

نقش رهبری فناوری در مدیریت استراتژیک

سمیرا نصیری هفشجانی، دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، گرایش مالی، دانشگاه غیرانتفاعی

نورهدایت شهر کرد، samiranasiri352@gmail.com

فاطمه حیدری، دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، گرایش مالی، دانشگاه غیرانتفاعی نورهدایت

شهر کرد، fatemeh.heidari352@gmail.com

حجت الله مردای پردنجانی، هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر کرد، Mayamey_2012@yahoo.com

مسعود هاشمی، دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، گرایش مالی، دانشگاه غیرانتفاعی نورهدایت

شهر کرد، hmasoud832@gmail.com

فریدون حسن پور، کارشناس ارشد رشته حسابداری، Fridoon_h@yahoo.com

چکیده - تغییر اجتناب ناپذیر است و باید به منظور ایجاد تحولات سازنده و مؤثر در سازمان‌ها، طراحی و مدیریت شود. جهان امروز نیاز فزاینده به آن نوع از رهبری فناوری دارد که به ایجاد سازمان‌هایی که به سمت فعال کردن پتانسیل‌های خود می‌پردازند بها دهد و در عین حال به حل بحران‌ها و شرایط اضطراری محیط کار بیندیشد. در چنین شرایطی سازمان‌ها باید بدانند که برای رسیدن به اقتدار آتی ناچارند اهداف «شدن» را به اهداف «ماندن» ترجیح دهند. به بیان دیگر در عصر حاضر، تحول، بازسازی و نوسازی یکی از ابعاد مهم سلامت سازمانی بوده و بنابراین، مدیریت تغییر در سازمان‌ها یکی از مشکل‌ترین وظائف مدیران پیشرو است. در همین راستا مقاله حاضر بر آن است که ضمن بیان اهمیت و ضرورت مدیریت تحول در روزگار کنونی، به بیان مختصر عوامل تسهیل‌کننده تغییر و بهسازی در سازمان‌ها و راهکارهای غلبه بر مقاومت‌ها و موانع موجود بر سر راه ایجاد تحولات و نوآوری‌های سازمانی بپردازد.

کلمات کلیدی: بحران، رهبری فناوری، مدیریت استراتژیک، نوآوری، سازمان

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجهند و بنابراین، به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به بیان دیگر با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... در عصر حاضر، سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی،

بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (۱) چرا که به گفته تافلر «تنها با بهره‌گیری خلاقانه از تغییر برای هدایت کردن خود تغییرات است که می‌توانیم از آسیب شوک آینده در امان بمانیم و به آینده‌ای بهتر و انسانی‌تر دست یابیم» (تافلر، ۱۳۷۳، ۵۰۰).

با وجود این مشاهدات و مطالعات نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها نه تنها نوآور و خلاق نیستند بلکه حتی در هماهنگی با تحولات و پیشرفت‌ها و تغییرات عصر حاضر نیز ناتوان مانده و اغلب با شیوه‌های ناکارآمد سنتی اداره می‌شوند. به عنوان نمونه «اندرو پتیگرو» پژوهشگر انگلیسی که در زمینه تصمیم‌گیری‌های استراتژیک مطالعه کرده است، از خصوصیات ایستای سازمان‌ها حیرت‌زده شده است و به این نتیجه رسیده است که به رغم تغییر پیوسته شرایط دنیا، اغلب سازمان‌ها و شرکت‌ها در ۱۰ سال گذشته زندگی می‌کنند و حدوداً ۱۰ سال از شرایط دنیا عقب هستند (پیترز و واترمن، ۱۳۷۲، ۲۷).

