

العلوم التربوية

مجلة علمية إقليمية محكمة ربع سنوية

المجلد السابع عشر العدد الثاني (الجزء الأول) أبريل 2009

- + علاقة سلوك إعاقة الذات بالأداء على اختبارات القدرة العقلية.
- + مستوى مشاركة المعلمين في الفعاليات التربوية في المدرسة الأردنية.
- + أثر التدريس باستخدام برمجية فنية محوسبة على تحصيل طلبة جامعة الطفيلة التقنية لأسس التصميم الفني.
- + تقويم كتاب التلميذ لمادة التربية الإسلامية في الصف الأول الابتدائي بدولة الكويت.
- + التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية: المشكلات والحلول المقترحة.
- + مقياس كفاءة المواجهة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
- + Arab Women Images and Representations in Hollywood Films; a pre 9/11 review.
- + «L'efficacité d'une méthode d'enseignement, basée sur l'approche critique, au développement de quelques compétences de l'esprit critique, dans le cours de «Recherche » chez les étudiants de la 3^{ème} année, du cycle universitaire ».

يصدرها معهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة

www.ies.cu.edu.eg

صفحات البحث من 149-201

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عنوان البحث

التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية:
المشكلات والحلول المقترحة

مقدمته

د. سارة عبد الله سعد المنقاش

أستاذ مساعد في كلية التربية
قسم الإدارة التربوية
جامعة الملك سعود

بحث منشور في مجلة العلوم التربوية – معهد الدراسات التربوية – جامعة القاهرة
المجلد 17 ، العدد 2، الجزء الأول ، أبريل 2009، ص 149 - 201

Universities: Problems and Suggested Solutions

Dr. Sarah Abdullah Almengash
Assistant Professor- Educational Administration Dep.
College of Education- King Saud University

The purpose of this study is to analyze the administrative organization of the female students' divisions in Saudi Universities in order to identify the major organizational problems and their effects on the administrative performance. The study also proposes some suggestions to solve the problems. To accomplish this goal, the descriptive analysis method is used.

The findings of the study are the following:

- There is no unified standardized organizational model for managing the female students' divisions. These divisions are subject to the bureaucratic organizations' model, where power is connected with the administrative positions, and responsibilities are divided according to a vertical structure.
- The female students' divisions are considered as administrative and academic sub-units subjoined with the main units in the male students' divisions. This fact leads to many organizational difficulties such as: multiplicity of directors, lack of clarity concerning the organizational relations, limited authorities given to the women administration, long organizational structures, weak communication system, men administration has control over the resources, and lack of organizational guides and manuals for job description
- The organizational problems affect the female students' divisions ability to accomplish administrative work in an effective and efficient manner. Some of these effects are: slow work procedures, lack of co-ordinations, conflicts and disputes, delay in work achievement, centrality of decision - making process in male higher administration, and ambiguity in defining roles and responsibilities.
- In the light of the study results, suggested solutions are proposed beside some recommendations to enhance the efficiency of the administrative organization of the female students' divisions.

التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية:

المشكلات والحلول المقترحة

د. سارة بنت عبدالله المنقاش

أستاذ مساعد - قسم الإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة الملك سعود

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية في ضوء مبادئ وأسس التنظيم الإداري للتعرف على المشكلات التنظيمية التي تواجهه وانعكاسات تلك المشكلات على الأداء الإداري في تلك المراكز، وتقديم الحلول المقترحة التي تسهم في التغلب على تلك المشكلات. ولتحقيق هذه الأهداف، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل التنظيم الإداري لمراكز الطالبات بما فيه من هياكل تنظيمية وتوصيف وظيفي لعميداته ولوائح نظام مجلس التعليم العالي والجامعات وإجراءات العمل. وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- عدم وجود تنظيم إداري موحد لمراكز الطالبات. كما أنها تخضع للتنظيم البيروقراطي فهياكلها التنظيمية رأسية وتكثيفها المستويات الإدارية.
- تعتبر مراكز الطالبات وحدات إدارية وأكاديمية فرعية تابعة للوحدات الرئيسية في أقسام الطلاب وتواجه العديد من المشكلات التنظيمية مثل تعدد الرؤساء، وعدم وضوح العلاقات التنظيمية، وقلة الصلاحيات الممنوحة للعميدات، وطول الهياكل التنظيمية، وضعف منظومة الاتصالات وتعقد إجراءات العمل، وسيطرة إدارة الجامعة على الموارد، وعدم وجود أدلة تنظيمية معتمدة تصف الوظائف وارتباطها التنظيمي بالوحدات الإدارية التابعة لها.
- انعكست المشكلات التنظيمية في مراكز الطالبات على أدائها الإداري مثل طول إجراءات العمل، وصعوبة التنسيق، وظهور المشاحنات والصراعات، وتأخر المعاملات، وتخط المستويات الإدارية، ومركزية عملية صنع القرار والتخطيط في الإدارة العليا للجامعة، وعدم وضوح المهام والمسؤوليات.
- وللتغلب على تلك المشكلات تم تقديم بعض الحلول المقترحة التي يمكن أن تساعد التنظيم الإداري في مراكز الطالبات على تحقيق أهدافه واختتمت الدراسة بعدد من التوصيات.

التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية:

المشكلات والحلول المقترحة

المقدمة:

يعتبر التنظيم أحد العناصر الرئيسية في النشاط الإداري لجميع المؤسسات والمنظمات بغض النظر عن طبيعة عملها أو نشاطها. ويقصد بالتنظيم الإداري تقسيم الأعمال والمسؤوليات في الجهاز الإداري وتخصيصها في إدارات وأقسام ووحدات إدارية رئيسية وفرعية تختلف في أعدادها وأحجامها من منظمة لأخرى، وتوزيع هذه الأعمال والمسؤوليات على أفراد فريق العمل لأدائها طبقاً لضوابط الأداء الوظيفي المعتمدة في اللوائح التنظيمية للمؤسسة وتحديد العلاقات التنظيمية بينهم بما يضمن تحقيق أهداف المؤسسة. والتنظيم ليس عملية ثابتة تتوقف عند مرحلة التأسيس إنما عملية مستمرة ومتطورة تحتاج للتجديد كلما دعت الحاجة لذلك.

ولاريب أن التنظيم الكفاء الذي يستند إلى مبادئ علمية متعارف عليها ويناسب أعمال المنظمة ونشاطاتها له أثر كبير على نجاحها في إنجاز مهامها المحددة، ويساعدها في تسهيل وتحسين سير العمل فيها، وبحقق الإنسجام والتنسيق بين إداراتها المختلفة، وبحقق أقصى استفادة ممكنة من قدرات وإمكانات العاملين وإمكانات المؤسسة.

ولاتخفى أهمية وجود تنظيم إداري جيد للجامعات باعتبارها مؤسسات تربية واسعة تتعامل مع العنصر البشري وتتعدد فيها المشكلات الإدارية وتتنوع فيها الأنشطة خاصة في الجامعات السعودية نظراً للفصل بين الجنسين في التعليم والذي تطلب إنشاء مراكز خاصة لتدريس الطالبات تديرها إدارات نسائية تتبع الإدارات المركزية للجامعات التي تقدم تعليماً عالياً للطلاب والطالبات على حد سواء مما ترتب على ذلك تنظيماً خاصاً ووضعاً متفرداً شكلاً تحدياً إضافياً لتلك المراكز وللجامعات ككل.

فلا بد من دراسة وتحليل التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية للكشف عن مدى اتساقه مع المعايير والمبادئ العلمية للتنظيم الإداري الجيد وتحديد المشكلات التنظيمية التي تواجه هذه المراكز وتعيقها عن أداء مهامها على الوجه المطلوب واقتراح الحلول التي تتلائم مع طبيعة العمل فيها لتساعدها على تحقيق أهدافها وبالتالي أهداف الجامعة في السعي المستمر للتطوير وتوفير الخدمات التعليمية المتميزة للطالبات. فمراجعة التنظيمات الإدارية

الحالية للجامعات وإعادة هيكلتها سيكون النشاط الرئيسي لكثير من المعاهد والجامعات في العقود القادمة والذي سيتطلب اتخاذ العديد من القرارات الصعبة منها إحداث تغييرات عديدة في الهياكل التنظيمية لأن نجاح الجامعة مرهون بنجاح إدارتها (Guskin, 1996).

مشكلة الدراسة:

لقد تميزت السياسة التعليمية للفتاة في المملكة العربية السعودية عن بقية دول العالم، وربما عن كثير من الدول الإسلامية في خصوصية الفصل بين الجنسين في التعليم تمثيلاً مع تعاليم الإسلام ومثله العليا. وهذا تطلب تنظيمياً خاصاً ظل لفترة طويلة يمثل تحدياً مستمراً للتعليم السعودي. ونتيجة لهذه الخصوصية، ظلت الجامعات السعودية ملتزمة بتقديم الخدمات التعليمية الأساسية للطالبات بشكل منفصل عن الطلاب، وهو وضع يحتم وجود إدارات نسائية لمراكز الطالبات في تلك الجامعات تقوم على تصريف شؤونها الإدارية والأكاديمية، إلا أنها إدارات ترتبط ارتباطاً مباشراً بإدارات أقسام الطلاب في الجامعات.

وقد مرت العلاقة بين إدارة الجامعة المركزية وإدارة مراكز الطالبات في الجامعات السعودية بصعوبات وتحديات وتغيرات متعددة أثرت كثيراً على مستوى كفاءة الأداء الإداري بشكلٍ خاص وعلى مخرجات العملية التعليمية بشكل عام. فقد ظهرت العديد من المشكلات التنظيمية التي كشفت عن بعضها عدد من الدراسات المحلية كما عايشتها الباحثة معظمها من خلال عملها في إحدى الجامعات. ومن هذه المشكلات ضعف عمليات التنسيق والاتصال والمتابعة بين إدارة الجامعة وإدارة مركز الطالبات، وازدواجية العمل وتعدد الرؤساء، ومحدودية الصلاحيات الممنوحة للمسؤولات عن إدارة مراكز الطالبات والتي لا تتناسب مع حجم مسؤولياتهن (المبيريك، 2006)، (الصائف، 2006)، (بوبشيت، 2006).

وعلى الرغم مما بذل من محاولات عديدة لإصلاح الإدارة الجامعية السعودية بصفة عامة وإدارة مركز الطالبات بصفة خاصة لمواكبة التطورات والتغيرات السريعة محلياً وعالمياً، إلا أن الواقع يكشف عن كثير من جوانب الخلل في التنظيم الإداري لمراكز الطالبات وعلاقتها التنظيمية بإدارة الجامعات التابعة لها والذي كان له دوراً كبيراً في تدني مستوى

أداء الإدارات والأقسام في تلك المراكز مما انعكس سلباً على مناخ العمل فيها وعلى كفاءة العملية التعليمية والبحثية والتحصيل الدراسي للطلاب. ولعلاج هذا الخلل فإن الوضع يستلزم دراسة تنظيماتها الإدارية دراسة علمية لتحديد المشكلات واقتراح الحلول التي تحقق لهذه المراكز قدرتها على إنجاز أهدافها.

ومما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد المشكلات التي يعاني منها التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية وانعكاسات تلك المشكلات على الأداء الإداري لهذه المراكز وتقديم الحلول المقترحة التي تسهم في التغلب على تلك المشكلات.

ويتفرع عن مشكلة الدراسة التساؤلات التالية:

1. ما واقع التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية؟
2. ما المشكلات التنظيمية التي تواجه مراكز الطالبات في الجامعات السعودية في ضوء مبادئ وأسس التنظيم الإداري؟

3. ما انعكاسات المشكلات التنظيمية على الأداء الإداري في مراكز الطالبات في الجامعات السعودية؟
4. ما الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات التنظيمية التي تواجه مراكز الطالبات في الجامعات السعودية في ضوء

نتائج الدراسة ومبادئ وأسس التنظيم الإداري؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق مايلي:

1. تحليل واقع التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية.
2. تحديد المشكلات التنظيمية التي تواجه مراكز الطالبات في الجامعات السعودية في ضوء مبادئ وأسس التنظيم الإداري.

3. التعرف على أثر المشكلات التنظيمية على الأداء الإداري في مراكز الطالبات في الجامعات السعودية.

4. تقديم حلول مقترحة للتغلب على المشكلات التنظيمية التي تواجه مراكز الطالبات في الجامعات السعودية في

ضوء مبادئ وأسس التنظيم الإداري وما تسفر عنه الدراسة من نتائج.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من النقاط التالية:

- قلة الدراسات التي تناولت التنظيم الإداري وتحليله في التعليم الجامعي بشكل عام والدراسات التي تناولت التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية بشكل خاص.
- قد تفيد هذه الدراسة المسؤولين عن التعليم الجامعي السعودي والعاملين فيه في فهم واقع التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية والتعرف على مشكلاته التنظيمية وانعكاساتها على الأداء الإداري فيها.
- قد تفيد هذه الدراسة المسؤولين عن إدارة التعليم الجامعي في التعرف على الحلول التي يتعين إجراؤها للتغلب على المشكلات التنظيمية التي تواجه مراكز الطالبات في الجامعات السعودية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة واقع التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية وتحديد مشكلاته التنظيمية وانعكاسات تلك المشكلات على الأداء الإداري في تلك المراكز. إلا أنه تم التركيز في هذه الدراسة على بعض جوانب التنظيم الإداري لمراكز الطالبات ويأتي في مقدمة هذه الجوانب تحليل الهياكل التنظيمية للمراكز، وعلاقتها التنظيمية مع إدارة الجامعة المركزية، والتوصيف الوظيفي والصلاحيات للمسؤوليات عن إدارة المراكز، ولوائح نظام مجلس التعليم العالي والجامعات. ولم يتم النظر في تنمية الهيئة الإدارية وما يشمل ذلك من تحليل إجراءات التعيين والاختيار والترقية والنقل والندب، ولا الإمكانيات المالية والمادية لمراكز الطالبات حيث لا يسمح المجال بالخوض فيها على الرغم من أهميتها.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الحالية على مراكز الطالبات في الجامعات السعودية التالية: جامعة الملك سعود في

مدينة الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مدينة الرياض، جامعة الملك عبدالعزيز في مدينة جدة، جامعة

أم القرى في مدينة مكة المكرمة، جامعة الملك فيصل في مدينتي الدمام والإحساء، جامعة الطائف في مدينة الطائف، جامعة طيبة في المدينة المنورة، جامعة القصيم في مدينة بريدة، جامعة الملك خالد في مدينة أبها.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

مراكز الطالبات بالجامعات السعودية: ويطلق عليها البعض أقسام الطالبات وهي المراكز التي تدرس بها الطالبات في جامعات المملكة وتعتبر فروعاً من الجامعات السعودية التابعة لوزارة التعليم العالي، ويرأس كل مركز في الغالب عميدة أو مسؤولة تدير شؤونه الإدارية والأكاديمية، تساعد في ذلك هيئة إدارية وأكاديمية نسائية ترتبط إدارياً بإدارات الجامعات السعودية.

