

أثر الهيكل التنظيمي على سياسة الشركة بالتطبيق على شركة تقنية المياه والبيئة المحدودة (وتيكو)

The impact of the Organizational Structure on the Company's Policy by Application to (WETICO)

شعيفان سلمي حمود العتيبي

2021200775

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

المقدمة:

سعت مدارس الإدارة الحديثة لدراسة العنصر البشري في المنظمات ودوره وتأثيره، دراسةً اتسع نطاقها للاستعانة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية باعتباره أهم محددات العملية الإدارية والإنتاجية نظراً لامتلاكه لقدرات خاصة تشكل عاملاً محورياً في تحقيق جودة الأداء التنظيمي وتعبيره عن سياسة الشركة (Johari, 2019)، وتكوين التراكم المعرفي للخبرات، وتنمية القدرة على الإبداع الفكري.

إن ما تتميز به الموارد البشرية من سمات وقدرات هي التي تضمن تحقيق التطوير والنجاح المستمر بمبتكراتها واختراعاتها وآلياتها المتبعة في تنظيم وقيادة العملية الإدارية والإنتاجية بانسيابية وسلاسة وإتاحة الفرصة لتلك الإمكانيات للتنفيذ (Huta Barat, 2015). وتبرز أهمية تنظيم الموارد البشرية في المنظمات من خلال كونها أداة وظيفية تطبق سياسات الشركة، وتبرز أهميتها أيضاً من حيث اعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج (المورد البشري) متغيراً في التفكير ومستوى الأداء والمعارف والخبرات كما أن يتأثر بعلاقات العمل وسياساته في البيئتين الداخلية والخارجية والتي تبرز أهميته وتأثيره (فراونة وماضي، 2022).

وقد بدأت المنظمات بتبني مفاهيم إدارية حديثة ذات علاقة بإدارة الموارد البشرية لتحقيق استراتيجيات الشركة ومعبرة عن سياستها وبالتالي تركز على قدرة المؤسسات في تحقيق التطوير المستمر للأداء من خلال ثقافة تنظيمية مرنة تعزز من المشاركة والإبداع.

وتستهدف المنظمات من إرساء الهيكل الإداري والتنظيمي تحقيق الأهداف الاستراتيجية وخلق بيئة عمل مبدعة وسليمة تساعد على اتخاذ القرارات عبر تمكين العاملين بمنحهم الصلاحيات التي تتناسب مع المسؤوليات وتضمن تحقيق مناخ العمل الملائم والذي يهيئ سلوكاً تنظيمياً مناسباً ويكون اتجاهات إيجابية نحو العمل (الهميسات، 2017)؛ ومن هذا المنطلق تزايدت الاتجاهات نحو تصميم هياكل تنظيمية تتناسب مع احتياجات العاملين تكون قادرة على تنمية وتطوير مساره الوظيفي وتحفيزه نحو مزيد من إشباع حاجاته المعنوية والمادية (Nasution & others, 2021).

وتختلف المنظمات بين أنماط الهياكل التنظيمية وفقاً لسياسة الشركة ومن أشهرها النموذج الآلي والنموذج العضوي وفقاً لطبيعة عمل كل منظمة حيث يعتمد تحديد الهيكل التنظيمي المناسب وتصميمه على الواقع الفعلي للمنظمة والمؤثرات الداخلية والخارجية والتي تستلزم توظيف الإمكانيات في تناسق وانسجام بين كافة الوحدات الإدارية لزيادة القدرة على تشكيل السلوك التنظيمي نحو أفضل مستويات الأداء بالمنظمة (Alipoor & others, 2017).

ويرتبط التصميم التنظيمي بشكل رئيسي بالعناصر التنظيمية ومن أبرزها الأداء والاتصال والقيادة والمناخ التنظيمي بما يسمح للمنظمة والعاملين فيها بالإبداع حيث يعكس تصميم العمل؛ مستوى اهتمام الإدارة باشتراطات أداء المهام وأساليبه وإجراءاته (Hanafi, 2019).

