



بررسی تحلیلی ساختار سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان شهرداری

محسن مظفری

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس

Mohsenmozaffri@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام این مقاله بررسی و تحلیل رابطه بین ساختار سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان شهرداری بود. ظهور سازمان های اجتماعی و گسترش روزافزون آنها، از ویژگیهای بارز تمدن بشری است. به طوری که با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی، ویژگی ها و نیازهای حاضر جوامع مختلف همه روزه انواع سازمانهای اجتماعی ظهور و گسترش می یابد و بر تعداد شان افزوده می شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهداف خود، به نوعی مدیریت متناسب با ساختارش نیازمند است. ناگفته نماند که درک ضرورت اداره کردن مربوط به روزگار اخیر نیست، بلکه از دیرباز بشر متوجه شده است که برای رسیدن به یک هدف لازم است به بسیج امکانات و رهبری آنها برای تحقق آن هدف اقدام کند. (رضائیان ۱۳۷۹)

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان شاغل در شهرداری میباشد که رابطه‌ی ۳ ابعاد ساختار سازمانی شامل رسمیت، تمرکز و پیچیدگی را با عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار می دهد. مطابق نتایج فرضیه اول پژوهش، با در نظر گرفتن مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین پیچیدگی ساختار با عملکرد سازمانی؛ همچنین مقدار معنادار که کمتر از ۰/۵ بوده است در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان نتیجه گرفت که همبستگی خطی معنی داری بین پیچیدگی ساختار با عملکرد سازمانی (مقدار ضریب همبستگی ۰/۳۸۴) وجود دارد. مطابق نتایج فرضیه دوم، با در نظر گرفتن مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای رسمیت ساختار و عملکرد کارکنان؛ همچنین مقدار معنادار که کمتر از ۰/۵ بوده است در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان نتیجه گرفت که همبستگی خطی معنی داری بین متغیرهای رسمیت ساختار و عملکرد کارکنان (مقدار ضریب همبستگی ۰/۳۴۴) وجود دارد. مطابق نتایج فرضیه سوم، برای بررسی فرضیه با در نظر گرفتن مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان؛ همچنین مقدار معنادار که کمتر از ۰/۵ بوده است در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان نتیجه گرفت که همبستگی خطی معنی داری بین متغیرهای تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان (مقدار ضریب همبستگی ۰/۳۴۴) وجود دارد.

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، عملکرد سازمانی، شهرداری

مقدمه

در دنیای امروزی، سازمانها همه جوانب زندگی را فراگرفته اند. پس منطقی است که بخواهیم پدیده ای را که با زندگی مان گره خورده را مطالعه کنیم. سازمان با تلاش برای ارتقاء سطح بهبود عملکرد خود و کارکنان و همچنین ایجاد ساختاری متناسب با جامعه هدف و به کارگیری از علوم و فنون روز دنیا، مزیت رقابتی امروز و فردای خود را تضمین می کنند. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت توجه به ساختار مناسب و کارآمد در تحقق اهداف شهرداری ها، این مقاله بر آن است تا ضمن شناخت ساختار سازمانی به بررسی تاثیرات این مقوله بر روی عملکرد کارکنان در شهرداری را مورد مطالعه و بررسی قرار دهد. امید است که با انجام آن بتوان اطلاعات مفیدی را در اختیار برنامه ریزان جهت رسیدن به اهداف و خدمات بهتر شهری یاری نماید. با توجه به اینکه افراد شاغل در سازمانهای دارای ساختار مناسب، کارا تر و راضی ترند، اهمیت سازمان و روش های سازماندهی بیشتر مد نظر قرار می گیرد. (یووی ۲۰۱۸) مدیران در سیستم های سازمان یافته زمان کمتری را صرف سازماندهی می کنند و فقط بخشی از وقت خود را به آن اختصاص می دهند، در حالی که اگر حوزه کار مدیر، از سازماندهی مطلوبی برخوردار نباشد، او مجبور خواهد بود که زمان زیادی را مصروف رسیدگی به مسائل ناشی از سازماندهی نامناسب کند. سازماندهی فعالیتی است که به طور دوره ای انجام می شود (نه به طور مستمر و روزانه) به این ترتیب که با بروز مسائل جدید در سازمان، ضرورت تجدید نظر در ساخت سازمانی مورد تاکید قرار می



