

التغيير التنظيمي في المؤسسة

مقدمة:

باسترجاع التاريخ، نجد أن العنصر البشري يمثل أكثر العناصر تغييرا في هذا العالم، وعلى هذا نجد أن كل جيل ينشق عن مبادئ الجيل السابق ويصنع لنفسه مبادئ جديدة تعتمد على تجارب الأجيال السابقة لتمكنهم من مواكبة متطلبات العصر الجديد حتى يأتي جيل آخر ويقوم بدوره بتغيير هذه المبادئ وهكذا تستمر عجلة التغيير.

1./ تعريف التغيير التنظيمي:

التغيير التنظيمي هو إحداث شيء جديد اعتمادا على تفجير إمكانات المنظمة، وهو أمر يحتاج لنظام متكامل للحماس المخطط.

2./ مصادر التغيير التنظيمي:

هناك من يحرص المصادر التي تولد التغيير التنظيمي في أربعة مصادر أساسية هي:

1. البشر: (ازدهار البشر وتطور الأجيال).
2. التكنولوجيا: (التطور التكنولوجي في مجال الصناعة).
3. الاتصالات ومعالجة البيانات: (الذكاء الاصطناعي الاتصالات الفضائية استخدام الحاسوب المؤتمرات عبر الأقمار الصناعية).
4. المنافسة: (الأسواق المفتوحة عالميا اندماج الأمم).

وهناك من يقسم مصادر التغيير التنظيمي إلى نوعين من العوامل: عوامل خارجية، وعوامل داخلية.

1. المصادر الخارجية للتغيير: وهذه المصادر تقسم بدورها إلى مجموعتين هما:

أ. التغييرات الاقتصادية وتغيرات السوق: تكون في الغالب بسبب العملاء والمنافسين في هذه الأسواق، مما يلزم المنظمة بمواكبة هذه التغييرات.

ب. التطورات التكنولوجية: التغيير في التكنولوجيا من فترة لأخرى يجعل بعضها متقادما مما يستلزم تغييرها تدريجيا.

2. المصادر الداخلية للتغيير: وهي أيضا تصنف إلى نوعين من العوامل، هي:

أ. تغييرات الهيكل التنظيمي: تصميم هيكل يركز على منتج مثلا: بدلا عوض التركيز على الأسلوب الوظيفي الذي يترتب عنه إحداث بعض التغييرات التنظيمية لمواكبة هذا التغيير.

ب. التغيير الديمغرافي للعاملين: إزدياد نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية عليا أو وسيطة، سيطرة العاملين أكبر سنا، مثل هذه العوامل تقود المنظمات إلى إحداث تغيير ما.

3./ مجالات التغيير التنظيمي:

هنالك إطار واسع من مجالات التغيير التنظيمي تشمل كافة النواحي التنظيمية، وهي الآلات ذات التأثير المباشر على فعالية المنظمات وإستمراريتها في البيئة التنافسية، وتشمل :

1. تغيير رؤية ورسالة ثقافة المنظمة: لا يمكن للمنظمة تنفيذ أي برنامج تغييري ناجح دون أن تؤخذ رؤية ورسالة وثقافة المنظمة الحالية بعين الاعتبار، وعلى هذا يجب تطوير وتغيير رؤية ورسالة المنظمة حتى يتم التغيير داخل المنظمة دون عوائق.

لضمان نجاح عمليات تغيير وتطور رؤية ورسالة المنظمة. غيير أن يتحقق من ، وهذه

:

* المسار الثقافي. **Cultural Stream.**

* مسار أدوات **Group tools and skill building Stream**

مجموعات العمل وبناء القدرات.

* المسار الهيكلي **Structural Stream.**

2. التوجهات الحديثة نحو الهيكله نحو الهيكله التنظيمية: نتيجة للتغيرات البيئية التي تنشأ في بيئة أعمال المنظمات، تنشأ الحاجة إلى ضرورة الاستجابة لهذه المتغيرات من خلال إعادة هيكلة هذه المنظمات تنظيمياً بطريقة تمكن المنظمة من التوافق مع هذه المتغيرات، هذه التوجهات التنظيمية الحديثة ما يلي:

1. التوجه نحو التنظيمات اللاحدودية. 2. التوجه نحو
3. التوجه نحو التنظيمات الافتراضية. 4. التوجه نحو التنظيمات المفلطحة.
5. التوجه نحو القباب التنظيمية. 6. التوجه نحو
7. التوجه نحو تنظيمات فرق العمل. 8. التوجه نحو الوحدات المصغرة.
3. تغيير سلوك أفراد المنظمة: من أهم مجالات التغيير، والتي تستهدف العاملين مباشرة، هو مجال تغيير السلوك، وتنتج أهمية تغيير السلوك من ضرورة مواكبة سلوك الأفراد مع بات العملية التغييرية، ولعل أهم هذه المتطلبات هو التحري الكامل عن السلوكيات السابقة والتي كانت سبباً أساسياً لمشكلة المنظمة الحالية والتي استوجبت التغيير.
4. تصميم العمل كممثل للتغيير التكنولوجي: هنالك الكثير من أنماط تصميم العمل، منها ما يركز على جعل العمل أو الوظيفة ذات معنى وإهتمام وأكثر تحدياً، وكمثال لذلك . إضافة لذلك توجد مجموعة تصميمات تضع في حساباتها الاعتبارات

المختلفة التي تضمها الوظيفة ()

5. تغيير المنتج والسوق: من المجالات الناشطة لمنظمات الاعمال مجال المنتج النهائي (السلعة أو الخدمة التي تعمل المنظمة على) ، ومجال (مكان ونوع المشتري) ، وهما يمثلان اكثر المجالات ، الأمر الذي يجعل المنظمة تحيط بما يدور في إطارهما من تغيير وتطوير

خاتمة:

نستنتج أن أي تغيير تنظيمي في المنظمة له ظروف معينة، سواء كانت داخلية أو ناتجة عن تحولات في المحيط، وهذا التغيير لابد أن يتم وفق مراحل منهجية متسلسلة حتى يبلغ الهدف منه.

