

عنوان مقاله:

بازآفرینی مدل تغییرات سازمانی کورت لوین بانگرس مدیریت جهادی

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 13

نویسندگان:

وحید چناری - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر

علیرضا شهبازی - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر

پوریا راهی - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر

خلاصه مقاله:

ایجاد تغییر در سازمانها یکی از مباحث اصلی و پرچالش مباحث علوم اجتماعی، رفتار سازمانی، ساختار سازمانی و دیگر علوم مرتبط می باشد. لذا اندیشمندان مختلف، بمنظور پی بردن به زوایای این موضوع مهم، نظریات و مدل های گوناگونی برای انجام تغییرات سازمانی ارائه نموده اند. یکی از زیربنایی ترین مدل های ارائه شده که چارچوب بسیاری از مدل های تغییر پیچیده تری است که امروزه مورد استفاده قرار می گیرند مدل تغییرات سازمانی کورت لوین می باشد. این مدل پیشنهاد می کند که هر تغییری نیازمند پشت سر گذاشتن سه مرحله اصلی خروج از حالت انجماد، ایجاد تغییرات لازم و در نهایت انجماد مجدد می باشد. در این مقاله ضمن اشاره به برخی انتقادات وارده به این مدل توسط دیگر اندیشمندان و با بر شمردن ویژگی های اساسی مدیریت جهادی و مقایسه این سبک مدیریتی با دیگر الگوهای مدیریتی، نشان می دهیم که مدیریت جهادی با داشتن شاخص های ذاتی پویایی و خلاقیت رفتاری - سازمانی در وجود خود، برخلاف سایر الگوهای مدیریتی که مدیران بنا به منافع شخصی یا سازمانی به موضوع تغییر نگاه میکنند و لذا در این الگوها می بایست فرآیند خروج از انجماد برای ایجاد تغییر انجام گیرد، هیچگاه به مرحله انجماد مورد نظر و اشاره مدل لوین نخواهد رسید بلکه با وجود شاخص های ویژه ای که در مدیریت جهادی می باشد و در دیگر سبک های مدیریتی وجود ندارد تغییر و انعطاف پذیری جزء لاینفک این مدیریت می باشد

کلمات کلیدی:

تغییر، کورت لوین، مدیریت جهادی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/535515>

