جامعة أبو بكر بلقايد
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

المحاضرة الرابعة
مجالات التغيير التنظيمي

من اعداد:

د. هواري أحلام

حضيت مجالات التغيير التنظيمي بالكثير من الدراسات والأبحاث من قبل المهتمين بالتغيير التنظيمي، حيث أنّه وكاستجابة للمتغيرات الخارجية والداخلية الّتي قد تأثر في المنظمة تبادر هذه الأخيرة إلى احداث تغيير في أحد أو بعض المجالات التالية:

1-الهيكل التنظيمي:

يعرف الهيكل التنظيمي بأنّه الإطار المؤسس الواضح لمكونات المنظمة، وما تضمه من أقسام وفروع التي تتبعها، والمحدد للمستويات التي تتدرج عليها، وللاتصالات التي ينبغي أن تتفاعل عن طريقها، ومن ثم فإنّ أي تغيير في أحد أو بعض هذه المكونات يدخل في مجال "التغيير الهيكلي أو البنائي"، مع ملاحظة أنّه من الصعوبة تحديد العناصر أو المتغيرات التي تقع ضمن التنظيم الهيكلي، وتتمثل عناصر التغيير فيما يلي:

الهيكل التنظيمي

الرسمية

المركزية واللامركزية

نطاق الاشراف

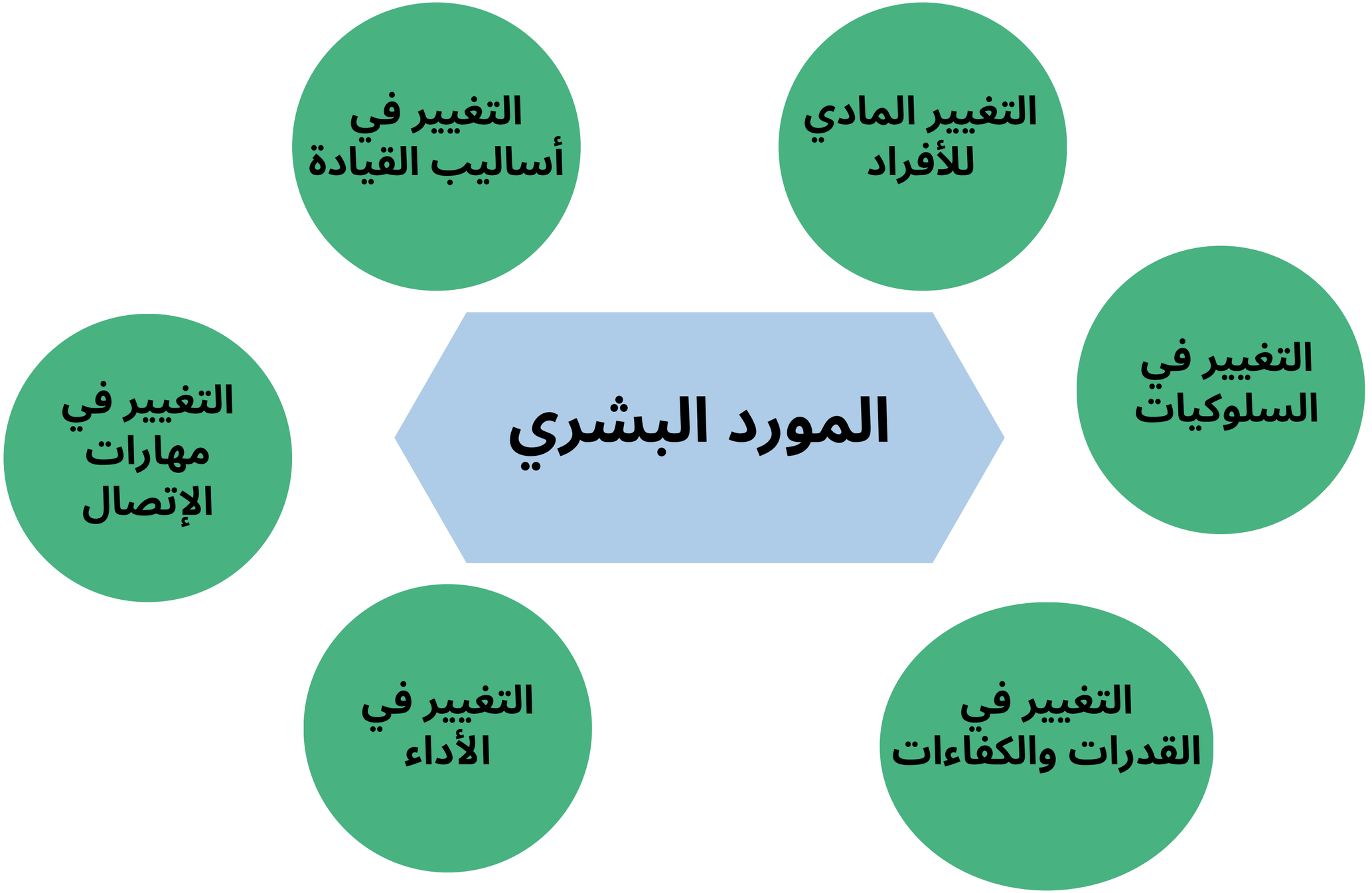
تصميم الوظائف

التخصص في العمل

تفويض السلطة

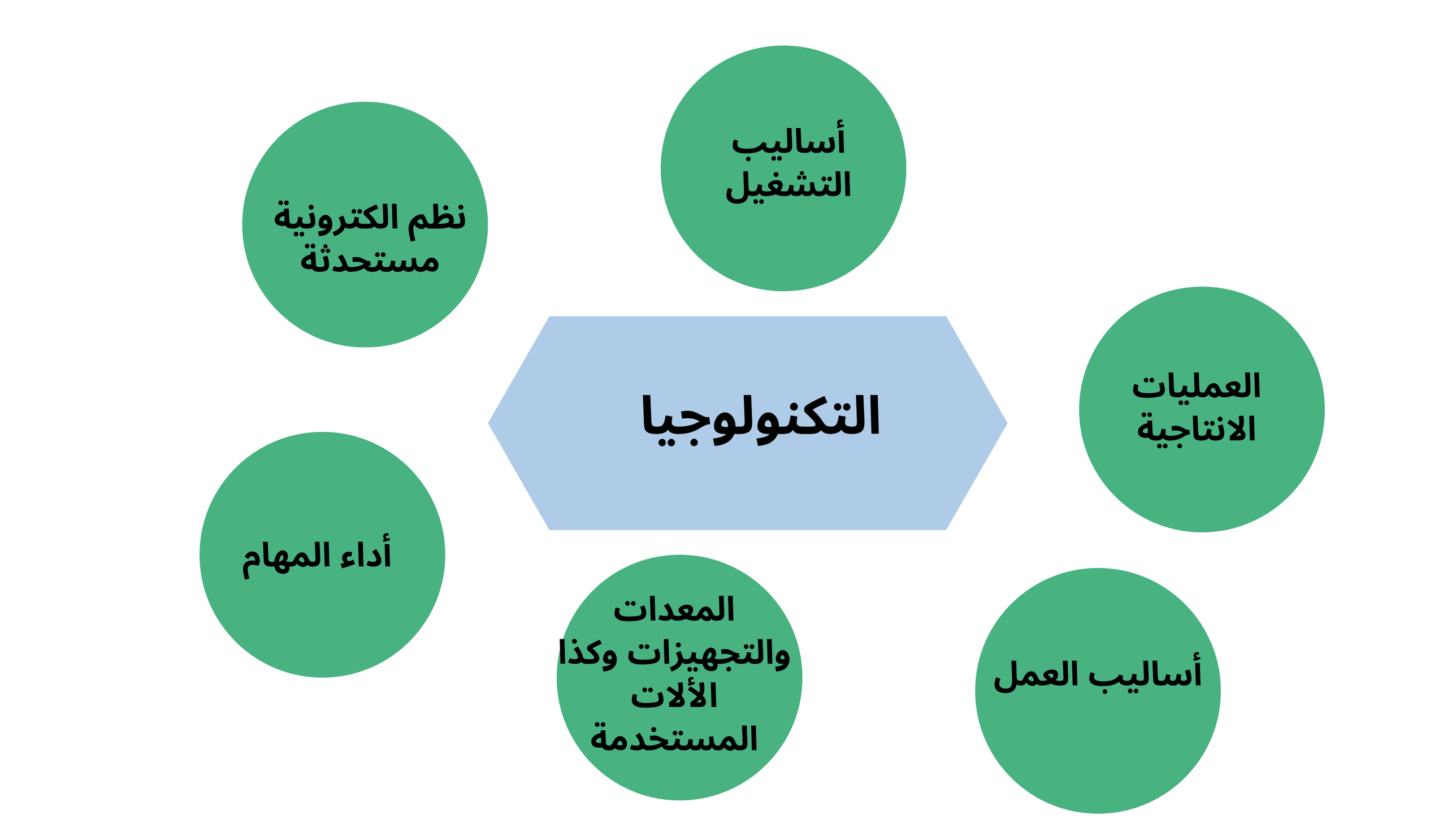
2-المورد البشري:

إنّ الأداء الناجح في المنظمة يتطلب وجود أفراد مؤهلين لأداء العمل وذوي كفاءة وكذا وجود التوافق بين هؤلاء الأفراد من حيث الأهداف والدوافع والقدرات والتطلعات، وبين المنظمة من حيث الأعمال والوظائف والأهداف والتكنولوجيا والإجراءات ، لذا فإنّ حدوث أي تغير أو تطور داخلي أو خارجي يتطلب منا احداث تغييرات بصورة دائمة، وذلك للحفاظ على توازن المنظمة و أداءها وكذا الرفع من درجة رضا العمال عن العمل، ومن هنا يجب إجراء تغييرات تشمل الأفراد لكي نعيد التوافق والاتزان بين الأفراد والمنظمة:


التغيير المادي للأفراد
التغيير في أساليب القيادة
التغيير في السلوكيات
المورد البشري
التغيير في مهارات الإتصال
التغيير في القدرات والكفاءات
التغيير في الأداء

3-التكنولوجيا:

يفرض التقدم التكنولوجي، خاصة تكنولوجيا المعلومات ضرورة تغيير الأدوات والأساليب المستخدمة في المنظمات، حيث يكون التغيير التكنولوجي على العموم تغييرا تدريجيا ليس جذريا، وتعتمد المنظمات الناجحة على التطورات التكنولوجية التي ترتبط برؤيتها واستراتيجيتها والّتي تمكنها من الحصول على عائد يزيد في أداءها وإنتاجها ويحسنه ويزيد بالتالي من الحماس للتغيير ويقلل من المقاومة.


التكنولوجيا
أساليب التشغيل
نظم الكترونية مستحدثة
العمليات الانتاجية
أداء المهام
المعدات والتجهيزات وكذا الألات المستخدمة
أساليب العمل

4-الثقافة التنظيمية:

يطلق مصطلح الثقافة التنظيمية على السلوكيات والأعمال الّتي يقوم بها الافراد معتمدين على معتقداتهم واتجاهاتهم نحو المنظمة، ومن ثم أصبحت الثقافة السائدة في المؤسسة من العوامل المحددة لنجاحها أو فشلها وهي من العوامل الّتي تلعب دورا في تسهيل المهمة الّتي انشئت من أجلها المنظمة.

إنّ عملية التغيير في الثقافة السائدة تتطلب وقتا طويلا خاصة إذا كانت الثقافة قوية وراسخة في الأذهان، وتواجه عموما بمقاومة عنيفة إذا كان هناك ارتياح ورضا عام عنها، لذا يجب أن يكون تدريجيا وتزداد فيه اهمية الإدارة وقدرتها على تعبئة العاملين وقبول رسالتها في هذه العملية.

شكرا على حسن المتابعة

ahlam.houari@univ-tlemcen.dz