التنظيم الإداري: ويقصد به الإدارات الرئيسية والوحدات المرتبطة بها والأقسام الأكاديمية التي تعتمد عليها مراكز الطالبات في الجامعات السعودية في تنظيم العمل الإداري والأكاديمي الخاص بالطالبات وفقاً لأهداف الجامعة وإجراءاتها التنظيمية كما يوضحها الهيكل الإداري، والعلاقات التنظيمية، والتوصيف الوظيفي، ولوائح النظام، وإجراءات العمل.

الهيكل الإداري: هو الإطار التنظيمي لمركز الطالبات الذي يصنف وحدات وإدارات الجهاز الإداري فيه في سلم هرمي حسب مستويات السلطة الإدارية والقانونية من الأعلى إلى الأسفل ويوضح هدف المركز ومهامه وارتباطه التنظيمي بالإدارات الأخرى وصلاحيات ومسؤوليات القائمات عليه.

الصلاحيات: هي حق عميدة المركز أو المسؤولة عن إدارته في إصدار الأوامر واتخاذ القرارات في المجال المالي و الإداري والتعليمي عند إدارة المركز والذي يمنحه لها مدير الجامعة وفقاً لنظام مجلس التعليم العالي.

المسؤولية: هي التزام عميدة المركز أو المسؤولة عن إدارته بما تكلف به من عمل لإدارة المركز بناء على الصلاحيات المعطاة لها.

الدليل التنظيمي: هو وثيقة مهمة يحتوي على الهدف الرئيسي للمركز والأهداف الفرعية والمهام الرئيسية للإدارات والأقسام التي يتكون منها الهيكل التنظيمي للمركز وارتباطاتها التنظيمية مع الإدارات الأخرى.

الإطار النظري للدراسة:

يعتبر التنظيم الإداري للجامعات الركيزة الأساسية التي يتوقف على مدى جودته نجاح الجامعة فيما تقوم به من جهود وأنشطة لضبط العمل الأكاديمي وقيادته وتهيئة المناخ العلمي لأداء جامعي أفضل. فلا يمكن أن ينجح العمل الجامعي ويؤدي دوره بفاعلية ما لم تكن هناك إدارة علمية متطورة تسهل إجراءات العمل.

ويعتبر التنظيم الإداري للجامعة فريداً من نوعه فهو يختلف عن التنظيم الإداري للأجهزة البيروقراطية الأخرى من حيث الأهداف والقيم والهيكل الإداري مما يستدعي أن تدار الجامعة بفلسفة قيادية ونمط إداري يتفق ومعطيات أهدافها وقيمها ومستوى تعقد هيكلها بما في ذلك نوعية السلطة وأسلوب اتخاذ القرارات وتعدد اتجاهات الاتصال (علوي، 1980). فطبيعة العمل في الجامعة ينقسم إلى قسمين رئيسيين جهاز أكاديمي ويتولاه أكاديميون حيث يقومون بالأعمال العلمية إلى جانب بعض الأعمال الإدارية، وجهاز إداري ويقوم به الإداريون والأكاديميون ويمارسون فيه الأعمال الإدارية والفنية فقط ويتم التنسيق بينهم عن طريق مجالس الكليات والمجلس العلمي ومجلس الجامعة ومجلس الدراسات العليا ومجلس الشؤون المالية والإدارية وغيرها وهذه المجالس جميعها يرأسها الأكاديميون. فالجهاز الأكاديمي في الجامعة له الغلبة والسيادة لأنه موضوعها الرئيسي أما الجهاز الإداري فهو يهيئ المناخ المناسب لنجاح العمل الأكاديمي (مطاوع، 2002، ص25).

ما يشتمل عليه التنظيم الإداري:

تزداد الحاجة للتنظيم الإداري كلما زاد حجم المؤسسة وتنوعت أنشطتها كما في مؤسسات التعليم العالي. فالتنظيم الإداري ليس هدفاً بحد ذاته إنما وسيلة لتحقيق أهداف الجامعة فهو عملية مستمرة تحتاج للتطوير كلما تطورت الجامعة وتغيرت أهدافها فهو لا يتوقف عند مرحلة الإنشاء فقط. ويشتمل التنظيم الإداري على ما يلي:

- تقسيم أعمال الجامعة وتصنيفها إلى مجموعات من الواجبات المتجانسة في كل وحدة أو إدارة وتكليف مجموعة من الأكاديميين والإداريين المؤهلين بتأدية مهام هذه الإدارات أو الوحدات أو الأقسام لتحقيق أهداف الجامعة. ويمكن تقسيم التنظيم حسب الوظائف مثل وكالة الشؤون الأكاديمية، ووكالة الشؤون الإدارية، ووكالة شؤون الطالبات أو

حسب نوعية الخدمات المقدمة مثل عميدة شؤون الموظفين وعميدة شؤون أعضاء هيئة التدريس أو حسب المستفيدين مثل عميدة كلية التربية أو العلوم الإدارية.

- تحديد المستويات الإدارية والسلطات والمسؤوليات والصلاحيات الملائمة للقيام بالمهام وربط المستويات الإدارية مع بعضها من الناحيتين الأفقية والرأسية لتنسيق الجهود الجماعية.

- وضع الهيكل التنظيمي الذي يربط هذه الإدارات مع بعضها ويوزع الأفراد العاملين بين هذه الإدارات ويحدد علاقاتهم التنظيمية وخطوط الإتصال بينهم، ويعتبر الهيكل التنظيمي أهم العناصر الرئيسية في التنظيم الإداري ويمثل الشكل الرسمي لتنظيم الجامعة.

- تحديد النظم والإجراءات والطرق المخططة لأداء الأعمال.

- تنمية الهيئة الإدارية أي وضع الإداريين المسؤولين عن الأعمال في الإدارات كل في منصبه المناسب وما يتطلبه ذلك من تعيين وترقية ونقل وفصل وتدريب.

- استغلال الإمكانيات والموارد المتاحة للمؤسسة وما تشمله من المواد والمال والمعلومات والتكنولوجيا والتي يستخدمها الأفراد العاملين في تأدية مهامهم (عطوي، 2001، ص114)، (الغريب وآخرون، 2005، ص28)،

(الأغبري، 2000، ص271).

فوائد التنظيم الإداري:

تتلخص فوائد التنظيم الإداري لمؤسسات التعليم العالي كما جاءت في أدبيات التنظيم الإداري فيما يلي:

- تجنب الفوضى والإرتباك في العمل وتحقيق التعاون والإنسجام بين الأفراد نتيجة تصنيف العمل وتحديد واجبات الوظائف المختلفة وتوزيعها على الأفراد العاملين.

- التنسيق بين الوظائف المختلفة والقضاء على الإزدواجية نتيجة لتوزيع الأعمال وتحديد الواجبات وتوجيهها إلى تحقيق الأهداف المشتركة.

- تحديد السلطة والمسؤولية للقائمين بالوظائف وأوجه ممارستها.

- تسهيل وتحسين سير العمل من خلال تحديد خطوط السلطة وقنوات الاتصال داخل وخارج المؤسسة والعلاقات التنظيمية بين الرؤساء والمرؤوسين.

- توزيع الاحتياجات بعدالة على الوحدات والإدارات واستغلال الإمكانيات المتاحة لأن المهام والمسؤوليات واضحة.

مبادئ التنظيم الإداري:

للتنظيم الإداري مجموعة من المبادئ والأسس يجب العمل في ضوءها حتى يكون التنظيم ناجحاً ويحقق فوائده، وفيما يلي مجموعة من هذه المبادئ التي تم الإستناد إليها عند تحليل التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية:

- مبدأ وحدة إصدار الأوامر: أن يتلقى الموظف الأوامر من رئيس واحد إذ أن تلقي الأوامر من أكثر من شخص يؤدي إلى إرباك العمل.
- مبدأ تدرج السلطة: ينبغي أن يكون هناك تدرج في مستويات السلطة من القمة إلى القاعدة ويفترض هذا المبدأ عدم تخطي الرئيس المباشر لأن ذلك ينتج عنه تعدد الرئاسة.
- مبدأ التنسيق: ويقصد به تكامل العمل وتلافي التناقض والتضارب والازدواج في الأداء وتحقيق الربط والتكامل بين أجزاء التنظيم.
- مبدأ وحدة الهدف: أن يكون للتنظيم الإداري أهداف محددة لتحقيق أهداف كل وحدة إدارية يؤدي إلى تحقيق الأهداف العليا وكل ما كان الهدف محددًا وواضحًا للعاملين كلما كان له الأثر الكبير في تحقيقه.
- مبدأ وحدة الرئاسة: أن لا يكون الشخص مرؤسًا لأكثر من رئيس يتلقى منهم التعليمات والتوجيهات.
- مبدأ نطاق الإشراف: أن يتناسب عدد المرؤوسين الذين يشرف عليهم المشرف مع ما يسمح لأداء العمل بصورة فعالة.
- مبدأ قصر خط السلطة: أي يجب الإقلال من المسافة الإدارية بين أعلى الرؤساء وأدنى المرؤوسين.
- مبدأ التسلسل الرئاسي: أن الاتصالات والتعليمات تمر على درجات السلم التنظيمي بالترتيب.
- مبدأ تكافؤ السلطة والمسؤولية: أن سلطة الشخص بقدر مسؤوليته فلا يحاسب الموظف على نتائج عمله ما لم تكن لديه السلطة الكافية لإدارة عمله بفاعلية فيجب أن يكون له الحق في إصدار التعليمات واتخاذ القرارات.
- مبدأ التوصيف المكتوب: توصيف المهام ومؤهلات الأشخاص شاغلي المناصب وكتابتها لتوضيحها وضمان فهمها من قبل العاملين ولضمان وضع الموظف المناسب في المكان المناسب.

- مبدأ الإستمرار والتطوير: لا بد من تطوير التنظيم كلما دعت الحاجة لذلك، فكثيراً ما تلجأ بعض المؤسسات وخاصة التربوية إلى إعادة هيكلة التنظيم لديها كلما دعت الحاجة إلى ذلك خاصة عندما تعجز عن تحقيق أهدافها أو نتيجة للتغيرات التي تحدث داخلها أو خارجها.
 - مبدأ تفويض السلطة: أي منح بعض سلطات الرئيس لمؤوسيه مع استمرار مسؤولية الرئيس عن نتائج هذه السلطة.
 - مبدأ التوازن بين المركزية واللامركزية: فمركزية السلطة تعني تركزها بيد المدير وعدم تفويضها واللامركزية تعني توزيع السلطة وإعطاء الصلاحيات في اتخاذ القرارات في نطاق العمل المحدد.
- (عطوي، 2001، ص 115؛ الأغبري، 2000، ص 297؛ الغريب وآخرون، 2005، ص 28؛ الكبيسي، 1998م، ص 96).

خصائص التنظيم الإداري الجيد:

لا يوجد صورة واحدة صحيحة للتنظيم فهناك عدة عوامل تحكم أفضل تنظيم يمكن أن تتبناه جامعة ما مثل حجمها وموقعها وعدد موظفيها وامكاناتها. كما أن التنظيم الذي يصلح لجامعة ما في زمن معين قد لا يكون مناسباً لها في فترة ما إذا تغيرت الظروف، لذلك تلجأ بعض الجامعات إلى تغيير تنظيمها الإداري بين فترة وأخرى. إلا أن هناك مجموعة من الخصائص يمكن الإسترشاد بها عند فحص التنظيمات الإدارية. ويمكن استنتاج بعض خصائص التنظيم الإداري الجيد من أدبيات التنظيم مثل (خاشقجي، 2002م، ص 65) و(الأغبري، 2000، ص 268) وتقسيمها إلى ما يلي:

أولاً: على مستوى القيادة:

- أن يستجيب الموظف للأوامر من رئيس واحد وبالتالي لا يستطيع الإستجابة لأوامر متضاربة صادرة من أكثر من رئيس.
- أن يتم العمل وفقاً للتسلسل الهرمي للسلطة مع مراعاة اتجاهات خطوط السلطة من أعلى إلى أسفل وتوضيح العلاقة بين الرؤساء والمؤوسين.
- أن يكون لكل رئيس أو مدير أو مشرف على جماعة قدرة محدودة يستطيع من خلالها متابعة مؤوسيه والإشراف عليهم بمستوى كفاءة معينة.

- دعم اللامركزية من خلال تفويض السلطات اللازمة للمستويات الإدارية المختلفة بحيث يقوم المدير بمنح المرؤسين بعض الصلاحيات والسلطات لتخفيف عبء العمل عليه ليتفرغ للأمر الهامة وينجز المهام بسرعة أكبر.

ثانياً: على مستوى العاملين:

- الوضوح في تحديد المسؤوليات بحيث تكون واجبات المرؤسين المطلوب تنفيذها وسلطاتهم والمهام الموكلة لهم واضحة ومفهومة ومكتوبة.
- تكافؤ السلطة والمسؤولية بحيث يتم إعطاء الفرد السلطة اللازمة التي تمكنه من القيام بمهامه بسهولة ويسر وفق طاقته وامكانياته.
- مدى دقة توزيع الأعمال على موظفي الجامعة لتمكينهم من القيام بواجباتهم بأعلى مستوى من الكفاءة و الإنتاجية.
- مستوى العلاقات الإنسانية بين جميع منسوبي الجامعة ومدى ملائمة المناخ التنظيمي للعمل.

