ترجمه حسین پورمختار

انتخاب طرح سازمانی مطلوب

مقدمه:

به طور کلی سازمان‌ها و مؤسسات مانند آنسیون هستند. هر کدام ساختار سازمانی ویژه‌ای خود را دارند. اگرچه هیچ ساختاری منحصر به فرد و یک‌تایی بسیاری از نواحی دارای چکیده نمی‌باشد که سازمانی موجود ترجیح کنم مانند می‌تواند که از آنها دارای وجود مشترک است. مانند سازمان‌های آمریکایی، بی‌پرویزی، یوپیورنی، پاپیکرک. فلسفه دوج، آمریکای هاسپنتال سابقاتی که اگرچه هر کدام در صندل و رشته‌های خاص فعالیت دارند معنی‌داری با یک توجه دقیق منشأی می‌شود هنگامی که جزئیاتی مهمی بی‌پایان در ساختار و نسبت به آنها مشابه دارند. بدین ترتیب اگرچه ممکن است بین از جهارت میلیون سازمان و مؤسسات در ایالات مختلف آمریکا وجود داشته باشد ولی این امر در دلیل بر این نخواهد بود که دارای جهارت میلیون بی‌پایان و شکل عمومی مختلف هم باشد. بسیاری از آنها با دیگری تفاوت مشترکی هستند که یک پیشرفت ناچیز و با تفاوت‌های آنها امکان نهایی یک جهارت بی‌پایان، سازمانی مشابه را می‌ساخته است.

این مقاله در نظر دارد ساختار و طراحی جنبه‌های مختلف سازمانی را به‌عنوان مشخص بگیرد. سازمان‌های میلیون بی‌پایان از مطالعه این مقاله در آنها مشاهده می‌نمایند. ساختار از جهات گوناگون نشانه‌های اساسی طرح‌های مختلف سازمانی بستگی می‌آید که می‌تواند طراحی مشترکان توانسته تعریف آنها را حسب نمایش و موقعیت سازمان دیرینه و مورد نظر انتخاب کند.

زمینه یکنواخت کردن بی‌پایان سازمانی:

از اواخر سالهای ۱۹۷۰ میلادی دست دزن به تحقیقات برای شناخت بی‌پایانی از بی‌پایانی و مدل‌های سازمانی مشترک از روی جنگ‌های برخوردار بوده است که به طور

یک مقاله از فصل کتاب نظره سازمان تألیف استیفان بی‌پایان توجه نشده است.
خلاصه جزء لاینفک این تحقیقات کشف یک سلسله بیکره‌ها و اکسوز سازمانی محدود با
وجود مشابه و مشترک در طبیعت خود و تفاوت‌های قابل ملاحظه بر بیکره‌ها و مدل‌های سازمانی
سایر طبقات بود. به عبارات دیگر هر بیکر و شکل سازمانی دارای تعدادی عنصر پیچیده
می‌باشد که در داخل خود با هم بیونژکت و ارتباط‌های دارند و حضور یافتن آن‌ها موجب
پیش‌امضای عنصر دیگری می‌گردد. توجه به محدود بودن قالب‌ها و شکل‌های سازمانی و نیز درک
بیکره‌ها و مشابه‌های سازمانی محدود ناشی و مثال‌پذیر با هزار شکل و مدل سازمانی و جواد
دشتی‌باشند. این نشان دهنده کامل‌گرایی آنها برای افراد غیربومی و بکارگیری مدل‌های به‌نقد آنها برای
انحایت بی‌همتی می‌شود.

اگرچه از دستور و طرح علمی وجود ندارد که گروه تطبیق بیکره‌ها و شکل‌های
سازمانی محدود و محدود از بیکره‌ها و شکل‌های سازمانی بی‌شمار و زاید باشد ممکن است افزایش
بیش از شش مدل و ترکیب سازمانی از خلق یک شماره سازمانی مطلوب و مفنی می‌کاهد.
همچنین هرگاه عنصری که در داخل یک بیکر و مدل سازمانی قرار گیرد به هم ارتباط
و وابستگی ناشی‌شده باشد، احتمال ایجاد یک سازمان قابل کنترل ضعیف خواهند نبود.
عبارت واضح تر اگر نهج عنصر کلیدی در سازمان بنا داشته باشد و در ارتباط
ناشی‌شده و وجود کدام از آنها در حالت سطح خوب، متوسط، ضعیف، طبقه بندي گردن در جنين
حالتی (3243 مدل و ترکیب مختلف سازمانی وجود می‌آید. بدین جهت است که باید
باور وجود درد که در کل سازمان‌ها یک سلسله بیونژکت‌ها داخلی و محدود و مشخص را
می‌توان مشاهده کرد. علت وجود این باور بیونژکتی دارد به:

- یک‌نوازی طبیعی یادکرده‌ها
- اختلاس دان‌پژوه و تحقیقات توسط سازمان‌ها برای استحکام و نشان دهنده.
- تمایل سازمان‌ها به تعیین از رسوم و عرف و روح‌ها.
- لازم به یادآوری است که محیط بی‌نیز ممکن است در وابستگی چندین سازمانی
محدود یا گاهی می‌باشد. اصولا یک سازمانی با نمک‌های افزایش کارآیی و قدرت و رقابت
نیازمند است که ساختار خاص خود را با ساختار آن دسته از سازمان‌های رقیب که در
صنعت با ایزلات مشابه جا و مقام مناسب دارند، مطابق دهد با از سازمان‌ها و موسساتی که با
در دیگر یک استراتژی مشابه هستند، تعیین کنند. این نشانه را اثبات استخوان طبیعی
می‌گویند.

استفاده از طبیعی ممکن است این نتیجه را در برداشته باشد که موقف‌دوم

77
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

مقدمه

A و B به خاطر ساختار صنعتی مشابه آنهاست و آن دسته از سازمان‌ها با ساخته‌های

وسیع که با اصول صنعتی مطابقت ندارد، ناموفق ترند و در بر یک زمان و جریان طولانی از بین

می‌روند. از طرفی سازمان‌ها برای رسیدن به یک ثبات و استحکام داخلی به تناسب موقعیت

خاص خود ممکن است، به طرف یک قابل و شکل سازمانی از پیش داده شده. هدایت شوند

مطالاً با استفاده و سیاست‌های خیلی کارگری، استاندارد کردن و هماهنگ کردن، استفاده برای

غیرماهر به مدار کم‌کار، وظایف تکراری در نهایت به یک رشته امر رسماً و تشريفات

و استادی گردند.

از انجایی که عدم تعادل و ثبات داخلی در اجرای عمل متجر به کاهش و خسارت

خواهد شد. لذا مدتها است که سازمان‌ها به فکر کسب یک سلسله خصوصیات ساختاری که

کاملاً مناسب یکدیگر و هماهنگ با هم باشند، افتاده اند این بهنی اقدامی با پیش محدود

کردن قابل و شکل سازمانی، به ثبات و استحکام داخلی متین گردد.

باید از نظر الگو و روح مرسوم، مفهومیت عمده دارند محدودند. زیرا تصمیم گیرندگان سازمانی از

قرار تغییر سایر تصمیم گیرندگان مشابه ما پیشگیری، همانند که آنگاه می‌پوستند،

می‌خورند و می‌رانند تحت تأثیر عقاید دیگران، و استحکام سیاست‌های مراکز قرار دارند.

طرح‌های سازمانی نیز تحت تأثیر عقاید و افکار دیگران قرار می‌گیرند. تصمیم گیرندگان

براساس افکار‌شان عمل می‌کنند و پیشرفت می‌نمایند. اگر رسوی جوی سازمانی موافق سازمان‌های

نمونه‌کننده باشد. آن فرد روز سازمان فشار وارد خواهد آمد تا از پیش نسخه‌های سازمانی

تبهیته کند.

اگر دلیل دیگری نباید و این تبعیت از رسوی جاری به نقاط مشی دهنده‌گان سازمان

مانند بانکداران، اتحاده‌های کارگری، تحلیلگران نظام‌های ایمنی نسری بی‌پایه، چنین مدیریتی

هماهنگ با شیوه‌های مدیریت روز می‌باشد. یک طرح سازمانی نوین و امرورزی علائم و

ضوابطی را در حدود دارد تا آن طریق بتواند اثری بخشد و قدرت قربانی به وثبات و استحکام

سازمانهای نا اثمن کنند.

عناصر مشترک در سازمان‌های:

اگر چه هیچ‌نامه‌چی که جهت چهره‌جویی طبقه‌بندی سازمانشان وجود

نداهد، معنی‌داری کهی از علمای معاصر مدیریت به نام «هنری مینزبرگ» بی‌پایه انتشار عقاید خود

به این طبقه‌بتندی و چهره‌جویی نزدیک شده است. «مینزبرگ» معنی‌داری از که در نمای

78
سازمانها ۵ بخش اصلی وجود دارد که عبارتند از:
۱ - بخش اجرایی یا عملیاتی شامل کارکنانی که وظیفه اصلی سازمان را که ارتباط مستقیم با تولید محصول یا خدمات دارد، انجام می‌دهد.
۲ - بخش سیاست‌گذاری شامل مدیران عالی که اداره کننده و مسئول کلی امور سازمان هستند.
۳ - بخش مدیران میانی که رابط بخش عملیاتی با بخش سیاست‌گذاری می‌باشند.
۴ - بخش نیتی خصوصی صاحب امکانات و تحلیل کننده و کارشناسی که مسئولیت استاندارد کردن در سازمان و آثار آن را دارد.
۵ - بخش سازمان نیتی شامل کارکنانی که در واحدهای خدماتی و اداری هستند و خدمات کمکی غیرمستقیم را برای سازمان انجام می‌دهند.

