

هناك العديد من القوى الخارجية والداخلية التي يمكن أن تؤثر على التغيير التنظيمي. إليك بعض الأمثلة عن القوى الخارجية: 1. ساحة السوق: تشمل التغييرات في احتياجات وتفضيلات العملاء، يمكن أن يجبر هذا الضغط من السوق المنظمة على إجراء تغييرات لتلبية متطلبات العملاء والبقاء في المنافسة. على سبيل المثال، 3. القوانين واللوائح الحكومية: يمكن أن تفرض التغييرات في القوانين واللوائح الحكومية متطلبات جديدة على المنظمات، يجب على المنظمات التكيف مع هذه التغييرات للامتثال القانوني وتقليل المخاطر. 4. سوق العمل: يمكن أن تؤثر التغييرات في سوق العمل، مثل نقص المهارات أو تغيرات في توقعات واحتياجات العمالة، يمكن أن تتطلب هذه التغييرات توظيف موظفين جدد ذوي المهارات المطلوبة أو تطوير مهارات الموظفين الحاليين. أما بالنسبة للقوى الداخلية التي تؤثر على التغيير التنظيمي، 1. التغييرات في الاستراتيجية التنظيمية: يمكن أن تتطلب الاستراتيجية التنظيمية الجديدة تغييرات في الهيكل التنظيمي والعمليات والثقافة لتحقيق الأهداف المستقبلية. 2. التغييرات في قوى العمل: مثل تغييرات في التوجهات والمهارات والقيم للموظفين. يمكن أن يتطلب هذا تطبيق برامج تدريبية أو تغييرات في سياسات التوظيف والتعيين. 3. معدات جديدة: قد يتطلب تبني معدات جديدة أو تكنولوجيا جديدة تغييرات في العمليات وتدريب الموظفين على استخدامها. بما في ذلك المقاومة أو الاحتجاج. يمكن أن تتطلب هذه المواقف توجيه وتوعية الموظفين وتشجيعهم على المشاركة والتعاون في عملية التغيير. يجب على المنظمات أن تدرك هذه القوى وتتعامل معها بشكل فعال لتحقيق التغيير الناجح والمستدام.