ثالثاً: على مستوى العمل:

- عدم الإزدواجية في العمل أي إسناد الأعمال المتشابهة في طبيعتها إلى جهاز محدد وشخص محدد يكون مسؤولاً أمام رئيس واحد دون إرباكه بأعمال أخرى تؤدي إلى تعثره في أداء مهامه الأساسية على أكمل وجه.
- مدى التنسيق بين مختلف أنشطة الجامعة وتحقيق الانسجام بين الإدارات المختلفة وتقديم الخدمات بسرعة وفاعلية.
- أن يتسم التنظيم بالمرونة والبساطة وعدم التعقيد بحيث يستجيب لمعطيات التغيير بسهولة ويسر.
- أن يكون هناك شبكة فعالة للاتصالات تضمن تدفق المعلومات بين مستويات التنظيم بحيث تكون خطوط السلطة واضحة ومحددة مما يسهل نقل المعلومات والأوامر والقرارات بين أجزاء الجامعة بسهولة ويسر.
- أن يسهل التنظيم ويحسن سير العمل بحيث يكون أسلوبنا جيداً للرقابة على الأداء.
- أن يكون التنظيم مستقراً نوعاً ما حيث يساعد ذلك على التركيز في الإنتاج ويمكن إجراء تعديلات عليه إذا دعت الحاجة.

- أن يحقق التنظيم أقصى استفادة ممكنة من قدرات وإمكانات العاملين وامكانيات الجامعة وبالتالي الاستثمار الأمثل لمواردها المادية والبشرية.

الهيكل الإداري:

يعكس الهيكل الإداري البناء الرسمي للجامعة، ويحدد طبيعة العلاقات والمستويات الإدارية فيها بمختلف اتجاهاتها، ويحدد اختصاصات وصلاحيات متخذي القرارات على كافة المستويات الإدارية للجهاز الجامعي. ولكن إذا لم يراعى عند تصميم الهياكل الإدارية مبدأ تقسيم العمل وتحديد المستويات وتدرج السلطات على أرض الواقع فتصبح الهياكل عبارة عن خطوط وهمية تسمح بتعدد الجهات الإشرافية مما يؤدي إلى الإزدواجية في التعليمات الصادرة (عريفج، 2004، ص55).

ولا يوجد هيكل إداري مثالي وصالح للتطبيق لجميع المؤسسات التربوية بما فيها الجامعات لأن الهيكل الإداري يعتمد على أهداف الجامعة، وطبيعة نشاطها، وظروفها المحلية، وحجمها، ومكان عملها، ودرجة التخصص اللازمة لها، والقوى البشرية التي تحتاجها، ونوعية التكنولوجيا التي تستخدمها، والظروف البيئية التي تعمل بها. فإجراء تغييرات في الهيكل الإداري للجامعة مطلب رئيسي إذا دعت الحاجة لذلك إلا أن التغييرات الكثيرة في الهيكل تؤدي إلى توتر العاملين وعدم استقرار عمل الجامعة. وهناك بعض الأسباب التي تدعو إلى تغيير الهيكل الإداري (عطوي، 2001، ص118) ومنها:

- حدوث تغيير في أهداف الجامعة، أو في شكلها القانوني، أو في التكنولوجيا المستخدمة.
- حدوث تغيير في حجم أعمال الجامعة، فالتوسع والنمو يتطلب إنشاء وحدات تنظيمية جديدة ونقص عمليات وأنشطة الجامعة يتطلب إلغاء وحدات تنظيمية قائمة أو ضمها إلى أخرى.
- رغبة إدارة الجامعة في إدخال أفكار تنظيمية جديدة.

وتأخذ الهياكل الإدارية أشكال متعددة (الأغبري، 2000، ص295) منها:

- الهيكل الرأسي أو الهرمي: وفيه يضيق نطاق الإشراف وتكثر المستويات الإدارية التي تعكس تسلسل السلطة من أعلى إلى أسفل.

- الهيكل الأفقي أو المسطح: ويمثل الإتجاه المعاصر ويسمح بالمشاركة (Shsttock, 2000) حيث يتسع فيه نطاق الإشراف وتتوسع قاعدة اللامركزية ويتم فيه تحويل السلطات ومنح الصلاحيات اللازمة التي تساعد في سرعة الإنجاز واختصار الوقت وتقليل التكلفة.

وسواء كانت الهياكل رأسية أو عمودية فقد تقسم حسب المواقع الجغرافية أو حسب العاملين أو حسب المنتجات أو حسب الهدف.

الإتجاهات الحديثة في التنظيم الإداري الجامعي:

إن الإتجاه الحديث في إدارات الجامعات اليوم ينطلق من النظر إلى الجامعة كمؤسسة مستقلة لها إدارتها المنفصلة التي تدير شؤونها في إطار من التنسيق المناسب مع بقية مؤسسات المجتمع وذلك لسببين: السبب الأول لإعطائها الحرية في إدارة شؤونها الأكاديمية والإدارية والمالية إدارة ذاتية والإشراف على منشآتها الجامعية دون أي معوقات وقيود وذلك في إطار الالتزام بالقواعد العامة المنظمة لسير العمل في مؤسسات الدولة. والسبب الثاني لإكسابها درجة من المرونة خاصة فيما يتعلق بأمور التحديث والتطوير والبحث الذي يتناسب مع أهداف الجامعة.

ونلاحظ أن كثير من الدراسات التي اهتمت بالتعليم الجامعي في الدول المتقدمة اهتمت بتقويم وتحديث الإدارة الجامعية بما يتلائم مع المتغيرات العالمية والمحلية وظهور الكثير من التحديات مثل العولمة بجميع أنواعها، وثورة تقنيات المعلومات، وحدة المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي. فمع ظهور الكثير من التحديات وكبر حجم الجامعات وزيادة عدد الطلاب وتنوعهم، وضغط المنظمات التجارية، وزيادة عدد أعضاء هيئة التدريس تطلب ذلك تغيير في مفهوم القيادة وذلك في التوجه نحو الشراكة بين الأكاديمين والإداريين، والتركيز على القدرة والمهارة بدلا من الخلفية الوظيفية أو الخبرة، وفي تغيير الهياكل التنظيمية وتحويلها من هياكل رأسية إلى أفقية مرنة تسمح بالمشاركة (Shsttock, 2000).

كما ذكر براون ودوجود أن الجامعات ستتحول في المستقبل إلى جامعات رقمية ولن يكون هناك حرم جامعي إنما سيتم الإعتماد على التكنولوجيا في التواصل بين الأفراد، لذلك يجب أن تتهيئ الجامعات لهذه التكنولوجيا وتستعد من خلال تطوير هيكلها التنظيمية التي يجب أن تتصف بالمرونة لتستوعب التكنولوجيا الحديث (Duguid,1996 Brown&). ولكن نتيجة لهذه التطورات احتاجت الجامعات لموارد مالية كبيرة من الحكومة وزاد تأثير الجامعات على اقتصاد الدولة مما أدى إلى زيادة تدخل الحكومة المركزية أكثر من السابق في شؤون الجامعة مما أدى إلى تعقيد عمل إدارة الجامعات وقلل من حرية القيادات في التصرف في شؤون الجامعة (Lauwerys, 2008).

مشكلات التنظيم الإداري في الجامعات:

على الرغم من جميع ما يبذل في سبيل تطوير إدارات الجامعات محلياً وعالمياً لتؤدي دورها بكفاءة إلا أن هناك حاجة كبيرة لبذل المزيد سواء عالمياً أو محلياً حيث تشير الأدبيات حول موضوع مشكلات التنظيم الإداري في مؤسسات التعليم العالي إلى وجود المشكلات التالية:

أ) مشكلات محلية: تتمثل في المركزية الشديدة في إدارات الجامعات السعودية والتي أدت إلى تعطيل عمليات اتخاذ القرارات، و عدم وضوح الأهداف العامة والفرعية والرؤية المستقبلية للجامعة، عدم اتساق التنظيم الإداري مع الظروف المتطورة للجامعة، وقصور التقنية الإدارية وتعقد عمليات الاتصال في الجامعة، والإزدواجية في أداء المهام والإختصاصات نتيجة ضعف التنسيق بين التقسيمات والوحدات الإدارية، وعدم إتباع وتوحيد إجراءات أداء العمل، وقلة الموارد المالية والقيود المفروضة على الإنفاق، والنقص في معايير تقييم العاملين بالجامعات، وتضخم أعداد الموظفين الإداريين مما أدى إلى الإخلال بنسبهم في الهيكل الإداري واستنفاد جزءاً كبيراً من ميزانية الجامعات، قصور الإهتمام بالبحث العلمي لتطوير الجوانب الإدارية، ضعف الحوافز المادية والمعنوية، قصور الصلاحيات الممنوحة للقيادات (الجمعي، 2005، ص126 و ص137)، (المبيريك، 2006)، (زكي، 1423هـ)، (مارية، 2005)، (المنوني، 2001)، (الصائغ، 2006)، (اللحام، 2006).

ب) مشكلات عربية وعالمية: ضعف استقلالية الجامعة وزيادة تدخل الحكومة في الشؤون الإدارية للجامعة ، قصور أساليب اختيار القيادات الجامعية، غياب المناخ الجامعي المناسب، مشكلات في القوانين واللوائح المنظمة للعمل الجامعي، قصور الهيكل التنظيمي للجامعات واستمرارية اعتماد كثير من الجامعات الهياكل الرأسيية بدلا من الأفقية، محدودية الموارد المالية وضعف الإمكانيات المتاحة، نقص عدد الإناث اللاتي يشغلن المناصب القيادية في الجامعات، ضعف التنسيق بين العمل الأكاديمي والإداري، عدم استعداد الجامعات لتبني مفهوم الجامعات الرقمية (عشبية)، (2005)، (Brown & Duguid, 1996)، (Lauwerys, 2008)، (Browne, 2005)، (Davenport and Others, 2000)، (Chliwniak, 1997).

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

أجرت الصائغ (2006م) دراسة بعنوان: "الأدوار التي تؤديها عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظرهن" للتعرف على أسباب اختلاف الأدوار التي تقوم بها عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية ومعوقات أدائهن لهذه الأدوار من وجهة نظر 7 من عميدات أقسام الطالبات بسبع جامعات سعودية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتوزيع استمارة لجمع بيانات الدراسة. وجاءت أهم نتائج الدراسة فيما يخص أدوار العميدات ومعوقات أدائهن لهذه الأدوار كما يلي: أن هناك قصور في الأدوار والصلاحيات الممنوحة للقائمات على شؤون أقسام الطالبات وخاصة في جامعات الإمام محمد بن سعود، وأم القرى، والملك خالد، وطيبة، والطائف حيث اقتصرت معظم أدوارهن على تنفيذ الأعمال في أقسام الطالبات. أما أهم المعوقات التي تواجههن فتتلخص في أن عميدات أقسام الطالبات في تلك الجامعات لا يشاركن في مجالس الجامعة واللجان التطويرية باستثناء عميدة قسم الطالبات في جامعة الملك عبد العزيز. إضافة إلى ذلك صعوبة الاتصال والتنسيق مع أقسام الذكور وعدم إتاحة الفرصة لهن في اتخاذ القرارات الهامة.

كما أجرت ياركندي (1427هـ) دراسة بعنوان: "تنمية الكفاءات البشرية رؤية لتحقيق دور إداري وأكاديمي"

بهدف التعرف على واقع أقسام الطالبات في التعليم الجامعي، ومدى توافر متطلبات وإمكانيات التنمية المهنية لمنسوباتها من الإداريات والأكاديميات وذلك من وجهة نظر الإداريات والأكاديميات في جامعات: الملك عبد العزيز، وأم القرى، والطائف. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي معتمدة على الإستبانات لجمع البيانات من الإداريات والأكاديميات. وقد كانت أبرز النتائج فيما يتعلق بالدراسة الحالية هي مساهمة الجامعات "أحيانا" في التنمية المهنية للإداريات من وجهة نظرهن في ظل برامج تدريبية محدودة العدد والتخصص، وعدم وجود إجراءات منظمة لتعريف الإداريات بمتطلبات عملهن وطريقة انجازه، وقلة الحوافز المادية والمعنوية التي تدعم الأداء المتميز. أما بالنسبة للأكاديميات: تركز التخطيط لتنمية الكفاءات البشرية في أقسام الطلاب وتنفيذها في أقسام الطالبات، وعدم تمتع أقسام الطالبات بصلاحيات اتخاذ القرارات حول برامجها ومشاريعها، وعدم مشاركة الأكاديميات في اجتماعات مجالس الأقسام.

أما المبيريك (2006م) فقد أعدت ورقة عمل بعنوان: "التنظيم الإداري في أقسام الطالبات بالجامعات

السعودية" تستعرض فيها التنظيمات الإدارية في أقسام الطالبات في أربع جامعات سعودية: جامعة الملك سعود و جامعة الملك عبد العزيز و جامعة القصيم و جامعة الملك خالد. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وقد أظهرت الدراسة مجموعة من السمات العامة لأقسام الطالبات أبرزها ما يلي: عدم وجود تنظيم موحد لأقسام الطالبات، وسيادة النظام المركزي في سير العمل داخل أقسام الطالبات، واختلاف التنظيم الإداري لأقسام الطالبات باختلاف الإمكانيات المادية والبشرية، وضعف منظومة الاتصالات والخدمات المعلوماتية وتقنيات الشبكات، وافتقاد المرأة المشاركة في صنع القرار، وافتقاد التمثيل النسائي في الكثير من اللجان والمجالس الجامعية، وافتقاد الأدلة التنظيمية التي تصف مختلف الوظائف، وعدم تخصيص للميزانيات التقديرية والفعالية لأقسام الطالبات.

