

مقرر / ادارة التخزين
د / اجتهاد عفانه
المستوى / 7
المحاضرة / 15



**** استراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير ****

هناك 6 استراتيجيات في التعامل مع مقاومة التغيير

أولاً : استراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير :

1) استراتيجية التعليم والاتصال :

- ❖ **تساعد** هذه الاستراتيجية العاملين **على** رؤية الحاجة الى التغيير والوقوف على ضرورته .
- ❖ **تتخذ** اشكال كالمناقشة الفردية والعرض للمجموعات او مذكرات وتقارير .
- ❖ **يتم اللجوء اليها** في حالة قصور المعلومات المتوفرة عن التغيير، او التحليل الخاطيء للمعلومات عن التغيير .
- ❖ **من ايجابياتها** ان اقتناع العاملين يؤدي الى مساهمه اكبر لهم في التغيير .
- ❖ **من سلبياتها** انها تستغرق وقت أطول خاصة عندما يكون عدد العاملين المعنيين بالتغيير كبير .

2) استراتيجية المشاركة والاندماج :

- ❖ تؤكد الابحاث أن مشاركة العاملين في برامج التغيير تؤدي الى الطاعه والالتزام بالتنفيذ .
- ❖ **تستخدم** هذه الاستراتيجية عندما يكون الافراد العاملين او المتأثرين بالتغيير يمتلكون القدرة العالية على المقاومة .
- ❖ **من ايجابياتها** ان المشاركين سيلتزمون بتطبيق التغيير .
- ❖ **من سلبياتها** أنها تستغرق وقتاً طويلاً .

3) استراتيجية التسهيل والدعم :

- ❖ **تقوم** هذه الاستراتيجية **على** تدريب العاملين على مهارات جديدة وتقديم الدعم اللازم لهم ، واعطاءهم فترة راحة بعد التغيير .

- ❖ تعد أفضل طريقة للتعامل مع مقاومة التغيير .
- ❖ من سلبياتها انها تتطلب وقت طويل ، بالاضافة الى تكلفتها الكبيرة .

(4) استراتيجية التفاوض والاتفاق :

- ❖ تستخدم هذه الاستراتيجية عند وجود جهة متضررة بشكل كبير وواضح من عملية التغيير ، مع امتلاكها القدرة على مقاومة التغيير .
- ❖ من ايجابياتها انها طريقة سهلة نسبياً لتجنب مقاومة التغيير .
- ❖ من سلبياتها انها قد تكون مرتفعة التكلفة .

(5) استراتيجية الاستقطاب :

- ❖ حسب هذه الاستراتيجية يتم استقطاب ووضع الفرد في موقعهم . مهم في عملية تصميم التغيير بهدف ضمان مصادقته على عملية التغيير .
- ❖ من ايجابياتها انها سريعة وغير مكلفة .
- ❖ من سلبياتها انها قد تسهم في حصول مشاكل في المستقبل اذا شعر الفرد انه كان محل استغلال .

(6) استراتيجية الاجبار الظاهر أو الضمني :

- ❖ حسب هذه الاستراتيجية يجبر العاملون على قبول التغيير فيهددون سراً أو علناً بفقدان وظائفهم ، أو بحرمانهم من الترقية ، أو الفصل أو النقل .
- ❖ تستخدم هذه الاستراتيجية في حالة سرعة التغيير ، أو عندما يمتلك تحالف التغيير القوة الكبيرة .
- ❖ من ايجابياتها انها سريعة ولها القدرة على التغلب على أي نوع من المقاومة .
- ❖ من سلبياتها انخفاض الروح المعنوية للعاملين ، واستمرار حالة الاستياء لديهم .

ثانياً : ايجابيات مقاومة التغيير:

- ❖ غالباً ماينظر الى مقاومة التغيير على انها سلبية ، الا ان هناك نواحي ايجابية لها ، وهي :

(1) اجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير ووسائله وآثاره بشكل أفضل .

2) تساهم مقاومة التغيير في اظهرار عدم فعالية عمليات الاتصال ، وغياب النقل الجيد للمعلومات .

3) تؤدي حالة الخوف من التغيير ومشاعر القلق لدى الموظفين الى دفع ادارة المنظمة الى القيام بالتحليل الدقيق للنتائج المباشرة وغير المباشرة المحتملة للتغيير .

4) تكشف مقاومة التغيير عن نقاط الضعف في عملية معالجة المشكلات واتخاذ القرارات في المنظمة .

تمت بحمد الله

اختكم/ حنان



قناة النميزين

'Theworld20202@