

## عنوان مقاله:

اجرای برنامه های تغییر در چارچوب مکالمات سازمانی

## محل انتشار:

پنجمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی الگوهای نوین مدیریت کسب و کار در شرایط ناپایدار (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

## نویسندگان:

خجسته ملاحسینی - کارشناسی ارشد مدیریت تحول، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران

سیدحسین کاظمی - استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران

حسن دانایی فرد - استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران

## خلاصه مقاله:

هدف از پژوهش حاضر بررسی مفاهیم برنامه های تغییر در چارچوب مکالمات سازمانی می باشد. روش تحقیق توصیفی تحلیلی و با استفاده از منابع کتابخانه ای می باشد. بررسی ها نشان داد برنامه های تغییر اغلب با مشکلات جدی روبرو هستند. دیدگاه های نظری مختلف موانع گوناگونی را برای تغییر مشخص کرده اند. برخی از مشکلات رایج عبارتند از مقاومت انسان، سیاست و درگیری بین گروه های رقیب در روند تغییر. با این حال از منظر رویکرد گفتگویی، می توان موانع پیاده سازی برنامه های تغییر را به سه دسته کلی تر موانع ذهنی درون فردی، موانع محیطی سازمان، و موانع مدیریتی تقسیم کرد. طبق پژوهش های اولیه فورد و فورد در سال ۱۹۹۵، روند شکل گیری تغییرات را می توان در چهار نوع متمایز مکالمه از جمله مکالمات ابتکاری، مکالمات تفاهمی، مکالمات عملکردی و مکالمات خاتمه دهنده دنبال کرد که هر نوع از این مکالمات، نقش مشخص و متفاوتی در پیشبرد روند تغییرات دارند. گفتگوهای ابتکاری، تفاهمی، عملکردی و خاتمه دهنده می توانند در تولید یک تغییر آگاهانه و برنامه ریزی شده با یکدیگر مرتبط باشند و به یکدیگر تبدیل شوند. هنگام بررسی این روابط، می توان پویایی میان مکالمات را که مشخصه یک فرآیند تغییر آگاهانه است شناسایی کرد. در نهایت بررسی ها نشان می دهد که مکالمات تغییر سازمانی در سطوح چهارگانه رابطه پویایی را داشته که باید در تحلیل آهنگ پیاده سازی برنامه های تغییر به این موضوع توجه داشت.

## کلمات کلیدی:

برنامه تغییر، مکالمات سازمانی، مکالمات تغییر، آهنگ پیاده سازی تغییر

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1780228>