ومن خلال دراسة اللحام (2006م) بعنوان: "الجامعة من منظور المنظمات: بنى القوى والهيكل الإداري" تم

تحليل القوى وآليات ممارستها في منظمة الجامعة بشكل عام وفي أقسام الطالبات في الجامعات السعودية بصفة خاصة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أبرز النتائج تبني الجامعات السعودية للنظام البيروقراطي في

الإدارة مما يجعلها في مواجهة مع الكثير من التحديات التي تتفاقم في أقسام الطالبات في هذه الجامعات وذلك لأسباب تنظيمية، وهي: وجود أقسام الطالبات في نهاية الهيكل الإداري، وتعددية تبعيتها واعتمادها على المستويات الإدارية الأعلى، وتولد صراعا بين هذه الأقسام وبين أكاديمي الجامعة وهو صراع يتزايد في أقسام الطالبات على وجهين: صراع داخل أقسام الطالبات نفسها، وصراع الأكاديميات مع الإدارة البيروقراطية في أقسام الطلاب كوحدات رئيسة مما يضيق حرية الأكاديميات في أقسام الطالبات أكثر مما عليه الحال في أقسام الطلاب.

كما أجرت بوبشيت (2006م) دراسة بعنوان: "مهارات إدارة أقسام الطالبات في الجامعات السعودية ومعوقات ممارستها من قبل القيادات النسائية" بهدف إبراز أهم المهارات المطلوبة لأقسام الطالبات بالجامعات والكليات السعودية، ومعوقات ممارستها وتطبيقها من قبلهن. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الإستبانة لجمع البيانات. وقد قسمت الباحثة هذه المهارات إلى ما يلي: أولا مهارات إدارية تنظيمية مثل صياغة رؤية ورسالة وأهداف أقسام الطالبات، ومهارات الإلمام بالأنظمة واللوائح والقوانين. ثانيا: مهارات إدارية إنسانية مثل مهارة الاتصال والاستماع الجيد، والإحساس بمشاعر الآخرين وفهم احتياجاتهم، و مهارة التأثير في الآخرين واحترام الرأي الآخر. ثالثاً: مهارات شخصية مثل مهارة إدارة الوقت ، وإدارة الاجتماعات، و المبادرة والقدرة على تحمل المسؤولية. أما من جهة المعوقات التي تحول دون تطبيق القيادات النسائية للمهارات الرئيسية فمنها:عدم وجود منهجية واضحة للعمل الإداري لإدارة أقسام الطالبات، والازدواجية في التبعية وعدم توفر مبدأ وحدة الأمر، وعدم توفر أدلة عمل واضحة ومحددة لتحقيق الفعالية الإدارية، ونقص المرونة، والإفتقار لروح العمل الجماعي.

وفي دراسة وصفية تحليلية لكعكي (2006م) بعنوان: " تصور مقترح لوسائل الاتصال الإداري في أقسام الطالبات بالجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة" جرى تشخيص واقع الاتصال الإداري في أقسام الطالبات بالجامعات السعودية، ثم اقتراح تصور لها في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي: تنوع وسائل الاتصال الإداري المتبعة في الجامعات السعودية ما بين وسائل الاتصال الكتابي و الشفهي، وتأخر المعاملات لطول خط الاتصال وتعدد المستويات الإدارية. ومن متطلبات تطبيق

وسائل الاتصال الإداري في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة كما وضحت الدراسة: توفير الإمكانيات المادية اللازمة للربط الإلكتروني، وتطبيق مفهوم النظرية الحديثة (النظام المفتوح)، وعقد الحلقات والبرامج التدريبية على وسائل الاتصال، وتحديث الهيكل التنظيمي للجامعة ليتناسب مع شبكة الاتصال الإداري الإلكتروني، وتخصيص بريد الكتروني لكل عضو وتوفير الاشتراكات لشبكة الانترنت.

أما دراسة مارية (2005م) بعنوان: "الجهاز الإداري في جامعة أم القرى: مشكلاته واحتياجاته التدريبية" فقد هدفت إلى تحديد مشكلات الجهاز الإداري والإحتياجات التدريبية للعاملين فيه. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات. وطبقت الدراسة على عينة من العاملين في الجهاز الإداري وكانت أبرز النتائج ما يلي: وجود مشكلات متعددة ومتنوعة يعاني منها الجهاز الإداري في الجامعة قسمها الباحث إلى مشكلات تدريبية وتنظيمية وقوى عاملة وعلاقات إنسانية. كما أكد الباحث على ضرورة دراستها بطريقة علمية للعمل على حلها لتحقيق أهداف الجامعة بصفة عامة وأهداف الجهاز الإداري بصفة خاصة. كما أوصى بضرورة تيسير إجراءات العمل وإعداد توصيف دقيق لمختلف الوظائف واستحداث بعض الوحدات الفرعية والعمادات المستقلة وإعادة توزيع العاملين في الإدارات المختلفة وفقاً لمؤهلاتهم.

دراسة الجميعي (2005م) بعنوان: "استخدام نظم الخبرة في تطوير إدارة الجامعات السعودية" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم نظم الخبرة وأسسها وأهميتها ومبررات استخدامها في تطوير إدارة الجامعات السعودية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وكانت أبرز النتائج مايلي: ضرورة استخدام نظم الخبرة في تطوير إدارة الجامعات السعودية لأنها تعاني من بعض المشكلات الإدارية مثل مركزية الأنظمة الإدارية وتضخم أجهزتها وأزمة القيادة التربوية فيها، وقصور التقنية الإدارية وقلة الموارد المالية، وقصور الإهتمام بالبحث العلمي لتطوير الجوانب الإدارية. أما المجالات التطبيقية لنظم الخبرة في إدارة التعليم الجامعي السعودي فكان أهمها: الإرشاد الأكاديمي، التقويم الجامعي، عملية التدريس، التعليم عن بعد، العمل المكتبي، وإدارة الموارد البشرية، ووضع الجداول الدراسية.

دراسة عشبية (2005م) بعنوان: "أدوار الإدارة الجامعية في مصر في ضوء التحديات المعاصرة". هدفت الدراسة إلى تحديد الأدوار التي يتعين أن تضطلع بها الإدارة الجامعية في مصر في ضوء بعض التحديات المعاصرة، وانعكاسات تلك التحديات على التعليم الجامعي، وأبرز المشكلات التي تعوق الإدارة الجامعية في مصر عن التفاعل مع التحديات المعاصرة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أبرز النتائج مايلي: ضرورة إعادة النظر في عناصر العملية التعليمية بمجملتها بحيث تتلاءم مع التحديات المعاصرة والتي أهمها التحديات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والسياسية والثقافية. وكانت أبرز المشكلات التي تعوق الإدارة الجامعية عن التفاعل مع التحديات المعاصرة هي قصور استقلال الجامعة، قصور أساليب اختيار القيادات الجامعية، غياب المناخ الجامعي المناسب، قصور القوانين واللوائح المنظمة للعمل الجامعي، قصور الهيكل التنظيمي للجامعات المصرية، محدودية الموارد المالية وضعف الإمكانيات المتاحة.

دراسة مطاوع (2002م) بعنوان: "إعادة هيكلة عملية اتخاذ القرار في جامعة أم القرى بمكة المكرمة في ظل القيادة الجماعية". هدفت الدراسة إلى مايلي: تحديد خصائص عملية اتخاذ القرار الحالية في ظل القيادة الجماعية في جامعة أم القرى، وتحديد التصميم الجديد لعملية اتخاذ القرار، والتعرف على الصيغ المناسبة للقيادة الجماعية وتمطها الملائم لعملية اتخاذ القرار. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والإستبانة لجمع المعلومات. وشملت عينة الدراسة على 157 عضو هيئة تدريس في جامعة أم القرى. وكانت أبرز النتائج ما يلي: ضرورة التحول الجذري في نظام الجامعة من أجل تبني مدخل القيادة الجماعية محل القيادة الفردية وهذا التحول يشمل: تبني مبادئ جديدة في الإدارة تسهل عمل القيادة الجماعية، والتحول من إدراك الجزئيات إلى إدراك الكل، والتأكيد على أهمية التكامل بين الأدوار والتخصصات والخبرات وأهمية تبادل المعلومات، ومنح العاملين مزيداً من الصلاحيات. وأوصت الدراسة بضرورة إعادة هيكلة التنظيم والمهام الإدارية للجامعة، وتبني مبادئ جديدة في الإدارة، والتحول من مجموعة اتخاذ القرار إلى فرق اتخاذ القرار.

دراسة المجنوني (2001م) بعنوان: "مشاركة الإداريات بجامعتي أم القرى بمكة المكرمة والملك عبدالعزيز بجدة في اتخاذ أنواع القرارات". وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة مشاركة الإداريات بجامعتي أم القرى والملك عبدالعزيز في اتخاذ أنواع القرارات. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والإستبانة لجمع المعلومات، أما عينة

الدراسة فقد شملت جميع عضوات هيئة التدريس اللاتي يشغلن أعمالاً إدارية وبعض الموظفين الإداريات وعددهن 120 إدارية بالجامعتين. وكانت أبرز النتائج ما يلي: أن درجة مشاركة الإداريات في القرارات اليومية كانت بدرجة متوسطة بينما درجة مشاركتهم بالقرارات التكتيكية والإستراتيجية كانت منخفضة. كما أوضحت النتائج أن درجة مشاركة الإداريات في القرارات بجامعة أم القرى أعلى منها في جامعة الملك عبدالعزيز. وكانت من ضمن توصيات الدراسة التقليل من مركزية عملية اتخاذ القرارات وتركزها في القسم الإداري الرجالي وإعطاء القسم النسائي الحق في اتخاذ القرارات المتعلقة بالطالبات، وعقد لقاءات دورية بين الإدارة العليا والإداريات بقسم الطالبات.

دراسة بنجر (1992م) بعنوان: "دراسة ميدانية لواقع مشكلات التنظيم الإداري للمعاهد الصحية الثانوية بالمملكة العربية السعودية". هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة التنظيم الإداري للمعاهد الصحية وتحديد مشكلاته في مجال التدريس والتدريب الميداني والخدمات التعليمية المساندة من وجهة نظر أفراد الدراسة وكيفية التغلب عليها. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الإستبانة لجمع المعلومات من 593 فرد من المديرين والمديرات والهيئة التعليمية والتدريبية. وكانت أبرز النتائج فيما يخص الدراسة الحالية كالتالي: عدم إتاحة فرص الترقية في الوظائف لجميع منسوبي ومنسوبات المعهد بشكل متوازن، وعدم كفاية الصلاحيات المالية والإدارية المعطاة لمديري ومديرات المعاهد، وعدم أخذ رأي منسوبي المعهد في التطوير الذاتي للمعهد، وعدم توفر الحوافز المادية للمدرسين والمدربات، وعدم توفر الإمكانيات المادية للقيام بالأنشطة اللاصفية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة براون (2005م) (Browne) بعنوان: "التغيير في التنظيم الإداري والتعليم في مؤسسات التعليم العالي: حالة دراسية". هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير تبني تكنولوجيا جديدة في التعليم على الهيئة الإدارية وعلى الهيئة الأكاديمية. فقد حللت الدراسة أثر هذا التغيير على معهد تعليمي وعلى جامعة في الولايات المتحدة الأمريكية. ففي الجامعة قام مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بتغيير طرق التدريس التقليدية إلى الكترونية دون التنسيق مع الإدارة في

النواحي التنظيمية والمالية في الجامعة مما نتج عنه العديد من المشكلات. وعلى الصعيد الأخر قام فريق من الإدارة العليا بتأسيس مركز تكنولوجي للتدريس دون التنسيق مع أعضاء هيئة التدريس مما نتج عنه تكاليف باهضة ولقي معارضة شديدة منهم. لذلك قدمت الدراسة نموذجاً يساعد الإداريين والأكاديمين على التنسيق بينهم. حيث يؤكد النموذج على ضرورة تعاون الطرفين، وأن يفهم كل منهم دور الأخر ويستفيد من خبراته، وأن يهتم التنظيم بالناحية التعليمية ويجعلها أولى الأولويات وأن يسهل إجراءات تطويرها، ويحل القضايا الإدارية والأكاديمية التي تعترض التغيير.

دراسة دافنبورت وآخرون 2000م (Davenport and Others) بعنوان: " طريقة المصفوفة المعاصرة لتعريف الإدارة بالمشاركة". هدفت الدراسة إلى تقديم مصفوفة تساعد أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة متشجان في فهم الإدارة بالمشاركة حيث تركز المصفوفة على مواقع اتخاذ القرار والتعرف على أدوار كل من أعضاء هيئة التدريس والإداريين في عملية اتخاذ القرار بشكل واضح. وأوصت الدراسة ببناء على المصفوفة بثمان توصيات هي: أن تقوم اللجنة التي صممت المصفوفة بتنفيذها، وأن يوافق كل من أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب ومجلس الأمناء على الأدوار والمسؤوليات المشتركة في الإدارة، وتحسين وسائل الاتصالات، والمشاركة في عمليات التخطيط وحل المشكلات، و أن يكون لأعضاء هيئة التدريس دور أساسي في عملية اتخاذ القرارات، والإستمرار في طريقة اتخاذ القرارات ما لم تعدل بشكل رسمي، والتواصل من قبل متخذي القرارات مع الآخرين وإبلاغهم بقراراتهم وأعمالهم، إطلاع مجتمع الجامعة على ما يدور فيها من قرارات وسياسات وإجراءات عمل.

دراسة إيكل 1999 (Eckel) بعنوان: " دور الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات الصعبة في مؤسسات التعليم العالي". هدفت الدراسة إلى التعرف على قدرة نظام الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات الصعبة وخاصة قرارات إيقاف بعض البرامج الأكاديمية في الولايات المتحدة الأمريكية. واستخدم الباحث أسلوب دراسة الحالة لأربع جامعات بحثية للتعرف على آلية اتخاذ القرارات فيها. وتم توزيع 16 استبانة في كل جامعة وعمل لقاءات مع منسوبيها وفحص عدد من تقارير ووثائق وصحف الجامعات الأربع لجمع البيانات. وكانت أبرز النتائج ما يلي: يشترك الإداريون وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأربع عبر قنوات التنظيم الرسمية وغير الرسمية في اتخاذ القرارات المتعلقة بإيقاف بعض البرامج

الأكاديمية. كما كان دور مجلس الأمناء في عملية اتخاذ القرارات دوراً هامشياً يتلخص في إقرار القرارات المتخذة وذلك في ثلاث جامعات. ولم يشتكي أي عضو هيئة تدريس من ضعف دوره في عملية إتخاذ القرارات كما لم يشتكي أي إداري من زيادة دور عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بإيقاف بعض البرامج الأكاديمية.

