

عنوان فارسی مقاله :

رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی تغییر در SME در صنعت تولید
هنگ کنگ

عنوان انگلیسی مقاله :

An organizational culture and the empowerment for change in SMEs
in the Hong Kong manufacturing industry



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل
با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

8. Discussions

An organizational culture for change is an underpinning cornerstone in the success of organizational change. Such a culture must be cultivated in a company to make change a normality in an organization. The culture should be such that people in it find it easy to go for changes and are willing to contribute in the successful implementation of them. In many SMEs, owing to the small size of them, it is a general practice that the top management or owner of the companies are used to making change decisions on their own and then giving instructions to their subordinates to implement the change. To enhance the chance of success in change, an organizational culture that consists of the core elements as described in the foregoing case study should be implemented. An organizational culture of change can not be created in 1 day. It takes time and a lot of effort on the part of the management to nurture it. Empowerment is also an important element in the development of the organizational culture. Based upon such an understanding and the experiences that are learnt in the case, a model that can serve as a guide to successful implementation of change is proposed as depicted in Fig. 1.

فرهنگ سازمانی تغییر، یک بنیاد و اساس مهم در موفقیت تغییر سازمانی به شمار می رود. برای تبدیل کردن تغییر به یک نرمالیت در سازمان، می بایست چنین فرهنگی ترویج داده شود. فرهنگ باید به گونه ای باشد که افراد پیشروی به سمت تغییرات را آسان و راحت پنداشته و میل به مشارکت در اجرای موفقیت آمیز آن ها داشته باشند. به خاطر اندازه کوچک آنها، شیوه کلی آن است که از مدیریت، SME در بسیاری از ارشد یا مالک شرکت ها برای اخذ تصمیمات تغییر و سپس ارائه دستورالعمل های درست به زیردستان (تبعه) به منظور اجرای تغییر استفاده می شود. به منظور بهبود شانس موفقیت در تغییر، فرهنگ سازمانی متشکل از عناصر محوری تشریح شده در مطالعه موردی قبل، باید اجرا گردد. در روز اول نمی توان فرهنگ سازمانی تغییر را ایجاد نمود. پرورش این امر به زمان و تلاش زیاد مدیریت نیاز دارد. یکی دیگر از عناصر مهم در توسعه فرهنگ سازمانی، توانمندسازی نام دارد. براساس چنین شناختی و تجربیات کسب شده در مورد پیشنهادی، مدلی که می تواند به عنوان راهنمایی برای اجرای موفقیت آمیز تغییر خدمت کند، در شکل 1 به تصویر کشیده شده است.



توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

همچنین برای مشاهده سایر مقالات این رشته [اینجا](#) کلیک نمایید.