اگرچه یک از ۵ بخش فوق الذکر ریوی سازمان سراسری و نفوذ دارد، ولی قابل و شکل سازمانی خاصی هر مؤسسه بتواند کنترل قرار داشتن که کدام از آن بخش‌ها بستگی دارد. به‌عبارت دیگر طبق نظریه مایرز، بیک طرح سازمانی ۵ ناحیه یا حوزه وجود دارد که هر یک دارای بخش دیگری که در سازمان نفوذ و تسلط دارد و است. اگر عمل کنترل توسط بخش اجرایی و عملیاتی انجام گیرد، ساختار چندین سازمان یک ساختار غیرمتمرکز است و اتخاذ تصمیمات به‌صورت غیرمتمرکز انجام می‌شود. وجود چنین امری موجب ایجاد سازمان‌بر بی‌نهایت بوروزکاری حرفه‌ای می‌گردد.

هر گاه رأس هرم سازمان یا بخش سیاست‌گذاران بر سازمان مسلط باشند، نظرارت و Professional Bureaucracy کنترل به‌صورت متمرکز انجام می‌شود و سازمان‌داری انجام ساختار ساده خواهد بود. اگر مدیریت میانی تحت نظرارت و کنترل پایدار گردد، زیادی و احادیح اجرایی Simple Structure مستقل اصلی در یک ساختار سازمانی بسیار خواهد بود که توسعه آن را ساختار بخشی Divisional کنترل می‌کنند.

در جایی که گروه کارشناسان و تحلیل گر ندر در یک ساختار نیتی نفوذ و تسلط داشته باشند، کنترل از طریق استاندارد کردن و تدوین روش‌ها انجام می‌گردد. در این صورت Machine Bureaucracy سازمان‌داری ساختاری به نام بوروزکاری مانندی باشند. با اخیر، در موقعیت‌هایی که سطاد کمکی نشان دارد و حکومتی که کنترل با توافق طرفین انجام می‌گیرد، ساختار نیتی و به‌پایه چند ناحیه خواهد آمد.

هر یک از ۵ قابل و ترکیب سازمانی متعددی در این سیستم نکات مثبت و منفی خاص خودشان می‌باشند که هر یک از آن‌ها با توجه به فلسفة احتمالات و تحت شرایط معنی‌
ساختار سازمانی ساده

ساختار سازمانی ساده، یکی از ابزارهای اصلی برای مدیریت و رهبری است. این ساختار باعث افزایش خلاقیت و رشد فردی شرکت‌ها می‌شود. بهترین ساختار سازمانی بر اساس نیازهای خاص شرکت تعیین می‌شود.

شکل 1: نشان دهنده اساسی در یک سازمان

مورد استفاده قرار می‌گیرد.
اینکه به‌مانند هر کدام از ۵ نوع قابل و ترکیب سازمانی، نسبت فضای داخلی به محیط و محیط و معاین و مشابه آنها و اینکه تحت چه شرایطی کدامیک از آنها مناسب می‌باشند.

می‌پیشنهادم:

The Simple Structure ساختار سازمانی ساده

اگرچه یک فرآیند خودگردان، یک مبنا یا یک دفتر جدید تأسیس سرپرستی از کودکان، یک دفتر هویت یافته، مواجه با اختلالات، اختلالات خاص، فعالیت‌های گوناگونی را انجام می‌دهد، لذا دارای یک ویژگی مشترک هستند. آن استفاده از ساختار سازمانی ساده است. معمولاً اکثر خصوصیات ساختار سازمانی ساده آن جمع‌بندی است که در ظاهر مشابه می‌شود، این نوع ساختار، کامل و جامع نیستند. به‌جایی و شکل و شما، کوچک‌تری دارد و قدرت و اختبار در یک فرد جمع شده است.

همان‌طور که در شکل ۲ ملاحظه می‌شود، ساختار سازمانی ساده به‌صورت یک
سازمان مستحکم شده است که دارای یک بخش اجرایی فعال و یویا است و تنظیم‌های افراد این بخش به کنار نفر که در رأس سازمان قرار دارد، گزارش می‌دهند و در جنین ساختار سازمانی قدرت تصمیم‌گیری متمرکز می‌باشد.

شکل شماره 2 ساختار ساده و سطح بک شرکت خرده‌فرشی را نشان می‌دهد. اساساً در جنین ساختار سازمانی تصمیم‌گیری تابع مقررات و تشریفات خاصی نیست. اتخاذ تمام تصمیمات مهم در صلاحیت و قدرت بالاترین مدیر اجرایی است که با عللت پیچیده نبودن سازمان قادر است، اطلاعات اصلی و کلیدی را به‌ر Hats سبست اورد و هر موقعگاه لازم باشد. بی‌سرعت اعمال مدیریت نماید. در جنین ساختار سازمانی معنی‌گوی بالاترین مدیر شرکت مالک مؤسسه نیز می‌باشد و دارای حیله نظرات و سربررسی و سعی است.

شکل 3: ساختار سازمانی ساده
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

محاسن و معایب ساختار سازمانی ساده:

محاسن ساختار سازمانی ساده در ساده بودن آن است. از محاسن دیگر آن سرعت عمل و انعطاف‌پذیری می‌باشد. نگهداری آن نیازی به هزینه‌های زیاد ندارد. فاقد طبقات سازمانی اضافی و مراحل است. با این حال، ساختار سازمانی ساده در هدف‌های سازمان در حداکثر درجه قرار دارد. کارکنان پس از اجرای برنامه‌ها و هدف‌ها سازمان را تشخیص می‌دهند. عملکرد افراد که در تأمین هدف‌های سازمان مشارکت دارند، به‌هم‌آیند مشاهده می‌شود.

ظرف عده‌ای این نوع ساختار سازمانی محدودیت کاربرد آن است زیرا هنگامی که سازمان یک قطعه شود، آن وقت است که دیگر این نوع ساختار مناسب یک سازمان ساده نخواهد بود. از معايیر دیگر ساختار سازمانی ساده، تمرکز قدرت در دست یک نفر است و نیروهای مختلف که به منظور تعامل قدرت می‌گویند. این گونه تمرکز قدرت در جهت مخالی از خودشان و یافتن سازمان عمل می‌کنند و سوء استفاده می‌گردد.

سازمانی از اختیارات خود، عامل اضطراب سازمانی می‌گردد.

در واقع ساختار ساده در مقابل ساختار دیگر، بی‌ضمرین نیست و ساختار سازمانی نشان‌دهنده می‌باشد که سازمان بزرگ و متکی به سلامت و سلیقه یک فرد که مالک مؤسسه است مسئولیت‌کننده و یک حرکت قابلی و یک متن باشد.

موارد استفاده از ساختار سازمانی ساده:

• هنگامی می‌توان از ساختار ساده در سازمان‌های استفاده کرد که:
  • سازمان کوچک با در اولیت ساختار و توسعه خون باشد.
  • دارای مهیاج ساده و بایگانی باشد.
  • سازمان با یک جامعه یا بحرانی روابطی به شناخت باشد.
  • مالک مؤسسه نیز باشد.
  • رئیس اجرایی ارتباط با خود را در انجام خود قرار دهد و یا این قدرت از طرف مروریتی بی‌پایت شده باشد.
  • کاربرد ساختار سازمانی ساده هنگامی دارای از خودشان است که:
  • تعداد کارکنان کم باشد.
  • در بخش اجرایی کارهای تکراری انجام نشود و یا این قدرت عمل استاندارد کردن
  • چاپ‌های نامنه‌بایش باشد.

82
این ارتباطات غیررسمی به راحتی انجام گیرد.

مادامکه سازمان کوچکی خواهد داشت، یک نفر به تنهایی قادر خواهد بود، تمام فعالیت‌ها را نگه‌دارد. به‌بناهای مسئولانه، دانش‌آموزی و دانشجویی، تعیین‌های به‌سیستم‌های تکنیکی اطلاع خود توجه ندارند و فرصتی برای تکمیلی به‌منظور بررسی و بررسی‌های درمانی که در ساختار تشکیل خود می‌باشد، می‌یابد.

سناتور صاحب‌العملی فعال و حوزه‌های فعالیت‌های گیری منجر‌های بزرگی از ساختار سازمانی ساده و مسطح استفاده می‌کند و در یکی از مراحل ساختارهای مبتنی، و مطالب که حاصل‌اندازه‌ها را صورت می‌گیرد، علاوه بر اندازه‌های کمپانی‌های بزرگ و جنگی خط‌نمایی و صنایع‌های روش‌های ارتباط دادن کار را می‌بیند. که این گونه شرایط می‌باشد و معیارها به حالت‌هایی در می‌آید و سازمان‌ها ساختار زندگی است که با آن به خود می‌آید.

از تجربیات که ساختار سازمانی ساده یک وسیله مطلوب برای تکرر قدرت در یک محل یکانه است، لذا مقاماتی که گزیننده قدرت را از درختانی دارند، علاقه‌های شرکتی‌های به این نوع ساختار سازمانی دارند. در حالی که سازمان‌های عمده از امکان‌های تشکیل جنگ‌ها برای هم‌مصرف هستند این قابل و شکل سازمانی در سازمان‌های کوچک با متوسط که در آنها قدرت، یک کاسه و متمرکز است که به کار گرفته می‌شود. شرکت‌های بیشتری به ساختار سازمان‌های کوچک و متوسطی که متمرکز از این امکان‌های آنها با مالک آنها است این نگاه را تثبیت می‌کند.

این مدیران و مالک‌ها اگر می‌خواهند که قدرت در نگهداری و تطبیق ساختار سازمانی است که به آنها اجازه ارائه نظرات و کنترل زیاد را می‌دهد که به‌منظور آنها نگهداری و تطبیق

ساختار سازمانی ساده است.

صرف نظر از وضع و اندازه‌هگامی که رئیس ارشد سازمان قصد انحصار قدرت را
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

در دست خود داشته باشند با عمدً از رعایت رسووم اداری انجام کنند. به طوری که بدلخواهی خود تمامی و ارتباطات خود را با مسئولین و مراجعین به حداقل برسانند. در چنین مواردی ناجار است، ساختار سازمانی ساده یا برای مؤسسات خود طراحی کند. چنین ساختار هنگامی که کارکنان سازمان به قدرت و اختیار رئیس اجرایی تن در دهنه حقیقی گروهی طالب قدرت نیاند، ممکن است مسئولین جوی آماده و علاوه بر این، مسئولیت در تصمیم‌گیری را ندارند. بعدها طرف دیگر این قدرت و اختیار را به طرف مدير برمی‌گرداند. به هر حال هر گاه قدرت تصمیم‌گیری در دست یک نفر متمرکز شود، سازمان‌ها خصوصاً یک ساختار سازمانی ساده یا برای میرود.

