

BUSA130

Lina Morrar

تلخيص تشابتر 6

Chapter 6 Organizational Structure

نظم التنظيم

Organizational Structure ⇒ هيكل النظام / هيكل العمل / هيكل المؤسسة / هيكل الشركة / هيكل الإدارة

⇒ Specification of the jobs to be done within an organization and the ways in which they relate to one another

تحديد الوظائف التي ستتم إنجازها داخل المنظمة والطرق التي ترتبط بها مع بعضها البعض

Organization Chart هيكل النظام

⇒ diagram depicting a company's structure and showing employees where they fit into its operations

رسم يوضح هيكل الشركة ويظهر مكان كل موظف في عمليات الشركة

Chain of command "سلسلة الأوامر"

⇒ reporting relationships within a company

العلاقات بين الموظفين داخل الشركة / من مسؤول عن من ومن مسؤول عن من

Determinants of Organizational Structure

العوامل المحددة لنظم الشركة

- 1 Mission → الهدف الرئيسي للشركة / سبب وجود الشركة
- 2 Strategy → استراتيجية الشركة / أهداف الشركة / تكتيكات الشركة
- 3 Size → حجم الشركة
- 4 Internal environment → بيئة الشركة الداخلية
- 5 External environment → البيئة الخارجية

The Building Blocks of Organizational Structure

الأساسيات التي تقوم عليها هيكل الشركة

1 Job Specialization

التخصص

The process of Identifying the specific jobs that need to be done

and designating the people who will perform them

عملية تحديد الوظائف التي يجب إنجازها ومن المسؤول عن كل وظيفة

2 Departmentalization

تقسيم الشركة إلى أقسام

process of grouping jobs into logical units

Departmentalization

• Departmentalization

خطة المجموعات
التي تقوم بالعمل
المحددة

→ grouping jobs into logical units

→ product, process, functional, customer
geographic

تقسيم الشركة إلى أقسام حيث كل قسم يجمع أشخاص
يعملون بنفس العمل ونفس المهام (مثلًا - المبيعات)

[1] Functional Departmentalization

⇒ dividing an organization according to groups Functions
or activities

تقسيم بناءً على الوظيفة والنشاط المسؤول عنه

[2] Product Departmentalization

⇒ dividing an organization according to specific product
or services being created

التقسيم بناءً على المنتجات أو الخدمات

[3] Process Departmentalization

⇒ dividing an organization
according to Production
processes used to create a good
or service

التقسيم بناءً على عملية الإنتاج
يتم تقسيم عملية الإنتاج إلى عدة أقسام
وكل قسم مسؤول عن عملية معينة

[4] Customer Departmentalization

⇒ dividing an Organization to offer products and
meet needs for identifiable customer groups

والأقسام

التقسيم بناءً على تلبية احتياجات

[5] Geographic Departmentalization

dividing an Organization according to the
areas of the country or the world served by a
business

التقسيم بناءً على المناطق التي تخدمها الشركة

Distributing Authority: Centralization and decentralization

كيف يتم توزيع السلطة في الشركات
 ⇒ Establishment of a decision - Making Hierarchy

اعتماد التسلسل الهرمي في اتخاذ القرار / كلاً ما يتعلق السلطة ← أي من بين مدير القرار - ومن يتبع القرارات

- deciding who will be empowered to make which decisions and who will have authority over others

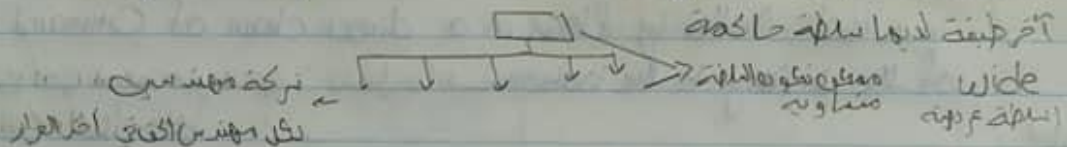
[1] Centralized / Tall Organization

- Organization in which most decision - Making authority is held by upper - level management



[2] Decentralized / Flat Organization

- Organization in which a great deal of decision - Making Authority is delegated to levels of management at points below the top



Span of Control مدى السيطرة

⇒ The distribution of authority in an organization also affects the number of people who work for any individual manager

يؤثر توزيع السلطة على عدد الأشخاص الذين يعملون لدى أي مدير فردي

Span of Control ⇒ number of people supervised by one manager

عدد الأشخاص الذين يشرف عليهم مديراً

~~The Delegation process~~

The Delegation Process

⇒ process through which a manager allocates work to subordinates
 (توزيع العمل على الموظفين)

1. Assigning responsibility
 • The duty to perform an assigned task
 (إعطاء المسؤولية) ⇒ (مهمة محددة)

2. Granting authority
 • the power to make the decisions necessary to complete the task
 (إعطاء السلطة) ⇒ (القدرة على اتخاذ القرارات)

3. Creating accountability
 • the obligation employees have for the successful completion of the task
 (خلق المسؤولية) ⇒ (التزام الموظفين بإنجاز المهمة بنجاح)

