

ولكن الشركة نشأة في الأصل عام 1976 م من قبل ستيفن جوبز، وقاما المهندسان بهيكله شركتهما لزيادة الفاعلية الإنتاجية وذلك بتقسيم الافراد لمجموعات لأداء وظائف معينة مثل: المبيعات، ولبساطة هيكل الشركة أراد المهندسان الحفاظ على الهيكل مما سمح بالاستعانة بعدد قليل من المديرين، وقاما بتشجيع الموظفين على الابتكار والمرونة والاستجابة للفحوص وعدم اليقين الذي تنسم به صناعة الحاسب الشخصي الجديدة. وعندما تم الاستناد على قليل من القواعد والمديرين، وفي عام ١٩٨٢ م هيكل آبل تحول إلى هيكل طويل مع مستويات إدارية أكثر. نمو آبل السريع وتوسعها في تقديم مجموعة من المنتجات ومنها كمبيوتر ماكنتوش تسبب في مشكلات كثيرة على مستوى الاتصالات والتنسيق بين الأقسام المختلفة. واتخذ سكولي قرار بضرورة تبني الهيكل متعدد الأقسام، عند تبني هذا الهيكل كل منتج يتم تصنيعه في قسم مستقل، ويتحمل مسؤولية القيام بالتسويق والبحث والتطوير وهندسة المنتج كل قسم. وبعد تبني الهيكل الجديد بدأ ظهور المشكلات، وطرأت بعض التغييرات على قيم المؤسسة مع تدهور التعاون بين الأقسام وأضحى الأفراد أكثر ولاءاً لقسمهم بدلاً من الولاء للمنظمة ككل. هذا بالإضافة إلى أن تكاليف إدارة وتشغيل المنظمة قد ارتفعت بشكل كبير بسبب تكرار وتضاعف نفس الوظائف في كل قسم. وبحلول عام ١٩٨٥ م أدى الكساد الذي أصاب صناعة الكمبيوتر إلى تفاقم المشكلة وجعل من عملية إعادة الهيكلة والتنظيم أمراً حتمياً. وذلك تحت وطأة ضغوط المنافسون المقلدون وعادت آبل لاعتماد الهيكل الوظيفي، وفي عام ١٩٩٦ م استمر مديرو آبل في البحث عن طرق جديدة لتنظيم أنشطة آبل لخفض التكاليف والحفاظ على التفوق التقني في ساحة المنافسة الذي حمى وطيسها في مواجهة شركات مثل كومباك ودل وأي بي أم وأيه تي&تي.