

استراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير

الاستراتيجية	نبدته	يتم اللجوء اليها في	الايجابيات	السلبيات
التعلم والاتصال	تساعد العاملين على رؤية الحاجة للتغيير . تتخذ عدة اشكال مثل (المناقشة الفردية ، العرض على المجموعات ، مذكرات ، تقارير)	١ - قصور المعلومات المتوفرة عن التغيير . ٢ - التحليل المشوه او الخاطئ للمعلومات المنشورة عن التغيير	اقناع العاملين يؤدي الى مساهمة اكبر لهم في التغيير .	تستغرق وقت اطول ، خاصة عندما يكون عدد العاملين كبير .
المشاركة و الاندماج	تؤكد الابحاث ان مشاركة العاملين تؤدي الى الطاعة والالتزام	عندما يكون الافراد لديهم القدرة العالية على المقاومة	المشاركين سيلتزمون بتطبيق التغيير .	تستغرق وقتا طويلا
التسهيل والدعم	تقوم على تدريب العاملين وتقديم الدعم و اعطائهم فترة راحة بعد التغيير		افضل طريقة للتعامل مع مقاومة التغيير	١ - تتطلب وقت طويل ٢ - تكلفتها كبيره
التفاوض والاتفاق		عند وجود جهة متضررة مع امتلاكها القدرة على المقاومة	سهلة نسبيا لتجنب المقاومة	قد تكون تكلفتها مرتفعه
الاستقطاب	وضع الفرد في موقع هام		سريعة وغير مكلفة	حصول مشاكل في المستقبل
الاجبار الظاهر والضمني	يجبرون على قبول التغيير فيهددون سرا او علانا (الفصل ، حرمان الترقية ، النقل)	١ - سرعة التغيير ٢ - عندما يمتلك تحالف التغيير القوة الكبيرة	١ - سريعة ٢ - قادرة على التغلب على المقاومة	١ - انقاص الروح المعنوية ٢ - استمرار حالة الاستياء