ادارة قوى التناقض لضمان الاداء المنظمي المستدام في اطار نموذج التوازن الديناميكي للتنظيم – بحث تحليلي في عينة من كليات الجامعة العراقية

أ . م . د. عامر علي حسين العطوي

يهدف هذا البحث الى بلورة تصور واضح حول الكيفية التي يمكن ان تدير بها المنظمات التوترات المتناقضة في الظواهر التنظيمية من اجل ضمان الاداء المنظمي المستدام. ووفقاً لنموذج التوازن الديناميكي للتنظيم الذي يعكس الارضية المعرفية لنظرية التناقض لـ (Smith & Lewis, ٢٠١١) فأن تحقيق الاداء المنظمي المستدام يتحقق من خلال ادارة قوى التناقض التي تتضمن نوعين من الستراتيجيات هما ستراتيجية قبول التناقض وستراتيجية حل التناقض. تبحث ستراتيجية قبول التناقض عن العوامل التي تساعد القيادات التنظيمية في قبول التوترات المتناقضة في العمل، اما ستراتيجية الحل فأنها تبحث عن تحقيق التزامن الاني والمواءمة ما بين اقطاب الظواهر المتناقضة. ويستلزم ضمان الاداء المنظمي المستدام قيام المنظمات بتوظيف وتسخير ستراتيجية القبول والحل مع بعضها البعض باسلوب حاذق ومبدع .

ولتحقيق الاهداف باعتماد مدخل الدراسات المتعددة فقد تضمن البحث ثلاث دراسات رئيسة تتناول كل دراسة جانباً رئيساً من جوانب ادارة قوى التناقض لضمان الاداء المنظمي المستدام. الدراسة الاولى تستهدف ستراتيجية القبول من خلال دراسة تأثير العوامل الفردية (التعقيد المعرفي، والتعقيد السلوكي والاتزان الشعوري) والعوامل التنظيمية (القدرات الديناميكية) في قبول القيادات التعليمية للظواهر المتناقضة في العمل. اما الدراسة الثانية فأنها تهتم بقضية حل التناقضات التنظيمية من خلال دراسة دور قبول التناقض والتعقيد الثقافي في حل قوى التناقض الاساسية (تناقضات التعلم، وتناقضات التنظيم وتناقضات الهوية). في حين تتناول الدراسة الثالثة قضية المخرجات الفاعلة لادارة قوى التناقض عن طريق استكشاف طبيعة العلاقة بين حل قوى التناقض الثلاث وابعاد الاداء المنظمي المستدام (الابتكار التنظيمي، والمرونة التنظيمية والطاقة التنظيمية المنتجة). وقد تم استنباط وبناء مجموعة من الفرضيات لكل دراسة من الدراسات الثلاث، اذ تعكس فرضيات الدراسة الاولى نموذجاً متعدد المستويات، اما فرضيات الدراسة الثانية فأنها تصور نموذج متغير وسيط في حين تجسد فرضيات الدراسة الاخيرة نموذج متعدد المتغيرات.

وباعتماد ستراتيجية المسح التحليلي فقد استهدفت عينة البحث بشكل فعلي ثماني جامعات من الجامعات العراقية الحكومية تشمل (١٠٣) كليات ينطوي تحتها (٤٤٦) فرداً من عميد ومعاوني عميد ورؤساء اقسام، وقد استخدمت استمارة الاستبانة كأداة اساسية لجمع بيانات البحث. وبعد تقويم واختبار مصداقية وثبات ادوات قياس البحث فقد اجري تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الادوات الاحصائية الملائمة مثل النمذجة الخطية الهرمية ومعادلة النمذجة الهيكلية . وقد اظهرت النتائج صحة اغلب فرضيات البحث وبالاعتماد عليها صيغت عدد من الاستنتاجات

التي توصي بضرورة ادارة المنظمات المبحوثة للتوترات المتناقضة لديها من خلال توظيف برنامج مقترح من البحث. وقد اختتم البحث بعدد من المقترحات لدراسات مستقبلية اخرى.

الكلمات (المفاتيح) : التناقض، نظرية التناقض، نموذج التوازن الديناميكي للتنظيم، ادارة التناقض، ستراتيجية قبول التناقض، ستراتيجية حل التناقض، الاداء المنظمي المستدام.