

1:تعريف الفاعلية

- تشير الفاعلية في مجال الأعمال إلى مستوى الجودة الذي يتم به تنفيذ مهمة أو عملية تؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة الأداء العام للأعمال.
- هي تحديد ما إذا كان الفرد أو المؤسسة تفعل ما يفترض أن تقوم به أم لا.
- تعني الفاعلية مدى فعالية العملية أو النشاط في تحقيق هدفها والهدف العام للشركة.
- هي المدى الذي يحقق فيه النشاط غرضه أو وظيفته المقصودة.

تعريف منظمة اليونسكو للفاعلية

- الفاعلية (التعليمية): هي ناتجة عن المراجعات أو التحليلات المحددة التي تقيس (جودة) تحقيق هدف تعليمي معين أو الدرجة التي تتبعها مؤسسة التعليم العالي.
- إنها مختلفة عن الكفاءة، والتي تقاس بحجم المخرجات أو المدخلات المستخدمة
- كإجراء أساسي يجب جمع المؤشرات الواضحة والمعلومات المفيدة والأدلة التي تعكس بشكل أفضل الفاعلية المؤسسية فيما يتعلق بتعلم الطلاب والتحصيل الدراسي.

إن الانخراط في قياس الفاعلية التعليمية يخلق عملية ذات قيمة مضافة من خلال ضمان الجودة ومراجعة الاعتماد ويساهم في بناء ثقافة الأدلة داخل المؤسسة

2: تحديد معايير الفعالية

هناك طرق عديدة لقياس فعالية المنظمة ، يسرد كامبل (1977) أكثر من 30 مقياسًا مختلفًا للإنتاجية ، والدخل ، والنمو ، والدوران ، والاستقرار ، والتماسك ، ويمكن لوجهات النظر النظرية المختلفة أن تفسر تنوع تدابير الفعالية.

وتؤكد النظرة العقلانية على تحقيق الأهداف ، وتركز على متغيرات المخرجات مثل الجودة والإنتاجية والكفاءة ، تركز وجهة نظر النظام الطبيعي على أهداف دعم المنظمة ، مثل رضا المشاركين والمعنويات ومهارات التعامل مع الآخرين ، تركز وجهة نظر الأنظمة المفتوحة على التبادل مع البيئة ، والتي تشمل معالجة المعلومات والربحية والمرونة والقدرة على التكيف

3: أسباب التفاوت في معايير فعالية المنظمات

✚ هناك اختلافات دفعت المؤلفين والباحثين إلى تحديد معايير قياس الفاعلية التنظيمية، وتشمل

الفروق الأبحاث التي أجريت للأسباب التالية:

✚ الحجم والتعقيد والتركيز والتقنية التي تستخدمها المنظمات، وما إلى ذلك، وهي بالتالي معايير فعالة للحكم على فعالية المؤسسات التعليمية (مثل الجامعات)، وقد لا تكون مناسبة للمؤسسات الصحية، أو المنظمات الصناعية.

✚ وجود تباين في مجالات تركيز البحث للباحثين والاهتمامات والقيم والمواقف، على سبيل المثال، يحاول العلماء التقليديون في إدارة المدرسة العثور على أتباع مختلفين عن المعيار الذي يستخدمه أتباع نظرية النظام.

✚ تختلف المنظمات المشمولة في هذه الدراسة في مراحل النمو والتطور، فقد نجد منظمات ذات نشاطات متشابهة، ولكنها تختلف في مراحل النمو والتطور وغيرها، ولذلك تختلف فعالية كل مرحلة من مراحل صياغة المعايير عن فعالية المراحل الأخرى.

✚ سعي المنظمة الواحدة لتحقيق أهداف متعددة بما في ذلك ؛ الإنتاجية ، والتسويق ، والتمويل ، فكل من هذه الأهداف يتطلب معايير خاصة ، وقد لا تكون هذه المعايير مناسبة

لقياس تحقيق هدف آخر ، وتنوع المصالح ، و يتأثر الاختلاف بشكل مباشر أو غير مباشر
بالمؤسس ، والمالك ، العميل ، المدير ، الموظف ، المورد.
تختلف اهتمامات وأهداف هذه المجموعات، الأمر الذي يتطلب تطبيق العديد من المعايير
التي تأخذ في الاعتبار جميع احتياجات هذه المجموعات.

