

– شکل ۱-۲: مدل سه بعدی اثربخشی سازمانی –

توضیحات:

دسته نخست، انعطاف پذیری در مقابل کنترل است. انعطاف پذیری، نوآوری، انطباق و تغییر را جستجو می کند و کنترل برای ثبات و نظم اهمیت قائل است. دسته دوم به این موضوع اشاره دارد که آیا باید تاکید روی رفاه (سلامتی و خوشبختی) و بهسازی افراد باشد یا اینکه باید بهسازی سازمان را بیشتر مدنظر قرار داد. دسته سوم ارزشها به وسائل و امکانات سازمانی در مقابل نتایج نهایی سازمان مرتبط است. اولی به فرآیندهای درونی سازمان در بلندمدت و دومی به نتایج نهایی کوتاه مدت تاکید می کند.

• یادآوری:

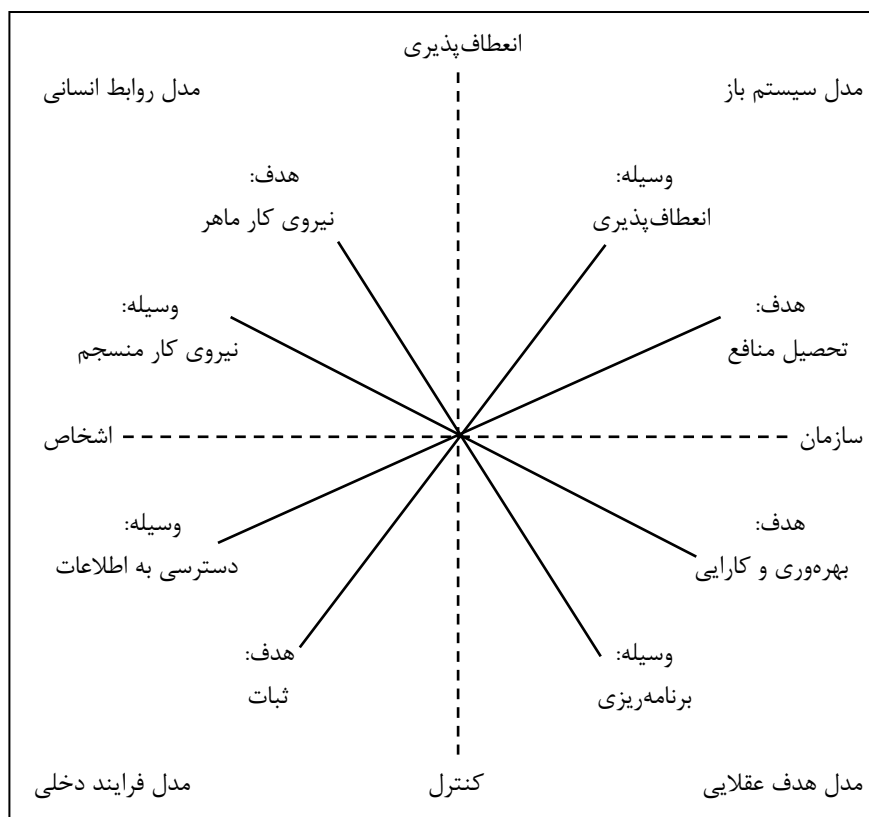
رویکرد نیل به هدف به نتایج و رویکرد سیستمی به وسائل و امکانات تحقق اهداف تاکید داشت.

این دسته ارزشها می توانند برای تشکیل کانون های هشتگانه از معیارهای اثربخشی سازمانی با هم ترکیب شوند. برای مثال ترکیب اشخاص، کنترل و نتایج نهایی (PCE) یک کانون را ایجاد می کند. به جدول ذیل دقت فرمایید:

جدول ۴-۲: کانون های هشت گانه معیارهای اثربخشی –

تعاریف	نوع کانون	کانون ها
قادر به تطبیق با تغییرات در شرایط و تقاضای خارجی است.	انعطاف پذیری	OFM
قادر به جلب حمایت خارجی و گسترش حجم نیروی کار است.	جذب منابع	OFE
اهداف واضح بوده و به خوبی قابل ادراکند.	برنامه ریزی	OCM
حجم ستاده بالاست، نسبت ستاده به داده بالاست.	بهره وری، کارایی	PCM
کانال های ارتباطی، آگاهی افراد در خصوص مسائل مرتبط با کارکنان را تسهیل می کند.	دسترسی به اطلاعات	PCE
احساس نظم، تداوم و یکنواخت بودن عملیات سازمان	ثبات	PCE
اعتماد، احترام به کارکنان و خوب کار کردن با هم.	نیروی کار منسجم	PFM
کارکنان برای انجام درست کار خود، از آموزش، مهارت و استعداد لازم برخوردارند.	نیروی کار ماهر	PFE

اگر کانون‌های هشتگانه ذکر شده در جدول قبل را در شکل ۲-۱ قرار دهیم در نهایت شکل ۲-۲ حاصل می‌شود:



– شکل ۲-۲: مدل‌های چهارگانه ارزش‌های اثربخشی –

اکنون می‌توانیم شروع به ترکیب کانون‌های هشتگانه در مدل‌های جداگانه کنیم. مدل‌ها و تعاریف گوناگونی برای اثربخشی سازمانی؛

کانون‌های PEM و PFE مدل روابط انسانی را شکل می‌دهند.

کانون‌های OFM و OFE مدل سیستم‌های باز را در بر می‌گیرد.

کانون‌های OCM و OCE مدل هدف عقلایی را شامل می‌شود.

کانون‌های PCM و PCE مدل فرآیند داخلی را شکل می‌دهند.

- مدل روابط انسانی اثربخشی را در قالب یک نیروی کار منسجم و ماهر (به عنوان نتیجه نهایی) تعریف می‌کند و بر اشخاص و انعطاف‌پذیری تاکید می‌ورزد.
- در مدل سیستم‌های باز، اثربخشی بر حسب انعطاف‌پذیری (به عنوان وسایل و امکانات) و توانایی جذب منابع (به عنوان نتیجه نهایی) تعریف می‌شود.
- در مدل هدف عقلایی، وجود طرح‌ها و اهداف ویژه (به عنوان وسایل و امکانات) و کارایی و بهره‌وری بالا (به عنوان نتایج نهایی) شاهدی برای اثربخشی سازمانی به شمار می‌آیند.
- مدل فرآیندهای داخلی بر افراد و کنترل تاکید دارد و به انتشار مناسب و کافی اطلاعات (به عنوان وسایل و امکانات) و ثبات و نظم (به عنوان نتایج نهایی) در ارزیابی اثربخشی سازمانی توجه دارد.