ويعد الهيكل التنظيمي أحد أبعاد المناخ التنظيمي ومؤثراً في سياسة الشركة باعتباره النظام الذي يتحدد في سياقه المهام وطبيعة العلاقات بين الوحدات التنظيمية ويكون من مهام رئيسية وأخرى فرعية حيث تساعد تلك الصيغة التنسيقية بين الأجزاء والمجموعات على تحقيق أفضل النتائج في الأداء حيث يلعب الهيكل التنظيمي دوراً جوهرياً

في عمليات تطبيق الاستراتيجيات التي تحددها الشركة ومن ثم يمكن التأكيد على أهمية الهيكل التنظيمي الفعال ولكن الصعوبة تكمن في مستوى تفاعله مع بيئة العمل المتلاحقة التغيير ومن ثم تأثيره المتغير على الأداء الطموح إلى تطويره (عبد الله، 2020).

ومن ثم فإن دراسة الهيكل التنظيمي وسماته وخصائصه وأنواعه تمهيدا مهما وأساسيا لتحليل أنشطة المنظمات وتحليل سياساتها وأحد الأدوات الحديثة في تحقيق التطوير والتغيير فالهياكل التنظيمية توفر الإطار الذي يوضح أسلوب العمل في المنظمات ويسمح بتميز منظمة عن أخرى في بيئتها الداخلية مستوى تفاعلها مع بيئتها الخارجية.

ويلعب الهيكل التنظيمي دورا حاسما في تشكيل سلوك العاملين تبعا لطبيعة وقوة الهيكل التنظيمي القادر على دعم السمات الإيجابية في السلوك التنظيمي للعاملين (Kanten & others, 2015) ومنع وحظر أي انحرافات من خلال وضع مهام ووظائف خاصة في نقاط حرجية تمنع وتواجه أي احتمالات للتشتت أو الفهم الخاطئ كما تضع نقاط مناسبة للتوجيه والتحفيز ومن ثم تسمح بإرساء ضوابط سليمة في عملية الأداء الإداري ومن ثم استهداف أداء وظيفي متميز.

ومن ثم كان أهمية اعتماد سمات وخصائص استراتيجية ومرنة للهيكل التنظيمي كمدخل من مداخل دعم سياسات الشركة من خلال دعم مناخ تنظيمي وسلوك تنظيمي يحفز على الإنجاز والإبداع والتميز.

مشكلة البحث:

يعد الهيكل التنظيمي بمثابة أساس من أساسات إنشاء المنظمات ويعبر عن سياساتها فيكون بمثابة أداة هادفة لتحقيق استراتيجيات المنظمة وتعظيم مستوى المخرجات بكفاءة وفاعلية من خلال قدرته على تحديد رسم وتحديد العلاقات التنظيمية واتجاهات الامتثال ومستويات التفاعل مع البيئة الداخلية والخارجية وتشكيله لدور الفرد في المنظمة ونطاق عمله ومركزه الوظيفي حيث يتحكم الهيكل التنظيمي في تشكيل الوحدة الإدارية ومن ثم التأثير في أداء العاملين الذي يعد أحد العناصر التنظيمية المهمة والتي تعتمد على مقومات أساسية من بينها الهيكل التنظيمي الفعال ليتسم بالكفاءة والفاعلية بما يتلاءم مع سياسات الشركة.

ويعتمد نجاح المنظمات والمنشآت على مستوى استقرار وسلامة الهياكل التنظيمية بل قد أكدت العديد من الأدبيات الإدارية ومنها (الحليم، 2019) و (الإبرو وكاظم، 2018) و (حبيب، 2021) على أن صحة الهيكلة التنظيمية بمثابة الضامن لسلامة العمل في المؤسسة بما يحقق التوزيع السليم للمهام والمسؤوليات والصلاحيات كما يحدد العلاقات ونطاقات الإشراف ويسمح للأفراد بإجادة الأداء في دوائر محددة تعمم مبادئ التفويض الإداري ومن ثم تهئى النظم وتمنحها الوسائل الملائمة لمشاركة الأفراد في صنع القرار ومن ثم تحسين الأداء كمطلب ملح وهدف أصيل للعملية الإدارية ككل.

