

به نام خداوند بخشنده مهربان

« مبانی تئوری و طراحی سازمان »

فصل چهاردهم

روابط بین سازمانی

ارائه کننده:

الناز شکوری

Elnaz.shakouri@yahoo.com

مقدمه:

• در این فصل درباره آخرین راه هایی بحث میکنیم که در زمینه سازماندهی مورد توجه قرار گرفته است ، یعنی شبکه ای بسیار متراکم از روابط بین سازمان ها.

شرکت ها همیشه برای تامین مواد اولیه و اطلاعات به سازمان های دیگر وابسته بوده اند . حال پرسش این است که این رابطه باید به چه صورت باشد؟

سیستم زیست محیطی سازمان:

جیمز مور بر این باور است که در زمان کنونی سازمان ها در یک سیستم زیست محیطی سازمانی سیر تکاملی میپیمایند.

منظور سیستمی است که به وسیله رابطه متقابل بین یک جامعه از سازمان ها و محیط به وجود می آید.

این سیستم خطوط سنتی صنعت را قطع می کند.

یک شرکت می تواند یک سیستم زیست محیطی متعلق به خود خلق کند.

آیا رقابت مرده است؟

اگر شرکتی برای کسب برتری به دیگر شرکت ها به تنهایی فعالیت کند محکوم به فناست و اگر از این دید به رقابت نگاه کنیم باید اعتراف کرد که رقابت مرده است.

لذا شرکت ها ناگزیرند که برای دوام و بقای خود در سیستم زیست محیطی دست در دست شرکت های دیگر مسیر تکامل را بپیمایند تا هر یک از آنها قدرت بیشتری پیدا کنند.

نقش در حال تغییر مدیر:

در دنیای کنونی مدیران بیشتر در اندیشه فرآیند های افقی هستند.

ابتکار عمل ها ، نوآوری ها و خلاقیت ها در سطح افقی قرار دارد و از بالا به کارکنان رده پایین دیکته نمیشوند.

نگرش های روابط بین سازمانی:

سه نگرش برای درک روابط بین سازمانی وجود دارد:

۱. تئوری وابستگی به منابع
۲. شبکه روابط و همکاری های متقابل
۳. بوم شناسی جمعیت

تئوری وابستگی منابع:

سازمان ها می کوشند وابستگی خود را به سازمان های دیگر (از نظر تامین منابع مهم) کاهش دهند و در این راه تلاش می کنند تا بر محیط اعمال نفوذ نمایند تا منابع مورد نیاز در دسترس قرار گیرد.

میزان این وابستگی به دو عامل بستگی دارد:

۱. اهمیت آن منابع برای شرکت
۲. شیوه ای که منبع مزبور میتواند اعمال قدرت انحصاری بر آن منبع نماید

تئوری وابستگی منابع:

سازمان ها با آگاهی از وابستگی به منابع می کوشند تا استراتژی هایی را به کار ببرند تا وابستگی آنها به عوامل محیطی کاهش یابد و تحت نفوذ و قدرت برخی از عوامل قرار نگیرند.

۱. استراتژی هایی در زمینه منابع
۲. استراتژی های مبتنی بر قدرت

شبکه های همکاری:

در این دیدگاه شرکتها دست در دست یکدیگر می گذارند تا از نظر رقابت ، قدرت بیشتری پیدا کنند و بتوانند در منابع کمیاب سهم شوند.

شبکه های همکاری:

دلایل اصلی این نوع همکاری ها:

- مشارکت در خطر به هنگام ورود به بازارهای تازه
- ناتوانی در تامین هزینه های سنگین برنامه های جدید
- کاهش دادن این هزینه ها
- ارائه تصویر بهتری از سازمان در صنایع مختلف
- هموار ساختن راه ورود به بازارهای جهانی

تغییرات ویژگی های روابط بین سازمانی:

گرایش های سنتی (مخالفت ها)	گرایش های کنونی (مشارکت ها)
روابط	بدبینی، رقابت، احتیاط
اهداف	اعتماد، ارزش افزایی برای طرفین، تعهد زیاد
تبادل اطلاعات	برابری، معامله منصفانه، سود برای همه
مدیریت تعارض	تبادل محدود اطلاعات و بازخور
مشارکت	حل تعارض از راه قانون
زمان قرارداد	کمترین مشارکت و سرمایه گذاری
ویژگی قرارداد	قراردادهای کوتاه مدت محدود نمودن ارتباط کاری (تجاری)
	مشارکت فعال در طراحی و تولید محصولات
	قراردادهای بلندمدت
	کمک های کاری (تجاری) حتی فراتر از قرارداد

بوم شناسی:

در دیدگاه بوم شناسی به ناهمگونی سازمان ها و سازشکاری سازمان درون یک جمعیت توجه می شود.

منظور از جمعیت مجموعه ای از سازمان ها است که به فعالیت هایی مشابه مشغولند ، از نظر استفاده از منابع الگوهای مشابه ای دارند و محصولات مشابه ای تولید و عرضه می کنند ، سازمان های درون یک جمعیت برای کسب منابع مشابه با یکدیگر رقابت میکنند.

بوم شناسی:

در عمل ، سازمان های بزرگ در سایه رشد و گسترش به دایناسور تبدیل می شوند که این سازمان های بزرگ نمی توانند به سرعت خود را تغییر دهند و محدودیت هایی دارند.

این محدودیت ها به سبب سرمایه گذاری های سنگینی است که در واحد های مختلف نموده اند و در نتیجه این شرکت ها نمی توانند به راحتی فرهنگ حاکم بر سازمان را تغییر دهند و در این میان سازمان های تازه تاسیس به وجود می آیند و می توانند نیازهای محیطی لازم را برطرف کنند.