ودراسة روبرز - هوليمان (Rupers-Huliman) 1998 بعنوان: "القيادات النسائية في التعليم العالي-التحليل النصي للقوة والمناعة" هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تعريف للقيادة الفعّالة في التعليم العالي من وجهة نظر الإناث حيث تم تحليل خمس دراسات عن المرأة في التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت الدراسة إلى اتفاق الدراسات الخمس على تعريف للقيادة الفعّالة وهي القيادة التي يقل فيها التسلسل الهرمي للسلطة وتزيد فيها العلاقات الإنسانية. بينما لم يكن هناك اتفاق تام حول كيفية ممارسة القوة الظاهرة في التنظيم وحول أهداف القيادة في التعليم العالي.

أما دراسة تشلونيك (Chliwniak) 1997 بعنوان: "قيادة التعليم العالي- تحليل فجوة الجنس" هدفت هذه الدراسة المكتبية إلى تحليل الفجوة بين قيادة الذكور والإناث في التعليم العالي. فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك نقص كبير في عدد الإناث اللاتي يشغلن المناصب القيادية في التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية بالرغم من أن عدد الطالبات في مختلف الكليات والجامعات أكبر من عدد الذكور. كما اختلفت الآراء حول نمط قيادة الذكور والإناث، فيرى المفكرون الإداريون التقليديون أنه لا يوجد فرق في نمط القيادة بين الذكور والإناث، في حين يرى المفكرون الحاليون وجود فروق جوهرية بين الجنسين في ممارستهم للقيادة، فالذكور أكثر اهتماماً بالنظام والقوانين بينما الإناث أكثر اهتماماً بالعلاقات الإنسانية وجو العمل.

في دراسة ل ميين وباركر (Meyenn and Parker) 1996 بعنوان: "نصائح لتجنب الضعف: اكتشاف النساء في المناصب الإدارية العليا في جامعات استراليا". هدفت الدراسة إلى التعرف على دور النساء الإداري في التعليم العالي من خلال مقابلة 7 من النساء الشاغلن مراكز إدارية رئيسة في الجامعات الأسترالية. وأظهرت نتائج الدراسة قدرة النساء على ممارسة القيادة، وعلى قدرتهن على إيجاد طرق إبداعية للتعامل مع بيئات العمل المتوترة والمقيدة، كما أظهرن قدرة على التعامل الحازم بشأن حسم التغييرات والمستجدات في مؤسساتهن من خلال سياسات وتوجيهات واضحة.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أهمية التنظيم الإداري في نجاح الأداء الإداري للجامعة وبالتالي تحقيقها لأهدافها. كما يتضح وجود صعوبات ومعوقات تؤثر على فاعلية الأداء الإداري في الجامعات المحلية والعالمية إلا أنها أكثر حدة في أقسام الطالبات في الجامعات السعودية (مراكز الطالبات في هذه الدراسة لتمييزها عن الأقسام الأكاديمية) والتي ترجع بالدرجة الأولى لمشاكل في التنظيم الإداري مما يتطلب سرعة دراسة هذه المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها.

ويتضح أن جميع الدراسات السابقة اهتمت بالتنظيم الإداري في الجامعات ماعدا دراسة بنجر 1992م فكانت عن المعاهد الصحية إلا أن الصعوبات التي أظهرتها الدراسة شبيهة بالصعوبات التنظيمية في الجامعات. كما أكدت معظم الدراسات السابقة على ضرورة تحسين وتطوير البنى التنظيمية للجامعات، وإعادة هيكلة التنظيم، واستخدام التكنولوجيا والإدارة بالمشاركة، وتوسيع الصلاحيات لتطوير إدارات الجامعات.

وتتفق الدراسات الأجنبية مع الدراسات العربية في وضع القيادات النسائية في التعليم العالي. من حيث قلة عددهن وطريقة ممارستهن للقيادة وقلة المناصب القيادية المتاحة لهن في الجامعات. كما تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في فهم وتحليل التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية وفي بناء الإطار النظري للدراسة وفي تقديم الحلول المقترحة للمشكلات التنظيمية.

ويلاحظ استخدام المنهج الوصفي في جميع الدراسات العربية بينما تم استخدام منهج دراسة الحالة أو المنهج المكتبي أو المسحي في الدراسات الأجنبية. وتتشابه الدراسة الحالية مع دراسة كل من (المبيريك، 2006) و(اللحام، 2006) و(عشبية، 2005) في استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل التنظيم الإداري ودور الإدارة في الجامعات.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع التنظيم الإداري في مركز الطالبات في الجامعات السعودية للكشف عن المشكلات التنظيمية وانعكاساتها على الأداء الإداري وتقديم الحلول المقترحة في ضوء المبادئ والأسس العلمية للتنظيم الإداري، حيث يعد المنهج الوصفي التحليلي من أكثر المناهج ملاءمة لطبيعة الدراسة.

مصادر جمع المعلومات وتحليلها:

حصلت الباحثة على معلومات عن التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية من خلال مراسلة المراكز التي تشملها الدراسة لتزويدها بكل ما يتعلق بالتنظيم الإداري لمراكز الطالبات والتي من أهمها ما يلي: الهيكل التنظيمي للمركز، الدليل التنظيمي للمركز، صلاحيات ومسؤوليات عميدة المركز أو المسؤولة المباشرة عن إدارته، إجراءات العمل، وأي لوائح وتعاميم مهمة لدراسة التنظيم. كما تم الإستعانة بالدراسات والبحوث التي أجريت عن مراكز الطالبات في الجامعات السعودية والمشكلات التي تواجهها لجمع المزيد من المعلومات عن التنظيم الإداري.

ولغرض تحليل التنظيم الإداري لهذه المراكز تم الرجوع لأدبيات التنظيم الإداري وما يتعلق به من مبادئ علمية تحقق للتنظيم قدرته على إنجاز أهدافه، وكذلك الرجوع للوائح نظام مجلس التعليم العالي والجامعات، والإطلاع على الهياكل التنظيمية لبعض الجامعات الناجحة، والمعاشية الميدانية للباحثة في إدارة إحدى مراكز الطالبات مما ساعد على تفهم أعمق للواقع التطبيقي للتنظيم الإداري لمراكز الطالبات.

تحليل النتائج ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض نتائج الدراسة ومناقشتها حسب تسلسل أسئلة الدراسة على النحو التالي:

السؤال الأول: ما واقع التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل المعلومات التي تم جمعها عن التنظيم الإداري للجامعات السعودية ومراكز الطالبات فيها ولوائح مجلس التعليم العالي والدراسات والبحوث المتعلقة بالموضوع للتعرف على واقع التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية.

تخضع مراكز الطالبات في الجامعات السعودية باعتبارها فروعاً من تلك الجامعات لنظام مجلس التعليم العالي والجامعات الصادر بقرار رقم 60 وتاريخ 1414/6/2هـ، والذي يوحد سياسة إدارة مؤسسات التعليم العالي بما يضمن سيرها نحو تحقيق أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

وتتكون الهيئة الإدارية لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية من مجموعة من الأكاديميات ترأسهن عميدة المركز (تسمى في بعض المراكز مشرفة أو منسقة أو وكيله) ووكيلتها ووكيلات الكليات ووكيلات الأقسام الأكاديمية ومجموعة من الإداريات. ولكل مركز طالبات هيكل تنظيمي يشمل فروع كليات وعمادات الجامعة وفروعاً لمراكز البحث وعدد من الإداريات. وبالتالي تعتبر مراكز الطالبات وحدات إدارية وأكاديمية فرعية تابعة للوحدات الرئيسية في أقسام الطلاب. فهناك تمثيل إداري لجميع الكليات والأقسام الأكاديمية المناظرة لها في أقسام الطلاب من خلال وكالة عميد الكلية (أحياناً تختلف المسميات مثل منسقة أو مساعدة) ووكالة أو نائبة رئيس القسم الأكاديمي. كما تتبع وكالات العمادات المساندة مثل القبول والتسجيل، والدراسات العليا، وشؤون الطالبات، والمكتبات عماداتها الرئيسية في أقسام الطلاب بشكل مباشر وقد تتبع عميدة مركز الطالبات في قليل من الجامعات مثل جامعة الملك عبدالعزيز.

وتدار مراكز الطالبات في الجامعات السعودية من خلال مجموعة من المجالس التي تشكل تسلسلاً هرمياً

للمستويات الإدارية في الجامعة كالتالي:

الإدارة العليا:

وتمثلها إدارات الجامعات، حيث يتولى إدارة كل جامعة: مجلس الجامعة، ومدير الجامعة، ووكلاء الجامعة (نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه المادة 18، 2007هـ، ص 34). ويتولى مجلس الجامعة والذي يعتبر أعلى سلطة في التنظيم الجامعي حسب المادة رقم 20 من النظام نفسه تصريف الشؤون العلمية، والإدارية، والمالية، وتنفيذ السياسة العامة للجامعة. بينما يتولى مدير الجامعة: "إدارة شؤونها العلمية، والإدارية، والمالية ويشرف على تنفيذ هذا النظام ولوائحه وقرارات مجلس التعليم العالي ولوائح الجامعة وقرارات مجالسها، ويمثل الجامعة أمام الهيئات الأخرى، وله أن يفوض بعض صلاحياته" (المادة 24، ص 38). ولا يوجد تمثيل للإدارة النسائية لمراكز الطالبات في الإدارة العليا في

جميع الجامعات التي لها مراكز للطالبات بإستثناء جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الملك سعود مؤخراً من خلال حضور عميدة المركز مجلس الجامعة.

الإدارة الوسطى والتنفيذية:

وتمثلها مجموعة من المجالس التي تدير مراكز الطالبات في الجامعة ومجموعة من المجالس على مستوى مركز

الطالبات وهي كالتالي:

- مجالس الكليات في كل جامعة حيث تتكون كل كلية من عدد من الأقسام الأكاديمية. ويختص مجلس الكلية كما جاء في المادة رقم 34 بالنظر في الأمور التي تتعلق بالكليات للطلاب والطالبات. ويتولى العميد إدارة الشؤون العلمية والمالية والإدارية، ويضم المجلس عميد الكلية ووكلائه ورؤساء الأقسام الأكاديمية. ولكن لا يوجد تمثيل نسائي من مركز الطالبات في هذه المجالس بالرغم من أن المجلس يدير شؤون الطالبات إلى جانب شؤون الطلاب. ويستثنى من ذلك جامعتي الملك عبدالعزيز والملك سعود حيث تحضر وكالة عميد الكلية ووكيلات رؤساء الأقسام الأكاديمية مجلس الكلية عبر الشبكة التلفزيونية ولكن لا يحق لوكيلات رؤساء الأقسام التصويت على قرارات المجلس باعتبارهن وكيالات أو نائبات رؤساء الأقسام ولسن رئيسات أقسام.
- مجلس وكيالات الكليات في المركز وترأسه عميدة مركز الطالبات ويضم عضوية وكيالات الكليات. ولا توجد لائحة تنظم عمل هذا المجلس ويتمثل دوره في رفع توصيات لمجلس الجامعة وإصدار بعض التعاميم المنظمة للشؤون الإدارية والأكاديمية للمركز.
- مجالس وكيالات الأقسام الأكاديمية في المركز وترأسه وكالة الكلية ويضم في عضويته وكيالات الأقسام الأكاديمية للكلية. ولا توجد لائحة تنظم عمل هذا المجلس ويقتصر دوره كما في مجلس الوكيلات على رفع توصيات مجلس الكلية في الجامعة وإصدار بعض التعاميم المنظمة للشؤون الإدارية والأكاديمية للكلية.
- مجالس الأقسام الأكاديمية في الجامعة، ويتألف حسب المادة رقم 41 من أعضاء هيئة التدريس في هذه الأقسام ولكل قسم صلاحيات في الشؤون العلمية والمالية والإدارية في حدود النظام ولوائحه (نظام مجلس التعليم العالي

والجامعات ولوائحها، 2007م، ص 46). وينظم هذا المجلس شؤون القسم بما فيه أعضاء هيئة التدريس من النساء وشؤون الطالبات. إلا أن أعضاء هيئة التدريس من النساء لا يحق لهن حضور هذه المجالس والتصويت على قراراتها بإستثناء جامعة الملك عبدالعزيز وبعض الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك سعود مؤخراً وذلك عبر الدائرة التلفزيونية المغلقة.

- مجالس الأقسام الأكاديمية في المركز وترأسه وكالة القسم ويضم عضوية أعضاء هيئة التدريس من النساء. ولا توجد لائحة تنظم عمل هذا المجلس ويقتصر دوره على رفع توصيات لمجلس القسم وإصدار بعض التعاميم المنظمة للشؤون الإدارية والأكاديمية للقسم.

- عدد من المجالس على مستوى الإدارات في المركز لتنظيم الشؤون الإدارية للمركز.

وجميع المجالس السابقة الذكر متداخلة العضوية ويفترض فيها التفاعل والمشاركة الجماعية لإدارة مراكز الطالبات وإدارة الجامعة ككل.

ويمكن تلخيص ومناقشة أهم النتائج التي تم التوصل إليها بعد تحليل التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية فيما يلي:

- عدم وجود تنظيم إداري موحد لمراكز الطالبات حيث لا توجد لائحة موحدة تنظم ذلك. ويختلف التنظيم الإداري لمراكز الطالبات من جامعة لأخرى تبعاً لاختلاف عدد الطالبات وأعضاء هيئة التدريس وعدد الإداريات واختلاف حجم الجامعة وموقعها وامكاناتها ومدى مرونة نظامها. فحجم التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في جامعتي الملك سعود و الملك عبدالعزيز يعتبر الأكبر نظراً لزيادة عدد طالباتها ومنسوباتها وامكانات الجامعة وموقعها بينما حجم التنظيم الإداري لمركزي الطالبات في جامعة القصيم وجامعة الملك خالد يعتبر الأصغر. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المبيريك (2006م).

