

دور إدارة التغيير التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي في ظل التحولات المعاصرة

جدول المحتويات

م	الموضوع	الصفحة
1	المقدمة	4 – 3
2	مشكلة البحث	5
2-1	الفجوات النظرية والعملية	6
3	أهمية البحث	7
3-1	الأهمية العامة	7
3-2	الأهمية النظرية	7
3-3	الأهمية العلمية (التطبيقية)	7
4	المراجع	8

أولاً: المقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والتقنية والاجتماعية، الأمر الذي فرض على المنظمات تحديات غير مسبقة تتطلب منها التكيف المستمر لضمان الاستمرارية والقدرة على المنافسة. فقد أدت العولمة، والتطور التكنولوجي المتسارع، واشتداد المنافسة، إلى ضرورة إعادة النظر في الأساليب الإدارية التقليدية، واستبدالها بأساليب أكثر مرونة وابتكاراً. وفي هذا السياق برز مفهوم إدارة التغيير التنظيمي كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تمكين المؤسسات من الانتقال من وضعها الحالي إلى وضع أفضل وأكثر كفاءة. تعد إدارة التغيير التنظيمي عملية منهجية تهدف إلى إحداث تعديل مخطط في هيكل المنظمة أو سياساتها أو ثقافتها أو استراتيجياتها، بما ينسجم مع المتغيرات الداخلية والخارجية. ولم يعد التغيير خياراً يمكن تجاهله، بل أصبح ضرورة استراتيجية لضمان بقاء المؤسسات واستدامتها. فالمنظمات التي لا تتبنى التغيير بشكل فعال قد تواجه مخاطر التراجع أو الفشل أو الخروج من السوق. وتكمن أهمية إدارة التغيير في قدرتها على تقليل مقاومة العاملين للتغيير، وتعزيز تقبلهم للممارسات الجديدة،

وتحقيق التوازن بين متطلبات التطوير والحفاظ على استقرار العمل. فغالباً ما يكون العامل البشري هو التحدي الأكبر أمام نجاح عمليات التغيير، إذ يرتبط التغيير بمشاعر القلق وعدم اليقين والخوف من فقدان المكانة أو الاستقرار الوظيفي. ومن هنا تبرز الحاجة إلى قيادة واعية قادرة على إدارة هذه التحولات بفعالية. وقد تناول العديد من الباحثين موضوع إدارة التغيير، ومن أبرزهم عالم النفس الاجتماعي Kurt Lewin الذي قدم نموذجاً ثلاثي المراحل للتغيير (إذابة - تغيير - إعادة تجسيد)، والذي يعد من النماذج الكلاسيكية المؤسسة لهذا المجال. كما قدم John Kotter نموذجاً من ثماني خطوات لقيادة التغيير، ركز فيه على أهمية القيادة والرؤية المشتركة والتواصل الفعال.

وفي ظل التحولات الرقمية المعاصرة، أصبحت إدارة التغيير ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتحول الرقمي وإعادة هندسة العمليات وتطوير الثقافة التنظيمية. فلم تعد إدارة التغيير تقتصر على تعديلات هيكلية بسيطة، بل أصبحت عملية استراتيجية شاملة تمس جميع جوانب المنظمة. ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث في دراسة دور إدارة التغيير التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي، مع التركيز على الفجوات النظرية والعملية، ومحاولة تقديم إطار تحليلي يوضح العلاقة بين إدارة التغيير ورفع كفاءة الأداء.

ثانياً: مشكلة البحث

على الرغم من إدراك المؤسسات لأهمية التغيير، إلا أن العديد من مبادرات التغيير تفشل أو لا تحقق النتائج المرجوة. وتشير الدراسات إلى أن نسبة كبيرة من مشاريع التغيير لا تنجح بسبب ضعف التخطيط أو مقاومة العاملين أو غياب القيادة الفعالة.

وتتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

إلى أي مدى تسهم إدارة التغيير التنظيمي الفعالة في تحسين الأداء المؤسسي، وما العوامل التي تعيق نجاحها داخل المؤسسات؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية:

1. ما العلاقة بين إدارة التغيير وتحسين الأداء المؤسسي؟
2. ما أبرز أسباب مقاومة التغيير داخل المنظمات؟
3. ما دور القيادة في إنجاح عمليات التغيير؟
4. ما الفجوات بين الإطار النظري والتطبيق العملي لإدارة التغيير؟

ثالثاً: الفجوات النظرية والعملية

1. الفجوات النظرية:

- تركيز بعض الدراسات على النماذج الكلاسيكية دون تحديثها بما يتناسب مع البيئة الرقمية الحديثة.
- قلة الدراسات التي تربط بين إدارة التغيير والتحول الرقمي بشكل متكامل.
- ضعف الدراسات العربية في هذا المجال مقارنة بالدراسات الغربية.
- قلة الأبحاث التي تدمج بين العوامل النفسية والتنظيمية في تفسير مقاومة التغيير.

2. الفجوات العملية:

- ضعف تطبيق النماذج النظرية في بيئات العمل المحلية.
- غياب التدريب الكافي للقيادات على إدارة التغيير.
- عدم وجود استراتيجيات واضحة للتواصل أثناء تنفيذ التغيير.
- مقاومة الموظفين بسبب ضعف المشاركة في اتخاذ القرار.

رابعاً: أهمية البحث

1. الأهمية العامة:

تكمن أهمية البحث في تسليط الضوء على مفهوم إدارة التغيير كأداة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية.

2. الأهمية النظرية:

- إثراء الأدبيات العربية في مجال إدارة التغيير.
- ربط النماذج النظرية بالتطورات المعاصرة.
- تقديم إطار تحليلي يدمج بين العوامل التنظيمية والبشرية.

3. الأهمية العلمية (التطبيقية):

- مساعدة المؤسسات على فهم أسباب فشل التغيير.
- تقديم توصيات عملية لتحسين إدارة التغيير.
- دعم صناع القرار في تبني استراتيجيات فعالة.

المراجع (وفق أسلوب APA)

- Kurt Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. Harper & Row
- John Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press
- John Kotter, J. P. (2012). *Accelerate*. Harvard Business Review Press
- Burnes, B. (2017). *Managing Change*. Pearson Education
- Hiatt, J. (2006). *ADKAR: A Model for Change in Business*. Prosci Research
- Cameron, K., & Green, M. (2019). *Making Sense of Change Management*. Kogan Page.
- Armenakis, A., & Bedeian, A. (1999). Organizational change: A review. *Journal of Management*