

معد النشاط / أ. شريفة العقيل التاريخ : 22 / 7 / 1438 هـ المكان : قاعة 59

عنوان النشاط/ إدارة التغيير الفئة المستهدفة : الطالبات

أهداف النشاط :

1. تعريف مفهوم التغيير ، أهميته وأنواعه
2. تحديد العوامل المؤثرة في التغيير و أسباب مقاومته و أنواع المقاومين
3. طرق معالجة مقاومة التغيير

محتوى النشاط /

قدمت الأستاذة شريفة عبد الله العقيل هذه الورشة ضمن فعاليات الأسبوع الثقافي الأول لقسم الرياضيات حيث ذكرت أن التغيير عملية ملحة وأن التغيير الفعال هو التغيير المخطط له لذلك لا بد أن ينطلق من قناعة الإنسان نفسه وإدراكه بأهمية التغيير بكل أنواعه
ذكرت المؤثرة في التغيير وأنواعه وأمنت على وجود مقاومة للتغيير ومن أسبابها ما يتعلق بالمؤسسة وما هو شخصي ، ثم عدت أنماط المقاومين وأساليب تعاملهم مع التغيير مستشهدة بتجربتها الشخصية وإختتمت اللقاء بطرق علاج مقاومة التغيير.

إدارة التغيير

اعداد
مشرفة أمانة إدارة تعليم الزلفي
أ. شريفة بنت عبدالله العجيل

من أين يبدأ التغيير...

لا يختلف اثنان على أن التغيير لا بد أن ينطلق من قناعة الإنسان وإدراكه بأهمية يعزز ذلك إيماناً العميق بما ورد في القرآن الكريم من أن التغيير يبدأ من النفس

قوله تعالى (إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ) الرعد: 11

وحيثما ننتظر أن يتغير العالم من حولنا حتى نشعر فإن رحلتنا مع التغيير ستبدأ متأخرة وقد لا تبدأ لذا فإننا يجب أن لا نتوقف حول من المفترض به أن يبدأ التغيير لأن الاجابة معروفة سلفاً ولنعلم يقينا أن التغيير الذي بدأناه وأحدثناه في أنفسنا سيزي تأثيره على الآخرين وانعكاسه إيجاباً.

العوامل المؤثرة في التغيير

يصعب حصر جميع العوامل التي تؤثر في حياتنا وتدعمونا للتغيير لكن بإمكاننا تصنيف هذه العوامل إلى نوعين ندرج تحت كل نوع جملة من الأسباب هذين العاملين هما العامل الداخلي والعامل الخارجي.

أولاً: العوامل الخارجية للتغيير:

وهذا العامل أكثر تأثيراً وذلك لاتساع نطاق وقابليته للنمو المتسارع بشكل يصعب التنبؤ به والتي تتعلق بالبيئة الاقتصادية والمعرفية والاجتماعية والثقافية.

على النحو التالي:

- أ/ تطوير العلوم : التطوير المعرفي البائس الذي طال جميع أنواع العلوم والمعارف حيث ساهمت التقنية وذلك مساهمة جبارة لبارك الوصول للمعلومة سهلاً ميسوراً والأكفاء تبالغ لومكننا أنه لا تمر بقيمة إلا ويستجد أمر في هذا المجال.
- ب/ وسائل الاتصال :انعكس التطور التقني عن وسائل الاتصال وسرعة إنجاز المطلوب حيث أصبح بإمكان الشخص وهو في مكانه التواصل مع جميع أنحاء العالم ناهيك عن ما نجد بشكل مستمر في وسائل التواصل الاجتماعي من أدوات وبرامج مختلفة.
- ج / المجتمع والثقافة : فالنمو السكاني المتزايد لسكان الأرض خلف مجموعة من المخاوف تتعلق بالغذاء ومصادر المياه والعمل إضافي لما يتعلق بهذه المجتمعات من عادات وتقاليد وإرث ثقافي تتنازع قيم المحافظة عليه والتغيير.
- د/ السياسة والعروب: ومدى تأثيرها على الناحية الاقتصادية وسن التشريعات والفوانين المنظمة وتغييرها لوجه الحياة بالكامل

..أنواع التغيير..

لأهمية التغيير فإن الباحثين والمختصين في هذا المجال أو تقسيمه إلى عدة أنواع حسب الآتي:

أولاً: التغيير حسب درجة التغيير

- أ/ التغيير المخطط وهو الذي يتم تنفيذه بناء على دراسة وأمية معتمدة على تشخيص دقيق الواقع.
- ب/ التغيير غير المخطط وهو تغيير تلقائي غير مخطط له ويتم تبعاً للظروف المحيطة.

ثانياً: التغيير حسب درجة الشمول:

- 1/ تغيير كلي يشمل كافة المؤسسة بقطاعاتها وإجراءاتها ومنتجاتها... الخ
- 2/ تغيير جزئي: يركز على التغيير في عناصر أو أجزاء معينة دون الأخرى.

