

اثر ادارة التغير على الاداء الوظيفي

أسم الطالب

الاء علي احمد محسن

الرقم الجامعي :

2021200903

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

1. المقدمة :

يمر العالم اليوم بكثير من التغييرات من حولنا باستمرار والمؤسسات بدورها تتغير بل مفروض عليها أن تتغير كي تستمر وتبقى» كذلك هو حال المديرين والأفراد الذين يتابعون بدورهم عمليات التغيير ويحاولون التقليل من انعكاساتها أحياناً والاستفادة من فرص التغيير أحياناً أخرى» بحيث يعتبر سمة دائمة في حياة المؤسسات إذ يمثل استقرار إدارياً يسمح للمؤسسة بالاستجابة للبيئة: فلما أصبح الاهتمام الحالي لمدرء العصر يركز بشكل كبير على النمو والتطوير والنتائج والأهداف المراد الوصول إليها ركزوا في أعماهم على تبني مفهوم التغيير استجابة لتحقيق هدف النمر من خلال السعي لإحداث تغيرات هيكلية أو تنظيمية حتى تصبح المؤسسات أكثر مرونة في الاستجابة لمتطلبات البيئة وكثرة الإبداعات ، وضع طرق جديدة للإدارة. والمؤسسات لكونها دائماً نظم مفتوحة فإنها دائمة التأثر بالمنافسين و المتغيرات والبيئة المحيطة» هذه البيئة المليئة بالمتغيرات والعوامل المتغيرة المختلفة» لذا يتوجب على المؤسسات التفكير جدياً بسياسات التغيير والتطوير استجابة للمتغيرات البيئية المستمرة من حوها (الحريري « 2011).

فهذا الأمر يستدعي أن يكون لدى المؤسسات العناصر البشرية ذات الكفاءة والمؤهلات القادرة على التعامل مع المتغيرات في البيئات المختلفة» كما أنه يجب أن يكون لدى المؤسسات الطامحة للتغيير والتطوير أن يكون لديهم رؤية استراتيجية فعالة» وتعتمد على أسلوب التخطيط والإدارة الاستراتيجية لمجافة المتغيرات والتحديات والمعوقات في بيئة الأعمال الحديثة.

وقد أكد الكثير من الكتاب على أهمية الدور الذي يضطلع به المدير في ظل هذه الظروف البيئية المتغيرة المحيطة بالمنظمات. فيقول كريس أرجريس إن المديرين المبدعين» الذين يتوقعون التغيير هم الأمل الوحيد لمواجهة المستقبل الديناميكي بنجاح (العطيات « 2006م).

والجامعات من أهم المؤسسات الي تؤدي دوراً فاعلاً وهاماً في عملية التنمية باعتبارها بناء تنظيمياً علمياً وأكاديمياً يقوم بإحداث المزيد من عمليات التغير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع» وذلك من خلال رفد قطاعاته المختلفة بالعناصر الكفوة والمدرية والمزودة بأحدث المعارف (حسن: « 2001).

والتغيير عبارة عن الانتقال من وضع قائم بالفعل إلى وضع مستهدف لتحقيق أهداف محددة في إطار رؤية واضحة مشتركة بين القيادة والعاملين. والتغيير هو الثابت الوحيد الذي يمكن أن نعتمد عليه في دنيا الأعمال. ويجب على الجامعات أن تستوعب التغيير وتتفهمه وتعزز وتشجع التغيير وتتأقلم معه. وحين تكون الجامعة بارعة في التغيير لا بد أن يكون لدى إدارتها خيال مبدع» والاحترافية والمهنية العالية في الأداء» فالأداء التنظيمي هو ما يخلصنا في هذه الدراسة ، حيث تهدف الباحثة بشكل عام إلى أيضاً مفهوم وأهمية إدارة التغيير ومدى إمكانية تأثيرها على الأداء التنظيمي.

2. مشكلة الدراسة :

في مجال ادراة التغير . توجد فجوات نظرية و علمية تتطلب المزيد من التحقيق . من خلال تحديد الثغرات و معالجتها , يمكن للباحثين المساهمة في مجموعة المعرفة في ادارة التغير و تحسين الممارسات الحالية . تشمل المشكلة في هذه الدراسة مجالين رئيسيين : الفجوات النظرية و الفجوات العلمية .

.. الفجوات النظرية

إحدى نظريات إدارة التغيير الشهيرة في مجال علم النفس الاجتماعي وإدارة التغيير التي تعزز المفاهيم الرئيسية التي يجب تطبيقها لتحقيق تغيير فعال. وتتألف نظرية Kurt Lewin من ثلاث مراحل رئيسية وهي:

- أ. إذابة الجليد (Unfreeze): في هذه المرحلة يتم العمل على إعداد وتهئية الموظفين في المؤسسة للتغيير والترحيب بالتغيير وإيجاد الدافعية لتنفيذه.
- ب. التغيير (Change): يتمثل الهدف الأساسي لهذه المرحلة هو مساعدة أفراد المؤسسة على التكيف مع التغييرات المتوقعة.
- ت. إعادة التجميد (Refreeze): هنا يتم تعزيز المهارات أو الممارسات التي تم تعلمها ودمجها عملياً وتهدف هذه المرحلة إلى استقرار التغيير وثباته.

