**الفهرس**

|  |  |
| --- | --- |
| **الفهـــــــــــــرس التفصيلي** | **رقم الصفحة** |
| الإهداء |  |
| **مقدمة عامة** |  |
| **الفصل الأول. مدخل عام إلى التنظيم غير الرسمي.** |  |
| تمهيد |  |
| 1. طبيعة التنظيم غير الرسمي . |  |
| 1-1. الرسمية كحدود فاصلة بين التنظيم الرسمي و التنظيم غير الرسمي. |  |
| 1-1-1- .تعريف الرسمية وغير الرسمية . |  |
| أ- تعريف الرسمية.  |  |
| ب-مظاهر الرسمية في المنظمات. |  |
| ج- تعريف غير الرسمية (اللارسمية).  |  |
| د- مظاهر اللارسمية في المنظمات. |  |
| 1-1-2 . علاقة الرسمية بالمتغيرات التنظيمية.  |  |
| أ- علاقة الرسمية بحجم المنظمة. |  |
| ب- علاقة الرسمية بالهيكل.  |  |
| جـ- علاقة الرسمية بالتكنولوجيا. |  |
| د- علاقة الرسمية بالبيئة . |  |
| 1-2 . ماهية التنظيم غير الرسمي. |  |
| 1-2-1. تعريف التنظيم الرسمي.  |  |
| 1-2-2 . تعريف التنظيم غير الرسمي. |  |
| 1-2-3 .الفرق بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي. |  |
| 2 . نشأة وتطور التنظيم غير الرسمي. |  |
| 2-1- . نظريات أسباب نشأة التنظيم غير الرسمي. |  |
| 2-1-1 . النظريات الفيزيولوجية.  |  |
| أ- نظرية القرب المكاني .  |  |
| ب- نظرية التبادل. |  |
| جـ- نظرية التشابه. |  |
| د- النظرية الاقتصادية. |  |
| 2-1-2. النظريات الاجتماعية .  |  |
| أ- نظرية التوازن.  |  |
| ب- نظرية الأنشطة والتفاعل والعاطفة .  |  |
| جـ- نظرية الصراع.  |  |
| د- نظرية القوة والتأثير. |  |
| 2-2. تطور التنظيم غير الرسمي عبر المدارس الإدارية. |  |
| 2-2-1. المدرسة الكلاسيكية.  |  |
| أ- حركة الإدارة العلمية . |  |
| ب- النموذج البيروقراطي . |  |
| جـ- مدرسة المبادئ الإدارية. |  |
| 2-2-2 .مدرسة العلاقات الإنسانية . |  |
| أ- المرحلة الأولى . الاتجاه التقليدي . |  |
| ب- المرحلة الثانية . أبحاث جامعة شيكاغو. |  |
| جـ-المرحلة الثالثة .أبحاث جامعة هارفارد.  |  |
| د- إكتشاف التنظيم غير الرسمي.  |  |
| 2-2-3 . النظرة الوسطية لنظرية النظم . |  |
| أ- مدرسة النظم .  |  |
| ب- تعريف النظام .  |  |
| جـ- المنظمة كنظام .  |  |
| أولا . الفرد كنظام داخلي. |  |
| ثانيا . التنظيم الرسمي . |  |
| ثالثا . التنظيم غير الرسمي كنظام داخلي.  |  |
| رابعا . نظام المركز والدور. |  |
| د- موقف نظرية النظم من التنظيم غير الرسمي. |  |
| 3. خصائص ووظائف التنظيم غير الرسمي (الآثار). |  |
| 3-1. خصائص التنظيم غير الرسمي. |  |
| 3-1-1. الخصائص التنظيمية للتنظيم غير الرسمي. |  |
| أ- الأهداف: |  |
| ب- الإتصال غير الرسمي. |  |
| أولا. تعريف الاتصال الرسمي. |  |
| ثانيا . تعريف الاتصال غير الرسمي: |  |
| ثالثا. دراسات حول الاتصال غير الرسمي. |  |
| جـ- الهيكل غير الرسمي. |  |
| أولا. تعريف الهيكل الرسمي. |  |
| ثانيا. تحديد الهيكل غير الرسمي. |  |
| ثالثا. نماذج الهياكل غير الرسمية. |  |
| 3-1-2 .الخصائص الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي .  |  |
| أ- القيادة غير الرسمية . |  |
| أولا . تعريف القيادة غير الرسمية. |  |
| ثانيا. تعريف القائد غير الرسمي. |  |
| ثالثا. آراء حول القائد غير الرسمي. |  |
| ب- المعايير الاجتماعية. |  |
|  أولا. تعريف المعايير الاجتماعية. |  |
|  ثانيا. خصائص المعايير الاجتماعية. |  |
|  ثالثا. مكونات المعايير الاجتماعية.  |  |
|  رابعا . عوامل خضوع الفرد للمعايير الاجتماعية. |  |