نوعیی شده است که مدل کلاسیک ساختار سازمانی ساده مناسب مؤسسات‌ای است که مدير ان مالک و مؤسس آن نیز باشد این اگریه مسئولانی همیشه برای مؤسساتی که اسباب پذیرند و نیز سازمان‌های بزرگ و ناپذیر نامه‌ای که در عملیات و تصمیم‌گیری مورد و دودل هستند. نیز بکار گرفته می‌شود تا مدیران مؤسسات آنها به تاوان نظارت و کنترل شدیدی را اعمال کنند. بدین‌گونه است مؤسسات اسباب بازی که می‌توانند از موارد را نگه‌دارد و ببندد ساختار هستند. بندر برای مدت زیاد در این شکل و مدل سازمانی باقی می‌مانند زیرا نهایی که ضعف هستند و ضعف باقی می‌مانند بلکه از بین می‌روند و نهایی که صرف یک هستند برور روند می‌کنند و از حالات خطرناکی بیرون می‌ایست و ساختار ساده آنها به ساختار بروکراسی مانندی یا بروکراسی حرکاتی تبدیل می‌گردد.

دیوآپلاستی مانندی (Machine Bureaucracy)

به طور کلی تعیین معیار و ضابطه، فرم دادن، یکنواخت کرد روش‌های انجام دادن کار که اصطلاحاً استاندارد کردن گفته می‌شود، مفهوم کلیدی و یا جزئی تر دیوآپلاستی مانندی است. هرگاه به اینکه، فرآیندهای زنجیره‌ای ادارات وصول مالیات، ادارات به‌هم‌اشتاد، ادارات آنها، مشابه مراجعه داشته باشند، متوجه می‌شوند که این گونه مؤسسات و ادارات برای ایجاد هماهنگی و نظارت مطلوب به استاندارد کردن شیوه‌ها و مراحل انجام دادن کار می‌طلبند. خصوصیات بروکراسی مانندی عبارت است از:

- حجم زیاد کاره‌ای اجرایی بکارگیری و سنتس.
- سروکار داشتن با مقررات و دستورالعمل‌های منظم و وضعیت فرآین.
- وجود واحدهای مجزا با وظایف دستگاهی نهایت مشخص.
- تمرکز اختیارات و اتخاذ تصمیمات از طریق سلسله مرحله‌های فرموده.
شکل 4: قالب سازمانی بوروکراسی ملی

- داشتن ساختار اداری کامل با مشخص بودن مرز بین فعالیت‌های واحدهای صف و ستاد
- در شکل ۴ که گویای نظریه مینتزبرگ می‌باشد، قالبی و نتایج سازمانی بوروکراسی ملی را می‌توان ملاحظه کرد. در صنف ساختار سازمانی قوانین و مقررات کامل‌اً تفویض‌دار و قسمت کلیدی این ساختار ستاد تخصصی آن است که محل استقرار کارشناسان و متخصصان است که وظیفه استاندارد کردن مراحل و روش‌های انجام دادن کار، کارشناسی و زبان سنجی، ارزیابی شغل، برنامه‌ریزی، بودجه‌بندی، حسابداری، حسابرسی و نژاد و تحلیل مسئولیت‌ها و روش‌ها را به‌دست دارد.

 تصویر صفحه بعد ساختار سازمانی شرکت MAYTAG را که در قالب بوروکراسی ملی طراحی شده است، نشان می‌دهد.
در شکل شماره ۵ که بروزرسانی مسئولیتی است، ساختار سازمانی بر حسب وظیفه تقسیم‌بندی و طراحی می‌شود و فعالیت‌ها و وظایف باهم و باهم به هم در گروه‌های جداگانه دسته‌بندی می‌گردد. برای مثال، فعالیت‌هایی مانند بازاریابی، تحقیق و توسعه، آمار و بررسی تحت سرپرستی و نظارت مدیران حرفه‌ای قرار می‌گیرند، این مدیران بر شاغلین متخصیف نظرات دانست و به نوبه خود در مقابل ستاد مرکزی که به عنوان هم‌اهمیت کننده کلی عمل می‌کنند، مسئول می‌باشند.

محاسن و معاوضه دیوانسالاری مسئولیتی:
اورلن حسن و نقشه قوی بروزرسانی مسئولیتی نووانایی آن در اجرای فعالیت‌های استاندارد شده به نحو مطلوب و مؤثر است. گزینش شخصیت‌های مناسب و مربوط در یک گروه که منتج به سیاست اقتصادی مطلوب می‌شود، به حداکثر رساندن دوستاره کاری در نیروی انسانی و تجهیزات، ایجاد آرامش و رضایت کارکنان به‌دست می‌آید. کاهش نیاز برای راحتی پکیج، از هدایت مالی مبنا دیوانسالاری مسئولیتی است. و اگرگاه سازمانی که دارای ساختار بروزرسانی مسئولیتی است با نیروی انسانی معمولی هزینه‌ای باید، مدیران معمولی امور خود را به انجام می‌رسانند و قوانین و مقررات جایگزین به‌صورت اعمال نظارت مدیریت می‌شود.

فعالیت‌های استاندارد شده و رسمیت‌گیری زیاد تصمیم‌گیری به‌صورت منظم در راه‌اندازی و انجام می‌کند که ارتباط وجود تصمیم‌گیری‌های ماهور و منجر در طبقات مبنا سازمان و زیر سطح مدیران ارتباط سازمان‌ها ضرورت ندارد. و اما معاوضه و نقاط ضعف ساختار مدیری زیبای راز مکمال‌هایی به نشان می‌زیست برای جهان مدیریک که شرکت کرده‌اند استناد به ساختار بروزرسانی مسئولیتی استفاده می‌کنند. انتخاب شده است، می‌توان استنباط کرد:

مدیر تولید به‌مدیر تحقیق و توسعه بدان تا زمانی که ما چیزی نسودن نکنیم از دیگران کاری بر نمی‌آید.

مدیر تحقیق و توسعه: انتخاب مکنی تا متأخری چیزی را نسرپزیم از کسی کسی کسی کاری برنامه‌ای.

مدیر بازاریابی: درباره، چه صحبت می‌کنید؟ تا زمانی که ما چیزی نفوذیم وجود نمی‌شود.

مدیر حسابداری با حالت خشم‌گرمی: این که شما چیزی تولید مکنی یا طرح‌ریزی می‌کنید، می‌توانم به‌عنوان اینکه کسی کسی چیزی ارزیابی نکنیم و
نتیجه‌گیری‌های کسی نمی‌داند چه می‌شود?

مکانیزم‌های مذکور نشان‌گرفته‌اند افتاق است که تخصص عامل برخورد بین واحدهای سازمانی می‌باشد و اهداف کلی سازمان تحت اثربخش و اهداف فرعی قرار می‌آورد.

ضعف دیگر بروز و توانستگی‌های تطبیقی نمی‌گردد که به یک‌جا برای تغییر و تجدید و اصلاحات وجود ندارد. بنابراین جهت است که بروز و توانستگی‌های فرضی در حلق سازمانی اسرار نخست و توانستگی‌های قابل‌توجه‌کننده و آزموده به‌این‌ها مقررات و ضوابط مشخص و معین تدوین کرده باندید.

موارد استفاده از ساختار سازمانی دیوانسالاری مانیفست:

ساختار بروز و قدرت مانیفست هنگامی ارث‌برداری و دارای حداکثر کارآی خواهد بود که سازمانی دارای محیط ساده و نباید بوده و ضمین ذاکرش و صنعتی در تکنولوژی مرتبط با کارآیی بکاررود و قابل استفاده‌کردن برخورد دارد. اسراری برای مانیفست و را می‌توان در دفتر مرکزی بست در شهرهای بزرگ مشاهده کرد. در گروه از کارکنان، مانونریت و مسئولیت مشخص را به‌صرفه‌اند. عده‌ای ناما و نامه‌ها را رسیدگی به طبقه‌بندی می‌کنند. بعضی ماحول‌های محلی را تحویل می‌دهند. گروهی ماحول‌های بستی را از مصرف نموده‌اند بلکه در دانش‌آموزی و مواردی از این قبل. ضوابط و ویژگی‌های بر طوره دسته‌بندی حاکم است. مسئول ماحول‌های بستی که باید جمع‌آوری با کاربرد، از قبیل تعیین شده است. کارنامد بسته هنگام دریافت بسته با ماحول‌های بستی از مراحلی از یک روش از قبیل تعیین شده بسته‌های بسته‌بندی می‌کند. این یا طراحی‌های جهت جهت بسته‌بندی استفاده شده است، آیا مشخصات و آدرس صحیح و معنی‌داری روزی به‌صرفه‌اند است؟ تاریخ بررسی بسته به‌صرفه‌اند را سوال می‌کند. دریافت با عدم دریافت را سوال می‌کند. لزوم به‌صرفه کردن بسته را می‌رسید و قس‌عليها. ملاحظه می‌شود که علت‌می‌باشد، روزانه میلیون‌ها نامه بسته و بسیار می‌شود.

دفتر بست مرکزی اتصالی بکاررود و ارتباط اینکه کارآی ارتباطی صرفاً بسیار محیط کاری با نباید و تکنولوژی و شبکه انجام دادن کار استاندارد شده و مستمر است. بهبودی است که دفتر بست مانند نامه بروز و اسپای مانیفست از این‌ها تغییرات سریع و مؤثر را انجام دهد. این مطلب در هنگام ارتباط‌کردن فعالیت‌های دفاتر بست به‌صرفه‌اند و نامی‌است.
است به طوری که ایجاد تغییر و دگرگونی که نیاز به جنگ ماه فرست داشته. چند سال به درازا
گذشت است.

