

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. هوري أحلام.

محاضرة حول : خصائص التغيير التنظيمي.

خصائص التغيير التنظيمي:

إنّ التغيير التنظيمي هو عملية حقيقية في حياة المنظمات لا يمكن لها تجاهلها بل يجب عليها التأقلم معها من خلال دراستها والتحضير لها، حيث يتصف التغيير التنظيمي كغيره من العمليات بالعديد من الخصائص الهامة التي يجب معرفتها والالمام بجميع جوانبها، ويمكن حصرها فيما يلي:

-الاستمرارية: حيث أنّ التغيير هو استجابة لتغيرات حدثت في ظروف المنظمة أو من المتوقع أن تحدث، لذا فهو أمر ضروري ودائم خصوصا في المنظمات التي تتسم بالحركة وعدم الثبات.

-يولد التغيير دائما التوتر: فسواء كان التغيير ايجابيا أو سلبيا فإنه يجعل الأفراد يتوترون مما هو قادم ويشعر البعض أنهم لا يستطيعون السيطرة على مجريات الأمور مما يتسبب في مقاومتهم للتغيير أحيانا.

4-3- التغيير عملية معقدة: إذ أنّ التغيير أمر صعب خصوصا ما تعلق بالأفكار والعادات خصوصا وأنّ المنظمة تتعامل مع المورد البشري الذي يصعب تطبيق أي تغيير يمسه أو يمس تفكيره وعاداته.

4-1-الاستهداف: أي أنّ عملية التغيير هي حركة تفاعل ذكية لا تحدث عشوائيا او اعتباطيا، بل تتم في إطار حركة منظمة تتجه إلى أهداف محددة، لذلك فالتغيير التنظيمي يتجه إلى تحقيق هدف محدد ويسعى إلى غاية معلومة ومتفق عليها وتحظى بالرضا من قوى التغيير.

4-2-التوافقية: حيث أنّه يجب أن يكون هناك نوع من التوافق بين عملية التغيير التنظيمي وبين رغبات واحتياجات وتطلعات القوى المختلفة المعنية بالتغيير التنظيمي.

4-3-الواقعية: يجب أن يرتبط التغيير التنظيمي بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة، وأن يكون في اطار امكاناتها ومواردها والظروف التي تمر بها.

4-4-الفاعلية: وهي ضرورة أن تكون عملية التغيير التنظيمي فعالة وذلك من خلال القدرة على المرونة في الحركة وبالحرية المناسبة، والقدرة على التأثير في الآخرين بما يخدم عملية التغيير، وتوجيه قوى الفعل في الأنظمة والوحدات الادارية المراد تغييرها.

4-5-المشاركة: يقصد بها مشاركة الأطراف والقوى المعنية بالتغيير مع قادة التغيير وذلك بهدف تحقيق الأهداف المرجوة من هذا التغيير.

4-6-الاصلاح: حتى تتجح عملية التغيير التنظيمي يجب أن تتصف بالإصلاح أي يجب أن تسعى إلى اصلاح خالي من العيوب ومعالجة الاختلالات الموجودة في المنظمة بطريقة جيدة.

4-7-الرشد: هو صفة لأي عمل اداري وبصفة خاصة في إدارة التغيير التنظيمي إذ يخضع كل قرار لاعتبارات التكلفة والعائد، فليس من المقبول أن يحدث التغيير خسائر يصعب تغطيتها من طرف المنظمة.

4-7-الشرعية: يقصد به أن يأخذ التغيير التنظيمي صيغة الشرعية القانونية والأخلاقية للمنظمة، وفي حالة تعارض التغيير مع قوانين المنظمة وجب أولا تعديل وتغيير القوانين قبل اجراء أي التغيير تنظيمي، وذلك بهدف ضمان شرعية التغيير قانونيا وأخلاقيا.

4-8- القدرة على التكيف السريع مع الأحداث: إنّ عملية التغيير التنظيمي لا تتفاعل مع

الأحداث فقط بل تتوافق وتتكيف معها وتحاول السيطرة عليها والتحكم في اتجاهها ومسارها،

بل وقد تقود وتصنع الأحداث بذاتها للإبقاء على فعالية ونشاط المنظمة.

4-9- القدرة على التطور والابتكار: وهي خاصية عملية لازمة لتنفيذ التغيير التنظيمي،

فيجب أن يسعى إلى ايجاد قدرات تطويرية أفضل مما هي قائمة أو مستخدمة حالياً، فهو

يسعى إلى الارتقاء والتقدم وإلا فقد مضمونه.