

عنوان مقاله:

بررسی کاربرد و چالش های مدیریت تغییر از دیدگاه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و شرکت خدمات مهندسی و تجهیزات صنعتی توربین جنوب (اهواز) بر اساس مدل لوین

محل انتشار:

فصلنامه رویکردهای پژوهشی کارآفرینانه در کشاورزی، دوره 1، شماره 1 (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسندگان:

آذر هاشمی نژاد - دانش آموخته دکتری ترویج کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

سعید محمدزاده - استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

خلاصه مقاله:

این تحقیق با هدف بررسی کاربرد و چالش های مدیریت تغییر از دیدگاه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و مقایسه آن با دیدگاه کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب شهرستان اهواز به تحریر در آمده است. جامعه آماری تحقیق کارکنان شاغل در سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان مشتمل بر 251 نفر و کارکنان شاغل در شرکت خدمات مهندسی و تجهیزات صنعتی توربین جنوب (زیر مجموعه شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب) شامل 397 نفر می باشند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب، و با استفاده از جدول مورگان تعداد 148 نفر از سازمان جهاد کشاورزی و 196 نفر از شرکت خدمات مهندسی و تجهیزات صنعتی توربین جنوب به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار آن بالای 7/0 را نشان داده است. روایی پرسشنامه با نظر اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین تایید گردید. در این تحقیق فرایند مدیریت تغییر بر اساس سه مرحله مدیریت تغییر مدل لوین (مرحله ذوب شدن، مرحله تغییر، مرحله انجماد مجدد) بررسی شده است. مرحله ذوب شدن منجر به در هم ریختن وضع موجود می شود؛ مرحله تغییر، شامل توسعه رفتارها و نگرش جدید از طریق تغییر می باشد؛ مرحله انجماد مجدد نیز منجر به تثبیت تغییر جدید برای دائمی ساختن آن می شود. نتایج مقایسه وضعیت موجود و مطلوب دو سازمان نشان می دهد که در دو سازمان بین وضعیت موجود و مطلوب فاصله وجود دارد اما این فاصله در شرکت خدمات مهندسی و تجهیزات صنعتی توربین جنوب در سه مرحله مدیریت تغییر کمتر می باشد. در مقایسه دو سازمان نسبت به مراحل مدیریت تغییر، نتایج نشان داد که بین دیدگاه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و شرکت خدمات مهندسی و تجهیزات صنعتی توربین جنوب نسبت به مرحله اول یعنی آمادگی برای تغییر، در سطح 05/0 درصد تفاوت معنی داری وجود دارد اما در دو مرحله تغییر و تثبیت آن تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین تحلیل چالش های مدیریت تغییر نشان داد که چهار عامل شخصیتی، مدیریتی، سازمانی، مقاومت و ترس 087/67 درصد از کل تغییرات مربوط به چالش های مدیریت تغییر را تبیین می کنند.

کلمات کلیدی:

مدیریت تغییر، چالش، مدل لوین

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/965446>