مفاهیم تغییر و نوآوری

در تعریف پدیده تغییر گفته شده است تغییر، ایجاد هر چیزی است که با گذشته تفاوت داشته باشد اما نوآوری اتخاذ ایده‌هایی است که برای سازمان جدید است. بنابراین، تمام نوآوری‌ها منعکس‌کننده یک تغییرند اما تمام تغییرها نوآوری نیستند (آقای فیثانی، ۱۳۷۷، ۲۶). «مورت» که اولین تحقیقات گسترده در مورد فرایند تغییر را انجام داده است واژه تطبیق را به نوآوری ترجیح می‌دهد و از این رو نوآوری را قابلیت سازمان در جوابگویی به نقش در جامعه تعریف می‌کند (شیرازی، ۱۳۷۳، ۲۹۲). مطابق با تعریف «هنسن» نیز تغییر در سازمان فرایند تحول و دگرگونی است که در رفتارها، ساختارها، خط‌مشی‌ها، منظورها یا بروندهای پاره‌ای از واحدهای سازمان رخ می‌دهد (هنسن، ۱۳۷۰، ص ۳۳۰). با این حال، با توجه به نزدیکی و مشابهت مفاهیم نوآوری و تغییر در بسیاری از منابع و متون علمی، این دو واژه اغلب مترادف در نظر گرفته شده‌اند.

دیدگاه صاحب‌نظران

به طور کلی سازمان‌های نوآور سازمان‌هایی هستند که نسبت به تغییر نیازهای مشتریان، تغییر مهارت‌های رقبا، تغییر روحیه افراد جامعه، تغییر شرایط تجارت بین‌الملل و مقررات دولتی واکنش نشان داده،

در شکل و نحوه تولیدات خود تجدیدنظر کرده و خود را متحول می‌سازند. در همین رابطه «پتر دراگر» نوآوری را یکی از اهداف هشتگانه در سازمان می‌داند (سرمد، ۱۳۸۰، ۵۱)، «فایول» تغییر و نوآوری را یکی از اصول ۱۴ گانه مدیریت معرفی می‌کند و «الوین تافلر» معتقد است محور موج سوم را خلاقیت و نوآوری تشکیل می‌دهد (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷، ص پیشگفتار). «گاروین» نیز با دیدگاهی کاربردی سازمان همواره یادگیرنده را سازمانی معرفی می‌کند که در خلق، اکتساب و انتقال دانش و تعدیل و جایگزینی رفتارش با دانش و بینش جدید مهارت دارد (سلطانی تیرانی، ۱۳۷۸، صص ۱۱۷-۱۱۶). در همین راستا می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که سازمان‌های خلاق و نوآور سازمان‌هایی همواره یادگیرنده هستند و یادگیری مهمترین فرصت برای ایجاد تغییر و تحول و همگام شدن با تغییرات محیطی است (نژاد ایرانی به نقل از کونر، ۱۹۹۲، ۹۰).

از سوی دیگر، امروزه برای توجیه اجتناب ناپذیر بودن پدیده تغییر در سازمان‌ها و ضرورت چاره‌اندیشی در جهت تطبیق سازنده و صحیح با تغییرات از دیدگاه «آب‌های ناآرام» استفاده می‌شود. این دیدگاه سازمان را قابل تشبیه به قایقی می‌داند که باید از یک رودخانه پرتلاطم بگذرد که جریان آب آن همواره طوفانی است. در این حالت آنچه وضع را بدتر می‌کند این است که کسانی بر این قایق سوارند که پیش از این با هم همکاری نداشته‌اند و هیچ کدام پیش از این رودخانه عبور نکرده است. در مسیر رودخانه پیچ و خم‌ها و سنگ‌های درشتی قرار دارد که قایق به طور غیرمنتظره با آنها برخورد می‌کند، مقصد قایق نیز به درستی مشخص نیست. هر چند وقت یکبار هم تعدادی افراد جدید بر این قایق سوار می‌شوند و عده‌ای هم قایق را ترک می‌کنند (رابینز، ۱۳۷۶، ۴۰۳). «لاکت» نیز درباره ضرورت نوآوری و همگامی و هماهنگی با تحولات جدید می‌گوید «موج دریا تجربه ترسناکی است، اگر در مقابل آن ایستادگی کنید شما را به گوشه‌ای پرتاب می‌کند، معذک اگر بر آن سوار شوید می‌تواند در زمان کوتاهی شما را به جای دوری ببرد. به طور قطع بسیار ساده‌تر است که منتظر امواج تغییر باشید و بر آنها سوار شوید تا اینکه اصرار ورزید که بی حرکت بمانید و به سویی رانده شوید. مدیریت ساکن و بی‌حرکت نمی‌تواند مدت زیادی به طول انجامد (۲)، موج یا آن را غرق می‌کند و یا کشتی این مدیریت در گل فرو رفته باقی می‌ماند (لاکت، ۱۳۷۴، ص ۲۳۶)».

