

□ المحاضرة العاشرة
□ استراتيجيات المنظمة
في التعامل مع مقاومة التغيير

محاوالمحاضرة

- اولاً: استراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير

1. استراتيجية التعليم والاتصال

2. استراتيجية المشاركة والاندماج

3. استراتيجية التسهيل والدعم

4. استراتيجية التفاوض والاتفاق

5. استراتيجية الاستقطاب

6. استراتيجية الاجبار الظاهر او الضمني

- ثانياً: ايجابيات مقاومة التغيير

اولا: استراتيجيات المنظمة في التعامل مع مقاومة التغيير

□ • - استراتيجيات التعليم والاتصال

- ❖ تساعد هذه الاستراتيجيات العاملين على رؤية الحاجة الى التغيير والوقوف على ضرورته.
- ❖ تتخذ عدة اشكال كالمناقشة الفردية والعرض للمجموعات او مذكرات وتقارير.
- ❖ يتم اللجوء إليها في حالة قصور المعلومات المتوفرة عن التغيير، أو التحليل المشوه او الخاطئ للمعلومات المنشورة عن التغيير.
- ❖ من ايجابياتها ان اقتناع العاملين يؤدي الى مساهمة اكبر لهم في التغيير.
- ❖ من سلبياتها انها تستغرق وقت اطول خاصة عندما يكون عدد العاملين المعنيين بالتغيير كبير.

2- استراتيجية المشاركة والاندماج

- ❖ تؤكد الابحاث ان مشاركة العاملين في برامج التغيير تؤدي الى الطاعة والالتزام بالتنفيذ.
- ❖ تستخدم هذه الاستراتيجيات عندما يكون الافراد العاملين او المتأثرين بالتغيير يمتلكون القدرة العالية على المقاومة.
- ❖ من ايجابياتها ان المشاركين سيلتزمون بتطبيق التغيير.
- ❖ من سلبياتها انها تستغرق وقتا طويلا.

3- استراتيجية التسهيل والدعم

- ❖ تقوم هذه الاستراتيجية على تدريب العاملين على مهارات جديدة وتقديم الدعم اللازم لهم وإعطائهم فترة راحة بعد التغيير.
- ❖ تعد أفضل طريقة للتعامل مع مقاومة التغيير.
- ❖ من سلبياتها أنها تتطلب وقت اطول بالإضافة الى تكلفتها الكبيرة.

4- استراتيجية التفاوض والاتفاق

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

5- استراتيجية الاستقطاب

- ❖ حسب هذه الاستراتيجية يتم استقطاب ووضع الفرد في موقع هام 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 إذا شعر الفرد انه كان محل استغلال.

6- استراتيجية الاجبار الظاهر او الضمني

- ❖ حسب هذه الاستراتيجية يجبر العاملون على قبول التغيير فيهددون سرا او علنا بفقدان وظائفهم، او بحرمانهم من الترقية، او الفصل او النقل.
- ❖ تستخدم هذه الاستراتيجية في حالة سرعة التغيير، او 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.

ثانيا: ايجابيات مقاومة التغيير

❖ غالبا ما ينظر الى مقاومة التغيير على انها سلبية، إلا ان هناك نواحي ايجابية لها وهي:

1. اجبار المنظمة على توضيح اهداف التغيير ووسائله وأثاره بشكل افضل.
2. تساهم مقاومة التغيير في اظهار 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 النقاب عن نقاط الضعف في عملية معالجة المشكلات واتخاذ القرارات في المنظمة.