابعاد سازمانی بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی اثر معناداری داشته است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد تکنیک های جدید بر مدیریت تغییر در سازمان تأثیر معنی داری ندارد و این فرضیه پژوهش رد می شود که با نتایج حاصل از پژوهش بوت و همکاران (۲۰۱۳) رابطه معکوس داشته است و با پژوهش زارعی و فرکیش (۱۳۸۴) همسویی داشته است.

فرضیه فرعی پنجم:

دانش (روش های جدید انجام کار) بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی اثر معناداری داشته است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد متغیر دانش بر مدیریت تغییر تأثیر معنادار دارد. همچنین با توجه به ضریب رگرسیونی به دست آمده می توان گفت تأثیرگذار ترین متغیر بر مدیریت تحقیق متغیر دانش بوده است و این نشان دهنده تأثیر مثبت و مهم دانش در اجرای مدیریت تغییر در سازمان می باشد.

فرضیه اصلی:

باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی اثر معناداری داشته است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد متغیر مدیریت باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر بر مدیریت تغییر تأثیر معنادار داشته است. که ضریب رگرسیونی به دست آمده برابر با

بررسی تأثیر باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر بر مدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی

1 st National Conference Creative Economy

۰/۸۵۶ بوده است که نشان دهنده تاثیر مثبت و قوی بازمهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر بر مدیریت تغییر می باشد و با دقت بر پیاده سازی متغیرهای مورد مطالعه می توان بر اجرای صحیح و بهینه مدیریت تغییر در سازمان تاثیر گذاشت.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها حاکی از آن بود که متغیرهای فناوری اطلاعات و ارتباطات، رهبری جدید، دانش و ریسک پذیری مدیران بر مدیریت تغییر تاثیر داشت و تنها تکنیک های جدید بر مدیریت تغییر تاثیر نداشت.

Sig	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
		Beta	Std.Error	B		
۰/۰۰۰	۳/۹۹۴	-	۰/۰۹۲	۰/۳۶۹	ثابت	۱
۰/۰۰۰	۳۲/۳۹۱	۰/۸۵۶	۰/۰۲۷	۰/۸۷۲	بازمهندسی فرایندهای سازمانی	

جدول ۳: آزمون رگرسیون بازمهندسی فرایندهای سازمانی بر مدیریت تغییر

۳- نتیجه گیری

در دنیای پر تلاطم و متغیر امروز، سازمانها ناگزیر به ایجاد تغییرات مستمر در فرایندها، ساختار و استراتژی های خود می شوند، چرا که تغییرات محیطی و عوامل تاثیر گذار دیگر موجب ایجاد تفاوت میان وضع مطلوب و موجود در سازمان خواهد شد و برای از میان برداشتن این تفاوت ایجاد تغییرات نیاز دائمی سازمان بشمار می آید و مدیریت تغییر تلاشی برنامه ریزی شده در سازمان برای ایجاد تغییرات در جهت افزایش بهره وری و اثربخشی است. اما آنچه باید مورد توجه قرار گیرد این است که ایجاد تغییرات در سازمان همواره با واکنش های مختلف از سوی کارمندان و مدیران همراه است. متغیرهای مختلفی در سازمان می توانند بر مدیریت تغییر در سازمان تاثیرگذار باشند که عدم شناخت این متغیرها هزینه های ایجاد تغییر در سازمان را افزایش می دهد و ممکن است اهداف مدیریت تغییر را تحت تاثیر قرار دهد. در این پژوهش تلاش شده است به تجزیه و تحلیل تاثیر مجموعه ای از عوامل باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر برمدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی و دارایی پرداخته شود.

بررسی تاثیر باز مهندسی فرایندهای سازمانی و بهبود مستمر برمدیریت تغییر در وزارت امور اقتصادی

مراجع :

- [1] Al-Mashari . M , Zairi . M , (1999) , “BPR implementation process:an analysis of key success and failure factors” *Business Process Management Journal*,Vol.5, No.1, PP 87-112 BPR Online Learning Center,”*Reengineering success factor*”, Available at: www.prosci.com/factors.htm
- [2] Beckhard, R. (1969). *Organization Development: Strategies and Models*. Addison wesley. New York.
- [3] Bidualt, F., and Cummings, T.(1994). *Innovating through alliance: Expectations and limitations*. *R&D Management*, 24(1) , 33-45.
- [4] *BPR methodologies” Business Process Management Journal*, Vol.5 ,No.1, PP 65-86
- [5] Bruch. H and Walter, F. (2007). *Leadership in context: Investigating hierarchial impact an transformational leadership*. *Leadership and organizational development Journal*. 8(8) ,710-726.

[6] ممی زاده، جعفر (۱۳۷۵). توسعه سازمان. چاپ اول، انتشارات روایت.

[7] مورهد، جی و گریفین، آر (۱۳۷۵). رفتار سازمانی، ترجمه ی سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده. چاپ دوم. تهران: انتشارات مروارید.

[8] میلر، کاترین (۱۳۸۶). ارتباطات سازمانی (فرایندها و رویکردها). ترجمه ی زهره خوش نشین، محمدرضا جمشیدی و ناصر گوردردزی. تهران انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.

[9] همر، مایکل (۱۳۷). طرحی نو در مدیریت: مهندسی دوباره شرکت ها، منشور انقلاب سازمانی. عبدالرضا رضایی نژاد، چاپ اول، موسسه فرهنگی رسا تهران.