و بالاخره دیدگاه‌های بسیاری از نظریه‌پردازان دیگر مانند تافلر، شون (۱۹۷۱) و برگ کویست (۱۹۹۳) نیز حاکی از آن است که سازمان‌های امروزی نمی‌توانند روند و سرعت تغییرات را متوقف

سازند بلکه تنها می‌توانند تردیدها، نوسانات و بی‌ثباتی‌ها را به فرصت‌هایی برای آموختن، تطابق و همخوانی مطلوب تبدیل کنند (سنجری، ۱۳۷۹، ۴۲).

سطوح ایجاد تغییر در انسان‌ها

به طور کلی تغییرات در رفتار انسان در چهار سطح زیر طبقه‌بندی می‌شوند:

۱- تغییرات در معرفت، ۲- تغییرات در نگرش یا گرایش، ۳- تغییرات در رفتار و ۴- تغییرات در رفتار گروهی. رابطه زمانی و دشواری هر یک از این چهار مورد در شکل شماره یک نشان داده شده است: آسانترین نوع تغییر، ایجاد تغییر در دانش و معرفت است. تغییر در نگرش بعد از آن قرار می‌گیرد. نگرش از اینکه جهات عاطفی مثبت یا منفی پیدا می‌کند، ساختی متفاوت با ساخت دانش و معرفت دارد. تغییر در رفتار فردی به طور قابل ملاحظه‌ای دشوارتر و زمان‌گیرتر از دو تغییر پیشین است، لکن ایجاد تغییر در عملکرد گروهی یا سازمانی از آنجایی که به تغییر در عادات، آداب و سنت‌ها مربوط است، دشوارترین و زمان‌گیرترین تغییرات است. با وجود این، هر چند در سازمان‌ها از بین سطوح تغییر، سطوح آخر یعنی تغییرات در رفتار فردی و گروهی اهمیت بیشتری دارند اما لازمه تغییرات اساسی در رفتار فردی و گروهی ایجاد تغییرات در دانش‌ها و به ویژه نگرش‌های افراد است.

از سوی دیگر، در نوشته‌ها و تحقیقات مدیریت برای ایجاد تحول و نوآوری و نهادی کردن آن در سازمان‌ها نیز به سه دیدگاه اشاره شده است. اول دیدگاهی که نوآوری را بیشتر یک امر روان‌شناختی و مربوط به میزان هوش و استعدادها و فردی تلقی کرده و بنابراین، در سازمان استفاده از امکانات آموزشی و سیستم پاداش و تقویت‌کننده‌های مثبت را برای پرورش استعدادها و خلاقیت‌های افراد باهوش و با استعداد توصیه می‌کند. دوم دیدگاه اجتماعی که خلاقیت و نوآوری سازمانی را بیشتر امری جامعه‌شناختی و مربوط به فراهم آمدن محیط و زمینه مناسب برای بروز استعدادها می‌داند. این نگرش غنی‌سازی امکانات و زمینه‌های لازم در سازمان را برای ایجاد و استمرار خلاقیت‌ها و نوآوری-ها توصیه می‌کند و اما دیدگاه سوم دیدگاه سیستمی است که ایجاد نوآوری‌ها و استمرار و فراگیری آنها در سازمان را یک امر سازمانی یعنی فراتر از عوامل فردی و فراهم آوردن صرف امکانات و زمینه‌های لازم تلقی می‌کند به این معنی که فراهم آمدن مجموعه و سیستمی از عوامل در سطح فردی و گروهی همراه با ساختارها، کارکردها و نقش‌های مرتبط با آنها و نیز ارزش‌ها و باورهای خاص سازمانی را لازم می‌داند تا به وسیله آنها بتوان خلاقیت‌ها، نوآوری‌ها و تحولات پویا و سازنده را در

