



جمعية البر الأهلية بمركز بدائع العضيان



الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي

لجمعية البر الأهلية بمركز بدائع العضيان



مفهوم الهيكل التنظيمي

يُعتبر الهيكل التنظيمي بمثابة الهيكل العظمي لأي مؤسسة أو منظمة حيث إنّ من شأنه بيان الوحدات التنظيمية التي تتألف منها ضمن مستويات هرمية مرتبطة ببعضها بروابط السلطة التي تتخللها التعليمات والأوامر والعلاقات ومن هنا كان لا بُدّ من تسليط الضوء على مفهوم الهيكل التنظيمي حيث ورد تعريف (الهيكل) لغة على أنّه البناء المُشرف كما ورد تعريف الهيكل التنظيمي في قاموس المعجم الوسيط على أنّه رسم يُبين أو يوضّح المهام والمسؤوليات لأجزاء الشركة وكيفية اتّصالها أمّا فيما يتعلّق بتعريف الهيكل التنظيمي اصطلاحاً فقد وردت عدّة تعريفات على النحو الآتي منها على أنّه الآلية الرسمية التي يمكن من خلالها إدارة المنظمة عبر تحديد خطوط السلطة والاتّصال بين الرؤساء والمرؤوسين وتعريف آخر على أنّه جسم مُنظّم أو تركيب من الأجزاء أو العناصر المُعتمدة على بعضها أو المترابطة بعلاقات تبادلية أو تفاعلية ومن هنا نجد أنّ الهيكل التنظيمي يعني بناء يُحدّد الإدارات وأجزائها الداخلية بحيث يحتوي على مستويات إدارية ضمن شكلٍ هرمي وهو يضمن تأمين الإطار الملائم لعمليات التشغيل والأداء المُتوقّع والسماح بتنسيق النشاطات والرقابة عليها بهدف اتّخاذ القرار من قِبَل الإدارة.

أهمية الهيكل التنظيمي

تتمثل أهمية الهيكل التنظيمي في عدّة نقاط من أبرزها:-

- ✓ بيان المستويات الإدارية ومسؤولياتها واختصاصاتها على مؤشرات الأداء وقياسها وتحسينها
- ✓ ترتيب العلاقات وتحديدّها بالإضافة إلى منح المسؤولين الصلاحيات اللازمة
- ✓ بيان وتفصيل الأقسام والدوائر والإدارات والمسمّيات وتحديد العلاقة بين العمليات المؤسسية وانسيابيتها
- ✓ مساعدة التنظيم على تحقيق أهدافه
- ✓ تحديد مراكز التكلفة في مراكز المسؤولية وإجراءات محاسبة التكاليف مثل إجراءات المحاسبة الإدارية وآلية رفع التقارير

خصائص الهيكل التنظيمي

يتميّز الهيكل التنظيمي الجيّد بالعديد من المميّزات التي من أبرزها:

- ❖ **التنسيق بين أعمال المنظمة:** حيث يهتمّ بالتكامل بين الأعمال والقضاء على التكرار والازدواجية
- ❖ **مراعاة ظروف البيئة:** بحيث يهتمّ بالبيئتين: الخارجية والداخلية وتأثيراتهما فيكون مرناً من حيث استجابته لها
- ❖ **الاستفادة من التخصص:** حيث ينجز الموظف مهامّ وظيفة واحدة أو قسم واحد ممّا يضمن سرعة الإنجاز وانخفاض التكلفة والإتقان
- ❖ **الاهتمام بالأنشطة المهمة للجمعية:** بحيث يتمّ ترتيبها حسب درجة أهميتها وأولويتها في المستويات الملائمة لها
- ❖ **عدم الإسراف:** بحيث تتمّ مراعاة التكاليف اللازمة لاحتياجات الهيكل من وحدات وتخصّص والتأكيد على التقسيمات التي يُتوقّع أن تكون ذات فوائد طويلة الأجل

- ❖ **فعالية الرقابة:** حيث يفتح المجال للرقابة الفعالة بحيث أن الوظيفة التي يتم تطبيق الرقابة عليها لا تكون مع الموظف المسؤول عنها نفسه .
- ❖ **المركزية:** حيث تتركز السلطة لدى جهة مُحددة في الجمعية وعلى الرغم من أن هذا الأمر يؤدي إلى البطء في اتخاذ القرارات إلا أنه يحقق درجة أفضل من الرقابة وفي الغالب تظهر هذه السمة في الهيكل الوظيفي .
- ❖ **اللامركزية:** وهذا يعني أن السلطات تكون موزعة على المستويات كلها في الهيكل التنظيمي وهذا الأمر من شأنه أن يسرع من عملية اتخاذ القرارات إلا أنه يقلل من شدة الرقابة وفي الغالب تظهر هذه السمة في الهيكل القطاعي.
- ❖ **الرسمية:** حيث تعني وجود قواعد دقيقة للأعمال وهي سمة مهمة في المنظمات الكبيرة للتحكم فيها إلا أن هذا الأمر يقلل من الإبداع ويبطئ من عملية اتخاذ القرارات كما أن الحرية التي تُعطى للموظفين تكون قليلة .
- ❖ **المرونة:** حيث تعكس هذه السمة مقدرة الهيكل التنظيمي على التكيف مع التغيرات الطارئة على البيئة الخاصة بالمنظمة.
- ❖ **الوضوح:** بحيث تكون العناصر في الهيكل التنظيمي مُحددة بشكل دقيق.
- ❖ **الملاءمة:** بحيث يتناسب الهيكل التنظيمي مع البيئة الخاصة بالمنظمة مما يعني تلبية احتياجاتها.

المبادئ التي يستند إليها الهيكل التنظيمي

- هناك عدة مبادئ يتم أخذها بعين الاعتبار عند بناء الهيكل التنظيمي ومنها:
- **مبدأ تقسيم العمل:** بحيث يكون كل فرد مسؤولاً عن جزء من العمل .
- **مبدأ الوظيفة:** ويعني التقسيم بناءً على الوظائف ونوع العمل .
- **مبدأ المرونة:** ويعني القابلية للتكيف مع التغيرات الخارجية والداخلية دون حاجة إلى تعديل جوهري فيه .
- **مبدأ وحدة الهدف:** ويعني الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه التنظيم .
- **مبدأ تساوي المسؤولية مع السلطة:** حيث إنه لكل مسؤولية وظيفية سلطة تشرف على أدائها وتُمكنه .
- **مبدأ قصر خط السلطة:** حيث إنه كلما قلت المستويات الإدارية تزداد الفعالية الإدارية .
- **مبدأ وحدة الرئاسة:** بحيث يكون لكل موظف رئيس واحد يأخذ منه التعليمات والأوامر والتوجيهات.

أنواع الهياكل التنظيمية

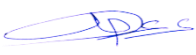
- ✓ للهيكل التنظيمي عدة أنواع من أهمها ما يأتي:
- ✓ **الهيكل التنظيمي البسيط:** وهو ما يُسمى بالهرمي حيث يتصف بعدم التعقيد والبساطة واللامرسمية كما أن السلطة تتركز في قمة الهرم الإداري ويشيع هذا النمط من الهياكل في المنظمات في مراحلها التأسيسية الأولى وضمن وجود عدد قليل من الموظفين بالإضافة إلى أن الظروف تكون معروفة وفي بيئة مستقرة يمكن التحكم فيها .

- ✓ **الهيكل الوظيفي:** وهو يتضمن جميع التخصص الواحد في إدارة واحدة كالإدارة الهندسية مثلاً، وهذا النوع من الهياكل يتّصف بكونه اقتصادياً كما يستفيد الموظفون فيه من خبرات زملائهم نظراً لعملهم معاً في الإدارة نفسها إلا أنه من ناحية أخرى يشتمل على مساوئ عدّة منها: كثرة المستويات الإدارية فيه وقلة مرونته وسوء العلاقة بين التخصصات .
- ✓ **الهيكل القطاعي:** وهو نوع من الهياكل يتم فيه تجميع الموظفين المتخصصين في خدمة مُحدّدة، أو مُنتج مُحدّد، علماً بأنّه قد يتم فيه الاحتفاظ بالمركزية في بعض الإدارات .
- ✓ **الهيكل المصفوفي:** وفي هذا النوع يتم تصنيف الموظفين تبعاً للوظائف كما يتم اختيار مسؤول عن موظفين ضمن وظائف مختلفة بحيث يكون مسؤولاً عن مُنتج مُحدّد أيضاً ومن الجدير بالذكر أنّه قد يكون للموظف رئيسان في هذا النوع من الهياكل حيث يتبعه موظفون من إدارات مختلفة بالإضافة إلى وجود رئيس لكلٍ منهم في إدارته وهو نوعٌ يشمل السّمات نفسها في الأنواع السابقة إلا أنّ صعوبة تنظيم العمل بالنسبة للموظفين فيه نظراً لكونهم يتبعون رئيسين هو أمرٌ يعبئه .
- ✓ **الهيكل الميكانيكي:** ويتّصف بأن الهرم الوظيفي فيه مُمتدّ بشكل رأسي وهذا يعني أنّ المستويات الإدارية فيه مُتعدّدة علماً بأنّه من الأفضل اتّباع هذا النوع إذا كانت المؤثرات الخارجية مُستقرة وفي حال كانت الأعمال روتينيّة لا تتغيّر رغم تكرارها وعلى الرغم من أنّ هذا النوع يتّصف بكثرة الرقابة وطبقات الهرم الوظيفي المُتعدّدة فيه بالإضافة إلى المركزية والرسمية إلا أنّ اتّخاذ القرارات فيه يُعدّ بطيئاً نسبياً كما أنّه يُعتبر قليل المرونة.
- ✓ **الهيكل الحيوي:** أو ما يُسمّى بالعضوي أو المُسطح وتكون فيه المستويات الإدارية قليلة بمعنى أنّ الهرم الوظيفي فيه يكون قصيراً وعلى الرغم من اتّصاف هذا النوع بالمرونة واللامركزية والسرعة في اتّخاذ القرارات والتي تكون ناجمةً عن التفويض الكبير للمدراء واللامسمية إلا أنّه يُقلّل من الرقابة كما أنّه يُؤدّي إلى أن يصبح كلّ مدير مسؤولاً عن عددٍ أكبر من الموظفين علماً بأنّه من الأفضل اتّباع هذا النوع في حالة السرعة في تغيّر المؤثرات الخارجية وفي حال رغبة المنظّمات في أن تكون مُنتجاتها مُتميّزة.

اعتماد مجلس الإدارة

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم ... وبعد

فقد اطلع مجلس إدارة جمعية البر الخيرية بمركز بدائع العضيان في اجتماعه رقم (4) يوم الأحد بتاريخ: 2025/03/16 م على الهيكل التنظيمي (الإصدار الثاني 2025) وقررا اعتماده والعمل بموجبه ونشره على الموقع الإلكتروني للجمعية وفق الصيغة المرفقة بالاعتماد.

م	الاسم	الصفة	التوقيع
1	عبدالوهاب بن عبدالله العضيان	رئيس مجلس الإدارة	
2	مسلم بن برجس العضيان	نائب رئيس مجلس الإدارة	
3	عبدالرحمن بن عبدالعزيز العضيان	عضو مجلس الإدارة	
4	عبدالإله بن عبدالوهاب العضيان	عضو مجلس الإدارة	
5	صالح بن عبدالوهاب العضيان	عضو مجلس الإدارة	