



بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی از منظر ساختار ارگانیک؛ هماهنگی بین وظیفه‌ای و گرایش به یادگیری (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی)

رویا تات

کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد

Tatr309@gmail.com

آموزگار پایه اول

مدرسه ابتدایی پسرانه خالق

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی از منظر ساختار ارگانیک؛ هماهنگی بین وظیفه‌ای و گرایش به یادگیری در سازمان تأمین اجتماعی، می‌باشد و این تحقیق کاربردی و توصیفی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی در منطقه غرب تهران تشکیل دادند که از بین آن‌ها ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و از نوع تصادفی انتخاب شد. ابزار اصلی برای گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه استاندارد بود. پس از توزیع پرسشنامه در بین اعضای نمونه، داده‌های جمع‌آوری شده به کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شدند و نتایج نشان دادند گرایش به یادگیری بر عملکرد سازمانی با ضریب ۰/۶۴۹ تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. ساختار ارگانیک بر عملکرد سازمانی با ضریب ۰/۴۰۷ تأثیرگذار است و هماهنگی بین وظیفه‌ای بر عملکرد سازمانی با ضریب ۰/۶۴۳ تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

واژگان کلیدی: عملکرد سازمانی - ساختار ارگانیک - هماهنگی بین وظیفه‌ای - گرایش به یادگیری - سازمان تأمین اجتماعی

مرحله الف)

مقدمه: (مقدمه، بیان مسئله، ضرورت، بیان اهداف، سوالات پژوهش، پیشینه پژوهش)

مقدمه

در محیط کسب و کار امروزی، سازمان‌ها باید به‌طور مستمر و پیوسته خود را برای منطبق و مناسب بودن تغییر دهند، زیرا آن‌ها در محیط‌های کاری فعالیت می‌کنند که رقابت فزاینده و تغییر نامنظم از ویژگی‌های اصلی و بارز آن محیط‌ها محسوب می‌شوند. اکثر مطالعات نشان می‌دهند که پیشرفت سازمانی نمی‌تواند بدون تغییرات استراتژیک که منجر به ایجاد تفاوت در عملکرد می‌شود، رخ دهد (آدنیچی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). همواره در اکثر سازمان‌های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای هم از دریافتی‌های غیر ملموس، همچون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی‌های عینی و ملموس، همچون نتایج اقتصادی و مالی است. مدل‌های گوناگونی تلاش کرده‌اند عملکرد سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند. بررسی این الگوها نشان از آن دارد که اولاً تغییرات عملکرد سازمانی باید اندازه‌گیری و سنجش شود. ثانیاً تغییرات عملکرد سازمان باید در تمامی سطوح سازمان مورد توجه باشد و اهداف فردی، گروهی در سازمان باید در راستای اهداف سازمانی قرار گیرد. ثالثاً در اندازه‌گیری سطح عملکرد سازمان باید از ابزارهایی که ابعاد گوناگون عملکرد سازمان را مورد توجه قرار می‌دهند استفاده کرد. برای سنجش عملکرد سازمانی در عین توجه به نتایج مشهود اقتصادی چون نرخ بازگشت سرمایه و افزایش حاشیه سود و از این دست ابزارها باید سطح خلاقیت و نوآوری و نیز افزایش سطح دانش سازمانی را نیز سنجش کرد (محمدی،