

## پیام اداری هفته

هفته نامه الکترونیک کلامی از جادوی مدیریت



شنبه (۹۴/۱/۱۵) سه شنبه (۹۴/۱/۲۱) جمعه

شماره پیام : ۱۲۵

سال سوم - سری ت

کد پیام : ۵/ت

### همیشه تولید بیشتر ، از تولید بهتر ساده تر است .

در حالیکه تغییرات کمی از به کاربردن راه حل های مادی ریشه می گیرد ، تغییرات کیفی ریشه در تحول فرهنگی دارد و به ایجاد شیوه های نوین تعامل می انجامد. تغییرات فرهنگی و کیفی ، خود را اعلام نمی کنند و پدیده ای نامحسوس و بی شکل و نوعی تغییر در نگرش نسبت به اشیاء هستند . چنین تغییراتی تا زمانی خوب اجراء می شوند که ناآگاهانه ، بدون عمد و اجبار و اختیاری باشند. شاید بتوان آنها را با تغییرات ضربآهنگ تنفس همانند کرد که خودبه خود و بدون آگاهی ما تولید می شود . فرمایشی بودن تغییر فرهنگی ، برعکس سبب عدم تحرک سیستم های انسانی می شود . زیرا امری تحمیلی و بدون توجه به شناخت هویت آنها ست و سیستم های انسانی تمامی نیروهای درونی و بیرونی خود را برای مقاومت در برابر چنین تغییری بسیج خواهند کرد. جمله ادگار فور ( EDGAR FAURE ) به مناسبت اصلاح سیستم آموزش ملی فرانسه برای به تصویر کشیدن دشواری هایی که در راه ایجاد تغییرات کیفی فرمایشی وجود دارد بسیار گویا است . ادگار فور می گفت : **« با اعلام فرمان تغییر ، بی حرکتی پدیدار شد و دیگر ما نمی توانستیم چگونه به آن بی حرکتی پایان دهیم . »** از این رو فردی که خود را در معرض چنین تغییری می بیند ، تمامی مقاومت های درونی و بیرونی خود را علیه آن بسیج می کند تا از آنچه در زمان حال و هم اکنون هست و وجود دارد دفاع کند!! در سطحی عمومی تر لازم است به این واقعیت اعتراف کنیم که : مؤسسات و نهادهایی که بیشتر دستخوش تغییر ، تحول ، توسعه و اصلاحات گشته اند (اصلاحاتی که اغلب نیز ناشیانه اعمال شده است) با دشواری های بیشتری دگرگون و متحول می شوند . احترام به سیستمهای انسانی ، امکانات و منابع درونی آنها را برای تحول پویا می سازد . به گونه ای متناقض، انسان درست در لحظه پذیرفته شدن و یا احساس پذیرفته شدن است که برای تغییر آمادگی می یابد . تغییر آنگاه خوب اجراء می شود که هم متکی به استعدادهایی باشد که هر سیستم انسانی برای تحول از آنها برخوردار است و هم از توسل به قوانین و فرمانهای ضدّ و نقیض و برهم زننده تعادل سیستم خودداری کند .