

تعيش المؤسسات الحديثة في ظل محيط يشهد تطورات و تغيرات عميقة وواسعة النطاق في مختلف المجالات، لا سيما المعرفية و التقنية و الإدارية و المعلوماتية، و التي تحدث بالتوازي مع التحول إلى اقتصاد المعرفة، الذي تمخض عنه تطورات تكنولوجية هائلة غيرت معالم الصناعة و المجتمعات على حد سواء، خاصة تكنولوجيا المعلومات التي أصبحت ركيزة أساسية لمختلف العمليات و المنتجات و الخدمات، حيث تشكل المعرفة القسم الأكبر من سعر هذه الأخيرة، مما دفع المؤسسات إلى ضرورة البحث عن سبل فعالة تضمن لها الاستجابة لهذه التحولات و تحقيق التميز و الريادة.

إن أهم الوسائل و التوجهات لمواجهة هذه التحديات هو التغيير التنظيمي ، الذي يعتبر عملية ضرورية و لازمة لكافة المؤسسات، فبدون عملية التغيير و التطوير تتوقف حركة تلك المؤسسات في حين يتحرك المحيط العام بسرعة في اتجاه معاكس، و ليس المقصود بالتغيير التنظيمي هنا تلك الطفرات الفجائية التي تحدث لظروف معينة، سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية، وإنما هو ذلك العمل المخطط له سلفا بما يتماشى و الإمكانيات المتاحة للمنظمة في حدود أهدافها المسطرة. و بالتالي فالتغيير لا يعتبر غاية في حد ذاته و إنما يعتبر كوسيلة للوصول لأفضل النتائج.

المؤسسات ليس عليها التكيف و مواجهة هذه التغيرات فقط بل محاولة إدارة تلك التغيرات و محاولة التأثير في الظروف الخارجية حتى يتناسب مع الظروف الداخلية من خلال إدارتها لموارد بشرية التي تمتلك قدرات معرفية و إبداعية تمكنها من إحداث التغيير التنظيمي و الاستجابة له و تلك القدرات متمثلة في رأس المال البشري و ما يحمله من خبرات و معارف قادرة على صنع مؤسسات قوية تستطيع الصمود و مواجهة مختلف التحديات .

نجد المؤسسات اليوم توجهت إلى الاستثمار في طاقاتها البشرية إيمانا منها بأهميته في تحقيق التميز و البقاء، أين أصبح لزاما على المؤسسات التي تصبو للبقاء في ظل بيئة شديدة التنافسية، و التفكير الجاد في ضرورة الانفتاح على الأساليب الأكثر ابتكارا في إدارتها لمواردها البشرية للتمكن من إدارة التغيير بنجاح.

و في بحثنا هذا سوف نحاول تسليط الضوء على اثر إدارة رأس المال البشري بأبعادها المختلفة (استقطاب رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري) في التغيير التنظيمي. بمديرية الصيانة سوناطراك- بسكرة ولتحقيق أهداف هذا البحث و الاجابة على تساؤلاته و اختبار مدى صلاحية نموذج و فرضياته، تضمنت خطة البحث أربعة فصول وهي:

الفصل الأول: تناولنا فيه منهجية البحث و الدراسات السابقة، و تم تقسيمه إلى مبحثين، خصص الأول لعرض منهجية البحث ، أما المبحث الثاني قمنا فيه بعرض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرين محل الدراسة. الفصل الثاني خصص

لدراسة الاطار العام لإدارة رأس المال البشري .الفصل الثالث : تناولنا فيه المتغير الثاني التغيير التنظيمي والعلاقة النظرية التي تربط بين المتغيرين إدارة رأس المال البشري و التغيير التنظيمي.الفصل الرابع : فخصص لتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات.