



جمعية الإرشاد النفسي و النفسي
FAMILY AND PSYCHOLOGICAL
COUNSELING ASSOCIATION

ترخيص رقم 1126

سياسة الهيكل التنظيمي

الإصدار الأول : 2023



@fpca_orgsa

أُنعِم بالحياة ..

■ اعتماد السياسة:

يتم اعتماد سياسة الهيكل التنظيمي وتفهيمة من قبل رئيس مجلس الإدارة ووفقاً للشروط والآليات المذكورة في بنود السياسة. تم تطوير الهيكل التنظيمي لجمعية الإرشاد الأسري والنفسي وفق أفضل الممارسات المنهجية المعمول بها في مجالات عمل الجمعية ووفق توجهات التميز المؤسسي الواردة في رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث تم بناء وتطوير هذا الهيكل التنظيمي ليكون أداة كفاءة وفعالة لتحقيق استراتيجية الجمعية، وإطاراً محدداً للإدارات والأقسام الداخلية المختلفة في الجمعية، وموضحة لخطوط السلطة والمسؤوليات والصلاحيات، وكيفية انسيابها بين الوظائف، وكيفية عملها معاً بانسجام وتناغم شامل وكامل لتحقيق جميع أهداف الجمعية الاستراتيجية.

وقد جمع هذا الهيكل بين مزايا الهيكل الوظيفي والاستشاري، وذلك بتحقيق استقامة سبل المسؤولية، ووحدة السلطات التي تستخدم في توجيه الأعمال، وتحقيق الاستفادة من التخصص، وتفعيل طبقة الخبراء الفنيين الذين يقومون بمساعدة الرؤساء الإداريين في المسائل التي لها طبيعة فنية والتي تحتاج إلى استشارة من حيث تأديتها.

رئيس مجلس الإدارة



د. جزاء بن مرزوق المطيري

■ النطاق :

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة على كافة العاملين ومن لهم علاقات تعاقدية وتطوعية في الجمعية ، ويستثنى من ذلك من تصدر لهم سياسات وظيفية خاصة وفقاً للأنظمة.

■ البيان :

مبادئ الهيكل التنظيمي

1. مبدأ وحدة الهدف: حيث إن لكل تنظيم هدفا يسعى إليه.
2. مبدأ تقسيم العمل: جعل كل فرد مسؤولاً عن جزء من العمل.
3. مبدأ وحدة الرئاسة: لكل عامل رئيس واحد يتلقى منه الأوامر والتوجيهات والتعليمات.
4. مبدأ تساوي المسؤولية مع السلطة: كل مسؤولية وظيفية تتبعها سلطة تمكن من أدائها.
5. مبدأ الوظيفة: التنظيم الإداري على أساس الوظائف ونوع العمل المطلوب، وليس على الأساس الشخصي.
6. مبدأ قصر خط السلطة الفعالية الإدارية بالتوجه إلى الهيكل الأفقي وتقليل المستويات الإدارية الاتصال الفعال والتشاركية في اتخاذ القرارات.
7. مبدأ المرونة: قابلية التنظيم للتكيف ومقابلة التغيرات الداخلية والخارجية في وقت وجيز دون الحاجة إلى إحداث تعديلات جوهرية فيه.

المراحل الرئيسية لتصميم الهيكل التنظيمي

1. الرصف والمحاذاة مع الأهداف الاستراتيجية للجمعية، وبالتالي تحديد الاحتياجات التنظيمية.
 2. تحديد النشاطات المختلفة التي ستعمل على تحقيق أهداف استراتيجية الجمعية.
 3. تقسيم النشاطات إلى أنشطة رئيسية وأخرى فرعية.
 4. تحديد الوحدات التنظيمية، وتحديد الوصف الوظيفي لكل وظيفة.
 5. تحديد الوظائف الإشرافية والتنفيذية داخل كل وحدة إدارية.
- رسم الخريطة التنظيمية للجمعية.