Form of Authority :-

1. Line Authority
 in which Authority flows in a direct chain of Command from the top of the company to the bottom
 (سلطة مباشرة) ⇒ (سلسلة القيادة المباشرة من القمة إلى القاعدة)

2. Staff Authority
 Authority based on expertise that usually involves counseling and advising line managers
 (سلطة مستشارة) ⇒ (سلطة قائمة بالخبرة عادةً تتضمن تقديم المشورة وإعطاء النصح للمدراء المباشرين)

3. Staff members
 who help line departments in making decisions but who do not have the Authority to make financial decisions
 (أعضاء موظفين) ⇒ (مساعدة الإدارات المباشرة في اتخاذ القرارات ولكن ليس لديهم سلطة اتخاذ القرارات المالية)

4. Committee and team Authority
 (سلطة لجان وفريق) ⇒ (سلطة مشتركة بين أعضاء اللجنة أو الفريق)

الأساسيات الهيكل التنظيمي

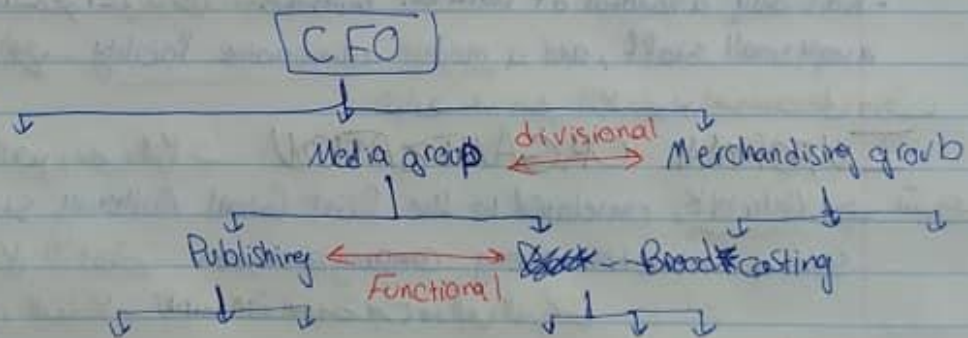
Basic forms of organizational Structure

⇒ **Functional Structure** الهيكل الذي يتكون بناءً على الوظيفة
 • in which Authority is determined by the relationships between group Functions and Activities.

⇒ **Divisional Structure**
 • in which corporate divisions operate as autonomous businesses under the larger corporate umbrella
 الهيكل الذي يتكون من أقسام الشركة ككيانات مستقلة تعمل تحت مظلة الشركة الأم / شركة تابعة لكل جزء من أجزاء الشركة الأم

⇒ **Matrix Structure** هيكل مابين الوظيفي / الانشائي
 • Organizational structure Created by Superimposing one form of structure onto another

هيكل مابين الوظيفي / الانشائي Matrix Structure
 في هذا الهيكل يتم دمج الهيكل الوظيفي مع الهيكل الانشائي
 ويكون على شكل دوائر فقط في الشركة



⇒ **International Organizational Structures** هيكل الشركة في دول متعددة
 • approaches to organizational structure developed in response to the need to manufacture, purchase, and sell in global markets

هيكل الشركة الذي تم تطويره استجابة للحاجة إلى التصنيع والشراء والبيع في الأسواق العالمية

Organizational Design For the twenty-First Century

الاخلاف تنظيم الشركات في القرن الواحد والعشرين وتطور تنظيمات حديثة.

في حال خلعها المبرور ينبغي الفريق

نقل مؤقت
منظمة

[1] Team Organization

شركات تعمل على الاعتماد على فرق عمل مؤقتة

relies almost exclusively on Project-type teams, with little or no underlying functional hierarchy

يعتمد بشكل كبير تقريباً على فرق العمل المؤقتة، وليس لها هيكلية وظيفية أساسية (leader → team)

[2] Learning Organization

works to facilitate the lifelong learning and personal development of all its employees while continually transforming itself to respond to changing demands and needs

تعمل على تسهيل التعلم مدى الحياة والتطوير الشخصي لجميع موظفيها مع تحويل نفسها باستمرار للاستجابة للمتطلبات والاضرابات المتغيرة

[3] Virtual Organization

منظمة تعتمد على الاتصال الإلكتروني

- has ~~little~~ little or no formal structure
- has only a handful of permanent employees
- a very small staff, and a modest administrative facility

تتكون من عدد قليل جداً من الموظفين الدائمين

INFORMAL ORGANIZATION

⇒ Network, unrelated to the firm's formal Authority structure, of everyday social interaction among company employees

شبكة غير رسمية، لا علاقة لها بهيكل السلطة الرسمية للشركة، للتفاعل اليومي بين موظفي الشركة.

• Informal groups

groups of people who decide to interact among themselves

مجموعات من الناس يقررون التفاعل فيما بينهم

Organizational Grapevine : تناقل المعلومات في الترابط
الغير رسمي .

Grapevine => Informal communication network that runs
through an organization .
نسيئة النواقل وتقل المعلومات - تكون
غير رسمية / الإثبات = / Rumor - وبتحول غير رسمي .
إثبات