

جامعة ابو بكر بلقايد
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



المحاضرة الحادية عشر أساليب التعامل مع مقاومة التغيير التنظيمي

من اعداد:
د.هوارى احلام

مع تزايد شدة المقاومة في المؤسسة، فإن احتمالات نجاح التغيير تصبح محدودة جداً، وبالتالي لا تستطيع الإدارة أن تبقى مكتوفة الأيدي تجاه هذه المقاومة، بل يجب عليها أن تسعى لاتخاذ شتى الإجراءات والوسائل للتخفيف من حدة هذه المقاومة. ومن بين تلك الإجراءات نذكر الطرق التالية:

- 1-**التعليم والاتصال:** ويتم ذاك عن طريق فتح باب النقاش بإعطاء شرح مفصل عن حالة التغيير ولما سوف يتم انجازه.
- 2-**بيان أثر التغيير على الأفراد:** حيث وجد أن الموظفين يكونون سعداء إذا تم إخبارهم بتفاصيل التغيير التنظيمي إحدائه بانفتاح وأمانة.

3- مناقشة جميع الأفكار والمخاوف الخاصة بالتغيير: ويكون بإخطار

المتأثرين بالتغيير أن الهدف هو نجاح التغيير وأن هناك حاجة إلى مساعدة الجميع في ذلك، واطاحة الفرصة أمام الفئات والأفراد الآخرين لإبداء آرائهم واعطاء البدائل ومناقشتها من خلال لجان وفرق العمل المكلفة.

4- تعاقب إجراءات التغيير: وذلك بإجراء عمليات التغيير بشكل متعاقب، وبما يظهر للمقاومين جدية العملية وتحقيق نجاحات متلاحقة لإقناعهم بضرورة إجراء التغيير.

5-جدولة التغيير: أي اختيار الوقت المناسب بوصفه عاملا حاسما الجراء التغيير، من خلال إعداد برنامج زمني معقول يعمل على إنجاز هذه العملية ، ويعمل على تخفيض مقاومتها.

6-الاتفاق على إحداث التغيير: وفي هذه المرحلة تكون الادارة قد وصلت إلى الاتفاق على تطبيق التغيير المنوي إحداثه، وجعل المتأثرين به يتكيفون معه بطريقة سهلة.

7-تنفيذ التغيير ومتابعته: ويكون ذلك بوضع خطة تنفيذ لما تم الاتفاق عليه بتحديد ما يجب على الموظفين وكذلك الادارة أن يعملوه، والأفراد الذين يمكن أن يقدموا المساعدة لتحقيق المطلوب، وهنا يجب التأكد من عملية الفهم السليم لخطوات التنفيذ.

8-تلخيص ما تم التوصل إليه وتقدير القائمين على التغيير: ينبغي تلخيص ما تم التوصل إليه من أمور تم الاتفاق عليها، وأن يعبر عن قدرة الموظفين على القيام بالمهام الجديدة التي أوكلت إليهم، مما يرفع من روحهم المعنوية.

شكراً على حسن المتابعة



ahlam.houari@univ-tlemcen.dz