



جامعة المنصورة
كلية التربية



الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

إعداد

د/ أمل محمد عبد العزيز الورثان

أستاذ مساعد، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية،
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٤ – أكتوبر ٢٠٢٣

الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د / أمل محمد عبد العزيز الورثان

أستاذ مساعد، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية،

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض

المُستخلصُ:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية (المعرفية والمهارية والمتعلقة بتنمية الذات) للموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة، كما سعت للكشف عن ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) ولتحقيق هذه الأهداف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما طبقت استبانة على الموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، حيثُ بلغ حجم عينة الدراسة من (٩٢) موظفة، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن الموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية، حيثُ جاءت الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية في المرتبة الأولى بين الاحتياجات التدريبية، تليها الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، ثم الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، وقد جاءت جميع المحاور بدرجة احتياج عالية. كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الاتجاهات التدريبية باختلاف المؤهل العلمي، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح الموظفات الإداريات اللاتي حصلن على دبلوم بعد البكالوريوس. كما كشفت النتائج عن وجود فروق باختلاف سنوات الخبرة، لصالح الموظفات الإداريات اللاتي خبرتهن مرتفعة (١٠ سنوات فأكثر). وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بتشجيع الموظفات الإداريات على الاهتمام بتحديد خطوات تنفيذ العمل، حث الموظفات الإداريات على ضرورة تحديد أولويات العمل، الاهتمام بتوظيف التكنولوجيا في تطوير العملية الإدارية، عقد دورات تدريبية للموظفات لتنمية مهارتهن مهارات استخدام الحاسب الآلي، حث الموظفات على التعامل مع زميلاتهن بروح الفريق.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، الموظفات الإداريات، الكلية التطبيقية.

Abstract:

This study aimed to determine the training needs (cognitive, skills, and self-development) of female administrative employees at the Applied College at Princess Noura University. It also aimed to reveal whether there were statistically significant differences in the responses of the study sample members to the training needs of female administrative employees at the Applied College attributable to demographic variables. (Academic qualification, years of experience) To achieve these goals, the study followed the descriptive and analytical approach. It also applied a questionnaire to the female administrative employees in the Applied College at Princess Noura bint Abdul Rahman University, where the size of the study sample was (92), and the study reached the following results: that the female administrative employees in the Applied College had high degree of agreement on the training needs, as the training needs for self-development for the female administrative employees at the Applied College came first among the training needs, followed by the skill training needs for the female administrative employees at the Applied College, then the cognitive training needs for the female administrative employees at the Applied College, and all axes came in a high degree of need. The results revealed that there were statistically significant differences in the attitudes of the study sample members towards training trends depending on the academic qualification, and the results showed that the differences were in favor of female administrative employees who obtained a diploma after a bachelor's degree. The results also revealed differences according to years of experience, in favor of female administrative employees with high years of experience (10 years or more). According to these results, the study recommended encouraging female administrative employees to pay attention to determining the steps for implementing work, urging female administrative employees to determine work priorities, paying attention to employing technology in developing the administrative process, holding training courses for female employees to develop their computer skills, urging female employees to deal with their colleagues have team spirit.

Keywords: Training needs, female administrative employees, the Applied College

مقدمة:

تعد الموارد البشرية من أهم ثروات الأمم، ورأس المال الحقيقي الذي ينبغي الاستثمار فيه تطويراً وتأهيلاً وتدريباً، لأن العنصر البشري هو المحرك الرئيس للمؤسسات والمنظمات على اختلافها وتنوعها، فكان من الضروري العمل على تأهيله معرفياً ومهارياً وقيمياً، وقد احتل موضوع التدريب في المؤسسات والمنظمات الحديثة موقعاً محورياً، وأصبح يشكل العمود الفقري لأي مجهود تبذله هذه المؤسسات والمنظمات في رفع كفاءتها والارتقاء بمستوى أدائها.

ويعد التدريب من أهم عناصر العملية الإدارية، كما أنه في الأساس يعد ظاهرة صحية لابد من توافرها لأي فرد أو مجتمع يرغب في مساهمة الركب في العصر الذي يعيش فيه، ولكي يصبح التدريب فعالاً لابد أن يخطط في إطار الاحتياجات التدريبية الفعالية للمنظمة، فكلما تم تحديد الاحتياجات على أساس علمي سليم كلما أصبح التدريب أكثر فعالية، وتتحدد الاحتياجات التدريبية بالفرق بين مستوى المعرفة أو المهارة المطلوبة لأداء عمل معين والمستوى المتوافر عند الفرد الذي يؤدي هذا العمل و ذلك في عنصر أو أكثر من عناصر الأداء الوظيفي، ولا تتعلق الاحتياجات التدريبية بالوقت الحالي فقط وإنما بالتنبؤ بنواحي القصور والنقص الذي يمكن أن تحدث في المستقبل ومحاولة التخطيط له من الآن، كما أن الاحتياجات التدريبية لا تقتصر على نواحي القصور فقط وإنما تمتد لتشمل نواحي التطور الذي يمكن أن يحدث وما يصاحبه من ضرورة تغيير وتطوير معلومات أو مهارات أو اتجاهات الأفراد (إبراهيم وحسين، ٢٠١٩، ١٨٠).

ولكي تكون البرامج التدريبية وعملية التدريب إيجابية وفعالة وجب أولاً تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل المتدرب نفسه، إذ تؤدي دوراً حاسماً في مشاركة المتدرب في تقديم الاحتياجات التدريبية وتطوير أدائه وتحسينه (AL-Rashidi, 2016).

ومن هنا تعتبر الاحتياجات التدريبية جانباً قوياً للمؤسسة عندما تتمكن المؤسسة من تحديد احتياجات موظفيها بشكل صحيح ودقيق، وكذلك تعد جانباً من جوانب الضعف عندما تفشل المؤسسة في تحديد الاحتياجات التدريبية لموظفيها؛ لأنها ستشكل تكلفة وخسارة غير مبررة للمؤسسة والموظفين (Ferreira, abbad,2013).

إن الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات الموظف الإداري على رأس أولويات تطوير التعليم العالي وتحديثه، لأن أي عمل جامعي لن ينجح أكاديمياً أو بحثياً أو خدمة للمجتمع والبيئة ما لم تكن على رأسه وفي قلبه كوادرات إدارية كفاءة وفعالة قادرة على التكيف مع المستجدات والتغيرات الحاصلة وواعية بأهمية الرسالة التي تؤديها (جبار، ٢٠٢١).

لدى فقد جاءت هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

مشكلة الدراسة:

يرتبط أداء المنظمة بشكل مباشر بأداء وقدرتها ومهارات العاملين، فأداء المؤسسة هو قدرتها على تحقيق أهدافها من خلال مواردها المختلفة والتي من أهمها المورد البشري،

وبالتالي تعمل المؤسسات على تطوير مواردها البشرية من خلال عدة عمليات أهمها التدريب الذي يهدف إلى إزالة جوانب الضعف والقصور في أداء الموارد البشرية، سواء كانت هذه الجوانب تتعلق في الأداء والسلوك الحالي أو المتوقع، وهذا القصور والضعف عادة ما يكون ناتجاً عن عدم مقدرة هذه الموارد على العمل وفق المستوى المرغوب فيه من قبل إدارة المنظمة (الحوادة والعظامات، ٢٠١٩).

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية هامة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية؛ لأن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية؛ فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهاً صحيحاً في تلك العمليات الفرعية، كما يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن، والهدف من التدريب كما يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم، وأنه في حال غياب تحديد الاحتياجات التدريبية تؤدي إلى ضياع الجهد والتخبط في العمل وإهدار المال (بدوي، ٢٠٢٢).

وقد أوضحت العديد من الدراسات أهمية التدريب ومدى الحاجة إليهم في تنمية معلومات العاملين وصفل مهاراتهم وتطوير قدراتهم وتغيير اتجاهاتهم فتنمية القوى البشرية يهدف إلى تحقيق الكفاءة الإنتاجية ونجاح العملية الإدارية، على أن تقوم عملية التدريب وفقاً لتخطيط علمي مسبق قائم على الاحتياجات التدريبية الفعلية من قبل المتدربين كلاً على حسب تخصصه ومجاله (Janice & Diana, 2012).

