

اندیشه‌ها و نظریه‌های تحول

نویسنده

دکتر مریم قاسمی

www.ketab.ir

سرشناسه	قاسمی، مریم، ۱۳۶۵، فروردین -
عنوان و نام پدیدآور	اندیشه‌ها و نظریه‌های تحول / تألیف مریم قاسمی
مشخصات نشر	تهران، فوژان کتاب، ۱۴۰۳
مشخصات ظاهری	۱۵۵ ص: جدول، نمودار.
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۴۴-۸
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه: ص. [۱۵۰]-۱۵۵.
موضوع	تحول سازمانی
موضوع	تحول سازمانی -- مدیریت
رده بندی کنگره	HD۵۸/۸
رده بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	۹۳۲۶۳۵۹
اطلاعات کتابشناسی ملی:	فیبا



نشر فوژان

اندیشه‌ها و نظریه‌های تحول

تألیف: دکتر مریم قاسمی

ناشر: نشر فوژان

طراح جلد: شقایق قاسمی

صفحه‌آرا: شراره فلاحتی

چاپ: اول، ۱۴۰۳

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۶۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۴۴-۸

آدرس: میدان انقلاب، خیابان لبافی‌نژاد، نرسیده به کارگر جنوبی، کوچه درخشان، پلاک ۲، واحد ۲

۶۶۴۹۰۲۰۹

۶۶۴۰۸۵۰۱

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳

فهرست مطالب

پیش‌گفتار.....	۹
مقدمه.....	۱۰

بخش اول: کلیات تغییر و تحولات سازمانی

فصل اول: مبانی تغییر.....	۱۳
تغییر سازمانی چیست؟.....	۱۴
محرك‌های تغییر سازمانی.....	۱۶
انواع تغییر سازمانی.....	۱۷
مطالعات تغییر سازمانی.....	۱۹
شکست در تغییرات سازمانی.....	۲۰
مرجع تغییر.....	۲۳
تغییر یک فرآیند است.....	۲۷
تحولات ناموفق در سازمان.....	۳۰
آمادگی سازمان برای تغییر.....	۳۳
مزایای تغییر سازمانی.....	۳۶
رویدادهای ایجادکننده تغییر.....	۳۷
مراحل ایجاد تغییر.....	۳۷
عوامل تغییر.....	۳۹
انواع عوامل تغییر.....	۴۱

فصل دوم: تحول سازمانی.....	۴۳
ایجاد نظریه تغییر.....	۴۶
آنچه نظریه تغییر باید پوشش دهد.....	۴۷
فرآیند توسعه یا تجدید نظر در نظریه تغییر.....	۴۸
شناسایی نتایج و تأثیراتی را که باید در نظریه تغییر گنجانده شود.....	۵۳
نظریه‌های تغییر صریح و مناسب و نظریه‌های کنش.....	۵۴
نمایش نظریه تغییر.....	۵۵
نظریه چرخه زندگی.....	۵۷
نظریه‌های دیالکتیکی تغییر.....	۶۱
نظریه‌های غایت‌شناختی تغییر.....	۶۳

۶۵	 نظریه سیستم‌ها.
۷۱	 نظریه پیچیدگی.
۷۲	 ویژگی‌های سیستم‌های پیچیده.
۷۴	 پیامدهای نظریه سیستم‌ها و نظریه‌های پیچیدگی برای سازمان‌ها.
۷۸	 استراتژی غلبه بر مقاومت.
۸۲	 دیدگاه تغییر لیندا آکرمن.

بخش دوم: اندیشه‌ها و نظریه‌های تحول

۸۵	 فصل سوم: نظریه‌های فرآیندی.
۸۶	 نظریه تغییر و تحول کرت لوبن.
۹۲	 مدل هشت مرحله‌ای جان. پی کاتر.
۹۷	 نظریه تغییر و تحول ویلیام بریجز.
۱۰۱	 نظریه تغییر و تحول کابلر - رووس.
۱۰۵	 مرحله شوک و انکار در حوزه تغییرات سازمانی.
۱۰۸	 نظریه تغییر اقدام پژوهشی.
۱۱۱	 فصل چهارم: نظریه‌های محتوای تغییر.
۱۱۳	 نظریه‌های محتوای تغییر.
۱۱۵	 نمودار (۴-۱): مدل هفت-اس مک کینزی.
۱۲۸	 مدل تاشمن و رومانلی.
۱۳۱	 مدل تغییر 7-Box.
۱۳۵	 مدل ستاره سازمانی گالبرایت.
۱۳۸	 نظریه تغییر بیر و نوهریا.
۱۴۲	 نظریه‌های تغییر زمینه‌ای.
۱۴۳	 تناو تغییر هاریزنگ و هافستد.
۱۴۴	 نظریه تغییر آرمیناکس و بدیان (۱۹۹۹).
۱۴۵	 نظریه تغییر هراکولاس و همکاران (۲۰۰۱).
۱۴۶	 نظریه تغییر آنسوف و مک دانل.
۱۵۰	 منابع.

