مدیریت شهری
شماره ۵۶ پاییز ۹۸
No.56 Autumn 2019
■ ۵-۱۸ ■
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۰۲ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۷/۰۷

نقش تغییرات رفتاری در پذیرش تغییرات ساختاری در عرصه مدیریت شهری مطالعه‌ای در مدیریت شهری کلان شهر تهران[1]

■ **دکتر سعید امانپور**، دانشیار گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری دانشگاه شهید چمران اهواز
■ **دکتر مسعود صفایی پور**، استاد گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری دانشگاه شهید چمران اهواز
■ **دکتر سعید ملکی**، استاد گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری دانشگاه شهید چمران اهواز
■ **هادی علیزاده***، دکترای گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری دانشگاه شهید چمران اهواز

چکیده

مطالعه حاضر تلاش کرده است تا نقش و تأثیر پذیرش تغییرات رفتاری را در کاربست الگوهای نو ساختاری در عرصه مدیریت شهری در کلان شهر تهران مورد تحلیل و ارزیابی قرار دهد. در این راستا نظریه رهبری استراتژیک و پیشران های تبیین‌کننده آن به عنوان نمود تغییر رفتاری در مدیریت شهری و نظریه حکمروایی شهری با توجه به پیشران‌های تبیین کننده آن به عنوان نمود تغییر ساختاری در عرصه مدیریت شهری، به عنوان متغیر پیش بین و ملاک برای پذیرش تغییر در مدیریت شهری کلان شهر تهران انتخاب و مورد ارزیابی قرار گرفته اند. فرایند پیشبرد پژوهش بر اساس اهداف تعیین شده به صورت آمیخته (کیفی-کمی) بوده که برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از روش‌های اسنادی به صورت مرور نظام مند منابع و همچنین روش پیمایشی به صورت ابزار پرسشنامه استفاده شده است. برای گردآوری داده های تحلیلی از نظرات تیم تصمیم گیری متشکل از ۵۰ نفر از متخصصان مرتبط با حوزه مورد بحث استفاده شده است. ابزارهای تحلیلی پژوهش مدل های تحلیل عاملی اکتشافی (EFA)، مدل شباهت به گزینه ایده آل فازی (FTOPSIS) و مدل سازی معادلات ساختاری (AMOS) می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن است اولاً پیشران های شناسایی شده برای رهبری استراتژیک به عنوان نمود تغییرات رفتاری بر اساس تغییرات مبتنی بر دانش، تغییرات مبتنی بر توانمندگرایی و تغییرات مبتنی بر تعامل گرایی می‌باشد و از سوی دیگر پیشران های تبیین کننده حکمروایی شهری به عنوان نمود تغییرات ساختاری در مدیریت شهری کلان شهر تهران به صورت تغییرات ساختاری مبتنی بر شفافیت گرایی، کارایی، پاسخ گویی مشارکت مندی می‌باشد.ثانیاً اولویت برنامه‌ریزی برای بسترسازی تغییرات رفتاری در قالب رهبری استراتژیک در مدیریت شهری کلان‌شهر تهران مبتنی بر تحولات دانش مبنا و برای بسترسازی تغییرات ساختاری در قالب رویکرد حکمروایی شهری تغییرات ساختاری مبتنی بر کارایی خواهد بود. ثالثاً آزمون نقش پذیرش تغییرات رفتاری بر روی تغییرات ساختاری در قالب نظریه های کاربردی مطروحه مؤثر و معنادار می‌باشد. به طوری که تمامی پیشران های رهبری استراتژیک دارای نقش مؤثری برای پذیرش تغییرات ساختاری در قالب رویکرد حکمروایی شهری در مدیریت شهری کلان شهری تهران می‌باشد.

واژگان کلیدی: تغییرات رفتاری، تغییرات ساختاری، رهبری استراتژیک، حکمروایی شهری، کلان‌شهر تهران

The role of behavioral change in accepting structural changes in the field of urban management
A study on Tehran metropolis management

Abstract

The present study has tried to analyze and evaluate the role and the effect of accepting behavioral changes in the application of new structural patterns in urban management in Tehran's metropolitan area. In this regard, the theory of strategic leadership and its explanatory drivers as a reflection of behavioral change in urban management and urban governance theory with regard to its explanatory drivers as structural transformation in the field of urban management, As a predictor and criterion variable for accepting changes in Tehran metropolitan city management has been selected and evaluated. The process of research advancement is based on the goals set by the combination (qualitative-quantitative) that for collecting the data required for research, documentary methods have been used through systematic review of resources as well as a survey method in a questionnaire tool. To collect the analytical data, the opinions of the decision team of 50 experts from the field were discussed. The analytical tools of the research are the exploratory factor analysis (EFA) model, the Fuzzy Ideal Option (FTOPSIS) model and Structural Equation Modeling (AMOS) model. The results of the research indicate that, firstly: Identified drivers for strategic leadership as a reflection of behavioral change based on knowledge-based changes, changes based on empowerment and interactions-based changes, and on the other hand, urban governance explanatory propagandists as indications of structural changes in metropolitan management Tehran is characterized by structural changes based on transparency, efficiency, responsiveness and participatory. Secondly, the priority of planning to establish behavioral changes in the form of strategic leadership in Tehran's metropolitan management is based on knowledge-based developments and for structural adjustment in the form of urban governance, structural-based structural changes will be based on efficiency. Thirdly, the test of the role of accepting behavioral changes on structural changes in terms of applied theories is effective and meaningful. So that all strategic leadership proponents have an effective role in accepting structural changes in the form of urban governance approach in Tehran metropolitan management.

Key word: Behavioral changes, structural changes, strategic leadership, urban governance, metropolis of Tehran

۱. مقاله حاضر برگرفته از رساله دکترای آقای هادی علیزاده با عنوان «تبیین ارتباط الگوهای رفتاری در نظام مدیریت توسعه شهری با طرح ریزی راهبردی در کلانشهرهای ایران» می باشد.

* نویسنده مسئول: h-alizadeh@phdstu.scu.ac.ir

مقدمه

با ورود به دهه ۷۰ قرن بیستم، نتایج و آثار ناشی از تفکرات کلاسیک و متمرکزِ هدایت کننده‌ی تحولات جهانی در سطوح مختلف فضایی[1] نیاز به تغییرات ساختارگرا و تحول بخش را در خود بیش از پیش نمایان ساخت. چرایی نیاز به تغییر از عوامل کلیدی چندی نشأت می‌گرفت. درک واقعی از پویایی جریان تحولات در مقیاس‌های مختلف فضایی (به خصوص شهری) و عدم نگاه هندسی و ایستا به آن؛ پیدایش مفاهیم کیفی و پیچیده‌تر شدن ابعاد و شاخص‌های توسعه نسبت به تفکرات و خط‌مشی‌های قطبی و کمّی پیشین؛ نیاز به کثرت گرایی و اتکا به خِرد جمعی در سیاست‌گذاری‌ها و نگرش استراتژیک در برنامه‌ریزی و مدیریت منابع؛ نگاه پساساختارگرایه به عامل قدرت در مفهوم مدیریت و برنامه‌ریزی؛ نگاه رادیکال و عدالت محور در توزیع منابع و بازتعریف بنیان‌های اکولوژی اجتماعی در شهرها از جمله عواملی بودند که نیاز به تغییرات ساختاری را نمایان می‌ساختند (Kraas et al.,2014:2). تغییرات ساختاری اشاره به نگاهی نو در ساختار و فرایندهای تصمیم سازی و تصمیم گیری دارد که نیاز به تغییر رویکردهای نظری و عملی برای چشم‌اندازی توسعه در عرصه‌های مختلف مدیریتی و برنامه‌ریزی را طلب می‌کند. یک چهارچوب نوین متکی بر نوآوری و خلاقیت که به اقتضای زمان پاسخگوی چالش‌های پیش رو باشد. تغییری که می‌تواند به باز طراحی چهارچوب‌ها و شالوده‌های وجودی سازمان، سیاست‌ها و اهداف بیانجامد (Aquinas,2009:93).

