

قضايا بحثية ٣

التكليف الرابع

عبدالعزیز بن مصلح الحری

242000925

إستراتيجيات إدارة التغيير وأثرها على الاداء ظيفي الجامعي – دراسة تطبيقية

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

١. المقدمة

شهدت الأبحاث المتعلقة باستراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي في الجامعات تطوراً ملحوظاً في السنوات الأخيرة. يركز الباحثون والممارسون على تطوير استراتيجيات فعّالة تساعد المؤسسات الأكاديمية على التكيف مع التحولات السريعة في بيئة التعليم العالي. تتناول الدراسات الحديثة عدة محاور، من بينها نماذج التغيير التنظيمي، تأثير الاستراتيجيات المختلفة على أداء العاملين، ومقاومة التغيير والتحديات المرتبطة به.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

٢. استراتيجيات إدارة التغيير الشائعة في المؤسسات الجامعية

تستخدم الجامعات استراتيجيات متنوعة لإدارة التغيير، ويعتمد اختيار الاستراتيجية المناسبة على طبيعة التغيير وأهداف المؤسسة. من بين الاستراتيجيات الشائعة:

أ. استراتيجية الرشد والتطبيق العملي

تقوم هذه الاستراتيجية على التحليل الدقيق للوضع الحالي ووضع خطط تنفيذية مدروسة لتحقيق التغيير المنشود. تشمل محاورها الأساسية سياسات التعلم، التدريب، والتغير في التكنولوجيا.

ب. استراتيجية إعادة التعلم

تركز هذه الاستراتيجية على إعادة تأهيل العاملين وتعزيز ثقافة التغيير من خلال التفويض، المشاركة والعمل الجماعي، وتعزيز قنوات الاتصال داخل المؤسسة.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

٢. استراتيجيات إدارة التغيير الشائعة في المؤسسات الجامعية

تستخدم الجامعات استراتيجيات متنوعة لإدارة التغيير، ويعتمد اختيار الاستراتيجية المناسبة على طبيعة التغيير وأهداف المؤسسة. من بين الاستراتيجيات الشائعة:

ج. استراتيجية القوة والقهر

تعتمد هذه الاستراتيجية على فرض التغيير عبر التشريعات والقوانين الإدارية، مثل تعديل اللوائح، إصدار أوامر تنفيذية، وإعادة هيكلة صناعة القرار لضمان الامتثال للتغيير المطلوب.

وتشير الأبحاث الحديثة إلى أن الجمع بين هذه الاستراتيجيات يمكن أن يكون أكثر فعالية من الاعتماد على استراتيجية واحدة فقط، حيث يتيح ذلك للمؤسسات تحقيق توازن بين التحفيز والتوجيه القسري عند تنفيذ التغيير.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

٣. نماذج ونظريات إدارة التغيير

يعتمد الباحثون على عدة نماذج ونظريات عند دراسة كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الجامعية. من أبرز هذه النماذج:

أ. نموذج كيرت لوين (Kurt Lewin)

يُعد من النماذج الكلاسيكية في إدارة التغيير، ويقوم على ثلاث مراحل رئيسية: إذابة الجليد (إعداد المؤسسة للتغيير)، التغيير (تنفيذ الإجراءات الجديدة)، وإعادة التجميد (ترسيخ التغييرات داخل بيئة العمل).

ب. نموذج كوتر (Kotter's 8-Step Model)

يتميز هذا النموذج بثمانية خطوات تبدأ بإيجاد إحساس بالإلحاح للتغيير، مرورًا بتشكيل فرق قيادية، تطوير رؤية واضحة، تمكين الموظفين، تحقيق إنجازات قصيرة المدى، تعزيز المكاسب، وأخيرًا تثبيت التغيير في ثقافة المؤسسة.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

٣. نماذج ونظريات إدارة التغيير

يعتمد الباحثون على عدة نماذج ونظريات عند دراسة كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الجامعية. من أبرز هذه النماذج:

ج. نموذج أدكار (ADKAR)

يركز هذا النموذج على الجوانب الفردية في إدارة التغيير، من خلال خمسة عناصر رئيسية: الوعي بالتغيير، الرغبة في التغيير، المعرفة، القدرة على التكيف، والتعزيز المستمر.

وتشير الاتجاهات الحديثة إلى تزايد الاعتماد على هذه النماذج في تحليل وتطبيق استراتيجيات التغيير، حيث يساعد كل نموذج في فهم ديناميكيات التغيير التنظيمي وتقديم إطار عمل فعال لتنفيذه.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

٤. تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على الأداء الوظيفي في الجامعات

أثبتت العديد من الدراسات أن استراتيجيات إدارة التغيير تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات. وتشمل هذه التأثيرات ما يلي:

أ. تحسين الكفاءة والإنتاجية

تساعد استراتيجيات إدارة التغيير الفعالة في تحسين أداء الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم، زيادة مستوى الكفاءة، وتعزيز القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة.