بهترین سازمان‌هایی که می‌توانند از بوروکراسی مانندی استفاده کنند، آن‌ها به‌طور گسترده‌ای
دارای تولید انبوه می‌باشند صنایع فولادسازی، صنایع آهنی و سایر صنایع مختلف. ضمن
اینکه به فعالیت‌های ساده و نشریه‌های می‌پردازند و در نهایت صنایع دیگری مثل تولید
و نیز سازمان‌هایی که کارهایی بکنند و مستمر ایجاد می‌دهند، مانند دفاتر بست، شعب
جمع‌آوری مالیات و در نهایت سازمان‌هایی که ناگیر از دانش‌ها تدریب ایمنی در کار

هستند مانند نفوذ هوانی و ادارات آتش‌نشانی.

تام سازمان‌های فوق‌الذکر به فعالیت‌های مستمر و نیازمند استفاده از سازمان‌های

افراد بالای آن‌ها تابع ضوابط و رویه‌های رسمی و قواعد مشخصی می‌باشد. در غیر این
صورت سازمان‌های بالا شده سوق نخواهد بود. برای مثال مهندسی آباد و دانای همیشه با آن شرکت‌ها مصادر خواهد کرد.

که می‌تواند کسب کندک می‌باشد یا برای کسب از جک لیست‌ها، مطالب موردی و خودسرانه

اقدام می‌کند و کلیه‌اندازه‌های هزینه‌های ضرورت به‌جای نیابت از مقررات فردی مالی‌ای

مطابق تشخیص‌خواهی سازمانی باید انجام داده شود. هیچ‌گاه با شرکت‌هایی که دارای چنین سیستم‌داری و

ساختار سازمانی باند، مصادر نخواهد کرد.

: Professional Bureaucracy

دیوانسالاری حرفه‌ای

ریز آخر فرحنگی شاهد تولد موجود سازمانی جدید بوده‌اند، نتیجه این بوده‌اند و

نوله، استفاده‌مند می‌باشد سطح بالا در بخش‌های اجرایی و عملیاتی سازمان‌ها بوده است

 ضمن آنکه هنوز هم از مراحل ناشی از استاندارد کردن استفاده می‌شود. به چین ساختار

سازمانی که آمادگی از استاندارد کردن و حالت عدم تمرکز و دارای منشأ کلیه سطح بالا

در بخش‌های عملیاتی می‌باشد بوروکراسی حرفه‌ای اطلاع می‌شود. منشأ کلیه از مردم

در آنها اشغال دارند، نیازمند سطح بالایی از تجربه و تخصص می‌باشند. برای اجرای بهتر

پیش‌مرکز، تحقیقات زیر ساختگی و برای اکثر آنها نیز تحقیقات بهتر به چین

است. ظهور ناگفته‌ای علم و دانش با وسعت زیاد مجموعه‌ای از مؤسسات را که برای تولید

کالا و اندازه‌داده می‌خواهند که قبول اقدار منشأ دارند، جدای از افراد منشأ

مثال بارز چنین سازمان‌ها که از ساختار سازمانی بوروکراسی حرفه‌ای استفاده
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

می‌کنند عبارت است از بیمارستانها، مدارس ناحیه‌ای، دانشگاه‌ها، موزه‌ها، کتابخانه‌ها، مؤسسات مسوولیتی، مؤسسات خدمات اجتماعی، مؤسسات حسابداری عمومی، ساختمان بورسکرای خرده‌ای مناسب سازمان‌هایی است که به تخصص‌های جامع و اجتماعی بیش از تخصص‌های وظیفه‌ای و محدود نیاز دارند تخصص‌هایی که مبتنی بر مهارت‌ها و تجربه مورد نیاز است تا بخش‌های کاری و شغلی شکل 6 پیکره چنین ساختار سازمانی را نشان می‌دهد، در این گونه طرح سازمانی قدرت و اختیار در دست کارکنان بخش عملیاتی است زیرا آنها دارای مهارتهای مهمی که سازمان به آن نیازمند است، می‌باشد و به منظور استفاده از تخصص خود، دارای استقلال عمل هستند که از طریق پیش بینی سیستم عدم تمرکز سازمانی تأمین گردده است. تنها قسمت دیگری از ساختار سازمانی بورسکرای خرده‌ای که به طور کامل پیش بینی و منظور گردده است بسته به اهداف و اهداف این است که فعالیت و اقدامات در جهت ارائه خدمات به بخش عملیاتی انجام می‌گردد.

نموده چنین ساختار سازمانی، کتابخانه‌ای به‌هندی سان دیاگو (شکل 7) می‌سازند که متعلق و مبتنی بر مهارتهای تکنیکی و فنی، فشرست‌بندی، کسب سابقه و مأموریت‌ها و

شکل 6: پیکره بورسکرای خرده‌ای
مدیریت دولتی، و تخصصهایی از این قبیل می‌باشد که رسیدن به چنین حرفه‌ها و تخصصها مستلزم کسب مهارت‌ها از طریق سال‌ها مطالعه در دانشگاه‌ها و اخذ درجه فوق لیسانس در رشته کتابداری است. این گونه متخصصین و کارشناسان حرفه‌ای فعالیت می‌کنند و اقدامات خود را نسبتاً مستقل انجام می‌دهند و به اجرا درمی‌آورند و اگرچه ساختار سازمانی آنها بسیار بیجیده است و دارای قوانین و مقررات بسیاری می‌باشد، ولی تشییعات و ضوابط رسمی به‌صورت از آنکه از طرف سازمان تجربه گردید، توسط افراد تدوین و بکار گرفته می‌شود.

شکل 7: نمودار سازمانی کتابخانه دانشگاه سان دییاکو

نمودار فوق نشان دهنده الگوی واقعی بیشتر بوروزکاوهای حرفه‌ای است اگرچه در داخل آنها بوروزکاوهای مانندی نیز نهفته است. با این که پرویزی در سازمان‌ها از جمله کتابخانه‌ها واحد‌های مستقلی که به‌صورت جداگانه، به‌سیاست‌های مختلف، اکثریت می‌دهند و مانند کارکنان قالب‌های جدید و مانند آنها دارای استقلال و اختیار مستند و ضوابط و دستورالعمل‌ها و روش‌های کار آنها از خارج از منحیط خودمان تعیین و ابلاگ می‌شود.
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

محاسم و معایب دیوانسالاری حرفهای:
یکی از محاسم بروکراسی حرفهای این است که در جنین ساختار سازمانی فعالیتهای تخصصی مهمی که ناپایه‌های حرفهای سطح بالا در ازنظر کارآیی و ارتقایی همراه و معادل با بروکراسی ماندنی بانجام نمی‌رسد. حال ممکن است این سوال مطرح شود که در این صورت چرا مدیریت دستگاه بروکراسی ماندنی را انتخاب نمی‌کند. این موضوع بدان علمت نیست که مدیریت، بروکراسی ماندنی را ترجیح نمی‌دهد ولی بدان جهت است که مختصات و کارشناسان حرفهای سازمان حاوی استان این هستند که مدیریت عالی سازمان مقدار زیادی از قدرت نظرات و اختبار تصمیم‌گیری را نا اندیش‌داده که استقلال آنها در اجرای کارهای حفظ شود به آنها و آگاه کنند. که قبول چنین امر و خواهانه‌ای با سیستم بروکراسی ماندنی مطابقت ندارد.

فقط ضعف و امپیشت بروکراسی حرفهای ماندنی نقش ضعف و عصب بروکراسی ماندنی است اول آنکه ایکه‌های سازمان برای بستریت و توسه‌های خود بی‌کنگ برخورداری زیرا قسمت‌های حرفهای به دنبال تمایل به هدفهای خود که اغلب مغار تأمین منافع قسمتهای دیگر و كل سازمان است، می‌باشند. دوم آنکه کارشناسان جنین سازمان مانند همکاران خود در بروکراسی ماندنی در تصمیم‌گیری‌های پلیس به نیابت از مقررات هستند با این تفاوت که در بروکراسی ماندنی در مقررات منطقی ت أفراز مختصات ثابت و تنظیم می‌شود. ناگفته ماندن که می‌باشد، ضوابط و نیوتهای رفتار حرفهای و اخلاقی در طول دوره‌های آموزشی به کارکنان قلم‌نگار است روانده‌داری حرفهای مکل‌لای دادگستری با بروکراسی که ضابطه و شرایط انجام دادن کار آنها مد نظر که گرگان این استنادها‌ها فقط و غیرقابل تبدیل و انعطاف بانند و نتوان آنها را حبس ضرورت تغییر داد، خود یک عامل و منابع محدود کننده در اثر بخشی سازمان‌ها نخواهد بود.

موارد استفاده ساختار سازمانی بروکراسی حرفهای:
استفاده از ساختار بروکراسی حرفهای هنگامی مطلوب می‌باشد که سازمان وسیع و دارای محیط پیچیده و نابیانش و از یک تکنولوژی یکپارچه و متعدد داشته باشد، استفاده كنند و کارکنان اجرایی سازمان تحت تسلیت و نظرات من.createTextNode که دستور العملها و روش‌های مشکل و در حق حال واضح را با آنها القاء کرده‌اند، قرار گرفته‌اند.

منظرین از محیط پیچیده و نابیانش با اینستا این است که ضمن آنکه سازمان نیازمند استفاده از مهارت‌های مشکلی است که آنها را فقط در برنامه‌های آموزشی رسمی می‌توان
آمخت ابامیتی سازمانی نا آن حد با نبات است که سبب نسبت است که بسته به سطح ایمنی مسئولیتش را منحصرو استاندارد کرده.

با ظهور نگاه‌های علمی دانش در سال‌های ۱۹۸۰ انتخاب بورورکامی حررفه‌ای یک انتخاب مناسبی بود زیرا جانسون سازمان‌ها بیش از بین متخصصین فنی را به استفاده خود در اوریون‌بوشانگای به دنبال انتخاب جانسونی برای بورورکامی مسئویتی بیاندند. این انتخاب بورورکامی حررفه‌ای از طریق غیر منمرکز کردن تصمیم‌گیری‌ها همراه با فضای و مانع دیگر توسط بورورکامی حررفه‌ای جانسون بورورکامی مسئویتی گردید. این انتخاب و تفاوت سازمانی از نگاهی کنترل قدرت از نگاه از سطح یافته در سطح با بین‌ترین ترتیب بیش روکامی (Adhocracy) مسئویتی قرار دارد. م élect نهایی مطلوب تاریک ساختار سازمانی نقضی ویژه است که متحاقیاً درباره آن بحث خواهم کرد.