| جـ- التماسك. |  |
| أولا. تعريف التماسك. |  |
| ثانيا . عوامل تماسك التنظيم غير الرسمي. |  |
| 3-2: وظائف التنظيم غير الرسمي. |  |
| 3-2-1: الوظائف الإيجابية. |  |
| أ- التعاون. |  |
| ب- الإتصال. |  |
| جـ- التماسك. |  |
| د- الرضا الوظيفي. |  |
| هـ- المنافسة.  |  |
| و- دعم الأهداف التنظيمية: |  |
| ز- الضغط والرقابة الاجتماعية : |  |
| 3-2-2 .الوظائف السلبية. |  |
| أ- مقاومة التغيير. |  |
| ب- الصراع. |  |
| جـ- تفعيل مشكلات العمل. |  |
| **الفصل الثاني. أساسيات التوظيف.** |  |
| تمهيد |  |
| 1. التوظيف والعوامل المؤثرة فيها. |  |
| 1-1. ماهية التوظيف. |  |
| 1-2. أهمية التوظيف. |  |
| 1-3. مقومات وظيفة التوظيف. |  |
| 2. تحليل الوظائف. |  |
| 2-1. تعريف تحليل الوظائف. |  |
| 2-2. أهمية برنامج تحليل الوظائف. |  |
| أ- إعادة تصميم الوظيفة. |  |
| ب- الاختيار والتعيين. |  |
| جـ- تقييم الوظائف. |  |
| د- تقييم الأداء. |  |
| ه- إعداد نظام الأجور |  |
| و- التدريب. |  |
| ز- تحديد الاحتياجات من العمالة. |  |
| ح- تقويم الأداء. |  |
| طـ- الترقية والنقل. |  |
| ي- تصميم الهياكل التنظيمية. |  |
| ك- إجراءات السلامة والأمن. |  |
| ل- إعداد نظام الحوافز |  |
| م- إعادة تخصيص الوظائف. |  |
| 2-3. مبادئ برنامج تحليل الوظائف. |  |
| 2-3-1. الصدق.  |  |
| 2-3-2. الثبات.  |  |
| 2-3-3. الشمولية. |  |
| 2-3-4.الموضوعية.  |  |
| 2-3-5. الكفاءة. |  |
| 2-4. خطوات تحليل الوظائف. |  |
| 2-4-1. تحديد الهدف. |  |
| 2-4-2. نطاق التحليل |  |
| 2-4-3. إختيار المحللين.. |  |
| 2-4-4. توضيح العملية للعاملين وتحديد مستوى مشاركتهم.  |  |
| 2-4-5. جمع المعلومات. |  |
| أ- طريقة الملاحظة. |  |
| ب- طريقة المقابلة. |  |
| جـ طريقة الاستبيان. |  |
| د- طريقة المؤتمرات التقنية. |  |
| هـ- طريقة سجل الأداء. |  |
| 2-4-6. تحليل العمل. |  |
| 2-4-7. توصيف الوظائف. |  |
| 3. التنبؤ وتخطيط الموارد البشرية. |  |
| 3-1.ماهية وأهمية تخطيط الموارد البشرية. |  |
| 3-1-1. تعريف تخطيط الموارد البشرية. |  |
| 3-1-2. أهمية تخطيط الموارد البشرية. |  |
| 3-2. مبادئ ومراحل تخطيط الموارد البشرية. |  |
| 3-2-1.مبادئ تخطيط الموارد البشرية. |  |
| 3-2-2.مراحل تخطيط الموارد البشرية. |  |
| أ -مسح البيئة الخارجية. |  |
| ب- مسح البيئة الداخلية. |  |
| جـ- تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية. |  |
| د- تحديد العرض. |  |
| هـ-إعداد الخطة. |  |
| و- تنفيذ الخطة. |  |
| ز- مراجعة الخطة.  |  |
| 3-3. مسؤولية وأساليب تخطيط الموارد البشرية. |  |
| 3-3-1. مسؤولية تخطيط الموارد البشرية. |  |
| أ- مسؤولية مباشرة. |  |
| ب- مسؤولية غير مباشرة. |  |
| 3-3-2. أساليب تخطيط الموارد البشرية. |  |
| أ- الأساليب غير الكمية في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية. |  |
| أولا. طريقة دلفي. |  |
| ثانيا.طريقة التقديرات. |  |
| ثالثا. أسلوب تحليل عبء العمل. |  |
| ب- الأساليب الكمية. |  |
| أولا. أسلوب تقدير حجم الإنتاج. |  |
| ثانيا. الأسلوب الإحصائي. |  |
| ثالثا. باستخدام معدل دوران العمل. |  |
| رابعا. باستخدام سلسلة ماركوف. |  |
| 4.استقطاب الموارد البشرية. |  |
| 4-1.ماهية وأهمية الاستقطاب. |  |
| 4-1-1.تعريف الاستقطاب.  |  |
| 4-1-2. أهمية الاستقطاب. |  |
