

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

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

المقياس: إدارة التغيير التنظيمي.

أستاذ المقياس: د. هواري أحلام.

محاضرة حول : خصائص التغيير التنظيمي.

خصائص التغيير التنظيمي:

إن التغيير التنظيمي هو عملية حقيقة 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 واللامام بجميع جوانبها،

ويمكن حصرها فيما يلي:

-الاستمرارية: حيث أن التغيير هو استجابة لغيرات حدثت في ظروف المنظمة أو من

المتوقع أن تحدث، لذا فهو أمر ضروري دائم خصوصا في المنظمات التي تتسم بالحركية

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 تعامل 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 يتوجه إلى تحقيق هدف محدد ويسعى إلى غاية معلومة ومتفق عليها وتحظى بالرضا من قوى التغيير.

4-2-التوافقية: حيث أنه 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 إطار امكاناتها ومواردها والظروف التي تمر بها.

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.

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

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

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.

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

4-8-القدرة على التكيف السريع مع الأحداث: إن عملية التغيير التنظيمي لا تتفاعل مع الأحداث فقط بل تتوافق وتنكيف معها وتحاول السيطرة عليها والتحكم في اتجاهها ومسارها، بل وقد تقود وتصنع الأحداث بذاتها للبقاء 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 حاليا، فهو يسعى إلى الارتقاء والتقدم وإلا فقد مضمونه.