- تخضع مراكز الطالبات تبعاً للجامعات التي تنتمي إليها في تنظيمها الإداري إلى التنظيم البيروقراطي، حيث تكون هياكلها التنظيمية رأسية يضيق فيها نطاق الإشراف وتكثر المستويات الإدارية التي تعكس تسلسل السلطة من أعلى

إلى أسفل وترتبط فيها السلطة بالمناصب الإدارية. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت لها دراسة اللحام (2006م).

- لا تشير الهياكل التنظيمية للجامعات لإدارة مراكز الطالبات فيها ولم توضح العلاقة التنظيمية معهن ولا قنوات الاتصال بينهن بالرغم من كبر حجم هذا القطاع، وإن كانت إدارة مراكز الطالبات تقع غالباً في نهاية الهيكل التنظيمي حيث تقوم بتنفيذ قرارات مجالس الجامعة والمجالس الأخرى. وفي المقابل لا توضح الهياكل التنظيمية لمراكز الطالبات العلاقة التنظيمية مع الإدارة المركزية الرجالية للجامعة. ويستثنى من ذلك العلاقة التنظيمية بين إدارة الجامعة ومركز الطالبات في جامعة الملك عبد العزيز حيث تعتبر العلاقة التنظيمية أوضح وأقوى نوعاً ما.
- تختلف مسميات المسؤوليات عن إدارة مراكز الطالبات بين الجامعات وأحياناً في الجامعة الواحدة وتبعاً لذلك تختلف صلاحيات ومهامهن. فصلاحيات العميدة والذي يعتبر أكبر منصب قيادي في مراكز الطالبات أكبر من صلاحيات المشرفة أو الوكيله أو المنسقة ويوضح الجدول رقم 1 اختلاف هذه المسميات. والسبب في هذه الاختلافات عدم وجود لوائح تحدد مسميات وصلاحيات المسؤوليات عن إدارة مراكز الطالبات في الجامعات السعودية وكذلك الحال بالنسبة لمسميات وكيالات الكليات ووكيالات الأقسام ومسميات المسؤوليات عن العمادات المساندة حيث تختلف المسميات ما بين وكالة ومديرة ومشرفة ونائبة وبالتالي تختلف الصلاحيات الممنوحة وإن كانت هذه الصلاحيات أقرب إلى الصلاحيات التنفيذية.

جدول رقم (1)

بيان بمسميات المسؤوليات عن إدارة مراكز الطالبات في الجامعات السعودية وعدد مراكز الطالبات في كل جامعة

أسم الجامعة التي يتبع لها مركز الطالبات	عدد المراكز	موقعها	أسم المسؤولية عن إدارة مركز الطالبات
جامعة الملك سعود	2	الرياض	عميدة مشرفة
جامعة الملك عبد العزيز	1	جدة	عميدة
جامعة أم القرى	1	مكة المكرمة	عميدة
جامعة طيبة	1	المدينة المنورة	عميدة
جامعة الطائف	1	الطائف	عميدة
جامعة الملك فيصل	2	الدمام والإحساء	وكالة وكالة

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	2	الرياض	وكيلة وكيلة
جامعة الملك خالد	1	أبها	مساعدة المشرف على مركز الطالبات
جامعة القصيم	1	بريدة	منسقات أكاديميات لكل كلية

- كما يوضح الجدول رقم 1 أن بعض مراكز الطالبات في الجامعات لها فرع واحد ومسؤولة واحدة مثل جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى وجامعة طيبة والطائف وجامعة الملك خالد، وبعضها لها فرعين منفصلين يرأس كل فرع مسؤولة إلا أن التنظيم الإداري للفرعين يظل متشابه مثل جامعة الملك سعود (مركز للدراسات الإنسانية ومركز للعلوم والدراسات الطبية)، وجامعة الملك فيصل (فرع الأحساء والدمام)، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (فرع البطحاء والملز).

- تشرف عميدة المركز أو المسؤولة عن إدارته على وظائف مختلفة الإتجاهات والأنشطة (إدارية، وأكاديمية).

- هناك تماثل في بعض الوحدات الإدارية والإدارات التي ترتبط بالمسؤولة عن إدارة مركز الطالبات في الجامعات مثل إدارة العلاقات العامة، إدارة الإتصالات، إدارة التوجيه والإرشاد، وإدارة شؤون الموظفين، وإدارة الخدمات والمستودعات وغيرها.

- وتحليل الصلاحيات الممنوحة للمسؤولات عن إدارة مراكز الطالبات يتضح أنها محدودة لإدارة وتشغيل المركز والإشراف عليه بشكل مباشر بعيدة عن التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات الهامة مثل التعيين والقبول والتطوير ما عدا بعض الصلاحيات مثل منح الإجازات، ومخاطبة الجهات الرسمية داخل وخارج الجامعة، واعتماد تقويم الأداء لمنسوبات الجامعة. ويستثنى من ذلك صلاحيات عميدة مركز الطالبات في جامعة الملك عبد العزيز بالمقارنة مع صلاحيات العميدات في المراكز الأخرى حيث تمثل العميدة مركز الطالبات في المجالس المختلفة للجامعة، و تصدر القرارات التنفيذية الخاصة بالمركز، وتشارك في إعداد الخطة الخمسية للجامعة فيما يخص مركز الطالبات، وفي مسمى قسم الطالبات بشطر الطالبات ليعطي صلاحية أكبر. كما اتضح أن صلاحيات عميدة مركز الطالبات في جامعة الملك سعود مشابهة إلى حد ما مع صلاحيات عميدة جامعة طيبة على الرغم من فارق العمر الزمني والإمكانات

والحجم بين الجامعتين. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات التالية (الصائغ، 2006) و (ياركندي، 1427هـ) و(المبيريك، 2006).

- حُددت المهام بشكل واضح لبعض المسؤولات عن إدارة مراكز الطالبات مثل جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة القصيم والبعض الآخر لم تُحدد مهامهن بشكل واضح إنما اجتهدن في تحديدها مثل جامعة الطائف. كما حددت الصلاحيات والمهام للبعض (جامعة الملك عبد العزيز) وحُددت الصلاحيات فقط دون المهام (جامعة الملك سعود، وجامعة طيبة، جامعة الملك فيصل) وحددت المهام فقط دون الصلاحيات (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة أم القرى وجامعة القصيم وجامعة الملك خالد).

- أن مهام المسؤولات عن إدارة مراكز الطالبات في الجامعات السعودية مهام تنفيذية لا تتعدى العمليات التالية: إشراف، متابعة، اقتراح، توصية، إعداد تقارير، تنسيق، رفع شكاوى أو طلبات، باستثناء جامعة الملك عبد العزيز والتي تعتبر مهام العميدة فيها أوسع بالمقارنة بمهام بقية المسؤولات.

- تختلف مرجعية المسؤولة عن إدارة مركز الطالبات من جامعة لأخرى. فمرجعية بعض المسؤولات عن مراكز الطالبات لمدير الجامعة مباشرة وهي المراكز التابعة لجامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى وجامعة طيبة والطائف، والبعض مرجعيتهن لوكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية وهما مركزي الطالبات في جامعة الملك فيصل، والبعض الآخر مرجعيتهن لعميد قسم الطالبات وهما مركزي الطالبات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والبعض مرجعيتهن للمشرف على مركز الطالبات مثل جامعة الملك خالد. أما منسقات الكليات في جامعة القصيم فيتبعن عمداء الكليات المناظرة في أقسام الطلاب. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت لها دراسة المبيريك (2006م).

- حُددت لبعض مراكز الطالبات هياكل تنظيمية معتمدة من قبل الإدارة العليا في الجامعة مثل جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الملك فيصل، وجامعة الملك خالد. بينما بعض مراكز الطالبات لم يحدد لهم هياكل تنظيمية معتمدة إنما حُددت باجتهاد شخصي من قبل المسؤولة مثل جامعة الطائف، جامعة

طبية، جامعة الملك سعود، وجامعة أم القرى. كما أن بعض مراكز الطالبات لا يوجد لها هيكل تنظيمية مثل جامعة القصيم.

- لا يوجد أدلة تنظيمية معتمدة تصف الوظائف والإرتباط بالوحدات الإدارية لمعظم مراكز الطالبات ماعدا جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك عبد العزيز. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت لها دراسة الميريك (2006م) وبوبشيت (2006م).

السؤال الثاني: ما المشكلات التنظيمية التي تواجه مراكز الطالبات في الجامعات السعودية في ضوء مبادئ وأسس التنظيم الإداري ؟

بعد تحليل واقع التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية ومقارنتها بالمبادئ والأسس العلمية للتنظيم وبأبحاثه الحديثة تم التوصل للمشكلات التنظيمية التالية:

- إن عدم وجود إدارة مراكز الطالبات في الهياكل التنظيمية للجامعات وبالتالي عدم تحديد العلاقة التنظيمية مع إدارة الجامعة يؤدي إلى قصور في تحديد قنوات الاتصال الرسمية بين المركز وإدارة الجامعة، وفي نطاق إشراف الجامعة على المركز، وفي تحديد المستويات الإدارية في الهيكل التنظيمي للجامعة ككل بما فيها مركز الطالبات والعلاقات بينهما، وفي غموض الأدوار الإدارية للمسؤوليات عن إدارة مراكز الطالبات، و في اتخاذه حجة لكثير من الجامعات في استبعاد القيادات النسائية عن مواقع اتخاذ القرار الهامة وفي حضور المجالس المختلفة بدعوى عدم وجودهن أصلاً في هياكل الجامعة. وهذا يعتبر عيباً من عيوب بناء الهيكل التنظيمي في علم الإدارة، حيث أن فشل الهيكل التنظيمي في تحديد العلاقات بين مختلف المستويات الإدارية في المنظمة يؤدي إلى النزاع والصراع وتفاقم المشكلات (الأغبري، 2000م، ص 294). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصائغ (2006) في غموض أدوار عميدات المركز ومع دراسة كعكي (2006) في ضعف قنوات الاتصال بين إدارة مركز الطالبات والجامعة.

- سيكون هناك تخط للمستويات الإدارية للأعلى والأسفل بسبب عدم وضوح قنوات الاتصال الرسمية بين إدارة الجامعة ومراكز الطالبات وهذا يخالف مبدأ التسلسل الرئاسي في أن الاتصالات والتعليمات يجب أن تمر على درجات السلم التنظيمي بالترتيب.
- طول الهيكل التنظيمي للجامعات وتعدد مستوياته ووجود إدارة مراكز الطالبات في آخره يؤدي بدوره إلى زيادة الفجوة بين إدارة مركز الطالبات وقمة الهرم الإداري المتمثل في مدير الجامعة ووكلائه، وفي تقليل السلطة الممنوحة للمسؤولين، وفي صعوبة الاتصال مع قمة الهرم الإداري. وهذا الوضع في التنظيم يخالف مبدأ قصر خط السلطة في مبادئ التنظيم والذي ينص على الإقلال من المسافة الإدارية بين أعلى الرؤساء وأدنى المرؤوسين. كما يخالف الإتجاه الحديث في شكل الهياكل التنظيمية للجامعات والتي يجب أن تكون أفقية مرنة تسمح بالمشاركة (Shsttock, 2000). فالإلتزام بالتدرج الهرمي والإصرار عليه في كل الظروف يؤدي إلى ظهور العديد من المساوئ في الإدارة (الكبيسي، 1998م، ص101). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (ياركندي، 1427هـ) و(المبيريك، 2006).
- وجود مراكز الطالبات بعيدة عن إدارة الجامعة في الموقع وضعف منظومة الاتصالات والخدمات المعلوماتية وتقنيات الشبكات في معظم مراكز الطالبات في الجامعات السعودية (كعكي، 2006م) يساهم في عزل مراكز الطالبات عن الإدارة المركزية للجامعة وما يدور فيها كما ساهم في عدم تمثيل العنصر النسائي في كثير من اللجان والمجالس. وهذا يخالف الإتجاه الحديث في التنظيم والذي يحث الجامعات على الاستعداد للتحويل إلى جامعات رقمية تنزل فيها مشكلات الحواجز المكانية (Brown& Duguid,1996).
- نتيجة لتبعية الوحدات الإدارية والأكاديمية في مراكز الطالبات إلى الوحدات الرئيسية في أقسام الطلاب، أصبحت إدارة مراكز الطالبات في مستوى إداري أدنى من إدارة أقسام الطلاب المماثلة لها وبالتالي زيادة قوة إدارة أقسام الطلاب التي تقع في قمة الهرم وخضوع إدارة مراكز الطالبات لها حيث تزداد قوة الوحدة في حال اعتماد أخرى عليها لكونها في مستوى أدنى منها أو متفرعة عنها (اللحام، 2006م) وهكذا الحال بالنسبة لمراكز الطالبات فهي وحدات إدارية فرعية تعتمد في اتخاذ قراراتها وتحديد مواردها من تعيينات، وتحديد اجور، وتمويل، وتجهيزات، وقبول على

- الإدارة المركزية للجامعة. فإعتماد التنظيم على الغير في الحصول على الموارد يخالف الإتجاه الحديث في وجوب استقلالية التنظيم والتقليل من اعتماده على الغير للحد من تحكم الغير في شؤونه الداخلية (Lauwerys, 2008).
- خضوع معظم الإدارات والأقسام الأكاديمية و الكليات في مراكز الطالبات إلى أكثر من رئيس فمثلاً ترتبط وكليات الكليات إدارياً وأكاديمياً بعمداء الكليات المناظرة في أقسام الطلاب من جهة، وبعميدة المركز من جهة أخرى. وكذلك الحال بالنسبة للأقسام الأكاديمية والتي ترتبط فيها وكيلة القسم برئيس القسم المناظر وبعميد الكلية التي ينتمي لها القسم و بوكيلة الكلية وبعميدة المركز. وهذا يخالف مبدأ وحدة الرئاسة الذي ينص على أن لا يكون الشخص مرؤساً لأكثر من رئيس يتلقى منهم التعليمات والتوجيهات. ويخالف هذا الوضع أيضاً مبدأ وحدة إصدار الأوامر في أن يتلقى الموظف الأوامر من رئيس واحد إذ أن تلقي الأوامر من أكثر من شخص يؤدي إلى إرباك العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (بوبشيت، 2006) و(المبيريك، 2006).
- مشكلة محدودية الصلاحيات الممنوحة للمسؤولات عن إدارة مراكز الطالبات والتي لا تتعدى اقتراح، أو توصيات، أو تنسيق، أو متابعة، أو رفع، أو إشراف، أو إبلاغ لا تتناسب مع إدارة مركز أكاديمي يتكون من عدد من الكليات والأقسام والعمادات المساندة والإدارات المختلفة وتدل على تأثير محدود للسلطة لا يتناسب مع حجم المسؤولية. وهذا يعارض مبدأ تكافؤ السلطة والمسؤولية والذي يشير إلى أن سلطة الشخص بقدر مسؤوليته فلا يحاسب الموظف على نتائج عمله ما لم تكن لديه السلطة الكافية لإدارة عمله بفاعلية حتى يستطيع إصدار التعليمات واتخاذ القرارات. كما يخالف هذا الوضع مبدأ نطاق الإشراف الذي ينص على أن يتناسب عدد المرؤوسين الذين يشرف عليهم المشرف مع ما يسمح لأداء العمل بصورة فعالة. ويتعارض مع المادة رقم 37 من نظام مجلس التعليم العالي في أن يتولى العميد إدارة الشؤون العلمية والإدارية والمالية للكلية أو المعهد في حدود النظام ولوائحه. فإذا كان عميد الكلية يعطى صلاحية إدارة الشؤون العلمية والإدارية والمالية للكلية فعميدة مركز الطالبات الذي يتكون من عدة كليات وأقسام أكاديمية وعمادات مساندة ووحدات إدارية أولى بهذه الصلاحيات.

