



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 فواتح محمد الأمين

محاضرة رقم (09):

1 - مناهج التغيير التنظيمي:

حسب الطيبي (2011) تستطيع المؤسسة أن تتبع عدة مناهج للتغيير وهي:

1- **التغيير التكنولوجي:** والذي يشمل الأدوات والمعدات والطرق والأساليب.

2- **التغيير التنظيمي:** والذي ينصب على العلاقات الوظيفية والبناء الهيكلي للمنظمة وإدارتها وأقسامها ووحداتها.

3- **التغيير الإنساني:** وهو الذي يتعلق بتغيير في أفكار الناس واتجاهاتهم وعاداتهم وقيمهم ودوافعهم وطموحاتهم.

4- **التغيير في العمل:** أو تغيير الواجبات الوظيفية، إما من الناحية الكمية أو الناحية النوعية أو كليهما.

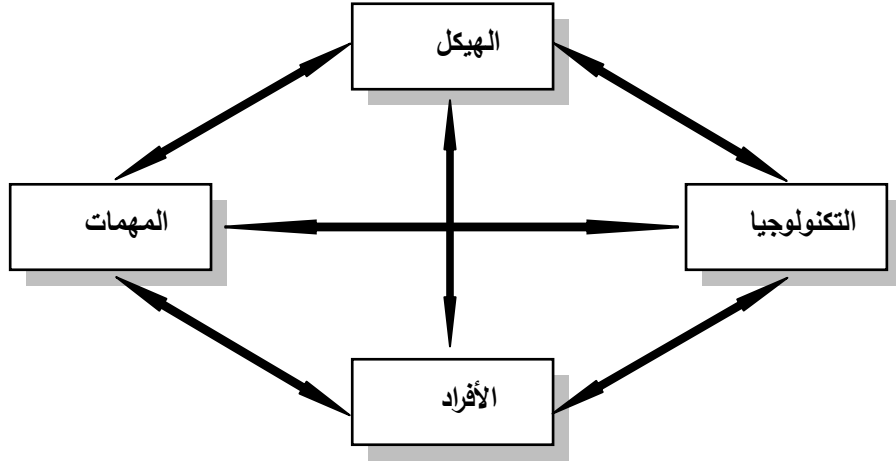
ويمكن توضيح مناهج التغيير من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (1): مناهج التغيير التنظيمي حسب الطائي وقيادة (2008)

الطرق المعتمدة فيه	منهج التغيير
- إدخال تكنولوجيا المعلومات، الحوسبة، الأتمتة	1-التكنولوجيا
- تغيير الهيكل التنظيمي - تعديل نظم المكافآت الرسمية - تفويض الصلاحيات والمسؤوليات	2-الهيكل
- إدخال برامج إثراء الوظيفة - تشكيل مجاميع الجودة و/ أو مجاميع العمل ذات الإدارة الذاتية	3-المهمة
- دراسة وتنفيذ مسوحات التغذية العكسية - تنفيذ برامج "بناء الفريق" و "تخطيط المسار الوظيفي"	4-الأفراد

وتعتبر التكنولوجيا والهيكل والمهمة والأفراد بمثابة المنظومات الفرعية الأساسية للمنظمة

التي يعكسها الشكل رقم (1) وهي:



الشكل رقم (1): التفاعلات بين المنظومات الفرعية في المنظمة حسب الشماخ (2007)