

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی سازمان مهندسی و عمران شهر تهران

فرشته افزلی^۱

^۱کارشناس ارشد رشته مدیریت MBA / Fereshteh.afzali@yahoo.com

چکیده

درک جامع میزان رسمیت سازمانی مستلزم آن است که توجه داشته باشیم که ساختار سازمان هم از اجزاء سخت و هم از اجزاء نرم تشکیل شده است. مطالعات اولیه ای که در زمینه میزان رسمیت سازمانی انجام شده اند، بر ابعادی تاکید داشتند که بیشتر معرف ساختارهای رسمی می باشند. به هر حال الزامات همراه با عصر دانایی، موجب توسعه سازمان هایی شده است که برخی ویژگی های آنها تفاوت هایی اساسی با ساختارهای سنتی سلسله مراتبی دارد. ساختارهای زنده و پویای سازمانی اثر مثبتی بر خلاقیت و نوآوری دارند، زیرا این ساختارها رسمیت و تمرکز کمتری دارند و با انعطاف پذیری بیشتر می توانند خود را با نیازهای محیطی سازگار کنند. هر سازمانی ساختار یا شکلی را می پذیرد که با فرهنگ ملی آنها سازگار باشد و هنگامی که (سازمان) با شرایط متعدد و ضد و نقیض محیط روبرو شود نمی تواند خود را با آنها سازگار کند و ساختار نامناسبی بر می گزینند.

این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی سازمان مهندسی و عمران شهر تهران انجام شده است. تحقیق حاضر بر مبنای هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - تحلیلی بوده و به شیوه میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش، شامل مدیران و کارشناسان سازمان مهندسی و عمران شهر تهران می باشد. یافته های پژوهش حاکی از آن است که بین ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد همچنین بین رسمیت و فرهنگ سازمانی نیز رابطه وجود دارد. به این معنی که هر چه قدر سازمان از رسمیت بالاتری برخوردار باشد، کارکنان در آن از فرهنگ سازمانی بالاتری برخوردار هستند.

واژه های کلیدی

ساختار سازمانی، رسمیت، پیچیدگی

مقدمه

ساختارهای سازمانی در طرح ریزی فرایند ها نقش اساسی ایفا می کنند و جریان عملیاتی فعالیت ها را به وضوح آشکار می سازند با وجود اینکه سیستم های مدیریتی با رویکرد فرایند گرایی طرح ریزی می شوند شواهد نشان می دهد که هنوز رویکرد های مبتنی بر ساختار های سازمانی بر رویکرد فرایند گرایی غالب هستند و اساس سازمان با ساختارهای سازمانی توصیف و تشریح می گردد [۱]. نکته مهم دیگری که در خصوص نظام اداری و ساختاری باید در نظر داشت تعریف علمی ساختار سازمانی از طریق شناسایی اجزا متشکله

آن است. چرا که ساختار سازمانی در نمودار تشکیلاتی سازمان خلاصه نمی شود. بلکه شامل میزان پیچیدگی، میزان رسمیت و میزان تمرکز یا عدم تمرکز سازمانی نیز خواهد بود. پیچیدگی نشان دهنده میزان تنوع و تعدد وظایف سازمان بوده و هر قدر مأموریتها متنوع تر و پیچیده تر باشند و تقسیم کار در سازمان بیشتر باشد، سازمان از پیچیدگی بیشتری برخوردار است. میزان رسمیت در ساختار گویای آن است که تا چه حد مقررات و قوانین و دستورالعمل ها در سازمان جاری هستند و تا چه میزان کارها براساس استانداردها و ضوابط از پیش تعیین شده صورت می گیرند. هر قدر سازمان دارای قوانین و مقررات بیشتری برای انجام امور باشد، میزان رسمیت آن بالاتر خواهد بود. تمرکز و عدم تمرکز نیز نشان دهنده میزان تفویض اختیار به سطوح پایین سازمان در تصمیم گیری هاست. هرگاه واحدهای سازمانی از اختیارات بالایی در تصمیم گیری برخوردار باشند، سازمان غیرمتمرکز بوده و در حالتی که تمام تصمیمات در راس هرم سازمانی انجام شود، درجه تمرکز ساختاری بالاست [۲]. امروزه برای موفقیت در محیط های رقابتی بسیار متغیر، شرکت ها باید طرح ها و ساختارهایی ارائه نمایند که مطمئن شوند مرزهای سازمانی منعطف تر و نفوذ پذیرتر می باشند و با استراتژی هایشان سازگار باشد [۳]. ساختار سازمانی چارچوبی است که مرزهای رسمی سازمان را تعریف میکند و راهنمای اصلی برای عملکرد مؤثر و مناسب کارکنان و موفقیت کلی سازمان است [۳]. ساختار سازمانی قبل از هر چیز فرآیندی است مستمر از تغییرات محیط پیرامونی، استراتژی و عوامل داخل سازمان که به طور غیر قابل اجتناب با مرور زمان تغییر میکند [۴]. به بیان دیگر، ساختار سازمان بازتابی از اهداف و مقاصد سازمان، اندازه و پیچیدگی مشاغل، ماهیت تخصص مورد استفاده، سبک مورد نظر برای سرپرستی و مدیریت، وسایل و ابزار هماهنگی و کنترل میباشد [۵]. ساختار سازمانی باید بتواند در مورد مسئولیت ها و ارتباطات درون سازمانی چارچوبی ارائه داده و بین ارکان اصلی سازمان ارتباط برقرار کند [۶]. بنابراین چگونگی به کارگیری ساختار سازمانی، به نگرش مدیران بستگی دارد و آنان باید با دیدگاه های متفاوت، آن را به کار گیرند و در این راه نوآوری هایی از خود نشان دهند. در مقاله ی حاضر، ضمن مرور بر پیشینه ی موضوعی مربوط به فرهنگ سازمانی و ساختار و استفاده از مطالعات میدانی انجام شده، ساختار سازمانی موجود سازمان مهندسی و عمران شهر تهران با توجه به سه عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز، مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت و در نهایت پیشنهادهایی ارائه می شود.