با نگاهی به ادبیات نظری مدیریت شهری می‌توان دریافت که بعد از گذار از رویکردهای متمرکز و پروژه محور، این عرصه، رویکرد حکمروایی شهری را به عنوان بنیان و ساختاری نو در خود برگزیده که نیاز به نوعی طراحی سازمانی جدید دارد (برک پور و اسدی، ۱۳۸۹: ۱۳۶). رویکردی که به لحاظ فکری و عَملی متمایز از دیدگاه‌های آمرانه و اقتدارگرایانه قبلی می‌باشد. مؤلفه‌های تبیین کننده حکمروایی شهری که توسط سازمان‌ها و نهادهای بین المللی مانند سازمان ملل و بانک جهانی تعریف شده‌اند همه نوعی تغییرات ساختاری را نوید می‌دهند که سه ضلعی مدیریت شهری، جامعه مدنی و بخش‌های خصوصی را در یک تعامل چند سویه و نو قرار می‌دهد (تقوایی و تاجدار، ۱۳۸۸: ۴۷). این ساختار به ایجاد بنیان‌های جدید درون سازمانی از طریق شفافیت در عرصه انتخاب و اطلاع رسانی، کارایی در حل مسأله و خلاقیت در ایجاد راهکارهای مکمل و پایدار برای توسعه شهر و جامعه شهروندی و حتی همسو با سایر نهادهای دخیل در فرایند توسعه شهری می انجامد. همچنین به لحاظ تحولات ساختاری برون سازمانی از طریق پاسخگویی در برابر بحران‌ها، چالش‌ها و خواست‌های شهروندان و مشارکت‌مندی از طریق ارتباط دوسویه با جامعه مدنی و سایر نهادها و بخش‌ها برای سیاست‌گذاری توسعه و مدیریت شهری خود را نشان خواهد داد (فیروزی و علیزاده، ۱۳۹۶: ۲۶۷). توجه به این نکته ضروری است که پذیرش تغییرات ساختاری به راحتی اتفاق نمی‌افتد و نیازمند آگاهی و پذیرش نفس تغییر و عدم مقاومت در برابر آن می‌باشد. یعنی بتوان با پذیرش تغییر در فرهنگ سازمانی آن را دچار تحول و دگرگونی اثر بخش کرد. نمود بارز تغییرات سازمانی در عرصه فرهنگی آن متکی به تغییرات رفتاری[2] و پیگیری الگوهای نو در رفتار سازمانی است (Schein,2004:3). پیشینه نظری و البته تجربیات عَملی سازمان‌ها در حوزه تغییر و رفتار سازمانی نشان می‌دهد که آن چه که به عنوان الگوی شاخص برای تغییرات رفتاری معرفی شده است گذار از مدیریت به سمت رهبری[3] می‌باشد (Hitt et al.,2010:437). رهبری الگویی استراتژیک برای هدایت و پذیرش تغییرات اثر بخش در سازمان برای مواجه آن با آثار این تغییرات خواهد بود (Ding et al.,2014:865). خلاقیت، چشم‌اندازسازی استراتژیک توسعه برای حال و آینده سازمان، هدایت و سیاست گذاری نوآورانه به اقتضای زمان؛ قابلیت توانمندسازی منابع انسانی و مهم‌تر از همه هدایت تغییرات رفتاری در عرصه درون سازمانی چه در راس هرم آن و چه در منابع سازمان و برون سازمانی آن از طریق تعامل هنجاری- رفتاری با سایر سازمان‌ها و مؤسسات و ارباب رجوع خواهد بود (Crossan et al.,2008:570). بنابراین به نظر می‌رسد راهبری تغییرات ساختاری و هدایت آن در مسیر صحیح با کاربست تغییرات رفتاری مسیر باشد.

۱. نگرش‌های کلاسیک راهبر در توسعه جهانی، ملی، منطقه‌ای و شهری در عرصه‌های مختلف این سطوح فضایی منجر به شکل گیری مناسبات مرکز ـ پیرامون؛ قطبی گرایی و تمرکزگرایی شده بود که نیازمند تغییر نگرش ساختاری در این عرصه‌ها با توجه به نیازها و تمایلات جدید در این سطوح بود که پدیداری جهانی‌سازی، توسعه پایدار و برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک از جمله این تغییرات اثر بخش ساختاری بوده است.

2. Behavioral change

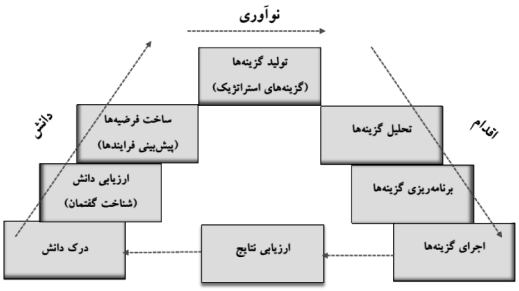
3. Leadership

چرا که چگونگی اتخاذ نگرش صحیح برای هدایت گری و سیاست گذاری تغییرات مقدم بر طراحی و اجرای تغییرات ساختاری باشد.

نگاهی به مدیریت شهری در کلان‌شهر تهران جدای از تفرق‌های عملکردی، برنامه‌ریزی، سیاستی و فضایی که با آن درگیر است؛ چالش‌ها ی فراوان پیش روی توسعه شهری و نتایج آن از یک سو و پیامدهای ناهنجار فضایی- مکانی ناشی از تعدد آراء اِعمال کنندگان متعدد قدرت[1] در عرصه مدیریتی و برنامه‌ریزی شهری از سوی دیگر منجر به پدیداری شرایطی شده است که در این گره‌گاه مهم مکانی- فضایی کشور علاوه بر تأکید و نیاز بر یکپارچگی در عرصه های عملکردی، سیاستی و برنامه‌ریزی که بتواند بر تفرق در این زمینه فائق آید نیاز به اتخاذ، پذیرش و راهبری تغییرات در هدایت توسعه شهری کلان شهر تهران که به عنوان مظهر اصلی بروز اقتصاد سیاسی و تأثیر آن در انگاره‌های برنامه‌ریزی و فضایی می‌باشد لازم و ضروری می نماید. این مقوله همچنان که اشاره شد جز با تغییرات ساختاری یعنی گذار از حکومت به حکمروایی برای غلبه بر تفرق‌ها[2] و از سوی دیگر با پذیرش و اعمال تغییرات رفتاری جهت رهبری و هدایت تحقق اثربخش تغییرات ساختاری ممکن نمی نماید. در این راستا پژوهش حاضر کوشیده است با بهره گیری از قلمرو مفهومی و پیشران های تبیین کننده عملیاتی رهبری استراتژیک به عنوان نماینده تغییرات رفتاری در قالب متغیر مستقل یا پیش بین مسأله و حکمرانی شهری به عنوان نماینده تغییرات ساختاری در قالب متغیر وابسته یا ملاک؛ به تبیین رابطه نقش تغییرات رفتاری در پذیرش تغییرات ساختاری در عرصه مدیریت شهری کلان‌شهر تهران پرداخته شود. بنابراین مطابق با هدف اصلی پژوهش تلاش می شود ابتدا اولویت‌های برنامه‌ریزی پیشران های تبیین‌کننده سبک رهبری استراتژیک به عنوان نماینده پذیرش تغییرات رفتاری و حکمروایی شهری به عنوان نماینده تغییرات ساختاری مشخص ساخته و سپس به تبیین نقش پذیرش تغییرات رفتاری در پذیرش تغییرات ساختاری پرداخته شود.

چهارچوب نظری پژوهش

تغییر مفهومی است که نیازمند از نو بنیان سازی است. بنیانی که نسبت به ساختار و چهارچوب پیشین رویکرد و طرحی نو در می اندازد. این تغییر می‌تواند ساختاری یا رفتاری باشد. شاید گفت پیشینه تغییر ساختاری به زمان ارسطو بر می‌گردد که با بنیان مفهوم شهر[3] و دراندازی مفهوم دمکراسی تغییری نو در تعریف گردهمایی و نگاه به نیاز شهروندان ایجاد کرد (Van del dool et al.,2015:10). تغییر ساختاری وقتی ضرورت پیدا می‌کند که ساختار پیشین در ترسیم چشم انداز توسعه برای مجموعه ای که هدایت گر و سیاست گذار توسعه هست موفق ظاهر نشده و مقتضیات زمان و پویایی و تحولات زمانی و مکانی- فضایی را در آثار و تصمیمات خود لحاظ نمی کند (Schein, 2004:225). اقدام به تغییر ساختاری نیاز به تصمیم سازی استراتژیک[4] در حوزه عمل برنامه‌ریزی و تصمیم گیری استراتژیک در حوزه عمل مدیریت تحولات و تغییرات است. تغییراتی که متکی بر دانش، نوآوری و اقدام باشد. چرخه‌ای که در ساختار پیشین یا سنتی به صورت یک خط موازی بوده که ارتباط و تعامل در آن وجود ندارد (Wootton & Horne, 2010:83).