گیرد و مدیران در مورد این ضرورت به پیمایش می پردازند. سعی می کنند که تغییرات مطلوبی را در ساختار سازمانی موجود ایجاد کنند. به این ترتیب فقط در صورت بروز مشکل جدید یا تغییر راهبردهای سازمانی برای تغییر و اصلاح ساخت سازمانی اقدام می شود در واقع نوع مسائل سازمان و میزان و شدت آن مسائل به نوع سازمان و مسیر تکامل آن بستگی دارد. (ابراهیمی ۱۳۹۶) ساختار هر سازمان تعیین کننده میزان توان آن در پاسخگویی به چالش های محیطی است. ساختار سازمان از حیث (موقعیت فیزیکی) و الزامات آن بر رویه های انجام کار و (الگوهای غیر رسمی ارتباطات) مدنظر قرار می گیرد. مطالعات انجام شده حاکی از آن است که ساختار تحت تاثیر محیط، فناوری، اندازه و استراتژی سازمان و نحوه توزیع قدرت کنترل در آن قرار دارد. (آزادی ۱۳۹۶) گاهی در متون علمی مدیریت سه اصطلاح سازمان، سازماندهی و ساختار سازمانی را به جای یکدیگر به کار میبرند. در حالی که ساختار سازمانی حاصل فراگرد سازماندهی و طراحی سازمان است و مشتمل بر مجموعه ای از روابط، قوانین و مقررات است که حتی اگر به طور غیر رسمی شکل گرفته باشند، به طور رسمی تصویب میشوند و فعالیتهای افراد برای کسب و کار و اهداف مشترک سازمانی را شکل می دهند. (استاربوک- ۱۹۷۴ کارپسل ۱۹۷۶) هدف از طراحی ساخت سازمان آن است که نیروی انسانی و منابع موجود به گونه ای هماهنگ و ترکیب شوند که بر هم نیروزایی و افزایش کارایی منابع موجود بینجامد. در واقع سازماندهی فراگروهی است که با سایر فراگروههای مدیریت تعامل دارد و نقش مهمی در کسب هدفهای سازمانی ایفا می کند. (رضائیان ۱۳۷۹)

فرضیه ۱: بررسی رابطه بین پیچیدگی ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری

فرضیه ۲: بررسی رابطه بین رسمیت ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری

فرضیه ۳: بررسی رابطه بین تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری

اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق

در این قسمت اطلاعات توصیفی پژوهش که شامل یافته های مربوط به یافته های توصیفی متغیرهای تحقیق است ارائه شده است. این اطلاعات در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
مقیاس عملکرد شغلی	۲۵۰	۱۰	۵۰	۲۶/۵۷	۹/۱۴۱
مقیاس ساختار سازمانی	۲۵۰	۱۰	۵۰	۲۷/۵۷	۹/۶۸۸

بررسی یافته های توصیفی متغیرهای تحقیق مطابق جدول بالا نشان داد که میانگین مقیاس عملکرد شغلی برابر با ۲۶/۵۷ انحراف معیار ۹/۱۴۱ و مقیاس ساختار سازمانی برابر با ۲۷/۵۷ است.

تحلیل آمار استنباطی

بررسی نرمال بودن توزیع داده های تحقیق به کمک آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

این آزمون جهت بررسی ادعای مطرح شده در مورد توزیع داده های یک متغیر کمی مورد استفاده قرار می گیرد که آیا توزیع متغیرهای مورد بررسی نرمال است؟ بنابراین در این تحقیق نیز ادعای نرمال بودن توزیع هر کدام از متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد که فرضیه آماری تحقیق به صورت زیر نوشته می شود.

H_0 : داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند.

H_1 : داده ها از توزیع نرمال پیروی نمی کنند.