فقد أوصت دراسة ابن رشيد (٢٠١٨) بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات المتواجدة والتحديات الناشئة، حسب أهميتها بالنسبة للإداريات ووضع معايير لقياس أثر التدريب على الإداريات المتدربات، كما أوصت دراسة إبراهيم وحسنين (٢٠١٩) بتحديد الاحتياجات التدريبية باعتبار ذلك خطوة مهمة في عملية التخطيط للتدريب، وأوصت دراسة الرشيدة والرشيدة (٢٠١٧) ببناء برامج تدريبية لتأهيل الإداريين العاملين وتطويرهم وتحسين مستواهم الوظيفي، على أن تستند هذه البرامج التدريبية إلى المبادئ الأساسية للتطوير المهني.

ونظراً لأهمية الدور الذي تمارسه الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وانعكاس ذلك على تطورها وتميزها، رأت الباحثة أهمية الكشف عن الاحتياجات التدريبية للإداريين فيها، والتي من شأنها مساعدة الإداريين على مواكبة التطور والتقدم، وتحقيق الأهداف الموكلة إليهم، ومن خلال ممارسة الباحثة للعمل الإداري والإكاديمي، فهي تترك أهمية

تحديد الاحتياجات التدريبية ودور التدريب في تطوير العمل ورفع جودته، وانعكاس ذلك على التطور المهني للإداريين.

وعلى ذلك فقد تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
أسئلة الدراسة:

يتفرع من السؤال الرئيسي للدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؟
٢. ما الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؟
٣. ما الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

أهداف الدراسة:

- ١) التعرف على الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؟
- ٢) التعرف على الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؟
- ٣) التعرف على الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؟
- ٤) الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

- تكمن أهمية الدراسة في إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تساعد في تقليل الإهدار من خلال معرفة النقص الذي يعاني منه الموظفون ومحاولة تداركه بإخضاعهم لبرنامج تدريبي فعال يلبي تلك الاحتياجات.
- إيضاح أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل عام وإبراز أهميتها القصوى عند التخطيط لعملية التخطيط للتدريب وفق الاحتياجات الفعلية للموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن على وجه الخصوص .

-
-
- أهمية الموضوع الذي يتناوله والذي يسهم بشكل كبير في تحسين عملية التدريب للموظفين الإداريين.

الأهمية التطبيقية:

- تأمل الباحثة أن تُفيد نتائج هذه الدراسة في تحسين أداء الموظفين الإداريات بالكلية التطبيقية وتمية مهاراتهم.
- من المؤمل الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من قبل صناع القرار في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن لتبني برامج تدريبية تفي بحاجات الموظفين الإداريات فيها والارتقاء بأدائهن.
- يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة بتزويد القائمين على وضع البرامج التدريبية وتصميمها وفقاً لحاجات الإداريات الفعلية لهم في ضوء المهمات والمسؤوليات التي يتولونها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على المدخلات والعمليات والمخرجات.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية للدراسة: الاحتياجات التدريبية المعرفية والمهارية والقيمية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- الحدود البشرية للدراسة: الموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- الحدود المكانية للدراسة: تم تطبيق الدراسة في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة بنت عبد الرحمن - مدينة الرياض.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٣م/١٤٤٤هـ.

مصطلحات الدراسة:

الاحتياجات التدريبية:

هي مجموعة التغيرات والتصورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفاياتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل (العوفي، ٢٠١٧، ١٤٩).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها المهارات اللازمة للموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية لتطوير وتحسين أدائهن في العمل. ويمكن قياسها من خلال استجابات الموظفات الإداريات في

الكلية التطبيقية على عبارات الاستبانة المعدة لذلك، كما أنها تشمل جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الموظفين الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بقصد تطوير أدائهن والسيطرة على المشكلات التي تعترضهن أثناء ممارسة أعمالهن.

الموظفات الإداريات:

هم الأفراد الموكل إليهم الأعمال الإدارية والمهام الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي (بدوي، ٢٠٢٢، ٢٦٨).

وتُعرفهم الباحثة إجرائياً بأنهن النساء اللاتي يمارسن العمل الإداري في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

ثانياً: الإطار النظري، والدراسات السابقة

إن وجود حاجات للتدريب يتطلب وجود برامج تدريبية، لذلك فإن الحاجة للتدريب تعد الأساس في العملية التدريبية، وهي الخطوة الأولى في مجمل النشاط التدريبي، والتدريب عملية مستمرة في الجامعة، ففي الوقت الذي يحتاج فيه العاملين الجدد إلى التدريب لتأهيلهم للقيام بالأعمال المكلفون بها بكفاءة، فإن العاملين القدامى يحتاجون إلى تدريب أيضاً سواء كان ذلك لأغراض الترقية إلى وظائف أخرى / أم لمواجهة التغيرات في طرق أداء الأعمال (الرشايدة، ٢٠١٧).

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تُعرف الاحتياجات التدريبية بأنها معلومات ومهارات يُراد تميمتها أو تعديلها أو تغييرها بسبب مستجدات علمية وإنسانية وتكنولوجية وتنظيمية (الكبيسي، ٢٠١٠، ١٠٠).

كما تُعرف بأنها مجموع التغيرات كماً ونوعاً المطلوب إحداثها في أداء العاملين الإداريين في الجامعة ومهاراتهم واتجاهاتهم، من أجل بلوغ مستويات الأداء المطلوب الذي ترغب به الجامعة (الرشايدة والرشايدة، ٢٠١٧، ٢٤٢).

وتُعرف أيضاً بأنها "مجموعة من التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبرته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لشغل الوظيفة وأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية (الحولي، ٢٠١٦، ٩).

والاحتياجات التدريبية تعبر عن الفرق بين المستوى المطلوب من المهارات والمعارف والاتجاهات لأداء عمل معين، والمستوى المتوفر منها عند الفرد الذي يؤدي هذا العمل، ومن هذا

المنطلق لا تقتصر الاحتياجات التدريبية على جوانب القصور أو الخلل فقط، ولكنها تمتد أيضاً إلى جوانب تطويرية أخرى يراد ترميمها أو تعديلها أو تغييرها أو صقلها(الحازمي، ٢٠٢١، ١٨٢).

وفي ضوء ما سبق ترى الباحثة أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية تخطيطية منظمة ومقننة تقوم على جمع معلومات وبيانات حول الاحتياجات الفعلية وتحليلها ومن ثم وضع برنامج تدريبي متكامل بناء على الاحتياجات التي تم تحديدها سابقاً بحيث تحقق الأهداف المنشودة.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تتمثل أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في أنها عملية (جبار، ٢٠٢١):

- مستمرة ودائمة وذلك لتغير وتنوع مشاكل وظروف العمل.
- تؤثر تأثيراً مباشراً في كفاءة تخطيط البرامج التدريبية وتصميمها وتقييمها.
- تعتبر الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية.
- تؤدي إلى الأداء المناسب.
- تساعد على التخطيط الجيد لتنمية القوى العاملة.
- توفر الأسس الواقعية التي تتيح الفرص العادلة لتقديم جميع العاملين.
- تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.
- تعد العامل الأساس في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب في الاتجاه السليم.
- تعتبر الاحتياجات التدريبية أساس التدريب ومنطلقه الرئيس فيمن الضروري أن تضع كل منظمة نظاماً سلبياً لجميع الاحتياجات التدريبية وحصراً.
- أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعمل على مسابرة التغييرات المتوقعة في المنظمة، سواء كانت تغييرات في الأهداف والسياسات التي يعمل التنظيم من أجلها، أو تغيير في طبيعة العمل أو تغيير في نوعية الأفراد العاملين.
- توفر الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.

وترى الباحثة أن لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية واضحة في نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها، فهي تُعتبر العامل الرئيس في رفع كفاءة العاملين لتأدية الأعمال الموكلة إليهم، وهي الأساس الذي يقوم عليه النشاط التدريبي، إضافة إلى ذلك، فهي العامل الرئيس الذي يقوم بتوجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الإتجاه الصحيح.

خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية:

تمر عملية تحديد الحاجات التدريبية بعدة خطوات هي (الحازمي، ٢٠٢١):

- تحديد وقياس نواحي القصور في الأداء الحالي (الفردى أو الجماعى) أو الخلل الإدارى والتنظيمى بالمؤسسة بوجه عام.
- تصنيف المشكلات بحسب مصدرها، بمعنى تحديد السبب وراء ظهور أو وجود هذه المشكلات لمعرفة المجال المطلوب تطويره أو تحسينه (إما بسبب نقص المهارة أو نقص الدافع، أو بسبب عوامل بيئية).
- تصنيف المواقف بحسب مخاطرة المتوقع من عائد التدريب.
- تصنيف المواقف بحسب احتمالية التغيير فى العناصر المكونة للموقف.

أبعاد الاحتياجات التدريبية:

يوجد العديد من أبعاد الاحتياجات التدريبية وتتضمن:

أولاً: قياس أداء الموظف فى وظيفته: إن الأداء بشكل عام يعد مفهوماً جوهرياً بالنسبة للمؤسسات ككل وباختلاف طبيعة أنشطتها ومجالات عملها، ويختلف مفهوم الأداء من باحث لآخر تبعاً لمعطيات وأهداف البحث وتبعاً للمدخل الذى ينظرون من خلاله إلى الأداء، إذ ينظر عادة إلى أداء الموظف من حيث النتائج أو المخرجات من جهة، ومن حيث السلوكيات المحددة وفقاً لمعايير الأداء فى المنظمة من جهة أجرى (Nassazi,2013).

بينما يتمثل أداء الموظف فى مدى امتلاكه المهارات المتطلبة لاستثمار الموارد البشرية من موظفين وأدوات وأجهزة إلكترونية و غيرها وذلك لتحقيق مستوى عال من التوافق والأهداف من خلال الأداء فى التوقيت المناسب والطريقة المناسبة" (العصب، ٢٠١٧).

وتقوم المنظمة فى سبيل ضمان مستوى أداء معين من الأفراد العاملين بوضع نظام متابعة خاص بكل وظيفة، حيث يمثل قياس الأداء تحديد وتعريف الفرد بكيفية أداءه لعمله، وفى بعض الأحيان عمل خطة لتحسين وتطوير الأداء، فعند تطبيق قياس الأداء بصورة جديدة وصحيحة فإنه لا يوضح مستوى أدائه الحالي، لكنه قد يؤثر فى مستوى جهد الفرد واتجاهاته المستقبلية، ويمكن تعريف قياس أداء الفرد بأنه معرفة سلبيات وإيجابيات مختلفة الأنشطة الإنسانية وكفاءة عملها لأجل ترتيب مقارنة مع التطور المتوقع الذى ينجز به العمل (Dijk& schodi,2015).

وهناك عدة أهداف لقياس الأداء تتمثل في النقاط التالية (الحوالدة والعظامات، ٢٠١٩):

□ تطبيق نظام تقييم الأداء بشكل فعال يمكن أن يحقق مبدأ العدالة والموضوعية والمساواة بين العاملين ويمكن أن يقلل من الأخطاء الشائعة في تقييم الأداء الوظيفي، وعلى رأسها التخمين وتأثير العلاقات الشخصية.

□ تحديد مستوى أداء الموظف مقارنة بالمعايير المحددة سلفاً بحيث تمثل هذه المعلومات تغذية عكسية هامة لاتخاذ الإجراءات المناسبة لتحسين أداء وسلوكيات العاملين الذين يحتاجون للمزيد من التدريب والتوجيه.

□ بث المنافسة الشريفة بين العاملين لزيادة الإنتاجية وتحسين سلوكيات وعلاقات العمل وبث روح الإبداع والتطوير من خلال انتهاج سياسة فعالة لنظم الحوافز الإيجابية.

ثانياً: تحديد المعرفة (المعارف): تعتبر المعرفة وتطبيقاتها من أبرز تحديات القرن الحالي إذ تسعى المؤسسات إلى تحديد المعلومات ذات القيمة والنقاطها واستخدامها في العمليات، كما أن المعرفة تعد المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل المعطيات الفكرية التي تصاعدت في إطارها العديد من المفاهيم الفكرية، كالعولمة والخصخصة، وثورة المعلومات واتساع رقعة المجتمعات الإنسانية المختلفة، فهي الأمر الرئيسي لتماسك المجتمعات ونجاح تقدمها، وقد وجد في البلدان المتطورة مجتمعات تسمى بمجتمعات المعرفة التي تشتهر بإنتاج المعرفة والتي تعتبر أمراً أساسياً في عملية الإنتاج حيث تتفوق على رأس المال والجهد المبذول في العمل والعديد من الأمور، وتحتاج المعرفة إلى تحديد وإدارة من أجل تفعيل وتقديم الخدمات بشكل جيد، إذ تعتبر عملية تحديد المعرفة من المجالات الحديثة التي تقوم على الاهتمام بالمؤسسات التي تعتمد على المعرفة (علي، ٢٠١٣).

إن تحديد المعرفة يعني ببساطة، الإنتاجية التي تحدد المعرفة التنظيمية المحددة داخلياً أو في بيئة تشغيل المنظمة، فهي عملية إدارة المعرفة حيث تتخذ المنظمات خطوات لتحديد المعرفة ذات الصلة المطلوبة الموجودة داخل حدودها (olayemi et al,2019).

وتعتبر تحديد المعرفة الخطوة الأولى المتخذة في الإدارة الفعالة للمعارف في العمل، تواجه المنظمات تحديات تحديد فجوة المعرفة الموجودة داخل حدودها، فلا بد من تحديد المعرفة الأكثر أهمية للموظفين في جهود إدارة المعرفة للمؤسسة، ولا يمكن للمؤسسات استخدام هذه المعرفة أو مشاركتها مع الآخرين، وهذا يعني غالباً أن الموظفين الذين يمتلكون المعرفة

والمهارات التي قد تكون ذات صلة يحتاجون كل من الزملاء والمديرين داخل نفس المنظمة غير معروفين لهؤلاء الزملاء والمدراء أنفسهم (Ortiz et al,2017).

وبشكل عام، تتمثل مراحل تحديد المعرفة في المؤسسة أو المعرفة الداخلية من خلال النظر إلى من سيقوم بالحفاظ على المعرفة، وما سبب استخدام المعرفة؟ وما مضمون تلك المعرفة؟ هذه هي بداية بناء وتطوير إدارة المعرفة، على سبيل المثال، عند عقد اجتماع عمل لتحديد المعرفة، فإنه سيتم تحديد ما إذا كانت تلك المعرفة سيتم تطويرها في تحقيق الأهداف (yasir,2012).

معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات العربية تواجه العديد من المعوقات مثل غياب وجود نظام متكامل لتحديد الاحتياجات، وعدم قدرة القائمين على تحديد الاحتياجات التدريبية، وندرة وجود الدعم الكافي لوحدة تحديد الاحتياجات يجعلها تتبع أسهل الطرق لتحديد الاحتياجات وهي نماذج أو استقصاءات مسح الاحتياجات التدريبية (توفيق، ٢٠١٦).

وقد صنف أبو النصر (٢٠١٩) معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية إلى مجموعتي من المعوقات الأولى تتعلق بالأفراد والثانية تتعلق بالمنظمة، أما المتعلقة بالأفراد فهي:

١. عدم وعي الأفراد في إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
٢. الاهتمام بالكم وليس بالكيف في محصلة التدريب أي كم عدد من اجتاز التدريب دون التركيز على نوعية السلوك والمهارات المكتسبة من الدورات التدريبية.
٣. ضعف التعاون بين العاملين في إدارة التدريب والعاملين في الإدارات الأخرى.

أما المعوقات على مستوى المنظمة فتتمثل في:

- التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - غياب التنسيق بين الإدارة التدريبية والإدارات الأخرى بخصوص تحديد الاحتياجات.
 - ندرة النظر إلى التدريب كنشاط جماعي تعاوني يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية.
 - ضعف تطبيق العدالة في توزيع البرامج التدريبية (أبو النصر، ٢٠١٩).
- وأورد الكبسي (٢٠١٠) عدد من المعوقات لتحديد الاحتياجات التدريبية هي:
- ضعف إدراك أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - الاعتراف بصعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية وعدم توفر من يقوم فيها.
 - الخوف من عدم مطابقة البرامج التدريبية للاحتياجات التدريبية.