شکل ۱: فرایند تصمیم سازی استراتژیک برای ایجاد تغییر ساختاری

منبع: Wootton & Horne,2010:8

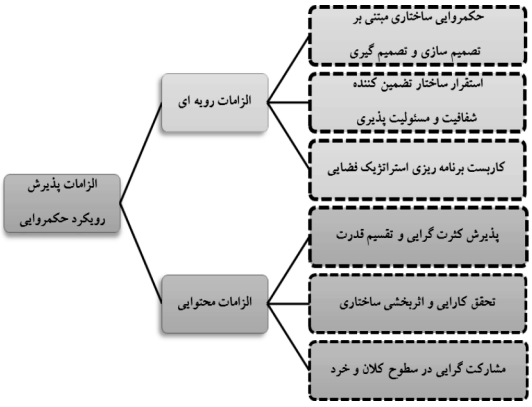
۱. نمود بارز این مسأله وجود نهادها، سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف برای تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در عرصه توسعه شهری در کلان شهر تهران می‌باشد که منجر به شکل‌گیری جزایر متعدد و متفرق مستقل برای تصمیم‌گیری در این عرصه مهم فضایی شده است. نگاه کنید به کاظمیان و میرعابدینی، ۱۳۹۰؛ شریف زادگان و شمس کوشکی، ۱۳۹۳

۲. پرواضح است که تفرق سیاسی در سطح کلان شهری بارزترین مسأله در عرصه مدیریت شهری و حکمرانی آن‌هاست که برای آن منطقه‌گرایی به عنوان تغییر ساختاری پیشنهاد شده است ولی در کلانشهر تهران به علت عدم بروز توافقات در سطوح عملکردی و سیاست گذاری منطقه‌ای (چندین کلانشهر در قالب یک منطقه) و همچنین عدم تعریف پیشران‌های عملیاتی قابل سنجش و تبیین‌کننده، در این مطالعه حکمروایی شهری به عنوان سرآغاز شروع تغییر آن هم در وجهه ساختاری آن برگزیده شده است چرا که در عمل بسیاری از تفرق ها (عملکردی، سیاستی- برنامه ریزی و سیاسی-حکومتی) از تفرق تعدد و تکثر منافع اعمال کنندگان قدرت می باشد.

3. Police

4. Strategic decision - making

دانش و آگاهی اولین مرحله برای ایجاد بینش برای تغییر می‌باشد. پیدا کردن بینش و دانش نسبت به لزوم تغییر به اقتضای زمان، باعث عدم مقاومت در برابر تغییر خواهد شد. این بینشِ متکی بر دانش می‌تواند خود پیشنهاد دهنده تغییر آن هم با کاربست نوآوری (نوآوری دانش مبنا)[1] باشد (Anand et al.,2007:407). یعنی آنچه که ساختار سنتی قادر به هضم و کاربست آن نبوده است؛ به وقوع بپیوندد. بنابراین دانش و بسترسازی آن خود به کاربست نوآوری در ساختار پیشین از طریق ارائه گزینه‌های استراتژیک که نمونه ان تغییر ساختار است خواهد انجامید. نوآوری یاد شده می‌تواند الگو، رویکرد، پارادایم یا نظریه ای باشد که با خود پیشران های عملیاتی (قابل اقدام) به همراه دارد. در عرصه ساختاری در حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی شهری حکمروایی نمود بارز نوآوری می‌باشد. چرا که ساختار سنتی و متمرکز[2] مدیریت شهری را دگرگون و با پیشران‌های عملیاتی خود عرصه هدایت گری و توسعه در شهرها را متحول می‌سازد. تغییر ساختاری در جامه‌ی حکمروایی در وهله اول نیازمند الزامات رویه‌ای و محتوایی می‌باشد (فیروزی و علیزاده، ۱۳۹۶: ۲۶۸).



شکل ۲ : الزامات رویه ای و محتوایی کاربست حکمروایی

منبع: شریف زادگان و شمس کوشکی،۱۳۹۳: ۲۷۷

با پذیرش الزامات تضمین کننده تحقق حکمروایی شهری می‌توان به تغییرات ساختاری در عرصه مدیریت شهری نیز امیدوار بود. با توجه به ماهیت کارکردی و ساختاری رویکرد حکمروایی شهری، سازمان‌ها و مؤسسات ملی و بین المللی اقدام به تشریح چگونگی تغییر در راستای این رویکرد در عرصه مدیریت شهری نموده‌اند. تغییراتی که به صورت ساختاری توسط حکمروایی شهری اعمال و در سازمان‌ها و نهادهای مدیریتی به خصوص مدیریت شهری به کار گرفته می‌شود از طریق شاخص‌ها یا پیشران‌های عملیاتی ان تحقق می یابد. برای این منظور و لزوم تغییر شاخص‌ها و پیشران های متعدد و البته یکپارچه و همسویی توسط محققان و سازمان‌های بین المللی برای تحقق حکمروایی شهری ارائه شده است (جدول۱)

1. Knowledge-based innovation

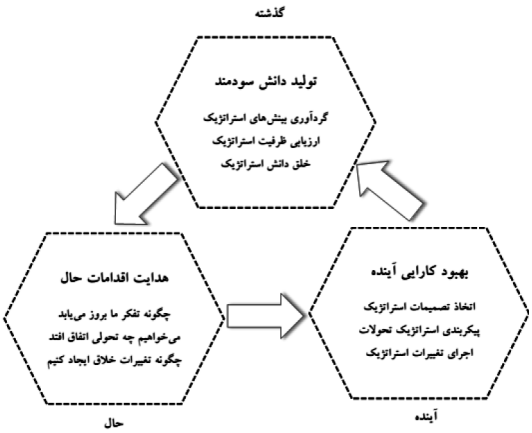
۲. خوانش نظری رویکردهای موجود در مدیریت شهری نشان می دهد که تا قبل از رخداد و ظهور حکمروایی شهری؛ عرصه مدیریت شهری رویکردهای سنتی و متمرکزی چون رویکرد عرضه محوری؛ رویکرد پروژه گرایی؛ رویکردهای بلند مدت نگر را سپری کرده است که در قالب ساختار سنتی تا قبل از دهه ۹۰ قرن بیستم بر عرصه مدیریت شهری مسلط بوده اند و از آاز این دهه لزوم تصمیم سازی استراتژیک در قالب تغییر ساختاری در این حوزه با رویکرد حکمروایی شهری اتفاق افتاد. نگاه کنید به برک پور و اسدی، ۱۳۸۸

جدول ۱: پیشران‌های تعریف شده برای تحقق حکمروایی شهری در آثار پیشین

ارائه دهنده	پیشران‌ها
(راکودی،۲۰۰۳)[1]	مشارکت مندی، کارایی، شفافیت، اثربخشی، عدالت‌مندی، حاکمیت قانون
(دکر و وان کمپن،۲۰۰۴)[2]	کارایی، اثربخشی، مشارکت مندی،پاسخگویی، شفافیت
(استوارت، ۲۰۰۶)[3]	اثربخشی، کارایی، عدالت، مشارکت‌مندی، امنیت‌گرایی
(وان مرزینگ و همکاران،۲۰۰۵)[4]	شفافیت، اثربخشی، کارایی، مشارکت، انصاف، عدالت‌مندی، حاکمیت قانون
(بونتنبال،۲۰۰۹)[5]	پاسخگویی، اثربخشی، مشارکت‌مندی، عدالت‌گرایی
(لوکوود،۲۰۱۰)[6]	مشروعیت، شفافیت، کارایی، مشارکت گرایی، مسئولیت پذیری، عدالت‌مندی
(هاس و کلاسن،۲۰۱۱)[7]	مشارکت مندی، شفافیت، حاکمیت قانون، اثربخشی، کارایی، مسئولیت‌پذیری
(هیلی،۲۰۱۵)[8]	کارایی، مشارکت‌گرایی، حاکمیت قانون، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، عدالت‌مندی
(ون دن دول و همکاران،۲۰۱۵)	شفافیت، بینش استراتژیک، کارایی، مشارکت مندی، پاسخگویی، عدالت گرایی

منبع: جمع بندی و مطالعات نگارندگان، ۱۳۹۶

آنچه می‌تواند این گونه تغییرات ساختاری را سرعت بخشیده و مقاومت در برابر این تغییرات را راهبری و کنترل نماید تحقق و پذیرش تغییرات رفتاری[9] خواهد بود. تغییرات رفتاری شاخصه‌ی اصلی در بروز تغییر در فرهنگ سازمانی می‌باشد (Schein,2004:438). آنچه در رفتار سازمانی به عنوان نمود بارز تغییر قلمداد گردیده است گذار از مدیریت به رهبری[10] می‌باشد (Hitt et al.,2010:437). رهبری شکل پویا، راهبردی و مشارکت گرای هدایت سازمان‌ها و نهادهای تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر می‌باشد که در تعریف آن این گونه گفته اند که: توسعه دهنده‌ی تفکر استراتژیک و توانمند گرداننده منابع انسانی سازمان در پذیرش دانش و نوآوری و داشتن ارتباطات و تعاملات سازنده برای مواجهه با چالش‌ها و اهداف سازمان می‌باشد (امیرکبیری،۱۳۹۲: ۴۷۸). به اعتقاد محققان پذیرش تغییر رفتاری در جامه‌ی رهبری استراتژیک نیازمند داشتن تفکر استراتژیک[11] است. همان چیزی که تغییرات رفتاری را نیز توجیه می‌کند.