بر اساس خروجی نرم افزار SPSS و مقدار معنی داری که به اختصار با sig نشان داده شده است به بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیرهای وابسته تحقیق می پردازیم. هر چقدر مقدار sig کمتر باشد، رد فرضیه صفر ساده می شود. آلفا (α) سطح خطایی است که محقق در نظر می گیرد که معمولاً ۵ درصد است. به

طور کلی می توان گفت:



IF Asymp. Sig. (2-tailed) $a=0.05 \rightarrow H_0: \text{Reject}$

IF Asymp. Sig. (2-tailed) $\geq a=0.05 \rightarrow H_0: \text{Not Reject}$

اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا (آلفا) باشد فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از خطا باشد فرض یک را نتیجه می گیریم. با توجه به جداول بالا، چون مقدار سطح معنی داری متغیرهای تحقیق بالای ۰.۰۵ می باشد لذا توزیع این ۵ متغیر غیر نرمال می باشد. در جدول نتیجه بررسی نرمال و غیر بودن متغیرهای تحقیق ارائه گردیده است:

جدول ۲- نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	(سطح معنی داری) Sig	(مقدار خطا) α	نتیجه آزمون	نوع آزمون
عملکرد شغلی	۰/۰۰۰	۰/۰۵	غیر نرمال	اسپیرمن
ساختار سازمانی	۰/۰۰۰	۰/۰۵	غیر نرمال	اسپیرمن

همانطور که مشاهده می شود توزیع همه متغیرها غیر نرمال می باشد. بنابراین برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون های ناپارامتریک (ضریب همبستگی اسپیرمن) استفاده می شود.

آزمون فرضیه های تحقیق (ضریب همبستگی اسپیرمن)

آزمون فرضیه فرعی اول

H0: بین پیچیدگی ساختار و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین پیچیدگی ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پیش بین و ملاک

متغیرهای مرتبط	ضریب همبستگی	تعداد	مقدار خطا	سطح معنادار	تفسیر
پیچیدگی ساختار با عملکرد سازمانی	۰/۳۸۴	۲۵۰	۰/۰۵	۰/۰۰	رابطه مستقیم و معنادار

برای بررسی فرضیه تحقیق مطابق جدول فوق، با در نظر گرفتن مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین پیچیدگی ساختار با عملکرد سازمانی؛ همچنین مقدار معنادار که کمتر از ۰.۰۵ بوده است در سطح اطمینان ۰.۹۵ می توان نتیجه گرفت که همبستگی خطی معنی داری بین پیچیدگی ساختار با عملکرد سازمانی (مقدار ضریب همبستگی ۰/۳۸۴) وجود دارد؛ لذا با اطمینان ۰.۹۵ فرض صفر آماری مبنی بر عدم وجود ارتباط معنی دار رد می شود و فرضیه تأیید می شود. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد. بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی پیچیدگی ساختار با عملکرد سازمانی و بالعکس همراه است.

آزمون فرضیه فرعی دوم

H0: بین رسمیت ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین رسمیت ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- ماتریس همبستگی متغیرهای پیش بین و ملاک

متغیرهای مرتبط	ضریب همبستگی	تعداد	مقدار خطا	سطح معنادار	تفسیر
رسمیت ساختار و عملکرد کارکنان	۰/۳۴۴	۲۵۰	۰/۰۵	۰/۰۰	رابطه مستقیم و معنادار

برای بررسی فرضیه تحقیق مطابق جدول فوق، با در نظر گرفتن مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای رسمیت ساختار و عملکرد کارکنان؛ همچنین مقدار معنادار که کمتر از ۰.۰۵ بوده است در سطح اطمینان ۰.۹۵ می توان نتیجه گرفت که همبستگی خطی معنی داری بین متغیرهای رسمیت و عملکرد کارکنان (مقدار ضریب همبستگی ۰/۳۴۴) وجود دارد؛ لذا با اطمینان ۰.۹۵ فرض صفر آماری مبنی بر عدم وجود ارتباط معنی دار رد می شود و فرضیه تأیید می شود.



میشود. بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی متغیر رسمیت ساختار با عملکرد کارکنان و بالعکس همراه است.

