

ساختار سازمانی

تنوری، تحقیق و طراحی

(رویکردی تواناساز و بازدارنده)

www.ketab.ir

دکتر معصومه محترم

استادیار دانشگاه شیراز

دکتر جعفر ترک زاده

دانشیار دانشگاه شیراز

ترک‌زاده، جعفر، ۱۳۵۳-

ساختار سازمانی؛ تئوری، تحقیق و طراحی (رویکردهای تواناساز و بازدارنده) / جعفر ترک‌زاده، معصومه محترم. - قم: تحریر اندیشه، ۱۴۰۰.

۲۵۷ص: مصور.

ISBN: 978-622-98822-8-3

فهرست‌نویسی براساس اطلاعات فیبا.

کتابنامه. ص. [۲۲۵] ۲۴۵.

۱. سازمان. ۲. Organization. ۳. مدیریت. ۴. Management. الف. محترم، معصومه، ۱۳۶۴.

۶۵۸/۱

HD۳۷

۸۶۵۵۳۰۶

شماره کتابشناسی ملی



ساختار سازمانی؛ تئوری، تحقیق و طراحی (رویکردهای تواناساز و بازدارنده)
مؤلفان: دکتر جعفر ترک‌زاده (دانشیار دانشگاه شیراز) و دکتر معصومه محترم (استادیار

دانشگاه شیراز)

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۸۸۲۲-۸-۳

ناشر: تحریر اندیشه

چاپ اول: پاییز ۱۴۰۰

قیمت: ۶۸۵۰۰ تومان

تعداد: ۵۰۰ نسخه

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ و نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است.

قم: مجتمع ناشران، طبقه دوم، پلاک ۲۰۵، تلفن: ۳۷۸۴۲۴۱۷-۰۲۵.

تلفن همراه: ۰۹۳۵۶۴۷۰۷۹۴-۰۹۱۲۰۵۱۵۴۰۲

ایمیل: Tahrire.Andisheh@gmail.com

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۱
---------------	---

فصل اول: سازمان و کارکردهای آن در عصر پیچیدگی

کارکردهای اساسی سازمان‌ها در عصر کنونی.....	۵
انتظام اجتماعی.....	۶
رفع نیازها.....	۸
پویایی و پیشرفت جامعه.....	۹

فصل دوم: ساختار سازمانی: کارکردها، ابعاد و عوامل اثرگذار

مفهوم کارکردهای ساختار سازمانی.....	۱۳
مفهوم ساختار سازمانی.....	۱۳
کارکردهای ساختار سازمانی.....	۱۷
ابعاد ساختار سازمانی.....	۲۱
عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر ساختار سازمانی.....	۲۷
- اهداف و استراتژی سازمان.....	۲۸
تکنولوژی سازمان.....	۲۹
- اندازه‌ی سازمان.....	۳۲
- سن سازمان.....	۳۴
- فرهنگ سازمانی.....	۳۵
- تعامل عوامل درون و برون سازمانی.....	۳۵

فصل سوم: نوع‌شناسی‌های کلاسیک ساختار سازمانی

ساختارهای سازمانی مکانیکی و ارگانیکی.....	۳۷
نوع‌شناسی ساختار سازمانی مینتربرگ.....	۳۹
مکانیزم‌های هماهنگی.....	۴۵
- ساختار بوروکراتیک ماشینی.....	۴۸
- ساختار بوروکراتیک حرفه‌ای.....	۵۰
- ساختار بوروکراسی بخشی.....	۵۲

- ۵۴ ساختار آدهوکراسی (ویژه سالاری)
- ۵۸ ساختارهای ایدئولوژیکی:

فصل چهارم: الگوهای ساختار سازمانی

- ۶۱ ساختارهای سازمانی مجازی و حقیقی
- ۶۲ - سازمان‌های حقیقی
- ۶۲ - سازمان‌های مجازی
- ۶۶ - سازمان یادگیرنده
- ۶۷ - سازمان‌های بدون مرز
- ۶۷ - سازمان ماژولار
- ۶۸ - ساختارهای تیمی
- ۶۹ - ساختار افقی
- ۷۰ سازمان‌های شبدری (سه وجهی)
- ۷۳ - سازمان پروژه‌ای
- ۷۴ - سازمان هولدینگ
- ۷۵ الگوهای ساختاری کلاسیک و نئوکلاسیک
- ۷۶ ساختارهای کلاسیک
- ۷۷ ساختارهای نئوکلاسیک
- ۸۰ الگوهای ساختار سازمانی از نظر بیرن باثوم
- ۸۱ - ساختارهای مشارکتی
- ۸۳ - ساختارهای بروکراتیک
- ۸۶ - ساختارهای سیاسی
- ۸۸ - ساختارهای هرج و مرج طلب
- ۸۹ - ساختارهای سایبرنتیک

فصل پنجم: ساختارهای سازمانی تواناساز و بازدارنده

- ۹۶ ابعاد و عناصر ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده
- ۹۷ بُعد رسمیت
- ۹۸ بُعد تمرکز

پیشگفتار

با وجود پیشرفت‌های قابل ملاحظه در زمینه‌ی تکنولوژی‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و شکل‌گیری جامعه‌ی شبکه‌ای، سازمان‌ها همچنان به عنوان ارکان پردازنده‌ی جامعه، نقش کلیدی در تحقق کارکردهای اساسی و رفع نیازهای بقا و توسعه‌ی جوامع ایفا می‌کنند. ایفای نقش سازمان‌ها در این زمینه، عمدتاً از طریق کارکردهای آنها اتفاق می‌افتد. کارکردهای سازمان همانند بازوی محرک و سرپنجه‌های عمل‌کننده برای نفوذ و رسوخ در سطوح و لایه‌های مختلف جامعه، در واقع فلسفه‌ی وجودی سازمان و پیامدهای آن را رقم می‌زنند. در یک نگاه سیستمی، این مهم به واسطه‌ی تعامل همزمان کارکردهای اساسی سازمان‌ها یعنی انتظام اجتماعی، رفع نیازها و پویایی و پیشرفت تحقق می‌یابد. در این میان کیفیت عملکرد و اثربخشی مطلوب و پاسخگویی معنادار (مفید، مؤثر و به‌موقع) سازمان‌ها به شرایط، نیازها و اقتضائات محیطی متحول، مستلزم وجود هماهنگی، همسویی و ارتباط مفید و مؤثر اجزا و فعالیت‌های مختلف (انسجام) سازمان در یک چارچوب ساختاری کارآمد می‌باشد.

امروزه نقش و تأثیر ساختار سازمانی و کیفیت آن در بسیاری از ابعاد، زمینه‌ها و متغیرهای سازمانی، روشن و اثبات شده است. با این وصف، توسعه‌ی دانش و پنداره‌ی منسجم و نظام‌یافته‌ای از ماهیت ساختار سازمانی، جایگاه کارکردی آن، ابعاد و عوامل اثرگذار بر آن و همچنین سایر پویایی‌ها و پیچیدگی‌های آن برای بهبود و اثربخشی سازمان و مدیریت امری ضروری است که مکرراً باید مورد توجه قرار گیرد. خصوصاً اینکه سازماندهی یکی از کارکردهای ضروری و همیشگی در همه الگوهای سازمانی است که با وجود اینکه در هر یک از الگوها به صورت متفاوتی انجام می‌شود، اما در همه‌ی آنها به عنوان یک کارکرد اساسی محسوب می‌شود. ایفای این کارکرد اساسی علاوه بر دانش لازم در زمینه‌ی مبانی، اصول و نوع شناسی ساختار، مستلزم برخورداری از مدیران و کارشناسان از دانش و توانمندی لازم برای طراحی ساختار و سازمان است. اساساً فلسفه دانش ساختار سازمانی در مباحث مدیریت توسعه‌ی توانمندی لازم در مدیران برای کاربست آن در طراحی سازمانی است.