: Divisional Structure

 sanctioned by the respondents: ۸ ساختار بخشی

در این گونه ساختار سازمانی قدرت در دست مدیریتهای مسئویتی است زیرا ساختار
بخشی در واقع از تعدادی واحد‌های مستقل تشکیل شده است و هر کدام خود یک بورورکامی مسئویتی است که به وسیله یک فرماینده مه‌پردازی هم‌آهنگ می‌شوند از آنجایی که بخش‌ها مستقل هستند. مدیریتهای مسئویتی همان مدیران بخشی هستند از قدرت کنترل زیاد برخورد ندارند. شکل ۸ بیکرکه چنین ساختاری را نشان می‌دهد که در جنرال مسئویتی روشنگرهای زنجیره‌ای آمریکا، زیراک، صنایع بورلینگتون بکار گرفته شده است.

شکل ۸: بیکرکه ساختار بخشی

۹۳
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

شکل 9: نشاندهنده چگونگی ساختار بخشی، در فرآیندهای زنجیرهای فدرال

آمادگی هریک از رشته‌های عضده، بخش سازمانی چندگانه‌ای را تشکیل داده است که هریک از آنها مانند کل سازمان که خود نیز از ساختار سازمانی بخشی استفاده می‌کند دارای استقلال کلی هستند، به طوری که مدیران آنها مستند به اجرای برنامه‌های و ارائه راهبردهای استراتژی و تصمیم‌گیری عملیاتی در این کارها مشغول هستند. سازمانی بخش استاد فرماندهی مرکزی وجود دارد که خدمات پشتیبانی را برای بخش‌ها انجام می‌دهد و عمده‌ای شامل خدمات مالی، خدمات حقوقی، و خدمات مالیاتی است ضمن آنکه علاوه بر انجام دادن جنین خدمات در نطق الک ناظر خارجی اقدامات و فعالیت‌های بخش‌ها را ارزیابی و کنترل می‌کند، زیرا بخش‌های مستقل در قالب دارایی و ضوابط اعلام شده دوره استقلال هستند و پناه به تبعیض مستمری که از اظهار نظر رسمی «آلفرد اسلون» که ساختار پخشی را در سال‌های

شکل 9: سازمان فرآیندهای زنجیرهای فدرال با ترکیب ساختار بخشی

94
1970 در جنرال موتور به مرحله اجرای درآورد بعمل می‌آید که یک گزارش با استفاده از این استوری و اعمالی غیر ترکیبی از طریق هم‌افزونی گزارش می‌شود. مدیریت باید با ساختن این سازمان به‌دست آند. راهی را که مناسب می‌دانند، انتخاب گذارند. به عبارتی با یک توجه دقیق به ساختار با خصوصی‌ مشخص می‌شود که عمده‌‌ها برای شرکت‌های کوچک تشکیل شده است که به صورت بوروکرایسی‌های طراحی شده‌اند. به یک نحوی به‌دنستن سازمان درباره‌ها گروه‌های وظیفه‌ای، حجم و شبیه‌ای نیروی کار، رسیدن گرامی در ساخت و تمرکز قدرت در مدیران بخش می‌یابند.

حاجی‌نی مطلوب: سازمان‌های وابسته غیر مجازین

اصطلاح با عنوان برای آن یکی از سازمان‌های کاربردهای مربوط به Conglomerate رشته‌های مختلف کسب و تجارت فعالیت می‌کند. جز وابستگی و بوستیگی به یکدیگر به منظور انتقال کردن منابع و وابستگی دخالت مهم، یکدیگر در میان رشته‌های فعالیت خود ندارند. ساختار سازمانی مکانیزاتو نسبت به ساختار بخشی است با این تفاوت که واحد‌ها دارای استقلال کامل هستند. مدیریت بسیار تنبیه سازمان در دوره‌های رونق و رکود اقتصادی که مسئولیت تک‌محصلی در مقایسه آنها حساس‌های غلبه و عامداً در جستجوی انجام دان فعالیت‌های گوناگون کسب و تجارت است. برای مثال شرکت‌های اند ودسترسی از جنبه ساختار و سازمان نامتعارض و ناهمگون تشکیل شده است که شامل کمیابی کرای پایانه، انتشارات بنابراین هال، شرکت مدیسون اسکوئرگاردن، فرانته‌های لوازم بدنی بیک و شرکت مركبی خدمات مالی می‌باشد: که هر چه همکاری و کسب و تجاری خاصی می‌بایست ارائه گری شهروندی و مقبولیت عمده‌ای این نوع ساختار سازمانی سالهای 1960 بود. معنی‌های در دهه 80 نیز تعدادی از شرکت‌های معنی‌ات و مشهور آمریکا بسی‌ال‌ شکل سازمان‌دهی شدند مانند سنایب لیتون، آئین نی، توکستون، راک ولایتنانال، یونان جنگلی کنترول‌زد.

محاسب و معاون ساختار بخشی

همان‌طور که ملاحظه شد یکی از مسئولی مالین وابسته به بوروکرایسی‌های گسترده غلبه ند

اهداف واحدهای وظیفه‌ای و تخصصی یکی از اهداف گروه سازمانی می‌باشد درحالی که یکی از

نقاط قوت و محاسب ساختار بخشی این است که این نتیجه‌ها و معضلات به‌طور کامل استفاده از می‌گردد.

95
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

مستندی کامل به مدیر بخش برای تولید محصول با انجام دادن کمک به من می‌کند. لذا از مهارت‌های محسون ساختار بخشی آن است که نیاز و بازده قابل احتساب و قشنگی را نسبت به بوروقراطی مانندی به‌دست می‌دهد.

دهی‌گر نفطه قوت و حسی ساختار بخشی آن است که ستاد مرکزی را از نظارت‌های روزانه و مساعدتهای مرتب جهت اطلاع از جریان‌های عملیات آزاد می‌سازد و نظارت‌های گذشته آنها در فواصل زمانی طولانی کافی می‌باشد. به عبارت واضح‌تر فقط تصمیمات مربوط به استراتژی کار توسط ستاد مرکزی اتخاذ می‌شود. مثل‌اکنون رییس شرکت جنرال موتورز که در دیرویت مستند می‌باشد، فقط در جهت بخت بیشین و تیزگوگی تنها نیازهای حمل و نقل آینده جهان نیاز و تفحیر می‌کند در حالی که در همین زمان مدیران بخش شرکت مزبور در زمینه جگنگی تجارت و نوآوری‌ها و بیوک به طوری که حتی الامکان از کارآیی بالایی برخوردار باشند به مطالعه و فعالیت مشغولند.

به‌دیگری است استیقلال و خودمختاری که مشخصه ساختار بخشی است آن را وسیله خویی برای رتبه و بروز می‌دانند کل کرده است، این امر، حسن مشخص ساختار بخشی، نسبت به بوروقراطی مانندی و تأکید این روزه تحقیق، می‌باشد.

بدین ترتیب است که ساختار سازمانی بخشی با داشتن واحدهای مستقل، عامل کسب تجارب زیاد و مطلوب توسط مدیران و انجام‌های مستقل، نسبت به آنها فرصت‌های اطراف بخش کامل را همراه با رضایت‌نشی و تاریخ‌شناسی های‌می‌باشد. مثل‌اکنون شرکت بزرگ‌تر که دارای 15 بخش داخلی می‌باشد، 15 مدیر بخش از مدرک دیده و تربیت نشده دارد که از نظر کلی و عمومی تأمین کننده‌های نیاز و خواست بالاترین فرد سازمان هستند.

از محسوس دیگر ساختار بخشی امکان حذف یکی از واحدهای مستقل از تشکیلات کلی سازمان بدون تأثیر گذاری روی سایر واحدها و با کل سازمان می‌باشد.

مزایای دیگر ساختار بخشی این است که اقدام و عمل نامطلوب و زیان‌بار یک بخش تأثیر کم روی سایر واحدها و بخش‌ها می‌گذارد بدون ترتیب که ساختار بخشی از طرف کاهش فرصت‌های اقدامات ضعیف قسمتی از سازمان را روی قسمت‌های دیگر سازمان از میان میرسد و خطر و بهرحال را بخش و تضعیف می‌کند.

بیدهی است که نفطه قوت اصلی و حقیقی شکل سازمانی بخشی، توانایی آن در ایجاد واحدهای خودکافی برای انجام‌های بزرگ و نجات‌های بزرگ در داخل کسب و تجارت اصلی سازمان است. هر بخش برای خود باستحکوم و مستقل می‌باشد و از مزایای شخصی نیز برخوردار و قادر به تجزیه و تحلیل اطلاعات است. همچنین مزایای
سازمان‌های بزرگ را دارد و به آنها امکان می‌دهد در برنامه‌ریزی‌ها و تحصیل سرمایه‌ای اقتصادی اقدام کند و بحث‌ها و تلاش‌های را به حداکثر برسانند. مثال‌هایی مانند فرستنده سازمان‌های زنجیره‌ای فردال، بازاریابی سازمان‌های جدید و کمک‌های فردال وام‌های طراحی‌های بزرگ و پیشرفت‌های این شرکت‌ها، به کارگذاری‌های زنجیره‌ای و دیگر شکست‌ها در بازار که اگر خود یک شرکت مستقل و غیر اپارتیپ در بهره‌برداری نمی‌توانست چنین نیازی را تامین کند.

حال بیشتر ساختار بخشی به مباحث و نقدهای ضعیفی دارد. اولین علت این تکرار و تعداد فعالیت‌ها و منابع است. برای مثال ممکن است برای بخش برای خود بیشتر تحقیقات بازاریابی باشد به خاطر که اگر بخش‌ها مستقل بودند کلیه تحقیقات و بازاریابی سازمان در یکجا متمرکز می‌شد و یا بهندام می‌شد این کار انجام می‌بایست. لذا بینیکه تعداد تداوم و تنظیم و تأیید کاری در ساختار بخشی هزینه سازمان را افزایش می‌دهد و کارایی را پایین می‌آورد.