پیش‌گفتار

به طور کلی، امروزه شاهد بروز تغییرات و تحولات زیادی در حوزه‌های مختلف کسب‌وکار هستیم؛ این تغییرات علاوه بر این‌که گستردگی زیادی دارند، از سرعت وقوع بالایی نیز برخوردارند. در صورتی که لحظاتی به محیط پیرامون خود نگاه کنیم، به اثر تغییرات محیطی بر جنبه‌های مختلف زندگی شخصی و کاری خود پی می‌بریم، اما روند تغییر و تحولات به گونه‌ای است که بیشتر افراد، توانایی سازگار ساختن خود با تغییرات را نمی‌یابند و به دلیل عدم آگاهی و نداشتن توانایی‌های لازم برای مواجهه با تغییرات جدید، فرصت بهبود وضعیت را از خود دور می‌سازند.

این کتاب در دو بخش ارائه شده است و پس از بررسی مبانی تغییر و تحول و نیز مروری بر مفاهیم نظریه‌های تغییر و نظریه‌های متدوال در حوزه تغییرات سازمانی، در بخش دوم، اندیشه‌های تحول را در سه حوزه تغییرات فرآیندی، زمینه‌ای و محتوایی بررسی می‌کند. شایان ذکر است که نظریه‌های ارائه شده در حوزه اندیشه و تحول در بخش دوم این کتاب، بر مبنای طبقه‌بندی است که پتگریو و اوپ در سال ۱۹۹۱ در حوزه تغییرات انجام دادند و بر اساس آن، تغییرات سازمانی را در سه بعد زمینه، محتوا و فرآیند و در قالب یک مدل طبقه‌بندی کردند.

www.ketab.ir

مقدمه

امروزه تقریباً هر فردی با این سخن مشهور برخورد داشته است که «همه چیز تغییر کرده است یا در حال تغییر است و تنها تغییر است که ثابت باقی می ماند». نویسندگان گوناگون هر یک از دیدگاه خود به موضوع تغییر نگریسته اند، اما در ساده ترین تعریف مفهوم تغییر می توان این طور بیان کرد که «تغییر؛ یعنی امروزان بهتر از دیروز و فردایمان بهتر از امروز باشد»؛ زیرا سازمان ها نیز مشلبه موجودات زنده در نظر گرفته می شوند که باید با بهره گیری از منابع نرم افزاری و سخت افزاری مختلف، کارایی و اثربخشی خود را به طور مستمر بهبود بخشند. به بیان دیگر، تغییر امری اجتناب ناپذیر و واقعیت هر موجود زنده است که بدون آن قادر به ادامه حیات نیست. تغییر را می توان از منظور و حوزه های مختلفی چون تغییرات روان شناختی، تغییرات اجتماعی، تغییرات سیاسی، تغییرات سازمانی و... بررسی کرد و بر همین اساس، این کتاب تغییرات سازمانی را از منظر نظریه و اندیشه های تغییر و تحول مدنظر قرار می دهد.

به طور کلی، امروزه شاهد بروز تغییرات و تحولات زیادی در حوزه های مختلف کسب و کار هستیم؛ این تغییرات علاوه بر این که گستردگی زیادی دارند، از سرعت وقوع بالایی نیز برخوردارند. در صورتی که لحظاتی به محیط پیرامون خود نگاه کنیم، به اثر تغییرات محیطی بر جنبه های مختلف زندگی شخصی و کاری خود پی می بریم، اما روند تغییر و تحولات به گونه ای است که بیشتر افراد، توانایی سازگار ساختن خود با تغییرات را نمی یابند و به دلیل عدم آگاهی و نداشتن توانایی های لازم برای مواجهه با تغییرات جدید، فرصت بهبود وضعیت را از خود دور می سازند.

این کتاب در دو بخش ارائه شده است و پس از بررسی مبانی تغییر و تحول و نیز مروری بر مفاهیم نظریه های تغییر و نظریه های متدوال در حوزه تغییرات سازمانی، در بخش دوم، اندیشه های تحول را در سه حوزه تغییرات فرآیندی، زمینه ای و محتوایی بررسی می کند. شایان ذکر است که نظریه های ارائه شده در حوزه اندیشه و تحول در بخش دوم این کتاب، بر مبنای طبقه بندی است که پتگرو و اوپ در سال ۱۹۹۱ در حوزه تغییرات انجام دادند و بر اساس آن، تغییرات سازمانی را در سه بعد زمینه، محتوا و فرآیند و در قالب یک مدل طبقه بندی کردند.