

قراءة في نظرية التوازن التنظيمي

دكتور

عبدالرحيم محمد

استشاري التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء المؤسسي

أستاذ الإدارة العامة المساعد- كلية المجتمع

drabdo68@yahoo.com

يعتبر التوازن هو المسؤول عن بقاء المنظمة، ولهذا يتطلب من قيادة المنظمة مجموعة من المهارات والقدرات لتطوير استراتيجية فعالة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة واختيار الموارد البشرية التي تحقق هذه الأهداف. وبالتالي على القائد ان يفهم كيفية ايجاد التوازن بين كل عناصر المنظمة والمحافظة عليه . لأنه بدون التوازن من الصعب أن تحافظ المنظمة على أي نجاح أو ثقافة مرغوبة، وغياب التوازن يؤدي إلى حدوث فجوات تؤدي إلى الفشل في تنفيذ المهام، فالتوازن يتطلب فهم القيمة التي يحققها كل فرد في المنظمة وعلاقتها بتحقيق أهداف المنظمة.

ويتطلب التوازن من القادة القدرة على تطوير الفلسفة والرؤية والأهداف الاستراتيجية وتوصيلها بوضوح للعاملين ، ثم السماح لفرق العمل بتطوير الرسالة والأهداف التشغيلية والهيكل المطلوب للتنفيذ. إن منطلق النجاح في إنشاء التوازن التنظيمي والمحافظة عليه يتمثل في توضيح وتوقع الأدوار والمسؤوليات والعلاقات المطلوبة لتنفيذ الأهداف ومواجهة التحديات. أيضا ضرورة تقييم التوازن التنظيمي من خلال التقييم المستمر للنتائج.

ويعرف Barnard التوازن التنظيمي بأنه مجموعة من العلاقات تنشأ بين العاملين عند قبولهم بالسلطة واقتناعهم بأن انضمامهم ومشاركتهم في تحقيق اهداف المنظمة سوف يسهم في اشباع حاجاتهم وتحقيق رغباتهم.

نظرية التوازن التنظيمي:

تقوم فكرة هذه النظرية على أن الأفراد في المنظمة يؤدون الأعمال بشكل جماعي، والقرارات التي يتخذونها تتأثر بالمساهمة التي يقدمها كل منهم في عملية صنع القرار ، هذه القرارات تؤثر على اشباع رغباتهم واحتياجاتهم أى تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف الموظفين. وهذا التوازن يساهم في المحافظة على استمرار المنظمة ووجودها وجعل الأفراد دائما في حالة اضافة قيمة للمنظمة. وتتمثل شروط التوازن التنظيمي في عملية اتخاذ القرارات، البيئة المحيط، جماعة العمل، التخصص، تنفيذ القرارات، التوازن والمحافظة عليه، التعاون.