ومن ثم يمكن للباحث بلورة إشكالية الدراسة في تساؤل الدراسة الرئيسي ما هو أثر الهيكل التنظيمي على سياسة الشركة بالتطبيق على شركة تقنية المياه والبيئة المحدودة (وتيكو)؟

أهمية البحث:

تؤثر سياسات الشركات على نحو كبير على مستوى الأداء الداخلي ومعدلات الإنجاز ومستوى الإبداع وتحتاج سياسات الشركة إلى وجود هيكل تنظيمي ووظيفي يسمح بتلبية سياسات الشركة ويعمل على التفاعل معها في إطار من المرونة الحكيمة في سبيل نمو الشركة.

من هذا المنطلق تبدو أهمية الدراسة من الناحية النظرية في:

أولاً: ركزت معظم الدراسات السابقة على تحديد مفهوم الهيكل التنظيمي فقط دون أثره على سياسات الشركات وخاصة شركة تقنية المياه والبيئة المحدودة (وتيكو).

ثانياً: ستفيد الدراسة في تحليل العلاقة بين الهيكل التنظيمي أو سياسات الشركة واختبار الأثر والعلاقة المتبادلة بينهما بما ينعكس على الشركة.

ثالثاً: بالرغم من مزايا الهيكل التنظيمي لم تربط الدراسات بين الهيكل والسياسات التنظيمية باعتبار الهيكل التنظيمي أحد أدوات تطوير الأداء الوظيفي.

الأهمية العملية:

- ستفيد مخرجات الدراسة في تطوير وتصميم الهياكل التنظيمية بالشركات.
- ستفيد الدراسة في تسليط الضوء على عيوب الهياكل الوظيفية في إطار مشكلات سياسات بعض الشركات.
- ستخرج الدراسة بتوصيات لتحقيق المواءمة بين الهيكل التنظيمي وسياسات الشركات التنظيمية.

المراجع:

- الهميسات، عباس إبراهيم سلامة وخوجلي، موسى أحمد آدم (2017). تقويم أثر الهيكل التنظيمي على أداء العاملين، دراسة ميدانية على وزارة الشؤون البلدية، رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان.
- حبيب، أديان، ناصر والأسدي، جودي داوود (2021). الهيكل التنظيمي وأثره في الأداء في المكتبة المركزية في جامعة البصرة، مجلة آداب البصرة، ع7، ص 271 – 301.
- عبد الله، دانية حسن محمد وعوض الكريم، إدريس موسى (2020). المناخ التنظيمي ودوره في الإبداع الإداري والأداء الوظيفي دراسة حالة، بنك أم درمان، رسالة ماجستير- جامعة النيلين، الخرطوم.
- فروانة، حازم أحمد محمد، وماضي، إسماعيل سالم منصور. (2022). دور الجودة الشاملة في تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، مج 5، ع 1، 909 – 936
- الحليم، فائز محمد خميس وعيد، محمد فرج (2019). دور الهيكل التنظيمي في رفع كفاءة أداء العاملين بالتطبيق على حالة مدارس إمبة الأساس، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، الخرطوم.
- الابرو، هادي عبد الوهاب وكاظم، وسام بدر (2018). دور الهيكل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وكل من صنع القرار والاتصالات التنظيمية، دراسة ميدانية في عدد من الوزارات العراقية، المجلة العربية للإدارة، العدد 1، مج 38.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2019). Organizational structure, work involvement, and job performance of public servants. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 654-663.
- Hutabarat, W. (2015). The impact of organizational culture, organizational structure, and job-satisfaction on high school teachers' job-performance. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 34(03), 412-420.
- Alipoor, H., Ahmadi, K., Pouya, S., Ahmadi, K., & Mowlaie, S. (2017). The Effect of Organizational Structure on Employees' Job Performance in Private Hospitals of Ahvaz. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*, 17(3/4), 119-123.
- Hanafi, A. S. (2019). Effect of organizational structure, job analysis and leadership style on work motivation and its impact on performance of employees. *JPAS (Journal of Public Administration Studies)*, 4(1), 39-45.
- Nasution, M., Yeni, S., Yondra, A., & Putri, A. (2021). The influence of organizational structure and job analysis on work motivation and its impact on the performance of the office of cooperatives for small and medium enterprises, industry and trade (KOPERINDAG) Mentawai

Islands Regency. American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 5(1), 444-453.

- Kanten, P., Kanten, S., & Gurlek, M. (2015). The effects of organizational structures and learning organization on job embeddedness and individual adaptive performance. Procedia Economics and Finance, 23, 1358-1366.