ثالثاً: التغيير حسب مدة التنفيذ:

- 1/ التغيير التدريجي: ويكون التغيير عبر مراحل معينة محددة بفترات زمنية.
- 2/ التغيير السريع : وهذا التغيير يتم دفعة واحدة وقد لا يشكل صدمة للعاملين وتبدأ إشارة السلبية بالظهور لذا لا بد منه من عملية إدارة المخاطر تجنب الكثرة من السلبيات التي قد تحدث.

رابعاً: التغيير حسب الشكل أو المضمون:

- 1/ التغيير الشكلي : ويتم بالإجراءات والشكل من حيث التصميم أو إعادة لكينة لا يتم بمدى فاعلية هذا التغيير على أرض الواقع.
- 2/ التغيير في المضمون: ويركز على الأهداف والنتائج وحل المشكلات وتطوير المهارات... الخ وهو عكس السابق أن القائمين عليه مهتمين بمدى فعاليته.

خامساً: التغيير حسب درجة التفاعل:

- 1/ تغيير تفاعلي: بمعنى أن الإدارة متفاعلة لتتوقع حدوث التغييرات وتتخذ الخطوات الملائمة للاستعداد له.
- 2/ تغيير غير تفاعلي : وهو ما نراه في الإدارات التي تنتهج المركزية في العمل حيث تصدر القرارات وعلى العاملين التنفيذ فقط.

أسباب مقاومة التغيير

ثانياً : أسباب تتعلق بالأفراد:

- 1/ الإرتياح للمألوف والخوف المجهولة والشعور بعدم الأمان لما سيجلبه التغيير.
- 2/ الخوف من فقدان لامتياز كفضائح النفوذ أو المركز أو العسائر العالية .
- 3/ عدم القناعة بالتغيير ورؤية المزايا التي نتحقق من خلاله.
- 4/ اليأس والاحباط من تجارب التغيير السابقة والتي كان مصيرها الفشل.
- 5/ الميل للمحافظة على أنماط العادات والسلوك المألوفة.
- 6/ عدم القدرة على إدراك نواحي الضعف والقصور في وضع العمل الحالي

أنماط المقاومين وأساليب تعاملهم مع التغيير

من الجيد أن نعلم أن أشكال المقاومة تخفي أنماط المقاومين وأساليب تعاملهم مع التغيير حتى يسهل التعامل معهم ومن أهم هذه الأنماط التي يمكن أن يصادفها المغيرون على سبيل الكثرة وليس الحصر:

- 1/ المتسائل
الذي يكثر من الأسئلة ويركز على الامور الهامشية حتى يفشل التغيير.
- 2/ المتجارب
وهو المدعي بأنه صاحب تجارب وخبرات طويلة ويريد أن يثبت فشل تجربة التغيير من خلال ما مر به.
- 3/ المعمم
وهو من يعمم الحدث الفردي ليجعله ظاهرة عامة ويضخم الأخطاء الصغيرة والجوانب السلبية.
- 4/ الثرثار
من يكثر من الحدث ويحتكره دون أن يترك للأخرين فرصة.
- 5/ المسوف
وقد يكون أكثر هذه الأنماط خطورة حيث أنه قد يشجع فكرة التغيير ويمتدحها لكن يعقب على ذلك بقوله أن الوقت غير ملائم لتنفيذها.
- 6/ الذاتي
وهو من لا يرى ولا يفكر إلا بنفسه وما يخدم مصلحته الشخصية فجماسه وقبوله لفكرة التغيير ينطلق من هذا المبدأ.
- 7/ المثبط
وهو من يشيع جواً من اليأس والاحباط فيمن حوله فمصير الفكر الفشل ولا يرى من التغيير إلا جانبه السلبي

طرائق علاج مقاومة التغيير

يستخدم قادة التغير عدداً من لاستراتيجيات العملية للتخفيف من حدة مقاومة التغيير وإشكالاته لتسهيل التغير.
أولاً: المشاركة والاندماج:

أي إشراك العاملين في الإعداد العملية للتغيير ومنحهم الفرصة الإبداء آرائهم وإظهار قدراتهم وإمكاناتهم وغالباً ما تستخدم هذه الاستراتيجية.
1/ لإزالة الغموض واللبس في نوايا المسؤولين عند العاملين.
2/ عندما يمتلك المعنويون بالتغيير قدرة عالية على مقاومة.

وتظهر إيجابية الاستراتيجية في أن المشاركين يستلزمون لتطبيق التغيير لكنها ستستغرق وقتاً طويلاً.

ثانياً : التدريب:

هذه الاستراتيجية تساعد العاملين على رؤية الحاجة للتغيير وضرورة وتعني إدخال تعديلات في سلوك الأفراد أو في مفهوم معين أو مواقف أو معلومات أو مهارات وتقديم الدعم اللازم لهم وهذه الاستراتيجية في إيجابياتها وسليماها مثل الاستراتيجية السابقة إضافة لتكلفتها العالية.

ثالثاً: الاتصال:

تعتمد هذه الاستراتيجية إلى تهيئة مناخ الأملين تجاه التغيير من خلال تقديم معلومات كاملة وصحيحة عن كل ما يتعلق بالتغيير من أهداف واستراتيجيات وتطبيق.....الع والإجابة عن الأسئلة والاستفسارات