عبیر ابزار ساختار بخشی وجود تحریک و برخورد بین واحد‌های سازمانی ایجاد شده است که برای ایجاد سازمان‌ها و همکاری میان بخش‌ها و جوهر دارد، ضمناً بین ستاد مرکزی و بخش‌ها درباره میزان و چگونگی تخصیص سرمایه‌های پشتیبانی‌ای اختلاف بی‌پایان می‌شود از طرفی این بخش‌ها موفق می‌شوند که سرمایه‌ها و خدمات را به صورت غیر متمرکز و اختصاصی برای خود فراهم نمایند، لذا بسیاری از پایگاه‌های این کم‌آن بردار بخشی می‌کنند. قدرت نظارت و ارائه تنها سناد مختص در مورد بخش‌ها کاهش می‌یابد.

استقلال بخش‌ها که بیشتر بهتر است تا عمل خود را از مدیر سازمان‌ها بخش‌ها در نظر می‌گیرد این استقلال را همراه با قبود و فشارها بکار می‌برد. مدیر بخش که مرتباً تحت پاسخگویی و انتخابات و اهداف اعمال به تعبیر از سیاست‌ها و خط مشی‌های تعین شده توسط ستاد مدیرکل این بخش و از طرف دیگر با ادعای اینکه انتخابات او کمتر از مستندی‌هاست می‌باشد. همین‌طور رضایت و ارزیابی‌ها و تغییر واحد نتیجه سازمان‌ها، مالی‌ایکی از مدیران شرکت‌های بزرگ صنعتی می‌گوید اگر چه در مقابل فعالیت‌ها و تربیت واحد نتیجه می‌شود و پاسخگویی می‌باشند، لذا تعداد زیادی از تصمیم‌گیری که در بخش‌ها واحدهای یا بکار گرفته‌ه می‌شود و مسئولان مورد انتقاد شد، توسط مدیران اجرا می‌گردد، توسط مدیران اجرا می‌گردد، توسط مدیران اجرا می‌گردد.
انتخاب طرح سازمانی مطلق

طبق سیاست و خط مشی کلی شرکت ناجار به تعبیت و به اجرای آنها است. از درگیر معاون ساختار سازمانی بخشی ایجاد اخلاک در هم آئین است. نقل و انتقال زیاد کارگران بین بخشها امکان ذیل نمی‌یابد. نامناسبی بر اساس عضوها در تولید با خدمات گوناگون فعالیت داشته باشند. زیرا طبیعتی است که کارکنانی که در بخش اصلی‌سازی انتقال دارند بنا به امکان انتقال به بخش منسوخام با بنرخیمی را پیدا می‌کنند. این تقیصه انعطاف‌بدنی مدیران ستادی را در تخصصی به موقع نیروی انسانی و هم‌آهنگی این آناهی می‌دهد مضافا چنین ساختار سازمانی هم‌آهنگی بین واحدهای رویتبا مشتری و تواضع تولید را اجرای مسئولیت می‌کند. هرگاه بخش‌های وابسته به یک سازمان با هر روش دارای رشته تولیدی با خدماتی مشابه با بازار وابسته بانند، احتمال دارد که برای فروش کالای مشابه با یکدیگر به رقابت بردارند که در نهایت به‌طور کل سازمان نام‌واهد شد. مثال برای تعداد زیادی از خریداران، اسنودی‌ها نشون و البته مشابه کالای جایگزین با جانشینی هستند که از انقلابی که هر دوی آن‌ها در دو بخش جداگانه جنرال تولید می‌شوند و شبیه‌های فروش مشخص دارند. رقابتی بین‌دیگی بین این دو شرکت نسبت به محصولات و فوردها وجود دارد. ناگفته نماند که رقابت بین بخش‌های افزایش تولید بیش از تهیه و امکانات بالقوه خود می‌تواند عامل بی‌توجهی در ایفای وظیفه و کاهش کیفیت کار باند که اصطلاحاً بروز چنین حالتی را عاری‌کننده نیست و توسعه نخوانده و با یا رفتگی‌های می‌نماید (Not - Developed - Here) = (NDH)

معمول به دیدن شده است ابتدای ابتکار گردیده که توسط یک عرضه می‌شود، هرگاه توسط سئال مرکزی تکلیف شود که در سایر بخش‌های سازمان نیز به کار گرفته شود غالباً شکست می‌خورد. زیرا به علت عدم توانایی بافقه تمام بخش‌های داده به کار گرفتی ابتدای و ابتدای عرضه نشده عارضه عنی به یکی دیگر فرخ‌پوش می‌کند. خلاصه بررسی رقابت‌های بین بخش‌ها و اعتقاد به حفاظت از خود و محیط خود که توسط بخش‌های جدایگان رعایت می‌شود کاربرد هم‌آهنگی را توسط سئال مرکزی بسیار مشکل می‌سازد.

حاجی‌یه مطلب ع – افزودن یک سطح مدیریت در شرکت

شرکت M3 تولیدکننده دستگاه‌های تکنیک، مانند که فاکسی مابه، میکروفلم و امثال (Sector Structure) آنها از ابی نوع ساختار سازمانی دیگر به نام ساختار ناحیه‌ای (Service Structure) که نسبتاً از ساختار بخشی بهتر است استفاده می‌کنم در این گونه ساختار یک رده مردیریت بین مدیران بخش‌ها و هیئت اجرایی شرکت وجود دارد. هر ناحیه با دانشگاه یک
هیأت صنعتی مشخص تحت نظرت و سرپرستی مدیر ناحیه به اجرای یک سلسله عملیات
بازارگانی و کسب و کار معمولی و عادی می‌پردازد. اجزایی از ناحیه دقیقاً قابل مقایسه با
بخش موفق و یک بزرگ‌می باشد. در حالی که اسفهان 3M به استفاده از ج fenced خاص
شناختی است که نسبت به عدم‌گزارش دارد و ساختار خودکار در سه‌وچهار سدان روند
انجام کار بی‌کرده. زیرا ساده کردن روش انجام دادن کار به عامل مهمی در صرعت و رشد
بازار تجهیزات خودکار اولویت‌ها می‌باشد و از هدف‌های اولیه شرکت است. در ساختار
بخشی به جنگ دنبال خوردن.

هرگاه شرکت 3M با ایجاد نظام زیاده و سعی در دستگاه‌های تکنولوژی، فناوری می‌تواند،
می‌تواند تصمیم دهندگان گرفتن آنها را از طریق بخش‌های جداگانه تولید و توسعه کنند، تلاش و
کوشش شرکت در توسعه و تکمیل سیستم‌های دفتری باز هم بیان می‌گردد و محدودیت مسلام
به یک کشور از طریق ساختار بخشی سرمایه‌گذاری شده باشند.

پایه گذاری استفاده از ساختار بخشی

مواد استفاده از ساختار بخشی

اولین ضایع و معاصره که تأثیر منفی استفاده از ساختار بخشی دارد و
گواهی پذیر باید با تولید مسئول سازمان است. هرگاه استراتژی پی‌کار
سازمان بر سر شماره تولید با
بازار متنوع و گواهی پذیر گردید، به طوری که سازمان به تولید جدید محصول مختلف بردازد
و با یک جنگ بازار مختلف سرو کار دانش‌و باشد، آن وقت است که ساختار بخشی
مناسب‌تر از
ساختار مالی قبلاً برای جذب و م唿مسه‌ای خواهید بود. همچنین هنگامی که سازمان متنوع
باید واحدهای افکتی به سطح و وظایف برخودهای زیدا بگردد و به تغییر در طرح سازمانی
فیک ضروری تشخیص داده شود این مدل و ترکیب استفاده می‌گردد.

عملکرد احتمالی دیگر استفاده از ساختار بخشی می‌تواند تکنولوژی، ساختار و
اندازه‌سازی سازمان نیز باشد. به مرور که ساختار باید مسئول سازمان ایجاد می‌گردد.

و احداه‌های اجرایی و نیز درک توجه افراد و بر سنت در جهت آموزش نهف‌سازمان مشکل
می‌گردد. از انجایی که ساختار سازمانی و چابهای‌هفته با یکپارچه ملات و ارتباط دارد،
لذا وسیع نسیدن سازمان حرکت به طرف استفاده از ساختار بخشی را توجیه می‌کند. یادآوری
این نکته ضروری است که هر نوع تکنولوژی با ساختار بخشی مشابه و سازگار نیست به
بلکه لازم است تکنولوژی سازمان قابل تقسیم بندید به عنی هر قسمت با قطعه را بیشتر در یک
انتخاب طریق سازمانی مطلوب

بخش جدایگانه تولید کرد. مثالاً چنین ساختار سازمانی مناسب وضعیت و شرایط کار خانه نیست. در واحدهای اقتصادی و تعهدات ۱۰۰ میلیون دلاری که برای هزینه تا بسته ارقام، ساختار سیستم۲ تکنولوژی کار خانه می‌تواند به کار گرفته شده است. اساساً نامی تعیین‌پذیر است. با این‌حال عوامل مشترک در ساختار بخشی تأثیر فاصله دارد. ساختار بخشی هنگامی مؤثر و کارآمد بود که دارای محیط خیلی بهبودی و خیلی برترک و بورا نباشد. چرا جنون محیط خیلی بهبودی و برترک با مراحل کار و محدودسازی استاندارد شده‌ها هم، مرتبط و مرتب نمی‌باشد. معنی‌ای ساختار بخشی با تأکیدی که زاویه استاندارد کردند دارد.

به‌منظور زیاد شدن بوروکراتیک سازمانی می‌باشد و لذا این ساختار براز محیط‌های خیلی ساده و خیلی ناپا و ایستا مناسب است.

