

## چکیده

منابع انسانی سازمان‌ها که عمدتاً مهمترین منبع توسعه نوآوری در سازمان‌ها می‌باشند باید در کلیه سطوح به این باور برسند که اصولاً مبنا پایداری و استواری در دنیای رقابتی و بازارهای پیچیده داخلی و بین‌المللی امروز منوط به خلاقیت و نوآوری همگانی بوده و همه نیروها باید در این جهت فعالیت نمایند. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند، منابع انسانی است، نقش انسان در سازمان و نوع نگاه به او، سهم بسزایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت. با این وجود مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مواجهه است که مهمترین آنها نارضایتی کارکنان از تحول اداری است. این نارضایتی، بی‌انگیزگی، کم‌شدن بهره‌وری، عدم مشارکت کارکنان و حتی ترک همکاری کارکنان با سازمان را به همراه داشته باشد.

اما مدیران منابع انسانی می‌توانند از طریق توجه به رضایتمندی کارکنان خود این چالش‌ها را رفع کرده یا از بروز اکثر آنها پیشگیری نمایند. امروزه با وجود اهمیت فوق‌العاده رضایت شغلی، متأسفانه در ایران بنا به دلایل متعدد از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی، عدم نظارت درست مدیران، عدم توجه به مشارکت همه جانبه کارکنان و مدیران در تحول، عدم ترسیم آینده شغلی و نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی سبب شده است که ساز و کار مشخصی در جهت کیفی سازی منابع انسانی تعریف نشده و حتی این سازوکار چندان جدی گرفته نشود. استفاده از روش‌های نوین برای ارزیابی داده‌ها نیز رویکرد جدیدی است که خطای انسانی را در تحلیلی یک سویه از بین می‌برد. بنابراین در این پژوهش عامل رضایت کارکنان در فرآیند تحول توسط الگوریتم بهینه سازی مگس سرکه بررسی خواهد شد.

کلید واژه: تحول سازمان، رضایتمندی کارکنان، منابع انسانی، الگوریتم هوشمند، مگس سرکه.