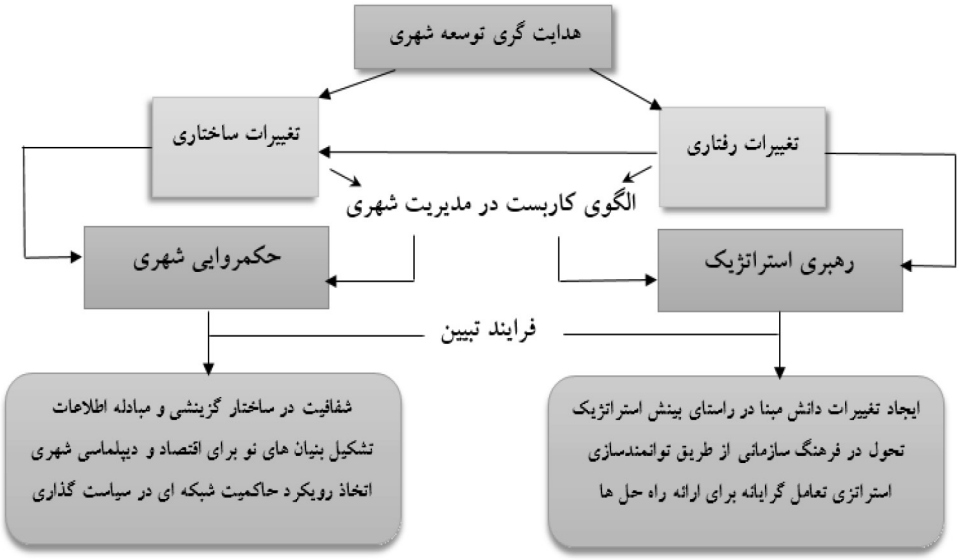
شکل ۳: روندهای اتخاذ تفکر استراتژیک

منبع: Wootton & Horne,2010:84

فرایند تفکر استراتژیک نشان می‌دهد که بهترین مواجهه در برابر تغییرات رفتاری پذیرش و کاربست رهبری استراتژیک می‌باشد که گذشته، حال و آینده سیاست گذاری و راهبری تغییرات پیش روی سازمان را سمت و سو می‌دهد (Graetz,2000:551). رهبری استراتژیک می‌تواند از تغییرات مبتنی بر دانش و نوآوری ساختار

1. Rakudi,2003
2. Dekker and Van kampen,2004
3. Stewart ,2006
4. Van Marissing et al.,2005
5. Bontenbal,2009
6. Lockwood,2010
7. Haus & Klausen,2011
8. Healey,2015
9. Behavioral change
10. Transformation from management to leadership
11. Strategic Thinking

جدید را پیشنهاد و هدایت نموده و با توانمندسازی منابع انسانی سازمان و نهاد پذیرنده تغییر، توانمندی‌های آن‌ها را در مواجه با تغییرات و چالش‌های پیش روی توسعه سازمان ارتقا بخشد. آینده این تغییر بر تعامل و اتخاذ تصمیمات استراتژیک در قالب مشارکت مندی با ذینفعان مستقیم و غیرمستقیم در برابر تغییر خواهد بود. بنابراین پر واضح است که رهبری استراتژیک تحولات مبتنی بر دانش را برای اتخاذ نوآوری و سیاست گذاری‌های چشم‌اندازساز، تحولات و تغییرات مبتنی بر توانمندگرایی را برای داشتن ظرفیت راهبردی از طریق منابع انسانی سازمان و تحولات و تغییرات مبتنی بر تعامل و مشارکت گرایی را در راستای اجرای صحیح تغییرات استراتژیک در مشارکت با ذینفعان برای تغییر در چهار چوب رفتار سازمانی بر می گزینند. بنابراین با توجه به مباحث یاد شده می‌توان مدل پژوهش را این چنین بیان کرد (شکل ۴).



شکل ۴ : مدل مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های مطالعاتی پژوهش

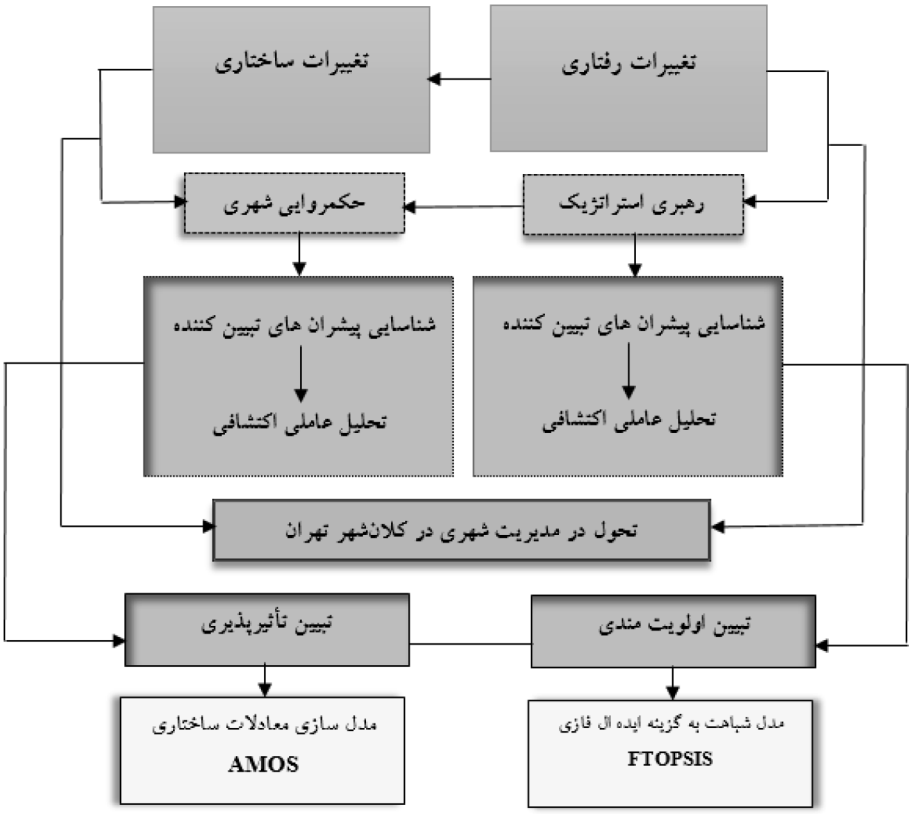
روش شناسی تحقیق

مطالعه حاضر با هدف گذاری کاربردی و با روش شناسی توصیفی- تحلیلی در پی آزمون نقش تغییرات رفتاری در پذیرش تغییرات ساختاری در عرصه مدیریت شهری در کلان‌شهر تهران به انجام رسیده است. فرایند عملیاتی پژوهش از دو مرحله اصلی تشکیل شده بود. مرحله اول جمع بندی و تدوین پیشران‌های عملیاتی برای تبیین تغییر رفتاری از طریق کاربست رهبری استراتژیک و همچنین تغییرات ساختاری در جامه‌ی حکمروایی شهری بود که به شیوه اسنادی و خوانش ادبیات مرجع در راستای موضوع پژوهش و فرایند مصاحبه از کارشناسان[1] بود. این فرایند به روش دلفی با نمونه‌گیری هدفمند و در سه راند اتفاق افتاد. در بررسی اولیه حدود ۴۹ شاخص مفهومی اولیه برای رهبری استراتژیک و ۳۶ شاخص مفهومی برای حکمروایی شهری مورد قضاوت و ارزیابی تیم تصمیم‌گیری قرار گرفت و بر اساس ضرایب بدست آمده از آزمون کندال[2] (جهت ارزیابی روایی نظرات کارشناسی و دستیابی به ضریب اجماع نهایی) در راند پایانی ۱۵ شاخص مفهومی نهایی برای رهبری استراتژیک و ۱۶ شاخص نهایی برای حکمروایی شهری مورد تأیید (اجماع) نهایی گرفت. مبانی انتخاب نهایی شاخص‌ها، کسب حداقل ۰/۷۰ امتیاز در ضریب هماهنگی کندال از سوی کارشناسان بود. برای

۱. کارشناسان پژوهش را در این مرحله ۲۰ نفر از اساتید دانشگاه در رشته‌های جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، مدیریت شهری، برنامه‌ریزی شهری و منطقه‌ای و مدیریت دولتی تشکیل می‌دهند که در طی دو مرحله به ارزیابی وتدوین شاخص‌های پژوهش کمک نمودند.

