



جامعة أوبكر بلقايد - تلمسان
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم النفس

المستوى: ماستر -02-

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مقياس: إدارة التغيير التنظيمي

أستاذ المقياس: د. أحمد فواتيح محمد الأمين

محاضرة رقم (01):

1 - مفهوم التغيير التنظيمي:

حسب المحمداوي (2005) قبل الدخول في مفهوم التغيير لابد من الإشارة ولو بشكل

مختصر إلى مفهوم التغيير.

فالتغيير غير المخطط (**unplanning changing**) هو تغيير تلقائي تمر به جميع

الكائنات البشرية والمنظمية على حدٍ سواء حيث لا يستطيع الإنسان أن يوقف عمره عند حد معين

ولا خبراته وتجاربه ومعارفه وكذلك الحال بالنسبة للمنظمات اذ تحدث تغييرات في موظفيها ومهامها

وأساليبها التكنولوجية المستخدمة فيها وأوضاعها الاقتصادية وعلاقتها بغيرها من المنظمات

وبالمجتمع الأكبر.

فهو ظاهرة طبيعية ومستمرة في حياة المنظمات ويحدث دون تخطيط مسبق أي انه حالة (تلقائية عفوية) قد تنجم تحت تأثير التغيرات البيئية أو المناخية ذات الصلة بمدخلات المنظمة وعملياتها ومخرجاتها.

أما التغيير "بباعتين" المخطط (**Planning Chang**) أو ما يسمى بالتغيير التنظيمي فيمكن اعتباره ردة فعل التي تتخذها المنظمات لمواجهة التغير في البيئة المحيطة، وهذا ما تؤكد عليه الدهان (1991) حيث تعرفه "بأنه عملية استجابة للتغير" فهو يحدث عن وعي الإدارة وإدراكها لأهمية إدخال التغيير بما يحقق أهداف المنظمة ويسارع في نموها وبقائها.

التعريف رقم 1:

لقد عرف "ريتشارد روبر" (Richard Roeber, 1973) التغيير بأنه "ظاهرة التحول في التوازن بين الأنظمة المعقدة من ثقافية واجتماعية واقتصادية وتكنولوجية التي تكون أساسيات المجتمع".

الشرح:

- والتفاعل بين هذه الأنظمة على درجة عالية من التعقيد،
- بحيث يصعب معها معرفة الكيفية التي تتغير فيه عملية التوازن بين تلك الأنظمة بصورة دقيقة.

التعريف رقم 2:

وعرفه "فرنش" (Frensh) أن التغيير هو "جهد ونشاط طويل المدى يهدف إلى تحسين قدرة المنظمة على حلّ مشكلاتها وتحديث ذاتها من خلال إدارة مشتركة متعاونة وفعالة لبيئة التنظيم تشدد على العمل الجماعي الشامل".