فرآیند تغییر:

فرآیند تغییر سازمان ها بر اساس سه اصل قرار دارد که بیانگر سه مرحله هستند:

۱. تحول یا پیدایش

۲. گزینش

۳. بقای اصلح

فرآیند تغییر:

تحول یا پیدایش:

همواره شکل های جدیدی از سازمان به وجود می آیند که شرکت های بزرگتر منابع مالی آنها را تامین می کنند و یا با تاسیس این سازمان ها دولت خدمات جدیدی را ارائه می دهد و برخی از این سازمان های جدید می توانند نیازهای محیط خارجی را تامین کنند.

فرآیند تغییر:

گزینش:

آن دسته از سازمان هایی که نمی توانند نیازهای محیط را تامین کنند محکوم به فنا می شوند و یا اگر سازمان نتواند منابع کافی تامین کند مجبور می شود از صحنه خارج شود.

محیط تنها تعداد اندکی از آن سازمان هایی را **دست چین** می کند که می توانند برای دوره های بلند مدت ادامه حیات بدهند.

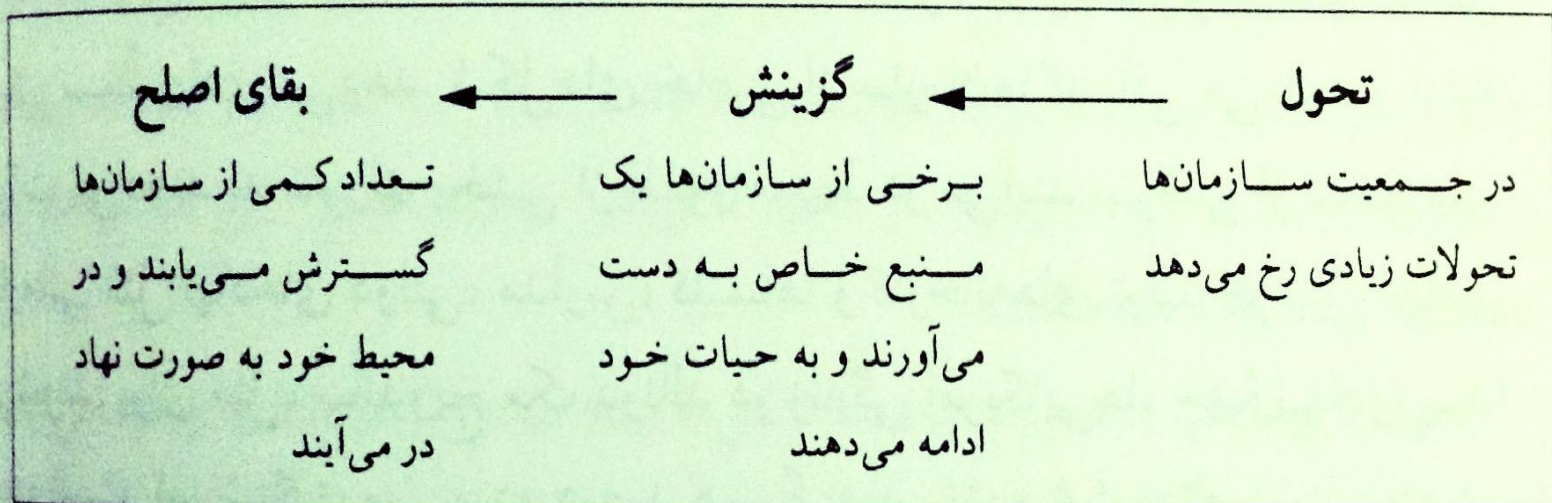
فرآیند تغییر:

بقای اصلح:

بقای اصلح یعنی ادامه حیات و نهادی شدن سازمان هایی که محیط آن ها را دست چین کرده است.

شکل های خاصی از سازمان ها که باقی می مانند و ادامه حیات می دهند به صورت بخشی از قلمرو محیط در می آیند.

اجزای تشکیل دهنده الگوی بوم شناسی سازمان



تلاش برای بقا:

سازمان ها بر سر منابع موجود با یکدیگر به رقابت میپردازند و برای بقا خود می جنگند که این تلاش و مبارزه در سازمان های تازه تاسیس شدیدتر است.

در این دیدگاه ، محیط یکی از عوامل تعیین کننده موفقیت یا شکست است ، سازمان باید نیاز های این محیط را تامین کند در غیر این صورت محکوم به شکست است.

نکته پایانی:

از دیدگاه جمعیت شناسی و تلاش سازمان ها برای بقا ،
استراتژی ها را به دو دسته خصوصی و عمومی تقسیم
می کنند.

سازمان های عمومی: سازمان هایی که دارای منابع یا
حوزه های گسترده اند، یعنی آن ها که می توانند انواع
محصولات و خدمات را به بازاری بسیار گسترده عرضه
کنند

سازمان های خصوصی یا حرفه ای: سازمان هایی که دامنه محدودی از کالاها یا خدمات را عرضه می نمایند و در یک بازار محدود فعالیت می کنند .

شرکت های خصوصی در مقایسه با شرکت های عمومی در محدوده های کوچکتر رقابت های شدیدتری دارند و چون اغلب کوچک هستند می توانند در برابر تغییرات محیطی با سرعت بیشتری اقدام نمایند و از انعطاف پذیری بیشتری برخوردارند.

با تشکر از توجه شما