



Masterlehrgang „PROJEKTMANAGEMENT“

Abschluss im Juni 2009

Das Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Veränderungsprozessen

Wirken sich unterschiedliche Eigentümerverhältnisse auf das Verhalten und die emotionale Reaktion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Veränderungsprozessen aus?

Gernot Waldsam

gernot.waldsam@austrocontrol.at

Zusammenfassung:

Organisationstheoretische Ansätze legten den Grundstein für die Annahme, dass bei beruflichen Veränderungsprozessen eine sensiblere Betrachtung der Bedürfnisse von Organisationsmitgliedern mehr Erfolg verspricht, als eine rezeptartige Durchführung von Veränderungsmaßnahmen. Ziel dieser Arbeit ist, das Verhalten von MitarbeiterInnen bei Veränderungsprozessen durch das Wissen um deren Bedürfnisse vorhersehbar zu machen. Basis dieser Bedürfnisse sind Form und Eigentümerverhältnisse der Organisation.

Um eine das Befragungsergebnis beeinflussende Suggestion im Ansatz zu vermeiden, wurde für die Datenerhebung die Methode des narrativen Interviews gewählt. Die Datenaufbereitung selbst erfolgte mittels skalierender Strukturierung. Eine Unterscheidbarkeit bei den Bedürfnissen, unterteilt nach den Eigentümerverhältnissen, ist nicht durchgängig gegeben. Sehr deutliche Unterschiede zeigten sich in der Wahrnehmung von Veränderungsprozessen, im Erkennen von Veränderungsbedarf sowie in der Veränderungsbereitschaft der jeweiligen Organisationsmitglieder.

Abstract:

Approaches in organisation theory provided the foundation for the assumption that in professional change processes a sensitive observation of organisation members' needs promises more success than a point-by-point execution of change measures.

The aim of this paper is to make predictable the behaviour of personnel in change processes through knowledge about their needs. The basis of these needs are the shape and the ownership structure of the organisation.

To avoid suggestive influences on the survey outcomes right from the beginning, the method of narrative interviews was chosen for data collection. The data preparation itself was carried out by scale structuring. A differentiation of needs according to ownership structure is not continuously given. Highly articulate differences showed in the perception of change processes, the identification of the necessity for change as well as in the willingness for change of the respective organisation members.