**به نام خالق هستی بخش**

((فصل چهارم کتاب تجزیه و تحلیل طراحی سیستم ها))

سازمان ها زنده اند و در طول زمان از مراحل مختلفی عبور می کنند که این مراحل شامل رشد، بلوغ، زندگی و در نهایت مرگ است. آنچه که سازمان را به موجود زنده تبدیل می کند مجموعه ای از فرآیندهای کاری مختلف است که هماهنگ با هم و در راستای یک هدف در حال رشد است. سازمان عبارت است از اجتماع دو یا چند نفر برای رسیدن به اهداف مشترک در غالب تقسیم کار و.... می باشد.

طبق تعریف جاسبی(1386) سازمان عبارت است از: سیستم های اجتماعی بزرگ و پایداری که فعالیت های اعضای آنها برای رسیدن به هدف های محدود و مشخص هماهنگ شده است و سازماندهی عبارت است از: فراهم کردن امکانات و وسایل مورد نیاز برای رسیدن به اهدف سازمان می باشد.

وقتی اهداف در سازمان ها طوری تدوین شوند که یک نفر به تنهایی نتواند از عهده وظیفه اش برآید نیاز به همکاری و همراهی گروهی از افراد است در جهت رسیدن به اهداف سازمان می باشد که این پدیده تقسیم کار می باشد. هر سازمانی دارای سه مدیر و پنج سطح می باشد که عبارتند از:

1) مدیریت عالی----- تعیین اهداف و مسول اداره امور------- به مهارت ادارکی نیاز دارند.

2) مدیریت میانی----- نظارت و هماهنگی-------- به مهارت انسانی نیاز دارند.

3) مدیران عملیاتی---- خدمات و تولید-------- به مهارت فنی نیاز دارند.

و هر سازمان دارای دو بخش می باشد که عبارتند از:

4) فنی---- نظرات تخصصی در امور مربوط به شرح وظایف

5) پشتیبانی---- لجستیک----- کمک و یاری دهنده و خدمات در امور

انواع سازماندهی عبارت است از:

1)سازماندهی بر مبنای تعداد که گروه بندی و تقسیم وظایف بر مبنای تعداد افراد است مثل ارتش

2)سازماندهی بر مبنای زمان که فعالیت ها و وظایف بر مبنای زمان های مشخصی تعیین می شود و تمام افراد دارای یک وظیفه مشخص و در زمان های مختلف برای رسیدن به یک هدف مشخص انجام می دهند. مثل پرستاران و پزشکان شیفت در بیمارستان ها و آتشنشان ها.

3)سازماندهی بر مبنای وظیفه که براساس وظیفه و کاری که باید انجام بدهند تقسیم می شوند مثل معاون اداراری یا معاون مالی

4)سازماندهی بر مبنای تخصص که بر مبنای آگاهی ها و تخصص های یکسان می باشد مثل امور آموزش یا امور فنی

5)سازماندهی بر مبنای مشتری که به دریافت کنندگان خدمات توجه می شود مثل اداره امور جوانان

6)سازماندهی بر مبنای قلمرو جغرافیایی که براساس مکان و محل عملیات سازماندهی می شود.

7)سازماندهی بر مبنای محصول که گروه بندی براساس نوع کالا و خدمات است مثل شرکت ال جی

8)سازماندهی بر مبنای بازار که براساس ارائه خدمات به بازارهای خاصی ایجاد می شود.

9)سازماندهی بر مبنای پروژه که اهداف و ماموریت سازمان در قالب پروژه های مستقل می باشد.

10)سازماندهی ماتریسی که از ترکیب سازماندهی تخصصی و پروژه است که برخی از کارمندان باید از دو رئیس کسب تکلیف کنند. مثل سازماندهی زمین شناسی و اکتشافات معدنی یا سد سازی

11)سازماندهی بر مبنای گروه های متداخل که به وسیله اعضای مشترک در گروه است. یک فرد در گروهی به عنوان مدیر در گروه دیگر مشاور و در گروه دیگر مرئوس می باشد در این نوع سازماندهی روابط گروهی بسیار مهم است.

12)سازماندهی ماژولار که دارای واحد های مختلف است که هر کدام دارای ضوابط و قوانین مستقل می باشد.

13)سازماندهی ترکیبی که استفاده ار ترکیبی از انواع سازماندهی است بر حسب شرایط و ضوابط خاصی که در سازمان وجود دارد که هر چه سازمان بزرگ تر باشد ترکیب چند نوع سازماندهی در آن بیشتر است.

یک تحلیل گر خبره باید با توجه به شرایط سازمان، موقعیت و اهداف، نموداری را برای سازمانش طراحی کند همچنین یک تحلیل گر با توجه به درجه پیچیدگی تکنولوژی باید طرح مناسبی را برای سازمان پیشنهاد کند. تکنولوژی به اطلاعات، تجهیزات و فنون برای تبدیل، نهاد به ستاده های سازمان اطلاق می شود. تکنولوژی روی پرسنل و کارمندان، وظایف، هزینه و دستمزدها، نظارت مدیران و.... تاثیر می گذارد. همچنین تکنولوژی تاثیر بسیاری بر ساختار سازمان دارد در این زمینه پژوهش های وودوارد و چالز بسیار می باشد. همیشه تکنولوژی مورد استفاده در سازمان باید با سایر اجزای سازمان تناسب داشته باشد. چون اگر به نادرست استفاده شود نظم سیستم و نظام را مختل می کند. اگر تکنولوژی به طور درست مورد استفاده قرار گیرد رضایت شغلی کارمندان را بیشتر می کند و ساعات کاری کارمندان را کمتر خواهد کرد حتی اگر تکنولوژی مورد استفاده درست باشد می تواند بر تعداد کارمندان تاثیر گذارد.

ارگونومی به معنای کار و قاعده و قانون است و در تعریفی دیگر افزایش و بهبود دائمی بهداشت و سلامتی و افزایش کارایی انسان است. محیط کار عاملی است که در کارایی کارامندان تاثیر مستقیم دارد حتی صندلی،

میز، روشنایی و رنگ.....

همیشه تکنولوژی پیشرفته به همراه خود، منابع جدیدی از آسیب و تنش ناشی از کار را به همراه می آورد. پیچیدگی تکنولوژی جدید با تغییر ماهیت کار سازمان و نظام تولید بر نیروی کار توقعات بسیار زیادی را تحمیل می کند. کار و انسان همیشه دو جزء اصلی و تفکیک ناپذیر از هستی است که باید به گونه ای مناسب با یکدیگر برنامه ریزی شوند. نبود تناسب و تطابق بین توانمندی های انسان و نوع کاری که انجام می دهد یا مسولیتی که بر عهده او می باشد باعث بروز مشکلاتی بسیار می شود که از جمله می توان به حوادث و رخدادها و.. اشاره نمود ما به شرطی می توانیم عملکرد انتقال تکنولوژی را بهینه کنیم و بهره وری را بالا ببریم که اصول ارگونومی را در طراحی و عرضه رعایت کنیم.

شـــاد و تندرست زیر سایه بهترین

منابع

شمس السادات زاهدی

ساناز منصف

خدیجه رحمانی

دکتر علی الوانی