- قلة توفر الوقت والموارد اللازمة.
- شيوع الأساليب التقليدية وعدم الرغبة في تغييرها.
- مقاومة التغيير خوفاً من كشف الضعف والقصور.
- ندرة وجود معاهد متخصصة لإعداد خبراء في تحديد الاحتياجات للحد من ممارستها من قبل أشخاص غير متخصصين (الكبيسي، ٢٠١٠، ١٠٣-١٠٥).

الدراسات السابقة:

تُعتبر أدبيات البحث حجر الزاوية في البحث العلمي، لما لها من أهمية للباحث في اكتساب المعرفة لطبيعة المشكلة التي يريد دراستها وتضيف إلى ذلك أساليب جديدة في البحث العلمي ربما يكون قد أغفلها، حيث نبدأ من نقطة انتهاء الآخرين، تتناول الباحثة في هذا الجزء من الدراسة عدد من الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين، وسوف يتم تناول الدراسات السابقة من الأحدث للأقدم كالتالي:

دراسة بدوي (٢٠٢٢). هدفت الدراسة التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للإداريين في الكلية الجامعية بالقنفذة من وجهة نظرهم. وقد تم بناء استبانة وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٧٩) إداريا وإدارية في الجامعة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن درجة الاحتياجات التدريبية للإداريين جاءت بدرجة عالية؛ إذ احتل مجال التخطيط الاستراتيجي الرتبة الأولى، وجاء مجال صنع القرار في الرتبة الثانية، بينما احتل مجال القيادة الإدارية الرتبة الأخيرة. كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وذلك لصالح تقديرات (الذكور)، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لصالح تقديرات ذوي المؤهل العلمي (الدراسات العليا)، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لصالح تقديرات ذوي عدد سنوات خبرة (١٠ سنوات فأكثر).

دراسة جبار (٢٠٢١). هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التكوينية للموظف الإداري في جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، وذلك في مجال العمل الإداري، مجال التطوير الذاتي ومجال استخدام الحاسوب، والتحكم في اللغة. على اعتبار أن التكوين الإداري هو السبيل الأنجح لتنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية المسيرة للمؤسسة الجامعية، اعتماداً على المنهج الوصفي، لجمع البيانات تم باستخدام استبيان تم توزيعه على أفراد مجتمع الدراسة المتكون من جميع الموظفين الإداريين في شعبة الإدارة العامة على مستوى كليات جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي- والذي بلغ عددهم (٢٠٠) موظفاً، استجاب منهم (١٥٠) موظفاً يمثلون نسبة (٧٥%)

من حجم المجتمع الأصلي، أظهرت النتائج الاحتياجات التكوينية التالية مرتبة تنازلياً حسب أهميتها: ١- مجال التطوير الذاتي ٢. مجال استخدام الحاسوب والتحكم في اللغة ٣. مجال العمل الإداري.

دراسة الحازمي (٢٠٢١). هدفت الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية للموظفين العاملين بالمؤسسات التعليمية بمنطقة جازان. ومعرفة الفروق المتعلقة بالاحتياجات التدريبية بين الموظفين العاملين بالمؤسسات التعليمية. من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من الموظفين العاملين بالمؤسسات التعليمية ببعض المدارس التعليمية بمنطقة جازان، حيث بلغ عدد العينة (٣٠) مفردة. وخرجت نتائج الدراسة بضرورة الارتقاء بمستوى التخطيط، على اعتباره من أهم محاور العملية التدريبية، وذلك من خلال وضع آليات عمل تتفق مع السياسات والأهداف، وضرورة الالتزام بالتقييم القبلي والآني وما بعد التدريب واستخدام وسائل وأساليب التقييم المختلفة. وذلك للوقوف على الجانب السلبي وتقويمه فور حدوثه ونفاذي حدوثه فيما بعد، بالإضافة لتعزيز الجانب الإيجابي.

دراسة إبراهيم وحسنين (٢٠١٩) ألفت الدراسة الضوء على الاحتياجات التدريبية لموظفي جامعة الملك فيصل، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة البحث في استبيان لجمع المعلومات، وتم تطبيقه على عينة من موظفي جامعة الملك فيصل من جميع القطاعات بالجامعة والبالغ عددها (٣١٨) من الذكور والإناث. وتوصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات لموظفي جامعة الملك فيصل هي تحديد خطوات العمل والبرنامج الزمني، حيث يعد التخطيط المستقبلي للعمل ووضع البرنامج الزمني للعمل يساعد على إنجاز الأعمال الإدارية المطلوبة وتحقيق الأهداف المرجوة لتحقيق جودة العمل الإداري.

دراسة ابن رشيد (٢٠١٨). هدفت هذه الدراسة إلى: الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، والتي يمكن أن تعزى إلى أي من متغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية). ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، وتطوير استبيان وزع إلكترونياً على مجتمع الدراسة المكون من (٦٠٢) إدارية من إداريات

الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، وقد كان عدد الاستجابات (٧٤) استجابة تشكل نسبة ١٢% من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض موافقات على أهمية الاحتياجات التدريبية في ضوء الإدارة الإلكترونية بدرجة عالية. أن أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض: تتمثل في التعامل مع شبكة الإنترنت. أن أقل الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، تتمثل في معرفة أساليب تشفير المعلومات. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) فأقل حول الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض وفقاً لاختلاف المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة.

هدفت دراسة (ludwikowska,2018) إلى التعرف على مدى مساهمة مرحلة تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية وفعاليتها في تعزيز كفاءة الموظفين في المركز المحلي للخدمة الاجتماعية في بولندا، اعتمدت الدراسة أسلوب الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي أقسام المركز المحلي للخدمة الاجتماعية في بولندا، بينما تكونت الدراسة من (١٥٧) موظفاً، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة إيجابية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وكفاءة الموظف. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية كجزء من التطوير المهني المستمر والذي يعد أمراً ضرورياً في تحقيق كفاءة الموظفين، ومن ثم أداء المؤسسة.

دراسة الرشايدة والرشايدة (٢٠١٧). هدفت الدراسة التعرف إلى واقع التطوير المهني للإداريين العاملين في جامعة مؤتة، ومحاولة تحديد احتياجاتهم التدريبية. تكونت عينة الدراسة من (٢٨٠) موظفاً وموظفة، ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان استبانة في التطوير المهني وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وتم استخراج دلالات الصدق والثبات الخاصة بالأداة. ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة حصول مجالات الدراسة (الإداري والفني) على درجة متوسطة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة على مجالات الدراسة تعزى لأثر متغير الجنس، في حين أظهرت نتائج الدراسة فروقا ذات دلالة في متغيرات المؤهل العلمي (لصالح حملة الدراسات العليا) والخبرة (لصالح ذوي الخبرة الأعلى) والمسمى الوظيفي (لصالح مدير الدائرة)، وأظهرت الدراسة أيضاً حاجة الإداريين العاملين في جامعة مؤتة إلى البرامج التدريبية حيث تنوعت الفقرات ما بين المرتفعة والمتوسطة.

اهتمت دراسة (Hartoyo et al,2017) بالبحث في مكونات أنظمة التدريب وتخطيط الاحتياجات التدريبية اخل المؤسسات التي تستخدم أنظمة التدريب، وتقييم دور الأنظمة في تدريب وتنمية الموارد البشرية، اتبعت الدراسة أسلوب البحث النوعي الذي يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي. واعتمدت الدراسة على المصادر الثانوية والأدب النظري في جمع البيانات. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن وجود نظام للتخطيط المستمر للتدريب والتطوير يعد طريقة فعالة في تحديد المهارات والمعارف اللازمة والتنبيه بها في المستقبل، وهو من أهم العوامل للحصول على ميزة تنافسية ورفع أداء المنظمات وتوصي الدراسة بضرورة تطوير التدريب من أجل مساعدة المؤسسات في تحقيق الأهداف التنظيمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين أن جميعها أكدت على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين والعاملين في المنظمات والمؤسسات المختلفة خاصة التعليمية، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في الاعتماد على المنهج الوصفي واستخدام أداة الاستبانة وتطبيقها على الموظفين الإداريين بالجامعات كدراسة بدوي(٢٠٢٢) ودراسة جبار(٢٠٢١)، ودراسة إبراهيم وحسنين(٢٠١٩)، ودراسة الرشيدة والرشيدة(٢٠١٧)، بينما اختلفت مع دراسة (Hartoyo et al,2017) والتي استخدمت أسلوب البحث النوعي، واعتمدت الدراسة على المصادر الثانوية والأدب النظري في جمع البيانات. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة الحالية واختيار منهجية الدراسة، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، كما استفادت منها في إعداد الاستبانة.

