



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

آمادگی سازمانی برای تغییر: مطالعه موردی درباره آمادگی برای
تغییر در یک شرکت تولیدی اندونزی

عنوان انگلیسی مقاله :

Organizational Readiness for Change: A Case Study on Change
Readiness in a Manufacturing Company in Indonesia



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل
با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



بخشی از ترجمه مقاله

CONCLUSION

When members of an organization are ready for change process, the change implementation will be easier for the change agents. Organizations consist of people, whose perceptions can facilitate or undermine the effectiveness of a change program. Change also needs vision and should be communicated effectively. Change initiatives should be made by creating a sense of urgency in the organizations. Managers need to help people to clearly see their role in new ways of doing things in order to build commitment to change. People usually afraid of the uncertainty they will face because of the change. In this situation, managers should give the people the opportunity to participate in the change projects and to give feedback. In a changing environment, the role of leaders is very critical in inspiring people to support and participate in the change initiatives. According to these following prospects, Company X has met the requirement to commence change successfully; therefore they have obtained the status **READY** to change. Issues which need further development in creating change readiness include improving understanding of change vision by doing more effective and consistent communication.

نتیجه گیری

هنگامی که اعضای یک سازمان آماده فرآیند تغییر باشند، پیاده سازی تغییر برای عوامل تغییر ساده تر خواهد بود. سازمان ها از افرادی تشکیل می شوند که برداشت آن ها می تواند باعث تسهیل و یا تضعیف اثربخشی یک برنامه تغییر گردد. هم چنین تغییر نیازمند چشم انداز و برقراری موثر ارتباط است. طرح های تغییر باید با ایجاد حس ضرورت در سازمان طراحی شوند. مدیران باید به افراد مجموعه خود برای روییت واضح نقش آن ها با شیوه های جدید انجام امور و به منظور ایجاد تعهد برای تغییر کمک نمایند. افراد معمولاً نگران مواجهه با عدم اطمینان حاصل از تغییر هستند. در این وضعیت، مدیران باید به افراد خود فرصت مشارکت در پروژه های تغییر و ارائه بازخورد را بدهند. در یک محیط در حال تغییر، نقش رهبران در الهام بخشی به افراد در راستای پشتیبانی و مشارکت در طرح های تغییر حیاتی است. با توجه چشم انداز مزبور، شرکت X الزامات شروع تغییرات موفق را برآورده نموده؛ بنابراین به وضعیت **READY** (آماده) برای تغییر نائل آمده است. مسائلی که نیازمند توسعه بیشتر در زمینه ایجاد آمادگی برای تغییر هستند شامل ارتقاء شناخت چشم انداز تغییر با برقراری موثر و مداوم ارتباط می گردد.



توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت

ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.