2. Kendall w

تکمیل این مرحله، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی در قالب نرم افزار AMOS به شناخت پیشران های تبیین کننده (عامل های هدایت کننده) نهایی از طریق ارزش گذاری نهایی شاخص‌های مفهومی اقدام شد. مرحله دوم نظرسنجی برای وزن دهی به پیشران های تبیین کننده تغییر در مدیریت شهری کلان شهر تهران بود که در این مرحله از نظرات ۵۰ نفر از اساتید دانشگاهی و کارشناسان اجرایی[1] استفاده شد. برای تحلیل این مرحله از مدل شباهت به گزینه ایده‌آل فازی (FTOPSIS) استفاده گردید. در نهایت برای ارزیابی نقش تغییرات رفتاری در قالب رهبری استراتژیک و پیشران‌های شناسایی شده برای آن از مدل سازی معادلات ساختاری (AMOS) استفاده شد. در شکل ۵ مدل مفهومی روش شناسی پژوهش بر اساس مدل مفهومی پژوهش آمده است.



شکل ۵ : مدل مفهومی فرایند تحلیل پژوهش

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که گفته شد در این مطالعه تغییرات رفتاری از طریق کاربست رهبری استراتژیک محقق می‌شود. رهبری استراتژیک در قدم اول نیازمند تحقق تحولات مبتنی بر دانش در مدیریت شهری کلان‌شهر تهران خواهد بود. مرحله دوم متکی بر تحولات توانمندساز و مرحله سوم متکی بر تحولات تعامل‌گرا خواهد بود. این پیشران‌ها بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی که در جدول ۱ و بر اساس بار عاملی به دست آمده برای شاخص‌های مفهومی می‌باشد شناسایی شده‌اند. پیشران‌های تبیین کننده تغییرات رفتاری در مدیریت شهری کلان شهر تهران نشان از خطی مشی‌هایی است که برای مواجهه با تمرکزگرایی، تفرق‌گرایی، مدیریت جزیره‌ای، کنش فاصله‌ای، عدم دانش حل مسأله و آموزش شیوه‌های سیاست‌گذاریِ اثرگذار سازنده می‌باشند. در این مرحله بعد از شناخت پیشران‌های تبیین‌کننده به محاسبه و ارزیاب وزن نهایی به دست آمده از نظرات کارشناسان برای این پیشران‌ها بر اساس مدل شباهت به گزینه ایده‌آل فازی اقدام گردیده است.[2]

۱. کارشناسان پژوهش در این مرحله متشکل از اساتید دانشگاه در رشته‌های برنامه‌ریزی شهری و مهندسی شهرسازی (برنامه‌ریزی شهری و منطقه‌ای و مدیریت شهری) و همچنین کارشناسان شهرداری‌های مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران می‌باشند.
۲. با توجه به تعدد جداول مربوط به مدل تحلیل عالی اکتشافی و مدل تاپسیس فازی، مرحله نهایی هر کدام از آن‌ها آورده شده است.

جدول ۱ : شناسایی و اولویت پیشران‌های تبیین کننده تغییرات رفتاری در مدیریت شهری کلان‌شهر تهران

پیشران اول : تحولات دانش مبنا	بارعاملی	شاخص شباهت نهایی فازی	رتبه
برخورداری از دانش تفکر استراتژیک در حل مسأله	۰/۷۳	۰/۵۵۴	۳
قابلیت انعطاف و عدم مقاومت در برابر رویکردهای نو دانشی و نقد کننده	۰/۷۴	۰/۴۸۸	۵
اتکا به رویکردهای دانش مبنا برای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری	۰/۷۷	۰/۵۶۱	۱
تدبیر و سازگاری با رویکردهای دانش- مبنا جهت پذیرش تحول در الگوهای رفتاری	۰/۶۹	۰/۵۵۹	۲
برخورداری از خلاقیت و دانش هدایت و سازماندهی در راستای اهداف و گزاره‌ها	۰/۷	۰/۴۹۸	۴
میانگین	۰/۷۲۶	۰/۵۳۲	-
پیشران دوم : تحولات توانمندگرا	**بار عاملی**	**شاخص شباهت نهایی فازی**	**رتبه**
هنر نفوذ استراتژیک در بین منابع انسانی سازمان یا مجموعه	۰/۷۲	۰/۳۴۶	۴
توسعه پایگاه دانش در بین منابع انسانی سازمان یا مجموعه	۰/۷۵	۰/۳۸۷	۳
ایجاد شایستگی‌های استراتژیک در سازمان یا مجموعه	۰/۷۳	۰/۳۴۱	۵
ترویج خلاقیت استراتژیکی برای مواجه با بحران در بین منابع انسانی	۰/۸۱	۰/۳۹۱	۱
توانمندسازی متکی بر دانش و مهارت در منابع انسانی سازمان	۰/۸	۰/۳۸۹	۲
میانگین	۰/۷۶۲	۰/۳۷۰	-
پیشران سوم: تحولات تعامل گرا	**بار عاملی**	**شاخص شباهت نهایی فازی**	**رتبه**
گسترش فرهنگ رفتاری تعامل گرایانه برای مواجه با مسأله	۰/۷۵	۰/۴۲۶	۱
سیاست‌گذاری مشارکتی و فراسازمانی برای چشم‌انداز توسعه سازمان	۰/۶۹	۰/۴۱۳	۵
تدوین استراتژی‌های اثر بخش با سازمان‌های ذیربط و ذینفع در مسأله	۰/۷۱	۰/۴۲۲	۳
قابلیت شبکه‌سازی برای تعامل در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری	۰/۷۳	۰/۴۲۵	۲
به اشتراک گذاری تجربیات نظری و عملی با سایر سازمان‌ها و جامعه مدنی برای تحلیل روندهای بیرونی و درونی مؤثر بر عملکرد سازمان	۰/۶۸	۰/۴۲۱	۴
میانگین	۰/۷۱۲	۰/۴۲۱	-

نتایج به دست آمده از تحلیل تاپسیس فازی بر اساس میانگین به دست آمده برای شاخص شباهت نهایی فازی (CC_i) برای پیشران‌های رهبری استراتژیک نشان می دهد که تحولات مبتنی بر دانش با کسب ۰/۵۳۲ وزن نهایی از اولویت بیشتری برای بسترسازی تغییر در قالب رهبری استراتژیک در مدیریت شهری کلان‌شهر تهران می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت هدایت تغییرات و بسترسازی برای نوآوری‌های ساختاری در قدم اول از طریق تحولات دانش مبنا در این سطح از مدیریت گستره فضایی میسر خواهد بود. در این عرصه اتکا به رویکردهای دانش مبنا برای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری و تدبیر و سازگاری با رویکردهای دانش مبنا و اثر بخش جهت پذیرش تحول در الگوهای رفتاری- ساختاری و برخورداری از دانش تفکر استراتژیک در حل مسأله مهم‌ترین راهکارها برای اعمال تغییرات رفتاری از طریق پذیرش تحولات دانش مبنا خواهد بود. این خط مشی‌ها در مرحله بعد بر روی تحولات تعامل‌گرایانه تأکید دارد (با توجه به وزن نهایی به دست آمده). تحولاتی که از طریق توانمندگرایی منابع انسانی دخیل در عرصه مدیریت شهری، هدایت تحولات را در عرصه برون‌سازی از طریق مشارکت‌مندی و تعامل‌گرایی بر عهده می‌گیرند. گسترش فرهنگ رفتاری تعامل گرایانه برای مواجه

با مسأله و قابلیت شبکه‌سازی برای تعامل در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در این فرایند مهم‌ترین خط‌مشی‌هایی است که می‌تواند تحولات مبتنی بر تعامل را در تغییرات رفتاری اتفاق افتاده در مدیریت شهری کلان‌شهر تهران راهبری نماید. در مسیر پذیرش تحول از درون برای سازمان‌ها و تغییر فرهنگ سازمانی مدیریت شهری در کلان‌شهر تهران، توجه به معایب و ناکارآمدی‌های ساختاری مرحله ای است که با حکمروایی شهری برای مواجه با تفرق منافع و تعدد منابع قدرت در این گره گاه تبیین کننده اقتصاد سیاسی کشور می‌توان به این تغییرات جامعه عمل پوشاند. در این مرحله نیز متعاقب آن چه برای رهبری استراتژیک مد نظر بود برای حکمروایی شهری نیز از طریق شناسایی و وزن‌گذاری نهایی پیشران‌ها اقدام گردید. نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی به شناخت ۴ پیشران شفافیت‌گرایی، کارایی، پاسخ‌گویی و مشارکت‌مندی با ۱۶ شاخص مفهومی بر اساس بار عاملی به دست امده گردید. این فرایند برآیند شکل‌گیری و بسترسازی تغییرات ساختاری در مدیریت شهری کلان شهر تهران بر اساس این پیشران‌ها دارد.