أهمية التغيير : لكي يتم اكتشاف علاقات جديدة و تقديم متغيرات جديدة لها دور في تطوير الأداء من خلال إدارة التغيير.

و مع ذلك تفتقر الأدبيات الموجودة إلى التصورات نحو التغيير و كذلك مقاومة التغيير من طبعي دائما كل جديد يتم الهجوم ضده و لا يتم الاعتراف فيها بشكل سريع و تعد القيم والمعتقدات اهم المبادئ التي يحملها الموظفون قد تتأثر بالتغيير، ويمكن أن تدفعهم لدعم أو عرقلة العملية. و تعد الثقافة التنظيمية , الثقافة السائدة داخل بيئة الشركات تؤثر على كيفية إدراك التغيير , كما ان الأمان الوظيفي والخوف من المجهول قد يؤثر على إدراكهم واستعدادهم للتغيير .

.. الفجوات العلمية

تعد الواقعية مقياس لمدى مقاومة الموظفون كما ان اتوافق بين اهداف التغيير و رغبات الاحتياج لكي نقيم الفاعلية لكي نحقق اهداف التغيير كي يكون الاثر و المساهمة واضحة في ادارة التغيير و لابد من اشراك كافة الاطراف و الموظفين لجعل الجميع على اتفاق و يجب ان يتم تغيير ضمن قوانين و أنظمة و اخلاقيات و المسؤوليات الاجتماعية للشركة اتجاه مجتمع الشركة و نطاقها لكي يعكس ذلك بكل إيجابي .

و كذلك توجد عوامل تؤثر على أداء الموظفين

غياب الأهداف المحددة بالشركة لن تكون قادرة علي قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة ألف ارد علي مستوي أدائهم وذلك لعدم وجود معيار محدد .

التسيب الإداري: يتمثل التسيب الإداري داخل الشركات في ضياع ساعات العمل في أمور غير مهمة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي علي أداء الآخرين والتكاسل في إنجاز الأعمال والتهرب من اتخاذ القرارات التدريب: يرتبط نجاح أي منظمة بمواردها البشرية، فإذا كان العنصر البشري يمتاز بالكفاءة فإن ذلك يصاحبه استغلال فعال لباقي الموارد وبالتالي تقديم خدمات ذات جودة عالية والعكس صحيح.

سؤال البحث

كيف تؤثر ادارة التغيير على الاداء الوظيفي ؟

3. أهمية البحث

تكمن الأهمية النظرية و العلمية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات القائمة و المساهمة في النهوض بممارسات إدارة التغيير من خلال استكشاف الفجوات النظرية و العلمية و التي تم تحديدها . تهدف هذه الدراسة الى تحقيق ما يلي :

3.1 أهمية نظرية

التغيير يحدد الجوانب التحفيزية والمهارات اللازمة لتحقيق التغيير بنجاح، لا بد من ان يكون الموظف لديه معرفة سابقا بالتغيير لكي يكون لديه الوعي و الرغبة في المشاركة في التغيير ودعمه وكذلك الإلمام بجميع المعلومات عن كيفية التغيير وما هو متوقع من الجميع فعليه لإحداث التغيير ولا بد يتدرب الفرد على المهارات اللازمة لتحقيق التغيير ويتم منح الموظفين الثقة والدعم الكامل لإتمام عملية التغيير .

3.2 الأهمية العلمية

و تعد معالجة مشكلة عملية اهم النقاط التي يعتمد عليها البحث , ان اكتشاف علاقات جديدة و تقديم متغيرات جديدة لها دور في تطور الأداء من خلال إدارة التغيير , و لا بد من الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة و تحقق من مدى أهمية إدارة التغيير , ان تحقيق عملية للمكتبة العربية و تزويدها بالمعرفة التي تتضمن الدراسة , و تساهم في اثراء الجانب المعرفي في مجال إدارة لتغيير .

المراجع :

1. مجلة الشرق الأوسط للنشر العلمي _ المجلد 5 العدد 2 الإصدار الخامس عشر (206 – 242) 2022 – اثر إدارة التغيير على الأداء التنظيمي بجامعة بيشة -الباحثة اميرة منيع المعاوي .
2. استراتيجيات إدارة التغيير وأثرها علي الأداء الوظيفي الجامعي- دراسة تطبيقية د/ سيد هارون جمعة - مدرس إدارة الأعمال بالمعهد التكنو لوجي العالي بالعاشر من رمضان فرع مرسى مطروح .
3. التأثيرات التأثير التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسة – فعالية إدارة التطوير و فكرة التنظيم في تسيير المنظمة – تاليف الدكتورة سلمى جلال من جامعة البويرة في تونس .

