

## عنوان مقاله:

قیاس عملکرد طراحی ساختار سازمانی با رویکرد مشارکتی کارکنان با عملکرد ساختار سازمانی ابلاغی از سوی مدیران (مورد مطالعه): سازمان شهرداری تهران

## محل انتشار:

ماهنامه پایا شهر، دوره 3، شماره 26 (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

## نویسنده:

افشین روئین تن - دانشآموخته مقطع کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش طراحی سازمان های دولتی

## خلاصه مقاله:

اهمیت سازماندهی پویا در سازمان های کنونی و لزوم طراحی مجدد سازمان بر کسی پوشیده نیست. سازمان های امروزی دائماً در پی بهبود و طراحی مجدد ساختارهای خود در جهت رسیدن به اهداف، پویایی و چابک سازی سازمانی هستند و از طرفی یکی از عوامل مهم توسعه سازمان ها بهره گیری بهینه از نیروی تفکر و خلاقیت منابع انسانی است. سرعت تغییرات و تحولات سازمانی به گونه ای است که در جریان آن سازمان ها باید دانش و تفکرات منابع انسانی را با خود، هماهنگ و همسو سازند. امروزه مدیریت مشارکتی یکی از پیشرفته ترین و موثرترین روش های مدیریت در دنیاست و کارآمدترین اصل ترین ابزار در این نوع مدیریت نظام پیشنهادی سازمانی است. پیچیدگی محیط امروز سازمان ها را وادار کرده تا توانایی های خود را در پاسخ گوئی به تغییرات محیطی افزایش دهند، شکل دهی یک ساختار مناسب می تواند منجر بهکسب مزایای ناشی از چابکی از راه تمرکز بر کارکنان، نوآوری و خلاقیت حاصل از همکاری موثر آنها با یکدیگر شده و در نتیجه سازمان را قادر سازد تا ویژگی هایی از قبیل انعطاف و سرعت بالا در مواجهه با تغییرات محیطی، پاسخگویی و واکنش مناسب به تغییرات قابل پیش بینی و غیر قابل پیش بینی داشته باشند. با این توصیف هدف اصلی این پژوهش بررسی قیاس عملکرد ساختار سازمانی طراحی شده توسط کارکنان سازمان با ساختار سازمانی ابلاغی از سوی مدیران ارشد سازمان شهرداری تهران است. این پژوهش علمی- کاربردی در نظر دارد با قیاس عملکرد ساختاری دو معاونت توسعه منابع انسانی سازمان شهرداری تهران در دو منطقه همجوار این طرح را به صورت آزمایشی به اجرا درآورده و نتایج آن را به اثبات برساند. در منطقه اول، ساختار معاونت توسعه منابع انسانی بر اساس نظرات، همفکری و مشورت گروهی ۸۰ نفر از کارکنان مشارکت پذیر سازمان بخصوص کارکنان شاغل در آن معاونت طرحریزی و به مدت ۶ ماه اجرا گردید. در منطقه دوم ساختار معاونت توسعه منابع انسانی توسط مدیران ارشد، مدیران کل و معاونین سازمان طراحی و به مدت ۶ ماه جهت اجرا، ابلاغ شد. سپس عملکرد معاونت ها طبق معیارها و شاخص های تعیین شده هر ۲ ماه یکبار سنجیده شد، در نهایت نتایج نشان داد عملکرد معاونت منطقه اول که ساختاری متناسب با مشارکت گروهی کارکنان داشت حدود ۳/۵ تا ۴ برابر بیشتر از منطقه دوم است.

## کلمات کلیدی:

ساختار سازمانی، رویکرد مشارکتی، عملکرد سازمان، مدیران ارشد، مدیران کل و معاونان سازمان، کارکنان سازمان شهرداری تهران

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1242721>