آزمون فرضیه فرعی سوم

H0: بین تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۵: ماتریس همبستگی متغیرهای پیش بین و ملاک

متغیرهای مرتبط	ضریب همبستگی	تعداد	مقدار خطا	سطح معنادار	تفسیر
تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان	.۳۴۴	۲۵۰	۰/۰۵	۰/۰۰	رابطه مستقیم و معنادار

برای بررسی فرضیه تحقیق مطابق جدول فوق، با در نظر گرفتن مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان؛ همچنین مقدار معنادار که کمتر از ۵٪ بوده است در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان نتیجه گرفت که همبستگی خطی معنی داری بین متغیرهای تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان (مقدار ضریب همبستگی ۰/۳۴۴) وجود دارد؛ لذا با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر آماری مبنی بر عدم وجود ارتباط معنی دار رد می شود و فرضیه تأیید می شود. بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است یعنی تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان و بالعکس همراه است.

آزمون فرضیه اصلی

H0: بین ساختار سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان شهرداری رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین ساختار سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان شهرداری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶: ماتریس همبستگی متغیرهای پیش بین و ملاک

متغیرهای مرتبط	ضریب همبستگی	تعداد	مقدار خطا	سطح معنادار	تفسیر
ساختار سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان	.۴۸۸	۲۵۰	۰/۰۵	۰/۰۰	رابطه مستقیم و معنادار

برای بررسی فرضیه اصلی مطابق جدول فوق، با در نظر گرفتن مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای ساختار سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان؛ همچنین مقدار معنادار که کمتر از ۵٪ بوده است در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان نتیجه گرفت که همبستگی خطی معنی داری بین ساختار سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان (مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۸۸) وجود دارد؛ لذا با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر آماری مبنی بر عدم وجود ارتباط معنی دار رد می شود و فرضیه تأیید می شود. بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است. یعنی ساختار سازمانی با بهبود عملکرد کارکنان و بالعکس همراه است.

آزمون فرضیه ها بر اساس رگرسیون چندگانه

در بخش پیشین، به بررسی و آزمون فرضیات بر اساس وجود روابط دوسویه بین متغیرهای وابسته و مستقل پرداخته شد. در این بخش تلاش می گردد تا وجود روابط خطی بین متغیرها هنگامی که به طور همزمان بر متغیر وابسته تأثیر می گذارند بررسی شود. در روش همبستگی ارتباط متغیرها با یکدیگر به طور مجزا و جداگانه سنجیده شد، در حالی که در روش رگرسیون چندگانه تأثیر همزمان چندین متغیر بر متغیر وابسته سنجیده گردید. این بدان معناست که تأثیری که یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته به طور مجزا می تواند داشته باشد، در تقابل با دیگر متغیرهای مستقل تأثیر گذار بر متغیر وابسته کاهش یابد و یا خنثی گردد.



آزمون فرضیات تحقیق (رگرسیون چندگانه)

به منظور تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه از دو جدول استفاده شده است. در آغاز جدولی (الف) که توسط آن تحلیل واریانس رگرسیون و خلاصه مدل به نمایش در آمده است و دوم، جدولی (ب) که از طریق آن بتوان معادله رگرسیون چندگانه را استخراج نمود.

جدول الف: نتایج مربوط به تحلیل واریانس

ضرب همبستگی چندگانه	ضرب تعیین R^2	ضرب تعیین تعدیل شده	سطح معنی داری
۰/۵۰۶	۰/۳۵۶	۰/۳۳۵	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول الف مشاهده شد طبق خروجی مقادیر ضریب رگرسیون چندگانه، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده؛ خطای معیار تخمین و سطح معنادار به دست آمد. سطح معنادار برابر صفر می باشد و از سطح معنی داری ۰/۰۵ نیز کوچکتر می باشد که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهد. ضریب تعیین تعدیل شده ی مدل برابر ۰/۳۳۵ می باشد. ضریب همبستگی چندگانه همانطور که از جدول پیداست، برابر با ۰/۵۰۶ می باشد. این امر بدین معنا است که شدت رابطه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته برابر ۵۰/۶ درصد بوده است. دومین جدولی که در این رابطه به نمایش در آمد مرتبط با اطلاعات هر یک از متغیرهای مستقل بوده است.