جدول ۲ : شناسایی و اولویت پیشران‌های تبیین کننده تغییرات ساختاری در مدیریت شهری کلان‌شهر تهران

پیشران اول: شفافیت گرایی	بارعاملی	شاخص شباهت نهایی فازی	رتبه
داشتن شفافیت در انتخابات سازمان و گزینش منابع انسانی مجموعه	۰/۷۸	۰/۴۱۹	۳
شفافیت در تخصیص هزینه‌ها و در آمدها	۰/۷۶	۰/۴۱۶	۴
شفافیت در انتقال اطلاعات و ارتباطات مدیریت شهری	۰/۷۹	۰/۴۲۱	۲
شفافیت در تخصیص طرح‌ها و پروژه‌ها در مناطق مختلف شهری	۰/۸	۰/۴۲۳	۱
میانگین	۰/۷۸۲	۰/۴۱۹	
پیشران دوم : کارایی	**بار عاملی**	**شاخص شباهت نهایی فازی**	**رتبه**
داشتن مهارت حل مساله، خلاقیت و رهبری همه‌جانبه در مدیریت شهری	۰/۸۱	۰/۴۸۴	۲
داشتن توانایی برای برنامه‌ریزی جهت تغییر در شرایط منفی و چالش آفرین	۰/۷۹	۰/۴۷۹	۳
توانایی ایجاد گفتمان و ارتباط سازنده با احزاب و تشکل‌های مردمی در شهر	۰/۷۵	۰/۴۷۸	۴
توانایی تشکیل بنیان‌های نو برای اقتصاد شهری و دیپلماسی شهری	۰/۸۲	۰/۴۸۹	۱
میانگین	۰/۷۹۲	۰/۴۸۲	-
پیشران سوم: پاسخگویی	**بار عاملی**	**شاخص شباهت نهایی فازی**	**رتبه**
پاسخگویی در برابر اقدامات و عملکردهای سازمانی	۰/۶۸	۰/۳۲۲	۳
پاسخگویی در مواقع بحرانی و اتخاذ تصمیمات سازنده	۰/۶۷	۰/۳۱۹	۴
پاسخگویی و مسئولیت پذیری در قبال چالش‌های شهری همچون فقر و اسکان غیر رسمی	۰/۷۰	۰/۳۲۶	۱
پاسخگویی به مردم در قبال تغییرات حاصل از طرح ها و برنامه‌ها در عرصه توسعه شهری	۰/۶۹	۰/۳۲۵	۲
میانگین	۰/۶۸۵	۰/۳۲۳	-
پیشران چهارم: مشارکت مندی	**بار عاملی**	**شاخص شباهت نهایی فازی**	**رتبه**
تشکیل مثلث قدرت (اعمال تصمیمات) بین سازمان با جامعه مدنی و بخش خصوصی	۰/۸	۰/۴۸۴	۲
داشتن رویکرد حاکمیت شبکه‌ای در سیاست گذاری برای چشم‌انداز توسعه شهری	۰/۸۱	۰/۴۸۶	۱
ارائه اقدامات و برنامه‌های مشارکتی با شهروندان در مورد چالش‌های شهری	۰/۷۶	۰/۴۷۳	۴
اتخاذ رویکرد مشارکتی در نظارت و بازنگری در برنامه‌های مدیریت شهری	۰/۷۸	۰/۴۷۹	۳
میانگین	۰/۷۸۷	۰/۴۸۰	-

منبع: یافته‌های تحلیلی پژوهش

نتایج به دست آمده ناشی از وزن‌گذاری و اولویت‌سنجی پیشران‌های تبیین کننده تغییرات ساختاری در قالب حکمروایی شهری بر اساس مدل تاپسیس فازی نشان می‌دهد که تغییرات ساختاری در عرصه مدیریت شهری کلان‌شهر تهران در نخستین اقدام بایستی بر مبنای توانمندی در بروز کارایی در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در راستای تحولات توسعه فضایی در این کلان‌شهر باشد. چرا که شاخص شباهت نهایی فازی (CC_i) برای کارایی برابر ۰/۴۸۲ می‌باشد که بیش از سایر پیشران‌های تبیین کننده می‌باشد. بنابراین نتایج تحلیل در این مرحله حاکی از آن است که عطف به خط مشی‌هایی چون توانایی تشکیل بنیان‌های نو برای اقتصاد شهری و دیپلماسی شهری برای کلان شهر تهران؛ داشتن مهارت حل مساله برای چالش‌های روز افزون ناشی از توسعه شهر و شهرنشینی در این کلان شهر، خلاقیت و رهبری همه‌جانبه در مدیریت شهری و پرهیز از مدیریت جزیره‌ای و تفرق منافع؛ داشتن توانایی برای برنامه‌ریزی جهت تغییر در شرایط منفی و چالش آفرین و توانایی ایجاد گفتمان و ارتباط سازنده با احزاب و تشکل‌های مردمی این کلان شهر با توجه به شاخصه‌های مفهومی تبیین کننده می‌تواند نشان دهنده‌ی تغییرات ساختاری در عرصه سیاست‌گذاری برای تحولات فضایی کلان‌شهر تهران که مبتنی بر کارایی خواهد بود باشد. این فرایند متضمن اعتقاد به مشارکت‌مندی نیز می‌باشد که در مرحله دوم اهمیت برای بسترسازی تغییرات ساختاری در عملکرد مدیریت شهری کلان شهر تهران می‌باشد. بارزترین شیوه ممارست و عملی شدن آن داشتن رویکرد حاکمیت شبکه‌ای در سیاست‌گذاری برای چشم‌انداز توسعه شهری و تشکیل مثلث قدرت (اِعمال تصمیمات) بین خود با جامعه مدنی و بخش خصوصی در این گستره فضایی کلان می‌باشد. مشارکت‌مندی بنیان اصلی فرایند گذار از رویکردهای سنتی به سمت رویکردهای پویا و انعطاف مند در فرایند تغییرات ساختاری در این کلان شهر می‌باشد و از چالش‌هایی مانند تعدد و تفرق عملکردی عاملان قدرت، ابهام در مشروعیت فرایند سیاست‌گذاری به لحاظ عدم دخالت تمامی ذینفعان جلوگیری می‌کند. در حقیقت مشارکت‌مندی به یکپارچگی در فرایند هدایت‌گری توسعه کلان شهر تهران کمک می‌کند.

تحقق تغییرات ساختاری در مدیریت توسعه شهری در کلان‌شهر تهران متکی بر پذیرش تغییرات رفتاری خواهد بود. این ادعا فرض اساسی پژوهش حاضر می‌باشد. برای این کار مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تشریح این تأثیر و ایفای نقش متغیر پیش بین (تغییرات رفتاری) بر روی متغیر ملاک (تغییرات ساختاری) به کار گرفته شد.

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۵۶ پاییز ۹۸
No.56 Autumn 2019

جدول ۳ : آماره ساختار عاملی تاییدی پیشران های استخراج شده

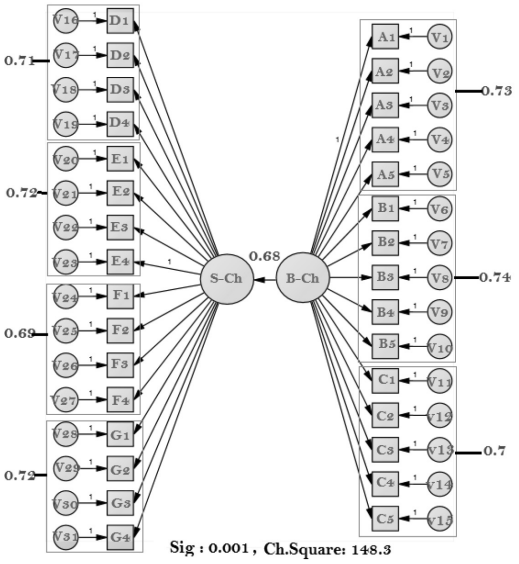
پیشران‌ها	x^2	df	P	x^2/df	GFI	IFI	RMSEA
تغییرات رفتاری	۱۵۱/۰۱۶	۴۷	۰/۰۰۰	۳/۲۱	۰/۹۱۱	۰/۹۰۳	۰/۰۴۱۱
تغییرات ساختاری	۱۴۶/۳۰۳	۴۵	۰/۰۰۱	۳/۲۵	۰/۹۰۶	۰/۸۹۹	۰/۰۴۱۹

منبع: یافته‌های تحلیلی پژوهش

مهم‌ترین سنجه‌های شکل دهنده آماری در ساختار عاملی تاییدی مدل AMOS سنجه خی دو یا کای اسکوئر (x^2) نسبت کای اسکوئر بر درجه آزادی، شاخص برازش تطبیقی[1] (GFI) و شاخص برازش افزایشی[2](IFI) و در نهایت ریشه میانگین مربعات تقریبی[3](RMSEA) می‌باشد. این سنجه‌ها دارای مقدار معینی بوده که تحلیل را معنادار ساخته و به تشریح ارتباط ساختاری پیشران‌های مدنظر (متغیر مستقل و وابسته) می‌پردازد. به علت متورم شدن میزان کای اسکوئر در نمونه‌های تحلیلی اکثر تحلیل‌گران نسبت مجذور کای اسکوئر بر درجه آزادی مبنا قرار می‌دهند که نمونه‌های دقیق تحلیل شده برای شناسایی تأثیر مد نظر را به کار می‌گیرد. مقدار این نسبت باید ترکیب نیمی از داده‌ها را در بر گیرد. به دیگر سخن نباید کمتر از دو باشد تا بتوان به معناداری داده‌های به کار