| 4-2. مصادر ووسائل الاستقطاب. |  |
| 4-2-1. مصادر الاستقطاب. |  |
| أ- المصادر الداخلية. |  |
| أولا. الترقية. |  |
| ثانيا. النقل والتحويل. |  |
| ثالثا. مخزون المهارات. |  |
| رابعا. الإعلان الداخلي. |  |
| خامسا. عن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء. |  |
| ب- المصادر الخارجية. |  |
| أولا. الطلبات الشخصية. |  |
| ثانيا. وسائل الإعلام والإعلان المختلفة. |  |
| ثالثا.مكاتب التوظيف. |  |
| رابعا. النقابات والاتحادات العمالية. |  |
| خامسا. الجامعات والمعاهد. |  |
| سادسا. برامج التدريب والتأهيل. |  |
| 4-2-2. وسائل (أدوات) الاستقطاب. |  |
| أ- الإعلانات. |  |
| ب- المؤسسات التعليمية. |  |
| جـ- مكاتب التوظيف. |  |
| د- استئجار العمال. |  |
| هـ معارض ومهرجانات الأعمال. |  |
| و- الباحثون عن العمل. |  |
| ز- الاستقطاب عن بعد. |  |
| ح- المنظمات الأخرى. |  |
| ط- الجمعيات المهنية. |  |
| ي- الاستقطاب الالكتروني. |  |
| 4-3. عوامل الاستقطاب ومشاكله. |  |
| 4-3-1. عوامل نجاح العملية الاستقطابية. |  |
| أ- حجم المنظمة.  |  |
| ب- طبيعة نشاط المنظمة. |  |
| جـ- التكنولوجيا الحديثة.  |  |
| د- سوق العمل. |  |
| هـ- بيئة العمل. |  |
| و- توقيت الاستقطاب. |  |
| ز- عوامل أخرى. |  |
| 4-3-2. مشاكل ومعوقات الاستقطاب.  |  |
| 5. الاختيار والتعيين للموارد البشرية.  |  |
| 5-1.ماهية وأهمية الاختيار والتعيين. |  |
| 5-1-1.تعريف الاختيار والتعيين. |  |
| 5-1-2. أهمية وأهداف الاختيار والتعيين. |  |
| 5-2. أسس ومراحل الاختيار والتعيين. |  |
| 5-2-1. أسس الاختيار والتعيين. |  |
| أ- الموضوعية وعدم التحيز. |  |
| ب- مبدأ تكافؤ الفرص. |  |
| ج-عدم التسرع في الاختيار. |  |
| د- توحيد إجراءات الاختيار والتعيين. |  |
| هـ- وفرة المستقطبين المتقدمين للتوظف. |  |
| 5-2-2. مراحل الاختيار والتعيين. |  |
| أ- طلب التوظيف.  |  |
| ب- الاختبارات. |  |
| أولا. إختبارات القدرات.  |  |
| ثانيا.إختبارات الشخصية. |  |
| ثالثا.إختبارات الأداء. |  |
| رابعا. إختبارات الذكاء. |  |
| جـ- المقابلة. |  |
| أولا. أهداف المقابلة.  |  |
| ثانيا. أنواع المقابلات. |  |
| ثالثا.مبادئ وشروط نجاح المقابلات.  |  |
| د- الفحص الطبي. |  |
| هـ- التعيين.  |  |
| 6. ديناميكية التنظيم غير الرسمي في مراحل التوظيف. |  |
| 6-1.الدور الإيجابي. |  |
| 6-1-1.الاستقطاب عن طريق العلاقات غير الرسمية. |  |
| 6-1-2.أهمية التنظيم غير الرسمي في الاختيار والتعيين. |  |
| 6-2.الدور السلبي للتنظيم غير الرسمي(الفساد الإداري في مرحلة التوظيف). |  |
| 6-2-1. الأثر السلبي للتنظيم غير الرسمي على تخطيط الاحتياجات. |  |
| 6-2-2. التنظيم غير الرسمي كمعيق للعملية الاستقطابية. |  |
| 6-2-3. مساوئ التنظيم غير الرسمي في مرحلة الاختيار والتعيين. |  |
| 6-3. التنظيم غير الرسمي والتوظيف بين الإدارة الوضعية والإدارة الإسلامية. |  |
| 6-3-1. العلاقات غير الرسمية في سياسات التوظيف الوضعية. |  |
| أ-التوظيف والعلاقات غير الرسمية في أوربا. |  |
| ب-التوظيف والعلاقات غير الرسمية في النظام الأمريكي. |  |
| ج-نقد سياسات التوظيف الوضعية على ضوء الممارسات غير الرسمية. |  |
| 6-3-2. العلاقات غير الرسمية وسياسات التوظيف في النظام الإسلامي. |  |
| أ- في القرآن الكريم. |  |
| ب- السنة النبوية. |  |
| جـ-في الفكر الإداري للخلفاء الراشدين. |  |
| الخاتمة |  |