منهجية الدراسة، وإجراءاتها:

منهج الدراسة: في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها وأسئلتها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفات الإداريات في الكلية التطبيقية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والبالغ عددهن (١١٨)، استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل وقامت بتطبيق الاستبانة على كامل المجتمع وبلغ عدد المسترد منها والصالح للإدخال والتحليل(٩٢)، والجدول التالي يوضح وصف عينة الدراسة:

جدول (١):

بوضّح توزيع عينة الدّراسة وفقاً للبيانات الأولية.

النسبة	التكرار		
٤,٣	٤	ثانوي	المؤهل العلمي
٧٠,٧	٦٥	بكالوريوس	
٦,٥	٦	دبلوم بعد البكالوريوس	
١٥,٢	١٤	ماجستير	
٣,٣	٣	دكتوراه	
%١٠٠	٩٢	المجموع	
٢,٢	٢	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٢٦,١	٢٤	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.	
٧١,٧	٦٦	١٠ سنوات فأكثر	
%١٠٠	٩٢	المجموع	

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (١) يتبين ما يلي:

- فيما يتعلّق بمتغير المؤهل العلمي: أتضح من النتائج أن (٧٠,٧%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلين العلمي بكالوريوس، في حين وجد أن (١٥,٢%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلين العلمي ماجستير، كما وجد أن (٦,٥%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلين العلمي (دبلوم بعد البكالوريوس)، ووجد أن (٤,٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلين العلمي ثانوي، وأخيراً وجد أن (٣,٣%) من إجمالي عينة الدراسة مؤهلين العلمي دكتوراه.
- فيما يتعلّق بمتغير الخبرة: يتبين أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (١٠ سنوات فأكثر)، حيث بلغت نسبتهم (٧١,٧%)، بينما وجد أن (٢٦,١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تراوحت ما بين (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، وأخيراً وجد أن (٢,٢%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات)، وهذه النتيجة تدل على ارتفاع سنوات الخبرة بين أفراد عينة الدراسة.

٣. أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات؛ تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين وهما:

القسم الأول: اشتمل هذا الجزء على البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة والتي اشتملت على (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

القسم الثاني: تضمن هذا الجزء على محاور الدراسة وهي كالتالي:

- **المحور الأول:** الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، اشتمل هذا المحور على (١٣) عبارة.
- **المحور الثاني:** الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، اشتمل هذا المحور على (١٣) عبارة.
- **المحور الثالث:** الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، اشتمل هذا المحور على (١٣) عبارة.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (بدرجة عالية جداً، بدرجة عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: بدرجة عالية جداً (٥) درجات، بدرجة عالية (٤) درجات، بدرجة متوسطة (٣) درجات، بدرجة منخفضة (٢) درجتان، بدرجة منخفضة جداً (١) درجة واحدة.

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من الصدق من خلال الآتي:

أ / صدق المحكمين:

للتحقق من الصدق الظاهري للأداة قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الدراسة، للتحقق من عبارات الاستبانة، ومدى مناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة.

ب/ الصدق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي وفقاً لاستجابات العينة، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٢):

معاملات الارتباط بين درجة كل العبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة

الاحتياجات التدريبية للمعرفة		الاحتياجات التدريبية للمهارة		الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات	
رقم العبارة	قيمة الارتباط	رقم العبارة	قيمة الارتباط	رقم العبارة	قيمة الارتباط
١	**٠,٥٨٠	١	**٠,٧٣٥	١	**٠,٧٦٨
٢	**٠,٦٥٩	٢	**٠,٦٤٦	٢	**٠,٨٨٢
٣	**٠,٧١٧	٣	**٠,٧٩٩	٣	**٠,٨٦٧
٤	**٠,٧٤٥	٤	**٠,٧٨٣	٤	**٠,٨٥٠
٥	**٠,٦٩٣	٥	**٠,٧٨٤	٥	**٠,٧٧٥
٦	**٠,٨٢٠	٦	**٠,٧٨١	٦	**٠,٩٠٦
٧	**٠,٨٥٥	٧	**٠,٨٣٥	٧	**٠,٨٢٧
٨	**٠,٧٢١	٨	**٠,٨٨١	٨	**٠,٩٣٣
٩	**٠,٧٧٦	٩	**٠,٨٤٣	٩	**٠,٩١٦
١٠	**٠,٨٠١	١٠	**٠,٨٥٢	١٠	**٠,٩٢١
١١	**٠,٨٢٧	١١	**٠,٨٤٥	١١	**٠,٩٠١
١٢	**٠,٨٦٧	١٢	**٠,٧١٥	١٢	**٠,٨٨٥
١٣	**٠,٨١٦	١٣	**٠,٨٤٥	١٣	**٠,٨٢٥

** دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (٢) يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط كل محور بعبارته بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات الاستبانة.

ج/ الصدق البنائي:

للتحقق من الصدق البنائي لمحاور الدراسة، قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة.

جدول رقم (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	محاور الاستبانة	
**٠,٩٠٧	الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية	١
**٠,٩٠٠	الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية	٢
**٠,٨٣٤	الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية	٣

** دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة، دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط الاستبانة بمحاورها، بما يعكس درجة عالية من الصدق لمحاور الاستبانة.
ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)؛ استخدمت الباحث (معادلة ألفا كرو نباخ Cronbach'aAlpha)، والجدول رقم (٤) يوضح معاملات الثبات لمحاور الدراسة.

جدول (٤) يوضح قيم ثبات أداة الدراسة.

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الدراسة
٠,٩٣٩	١٣	المحور الأول الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
٠,٩٥١	١٣	المحور الثاني الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
٠,٩٧٢	١٣	المحور الثالث الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
٠,٩٧٤	٣٩	الثبات العام لأداة الدراسة

تكشف المؤشرات الإحصائية الموضحة بالجدول (٤) أن قيم الثبات لمحاور أداة الدراسة عالية؛ حيث تراوحت ما بين (٠,٩٣٩ و ٠,٩٧٢)، بينما بلغت قيمة الثبات العام لأداة

الدِّراسة (٠,٩٧٤)، وهي قيم تُشير إلى أن الأداة لها درجة ثبات مرتفعة، وبالإمكان أن نعتد عليها لتحقيق أهداف الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

اتبعت الباحثة في تصميم الإداة الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المتوقعة لكل عبارة باستخدام المقياس المتدرج الخماسي، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لعبارات أداة الدراسة، كما تم حساب ارتباط بيرسون، ومعادلة الفا كرونباخ، واستخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، ولمناقشة النتائج؛ قامت الباحثة بتحديد الاجابة على بنود الأداة؛ من خلال منحها أرقاماً معينة، وفي ضوء ذلك قامت بتحويل الإجابات اللفظية إلى ارقام من خلال ترميزها، وتصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية في المدى وقد تم حساب هذه المستويات من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أعلى قيمة} - \text{القيمة الأقل}) \div \text{عدد الاختيارات والبدائل} = 5 \div (1-5) = 0,80$$

لنحصل على المستويات التي يوضحها الجدول (٥):

جدول (٥) درجة الموافقة ومدى الموافقة

الوصف	مدى المتوسطات
بدرجة منخفضة جداً	١-١,٨٠
بدرجة منخفضة	١,٨١-٢,٦٠
بدرجة متوسطة	٢,٦١-٣,٤٠
بدرجة عالية	٤,٢٠-٣,٤١
بدرجة عالية جداً	٥,٠٠-٤,٢١

الإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشتها:

تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالسؤال الأول، والذي نصّ على الآتي: ما الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؟

