

"עבור מנהיגים ארגוניים, יישום שינוי במקום עבודה פירושו להשפיע על העובדים לעשות משהו

חדש או להתנהג אחרת. עבור העובדים, יישום שינוי בעבודה מצריך ניתוק משגרה וממערכות

חברתיות מוכרות, למידה ותרגול של השינוי".

מדבר על כך שכל שינוי, בין אם הוא מבחירה או חובה, הדרגתי או פתאומי, מתוכנן או סתמי, חשוב להכיר בכך ששינוי כרוך לרוב בתחושת אובדן. עבור העובדים שמבצעים שינוי, האובדן

מורגש בצורה העמוקה ביותר בתקופות מעבר, כאשר עליהם לוותר על הסטטוס קוו המוכר וללמוד ולתרגל דפוסים חדשים. יוזמות לשינוי ארגוני, לרבות התאמות כוח אדם, העברת עמיתים

לעבודה, הכנסת טכנולוגיה חדשה, ארגון מחדש וכו', עלולות לשבש את שגרת העובדים, לדרוש

גישות חדשות למשימות מוכרות, להפחית אמונות של מסוגלות עצמית, לערער את היציבות באמון ובקשרים חברתיים. ניתן לתאר את "חווית האובדן" של העובדים בשלב היישום של השינוי כמצב של ייאוש, המוגדר כחוויה של כאב רגשי, אובדן סוכנות והרגשה שאין ביכולתם לעשות אפילו מעט, על מנת לשפר את המצב.

(Potosky, D., & Azan, W, 2023).

"ההצלחה של יישום יוזמות שינוי ארגוני תלויה בעיקר בהיקף האמונות והעמדות של העובדים

כלפי שינוי וכן בהתנהגויות של מנהיגי השינוי עצמם" (Cao, T. T., & Le, P. B, 2022

ממצאי המחקר גילו שניהול השינוי בהחלט משפיע על ביצועים ארגוניים. כאשר מתעוררות התאמות חיוניות, העובדים מפגינים יותר גמישות והסתגלות ובמהלך תהליך השינוי, הם מצוידים במושגים ברורים של מתי ואיך להמשיך ומפגינים יותר בקיאות