1. Comparative Fit Index
2. Incremental Fit Index
3. Root-Mean-Square-Error of Approximation

رفته اطمینان داشت. نتایج تحلیل ساختار ارتباطی برای تشریح تأثیر تغییرات رفتاری بر تغییرات ساختاری در این سنجه نشان از قابل قبول بودن آن را دارد. شاخص‌های برازش تطبیقی و افزایشی مطابق با استانداردهای آماری تعیین شده هر چه به سمت ۱ میل کند برازش از سطح نکویی بالایی برخوردار خواهد بود. نتایج این دو شاخص برای پیشران‌ها و تبیین ارتباط ساختاری آن‌ها قابل قبول بدست آمده است. ریشه میانگین مربعات تقریبی آخرین سنجه ساختارشناسی تأثیر در این مرحله بود که با توجه به در نظر گرفتن صفر به عنوان برازش کامل و ۰/۱۰ به بالا به عنوان برازش بسیار ضعیف قرارگیری پیشران‌ها در بازه ۰/۴ تا ۰/۵ نشان دهنده برازش مناسب و خوبی برای این پیشران‌ها می‌باشد.



شکل ۵: مدلسازی تبیین نقش تغییرات رفتاری در پذیرش تغییرات ساختاری در مدیریت شهری کلان‌شهر تهران[1]

منبع: یافته های تحلیلی پژوهش

مدل شناسی تبیین ساختار تأثیرگذاری تغییرات رفتاری در پذیرش تغییرات ساختاری نشان می دهد که تغییرات رفتاری می‌تواند هدایت کننده مناسبی برای پذیرش و اعمال تغییرات ساختاری در مدیریت شهری کلان‌شهر تهران باشد. میزان رگرسیون وزن دار(WR) به دست آمده نقش تغییر را تا میزان ۰/۶۸ تأیید می کند. تغییرات مبتنی بر توانمندگرایی (با شناسه رفتاری B1 تا B5) در بُعد رفتاری با تأثیربخشی ۰/۷۴ دارای بیشترین میزان بدست آمده در بین پیشران‌های رهبری استراتژیک (B-Ch) که به عنوان نمود تغییر رفتاری در مدیریت شهری کلان‌شهر تهران است، می‌باشد. متناسب با نتایج مرحله تعیین اولویت تغییرات مبتنی بر کارایی (با شناسه ساختاری E1 تا E4) در بُعد ساختاری با تأثیربخشی ۰/۷۲ هم زمان با تغییرات ساختاری مبتنی بر مشارکت مندی (با شناسه ساختاری G1 تا G4) دارای بیشترین میزان به دست آمده در بین پیشران‌های حکمروایی شهری به عنوان شاخصه‌ی پذیرش تغییرات ساختاری در مدیریت شهری کلان شهر تهران است، می‌باشد.

در حقیقت داشتن بینش استراتژیک و توانمندی در کاربست تحولات دانش مبنا در مدیریت توسعه شهری کلان‌شهر تهران، دانش تغییر و به کارگیری رویکردهای نو ساختاری را قابل درک خواهد ساخت. چنین فرایندی با توانمندگرایی منابع انسانی سازمان و ایجاد بسترهای مناسب برای تعامل‌گرایی زمینه را برای تحقق هر چه بیشتر تغییرات ساختاری و در انداختن طرحی نو در این گستره فضایی آماده خواهد کرد. در حقیقت گذار از مدیریت به سمت رهبری به عنوان نمود بارز فرهنگ تغییر در سازمان‌های هدایت کننده و استقبال از تحولات دانشی، توانمندساز و تعامل‌گرا می‌تواند پذیرای تغییرات ساختاری‌ای باشد که مدیریت شهری کلان شهر تهران را به سمت یکپارچگی، پرهیز از تفرق‌های گوناگون منعکس از نهادهای متعدد ذینفع در اداره شهر و ساختار منعطف و پویا رهنمون سازد. ساختاری که شفافیت در چهارچوب ماهوی آن، کارایی در شخصیت و ویژگی ساختاری و اداره‌ی آن و مشارکت و پاسخ‌مندی در عملکرد آن خط مشی‌های به دست آمده از این تغییرات در ساختار مدیریت کلان‌شهر تهران برای گذار از مدیریت جزیره‌ای، تفرق در منافع و تعدد منابع قدرت به سمت یکپارچگی ساختاری و عملکردی در تشکیل مثلث مشارکتی قدرت بین همه ذینفعان خواهد بود. این نتایج نشان می‌دهد که با شروع تغییر از خود و رفتارشناسی استراتژیک می‌توان چهارچوب فرهنگ سازمانی مدیریت شهری در کلان‌شهر تهران را در وهله اول دچار دگرگونی اساسی کرد و از مدیریت به سمت رهبری گرایش پیدا کرد و در وهله

۱. در مدل سازی معادلات ساختاری تغییرات رفتاری با شناسه B-Ch (Behavioral Changes) که مخفف تغییرات رفتاری هست به کار رفته و تغییرات ساختاری با شناسه S-Ch (Structural Changes) که مخفف تغییرات ساختاری می‌باشد استفاده شده است.

دوم این تغییرات منجر به ایجاد و پذیرش ساختاری نو در سازمان یا عرصه مدیریت شهری می‌گردد که از طریق پذیرش حکمروایی شهری به جای مدیریت شهری در این کلان شهر محقق خواهد شد.

بحث و نتیجه گیری

مهم‌ترین پیامد تغییرات رفتاری از طریق کاربست رهبری استراتژیک تحول در شیوه هدایت‌گری و اتخاذ بینش استراتژیک در تولید، کاربست و به جریان انداختن ایده‌های نو برای توسعه خواهد بود. کارتر و گرر(۲۰۱۳)[1] تحول در شیوه سیاست‌گذاری و تولید ایده‌های نو برای حل مسأله را از بارزترین ویژگی‌های رهبری استراتژیک برای تحول در رویکردهای سازمانی ذکر کرده‌اند. طبق این دیدگاه رهبری استراتژیک ساختار سازمان را از طریق توانمندگرایی تولید اندیشه در منابع انسانی سازمان و ارتقای حس مسئولیت‌پذیری آن ها دچار تغییرات اثر بخش می‌کند. پایونن (۲۰۰۶)[2] با پیش کشیدن همبستگی بین رهبران استراتژیست با منابع انسانی خلاق تحول در نگاه به مسائل و پذیرش رهیافت‌های مشارکتی خلاقانه را از نمودهای بارز ایجاد تغییر در ساختارهای سنتی سازمان از طریق این رویکرد دانسته است. در این فرایند رهبری استراتژیک با توانمندی در ارائه سیاست‌های شفاف و پویا، پذیرای راه‌حل‌های خلاقانه برای حل موانع پیش روی توسعه سازمان خواهد بود که می‌تواند دستاورد بزرگی برای سازمان‌های رقابتی در عرصه توسعه قلمداد شود. از بعد ساختاری برای ارزیابی تغییرات حکمروایی شهری ساختار جدیدی است که طرحی نو در چهارچوب سنتی مدیریت شهری در انداخته است. در این پژوهش با شناسایی صورت گرفته از پیشران‌های رهبری استراتژیک مشخص گردید که علاوه بر موارد یاد می‌توان رهبری استراتژیک را در سه سطح تحولات دانشی؛ تحلات توانمندساز و تحولات تعامل‌گرایانه مورد ارزیابی قرار داد که می‌تواند سرآغاز تحولی شگرف در بینان‌های سنتی قدرت مداری و اداره امور شهر از این بُعد باشد شِن(۲۰۰۴)[3] با بیان اینکه برخورداری از شاخصه مشارکت و انعطاف‌مندی در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری رویکرد حکمروایی شهری را شایسته جایگزینی در ساختار غیر منعطف مدیریت شهری کرده است. در حقیقت با اعطای مشارکتی قدرت و اعمال تصمیم بین تمام ذینفعان توسط رویکرد حکمروایی شهری، ساختار شبکه‌ای منعطف و شفاف جایگزین ساختار سنتی مدیریت شهری خواهد بود. در این راستا دنته و کولتی (۲۰۱۱)[4] تحقق حکمروایی شهری را بزرگ‌ترین نوآوری در ساختار مدیریت شهری ذکر کرده‌اند. این دیدگاه سنجش کارآمدی مدیریت شهری را در تحقق بخشی به حکمروایی شهری و شاخصه آن دانسته است چرا که شفافیت، مشارکت‌گرایی، حاکمیت قانون، کارایی و نقدپذیری ساختار متمرکز و غیر داوطلبانه و منفت‌گرایانه را از فرایند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری برطرف می کند. علیزاده و همکاران (۱۳۹۴) نیز حکمروایی شهری را ساختاری نو در برابر ساختار سنتی با مدیریت جزیره‌ای و با منافع متعدد و تعدد قدرت دانسته‌اند که می‌تواند با اعمال حاکمیت شبکه‌ای و مشارکت‌مند رهاوردی بزرگ در عرصه مدیریت توسعه شهری قلمداد گردد. علاوه بر این موارد در این مطالعه با شناسایی ویژگی‌ها و پیشران‌هایی چون شفافیت‌گرایی، کارایی، پاسخ گویی و مشارکت‌مندی مشخص گردید که ساختار حکمروایی شهری ساختاری شفاف به لحاظ ماهیت و عملکرد و کارا به لحاظ خلاقیت‌مندی در حل مسائل شهری و پاسخگو در برابر چالش‌هاست که به هدایت‌گری مشارکت‌محور گرایش دارد. بنابراین آن چنان که گفته شد پژوهش حاضر کوشید تا مبحث رفتار سازمانی و تغییرات رفتاری را در حوزه مدیریت شهری در مقیاس کلان و مدیریت شهری کلان‌شهر تهران در مقیاس خُرد به عنوان بستر مورد مطالعه بسط دهد. نتایج به طور آشکار اثر بخشی معنادار تغییرات رفتاری برای در انداختن طرحی نو در ساختار و چهارچوب سازمانی مدیریت شهری کلان شهر تهران را نشان داد. این تغییرات زمینه‌ی بروز ایده‌های روشنگرانه، خلاقانه و دانش مبنا را فراهم آورده و پذیرش ساختارهای جدید از جمله حکمروایی شهری را در این گستره وسیع و چالش‌برانگیز فضایی در کشور فراهم خواهد ساخت. چرا که این کلان شهر بیش از هر مکانی برای اعمال قدرت