للتعرّف على الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، قامت

الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة لاستجابات أفراد

عينة الدِّراسة على عبارات هذا المحور، حيثُ جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٦) استجابات مفردات عينة الدِّراسة على الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	درجة الموافقة
١ تحديد أولويات العمل	٣,٧٦	٠,٨٤٣	٧٥,٢	٢	بدرجة عالية
٢ تحديد خطوات تنفيذ العمل	٣,٨٥	٠,٨١١	٧٧,٠	١	بدرجة عالية
٣ وضع جداول زمنية لتنفيذ العمل	٣,٧٠	٠,٨٣٥	٧٣,٩	٣	بدرجة عالية
٤ بناء نظام عملي لمتابعة الخطط التطويرية ومراقبتها.	٣,٥٠	٠,٧٤٩	٧٠,٠	٥	بدرجة عالية
٥ توظيف التكنولوجيا في تطوير العملية الإدارية.	٣,٧٠	٨٦١.	٧٣,٩	٤	بدرجة عالية
٦ امتلاك المعرفة النظرية والمهارات الإدائية لإجراء البحوث الإدارية	٣,٠٩	٠,٨٦٠	٦١,٧	١٣	بدرجة متوسطة
٧ تحديد مواصفات الأداء الإداري المتميز في المجال الذي يعمل فيه.	٣,٤١	٠,٩٢٨	٦٨,٣	١٠	بدرجة عالية
٨ إعداد التقارير المتعلقة بالعمل	٣,٤٣	٠,٩٠٥	٦٨,٧	٩	بدرجة عالية
٩ قياس موثوقية مصادر المعلومات في عملية صنع القرار	٣,٤٦	٠,٩٠٧	٦٩,١	٦	بدرجة عالية
١٠ إعداد الموازنات ومحاسبة التكاليف.	٣,١٣	١,١٠	٦٢,٦	١٢	بدرجة متوسطة
١١ تحليل المهمات الوظيفية وفق الكفايات الإدارية.	٣,٤٦	٠,٨٥٧	٦٩,١	٧	بدرجة عالية
١٢ اعتماد سجلات البيانات الموثوقة في عملية تقييم أداء العاملين	٣,٤٣	٠,٩٢٩	٦٨,٧	٨	بدرجة عالية
١٣ تزويد العاملين بتغذية راجعة تطويرية حول أداءاتهم.	٣,٢٤	١,٠٩	٦٤,٨	١١	بدرجة متوسطة
المتوسط الحسابي العام	٣,٤٧	٠,٦٨٦	٦٩,٥		بدرجة عالية

* المتوسط الحسابي من ٥ درجات.

يتضح من نتائج الجدول (٦) وجود تفاوت في موافقة مفردات عينة الدِّراسة على العبارات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية ؛

حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على عبارات هذا المحور ما بين (٣,٠٩ إلى ٣,٨٥)، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي وهما يُشيران إلى الاحتياج بدرجة (متوسطة، عالية)، بينما بلغ إجمالي المتوسط العام (٣,٤٧) وهي درجة عالية.

فقد جاءت العبارة رقم (٢)، وهي: (تحديد خطوات تنفيذ العمل) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٨٥)، تليها العبارة رقم (١) وهي (تحديد أولويات العمل) بمتوسط حسابي (٣,٧٦)، ثم العبارة رقم (٣) وهي (وضع جداول زمنية لتنفيذ العمل) بمتوسط حسابي (٣,٧٠)، بينما حصلت العبارة رقم (٦) وهي (امتلاك المعرفة النظرية والمهارات الإدارية لإجراء البحوث الإدارية) على أدنى متوسط حسابي وهو (٣,٠٩)، تليها العبارة رقم (١٠) وهي (إعداد الموازنات ومحاسبة التكاليف) بمتوسط حسابي (٣,١٣).

كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول السابق أن مفردات العينة موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية بمتوسط حسابي (٣,٤٧) من (٥)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين، (٣,٤١ إلى ٤,٢٠)، وهي الفئة التي تُشير إلى الموافقة بدرجة عالية، وتدل هذه النتيجة على أن الموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية في جامعة الأميرة نورة موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية المعرفية.

وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعرفة وتطبيقاتها تُعتبر من أبرز تحديات القرن الحالي إذ تسعى المؤسسات إلى تحديد المعلومات ذات القيمة والنقاطها واستخدامها في العمليات، كما أن المعرفة تعد المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل المعطيات الفكرية التي تصاعدت في إطارها العديد من المفاهيم الفكرية، كالعولمة والخصخصة، وثورة المعلومات واتساع رقعة المجتمعات الإنسانية المختلفة، فهي الأمر الرئيسي لتماسك المجتمعات ونجاح تقدمها، وتحتاج المعرفة إلى تحديد وإدارة من أجل تفعيل وتقديم الخدمات بشكل جيد، إذ تعتبر عملية تحديد المعرفة من المجالات الحديثة التي تقوم على الاهتمام بالمؤسسات التي تعتمد على المعرفة.

وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتيجة دراسة إبراهيم وحسنين (٢٠١٩)، والتي توصلت إلى أن الاحتياجات التدريبية لتنمية الاحتياجات المتطلبة لموظفي جامعة الملك فيصل هي تحديد خطوات العمل والبرنامج الزمني، حيث يعد التخطيط المستقبلي للعمل ووضع البرنامج الزمني للعمل يساعد على إنجاز الأعمال الإدارية المطلوبة وتحقيق الأهداف المرجوة لتحقيق جودة العمل الإداري.

تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالسؤال الثاني، والذي نصَّ على الآتي: ما الاحتياجات التدريبية المهنية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؟

للتعرُّف على الاحتياجات التدريبية المهنية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة لاستجابات أفراد عينة الدِّراسة على عبارات هذا المحور، حيثُ جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٧) استجابات مفردات عينة الدِّراسة على الاحتياجات التدريبية المهنية للموظفات

الإداريات بالكلية التطبيقية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	درجة الموافقة
١ مهارات استخدام الحاسب الآلي	٣,٦٧	٠,٩٣٩	٧٣,٥	٤	بدرجة عالية
٢ مهارات استخدام البريد الإلكتروني	٣,٨٩	٠,٩١٩	٧٧,٨	٢	بدرجة عالية
٣ مهارات تنظيم الاجتماعات	٣,٤٣	٠,٩٩٨	٦٨,٧	٧	بدرجة عالية
٤ مهارات تنظيم الفعاليات	٣,٣٧	٠,٩٩١	٦٧,٤	٩	بدرجة متوسطة
٥ استخدام شبكات الاتصال الإلكتروني لتبادل الخبرات الإدارية.	٣,٥٧	١,١٩	٧١,٣	٦	بدرجة عالية
٦ استخدام الأجهزة الخاصة بالعمل	٣,٩٣	٠,٧٦٨	٧٨,٧	١	بدرجة عالية
٧ وضع استراتيجيات عملية للتعامل مع الصعوبات والمشكلات الطارئة.	٣,٣٣	١,٠٩	٦٦,٥	١٠	بدرجة متوسطة
٨ مهارة قياس رضا المستفيدين من الخدمة المقدمة	٣,٢٠	١,١٩	٦٣,٩	١٢	بدرجة متوسطة
٩ مهارة تحديد المعوقات التي تعوق تنفيذ العمل.	٣,٤١	١,٠٣	٦٨,٣	٨	بدرجة عالية
١٠ مهارة تحفيز العاملين للارتقاء بأداءاتهم المهنية ومواكبة المستجدات.	٣,١٥	١,٢٩	٦٣,٠	١٣	بدرجة متوسطة
١١ مهارة الاستفادة من نتائج التقييم	٣,٢٢	١,٢٢	٦٤,٣	١١	بدرجة متوسطة
١٢ مهارات استخدام معالج النصوص (Microsoft word).	٣,٧٨	١,٠٢	٧٥,٧	٣	بدرجة عالية
١٣ وضع معايير ومؤشرات الأداء قبل تقييم أداء العاملين.	٣,٥٧	١,٠٤	٧١,٣	٥	بدرجة عالية
المتوسط الحسابي العام	٣,٥٠	٠,٨٤٥	٧٠,٠		بدرجة عالية

* المتوسط الحسابي من ٥ درجات.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (٧) يتبين وجود تفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية للمهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية ؛ حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على عبارات هذا المحور ما بين (٣,١٥ إلى ٣,٩٣)، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي وهما يُشيران إلى الاحتياج بدرجة (متوسطة، عالية) بينما بلغ المتوسط العام (٣,٥٠) وهي درجة عالية.

