

تعريف عملية جمع الناس في منظمة وتقسيم العمل فيما بينهم وتوزيع الأدوار وإنشاء شبكة متناسقة من الاتصالات فيما بينهم والتنسيق بين جهودهم حتى يستطيعوا أن يصلوا إلى أهداف محددة لهم ومعروفة لدى الجميع وهو: عملية تصميم هيكل أو مرحلة تقسيم عمل إلى أجزاء بحيث يكون من السهل إسنادها إلى أشخاص وتجميع هذه الأجزاء في مجموعات أو وظائف بحيث يمكن الإشراف عليها بفاعلية وتحديد سلطاتها لتحقيق هدف مشترك عضهم ببعض فعره بأنه: أما بيتر دراكر ثم تقسيم هذه الأنشطة إلى وظائف ثم تجميع هذه الوحدات والوظائف في هيكل تنظيمي، وأخيرا اختيار الأشخاص اللازمين لإدارة هذه الوحدات والوظائف وتوزيع المسؤوليات والتنسيق بين كافة العاملين بشكل يضمن تحقيق ويعرفه أيضا ريشارد هودجس: أقصى درجة ممكنة من الكفاية في تحقيق الأهداف المحددة فالعلماء الذين تأثروا بالتوجه النظري كلاسيكي، يركزون في مقاربتهم للتنظيم على البعد الرسمي، أما جمهور العلماء وفريق الباحثين السلطة، الرقابة والإشراف وغيرها من العمليات كأفراد مشتركين فيه ع الثاني: التي تساعد المدير الإداري عند قيامه بمهام بناء المنظمات الآتي الطبعة الأولى، مفاهيم جديدة في علم الإدارة تخصص تنظيم وعمل، الدار الجامعية، أساسيات التنظيم والإدارة عبد السلام أبو قحف، فتحديد الهدف: مبدأ تحديد الهدف إن تحديد أهداف المنظمة هي نقطة البدء وأساس انجاز أي وظيفة - 8 الموارد بالمنظمة نحو بلوغ هذه الأهداف نجاحه في بلوغ الهدف الأهداف التي تسعى المنظمة لبلوغها يعني مبدأ تقسيم العمل أو التخصص، مبدأ تقسيم العمل أو التخصص - 0 وقد أعطى تايلور لهذا المبدأ وجعل التخصص في العمل وتقسيمه يعني هذا المبدأ أن يتلقى الفرد الأوامر والتعليمات من رئيس واحد فقط: تنظيم مبدأ ديناميكية الت- 2 وتكوين الوحدات التنظيمية (الأقسام والإدارات) أو الهيكل التنظيمي، وتقسيم العمل وغيرها من العمليات والمرونة هنا ضرورة يفرضها واقع التغيير المستمر والوظائف المرتبطة بوظيفة التنظيم إلى فاستمرار التنظيم وبقاءه يتوقف إلى حد كبير ع كثير من العوامل ومن أهمها مدى قدرته على التكيف مع ظروف البيئة والتغير في أهداف ونشاطات المنظمة يقصد بهذا المبدأ أن يتم ترتيب السل: مبدأ التدرج أو التسلسل في السلطات أو التسلسل الرئاسي الإدارية من أعلى إلى أسفل في شكل هرمي، وكلما كان السلطة الذي يربط بين قمة التنظيم وبين كل: مبدأ اعتماد الوظيفة لا الشخص - 6 حول الأشخاص أو الموظفين نطاق الإشراف هو عدد العاملين الذين يشرف عليهم مدير واحد، - 7 ويخضع تحديد عدد المرؤوسين الذين سيحرف وسلوكيا تأهيلا جيدا يصبح من الممكن أن يشرف المدير على عدد كبير من المرؤوسين وبالعكس، وفلسفة وطبيعة المدير رؤ على مشكلات المرؤوسين الذين يوجههم ويشرف عليهم تعني الرسمية أو النمطية تأدية الأعمال في شكل محدد ومعروف مسبقا وفي: مبدأ الرسمية والنمطية يته في كل مرة يسمى الترميط، المكتب الجامعي الحديث، المنظمات وأسس ادارتها هو التنظيم الذي تفره الأنظمة والتعليمات الداخلية كإدارة العليا والإدارة الوسطى - 8: التنظيم الرسمي والذي ينشئ بقرار من الهيئة العامة ممثلا بمجلس الإدارة، مة والتعليمات الداخلية لكنه ينشئ تحت مظلة: التنظيم غير الرسمي يتشكون التنظيم الرسمي كجماعات المصالح الذين تجمعهم أهداف مشتركة أو وجماعات الصداقة الذي نتيجة لعوامل جذب شخصية ووجود التنظيم غير الرسمي في المؤسسة أو المنظمة له فوائد جمة من أهمها خلق اتجاهات ومفاهيم إيج التنظيم الفرع الرابع: الأهداف، واعداد الإمكانيات اللازمة لتحقيق هذه إذا كانت مهمة التخطيط هي تحديد أهداف المنظمة التنظيم يحدد واجبات ومسؤوليات واختصاصات وصلاحيات كل عضو من أعضاء المنظمة التنظيم يحقق أفضل استخدام للموارد البشرية، للأفراد بناء على عوامل شخصية بحيث يتم تفادي إسناد أعمال أو وظائف التنظيم يحقق التقسيم السليم للعمل والتنسيق الفعال بين جهود ص التنظيم الإداري (مبتدئ وأساسيته) زيد منير عبوي، وخصائص مفهوم المطلب الثاني: مفهوم يمثل الهيكل التنظيمي الوعاء الذي تولد الإستراتيجية في إطاره، لذا فإنه لم وعليه يمكن تعريف الهيكل التنظيمي حسب سلوك رئيس المنظمة في اتخاذ Appleby Robert يتفق يعرف بالبناء التنظيمي أ إن Stonar الآلية Robbins القرارات، التنظيمي على أنه الطريقة التي يتم بها تقسيم أنشطة المؤسسة وتنظيمها وتنسيقها أما الهيكل التنظيمي هو وحسب تحكم معقدة تنتج ويعاد تكوينها بشكل مستمر وتشكل أيضا ذلك التفاعل: الهياكل محكومة وحاكمة في ويرى الكاتب التنظيمي هو إطار Blau نفس الوقت بأنه وتوزيع الأفراد بطرق شتى بين الوظائف التي تؤثر على علاقات الأدوار يركز على وزملائه أن الهيك بين هؤلاء الأفراد، وحسب الكاتب تخصص الوظائف وتقسيمه، خلاله تتوضح نقاط اتخاذ القرارات ومراكز السلطة والمسؤولية المنظمة (المتغيرات الطبعة الأولى، وظائف المنظمة) العمليات الإدارية حسين حريم، خصائص الفرع الثاني: الآتي في كل التنظيمي درجة التعقيد وهي التمايز الأفقي والتمايز الرأسي،: التعقيد أما التمايز الجغرافي فيشير إلى مدى الانتشار والتوزيع الجغرافي لعمليات المنظمة وأنشطتها. وتكمن أهمية التعقيد الفعالة، وهذا يضع عبئا متزايدة على المديرين لمعالجة مشكلات الاتصال والتنسيق والرقابة. درجة الرسمية تشير إلى مدى اعتماد المنظمة على القوانين والأنظمة والقواعد

تستخدم المنظمات الرسمية لتحقيق معيارية السلوك (ضبطه والسيطرة عليه والتنبؤ به)، درجة تباين تنوع السلوك. الشخصية  
الناضجة والمبدعة، إعاقة نمو