1. Carter & Greer,2013
2. Pajunen, 2006
3. Shen,2004
4. Dente & Coletti,2011

و نفوذ در تصمیم‌گیری در عرصه مدیریت توسعه شهر جذاب بوده و آثار و نتایج آن می‌تواند در گذر زمان سایر مناطق شهری کشور را نیز متأثر سازد. بنابراین شایسته خواهد بود که با اتخاذ رهبری استراتژیک در عرصه رفتار سازمانی به عنوان تغییری هدایت گر از یک سو و پذیرش یکپارچگی منافع و تقسیم مشارکت‌مندانه قدرت بین تمامی ذینفعان با هدف حکمرانی یکپارچه این کلان‌شهر از طریق تحولات ساختاری اتخاذ شده از سوی دیگر، مدیریت شهری و سیاست‌گذاری برای تحولات توسعه فضایی در این کلان‌شهر را به کارآمدترین و پایدارترین شکل ممکن به سرمنزل مقصود رساند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از حمایت‌های مادی و معنوی بنیاد نخبگان استان خوزستان به خصوص حمایت‌های دکتر علیرضا زراسوندی ریاست محترم سابق بنیاد نخبگان استان خوزستان و ریاست کنونی بنیاد نخبگان استان تهران تشکر و قدردانی خود را به عمل بیاورند. همچنین از کلیه کارشناسان و نخبگان (تیم تصمیم گیری پژوهش) که ما را در تدوین و تأیید شاخص‌ها و نظرسنجی یاری نمودند تشکر و قدردانی می نماییم.

منابع

- امیرکبیری، علیرضا (۱۳۹۲) رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی، چشم انداز پست مدرن، چاپ سوم، انتشارات نشر نگاه دانش، تهران.
- برک پور، ناصر و اسدی، ایرج (۱۳۸۹) مدیریت و حکمروایی شهری، انتشارات دانشگاه هنر، تهران
- تقوایی، علی اکبر و رسول تاجدار(۱۳۸۸) درآمدی بر حکمروایی خوب شهری در رویکردی تحلیلی، فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۲۳ ، صص ۴۵ - ۵۸
- شریف زادگان، محمد حسین و شمس کوشکی، هانیه (۱۳۹۳) برنامه‌ریزی فضایی راهبردی برای حکمروایی یکپارچه منطقه ای در منطقه کلان‌شهری تهران، فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۳۴، صص ۲۷۳-۲۹۶
- علیزاده، هادی؛ نعمتی، مرتضی و رضایی جعفری، کامران (۱۳۹۴) تحلیلی بر معیارهای حکمرانی خوب شهری با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی فازی، فصلنامه مطالعات و پژوهش‌های شهری و منطقه‌ای، شماره ۲۴، صص ۱۰۵-۱۲۸
- فیروزی، محمد علی و علیزاده، هادی (۱۳۹۶) تحلیل و پیش بینی تحقق رویکرد حکمروایی شهری در مدیریت شهری اهواز، فصلنامه فضای جغرافیایی، شماره ۵۸ ، صص ۲۶۵ - ۲۸۴
- کاظمیان، غلامرضا و ، میرعابدینی، زهره (۱۳۹۰) آسیب‌شناسی مدیریت یکپارچه شهری در تهران از منظر سیاستگذاری و تصمیم‌گیری شهری، نشریه هنرهای زیبا، شماره ۴۶ ، صص ۲۷-۳۸
- Anand, N., Gardner, H., and Moris, T. (2007). Knowledge-Based Innovation: Emergence and Embedding of New Practice Areas in Management Consulting Firms. Academic management journal, Volume 50, Pages 406-428
- Aquinas, P.G. (2008). Organization Structure & Design: Applications and Challenges. Anurag jain for Excel book press. New Delhi
- Bontenbal, M. (2009). Strengthening urban governance in the South through city-to-city cooperation: Towards an analytical framework. Habitat International, Volume 33, Pages 181–189
- Carter, S., Greer,C. (2013). Strategic Leadership Values, Styles, and Organizational Performance. Journal of Leadership & Organizational Studies, vol. 20, 4: pp. 375-393.
- Crossan, M., Vera, D., and Nanjad, D. (2008). Transcendent leadership: Strategic leadership in dynamic environments. The Leadership Quarterly, Volume 19, Pages 569–581
- Dente, B., and Coletti, P. (2011). Measuring Governance in Urban Innovation. Local Government Studies, Volume 37, Pages 43-56
- Ding, F., Li, D., and George, J.F. (2014). Investigating the effects of IS strategic leadership on organizational benefits from the perspective of CIO strategic roles. Information & Management,Volume 51 , Pages 865–879

- Gibney, J., Copeland, S and Murie, A.(2009). Toward a `New' Strategic Leadership of Place for the Knowledge-based Economy. Leadership, vol. 5, 1: pp. 5-23
- Healy, P. (2015). Planning Theory: The Good City and Its Governance. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition), 2015, Pages 202-207
- Hitt, M., Haynes, K., and Serpa, R. (2010). Strategic leadership for the 21st century. Business Horizons, Volume 53, Pages 437-444
- Lockwood, M. (2010). Good governance for terrestrial protected areas: A framework, principles and performance outcomes. Journal of Environmental Management, Volume 91, Pages 754–766
- March, A., Kornakova, M., and Handmer, M. (2017). Chapter 2: Urban Planning and Recovery Governance. Urban Planning for Disaster Recovery book, Pages 13-30
- Pajunen, K. (2006).The More Things Change, the More They Remain the Same? Evaluating Strategic Leadership in Organizational Transformations. Leadership, Volume: 2 issue: 3, page(s): 341-366
- Rakodi, C. (2003). Politics and performance: the implications of emerging governance arrangements for urban management approaches and information systems. Habitat International, Volume 27, Pages 523–547
- Schein, E. (2004). Organizational Culture and Leadership. Third Edition. John Wiley press. USA
- Shen, J. (2004). Urban competiveness and urban governance in the globalization world. Asian geographer, Volume 23, Page 19-36
- Stewart, K. (2006). Designing good urban governance indicators: The importance of citizen participation and its evaluation in Greater Vancouver. Cities, Volume 23, Pages 196-204
- Van den dool. L., Hendriks, F., and Gianoli, A., and Schaap, L. (2015). The Quest for Good Urban Governance, Theoretical Reflections and International Practices. Springer press. USA
- Van Marissing, E, Bolt, G., and Van Kempen, R.(2006). Urban governance and social cohesion: Effects of urban restructuring policies in two Dutch cities. Cities, Volume 23, Pages 279–290
- Wootton, S., and Horne, T. (2010). Strategic Thinking: A Nine Step Approach to Strategy and Leadership for Managers and Marketers. Koganpage press. London.