



«تحول اداری نمادین»

چالش های تبدیل نمادها به عمل

خط مشی های تحول اداری در سراسر دنیا ، جاذبه های نمادین قدرتمندی دارند. اعتقاد بر این است که برتری این نمادها و نشانه ها در خط مشی های تحول اداری مربوط به تمرکز مستقیم بر روی فرآیندها ، کارکنان و قوانین و دستور العمل هاست.

برنامه های تحول اداری معمولاً با مقدار زیادی از تشریفات اداری و الفاظ تشریفاتی که آنها را احاطه کرده است همراه می شوند. در واقع ، این برنامه ها مسیر امید بخش در سازمانها را دنبال می کنند که منجر به پیشرفت های قابل توجهی در آنها خواهد شد.

استفاده از نمادهای جدید در بیان خط مشی های تحول اداری در دنیا که رو به پیچیدگی است، کاملاً قابل درک است، به خصوص آنجایی که که بین تئوری و عمل ابهام وجود دارد. اگر چه استفاده از نمادها در تحول اداری ممکن است مخالفت هایی را به همراه داشته باشد و باعث شود تا تحول انجام شده پایان سودمندی برای سازمان در بر نداشته باشد. به نظر می رسد ، گرایش به خط مشی های تحول اداری در دهه های اخیر بیشتر بر نمادها متمرکز شده است، در حالی که در گذشته بر روی تشریح برنامه ها متمرکز بودند. به اجرا در آوردن تحول اداری نمادین نیازمند سیاست گذارانی است که در مورد اجرای خط مشی های اداری ، هوشیاری بیشتری داشته باشند. سوال این است که تئوری های تحول اداری نمادین کدامند؟ و چگونه باید این تئوری ها را عمل تبدیل کرد، مشکلات خاص در تبدیل تئوری به عمل که می توانند به سادگی طبقه بندی شوند کدامند؟ نتایج مورد انتظار در تبدیل تئوری تحول اداری نمادین به عمل چیستند و تاثیرات استفاده از اصطلاحات مشخص چیست؟

اغلب اوقات پاسخ به این سوالات آسان نیست، به خصوص وقتی که صحبت از خط مشی های گسترده ی تحول اداری است که هدف آن تغییر کل نظام اداری در یک کشور باشد. وجود این سوالات باعث شده است که دولتمردان انگیزه های لازم را برای استفاده از این نمادها و تفکر مشتاقانه داشته باشند. تحول اداری سنتی سعی بر آن دارد تا نخبه ها و حق ها و حتی عامه ی مردم را قانع کند که سیاست گذاران، بینش جامع و کاملی را برای حل مشکلات اداری دارند و در راه



تاریخ :

شماره:

پیوست:

اصلاحات امید بخش و کاملاً مشخص و تعریف شده قدم گذاشته اند. اگر چه این واقعیت نیز وجود دارد که سیاست گذاران متعهد به انجام اصلاحات ، راه سختی را برای پایه گذاری اصلاحات در پیش رو دارند.

گفته می شود تحول اداری مرتبط با مدیریت عمومی (NPM) ، اغلب به نارضایتی کارکنان منجر می شود، اما در بعضی مواقع افراد و گروه های سیاست گذار نگرش های متناقض را در این خصوص بیان می کنند. این افراد تمایل دارند که کارایی و اثر بخشی سازمان را افزایش دهند و در آن سازمان خدمات مناسبی را انجام دهند و یا حتی این سازمان را به مرحله ی بالاتر ارتقاء دهند. ماهیت این نگرش ها منجر به افزایش استفاده از تحول اداری نمادین می گردد. زمینه ی لازم برای ساخت نمادها در تحول اداری ، این است که اساس این تحولات باید به نوشتار تبدیل شوند. امروزه تحول اداری نمادین به عنوان پاسخی به انتظارات محیطی تعریف شده است. زمانی که اهداف سازمان مبهم هستند یا کارکنان از تکنولوژی سازمانی درک ضعیفی داند و زمانی که شرایط محیطی در سازمان علائمی را به طور نامشخص ایجاد می کند ، تحول اداری نمادین می تواند به صورت موفق به مرحله ی اجرا در آورده شود. فوائد استفاده از تحول اداری نمادین کاملاً واضح است. اولاً زمانی که سازمان با یک مشکل به دلیل نامشخص یا با راه حلی مبهم رو به رو میشود، انجام تحول اداری نمادین هزینه های کمتری را در بر خواهد داشت. ثانیاً تحول اداری نمادین پایه ی درستی از رهبری سیاستمدارانه را پایه گذاری می کند و کارکنان باور می کنند که تحولات اداری انجام شده واقعی است.

بین تحول اداری نمادین با ویژگی های فرهنگی - تاریخی یک کشور ارتباط وجود دارد. ویژگی های فرهنگی می تواند بر هم سو بودن یا جدا بودن نمادها در تحول اداری تاثیر بگذارد. واقعیت این است که نمادهای تحول اداری از ویژگی های فرهنگی سازمان ها نشأت می گیرند. نمادها کمک می کنند تا مسیر تحول اداری واضح و صریح گردد و مسیر اصلی و محدودیت های مربوط به تحول مشخص گردد. ما از تحول نمادین اداری این انتظار را داریم که با فرهنگ سازمانها ترکیب شوند تا بتوانند به صورت عملیاتی ظاهر شوند. در نظام های نوین و پیچیده تحول اداری، رهبران سازمانها با مشکل ظرفیت دانش و قدرت رو به رو هستند . لذا هر چه که تحول اداری جامع تر و کامل تر انجام شود. مشکلات پیچیده تر و بیشتری برای رهبران سازمان ها در مسیر فرآیند تحول ، وجود خواهد داشت در این شرایط ، جنبه های مشخصی از خط مشی های تحول اداری در مرحله ای از علائم و نمادها باقی می مانند. درجایی که تحولات اداری جامع



تر و منطقی تر و منطبق با اهداف سازمانی انجام شود، توجه رهبران سازمان ها به امر تحول اداری نمادین بسیار مفید واقع می شود و عناصر تحول اداری نمادین می توانند افزایش یا بند.

فرآیند تحول اداری در بیشتر موارد به صورت مبهم تعریف می شود و تعیین اینکه مقیاس های تحول اداری تا چه اندازه بر روی کار و عمل اثر گذار هستند ، سخت و دشوار است. رهبری تحول اداری در سازمانها در گرو خلاقیت رهبران سازمانی، تغییر معانی و دیدگاه ه های سنتی اداری در محیطی مبهم و نا مشخص است.

نتایج حاصل نشان می دهند که نمادها، ویژگی اصلی تحولات اداری هستند، اگر چه تحولات اداری نیز فقط از نمادها تشکیل نمی شوند. استفاده ی بیشتر از نمادها در فرآیند تحول اداری الزاماً به معنای عمل نکردن به آنها نیست. نتایج به دست آمده در سازمانها نشان می دهد ارتباط بیشتری بین تئوری های تحول اداری نمادین و عملی کردن واقعی آنها وجود دارد .

به هر حال مهم این است که این نمادها در تحول اداری تبدیل به عمل شوند .

کمیته تحول اداری دانشکده پیراپزشکی

مترجم : غزل سادات طهرانی

به نقل از مقاله ی :

Administrative reform policy 8 The challenges of turning symbols in to practice Christensen T & Laegreid P. sit National Public Management Research Conference , School of public & environmental Affairs , Indian University .77-20-oct 2001