

عنوان البحث:

دور إدارة التغيير في نجاح المشاريع: تحليل استراتيجيات التكيف مع التغييرات التنظيمية

المقدمة

مع بروز الثورة التكنولوجية وامتداد المنافسة الخارجية، إضافة إلى التأثيرات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية المختلفة، ظهرت الحاجة الملحة إلى إيجاد أساليب ناجعة لمواكبة هذه التطورات. يهدف هذا البحث إلى خلق مناخ ملائم وظروف مواتية تسمح بتحقيق أهداف المنظمة. نتيجة لهذه الأسباب، برزت إدارة التغيير كأداة إدارية حديثة، تبنتها الإدارات المعاصرة من أجل التخلص من الروتين والجمود الإداري، وتعزيز الابتكار والمرونة في بيئة العمل. يركز هذا البحث على استكشاف مضمون إدارة التغيير وكيفية مقاومة التغيير داخل المنظمات، وذلك من خلال استعراض المفاهيم الأساسية لهذه العملية وتحليل استراتيجيات التكيف مع التغييرات التنظيمية.^(1,2)

يعتبر مفهوم إدارة التغيير مثيراً للجدل بين الباحثين والممارسين في مجال الإدارة، ويرجع ذلك لعدم وجود تعريف موحد لها. سنبدأ بتعريف مصطلح "التغيير" والذي يُعرف على أنه عملية الانتقال الجذري أو التدريجي من حالة حالية إلى حالة جديدة تختلف عن سابقتها. قد يتضمن هذا التغيير تحسين أو تطوير طبيعة العمل أو نشاط المؤسسة بغرض تحقيق الأهداف بشكل أفضل. أما إدارة التغيير، فقد قدمت تعريفات متعددة من قبل الباحثين. يعرف عامر إدارة التغيير بأنها "كيفية استخدام أفضل الطرق اقتصاداً وفعالية لإحداث التغيير بقصد خدمة الأهداف المنشودة". وعرفها مؤتمن بأنها "إدارة الجهد المخطط والمنظم للوصول إلى الأهداف المنشودة للتغيير". بينما قال اللوزي إنها "عملية تبديل أو تعديل أو إلغاء أو إضافة مخطط لها في بعض أهداف

المؤسسات وسياساتها، أو قيم واتجاهات الأفراد والجماعات فيها، أو في الإمكانيات والموارد المتاحة لها". (3،4)

من خلال استعراض التعريفات السابقة، يمكن استخلاص أن إدارة التغيير هي عملية منظمة لتخطيط وتنظيم وتوجيه مراحل التغيير في المؤسسات لتحقيق الأهداف المنشودة من أجل التطوير. هذه التعريفات تشمل عدة نقاط رئيسية، منها أن إدارة التغيير هي جهد مخطط، وتسعى لتحقيق أهداف موضوعية، وتكون إما بتغيير السلوك أو الأفكار أو الاتجاهات. تتسم إدارة التغيير بالاستهدافية، حيث لا يكون التغيير عشوائياً أو ارتجالياً بل يتجه نحو أهداف معلومة ومقبولة، والفاعلية، بمعنى القدرة على الحركة بحرية مناسبة وتوجيه قوى الفعل في المنظمة والوحدات الإدارية المستهدف تغييرها.

تتسم إدارة التغيير بخصائص معينة تجعلها فعالة ومجدية في بيئات العمل. أولاً، يجب أن تكون عملية التغيير استهدافية، حيث تتجه نحو أهداف معلومة ومقبولة. ثانياً، الفاعلية، أي امتلاك القدرة على الحركة بحرية مناسبة وتوجيه قوى الفعل في المنظمة والوحدات الإدارية المستهدف تغييرها. ثالثاً، يجب أن تسعى عملية التغيير نحو الإصلاح، بمعنى معالجة العيوب والاختلالات القائمة. رابعاً، المشاركة بين قادة التغيير والقوى المتأثرة به. خامساً، الواقعية، بحيث تكون في حدود مقدرة المنظمة وطاقاتها ومواردها. سادساً، الشرعية، بأن يتم التغيير في إطار الشرعية القانونية والأخلاقية. وأخيراً، الرشد، بمعنى الإدراك الكامل لما سينتج عن عملية التغيير من مكاسب للمنظمة وليس خسائر.

مشكلة البحث

تواجه العديد من المؤسسات تحديات كبيرة عند محاولة تنفيذ التغييرات التنظيمية. غالباً ما تكون هذه التحديات ناتجة عن مقاومة التغيير من قبل الموظفين، نقص في التخطيط الاستراتيجي، وغياب القيادة الفعالة. مشكلة البحث الرئيسية تتجلى في الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية إدارة التغيير بشكل فعال لضمان نجاح المشاريع. يتمثل السؤال الرئيسي لهذا البحث في: كيف يمكن لاستراتيجيات إدارة التغيير الفعالة أن تساهم في تحسين نجاح المشاريع؟

أهمية البحث

تبرز أهمية هذا البحث من خلال النقاط التالية:

- (1) تعزيز المعرفة الأكاديمية: يساهم البحث في إثراء الأدبيات الأكاديمية حول إدارة التغيير ونجاح المشاريع، مما يوفر قاعدة معرفية صلبة للباحثين والممارسين في هذا المجال.
- (2) توجيه المؤسسات: يقدم البحث توجيهات عملية للمؤسسات حول كيفية تبني وتنفيذ استراتيجيات إدارة التغيير بشكل فعال، مما يعزز من قدرتها على التعامل مع التغييرات التنظيمية بنجاح.
- (3) تحسين الأداء المؤسسي: من خلال تحليل استراتيجيات التكيف مع التغييرات التنظيمية، يساهم البحث في تحديد الممارسات الأفضل التي يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات لتحسين أدائها وتحقيق أهدافها.
- (4) مواجهة تحديات التغيير: يساهم البحث في تقديم حلول مبتكرة لمواجهة التحديات المرتبطة بإدارة التغيير، مثل مقاومة التغيير من قبل الموظفين وعدم الاستقرار التنظيمي.

المراجع

1. عليان، رنجي مصطفى. إدارة التغيير. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى 2015. الصفحة 35.
2. إسماعيل، محمد أحمد. مراحل إدارة التغيير. الموارد البشرية، 2 ديسمبر 2021، الساعة 14:14. السماح. <http://hrdiscussion.com>][<http://hrdiscussion.com>].
3. تعنقلي، أسماء. محاضرة إدارة التغيير. صادرة عن جامعة ميله، 2 ديسمبر 2021، الساعة 16:37. <http://clearming.centre.univ.mila.dz>][<http://clearming.centre.univ.mila.dz>].
4. عليان، رنجي مصطفى. إدارة التغيير. دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2015، شارع الملك حسين، الصفحات 305-304.