

بررسی رابطه مدیریت تغییر و توسعه کیفی نیروی انسانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر دهدشت در سال ۱۳۹۶

نجف اصغر نژاد ، عالم موسویان زاده
کارشناس ارشد جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر
najaf1302@gmail.com
آموزش و پرورش شهر دهدشت.
کارشناس ارشد فناوری دانشگاه دولتی شیراز
aziz1030@aziz1030@gmail.com

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین مدیریت تغییر و توسعه کیفی نیروی انسانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر دهدشت در سال ۱۳۹۶ بود. این پژوهش به روش پیمایشی و به صورت توصیفی انجام گرفته است. جامعه آماری، تعداد ۲۰۰ از کارکنان شاغل در اداره کل آموزش و پرورش کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر دهدشت بود. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، همه جامعه آماری به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. پس از جمع آوری اطلاعات در قالب پرسشنامه استاندارد مدیریت تغییر و پرسشنامه استاندارد توسعه نیروی انسانی، به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ و به وسیله آزمون های آماری ضریب همبستگی، رگرسیون خطی در قالب جداول توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی و ضریب همبستگی پیرسون از یافته ها نشان می دهد: بین مؤلفه های مدیریت تغییر با توسعه نیروی انسانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در بین متغیرهای مورد بررسی متغیر پیش بین، بعد قدرت تشخیص حل مساله با ضریب تعیین ۱۰٪، کمترین، و بعد آگاهی و وسعت دید مدیر با مقدار ضریب تعیین ۲۳٪ بیشترین تاثیر را داشته اند.

کلید واژه ها: مدیریت تغییر، توسعه کیفی نیروی انسانی، کارکنان آموزش و پرورش.

بیان مساله

در عصر حاضر، پیشرفت سریع و همه جانبه دانش و فناوری و همچنین تغییرات سریع محیطی، شرایط جدید و پیچیده ای را برای سازمان ها فراهم نموده است. این تغییر و تحولات پیچیده و پربرایند، سازمان ها را در محیطی سرشار از تغییر، عدم اطمینان، پویایی و پیچیدگی قرار می دهد. چنین شرایطی، سازمان ها را ناچار می سازد تا برای تأمین بقای معنادار خود در محیط حال و آینده به طور مستمر، ساز و کارهای خود را بهبود بخشند و پاسخگوی نیازهای درونی و بیرونی جدید باشند (ترک زاده، ۱۳۸۸). بر اساس گفته لایوتسه، مقاومت در برابر تغییر، مانند تلاش برای نفس نکشیدن و موفقیت در آن، به مثابه مرگ است. بنابراین، سازمان ها برای بقا و پویایی خود، ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دایمی هستند. بدیهی است برای ایجاد سازنده و مؤثر در سازمان ها، باید، برنامه ریزی، طراحی و مدیریت خاصی اعمال شود که به آن مدیریت تغییر می گویند (جعفری و حنیفی، ۱۳۸۶). گاتو^۱، از مدیریت تغییر به عنوان مدیریت گذر یاد شده است که به معنای برهم زدن وضع موجود و گذر از آن برای رسیدن به یک وضعیت مطلوب در آینده است (نیکولز^۲، ۲۰۰۴).

^۱ . Gato
^۲ . Nichols