3: كيفية تحسين الفعالية التنظيمية

من أجل تحسين الفعالية التنظيمية، يتم استخدام عدة خطوات، منها:

اللامركزية والترخيص

هاتان طريقتان لتحرير العمال من الرقابة الصارمة للمؤسسات التقليدية ، ومنحهم درجة معينة من الحرية لتوجيه عملهم والأنشطة الخاصة بها وتحمل المسؤولية عنها.

تقييم الأداء

تميل إجراءات تقييم الأداء التقليدية إلى معاملة الأفراد على أنهم منتجات خاضعة للتفتيش والرقابة ، بينما تتبع الإجراءات الحديثة الأساليب التي تشمل تحديد الأهداف الفردية لنفسه ، ودور الموظف في تقييم دوره، والدورات التدريبية المصاحبة حول الحاجة إلى تحقيق الذات عديدة.

الإدارة من خلال التشاور والمشاركة

توفر الإدارة من خلال التشاور والمشاركة الظروف المناسبة لتشجيع العمال على تكريس طاقتهم لتحقيق أهداف المنظمة.

تحسين كفاءة الاتصال

يمكن اتخاذ عدة إجراءات لتحسين الاتصال داخل المنظمة ، بما في ذلك:

إنشاء قنوات أخرى لتعزيز تدفق المعلومات في جميع الاتجاهات والمستويات.

إنشاء لجنة مشتركة تتألف من ممثلين للأفكار والعناصر، وعقد اجتماعات دورية، وعقد اجتماعات عند الضرورة.

مناقشة الغموض في اللوائح وتقديم الإيضاحات ، من الملائم الحصول على التعليقات ، والاهتمام بشواغل العاملين والمنفذين ،

3: خصائص المنظمة الفعالة

تتعدد خصائص الفعالية وهي كالآتي:

تتنوع أشكال اللغة

تقنية تتخطى حدود الإدراك الطبيعي والقواعد

طريقة تخزين واسترداد المعلومات الواردة في

نفس الوقت ، ويمكن لوحدة الهيكل المفصلي

المفكوك أن تحافظ على الحساسية البيئية

وتنوع الاستجابة

المنظور الزمني (قصير الأجل أو طويل الأجل)

ومستوى التحليل مهمان أيضاً.

في مراحل مختلفة من دورة حياتها ، قد تختلف

قيمة الشركة ، يشير علماء البيئة الديموغرافية

إلى أن الشركات المتخصصة قد تتفوق في الأداء

على الشركات المتخصصة في أعمال الأداء على

المدى القصير ، لكنها لن تفعل ذلك على المدى

الطويل، على الرغم من أن بعض الأشخاص

يقيسون الفعالية من المستوى النفسي

والاجتماعي ، إلا أن معظم الناس لا يزالون

يقيسونها من المستوى التنظيمي.

4: دور المشاركون والتكوين والمعايير في المنظمة الفعالة

المنظمة مجموعة من المجموعات الفرعية من المشاركين ذوي المهارات، والاهتمامات، والأهداف الفرعية المختلفة، ويمكننا أيضاً عرض الفئات الخارجية، والتي توفر أيضاً "أهدافاً" للمؤسسة.

و غالباً ما يستخدم أولئك الذين يقومون بتعيين المهام وأولئك الذين يقومون بتقييم الأداء معايير تقييم مختلفة ، هناك مشكلة شائعة تتمثل في أنه عند استخدام معايير غامضة لتوجيه الأنشطة واستخدام معايير واضحة جداً لتقييم الأنشطة، فقد يؤدي ذلك إلى تضيق نطاق الهدف أو استبدال الهدف حيث يركز المشاركون على معايير نجاح أضيق.

عادة ما تكون هناك أهداف متعددة داخل المنظمة، وهناك تفسيرات متعددة لهذه الأهداف، ستقترح المنظمات الخارجية أيضاً أهدافاً ومعايير للفعالية، وعادةً ما تقوم هذه المنظمات بأكثر من توجيه أنشطتها.

بغض النظر عن المعيار المستخدم، فإنه عادة ما يكون له ثلاث خصائص

وعادةً ما يكون المعيار لتحقيق مكاسب شخصية

فغالباً ما يقال إنها عامة وقائمة على الموضوع

وباستخدام المنطق لشرح سبب كون معاييرهم هي الأفضل

وأخيراً نتوقع تغييرات وتعارض في الأهداف