



Namatek
True Education

**What is the
size of the
organization?**

www.namatek.com

اندازه سازمان چیست؟

فهرست مطالب

1. مفهوم اندازه سازمان
2. تأثیر اندازه، بر ساختار سازمان
3. تأثیر اندازه بر تخصص نیروی کار
4. تأثیر اندازه بر بخش بندی سازمان

آیا می دانید که اندازه سازمان چیست؟ طبق چه معیارهایی سنجیده می شود و چه نقشی روی عملکرد یک سازمان دارد؟

ما در این مطلب قصد داریم مروری بر این فاکتور داشته باشیم و ببینیم آیا بزرگ بودن اندازه یک سازمان فاکتوری مثبت است یا منفی؟ همچنین می خواهیم بررسی کنیم که چگونه این فاکتور می تواند بر عملکرد سازمان اثر داشته باشد؟

#1 مفهوم اندازه سازمان



عملکرد سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد و اهداف، امکانات مالی، مهارت، تخصص نیروی انسانی و غیره فقط برخی از ویژگی های یک

سازمان هستند. با این حال یکی از ویژگی های کلیدی (که کمتر به آن توجه می شود) اندازه سازمان است.

این فاکتور می تواند به شکل بسیار موثری روی عملکرد سازمان تاثیر داشته و باعث پیروزی، شکست و یا تعطیلی کامل آن شود.

اندازه سازمان یکی از معیارهای کلیدی یک سازمان است که با توجه به تعداد کارکنان، بزرگی عملکرد و سهم بازار و میزان دسترسی آن تعیین می شود.

سازمان ها معمولا دارای اندازه های متفاوتی هستند و معمولا سازمان های موفق هر اندازه ای می توانند داشته باشند.

به بیان بهتر، اندازه سازمان، تنها معیار موفقیت یک سازمان نیست و سازمان های کوچک و بزرگ، هر دو می توانند عملکرد مناسبی داشته و به موفقیت برسند.

نکته کلیدی در مورد اندازه سازمان، نحوه مدیریت آن است.

در صورتی که مدیران بتوانند اندازه سازمان را به خوبی درک کرده و شرایط را متناسب با این اندازه را تعیین کنند، بدون شک موفق خواهند بود.

#2 تأثیر اندازه، بر ساختار سازمان

وقتی معمار، یک ساختمان جدید را طراحی می کند، اندازه ساختمان در حال برنامه ریزی، تأثیر قابل توجهی در نحوه طراحی ساختمان و نوع فونداسیون مورد استفاده در ساختمان خواهد داشت.

یک ساختمان کوچک معمولاً به طراحی ساده با زیربنای کم عمق و یک ساختمان بزرگتر به طراحی پیچیده تر و زیربنای عمیق تر نیاز دارد.

در همین راستا، هنگام تعیین کارآمدترین ساختار و طراحی یک سازمان، تعداد افرادی که به آن تعلق دارند تأثیر عمده ای بر روی این مسئله دارند که ساختار سازمان چه نوع ساختاری است.

ساختار معمول یک کسب و کار کوچک مسطح است زیرا تعداد محدودی از افراد، مسئول بسیاری از وظایف هستند.

ساختار معمول یک سازمان با اندازه بزرگ، دارای چندین سطح عمودی یا لایه های مدیریتی است که ساختار پیچیده تری را نشان می دهد.



به طور خلاصه، هنگام تعیین نوع ساختاری که برای یک سازمان مناسب است، اندازه آن مهم است.

#3 تأثیر اندازه بر تخصص نیروی کار

یکی از عوامل ساختار سازمانی (که تحت تأثیر اندازه سازمان قرار می گیرد) تخصص در کار است که نحوه تقسیم وظایف را به مشاغل جداگانه تعیین می کند.

هرچه شغل به وظایف کوچک تقسیم شود، تخصص بیشتری در مورد هر نفر وجود دارد. سازمان های کوچک افراد کمتری برای تقسیم وظایف در بین خود دارند. بنابراین مشاغل موجود در سازمان های کوچک دارای

میزان تخصص کمتری نسبت به مشاغل موجود در سازمان های بزرگ هستند.