سازمان به صورت مستمر و فراگیر در آورده و آنها را به عنوان پیش فرضی اساسی برای بقا و رشد سازمانی نهادینه کرد (سلطانی تیرانی، ۱۳۷۸، ۱۱).

عوامل تسهیل کننده فرایند نوآوری

با اینکه نتیجه نوآوری و تغییر موفقیت آمیز، تکامل است اما علی‌رغم اهمیت آن در فرایند رشد و توسعه تمدن بشری، تغییر در فعالیت‌های انسانی به سادگی صورت نمی‌گیرد. از آنجایی که شناسایی عوامل تسهیل کننده تحولات سازمانی و همچنین موانع و عوامل مقاومت کننده در برابر آن، می‌تواند در هدایت و مدیریت صحیح و اصولی فرایند نوآوری‌ها و تحولات سازمانی توسط مدیریت سازمان موثر باشد، در این بخش به عوامل تسهیل و تقویت کننده نوآوری‌ها و تغییرات سازمانی، از دیدگاه‌های صاحب‌نظران مختلف پرداخته می‌شود.

یکی از مهمترین عوامل تسهیل کننده و تقویت توان نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها، ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف موردنظر است به طوری که از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف، ساختار سازمانی مناسب پیش فرضی برای موفقیت و نوآوری و تغییر در سازمان است (نژادایرانی، ۱۳۷۶، ۷). در همین راستا «تامپسون» معتقد است سازمان سلسله مراتبی بوروکراسی‌ها در مدل وبر، نوآوری یا تغییر را کند می‌کند. فرضیه او به این گونه بیان می‌شود که هر چه سازمان کمتر بوروکراتیک باشد و بیشتر با درگیری مواجه باشد نوآوری (تغییر) در آن بیشتر است. براساس این فرضیه وی پیشنهاد می‌کند که اگر سازمان‌های سلسله مراتبی تمایل به تغییر و نوآوری داشته باشند بایستی از انعطاف ناپذیری خود بکاهند (شیرازی، ۱۳۷۳، ۲۹۷). تافلر نیز درباره بوروکراسی‌های اداری می‌نویسد «امروزه تغییرات بسیار سریع به تصمیم‌هایی همانقدر سریع نیاز دارد اما منازعات قدرت، نظام‌های اداری را به طریق رسواکننده‌ای کند می‌سازد. رقابت به نوآوری مداوم نیاز دارد در حالی که قدرت اداری خلاقیت را نابود می‌سازد (تافلر، ۱۳۷۰، ۳۰۶)». در همین رابطه «دفت» نیز یکی از سه ویژگی مهم ساختار سازمان‌های موفق را عدم تمرکز ساختاری به منظور تشویق افراد به خلاقیت می‌داند (دفت، ۱۳۷۴، ۹۶۱) همچنین معتقد است کارکنانی که از تخصص‌های ویژه برخوردارند و حرفه‌ای هستند، نباید درگیرودار دیوان‌سالاری گرفتار و محدود گردند (دفت، ۱۳۷۸، ۱۹۴).