فقد جاءت العبارة رقم (٦)، وهي: (استخدام الأجهزة الخاصة بالعمل) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٣)، تليها العبارة رقم (٢) وهي (مهارات استخدام البريد الإلكتروني) بمتوسط حسابي (٣,٨٩)، ثم العبارة رقم (١٢) وهي (مهارات استخدام معالج النصوص (Microsoft word)). بمتوسط حسابي (٣,٧٨)، بينما حصلت العبارة رقم (١٠) وهي (مهارة تحفيز العاملين للارتقاء بأداءاتهم المهنية ومواكبة المستجدات) على أدنى متوسط حسابي وهو (٣,١٥)، تليها العبارة رقم (٨) وهي (مهارة قياس رضا المستفيدين من الخدمة المقدمة) بمتوسط حسابي (٣,٢٠).

كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول السابق أن مفردات العينة موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية للمهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية بمتوسط حسابي (٣,٥٠ من ٥)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين، (٣,٤١ إلى ٤,٢٠)، وهي الفئة التي تُشير إلى الموافقة بدرجة عالية، وتدل هذه النتيجة على أن الموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية في جامعة الأميرة نورة موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية للمهارية .

وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى أهمية تطوير مهارات الموظفات الإداريات خاصة في عصر التكنولوجيا والذي يتطلب ضرورة استخدام الحاسب الآلي والانترنت، واستخدام شبكات الاتصال الإلكتروني لتبادل الخبرات الإدارية. كما يتطلب تطوير مهارات الموظفات في كيفية استخدام معالج النصوص (Microsoft word).

وانفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ابن رشيد (٢٠١٨). والتي أوضحت أن أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض: تتمثل في التعامل مع شبكة الإنترنت.

تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالسؤال الثالث، والذي نصَّ على الآتي: ما الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؟

للتعرُّف على الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة لاستجابات أفراد عينة الدِّراسة على عبارات هذا المحور، حيثُ جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٨)

استجابات مفردات عينة الدِّراسة على الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	درجة الموافقة
١ إقامة علاقات طيبة مع الرئيس المباشرة والزملاء	٣,٩٣	٠,٩٢٣	٧٨,٧	٣	درجة عالية
٢ التعامل مع الأنماط المختلفة من الشخصية بمرونة.	٣,٦٧	٠,٩٦٢	٧٣,٥	١٠	درجة عالية
٣ الثقة بالنفس.	٣,٩٦	٠,٩٦٠	٧٩,١	٢	درجة عالية
٤ فن الحوار والإقناع	٣,٦٣	٠,٩٦٩	٧٢,٦	١١	درجة عالية
٥ الالتزام بالاخلاقيات الوظيفية	٤,٠٢	٠,٩٠٢	٨٠,٤	١	درجة عالية
٦ ثقافة الحوار وعرض الرأي	٣,٦٧	١,٠٠	٧٣,٥	٨	درجة عالية
٧ حل المشكلات واتخاذ القرار.	٣,٧٠	٠,٩٨٠	٧٣,٩	٧	درجة عالية
٨ التنسيق والتعاون مع الآخرين لإنجاز العمل المطلوب	٣,٦٧	١,٠٤	٧٣,٥	٩	درجة عالية
٩ التعامل مع الزملاء بروح الفريق.	٣,٨٠	٠,٩٩٧	٧٦,١	٥	درجة عالية
١٠ التغلب على ضغوط العمل	٣,٧٤	١,٠٣	٧٤,٨	٦	درجة عالية
١١ مهارات الحوار الفعال	٣,٦١	١,١٣	٧٢,٢	١٢	درجة عالية
١٢ فن إقامة العلاقات الإنسانية الناجحة.	٣,٨٣	٠,٧٩٣	٧٦,٥	٤	درجة عالية
١٣ مهارات التفكير الناقد والإبداعي	٣,٦١	١,٠٥	٧٢,٢	١٣	درجة عالية
المتوسط الحسابي العام	٣,٧٦	٠,٨٥٢	٧٥,٢		درجة عالية

* المتوسط الحسابي من ٥ درجات.

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (٨) وجود تجانس في موافقة مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية؛ حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على عبارات هذا المحور ما بين (٣,٦١ إلى ٤,٠٢)، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى الاحتياج بدرجة (عالية)، بينما بلغ المتوسط العام (٣,٧٦) وهي درجة عالية.

فقد جاءت العبارة رقم (٥)، وهي: (الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠٢)، تليها العبارة رقم (٣) وهي (الثقة بالنفس) بمتوسط حسابي (٣,٩٦)، ثم العبارة رقم (١) وهي (إقامة علاقات طيبة مع الرئيس المباشرة والزملاء) بمتوسط حسابي (٣,٩٣)، بينما حصلت العبارة رقم (١٣) وهي (مهارات التفكير الناقد والإبداعي) على أدنى متوسط حسابي وهو (٣,٦١)، تليها العبارة رقم (١١) وهي (مهارات الحوار الفعال) بمتوسط حسابي (٣,٦١).

كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول السابق أن مفردات العينة موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية بمتوسط حسابي (٣,٧٦ من ٥)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين، (٣,٤١ إلى ٤,٢٠)، وهي الفئة التي تُشير إلى الموافقة بدرجة عالية، وتدل هذه النتيجة على أن الموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية في جامعة الأميرة نورة موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات .

وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى أهمية وضرورة تنمية مهارات وقدرات الموظف الإداري في الجامعات، لأن أي عمل جامعي لن ينجح أكاديمياً أو بحثياً أو خدمة للمجتمع والبيئة ما لم تكن على رأسه وفي قلبه كوادرات إدارية كفاءة وفعالة قادرة على التكيف مع المستجدات والتغيرات الحاصلة وواعية بأهمية الرسالة التي تؤذيها

وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتيجة دراسة جبار (٢٠٢١). والتي كشفت عن مجموعة من الاحتياجات تتمثل في مجال التطوير الذاتي ٢. مجال استخدام الحاسوب والتحكم في اللغة ٣. مجال العمل الإداري.

من خلال ما تم عرضه يتبين لنا أن الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية جاءت على النحو التالي:

جدول رقم (٩)

الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية

درجة الاحتياج	الترتيب	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاحتياجات التدريبية
بدرجة عالية	٣	٦٩,٥	٠,٦٨٦	٣,٤٧	الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
بدرجة عالية	٢	٧٠,٠	٠,٨٤٥	٣,٥٠	الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
بدرجة عالية	١	٧٥,٢	٠,٨٥٢	٣,٧٦	الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
بدرجة عالية		٧١,٥	٠,٦٩٨	٣,٥٨	الاحتياجات التدريبية

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (٩)، يتبين أن الموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية، وذلك بمتوسط حسابي (٣,٥٨) من (٥)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تشير إلى الاحتياج بدرجة عالية..

كما يتبين من النتائج أن الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية جاءت في المرتبة الأولى بين الاحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي (٣,٧٦)، تليها الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية بمتوسط حسابي (٣,٥٠)، بينما جاءت الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٤٧).

وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى أن لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية واضحة في نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها، فهي تُعتبر العامل الرئيس في رفع كفاءة العاملين لتأدية الأعمال الموكلة إليهم، وهي الأساس الذي يقوم عليه النشاط التدريبي، إضافة إلى ذلك، فهي العامل الرئيس الذي يقوم بتوجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه الصحيح.

