



جامعة أسيوط - تلمسان
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
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 (03):

1 - أهمية التغيير التنظيمي:

حسب الزعبيير (2011) تتجلى بعض جوانب أهمية التغيير التنظيمي في:

1-زيادة فاعلية المنظمة:

التغيير في أساليب العمل وإجراءاته إلى الأفضل يزيد من فاعلية المنظمة وكفاءتها.

2-الحفاظ على الحيوية الفاعلة لدى المنظمات:

يتميز التغيير بأنه يساهم في إذكاء روح الحيوية والجد والنشاط داخل المنظمات بين

أعضائها وأنظمتها.

3-تنمية القدرة على الابتكار:

التعامل مع العوائق والقوى التي تعمل على الحد من تنفيذ عملية التغيير من خلال إيجاد حلول ابتكارية غير تقليدية تساهم في إحداث التغيير.

4- إنكاء الرغبة في التطوير والتحسين والارتقاء:

يعمل التغيير على تفجير المطالب وإنكاء الرغبات وتنمية الدافع والحافز نحو الارتقاء والتقدم، وما يستدعيه ذلك من تطوير وتحسين متلائم في كل شيء لأن التطوير والتحسين وجودة الأداء يمثل أهم الدوافع الأساسية لقبول التغيير وتحقيقه على جميع المستويات الإدارية.

5- التوافق مع متغيرات الحياة:

يعمل التغيير على زيادة القدرة على التكيف والتوافق مع متغيرات الحياة. ومع ما يواجه المؤسسات والشركات والدول والأفراد من ظروف مختلفة، ومواقف غير ثابتة.

6- الوصول إلى درجة أعلى من القوة في الأداء والممارسة:

التغيير يساهم في تشخيص وضع المنظمة الحالي من حيث الضعف والقوة فيعمل على تعزيز جانب القوة وتأكيدا والمحافظة على الأداء المتميز وتشجيع مقوماته ودوافعه.

7- التطوير المهني للأفراد داخل المنظمة:

التغيير يُعد وسيلة من وسائل التطوير الوظيفي للأفراد ويجعلها أكثر فاعلية وانسجاماً مع طبيعة العمل المسند إليها فعن طريق ما يكتسبه الأفراد من مهارات وما يحصلون عليه من تطوير مهني فإن ذلك يساهم في رقيه وإبداعه.

8- المساعدة على وضع التصور المستقبلي للمنظمة:

إن إحداث التغيير في مجالات العمل داخل المنظمة يساعد على توضيح الفرص المستقبلية ونقاط التهديد والمخاطر التي ربما تتعرض لها المنظمة، مما يحتم عليها إيجاد برامج وقائية إلى جانب سعيها إلى الحصول على الدعم والتأييد على المستوى الداخلي والخارجي.

9- التقييم والقياس النوعي:

تزويد المنظمة بأساليب نوعية للتقييم وقياس الإنجاز والإبداع وابتكار طرائق جديدة للدافعية والمعرفة.

10- صياغة رسالة المنظمة ورؤيتها:

كما أن التغيير يساعد المنظمات في مراجعة ودراسة أنشطتها وأهدافها وصياغة رسالتها في ضوء تحليل البيئة الداخلية للمنظمة.

11- جودة وتحسين المخرجات:

يعد التدريب (التكوين) وأسلوب حل المشكلات من الوسائل الأساسية للتغيير والتي تساهم في تطوير العمل في أي مرحلة من مراحل عمل المنظمة مما ينتج عنه تغيير نوعي في المخرجات والوصول إلى حالة من الرضا الوظيفي، وتقديم الخدمة للمستفيد بصورة أفضل.