ب. تعزيز بيئة العمل التعاونية

يساهم تطبيق استراتيجيات مثل المشاركة والتفويض في خلق بيئة عمل أكثر تعاونًا، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من عملية التغيير، مما يزيد من اندماجهم وتحفيزهم الوظيفي.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

٤. تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على الأداء الوظيفي في الجامعات

أثبتت العديد من الدراسات أن استراتيجيات إدارة التغيير تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات. وتشمل هذه التأثيرات ما يلي:

ج. تقليل مقاومة التغيير

تشير الأبحاث إلى أن إدماج العاملين في عمليات اتخاذ القرار والتواصل المستمر حول التغييرات المتوقعة يقلل من مستويات المقاومة للتغيير، مما يسهل عملية التحول التنظيمي.

ومن الجدير بالذكر أن تأثير هذه الاستراتيجيات يختلف من جامعة إلى أخرى بناءً على الثقافة التنظيمية، دعم القيادة، ومدى جاهزية الموظفين لاستقبال التغيير.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

هـ. التحديات والمقاومة للتغيير في المؤسسات الأكاديمية

رغم الفوائد الكبيرة لاستراتيجيات إدارة التغيير، تواجه الجامعات تحديات كبيرة عند محاولة تنفيذها. من بين أبرز هذه التحديات:

أ. مقاومة الموظفين للتغيير

يعد الخوف من المجهول، وعدم اليقين حول تأثير التغيير على الوضع الوظيفي، من أبرز أسباب مقاومة التغيير في الجامعات.

ب. نقص الموارد والدعم الإداري

قد تعاني بعض الجامعات من نقص في الموارد المالية أو عدم توفر دعم كافٍ من الإدارة العليا، مما يجعل تنفيذ استراتيجيات التغيير أمرًا صعبًا.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

هـ. التحديات والمقاومة للتغيير في المؤسسات الأكاديمية

رغم الفوائد الكبيرة لاستراتيجيات إدارة التغيير، تواجه الجامعات تحديات كبيرة عند محاولة تنفيذها. من بين أبرز هذه التحديات:

ج. عدم وضوح الأهداف والتوجهات

غياب رؤية واضحة للتغيير قد يؤدي إلى إرباك العاملين ويجعل من الصعب تنفيذ التغييرات المخطط لها بشكل فعال. ولتجاوز هذه التحديات، توصي الأبحاث بأهمية تصميم وتنفيذ خطط اتصال فعالة، توفير برامج تدريبية مستمرة، وإشراك جميع أصحاب المصلحة في عملية التغيير لضمان نجاحه واستدامته.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

٦. التطورات المستقبلية في مجال إدارة التغيير في الجامعات

مع استمرار التطورات التكنولوجية والتحول في بيئة التعليم العالي، يتوقع الباحثون ظهور توجهات جديدة في مجال استراتيجيات إدارة التغيير، من بينها:

أ. تعزيز التحول الرقمي في الجامعات

يشهد العالم تحولاً رقمياً واسعاً، مما يدفع الجامعات إلى تبني استراتيجيات تغيير تدعم دمج التكنولوجيا في عمليات التدريس والإدارة.

ب. التركيز على القيادة التكيفية

أصبحت القدرة على التكيف مع التغيير من المهارات الأساسية المطلوبة في القادة الأكاديميين، مما يدفع الجامعات إلى تطوير برامج تدريبية لتأهيل القيادات التربوية.

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي الجامعي

٧. الخاتمة

تعكس الأبحاث الحديثة الاهتمام المتزايد بفهم وتطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في الجامعات، حيث يتم التركيز على نماذج التغيير، تأثير الاستراتيجيات المختلفة على الأداء الوظيفي، والتحديات التي تواجه تنفيذ التغيير. ومع ظهور اتجاهات جديدة مثل التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، يصبح من الضروري تطوير استراتيجيات أكثر تكيفاً مع البيئة التعليمية المتغيرة، لضمان تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز تنافسية الجامعات في المستقبل.

المرجع

جمعة، س. ه. (٢٠١٩). إستراتيجيات إدارة التغيير وأثرها على الاداء

الوظيفي الجامعي - دراسة تطبيقية. Retrieved from

https://jsec.journals.ekb.eg/article_94597.html



Thank You