اجازه دهید نگاهی به دو شرکت در اندازه متفاوت بیندازیم که در هر دو در یک صنعت فعالیت می کنند. آن وقت متوجه خواهید شد که این مسئله چه تفاوتی کلیدی در این دو شرکت ایجاد می کند.

به عنوان مثال، یک هتل کوچک را تصور کنید که دارای 22 اتاق و 19 کارمند است.

ساختار این هتل، از یک مدیر کل، چهار کارمند ارشد، شش خانه دار، سه فرد مسئول نظافت عمومی، سه کارمند امنیتی، یک حسابدار و یک مسئول شیفت شب تشکیل شده است.

تعداد تخصص و سطح آنها در این هتل بسیار کمتر از یک هتل با 2000 نفر پرسنل است. به همان اندازه نیز سرعت عملکرد در هتل دوم به مراتب بیشتر از هتل اول است. با این حال یافتن جایگزین با سطح تخصص مربوطه برای هتل دوم نیز سخت تر است.

گاهی اوقات به همین دلیل، سازمان ها نمی خواهند اندازه سازمان را تغییر بدهند تا دچار مشکلات جذب کارمند متخصص نشوند و قادر باشند با کارمندی موجود به فعالیت ادامه بدهند.



#4 تاثیر اندازه بر بخش بندی سازمان

یکی دیگر از جنبه های ساختار سازمانی که متأثر از اندازه یک سازمان است، بخش بندی آن است. بخش بندی، چگونگی گروه بندی شغل ها، در کنار یکدیگر را تعیین می کند.

سازمان های بزرگ، هنگام تعریف مشاغل از درجه بالایی از بخش بندی استفاده می کنند، زیرا آنها باید وظایف مشخصی را برای نیروی کار بزرگ خود تأمین کنند تا سازمان بتواند کارآمد باشد.

سازمان های کوچک برای دستیابی به اهداف سازمان، تعداد کمتری از افراد را در اختیار قرار می دهند و عملکرد دیپارتمان ها اغلب با هم همپوشانی دارد.

به عنوان مثال، یک ناظر شبانه در هتل را در نظر بگیرید.

وی از ساعت 11:00 تا 6:00 صبح کار می کند و شرح شغلی او این است که امور پذیرش مشتریانی که شب به هتل می رسند را انجام دهد.

حال هتل دیگری را در نظر بگیرید که این بخش بندی را ندارد و یک نفر باید چندین وظیفه را مدیریت کند.

در چنین وظایفی احتمالا برخی از فرآیندهای کاری ناقص مانده و شخص دیگری نیز ممکن است در اوقاتی که این شخص مشغول کار دیگریست، وظایف او را انجام دهد.

به همین دلیل می توان گفت که اندازه سازمان بر روی بخش بندی وظایف، اثرگذار است.



بسیاری از مدیران سازمان ها تصور می کنند که با افزایش اندازه سازمان، بخش بندی سازمان بهترین کار است. با این حال، بخش بندی هر

سازمانی نیازمند برخی ملاحظات است و افزایش بخش بندی ها (بدون برنامه) زیان های زیادی را به سازمان تحمیل می کند.

جمع بندی

در این مطلب نگاهی به اندازه سازمان داشتیم و دیدیم که این ویژگی، چگونه می تواند روی عملکرد یک سازمان تاثیرگذار باشد.

این فاکتور، یکی از کلیدی ترین مولفه های هر سازمانی بوده و در صورتی که اندازه مناسبی نداشته باشد و یا مدیران، درک درستی از این فاکتور نداشته باشند، اندازه سازمان، بزرگتر یا کوچکتر از حد معمول خواهد شد.

اندازه بزرگتر، منجر به خسارت مالی و ورشکستگی شده و اندازه کوچکتر، باعث کاهش بهره وری و آسیب به کارکنان می شود.

رعایت تعادل در اندازه یک سازمان و رشد آن با توجه به شرایط خاص شرکت، می تواند یک استراتژی موفق باشد.