- لا يوجد لائحة موحدة تدير عليها الجامعات السعودية في تحديد صلاحيات ومسؤوليات عميدات مراكز الطالبات لذلك اختلفت صلاحيات ومسميات المسؤولات عن إدارة مراكز الطالبات في الجامعات السعودية. ونتيجة لذلك اجتهدت كل جامعة في توصيف صلاحياتهن ومسؤولياتهن، هذه الاجتهادات اعتمدت على مايلي:

1. أهداف الجامعة وظروفها وامكانياتها البشرية والمادية.

2. ثقافة الجامعة وما تحمله من تصورات وقناعات عن الإدارة النسائية لعبت دورا هاما في توسيع الصلاحيات

الممنوحة لعميدات مراكز الطالبات أو تضييقها وفي توجه إدارتها، ويتضح ذلك في التباين الواضح بين

صلاحيات ومهام عميدة أقسام الطالبات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة وبين منسقة أقسام الطالبات في

جامعة القصيم (المبيريك، 2006).

- عدم تخصيص ميزانية مستقلة نظامية لمراكز الطالبات تسلم للمسؤولة عن المركز يتم من خلالها تلبية حاجات هذه المراكز والتي تتطلب دعما ماديا وإداريا كبيراً بسبب استقلاليتها في المكان.

- أن بعض الوحدات الإدارية الهامة في المركز مثل القبول والتسجيل، والدراسات العليا، والبحث العلمي ترتبط مباشرة بالإدارة المركزية في قسم الطلاب مما يعطل العمل ويقلل من مستوى السلطة الممنوحة للمسؤولة عن إدارة مركز الطالبات. فلا يوجد ما يمنع من تفويض المسؤولة عن إدارة المركز بإدارة هذه الوحدات لتسهيل العمل وتوفير الخدمات الجيدة للطالبات تطبيقاً لمبدأ تفويض السلطة الذي ينص على منح بعض سلطات الرئيس لمؤوسيه مع استمرار مسؤولية الرئيس عن نتائج هذه السلطة.

- نقص بعض الوظائف التي يتطلبها التنظيم الإداري في معظم مراكز الطالبات مثل وكالة شؤون الطالبات، ووكالة الشؤون الأكاديمية، ووكالة الشؤون الإدارية. وقد بدأت جامعة الملك سعود بتطبيق هذا الاتجاه حديثاً بينما لازالت الكثير من الجامعات تفتقر للعديد من الوظائف الهامة في مراكز الطالبات مما زاد من تعقيد إجراءات العمل فيها نتيجة لزيادة عدد الطالبات مثل جامعة القصيم وجامعة الملك خالد. وهذا ما ينادي به مبدأ الإستمرار والتطوير في التنظيم خاصة عندما تعجز الإدارة عن تحقيق أهدافها أو نتيجة للتغيرات التي تحدث داخلها أو خارجها. وتتفق هذه

النتيجة مع نتيجة دراسة عشبية (2005) في نقص بعض الوظائف التي يتطلبها التنظيم الإداري في الجامعات المصرية ومع دراسة (Chliwniak, 1997) في قلة المناصب القيادية المتاحة للمرأة في التعليم العالي.

- عدم حضور معظم القيادات النسائية وأعضاء هيئة التدريس في مراكز الطالبات مجالس الجامعة ومجالس الكليات ومجالس الأقسام واللجان التطويرية بالجامعة ومجالس البحث العلمي واجتماعات اللجان العلمية والإدارية والمالية المتعلقة بشؤون المركز عبر الشبكة التلفزيونية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (ياركندي، 1427هـ) و(المبيريك، 2006) و(الصائغ، 2006). كما أن عدم السماح للقيادات النسائية وأعضاء هيئة التدريس في مراكز الطالبات حضور المجالس المنعقدة في الجامعة يخالف ماجاء في مواد نظام مجلس التعليم العالي في المادة رقم 19 من حضور العمداء مجلس الجامعة فمعظم المسؤولين عن إدارة مراكز الطالبات في رتبة عميد. كما يخالف المادة رقم 41 من حضور جميع أعضاء هيئة التدريس لمجالس الأقسام الأكاديمية والتصويت على قراراتها (نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، 2007م، ص46).

- نتيجة لعدم وجود أدلة تنظيمية معتمدة تصف الوظائف وارتباطها التنظيمي بالوحدات الإدارية التابعة لها في معظم مراكز الطالبات فإن هذا يؤدي حتماً للتداخل بين مسؤوليات وسلطات بعض الوظائف وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (المبيريك، 2006) و(بوشيت، 2006). كما أن عدم وجود أدلة تنظيمية يخالف مبدأ التوصيف المكتوب في مبادئ التنظيم والذي يؤكد على ضرورة توصيف المناصب وتوصيف الأشخاص شاغلي المناصب لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب. وما يفاقم المشكلة أكثر هو عدم وجود ما يشير إلى وجود مراكز الطالبات في لوائح نظام مجلس التعليم العالي والجامعات وبالتالي توصيف وظيفي لأدوار المسؤوليات عن إدارتها. فالتوصيف الوظيفي الموجود في النظام يحدد مهام وكيل الجامعة، وعميد الكلية، ووكيل الجامعة، ورئيس القسم الأكاديمي ولا يوجد توصيف وظيفي لعميدة مركز الطالبات ووكيلتها ووكيلات الكليات والأقسام الأكاديمية.

- سيادة النظام المركزي في الجامعة وتمركزه بيد الإدارة الرئيسية للجامعة في حين أن الوضع يحتم الاتجاه نحو اللامركزية بسبب طول الهيكل التنظيمي للجامعات ووجود إدارة مركز الطالبات في آخره وهذا يعارض مبدأ التوازن بين المركزية واللامركزية في التنظيم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المبيريك، 2006) و (اللحام، 2006).

السؤال الثالث: ما انعكاسات المشكلات التنظيمية على الأداء الإداري في مراكز الطالبات في الجامعات السعودية؟

إن المشكلات التنظيمية التي يعاني منها أي تنظيم إداري تنعكس حتماً على الأداء الإداري لهذا لتنظيم كما تشير أدبيات الدراسة. وبعد تحليل أثر المشكلات التنظيمية التي تعاني منها مراكز الطالبات في الجامعات السعودية على الأداء الإداري لتلك المراكز تم التوصل للنتائج التالية:

- إن سيطرة الإدارة المركزية على الموارد المادية والمالية لمراكز الطالبات يؤدي إلى زيادة خضوع واعتماد إدارة مركز الطالبات على الإدارة المركزية، ويؤدي إلى تعطل العمل وتعقده نتيجة طول وتعقد الإجراءات الإدارية للحصول على تلك الموارد وأحياناً عدم الحصول عليها لعدم اقتناع الإدارة المركزية بأهميتها نتيجة لبعدهم عن المركز واحتياجاته. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (اللحام، 2006).
- إن الإزدواجية في التبعية وعدم توفر مبدأ وحدة الأمر نتيجة لخضوع معظم الإدارات والأقسام الأكاديمية و الكليات في مراكز الطالبات إلى أكثر من رئيس يؤدي إلى عدم وضوح الأدوار وتضاربها وبطء في إجراءات العمل وحدوث صراعات ومشاحنات بين الأفراد. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الصائغ، 2006) و (بوشيت، 2006).
- إن زيادة عبء العملية الإشرافية للمسؤولة عن إدارة مركز الطالبات في ظل صلاحيات وسلطات محدودة يؤدي حتماً إلى قصور في الأداء. فتشير الأدبيات عن الصلاحيات والمسؤوليات الإدارية أنه إذا زادت الصلاحيات عن المسؤوليات يؤدي ذلك إلى إساءة استخدام الصلاحية أما إذا زادت المسؤوليات على الصلاحيات فينشأ الإحباط والمعاناة لعدم قدرة الأفراد على الوفاء بالتزاماتهم (الكبيسي، 1998م، ص108)

- نتيجة لضعف نظام الاتصالات الإدارية في الجامعات بشكل عام وفي مراكز الطالبات بشكل خاص، وطول الهيكل التنظيمي وتعدد المستويات الإدارية فيه، ووجود إدارة مراكز الطالبات في أحره، فإن هذا يؤدي إلى تأخر عملية تبادل المعلومات وتدفعها بسهولة ويسرمن أعلى الهرم التنظيمي إلى أسفلة، وتأخر وصول المعاملات لطول الإجراءات المتبعة في الاتصال وتعقدها مما ينعكس سلباً على اتخاذ القرارات في الوقت المناسب وخاصة تلك التي تتعلق بالمسار الأكاديمي للطالبات. فالأصل في تطبيق التدرج الهرمي في السلطة هو التنسيق والترابط بين المستويات الإدارية وأن يكون التدرج منطقياً وعملياً مسهلاً لعملية الاتصال ومحققاً للتعاون بين العاملين (الكبيسي، 1998م، ص102). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (كعكي، 2006).
- إن مركزية عملية صنع القرار والتخطيط في إدارة الجامعة وبعد الإدارة النسائية للمركز عن مستوى الإدارات العليا وعدم حضور منسوبات المركز للمجالس المختلفة في الجامعة يؤدي إلى إقصائهن عن اتخاذ القرارات أوحى المشاركة فيها. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المجنوبي، 2001).
- إن عدم وجود ميزانية مالية محددة تستطيع المسؤولة عن إدارة مركز الطالبات التصرف بها ضمن ضوابط معينة بما يخدم مصلحة العمل وحاجته يؤدي إلى عرقلة العمل وممارسته ضمن الامكانيات المحدودة المتاحة مما يؤثر على مستوى الكفاءة الإنتاجية.
- إن عدم وجود أدلة تنظيمية معتمدة لمعظم مراكز الطالبات يؤدي إلى عدم وضوح المهام والمسؤوليات المطلوب تنفيذها وتداخلها بين الإدارات، وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وقلة الرضا الوظيفي للموظفات.
- نتيجة لسيادة النظام المركزي في الجامعة وطول الهيكل التنظيمي فإن هذا يؤدي إلى صعوبة التنسيق بين الإدارات المختلفة وبطء إجراءات العمل وهذا يخالف مبدأ التنسيق في التنظيم الإداري والذي يؤكد على تكامل العمل وتلافي التناقض والتضارب والإزدواج في الأداء وتحقيق الربط والتكامل بين أجزاء التنظيم.
- إن نقص بعض الوظائف الهامة في التنظيم الإداري لمراكز الطالبات يؤدي إلى ضغط العمل على الإدارات ويقلل من كفاءة ومدة إنجاز العمل.

السؤال الرابع: ما الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات التنظيمية التي تواجه مراكز الطالبات في الجامعات السعودية في ضوء نتائج الدراسة ومبادئ وأسس التنظيم الإداري؟

بناء على نتائج الدراسة وتحليل أدبيات التنظيم والمعايشة الميدانية للباحثة تم التوصل للمقترحات التالية والتي يمكن أن تساعد في الإرتقاء بكفاءة إدارة مراكز الطالبات ويطوّر بناها التنظيمية ويعزز مسيرتها. وقد تم تقسيم هذه المقترحات إلى مقترحات خاصة بالهيكل التنظيمي، وبالتوصيف الوظيفي، وبالعلاقات التنظيمية، وبإجراءات العمل، وباللوائح والأنظمة.

أولاً: بالنسبة للهيكل التنظيمي:

- أن تحتل المسؤولة عن إدارة مركز الطالبات في الجامعة منصب "وكيلة مدير الجامعة لمركز الطالبات" وترتبط إدارياً بمدير الجامعة مباشرة ويكون لها الإدارات والوحدات التي تساعد على إنجاز مهامها.
- أن تمنح وكيلة مدير الجامعة لمركز الطالبات صلاحيات وكيل الجامعة وأي صلاحيات أخرى لصنع القرارات المالية والإدارية التي من شأنها تسهيل عملية إدارة مركز الطالبات بكامل مرافقه وتجهيزاته ومنسوباته وكلياته وأقسامه. ومن أمثلة هذه الصلاحيات ما يتعلق بمجال التوظيف والتعيين ومجال الصرف من الميزانية و مجال المكافآت والحوافز ومجال التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتفويض الإداري في الشؤون الأكاديمية والإدارية وغيرها.
- أن ترتبط بوكيلة مدير الجامعة لمركز الطالبات عميدات للكليات المناظرة في أقسام الطلاب ورئيسات للأقسام المناظرة وعميدات للعمادات المساندة بمنح صلاحيات العمداء ورؤساء الأقسام كما وردت في لائحة نظام مجلس التعليم العالي أسوة بزملائهن الذكور حتى يستطيعن إدارة الشؤون الأكاديمية والإدارية في مركز الطالبات تحت إشراف الوكالة.
- ربط جميع الكليات والعمادات المساندة بما في ذلك الكليات الطبية بوكيلة مدير الجامعة لمركز الطالبات لتسهيل إجراءات العمل.