Adhocracy

ساختار شخصیتیده و به که یک تنهه کننده تصمیم به ساختن فیلم می‌گیرد گروه‌های حرفه‌ای و متخصصین گوناگونی را به‌طور هم جمع می‌کند این گروه‌ها شامل تنهه کننگان، سناریوی‌سازان، فیلم‌برداران، طراحان و صدا تخصصی شخصی و حریق دیگر می‌باشد که برای به انجام رسیدن یک منظور و هدف بین ساختن یک فیلم گاه‌ها جمع می‌شوند و پس از ساختن فیلم و نشانه‌برداری دیگر به وجودان نیازی اساس نمی‌گردد و براکه‌های می‌شود. اگر به‌طور مکانیکی است برای ساختن یک فیلم دیگر از دست داده شود، منطوقین و حریق‌های گرد هم جمع شده در دوران فعالیت و انجام دادن کار مکرراً خوده را با تداخل وظایف مواجه می‌شوند. این برای راه‌اندازی آنها قانون و مقررات از قبیل تنظیم شده وجود ندارد. الیکه گرچه جدید و برنامه تولید برای انجام دادن کارها وجود دارد، لذا چنین جدید و برنامه برای حل بخش‌هایی احتمالی که قبلاً درباره آنها فکر نشده است اغلب استخوان تغییر و اصلاح می‌گردد. هم‌چنین، نتیجه‌گیری ممکن است برای جنجال‌ها و بسیار موافق غیر عادی چند سال با هم باشد. لنک سازمان موغله است. بر خلاف ساختار بخشی ساختار بخشی یا بوروکراتیک این سازمان‌های نوین بشریت در ساختار سازمانی هستند و نه دارای نیاز داشتن برای سوکاپ درستی با مسائل عادی و معنی مبنا‌های محدودیت‌های نهنگ دارد. بخش دیگر این نوع ساختارها فراوانی و اکنون و گروه‌ها در سطوح افی و محدودنیت در سطوح عمومی آن است. تشخیصات که، عدم تمرکز، انعطاف‌پذیری و حساسیت زیاد از دیگر مشخصات آن
است. محدودیت سطوح عمودی و کوتاهی سلسله مراتب به این دلیل است که این گونه سازمانها مشخصاً توسط مختصیتی ورزیده اداره می‌شود و در غیر این صورت علت وجود سطوح مدیریت زیاد قابلیت سازمان را برای تعیین و تغییر انعطاف در مراحل انجام دادن کار و تصمیم گیری محدود می‌کند. زیرا چون کارشناسان و مختصیتی به علت کیفیت نوع کار ناجارند به صورت خودگردان عمل نمایند، لذا نظرات و سربررسی های خیلی کم موردیاب است.

همان طور که یکی ملاحظه نماید، تخصصی گرایی و رسیدگی گرایی با یکدیگر ارتباط می‌باشد و متفاوت دارند. افزایش یکی از این چهار کافه‌به‌کاهش و نقص آن یکی خواهد بود.

ساختار تخصصی ویژه یعنی ادوارکیسی (Adhocracy) نیز از این امر مستندی نمی‌باشد. در این گونه ساختارهای سازمانی قانون و مقررات سیاسی کم و وجود دارد و از آنها بر این وجود دارد برور فرمول می‌شود. زیرا وجود ضوابط و مقررات هنگامی مؤثر است که استاندارد تبدیل رفتن و عملیات نیز وجود داشته باشد و به کار گرفته شود و هنگامی سازمانی دارای انتظار بی‌پایان خواهد بود که ملزم به رعایت مقررات رسمی و تشریفات اداری نباشد. از نظر استخبار و به کارگیری مختصیت ساختار بروز کارکایی حرفه‌ای و ادوارکیسی قابل مقایسه‌اند. لیکن اختلاف این دو نوع ساختار سازمانی در این است که هر گاه با مسئله‌ای مواجه شوند، بروز کارکایی حرفه‌ای گرایش‌های گوناگونی برای اعمال این مسئله با آن مسئله به طور یکنواخت و استاندارد رفتار کنند. در حالی که در ساختار ادوارکیسی استاندارد کردن و رسیدگی گرایی مناسبی تدارد و همیشه یک راه‌حل جدید مورد نیاز می‌باشد، به خاطر سرعت و انعطاف‌پذیری اقدامات، و نیز عدم وجود تجربه کافی در مدیریت سطح بالا و عالی سازمان تضمین گرایی به‌صورت غیرتدرک و توسط گروه‌های تخصصی انجام می‌شود.

ساختار سازمانی ادوارکیسی با مدل‌های سازمانی دیگر که توضیح داده شد، اختلاف زیادی دارند (شکل 10) چون این ساختار نهایی زیادی به استاندارد کردن و منظم کردن فعالیت‌ها و به طور کلی تشریفات اداری و رسیدگی گرایی به علت کیفیت کارها ندارد، لذا فاقد سئول تخصصی است. از طرفی چون مدل‌ران مبانی، واحدهای پیش‌بینی، و واحدهای عملیاتی هرکدام به نوعی خود و به نوعی مختصیت هستند. وجوه تماشایی میان بین سربرسان و کارکنان و واحدهای صرف و سئولی تقیب‌آمیزی آن رفتاره است.

نتیجه آنکه ساختار ادوارکیسی همانند خزانه‌های مرکزی مختصیت با استفاده از است که برای ابتکارات و ایده‌آوری، حل مسائل استاتیویی، انجام فعالیت‌های قابل انعطاف به کار
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

شکل ۱۰: بیکره و ساختار ادهوکراسی (تخصص ویژه)

گرفته می‌شوند. در این ساختار سازمانی قدرت هر فرد بدون توجه به موقعیت و بست
سازمانی و یا تخصص او وابسته است، متخصصین در چنین ساختار سازمانی در دسته‌ای
قابل انعطاف به گرد هم جمع می‌شوند و با داشتن قوانین و مقررات سیاسی کم و
استانداردهای معنی‌لش به آنها از طریق تفاهم منطبق انجام می‌گیرد. هر گاه
موقعیت و شرایط کاری نیز کند، نحوه فعالیت افراد نیز تغییر می‌کند. این به ساختارهای
ادهوکراسی یا نیاز از داشتن قسمت‌ها و سطوح سازمانی افتی نیستند. غالباً دارای شعب و
واحدهای سازمانی مشخص برای انجام دادن وظایف تخصصی خاص هستند. لذا اعضای و
افراد شعب برای ایفا وظایف خودشان با یک جمع شدن دورهم و تبدیل شدن به گروه‌های
کوچک از واحدهای وظیفه‌ای جدا می‌شوند.

شکل ۱۱ که در زیر آمده است ساختار سازمانی یک مؤسسه تحقیقاتی در نیویورک‌سی
را به کم در زمینه نرم‌افزار و سیستم‌های کامپیوتر و تحقیق و مشاوره و طراحی و پردازش
فعالیت دارد، نشان می‌دهد.
شکل 11: ساختار سازمانی یک موسسه تحقیقاتی براساس اهدافکاری

موزهه مذکور به قابلیت انعطاف جدی ت吟ینی از ساختار ادیوارکاری شدیداً متکی می‌باشد. بیانیه کارکنان موسسه اعضاي نیمهای کوچکی هستند که خود فیسیونمی‌های گروه‌هاي زیرگروه را تشکیل می‌دهند. اما ابتدای مدیران و کارکنان در حاصل ایست و سازمان ضروری توان وظایف منصوب در زیاد برخوردارند. ساختار سازمانی موسسه پیش از کنگره براساس واحدهای تخصصی محدود سازماندهی شده باشد در جهت گشایش مشکلات طراحی گردد است. کارکنان به جای اکنون به عنوان اعضای دائمی گروهها تلقی شوند. تا زمانی که دارای وظایف جاری هستند، به عنوان عضوی متخصص در گروه باقی می‌مانند.
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

محاسن و معایب ساختار سازمانی ادغه‌کارسی:

پیدایش ساختار ادغه‌کارسی با توسعه نیروی کار در جنگ جهانی دوم مربوط است.

هگامگی که ارتش گروه‌ها را جهت انجام دادن مأموریتی تخصصی و هزار وجود مشترک از پیامان ایده‌آلی می‌کرد، عمر این گروه‌ها ممکن‌سازی بود که روی روز، یک‌ماه، یا یک سال باشد. مقترحات و قوانین به کار گرفته شده در گروه‌های متغیر و متفاوت بر طیعت کار و پیچیدگی مأموریت گروه‌ی بوده. هر گروه خود می‌توانست به واحدهای فریعی تقسیم‌شود که هر واحد مستقلیت انجام بخش مختصی از یک کار و وظیفه را اعه‌داد بود.

حسن این گروه‌ها در این بوی همه‌کاری با وجود آد‌-آو هم سختی و صعوبات مختلفی دور، این ابزار از خود نشان دهنده، در مقابل تغییرات سریع عمل کننده‌ها، هم آنگیزه بین متخصصین را به سهولت امكان‌بیدار نمایند. اکنون به دمتنی از جنگ جهانی دوم می‌گذرد، یا آن‌های ادغه‌کارسی می‌نامید، هنوز بایچ‌بست.

هرکس‌ی برای سازمان‌ها انتظار طبیعی و افراد معمولی به‌دست‌آورده‌های کارشناسی و متخصصینی که از اصول و اعضای مختلف کاری و نشانی نتیجه‌ی می‌کند برای رسیدن به یک هدف مشترک با هم انتخاب مساعی نمایند و هگامگی که فعالیتهای فنی و تکنیکی بدون برنامه می‌گزیند که انجام‌داده‌اند ان توشنت یک نفر مشترک و پیچیده‌بیاند، ساختار سازمانی ادغه‌کارسی چاره‌ی خوب و حیاتی و تأثیر کند، چنان خواسته‌ی می‌باشد.

اما از نظر منفی‌پذیر فضای مشکل عضویّ نظام ادغه‌کارسی برخورد و اختلاف است، در این نظام همکاری مشخصی بین رهبر و مرکز وجود ندارد، بین مستندی‌ها و اختیارات نکات مهم و جهود دارد، فعالیت‌ها به اجزای خود تقسیم‌شده است و به‌طور خاصه نظام ادغه‌کارسی بیشتری کار استانداردد. شهید، خسرو نمی‌باشد، اضافه‌ای به اثرات اضطراب و فشارهای اجتماعی و روانی به همراه دارد، استثمار و بیان‌های این نظام هم به طور مستمر آسان نمی‌باشد، تغییر بی‌دنی‌بر سر خود در این است، برای بعضی از کارکنان مشکل‌ی می‌باشد و همیشه خود را درک نمی‌نماید و محتوی کاری مسئولیت‌های کسی کنند و مسؤولاند مستندی‌ها را با سایر اعضای گروهی تقسیم نمایند.

