

Katarina Suvajdžić,

Dobrića Vujić

Fakultet za pravne i poslovne studije, Novi Sad

Utvrđivanje odnosa zaposlenih prema organizacionim promenama – faktorska struktura skale

Jedna od osnovnih kompetencija neophodna za opstanak i razvoj organizacija u savremenom poslovnom okruženju jeste upravljanje promenama. Promene se desavaju na globalnom nivou, u okruženju u kome posluje organizacija, unutar organizacije i u samim zaposlenima. Jedan od osnovnih uslova da zaposleni pravovremeno prepoznaju i odgovore na promene jeste da imaju pozitivan odnos prema promenama i da na njih gledaju kao na nešto neophodno i poželjno u organizaciji. Postojeće skale za ispitivanje stavova prema organizacionim promenama većinom su konstruisali strani autori i one se uglavnom odnose na transformacione promene, usmerene na rast i razvoj organizacije. Organizacije koje posluju u Srbiji, pored ovih promena, suočavaju se i sa tranzicionim promenama, koje su uslovljene i društveno-političkim stanjem u zemlji. Cilj ovog istraživanja bio je konstrukcija skale za merenje stavova prema organizacionim promenama koja bi pored transformacionih promena obuhvatila i promene karakteristične za našu zemlju. Prvobitno konstruisana skala sastojala se od 42 ajtema koja su obuhvatala kognitivne, emocionalne i bihevioralne aspekte stavova prema organizacionim promenama. Istraživanje je sprovedeno na uzorku od 482 ispitanika, 227 rukovodilaca i 255 izvršilaca, zaposlenih na teritoriji Vojvodine. Kako bi se utvrdila latentna struktura skale izvršena je faktorska analiza. Korišćena je Analiza glavnih komponenti uz Promaks rotaciju sa Kajzerovom normalizacijom. Iz skale su eliminisani ajtemi koji su imali niska faktorska zasićenja i koji su narušavali interpretabilnost faktora. Na taj način skala je redukovana na 25 ajtema. Na osnovu dijagrama prevoja (Scree Plot) odlučeno je da se zadrže 4 faktora koja ukupno objašnjavaju 47,186% ukupne varijanse. Svaki faktor čini pet ajtema. Prvi ekstrahovan faktor nazvan je *Fleksibilnost zaposlenih* ($\alpha=.71$), drugi faktor nazvali smo *Potreba za stabilnošću uslova rada* ($\alpha=.75$), treći faktor imenovan je kao *Otpor prema sistemskim promenama* ($\alpha=.65$), dok je četvrti faktor nazvan *Iniciranje promena* ($\alpha=.68$). Reprezentativnost skale procenjena na osnovu Kajzer–Majer–Olkin – ovg koeficijenta iznosi .85, što ukazuje na visoku reprezentativnost skale. Faktori skale OP, 2013 veoma su informativni i dobro mogu da razlikuju stepen i kvalitet prihvatanja organizacionih promena. Iako skala pokazuje zadovoljavajuće psihometrijske karakteristike poželjno je dalje raditi na njenom unapređenju.

Ključne reči: Organizacione promene, OP, 2013