اهمیت عامل ساختار سازمانی تا به آن اندازه است که گفته شده در رشته بهبود سازمانی نیز بیشتر سازمان‌هایی مورد توجه قرار می‌گیرند که ساختار آنها ارگانیک (پویا و انسانی) است و به اعضای

سازمان اجازه مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری و نیز استقلال عمل داده می‌شود به طوری که آنها می‌توانند ابتکار عمل به خرج داده و نظرها و عقاید و راه‌حل‌های جدیدی را ارائه کنند (دفت، ۱۳۷۱، ص ۵۳۲). در مقابل ساختارهای مکانیکی نمی‌توانند در برابر تغییرات و تحولات، سلیقه‌ها و نیازهای مختلف محیطی از خود انعطاف نشان دهند و خلاقیت و نوآوری در این نوع ساختارها از جایگاه مناسبی برخوردار نیست و این نوع ساختارها در بلند مدت کارایی و اثربخشی خود را از دست می‌دهند (محمدزاده، ۱۳۷۴، ۷۴).

شومیکر و راجرز (۱۹۷۱)، معتقدند که شرایط لازم برای تحقق نوآوری و تغییر موفقیت‌آمیز عبارتند از اینکه آنها:

- ۱) به نفع به کارگیرنده باشند؛
- ۲) موارد استفاده دائمی و یا قابل توجهی داشته باشند؛
- ۳) پیچیدگی زیادی نداشته باشند؛
- ۴) با نظام ارزشی استفاده‌کننده‌های خود مطابقت داشته باشند؛
- ۵) توجیه‌پذیر باشند؛
- ۶) نتایج ملموس فراهم آورند.

سی کی بارت (۱۹۹۴) نیز برقراری مقررات رسمی برای پاداش‌ها به گونه‌ای که روند نوآوری‌ها را تقویت کند، برگزاری دوره‌های آموزش رسمی به منظور تسهیل و اشاعه نوآوری‌ها، استفاده مؤثر از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و به کارگیری و تقویت اهرم‌های مدیریت را در ارتقای تغییرات و نوآوری‌های سازمانی مؤثر می‌داند (آقایی‌فیشانی، همان، ص ۲۹۰). اما بطور کلی، با توجه به آنچه درباره موانع نوآوری و تغییر در سازمان‌ها گفته شده است، به نظر می‌رسد برای اینکه نوآوری و تغییر را تشویق، موانع آن را کاهش و فرایند تغییر را سهولت بخشیم بایستی ساختار سازمانی را انعطاف‌پذیر، جو سازمانی را آزاد، نیاز اعضا را ارضا و رهبری فناوری را دموکراتیک کنیم همچنین بایستی مشوق-های مادی و معنوی، جلب مشارکت و همکاری اعضا در تصمیم‌گیری‌ها، انسجام گروهی و آزادی بیان را مورد توجه قرار دهیم (شیرازی، همان، ص ۳۰۵). «ریچارد ال دفت» نیز در همین راستا موانع تغییر را به دو دسته سازمانی و شخصی تقسیم و برای رفع آنها هم راه‌حل‌هایی ارائه کرده است که در جدول شماره یک نشان داده شده‌اند (دفت، ۱۳۷۴، ۵۲۵).

رهبری فناوری در برابر تغییر

رهبری فناوری در برابر تغییر همانند مدیریت تعارض سازمانی است. در این حالت مدیران به جای اینکه درصدد حذف و یا غلبه بر مقاومت برآیند، باید آن را به عنوان وسیله‌ای برای بررسی مجدد قابلیت تغییرات پیشنهادی تلقی کنند. اگر مقاومت در برابر تغییر، مدیران را وادار به برقراری ارتباط بیشتر با کارکنان، ارزیابی مجدد تصمیمات مربوط به تغییر و جست‌وجو برای پیدا کردن راه‌های جدید رسیدن به هدف سازد، آنگاه سازنده خواهد بود. درباره اهمیت نقش مدیران در هدایت فراگرد تغییرات، سافیکیز (فیلسوف نامدار ۴۰۰ سال قبل از میلاد مسیح) گفته است «تغییر چاقویی برنده و تیغی دو دم است که هرگز نمی‌توان از آن گریخت اما باید این عامل تحول‌بخش را به دست جراحان کارکشته و توانمند و آگاه سپرد تا با استفاده از آن در فرصت‌های مناسب به درمانگری سودمند بپردازند» (سادلر، ۱۳۸۰، ص ب مقدمه). اما به عقیده «دیوید نادلر» مشکلات عمده مدیریت تغییر را می‌توان به چهار دسته تقسیم کرد که عبارتند از:

