

Research Seminar 28. 6. 2011 / 17:30 – 19:00 (Raum BA9909)

Liebe KollegInnen an der JKU,

wir möchten Sie sehr herzlich zum nächsten Research Seminar an der JKU einladen: Prof. Ali Dastmalchian, Dean der Gustavson School of Business und Professor für Organizational Behavior an der University of Victoria in Kanada ist zu Gast an der JKU. Geboren in Iran, erhielt er seinen PhD-Abschluss an der Cardiff Business School (U.K.) und hatte Professuren und Führungsfunktionen an verschiedenen kanadischen Universitäten. Er weist eine hohe internationale Erfahrung in der Forschung und Lehre an zahlreichen Universitäten in Europa, Asien und Australien auf. Er ist Autor zahlreicher Beiträge in Journalen wie Journal of Management Studies, Organization Studies, Human Relations, Academy of Management Executive, International Journal of Human Resource Management, Applied Psychology, Long Range Planning, etc. Seine Forschungsinteressen sind in den Bereichen Organisationsdesign und -flexibilität, Change-Management, Organisationales Klima, vergleichende Führungsforschung sowie Gesundheit und Organisation. [http://gustavson.uvic.ca/faculty_staff/staff/view/93]

Wir freuen uns auf rege Teilnahme, einen spannenden Vortrag und eine inspirierende Diskussion. Im Anschluss gibt es die Möglichkeit sich bei einem kleinen Buffet weiter auszutauschen.

Bitte um Anmeldung bei

Beate Hörmanseder: +42 732 2468 9116 oder beate.hoermanseder@jku.at



Vortragspaper: The Impact of Organisational Change on Steelworkers in Craft and Production Occupational Groups

Abstract:

This article examines the impact of organizational change on different occupational groups in the steel industry. In difficult financial circumstances and resulting pressure to downsize, a move to new forms of team-based working, in combination with staffing reductions, led to differential effects on craft and production occupational groups. Job satisfaction declined as a result of these changes with production workers reporting work intensification, while craft workers joining production teams reported skills under-utilization and reduced commitment to the organization. The existing occupational distribution of knowledge, skills and abilities led to the creation of multi-skilled production teams rather than developing teams of multi-skilled workers. The results clearly demonstrate the importance of understanding the limits imposed on new work arrangements such as teamworking by financial pressures and the occupational structure of the traditional labour process. In particular, the article highlights the significance of occupation in understanding how people experienced the work changes that occurred.

Dieser Artikel ist 2010 in der Zeitschrift „Human Relation“ Vol. 63(8) erschienen.