جدول ب: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه

آماره آزمون	سطح معنی داری	ضرایب استاندارد شده	ضرایب رگرسیون	متغیر مستقل
۲/۶۶۲	۰/۰۰۹	-	۱۴/۵۹۵	مقدار ثابت
۰/۵۰۳	۰/۶۱۶	۰/۱۴۶	۰/۲۰۴	عملکرد سازمانی
۲/۲۲	۰/۰۲	۰/۲۰۴	۰/۴۱۳	ساختار سازمانی

برای فرموله نمودن معادله رگرسیون؛ جدول الف ارائه شد. به منظور به دست آوردن معادله رگرسیون اطلاعاتی از جمله مقدار ثابت معادله؛ ضرایب رگرسیون؛ همچنین بررسی آزمون خطی بودن که از سطح معنی داری مشخص می گردد؛ آورده شد.

آزمون رتبه ای فریدمن برای رتبه بندی متغیرهای تحقیق

از آزمون فریدمن برای بررسی اولویت بندی (رتبه بندی) تعدادی از متغیرها استفاده می شود. در این مقاله نیز به منظور بررسی یکسان بودن اهمیت متغیرهای تحقیق از آزمون فریدمن استفاده شده است. در این راستا فرضیه آماری زیر را طرح می نماییم:
 H_0 : بین متغیرهای تحقیق، تفاوت معنی داری وجود ندارد.
 H_1 : دست کم بین دو متغیر تحقیق، تفاوت معنی داری وجود دارد.

H_0 :

به ازای حداقل یک i_j : H_1

IF Asymp. Sig. > H_0

IF Asymp. Sig. < H_1

Asymp. Sig. = 0.000 < H_1

خروجی SPSS شامل دو جدول می باشد. در جدول اول، میانگین رتبه های هر متغیر ارائه شده و در جدول دوم نیز مشخصات آماری و آماره ارائه گردیده است. باتوجه به خروجی SPSS مقدار عدد معنی داری (sig) 000/0 بوده و از سطح معنی داری استاندارد (۰/۵ =) کمتر است. بنابراین فرض H_0 در سطح اطمینان ۰/۰۵ رد می شود. لذا می توان گفت متغیرهای تحقیق رتبه های یکسانی ندارند و حداقل دو متغیر تحقیق با هم اختلاف معنی دار دارند. در ذیل جدولهای مربوطه ارائه می گردد.



نتایج آزمون فریدمن جهت رتبه بندی متغیرها

جدول ۷- رتبه بندی متغیرهای مستقل بر اساس آزمون فریدمن

متغیر	میانگین رتبه ها
عملکرد سازمانی	۱,۰۱
ساختار سازمانی	۳,۴۷

نتایج آزمون فریدمن در رتبه بندی متغیرها نشان میدهد که بیشترین میانگین با مقدار ۳,۴۷ و کمترین میانگین با میانگین ۱/۰۱ است. آماره های آزمون فریدمن نشان می دهد که خی دو با مقدار ۳۷/۳۹۴ درجه آزادی ۳ در سطح ۰/۰۵. معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

بررسی فرضیه فرعی اول

بین پیچیدگی ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری تهران رابطه معناداری وجود دارد.

پیچیدگی ساختار سازمانی سه شکل دارد: تفکیک افقی، تفکیک عمودی و پراکندگی جغرافیایی. در تفکیک افقی سازمانها، هر قدر تعداد مشاغل یا وظایف متفاوت و متنوع در یک سازمان (که مستلزم دانش و مهارت خاصی است) بیشتر باشد، سازمان از نظر افقی پیچیدگی بیشتری خواهد داشت. تفکیک عمودی یا سلسله مراتبی، همان عمق یا ارتفاع نمودار سازمانی است. هر قدر بین بالاترین و پایین ترین مقامات سازمان فاصله بیشتری باشد، سازمان پیچیده تر خواهد بود.

بررسی فرضیه فرعی دوم

نتیجه فوق با مطالعات (هیگز، ۲۰۰۳)، (کولینز و بورک ۲۰۰۱ و (بونکه ۲۰۰۳) همخوانی دارد.

بین رسمیت ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری تهران رابطه معناداری وجود دارد.