- إعادة النظر في الهياكل التنظيمية للجامعات ولمراكز الطالبات بحيث يراعى في الهياكل الاعتبارات التالية: البساطة والمرونة، والإقلال من المسافة الإدارية بين المستويات الإدارية في كل منهما، ووضوح العلاقة التنظيمية بين الإدارات المختلفة وخاصة العلاقات التي تربط بين إدارة الجامعة وإدارة مركز الطالبات.
- أن تكون الهياكل التنظيمية للجامعات ولمراكز الطالبات أفقية ما أمكن تمشياً مع الاتجاه الحديث في التنظيم لأنها تتيح التعاون والمشاركة بين الإدارات في مراكز الطالبات وفي الجامعات التي تنتمي لها، وتتيح الفرصة للتفكير الإبداعي، وتشجع وجهات النظر المختلفة، وترفع مستوى الأداء مما يساعد على تحقيق أهداف الجامعة (Kelling, & Others, 2007).
- تحديد رؤية مستقبلية ورسالة وأهداف واضحة لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية تكون معتمدة ومعلنة تحدد اتجاهات عمل المركز تحقيقاً لمبدأ وحدة الهدف في التنظيم، فتحقيق أهداف كل وحدة إدارية يؤدي إلى تحقيق الأهداف العليا للمركز وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة وكل ما كان الهدف محددًا وواضحًا للعاملين كلما كان له الأثر الكبير في تحقيقه.

ثانياً: التوصيف الوظيفي:

- وضع أدلة تنظيمية للتوصيف الوظيفي يتم فيها تحديد أسم الوحدة الإدارية وهدفها ومهامها وارتباطها التنظيمي وفقاً للهيكل الجديد وتوزع هذه الأدلة على جميع منسوبات ومنسوبي الجامعة ويتم إتاحتها في المكتبات والكترونيا لتمكين الجميع من الإطلاع عليها والعمل وفقاً لنصوصها.
- التوصيف الدقيق لمهام كل وظيفة خاصة الوظائف القيادية لمنع التداخل والتكرار بين مهام الوظائف المختلفة سواء على مستوى الجامعة أو المركز بحيث تتناسب الوظائف الموجودة مع الأنشطة الرئيسية المطلوب القيام بها.
- توفير الفرص الوظيفية القيادية للكوادر النسائية للمشاركة في صنع القرارات في مراكز الطالبات في الجامعات السعودية فهن الأقرب في تفهم القضايا الإدارية لبنات جنسهن وفي تشخيص الواقع الفعلي والصعوبات التي تواجه

هذه المراكز لقرهين ومعايشتهن لهذا الواقع، وذلك حسب الإحتياجات التي تفرضها الظروف والتي يمكن أن تختلف من مركز لأخر حسب طبيعة كل جامعة.

- إتاحة الفرصة للقيادات في مراكز الطالبات للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بشؤون المركز تطبيقاً للمفهوم الحديث "الإدارة بالمشاركة" والاستفادة من مصفوفة (Davenport and Others, 2000) والتي تساعد أعضاء هيئة التدريس والإداريين في فهم الإدارة بالمشاركة، وتتركز على مواقع اتخاذ القرار و أدوار كل من أعضاء هيئة التدريس والإداريين في عملية اتخاذ القرار بشكل واضح.

ثالثاً: العلاقات التنظيمية:

- تنظيم وتوضيح قنوات وآليات الاتصال بين الأجهزة الإدارية النسائية والرجالية على أساس قاعدة الهرم التنظيمي وخريطة السلطة والمسؤولية والهياكل الإدارية الجديدة.
- الحرص على فتح قنوات اتصال واضحة ومباشرة بين إدارة الجامعة ومركز الطالبات باستخدام تقنية الاتصالات والتكنولوجيا الحديثة.
- مراعاة عدم التداخل بين مهام وصلاحيات الإداريات والإداريين في مركز الطالبات و إدارة الجامعة والتنسيق الفعال بين الإدارات المتناظرة في كل منهما بما يضمن سهولة الإجراءات وسرعة الإنجاز وتطوير جودة الأداء، فالإتجاه الحديث ينادي بتطبيق الإدارة بالمشاركة (Douglas, 1995).
- التأكيد على وجود وحدة لإدارة الجودة في مراكز الطالبات وفي الجامعة ككل تطبق معايير الجودة الخاصة بالتنظيم الإداري في التعليم العالي لضمان التحسين المستمر.

رابعاً: إجراءات العمل:

- تحقيق التوازن بين المركزية و اللامركزية في نظام الجامعة ومراكز الطالبات لتفادي مشكلات التنسيق وبطء إجراءات العمل.

- تحديد وتوضيح إجراءات العمل في مراكز الطالبات وعلاقتها بإدارة الجامعة على أن تكون هذه الإجراءات مكتوبة في دليل متاح للعمل بمقتضاه.

- متابعة تنفيذ إجراءات العمل وتحديد أسس ومعايير لتقويم أداء الإدارة بصفة دورية وتطبيق نظام المحاسبة على المقصرين.

- تطبيق معايير الجودة الخاصة بتنفيذ الإجراءات الإدارية لضمان استمرارية الجودة في نظام إجراءات العمل.

- استخدام التقنية في تنفيذ إجراءات العمل في مراكز الطالبات والجامعات ككل، فالجامعات اليوم يجب أن تتكيف مع العصر الرقمي. فقد وضع براون ودوجيد (Brown & Duguid, 1996) في مقالهما "الجامعات في العصر الرقمي" أن البنية التحتية للتكنولوجيا المستخدمة في الجامعات يجب أن تتغير إلى التكنولوجيا الحديثة التي تهتم باستخدام الحاسوبات في جميع أعمالها الأكاديمية والإدارية. فلا بد من التحول من الإدارة التقليدية التي تعتمد على المعاملات الورقية وتداولها يدوياً إلى الإدارة الإلكترونية التي تستخدم التقنيات الحديثة في تداول وأرشفة وتأمين المعاملات خاصة المعاملات الصادرة والواردة بين مراكز الطالبات وإدارة الجامعة.

خامساً: بالنسبة للوائح والأنظمة:

- وضع لائحة موحدة في نظام مجلس التعليم العالي والجامعات هدفها تنظيم عمل إدارة مراكز الطالبات وعلاقتها بإدارة الجامعات بحيث تكون متناسبة مع خصوصية تعليم الفتاة، وتضمن خروجهن من دائرة التنفيذ إلى المشاركة في إتخاذ القرار.

- التأكيد على تطبيق اللوائح التي تنظم عمل ومهام الوكلاء والعمداء ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس وغيرهم على الذكور والإناث على حد سواء ويتم التنسيق بينهم في مجالس الأقسام والكليات وغيرها من المجالس التي يجب أن يحضرها ويصوت على قراراتها المعنيين من الجنسين عبر جلسات التخاطب عن بعد video conference.

- أن يكون تمثيل منسوبات مراكز الطالبات في المجالس المختلفة تمثيلاً فعلياً وليس شكلياً بحيث يصوتن على القرارات المتخذة خاصة فيما يخص شؤون الطالبات.
- أن ينص على أن تكون لمراكز الطالبات ميزانياتها المستقلة للصرف منها على احتياجاتها بحيث تتناسب مع حجم وعدد طالبات المركز وتكون هذه الميزانية نسبة من الميزانية المخصصة للجامعة ككل.
- أن يكون للعميدات ورئيسات الأقسام مخصصات مالية من الميزانية للصرف منها على احتياجات الكليات والأقسام بضوابط محددة ومعلنة لتسهيل شؤونهن الإدارية والأكاديمية.

التوصيات:

- تشكيل لجنة مختصة من الخبراء في إدارة التعليم العالي لتنفيذ المقترحات السابقة فيما يتعلق بإعادة هيكلة مراكز الطالبات، والعلاقات التنظيمية، وإجراءات العمل، والتوصيف الوظيفي، واللوائح والأنظمة.
- دعم التنظيم الإداري المقترح لمراكز الطالبات بالمقومات اللازمة لنجاحه من العنصر المادي والبشري والمالي والتقني.
- أن يكون التنظيم الإداري المقترح مرناً يسمح بالتطوير الذاتي والمستمر ومتكيف مع التغيرات المستمرة والسريعة.
- عمل دراسات وبحوث مشاهجة لتحسين إدارة الجامعات السعودية بشكل عام وإدارة مراكز الطالبات بشكل خاص.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. الأغبري، عبد الصمد (2000م). الإدارة المدرسية: البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر، الرياض: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
2. الجميعي، وفاء (2005م). استخدام نظم الخبرة في تطوير إدارة الجامعات السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
3. الصائغ، نجاة (2006 م) . "الأدوار التي تؤديها عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظرهن" . بحث مقدم لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6 - 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.
4. الغريب، شبل؛ وحسين، سلامة؛ والمليجي، رضا (2005م). الثقافة المدرسية، عمان: دار الفكر.
5. الكبسي، عامر (1998م). الفكر التنظيمي. الدوحة: دار الشرق.
6. اللحام، عبير (2006 م) . "الجامعة من منظور المنظمات: بنى القوى والهيكلي الإداري" . بحث مقدم لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6 - 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.
7. المبيريك، وفاء (2006 م) . "التنظيم الإداري في أقسام الطالبات بالجامعات السعودية" . ورقة عمل مقدمة لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6 - 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.
8. المحنوني، بسمة (2002م). مشاركة الإداريات بجامعتي أم القرى بمكة المكرمة والملك عبدالعزيز بجدة في اتخاذ أنواع القرارات، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
9. بنجر، فاطمة (1992م). دراسة ميدانية لواقع مشكلات التنظيم الإداري للمعاهد الصحية الثانوية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
10. بوبشيت، الجوهرة (2006 م) . "مهارات إدارة أقسام الطالبات في الجامعات السعودية ومعوقات ممارستها من قبل القيادات النسائية" ، بحث مقدم لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6 - 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.
11. خاشقجي، هاني (2002 م) . التنظيم الإداري في المملكة العربية السعودية (المفاهيم - الأسس - التطبيقات) . ط ، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
12. زكي، صديقة (1423هـ) . "واقع البناء التنظيمي لكليات التربية للبنات في مكة المكرمة وجدة والطائف كما يراه المسئولين والمسؤولات بالكليات وإدارتها العامة (دراسة تقويمية)" ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم التربية وعلم النفس . مكة المكرمة: كلية التربية.
13. عريفج، سامي (2004م). الإدارة التربوية المعاصرة، ط2 عمان: دار الفكر.
14. عشية، فتحى (2005م). أدوار الإدارة الجامعية في مصر في ضوء التحديات المعاصرة. دورية الإدارة العامة، مج45، ع2. الرياض: معهد الإدارة العامة.
15. عطوي، جودت (2001م). الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
16. علوي، حسين (1980م). الوصف الوظيفي كمدخل للتنظيم الجامعي. جامعة الدول العربية، عمان: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

17. كعكي، سهام (2006م) . "تصور مقترح لوسائل الاتصال الإداري في أقسام الطالبات بالجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة". دراسة مقدمة لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6- 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.
18. مارية، عبدالرحمن (2005). الجهاز الإداري في جامعة أم القرى: مشكلاته واحتياجاته التدريسية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
19. مجلس التعليم العالي (2007م). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، ط3، الرياض: مجلس التعليم العالي.
20. مطاوع، هتون (2002م). إعادة هيكلة عملية اتخاذ القرار في جامعة أم القرى بمكة المكرمة في ظل القيادة الجماعية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
21. ياركندي، آسيا (1427هـ) . "تنمية الكفاءات البشرية رؤية لتحقيق دور إداري وأكاديمي" . بحث مقدم لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6- 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Brown, S. and Duguid, P. (1996). "Universities in the Digital Age". Change. Vol. 28, No.4, p 10-19.
2. Browne, E. (2005). "Structural and Pedagogic Change in Further and Higher Education: A case Study Approach". Journal of Further and Higher Education. Vol. 29, No.1, p 49-60.
3. Chliwniak, L. (1997). "Higher Education Leadership: Analyzing the Gender Gap." ASHE-ERIC Higher Education Report, Vol. 25, No. 4.
4. Davenport, R.; Daniels, E.; Jones, J.; Kessler, R. and Mowrey, M. (2000). "A Contemporary Matrix Approach to Defining Shared Governance". Paper presented for American Association of Higher Education Conference.
5. Douglas, J. (1995). "Altering Governance". Paper presented at community college symposium held at University of Arizona.
6. Eckel, P. (1999). "The Role of Shared Governance in Institutional of Hard Decisions". Paper presented at the Annual Meeting of the Association for Study of Higher Education. ASHE Annual Meeting.
7. Guskin, A. (1996). "Facing the Future: The Change Process in Restructuring Universities". Change. Vol. 28, No.4. p 26-37.
8. Kelling, R., Underhile, R., & Wall, A. (2007). "Horizontal and Vertical Structures: the Dynamics of Organization in Higher Education. Liberal Education. Vol. 93, No.4. Association of American Colleges and Universities.
9. Lauwerys, J. (2008). "Changing Structures of Leadership and Management in Higher Education". Perspectives. Vol. 12, No.1.
10. Meyenn, B. and Parker, J. (1996). Recipes for Avoiding Limpness: An Exploration of Women in Senior Management Positions in Australian Universities. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association.
11. Rupers-Huliman, B. (1998). "Feminist Leaders in Higher Education: A Textual Analysis of Power and Resistance". Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Diego: CA, April 13-17.
12. Shsttock, M. (2000). "Managing Modern Universities". Perspectives. Vol. 4, No.2.