مقاومت، قدرت، کنترل و تجدیدنظر در وظایف. این چهار عامل به گونه‌ای با یکدیگر مرتبط هستند که تغییر ایجاد شده در هر کدام از آنها بر سایر عوامل تاثیر می‌گذارد که به شرح مختصر هر یک از این عوامل پرداخته می‌شود (مورهد / گریفین، ۱۳۸۰، ص ۵۵۶):

مقاومت: مقاومت کارکنان یکی از عوامل اصلی در برابر اقدام به تغییر در سازمان می‌باشد و یکی از عوامل اصلی در تقویت این مقاومت نیز، فرهنگ سازمانی است که معمولاً نتیجه سالها انجام کار به شیوه معینی می‌باشد.

قدرت: در فرایند تغییر، مرحله انتقال که در طی آن ساختار قدیمی از بین می‌رود و ساختار جدیدی جایگزین می‌شود، مملو از عدم اطمینان است، طبیعی است که در این شرایط کارکنان نسبت به جایگاه خود در نظام جدید حساس باشند و با استفاده از قدرت یا شرکت در فعالیت‌های سیاسی وضعیت آینده خود را تحت تاثیر قرار دهند. بدیهی است اینگونه رفتارهای کارکنان ممکن است برای موقعیت فعلی آنها و یا برای تغییری که توسط مدیریت طرح‌ریزی شده است مناسب باشد یا نباشد.

کنترل: ممکن است هنگامی که سیستم قدیمی در حال تعطیل شدن و سیستم جدید در حال شکل‌گیری است، تغییر و عدم اطمینان‌های همراه آن وسایل موجود پرورش اطلاعات و حفظ کنترل مانند

سیستم ارتباطات، سیستم ارزیابی عملکرد، ساختارهای پاداش و سایر فرایندهای سازمانی را از اهمیت و تناسب و اثربخشی بیندازد.

تجدیدنظر در وظائف: بدیهی است که در فرایند ایجاد تغییرات سازمانی، به علت وجود تعامل بین تمامی اجزای سیستم، مشاغل نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرند. بنابراین، بایستی شغل‌های جدیدی متناسب با تغییر ایجاد شده و علاوه بر آن وظیفه کارکنان و چگونگی ارتباط آنها با شغل‌های جدید تعیین شود. بدیهی است که اگر در فراگرد تغییر و بهسازی سازمان، به مسئله تغییر و تعریف مجدد وظائف شغلی توجه نشود تغییرات، اثر موردنظر و مطلوب را سراسر سازمان نخواهد داشت.

