

المحور الثاني: أهمية التغيير التنظيمي وأهدافه

التغيير التنظيمي هو ضرورة ملحة، وتمثل أهمية التغيير في منظمات الأعمال أساس التنمية الإدارية محققا أهداف المنظمة فلا شيء يدوم سوى التغيير،

أولاً: أهمية التغيير التنظيمي

يعد تبني منظمات الأعمال للتغيير والحرص على إنجازها ضرورة ملحة تفرضها التغيرات الخارجية والمؤثرة في سير وعمل المنظمة فأهمية التغيير من أهمية قيام وصمود المنظمة في عالم متغير، إلا أن هناك ثلاث عناصر مهمة جعلت له أهمية بالغة وهي:

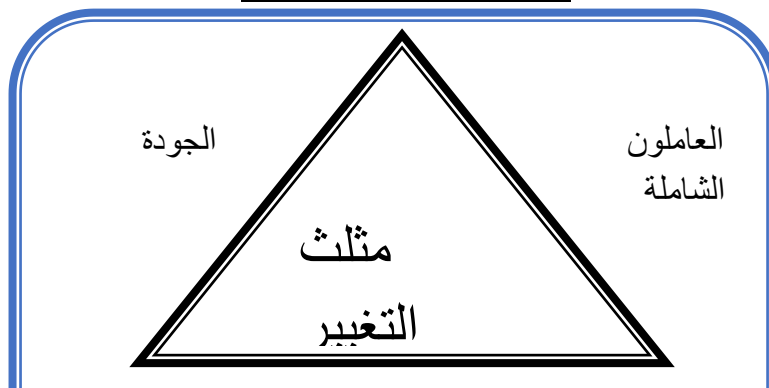
1. أهمية التغيير التنظيمي بالنسبة للعاملين: من خلال تقليص الفجوة بين التوقعات المختلفة للعاملين في المنظمات والأوضاع القائمة في منظماتهم، حيث يريد العاملون مزيد من الإهتمام للمسألة العاطفية في حياة المنظمة، وعلى الأخص تحقيق الذات للفرد والصراحة بين أعضاء المنظمة، والشعور بالدفي الاجتماعي (ضيف، 2018، صفحة 33)، فأهمية التغيير التنظيمي بالنسبة للعاملين تكمن في تحسين ظروفهم وتوقعاتهم من المنظمة جراء إنجاز عملية التغيير.

2. أهمية التغيير التنظيمي بالنسبة للعملاء: لقد أخذ التغيير بعين الاعتبار موضوع العملاء، بحيث أصبح له دورا بارزا في إستراتيجية المنظمات من خلال إشراكه في وضع السياسات والإجراءات (ضيف، 2018، صفحة 34)، حيث أطلق على عقد التسعينيات أنه عقد المنافسة الشرسة ولذلك إحتل إرضاء العميل مكان الصدارة في إستراتيجية المنظمات، فالعميل يريد منتجات خالية من العيوب وأن يتم تسليمها في الوقت المناسب وبالشكل المناسب وبالكمية المناسبة، وإختصارا يريد الجودة الشاملة، وبدأت بعض المنظمات تشرك العملاء في وضع سياسات وإجراءات المنظمة، وأصبح البعض يتحدث عن الجودة، الخدمة المادية والمعنوية، وأصبحت الجودة تعرف بأنها كل مايلبي حاجات ومطالب العملاء (العطيات، 2006، صفحة 64).

3. أهمية التغيير التنظيمي بالنسبة للمنظمة: إن التغيير يأخذ بعين الاعتبار مصطلح الجودة الشاملة الذي يعني بها التحسين، حيث تمكن الجودة الشاملة من التقاء كل أعضاء المنظمة في كل الإدارات وأعلى المستويات، على هدف مشترك وهو التحسين المستمر للأداء (ضيف، 2018، صفحة 34)

ويلخص النمران أهمية التغيير في منظمات الأعمال وفقا لمثلث التغيير بأضلاعه الثلاثة وهي العاملون العملاء الجودة الشاملة للأداء في الشكل التالي:

الشكل (II-1): أهمية التغيير



المصدر: (العطيات، 2006، صفحة 65)

يختصر مثلث التغيير أهمية التغيير لأطراف الفاعلة في المنظمة، فعملية التغيير في منظمات الأعمال تخطط لتحقيق أهداف المنظمة وبالتالي تكتسي أهمية للمنظمة، وأثناء التخطيط تأخذ بعين الإعتبار توقعات العاملين من منظماتهم للحفاظ على مواردها البشرية وهنا نتائج عملية التغيير تعود بالنفع على العاملين فتظهر أهمية التغيير بالنسبة للعاملين ، ولا شك أن عملية التغيير هدفها إرضاء العملاء والزبائن من خلال توفير يريد منتجات خالية من العيوب وأن يتم تسليمها في الوقت المناسب وبالشكل المناسب وبالكمية المناسبة بالتالي تحقيق جودة شاملة وهذا ما يظهر أهميتها بالنسبة للعملاء .

ثانيا: أهداف التغيير التنظيمي

تخطط وتنفذ منظمات الأعمال التغيير بناء على أهدافها المسطرة والتي تسعى لتحقيقها بكفاءة وفعالية، وتختلف هذه الأهداف وفقا لإستراتيجيتها ورسالتها وثقافتها وحجمها لهذا لا يمكن الاتفاق على أهداف ثابتة تخص جميع المنظمات إلى أن هناك هدفين أساسيين إنجاز عملية التغيير التنظيمي يمكن تعميمه على مختلف منظمات الأعمال وهما: (الزعير، 2011، صفحة 98)

✓ ملائمة أوضاع التنظيم وأساليب عمل الإدارة ونشاطاتها مع تغيرات وأوضاع جديدة في المناخ المحيط بالمنظمة؛
✓ إستحداث أوضاع تنظيمية وأساليب إدارية وأوجه نشاط جديدة تحقق للمنظمة سبقا على غيرها من المنظمات.

ويضيف ضيف مجموعة أخرى لهاته الأهداف مكملة الأهداف السابقة وهي: (ضيف، 2018، صفحة 34)

✓ زيادة قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة التي تعمل فيها وذلك من خلال تحقيق المواءمة بين أوضاعها التنظيمية الداخلية والقوى الخارجية المؤثرة؛
✓ إبتكار الأوضاع التنظيمية الحالية وتطويرها، الإرتقاء بمستوى الأداء التنظيمي لتعظيم الكفاءة والفعالية؛
✓ تطوير المعتقدات والقيم والأنماط السلوكية في المنظمة لتحقيق رسالتها وغايتها المنشودة بفعالية؛

- ✓ التوسع والإنتشار؛
- ✓ الإرتقاء بمستوى جودة الخدمة ورضا الموظفين والمجتمع