

## 論抗拒變革的管理

簡宏江<sup>1</sup>

育達商業技術學院·通識教育中心

### 【摘要】

近年來，隨著國內外整體環境的急遽改變，組織為求生存與發展，莫不採取變革策略，以因應變局。然而，在變革的過程中，由於諸多因素的影響，多少會引起成員的抗拒變革 (resistance to change)，如果領導者未能對之及早認定並妥善處理的話，將使得變革的路上充滿荊棘，甚而導致變革的努力與成果，付諸東流。因此，如何管理員工的抗拒，使之願意承諾投入變革，甚而轉化為變革的動能與助力，是組織領導者在推動變革時所必須面臨的重要課題。本文旨在透過文獻分析的歸納整理，試圖建構管理抗拒變革的內涵，以供組織管理實務者之參考。首先探討抗拒變革的意義；次則剖析變革的壓力與管理抗拒變革的重要性；三是論述抗拒變革的認定；四是討論抗拒變革的因應策略；最後則綜合文獻分析，簡述管理抗拒變革的概念架構及主要內涵，以作為本文的結語。

關鍵詞：組織變革、變革管理、抗拒變革

<sup>1</sup> 本文承蒙本校行銷與流通管理系蕭主任仁傑的指正，特表謝忱。有關文責，悉由筆者自行負責。