نتیجه‌گیری

امروزه تغییرات و تحولات در تمام ابعاد زندگی بشر به شکل فزاینده‌ای رو به گسترش بوده و بنابراین سازمان‌ها نیز به منظور بقا و پویایی خود ناگزیر از نوآوری و همگامی با تغییرات و تحولات ایجاد شده در عرصه‌های مختلف زندگی هستند. با این حال بدیهی است که به منظور ایجاد تغییرات سازنده و موثر در سازمان‌ها بایستی برنامه‌ریزی، طراحی و مدیریت شود. از مدیریت تغییر به عنوان مدیریت انتقال نیز یاد شده است و آن عبارت است از فرایند اصولی برنامه‌ریزی، سازماندهی و اعمال تغییر از مرحله به هم زدن وضع موجود تا تحقق حالت کاملاً آماده به کار در آیند. هنگامی که تغییر آغاز می‌شود، سازمان نه در حالت گذشته قرار دارد و نه در حالت آینده، در حالی که کار نیز باید ادامه داشته باشد. مدیریت انتقال این اطمینان را فراهم می‌آورد که در هنگام انتقال نیز، کار ادامه یابد بنابراین، مقدمات امر باید پیش از ایجاد تغییر آغاز شود. اعضای تیم مدیریت سازمان باید نقش مدیران انتقال را ایفا کرده و فعالیت‌های سازمان را با عامل تغییر هماهنگ کنند. می‌توان به منظور حصول اطمینان از تداوم کار و اعمال کنترل طی مرحله انتقال، نسبت به ایجاد یک ساختار مدیریت موقت یا شغل موقت اقدام کرد. رسانیدن خبر ایجاد تغییر به همه کسانی که به نوعی در این مسئله ذینفع هستند مانند کارکنان، مشتریان و پشتیبانی کنندگان نقش عمده‌ای را در مدیریت انتقال ایفا می‌کند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۰، صص ۵۳۱ و ۵۳۰).

در همین راستا برخی از پیشنهادات و راهکارهایی که می‌توانند در مدیریت تغییر سازمانی به عنوان رهنمودهای کلی مورد استفاده مدیران قرار بگیرند، عبارتند از (مورهد/گریفین، ۱۳۸۰، صص ۵۵۹-۵۵۷):

۱) دیدگاه کل نگر داشته باشید: مدیران بایستی با دیدگاهی کل نگر به سازمان و پروژه بهسازی سازمان بنگرند. به دلیل وابسته بودن سیستم‌های فرعی سازمان به یکدیگر، وجود دیدگاه محدود، اقدامات مربوط به ایجاد تغییر را به خطر می اندازد. دیدگاه کل نگر، دربرگیرنده فرهنگ و پیوستگی حاکم، همچنین سیستم‌های اشخاص، وظائف، ساختار و اطلاعات است.

۲) از حمایت مدیریت عالی سازمان مطمئن شوید: شرط اصلی موفقیت اقدامات بهسازی سازمان حمایت مدیریت عالی از آن است. حمایت مدیریت عالی همانند پیوستگی حاکم در سازمان عامل قدرتمند سیستم اجتماعی است و این حمایت برای برخورد با مشکلات مرتبط با کنترل و قدرت ضروری است.

۳) مشارکت را ترغیب کنید: با مشارکت وسیع کارکنان در برنامه‌ریزی بهسازی سازمان، می‌توان بر مشکلات ناشی از مقاومت، کنترل و قدرت، پیروز شد. به عنوان نمونه اعطای حق رای به کارکنان هنگام تهیه طرح‌های تحقیق باعث می‌شود که آنها احساس کنند از قدرت و کنترل لازم برای حاکمیت بر سرنوشت خود برخوردارند و وجود این احساس ممکن است حمایت آنها را طی دوره اعمال تغییر به دنبال داشته باشد.

۴) ارتباطات آشکارا را تشویق کنید: ارتباطات آشکار یکی از عوامل مهم در رهبری فناوری در برابر تغییر و غلبه بر مشکلات و اطلاعات کنترلی طی دوره انتقال است. کارکنان نوعاً عدم اطمینان‌ها و ابهامات ایجاد شده طی دوره انتقال را تشخیص داده، در جستجوی اطلاعات مربوط به تغییر و جایگاه خود در سیستم جدید هستند. ممکن است در صورت نبود اطلاعات، شکاف ایجاد شده، توسط اطلاعات نامناسب و نادرست پر شده، فرایند تغییر را به خطر بیندازد. شایعات از طریق شبکه‌های غیررسمی سریعتر از اطلاعات درست، از طریق مجاری رسمی منتشر می‌شوند. مدیریت باید به خصوص در دوره تغییر نسبت به اثرات عدم اطمینان بر کارکنان حساسیت داشته و بداند که هر خبری حتی خبرهای بد، بهتر از بی‌خبری است.

