



	مقدمة
12	
21	الفصل الأول: ماهية التغيير التنظيمي.
21	المبحث الأول: مفهوم التغيير التنظيمي.
21	المطلب الأول: تعريف التغيير التنظيمي وخصائصه.
21	الفرع الأول: تعريف التغيير التنظيمي.
23	الفرع الثاني: خصائص التغيير التنظيمي.
24	المطلب الثاني: أهداف وأهمية التغيير التنظيمي.
24	الفرع الأول: أهداف التغيير التنظيمي.
25	الفرع الثاني: أهمية التغيير التنظيمي.
25	المطلب الثالث: أسباب التغيير التنظيمي.
25	الفرع الأول: الأسباب الداخلية.
26	الفرع الثاني: الأسباب خارجية.
27	المطلب الرابع: أنواع ومجالات التغيير التنظيمي.
27	الفرع الأول: أنواع التغيير التنظيمي
29	الفرع الثاني: مجالات التغيير التنظيمي.
30	المبحث الثاني: إدارة التغيير التنظيمي في المؤسسة.
30	المطلب الأول: دور القيادة في التغيير التنظيمي.

32	المطلب الثاني: إستراتيجيات التغيير التنظيمي
32	الفرع الأول: إستراتيجيات تغيير البناء التنظيمي والتقنيات للأفراد.
32	الفرع الثاني: إستراتيجيات العقلانية وإعادة التعلم والإكراه.
33	الفرع الثالث: إستراتيجيات كيفية إحداث التغيير.
33	الفرع الرابع: إستراتيجيات مجالات إحداث التغيير.
34	المطلب الثالث: نماذج ومراحل التغيير التنظيمي.
34	الفرع الأول: نماذج التغيير التنظيمي.
38	الفرع الثاني: مراحل التغيير التنظيمي.
40	خلاصة الفصل.
42	الفصل الثاني: الرضا الوظيفي وعلاقته بالتغيير التنظيمي.
43	المبحث الأول: ماهية الرضا الوظيفي
43	المطلب الأول: تعريف الرضا الوظيفي.
45	المطلب الثاني: أهمية الرضا الوظيفي.
46	المطلب الثالث: نظريات ونماذج الرضا الوظيفي.

46	الفرع الأول: نظريات الرضا الوظيفي.
50	الفرع الثاني: نماذج الرضا الوظيفي.
52	المبحث الثاني: مرتكزات الرضا الوظيفي.
52	المطلب الأول: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
52	المطلب الأول: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
52	الفرع الأول: عوامل متصلة بالعمل.
53	الفرع الثاني: عوامل متصلة بالفرد.
54	المطلب الثاني: مظاهر عدم الرضا الوظيفي.
56	المطلب الثالث: طرق قياس الرضا الوظيفي.
57	الفرع الأول: المقاييس الموضوعية.
58	الفرع الثاني: المقاييس الذاتية
59	المبحث الثالث: مكانة التغيير التنظيمي بالنسبة لإدارة الموارد البشرية
60	المطلب الأول: دور إدارة الموارد البشرية في تفعيل التغيير التنظيمي.
60	المطلب الثاني: دور التحفيز والإبداع في إنجاح التغيير التنظيمي.

60	الفرع الأول: التغيير التنظيمي وعامل التحفيز.
61	الفرع الثاني: التغيير التنظيمي وعامل الإبداع.
62	المطلب الثالث: مقاومة التغيير التنظيمي.
63	الفرع الأول: أسباب مقاومة التغيير التنظيمي.
64	الفرع الثاني: سبل معالجة التغيير التنظيمي.
65	خلاصة الفصل.
67	الفصل الثالث: واقع التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي في الإدارة الإقليمية (بلدية قسنطينة).
67	المبحث الأول: التعريف بالإدارة محل الدراسة.
67	المطلب الأول: نبذة عن الإدارة الإقليمية (بلدية قسنطينة).
68	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للإدارة الإقليمية (بلدية قسنطينة).
72	المطلب الثالث: قراءة في المرسوم التنفيذي المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية .
74	المبحث الثاني: دراسة وتحليل النتائج.
74	المطلب الأول: التغيير التنظيمي حسب مدير الموارد البشرية.
75	المطلب الثاني: عرض نتائج الاستمارة.
75	الفرع الأول: البيانات الشخصية.

81	الفرع الثاني: علاقة التغيير التنظيمي بالرضا الوظيفي.
98	خاتمة.
102	قائمة المراجع .
107	فهرس الجداول والأشكال.
110	الملاحق.
121	الفهرس.

## ملخص الدراسة

تعيش المنظمات الحديثة في ظل محيط يشهد تطورات وتغييرات عميقة وواسعة النطاق في مختلف المجالات. ومن هذا المنطلق فقد إنصبت دراستنا على محالة فهم واقع التغيير التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة العمومية، وقمنا بإجراء دراستنا في بلدية قسنطينة وفي ضوء هذه المعطيات بينت هذه الدراسة أن التغيير التنظيمي محل الدراسة هو تغيير قانوني متعلق بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية الذي مس العنصر البشري بشكل مباشر. ومن نتائج الدراسة أن التغيير التنظيمي له علاقة وطيدة بالرضا الوظيفي حيث أنه أي تغيير تنظيمي مهما كان نوعه لا ينجح إلا بتقبل العنصر البشري لهذه التعديلات، وذلك راجع لمدى قدرة القائد على تدارك الوضع والقدرة على التعامل مع هذه التغييرات، بالإضافة إلى إشراك الموظفين في عملية التغيير وهذا ما يؤدي إلى تفهم العنصر البشري لهذه التغييرات وتقبلها والعمل على إنجاحها، ومن النتائج المتوصل إليها كذلك تأثير الرضا الوظيفي بمجموعة من العوامل مثل: الأجر، أسلوب الإشراف، ظروف العمل، فرص الترقية وغيرها من العوامل، حيث أن هذه العوامل تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي للأفراد داخل المنظمة.

Aujourd'hui Les organisations modernes vivent a proximité d'un environnement développé et variable. En ce sens, notre étude a porté sur la compréhension de la réalité du changement organisationnel et son impact sur la satisfaction au travail au sein de l'institution publique. nous avons mené notre étude dans la commune de constantine, et à la lumière de ces données, cette étude a montré que le changement organisationnel à l'étude est un changement juridique lié au personnel de la gestion des groupes regionaux, qui a touché l'élément humain. résultats de l'étude ; le changement organisationnel a une bonne coordination avec la satisfaction au travail, car chaque changement organisationnel et de toute nature réussit que si l'élément humain accepte ces amendements et cela est dû a la capacité du leader à remédier a la situation et la capacité de faire face à ces changements sans oublier l'implication du personnel dans le processus du changement ,cela conduit à la compréhension de l'élément humain de ces changements et les acceptent et travail à les faire réussir, et parmi les resultas de cette recherche aussi en peut dire que l'influence de plusieurs facteurs sur la satisfaction au travail tels que : la paye , méthode de surveillance, les conditions de travail, les possibilité de promotion et d'autres facteurs affectent directement la satisfaction au travail des personnes au sein de l'organisation.