الأغراض التي يسعى لتحقيقها الهيكل التنظيمي

1. يبين الهيكل التنظيمي كيفية تقسيم الأعمال بين الموظفين في الجمعية، حيث يوضح أنواع وعدد الوظائف فيها سواءً أكانت تلك الوظائف رئيسية يناط بها تحقيق الهدف الرئيس أم وظائف مساعدة يناط بها القيام بالأعمال الفرعية أم وظائف استشارية يناط بها تقديم التوصيات والمشورة للأجهزة المختلفة.
2. يوضح الهيكل التنظيمي خطوط السلطة والمسؤولية والاتصال الرسمي في المؤسسة، فتظهر من له سلطة على من، ومن مسؤول أمام من، ومن يتصل بمن، وعليه فإن كل رئيس أو مروض يتعرف على مكانه في السلم الإداري.
3. يوضح الهيكل التنظيمي العلاقات والتنسيق بين مختلف الوحدات الإدارية.
4. يبين الهيكل التنظيمي عدد المستويات الإدارية في المؤسسة، وحجم كل منها، ونوعية النشاط الذي تمارسه الوحدات المختلفة، ومقارنة نطاق الإشراف فيها، مما يسهل على المتعاملين في الجمعية التعرف على واقعها بسرعة.

5. يوضح الهيكل التنظيمي نطاق الإشراف لكل رئيس من خلال معرفته لعدد المرؤوسين التابعين لكل رئيس ومدى التباین أو التوافق في أعمالهم، وبعد المسافة بينهم وبين الرئيس. وفي ضوء ذلك يمكن للمنظم وضع توصياته إما بالتوسع في تفويض السلطة أو تضيقها وذلك حسب الموقف.
6. يظهر الهيكل التنظيمي اللجان في الجمعية، وسلطاتها، وعلاقتها بأجزائها، ومستوياتها في الهيكل التنظيمي، سواء أكانت في المستويات العليا (مثل: اللجان الأصلية الواجب توفرها في المنظمات غير الربحية كمجلس الجودة والتميز المؤسسي)، أم في المستويات الأخرى من الهيكل التنظيمي (مثل: اللجان المساندة كمجلس الرئاسة التنفيذية).
7. يفيد الهيكل التنظيمي في مجال تدريب الموظفين الجدد، حيث يستخدم في البرامج التدريبية التوجيهية أو التمهيدية؛ لتعريف الموظفين بـ أقسام الجمعية، ومواقعهم في التنظيم، ورؤسائهم، ومرؤوسيتهم، والأشخاص الذين سيكونون على اتصال . بهم أثناء عملهم.
8. يعتبر الهيكل التنظيمي بمثابة وثيقة توضيحية يمكن الاستعانة بها لدراسة التطور التاريخي والوظيفي في الجمعية خلال فترة معينة من الزمن.
9. يمكن استخدام الهيكل التنظيمي لأغراض إعلامية، حيث يساعد الأفراد من خارج الجمعية على التعرف على أقسامها، وأعمالها، والأشخاص الموجودين فيها بصورة سهلة وسريعة.
10. يساعد الهيكل التنظيمي في اكتشاف ومعالجة الانحرافات والأخطاء الموجودة في التنظيم من خلال عملية تحليل الهيكل التنظيمي، حيث يمكن من خلال ذلك اكتشاف: العلاقات غير السليمة والتداخل أو الازدواجية بين المهام المختلفة.
11. يفيد الهيكل التنظيمي في تبيان ما إذا كانت الجمعية تتبع الأسس والقواعد التنظيمية أم لا.

- المسؤوليات :

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين والمنتسبين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعملهم وعلى هذه السياسة والإلمام بها والتوقيع عليها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية. وعلى الإدارة التنفيذية تزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها.

- المراجع:

اعتمد مجلس إدارة الجمعية هذه السياسة الإصدار الأول 2023 وتحل محل جميع سياسات وقواعد السلوك الموضوعة سابقا

- الاعتماد: رئيس مجلس الإدارة الدكتور جزاء بن مرزوق المطيري