جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى: السنة الثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

المقياس: إدارة التغيير التنظيمي.

أستاذ المقياس: د. هواري أحلام.

محاضرة حول : أهداف ودواعي التغيير التنظيمي.

1-أهداف التغيير التنظيمي:

تعتبر محاولة المنظمات إحداث التغيير التنظيمي محاولة لإيجاد التوازن وحفظ استقرارها في وسط التغيرات التي تحدث في المناخ المحيط، فالتغيير التنظيمي لا يأتي بطريقة عفوية وارتجالية؛ وإنما يكون عملية هادفة ومدروسة ومخططة ومن أهداف برنامج التغيير التنظيمي نجد :

-الارتفاع بمستوى الأداء وتحقيق مستوى عالي من الدافعية ودرجة عالية من التعاون، وأساليب أوضح للاتصال وخفض معدلات الغياب ودوران العمل والحد من الصراع وتحقيق التكاليف المنخفضة.

-يجب أن يهدف برنامج التغيير التنظيمي إلى جعل المنظمة أكثر قابلية للتكيف مع البيئة الحالية أو المتوقعة.

-لابد للبرنامج من استخدام الطرق المعدة لإحداث تغيير في المعارف والمهارات والاتجاهات والعمليات والأنماط السلوكية وتصميم الوظائف وهيكل المنظمة.

-يجب أن يستند البرنامج على الافتراض بأن مستوى الفعالية التنظيمية والأداء الفردي يرتقيان بالقدر الذي يتيح تحقيق التكامل الأمثل بين الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية.

- بناء جو من الثقة والانفتاح بين الأفراد العاملين والمجموعات في المنظمة.

-تمكين المديرين من إتباع أسلوب الإدارة بالأهداف بدلا من أساليب الإدارة التقليدية.

-مساعدة المنظمة على حل المشاكل التي تواجهها من خلال تزويدها بالمعلومات عن عمليات المنظمة المختلفة ونتائجها.

- زيادة مقدرة المنظمة على التعامل والتكيف مع البيئة المحيطة بها وتحسين قدراتها على البقاء والنمو.

2-دواعي التغيير التنظيمي:

لقد تعددت وتنوعت القوى والمؤثرات التي تمارس تأثيرها لإحداث التغيير التنظيمي في المنظمات وتمارس ضغوطا عليها، فلا يمكن لأي تغيير وفي أي منظمة أن ينطلق من فراغ

أو عدم، بل يكون مدفوعا بقوة أو ناتج عن سبب ما ويمكن أن يتم التغيير عادة إما لاقتناص فرص سانحة والاستفادة منها أو توقع مشكلة، أو حل مشكلة أو زيادة الكفاءات أو أمر ما، أو رد فعل واستجابة لمشكلة ما، وهذه الفرص والمشكلات قد تكون نابعة من داخل المنظمة وقد تكون خارجية مرتبطة ببيئتها الخارجية، إلا أنّه ومهما تعددت مسببات التغيير التنظيمي ودوافعه فكلها تصنف في مجموعتين رئيسيتين، هما قوى داخلية وقوى خارجية.

2-1- القوى الخارجية:

تعد القوى الخارجية أكثر تأثيرا في المنظمة من القوى الداخلية لاتساع مجالها وصعوبة التنبؤ بأبعادها، وذلك أمر طبيعي نظرا للمتغيرات المتسارعة في البيئة التي تعمل فيها المنظمات، لذلك وجه الباحثون اهتماما كبيرا لهذه القوى التي يصعب التحكم أو السيطرة عليها أو التنبؤ بها، وتتعدد هذه المصادر كما هو موضحة كالتالي:

- ✓ التغير في ظروف السوق أو العميل المستهدف.
- ✓ التطور التكنولوجي السريع.
- ✓ التنافس الحاد بين المنظمات.
- ✓ القوانين والتشريعات الحكومية.
- ✓ الاتحادات والنقابات المهنية والعمالية.
- ✓ الضغوطات التي تمارسها جمعيات حماية المستهلكين.

- ✓ زيادة الاهتمام بالقضايا الاجتماعية مما يؤثر على المنظمة أيضا، ويجبرها أن تلتزم بمسؤوليتها الاجتماعية.

2-2-القوى الداخلية:

تظهر الحاجة للتغيير التنظيمي عند حدوث مستجدات جديدة في بيئة العمل الداخلية، وإمكانيات وقدرات المنظمة وأهدافها، أو عندما تواجه مشكلات ذاتية، مما ينتج عنه عدم ملائمة التنظيم الحالي للتعامل مع التغييرات الحادثة في البيئة، أو عدم التوافق بين عناصر التنظيم، مما يتطلب ضرورة إحداث تغيير تنظيمي في المنظمة، ومن القوى الداخلية التي تفرض التغيير ما يلي:

- ✓ وعي ورؤية المديرين للتغيير.
- ✓ تطور وعي العاملين وزيادة طموحاتهم وحاجاتهم .
- ✓ تطور المؤسسة ونموها.
- ✓ تغير أهداف المنظمة ورسالتها.
- ✓ إدخال أجهزة ومعدات جديدة.
- ✓ ارتفاع نسبة الدوران الوظيفي.
- ✓ حدوث أزمة داخلية طارئة.
- ✓ تدني مستوى الأداء.
- ✓ التغيير في الإجراءات المتبعة في العمل.

- ✓ ادراك الحاجة إلى التغيير في اللوائح والانظمة الداخلية للمنظمة.