

**تمهيد**

النظرية عبارة عن نظام مفاهيم. أي علاقات بين المفاهيم و المتغيرات المختلفة في مجال معين فهي اذن ليست مجموعة القضايا المنسقة فيما بينها و التي يمكن التأكد من صدقها او اختبار محتوياتها عن طريق البحث الميداني انما هي المفاهيم و الادوات التصورية التي بإمكانها تقديم خارطة مباشرة للمشكلات في ميدان معين. النظرية هنا بمثابة الدليل الموجه للبحث طالما كانت تقدم الادوات التصويرية و اسلوب معالجتها من خلال نسق فكري متكامل و على هذا الاساس فإن نظرية المنظمة organization théorie هي النظام الذي يدرس هيكل المنظمة و تصميمها هي تشير الي الجوانب الوصفية و الميدانية في النظام، و فاعلية المنظمة هي الدرجة التي تدرك او تحقق بها المنظمة افعالها.

**تعريف الفاعلية**

عند استعراض التعريفات الخاصة بالفاعلية Effective Ness نجد انها ابتدأت بصوره غامضة بعض الشيء فقد عرف Etzioni الفاعلية بانها الدرجة التي تدرك او تحقق بها المنظمة اهدافها.

**مداخل دراسة الفاعلية التنظيمية**

ان التعقيد الذي صاحب موضوع الفاعلية و حالة عدم اتفاق الباحثين على تعريف واحد جامع مانع للفاعلية التنظيمية ادى إلى اربعة مداخل رئيسيه لدراستها هي: مدخل تحقيق الهدف، و مدخل النظم و مدخل العناصر الاستراتيجية، و اخيرا مدخل القيم المتنافسة.

**مدخل تحقيق الهدف**

هذا المعيار شائع بين الناس الاداريين ، ولا شك ان هذا المدخل يؤكد على ان تكون الاهداف شرعية واضحة وقابلة للتحقيق وبالإمكان قياسها.

**مدخل النظم**

يفترض هذا المدخل أن المنظمات تتكون من أنظمة فرعية متفاعلة مع بعضها و إذا ما عمل أي منها بصوره غير جيدة فسوف يؤثر على أداء المنظمة ككل كما أن الفاعلية تتطلب التفاعل الايجابي بين المنظمة و بيئتها ، و أنه لا بد للمنظمة إحلال الموارد التي تستهلكها في عملياتها الانتاجية من أجل المحافظة على البقاء و يعاب على هذا المدخل صعوبة قياس بعض المعايير فكيف نقيس معيار مرونة استجابة المنظمة للبيئة المتغيرة و إلى جانب ذلك هناك مشكله اعطاء نفس الأهمية للوسائل مقارنة بالغايات او الاهداف .

**مدخل العناصر الاستراتيجية**

هذا المدخل يشبه مدخل النظم و ان ركز على جوانب مختلفة فكلاهما يؤكد على اهمية التفاعل البيئي لكن هذا المدخل لا يركز على التفاعل من كل المتغيرات البيئية و انما هو ارضاء العناصر او الاجزاء البيئية التي تؤثر استراتيجيا في استمرار عمل المنظمة. فالجامعات الحكومية مثلا تتعامل مع الفاعلية التنظيمية من حيث قدرة الجامعة على استقطاب الطلبة الجدد و تخريجهم دون أن تهتم بموضوع توظيفهم

مدخل القيم المتنافسه

المبدأ الاساسي في هذا المدخل ان المعيار الذي تستخدمه في قياس فاعلية المنظمة التي تعمل فيها يعتمد على من تكون أنت و ما هي الرغبات او القيم التي تفضلها. ليس غريبا اذن ان رأيت مالك المنظمة يقيم فاعلية المنظمة بأسلوب مغاير للتقييم الذي يقدمه مدير الحسابات ، و مدير الانتاج او مدير التسويق، او مدير الافراد و يفترض هذا المدخل عدم وجود هدف واحد يتفق عليه الجميع بشكل تام ، و نجد ان الفاعلية التنظيمية هي موضوع شخصي ،اي انه يرتبط بالقيم الشخصية للفرد المقيم و تفضيلاته و رغباته من هذه الزاوية نستطيع القول ان التقييم ربما يخبرنا عن المقيم و قيمه اكثر مما يخبرنا عن الموقف الحقيقي لفاعلية المنظمة .

أنواع القيم الفردية

تؤثر القيم على أنشطة المديرين و الأفراد الذين يشتركون في صنع القرارات لذا يعمل هؤلاء على تطوير وتعديل القيم التي يمتلكونها في منظماتهم بما يحقق الأهداف المطلوبة. ومن الأمور الحيوية أن يدرك المدراء القيم العليا لموظفيهم حيث أن معرفة تلك القيم هو أمر مهم في الحياة العملية للموظفين، فهناك قيم يسعى كل فرد في عمله إليها، على أن المديرين الذين يتمتعون بشخصيات قوية تؤثر قيمهم فيهم سلبا أو إيجابا على الأجهزة التي يديرونها.

و تشتمل القيم الفردية على قيم اقتصادية، جمالية، اجتماعية، سياسية، دينية، أخلاقية ، إنسانية ، تنظيمية و أخرى تتعلق بالفنون و المهارات العقلية و البدنية و الحسية و غيرها ...