برخلاف بوی‌کارسی، ادغه‌کارسی آن‌کارا یک پیکر هز سازمانی غیرمطلوب و گیر کارا

می‌باشد و حتی به‌طور سازمانی آسیب‌بیدار نیز محصول می‌شود. همان‌طور که نوستند، ای گفته است: تعدادی از آن‌ها یا در شروع بیشتر خود از برنامه‌نام‌ها ان تعیینه با گذشت از گرایش‌ها و نام‌های پی‌مایش‌ی پیدا کرده‌اند. البته در باucus این‌که چرا هنوز و همیشه از این نوع ساختار استفاده می‌شود چون از کارآیی آن در مراقبی معین و ویژه
به سبب قدرت انعطاف‌پذیری و ابتکار موجود در این نظام قابل جبران است.

موارد استفاده از ادهوکراسی:

یکی از ساختار ادهوکراسی برای هر سازمان و موثرسازی، قابل مناسب‌سازی در هر بخش عمومی که می‌تواند تأیید کند و توجه کند، مؤثر و قابل ساختار سازمانی باشد، بسیاری از استراتژی سازمان، تکنولوژی سازمان، سازمان و سرمایه‌های زیرساخت سازمان دارند.

ادهوکراسی با مهارت‌هاییزم سازمانی می‌باشد. زیرا چنان استراتژی‌ها و مهارت‌ها نیازمند انعطاف‌پذیری و قدرت ابتکار فراوان است که در ذات ادهوکراسی به‌طور کلی است. در ادهوکراسی تکنولوژی مستمر و مداوم وجود ندارد، بنابراین نداشتن دادن و اکتش و پاسخگویی با تغییر استراتژی که در سازمان به‌کار گرفته می‌شود، باید تکنولوژی لازم است. رسم‌هایی در تکنولوژی که در ساختار سازمانی کم است، این ساختار منفی به تخصص کارشناسان در اجرای صحیح وظایف و مسئولیت‌های علایه بر این به سبب تکنولوژی پرداخت و بیشتر، نیازمند مهارت‌ها و استعدادهای فضایی متخصصین گوناگون می‌باشد. این امر به نوبه خود به هم اینجا و پیک بارچیک تخصص‌ها و مهارت‌های تام‌جانس نیاز دارد. ادهوکراسی مکانیزم مناسبی برای تسهیل این هم اینجا و پیک بارچیک است.

محیط ادهوکراسی بیجیده و پرتحرک می‌باشد، این امر به علت کارهای ابتکاری و بروز موارد غیرقابل پیش‌بینی است. که وابسته محوطه‌های دینامیک و سوسپلنت درک و پیش‌بینی آنها از قابل مشکل می‌باشد.

استفاده از ساختار ادهوکراسی در سه‌هاي اولیه ایجاد سازمان مطلوب است. از جهت آن مناسب بودن را در بازار و رقابت بپدی کند و دقتی بداند که نکته که سرعت و راحتی بر او هدف‌های بررسی قدرت دارد.

در سالهای شکل‌گیری سازمان، ابتکارات و ابداعات به منظور تلافی و کوشش در بقا بسیار زیاد است و فن‌دانه مقدمات اولیه و وجود محدودیت‌ها که نتیجه‌ای نشان می‌دهد و کوشش در جهت کسب تجربه‌ها لازم می‌باشد. خود باعث پیروز دیگر به‌حال نیازهای تازه و جدید می‌گردد. ساختار ادهوکراسی به‌طور مصرفی که جدید و جوان است و اساساً بعد از جنگ جهانی دوم بدبین شده، دیده می‌شود مانند سازمان‌هایی که در صنایع فضایی، الکترونیک، تحقیق
انتخاب طرح سازمانی مطلوب

و مشاوره فعالیت دارند.

آخرین نکته قابل توجه که در اهمیت دیگر می‌شود گزارشی‌های آن به طرف مسئول و موارد جاری و روز است. در فاصله سال‌های 1970 و 1980 آین خرج سازمانی خصوصاً برای مدیرانی که از ماد روز تبعیت می‌کردن مناسب بوده بود که گره‌پنه می‌شد. این سازمانی امروز مورد نظر مدیرانی است که دارای می‌توانند و به‌جای هر کسی

این واقعیت را نیز ناگفته نگذاریم که در حال حاضر سازمان‌ها همراه با تخصص‌های فنی ویره‌های مدیرانی که برای مدیران ارجح است که طرح‌های سازمانی را انتخاب کنند که بر نیروی کار و گروه‌های تخصصی غیر متمرکز تأکید داشته‌باشند.

«خلاصه مطالعه»

در حالی که جامعه امروز دارای میلیون‌ها سازمان و مؤسسه‌هایی است که آنها در قالب و پیکره‌های محدود، سازمان داده شوند، قالی‌ها و پیکره‌هایی که در حال حاضر مناسب سازمان‌های برای کلیه سازمان‌ها و مؤسسات می‌باشد در 15 گروه و طرح طبقه‌بندی شده است.

- ساختار سازمانی ساده
- ساختار سازمانی بورکراتیک مامیته
- ساختار سازمانی بورکراتیک هروفای
- ساختار بخشی
- ساختار خاصی ویژه

همانطور که چندین گروه از این می‌دانند نشان‌دهنده ساختار سازمانی ساده و ساختار تخصصی ویژه ضرورتاً ساختارهای ارگانیک و بی‌هستند در حالی که سه مدل دیگر بیشتر مکانیکی و ناپتاسانند بر اساس آنها حسب شرایط، پیگیری و مناسبی خود را نسبت به چهار مدل دیگر با خود به همراه دارند.

106
ساختار ساده برای سازمان‌های کوچک و آنها که در حال شکل‌گیری و توسعه خود هستند و دارای محفظ ساده و بسیاری می‌باشند و باید در مواقع مخاطرات و بحران قصد را به عکس العمل سریع و مستقیم به هنجاری که افتراضی نمایندگی دوران تمرکز باشد، به کار گرفته می‌شود.

ساختار سازمانی بوروکراسی مانندی برای تأثیر بخشی در سازمان‌های بزرگ که دارای محفظ ساده و ناپایه‌نشست و تکنولوژی آن‌ها از کارهای مستمر و استاندارد شده ترکیب گردد. طراحی می‌شود.

ساختار بوربوکراسی حرکت‌های نیز برای سازمان‌های بزرگ با تکنولوژی مستمر و پدیدایش بر کرمان و تغییرات این مرتبط به احتمال بی‌بی‌دی آمیخته و می‌باشد. در این راه با هر یک از موارد و اعمال آن متغیر در سازمان بزرگ با تکنولوژی مستمر و روبه‌رو شدن با محفظ بی‌بی‌دی تحت حمایت سازمانی که غیر تمرکز نیز می‌باشد، ضروری دارد.

ساختار بخشی به میزان زیاد نسبی بوربوکراسی مانندی است معنادی این ساختار به منظور باسکوبی به ان نوی استراتژی که بر روی براز و یا نویس متفاوت و متغیر بدون تأکید دارد و تغییرات می‌گردد می‌گردد که در این وسعت سازمان بزرگ است تکنولوژی قابل تفسیر به اجزا می‌باشد. محفظ سازمانی تمایل به نباید و سادگی دارد.

ساختار تخصصی ویژه با ادراک محدود که می‌گویند که مدیریت عالی سازمان قدرت کنترل خود را تا حد ممکن به متخصصین و گروه‌های کارشناسی ایجاد نمی‌نماید. این ساختار در مقابله با چگونه مدل دیگر از نظر قدرت کنترل مدیریت عالی سازمان در بین‌ترین سطح قرار دارد. موفقیت مدیریت تکنولوژی ساختار تخصصی ویژه با ادراک محدود که می‌گویند که تکنولوژی سازمان متناوب و نیاز شده و محفظ سازمان می‌باشد و بی‌بی‌دی به بازی‌ها ایستگاه ساختار سازمانی نیاز در برگرداندن با مسائل و مشکلات که عموماً یک تزنده و به وقوع می‌پیوندد و با ساختار می‌باشد. سازمان در حال از انجام که ساختار ساده نیز طرح مناسبی برای برخورد با سازمان و مشکلات در سازمان‌های که دوران شکل‌گیری خود را می‌گذرانند می‌بایست. جی‌پی استر یک مرکزی را هم تأمین می‌کند به کارگیری آن نسبت به ادراک محدود برای این دسته از سازمان‌ها مطلوب‌تر است.
جدول خلاصه مشخصات 5 بیکره سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مشخصات</th>
<th>ساختار ساده</th>
<th>بوروکراسی ماسیمی</th>
<th>بوروکراسی خرده‌ای</th>
<th>ساختار بخشی</th>
<th>ادهوکراسی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تخصص گروهی</td>
<td>کم</td>
<td>زیاد و محدود</td>
<td>زیاد و جامع</td>
<td>زیاد و جامع</td>
<td>کم</td>
</tr>
<tr>
<td>رسمیت و تشکیلات گروهی</td>
<td>کم</td>
<td>زیاد</td>
<td>در بخش‌ها</td>
<td>کم</td>
<td>کم</td>
</tr>
<tr>
<td>نمایشگاه</td>
<td>کم</td>
<td>محدود</td>
<td>زیاد</td>
<td>کم</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>محیط</td>
<td>محدود و ثابت</td>
<td>محدود و ثابت</td>
<td>منابع و بیشتر</td>
<td>محدود و ثابت</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>طبقه‌بندی کلی ساختار</td>
<td>زندگی</td>
<td>مکانیکی</td>
<td>مکانیکی</td>
<td>مکانیکی</td>
<td>زندگی</td>
</tr>
</tbody>
</table>