ساختار سازمانی چارچوب روابط شغلی، سیستم ها، فرایندهای عملیاتی را در بین افراد و گروه هایی که تلاش می کنند به اهداف مشترکی در یک شرکت برسند مشخص می کند. ساختار سازمانی مجموعه ای روش های تقسیم کار به صورت وظایف مشخص و هماهنگ بین افراد می باشد. روش فعالیت های سازمانی، سازماندهی و هماهنگی بین اجزا سازمان را ایجاد می کند و سبب می شود فعالیت های عوامل کار و کنترل اعمال سریع تر صورت بگیرد. مفهوم ساختار سازمانی ظهور یک تفکر سیستماتیک در سازمان می باشد که روابط را به عنوان مجموعه ای مشخص از یک شرایط کلی تعیین می کند این مولفه نشان دهنده فلسفه تشکیل سازمان است و دیدگاه سیستماتیک از سازمان را نشان می دهد. ساختار سازمانی از دو بخش عناصر نرم و سخت تشکیل می شود، در عناصر سخت گروه ها و واحدهای سازمانی و سلسله مراتبی قرار داند و در بخش نرم میزان دانش کارکنان و نحوه ارائه خدمات آنها در سازمان.

بررسی فرضیه سوم تحقیق

بین تمرکز ساختار و عملکرد کارکنان شهرداری تهران رابطه معناداری وجود دارد.

نوع ساختارهای یک سازمان می تواند از جمله عناصر و عوامل تاثیرگذار بر توسعه و پیشرفت یک سازمان به شمار آید زیرا سازمان هایی با نوع ساختار ثابت با سازمان های دارای ساختار پویا کاملا متفاوت از یکدیگر هستند. پیچیدگی ساختار سازمانی مجموعه راه هایی است که طی آن فعالیت های سازمان به وظیفه شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه ها هماهنگی ایجاد می شود. موضوع ساختار سازمانی از سال ۱۹۷۰ مورد توجه سازمان ها و محققین قرار گرفت، این مطالعات منجر به تغییرات وسیع در جایگزینی ساختارهای سنتی، متمرکز و غیرفعال با ساختارهای سازمانی پویا، فعال، مشارکتی و خودمدیریتی گردید. ساختار سازمانی نشان دهنده سطوحی است که در سلسله مراتب اداری وجود دارد و نیز حیطه کنترل مدیران یا سرپرستان را مشخص می نماید. به طور کلی هدف از ساختار سازمانی هماهنگی نیروی انسانی و منابع موجود در جهت افزایش کارایی و اثربخشی



سازمان است. در واقع ساختار فرایندی است که نقش مهمی در کسب هدفهای سازمان ایفا می کند. ساختار سازمان، کالبدی است که در آن حوزه های اساسی، ماموریت کلی، نظام ارتباطی شکل می گیرد.

مراجع

- ابراهیمی، بهزاد و وحید تابان فر، ۱۳۹۶، مقایسه ویژگی های شغلی و شخصیتی مدیران بر مهارت های ارتباطی و سنجش رابطه آن با بهره وری در ادارات ورزش و جوانان استان تهران، سومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین
- احمدزاده طلا تپه، ثمین؛ مرتضی جاوید پور؛ سلیم کاظمی و یاسر پورقلی، ۱۳۹۶، واکاوی مدیریت و استراتژی های ایجاد تعارض سازنده در سازمان، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق
- آرامی، مجتبی و سمانه حسین پوران، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر خودمتمایزسازی برسبک همکاری مدیریت باتوجه به نقش تعدیل کنندگی اعتیاد به کاردربین کارکنان حوزه مالی و اداری شهرداری مشهد باهمکاری شهرداری مشهد، چهارمین همایش ملی مدیریت و حسابداری، جیرفت، همایش گستران
- آزادی، محمد، ۱۳۹۶، بررسی رابطه بین استرس شغلی با عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پالایش گاز ایلام)، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق
- اکبری، محسن؛ معصومه قاسمی شمس و سوده پورمحمدعلی چاپچانی، ۱۳۹۶، رابطه اخلاق حرفه ای و تعارضات شغلی با میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ۱۲ (۱۵)
- ایمان، دکتر محمدتقی و شاهرخ آزر، ۱۳۸۲، بررسی اثرات ساختار سازمانی و عوامل اجتماعی، اقتصادی موثر بر عملکرد کارکنان مدیریت برق کازرون، هشتمین کنفرانس سراسری شبکه های توزیع نیروی برق، تهران، انجمن مهندسين برق و الکترونیک ایران