۵) به کسانی که اشتراک مساعی کرده‌اند پاداش بدهید: کارکنانی که مشتاقانه خواهان کمک برای ایجاد تغییر و حذف راه‌های قدیمی و راحت کار باشند، بایستی از مزایای بهتری برخوردار گردند. به عنوان نمونه کارکنانی که به سرعت به استقبال ماموریت‌های کاری جدید می‌روند، در دوره

انتقال سخت‌تر کار و یا به دیگران کمک می‌کنند که خود را با شرایط جدید تطبیق دهند، سزاوار دریافت افتخاراتی ویژه، مانند اعطای مقام و ارتقا، توجه خاص به ارزیابی عملکرد و ... هستند.

منابع

- ۱- آقای فیثانی، تیمور (۱۳۷۷)، خلاقیت و نوآوری در انسانها وسازمانها، چاپ اول، تهران، نشر ترمه
- ۲- پارکینسون / رستوم جی (۱۳۷۶)، مهارت‌های مدیریت، چاپ اول، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، ناشر انتشارات آزاده
- ۳- پیترز، توماس جی و واترمن، رابرت اچ. (۱۳۷۲)، به سوی بهترین‌ها، ترجمه و تلخیص مهدی قراچه داغی، چاپ اول، ناشر مترج
- ۴- تافلر، الوین (۱۳۷۰)، جابجایی در قدرت، ترجمه شهیندخت خوارزمی، ناشر مترجم
- ۵- تافلر، الوین (۱۳۷۳)، شوک آینده، ترجمه حشمت الله کامرانی، تهران، چاپخانه گلشن
- ۶- تافلر، الوین (۱۳۷۱)، موج سوم، ترجمه شهیندخت خوارزمی، چاپ هفتم، تهران، ناشر مترجم
- ۷- دفت، ریچارد ال (۱۳۷۴)، تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، جلد دوم، تهران، موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی
- ۸- دفت، ریچارد ال (۱۳۷۸)، مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسایان و اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی
- ۹- سادلر، فیلیپ (۱۳۸۰)، مدیریت تغییر، ترجمه غلامرضا اسماعیلی، تهران
- ۱۰- سرمد، غلامعلی (۱۳۸۰)، روابط انسانی در سازمانهای آموزشی، چاپ دوم
- ۱۱- سلطانی تیرانی، فلورا (۱۳۷۸)، نهادی کردن نوآوری در سازمان، چاپ اول، تهران، خدمات فرهنگی رسا
- ۱۲- سنجری، احمدرضا (۱۳۷۹)، آموزش عواملان تغییر: دو مدل ترکیبی از تئوری و عمل، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۴
- ۱۳- شیرازی، علی (۱۳۷۳)، مدیریت آموزشی، مشهد، انتشارات جهاد دانشگاهی
- ۱۴- قائمی، علی (۱۳۸۰)، روزآمد کردن تربیت، ماهنامه پیوند، بهمن ۱۳۸۰
- ۱۵- کورمن، ابراهام.ک (۱۳۷۰)، روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد

۱۶- لاکت، جان (۱۳۷۴)، مدیریت اثربخش، ترجمه سید امین الله علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی

۱۷- محمدزاده، عباس (۱۳۷۴)، مدیریت توسعه، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت

۱۸- مورهد / گریفین (۱۳۸۰)، رفتار سازمانی، سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، چاپ ششم، تهران، انتشارات مروارید

۱۹- نژادایرانی، فرهاد (۱۳۸۱)، مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمانها، ارومیه، پیک سبحان

۲۰- هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۳۶۵)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران

۲۱- هنسن، مارک (۱۳۷۰)، مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی، ترجمه محمدعلی نائلی، اهواز، دانشگاه شهید چمران

22- Floyd Shoemaker & Everett M. Rogers, Communication Of Innovations Cultural Approach, 1971.