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتيجة دراسة بدوي (٢٠٢٢). والتي توصلت إلى إن درجة الاحتياجات التدريبية للإداريين جاءت بدرجة عالية. كما اتفقت مع نتائج دراسة الرشايدة والرشايدة (٢٠١٧). والتي أشارت إلى حاجة الإداريين العاملين في جامعة مؤنة إلى البرامج التدريبية

واتفقت مع نتيجة دراسة ابن رشيد (٢٠١٨). والتي بينت أن الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض موافقات على أهمية الاحتياجات التدريبية في ضوء الإدارة الإلكترونية بدرجة عالية

تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالسؤال الرابع، والذي نصَّ على الآتي: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

أولاً: الفروق باختلاف المؤهل العلمي:

الجدول (١٠)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للكشف عن الاختلافات بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية باختلاف المؤهل العلمي

مستوى الدلالة		قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجموعات	محاور الدراسة
غير دالة	٠,٥٤٠	٠,٧٨٢	٠,٣٧٢	٤	١,٤٨٨	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
			٠,٤٧٦	٨٧	٤١,٣٧٥	داخل المجموعات	
				٩١	٤٢,٨٦٣	المجموع	
غير دالة	٠,١١٣	١,٩٢٨	١,٣٢٣	٤	٥,٢٩١	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية المهنية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
			٠,٦٨٦	٨٧	٥٩,٦٧٤	داخل المجموعات	
				٩١	٦٤,٩٦٤	المجموع	
دالة*	٠,٠٤٣	٢,٥٧٩	١,٧٥٢	٤	٧,٠٠٩	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
			٠,٦٨٠	٨٧	٥٩,١٢٠	داخل المجموعات	
				٩١	٦٦,١٢٩	المجموع	

تُبين نتائج الجدول (١٠) أن الفروق غير دالة إحصائياً في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، الاحتياجات التدريبية المهنية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية) باختلاف المؤهل العلمي. بينما تكشف النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية باختلاف المؤهل العلمي، ولتحديد صالح الفروق بين فئات المؤهل العلمي فيما يتعلق بهذا المحور؛ اعتمدت الباحثة على اختبار "شيفيه"، وجاءت نتائج الاختبار كما يوضحها جدول (١١):

الجدول (١١) اختبار "شيفيه" للتعرف على الاختلافات بين فئات المؤهل العلمي.

محاورة الدراسة	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	ثنوي	بكالوريوس	دبلوم بعد البكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
الاحتياجات	ثنوي	٤	٣,٣١	-				
التدريبية	بكالوريوس	٦٥	٣,٨٤		-			*١,١٩٩
لتنمية الذات للموظفات	دبلوم بعد البكالوريوس	٦	٤,٢٣			-		*١,٥٩٠
الإداريات بالكلية	ماجستير	١٤	٣,٥٤				-	
التطبيقية	دكتوراه	٣	٢,٦٤		-١,١٩٩*	*١,٥٩٠		-

تكشف النتائج الموضحة بالجدول (١١) عن وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية) باختلاف المؤهل العلمي، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح الموظفات الإداريات اللاتي حصلن على دبلوم بعد البكالوريوس.

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتيجة دراسة بدوي (٢٠٢٢). والتي كشفت عن وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما اتفقت مع نتائج دراسة الرشيدة والرشيدة (٢٠١٧). والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة في متغيرات المؤهل العلمي.

بينما اختلفت مع نتيجة دراسة ابن رشيد (٢٠١٨). والتي اشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) فأقل حول الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض وفقاً لاختلاف المؤهل العلمي.

ثانياً: الفروق باختلاف سنوات الخبرة:

الجدول (١٢)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للكشف عن الاختلافات بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية باختلاف سنوات الخبرة

مستوى الدلالة		قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجموعات	محاور الدراسة
دالة*	٠,٠١٨	٤,١٨٣	١,٨٤١	٢	٣,٦٨٣	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية
			٤٤٠٠	٨٩	٣٩,١٨٠	داخل المجموعات	المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
				٩١	٤٢,٨٦٣	المجموع	
دالة*	٠,٠٠٢	٦,٦٢٨	٤,٢١١	٢	٨,٤٢١	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية
			٦٣٥٠	٨٩	٥٦,٥٤٣	داخل المجموعات	المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
				٩١	٦٤,٩٦٤	المجموع	
دالة*	٠,٠٠٠	٨,٣٨١	٥,٢٤٠	٢	١٠,٤٨١	بين المجموعات	الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية
			٦٢٥٠	٨٩	٥٥,٦٤٩	داخل المجموعات	
				٩١	٦٦,١٢٩	المجموع	

تُشير النتائج الموضحة بالجدول (١٢) إلى وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية (الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية) باختلاف سنوات الخبرة، ولتحديد صالح الفروق بين فئات سنوات الخبرة فيما يتعلق بهذه المحاور؛ اعتمدت الباحثة على اختبار "شيفيه"، وجاءت نتائج الاختبار كما يوضحها

جدول (١٣)

الجدول (١٣) اختبار "شيفيه" للتعرف على الاختلافات بين فئات سنوات الخبرة.

محاور الدراسة	سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر
الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية	أقل من ٥ سنوات	٢	٢,٩٢	-		
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.	٢٤	٣,١٨		-	*-٤١٧.-
	١٠ سنوات فأكثر	٦٦	٣,٦٠		*٤١٧.	-
الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية	أقل من ٥ سنوات	٢	٢,٧٧	-		
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.	٢٤	٣,٠٤		-	*-٦٤٥.-
	١٠ سنوات فأكثر	٦٦	٣,٦٩		*٦٤٥.	-
الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية	أقل من ٥ سنوات	٢	٢,٩٢	-		
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.	٢٤	٣,٢٥		-	*-٧١٧.-
	١٠ سنوات فأكثر	٦٦	٣,٩٧		*٧١٧.	-

تكشف المؤشرات الإحصائية الموضحة بالجدول (١٣) عن وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية (الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية) باختلاف سنوات الخبرة، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول السابق يتبين أن الفروق لصالح الموظفات الإداريات اللاتي سنوات خبرتهن مرتفعة (١٠ سنوات فأكثر)، وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموظفات اللاتي سنوات خبرتهن مرتفعة لديهن مستوى عالٍ من الإدراك والمعرفة بالاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، نتيجة ارتفاع مستوى خدمتهن في مجال العمل.

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتيجة دراسة بدوي.(٢٠٢٢). والتي كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لصالح تقديرات ذوي عدد سنوات خبرة (١٠ سنوات فأكثر). كما اتفقت مع نتائج دراسة الرشايدة والرشايدة.(٢٠١٧). والتي كشفت عن وجود فروقا ذات دلالة في متغير الخبرة (الصالح ذوي الخبرة الأعلى) .

بينما اختلفت مع نتيجة دراسة ابن رشيد.(٢٠١٨). والتي اشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) فأقل حول الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض وفقاً لاختلاف عدد سنوات الخدمة.

خلاصة نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج أن الموظفين الإداريات بالكلية التطبيقية موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية، وذلك بمتوسط حسابي (٣,٥٨ من ٥)، حيث جاءت الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية في المرتبة الأولى بين الاحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي (٣,٧٦)، تليها الاحتياجات التدريبية للمهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية بمتوسط حسابي (٣,٥٠)، بينما جاءت الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٤٧).

كشفت النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية بمتوسط حسابي (٣,٤٧ من ٥)، وتمثلت أبرز الاحتياجات التدريبية المعرفية في (تحديد خطوات تنفيذ العمل، تحديد أولويات العمل، وضع جداول زمنية لتنفيذ العمل).

بينت النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية المهارية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية بمتوسط حسابي (٣,٥٠ من ٥)، وتمثلت أبرز الاحتياجات التدريبية المهارية في (استخدام الأجهزة الخاصة بالعمل، مهارات استخدام البريد الإلكتروني، مهارات استخدام معالج النصوص (Microsoft word)).

أوضحت النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة عالية على الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية بمتوسط حسابي (٣,٧٦ من ٥)، وتمثلت أبرز الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات في (إقامة علاقات طيبة مع الرئيس المباشرة والزملاء، الثقة بالنفس، الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية).

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، الاحتياجات التدريبية المهنية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية) باختلاف المؤهل العلمي، بينما كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية) باختلاف المؤهل العلمي، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح الموظفات الإداريات اللاتي حصلن على دبلوم بعد البكالوريوس.

كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية) (الاحتياجات التدريبية المعرفية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، الاحتياجات التدريبية المهنية للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية، الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات للموظفات الإداريات بالكلية التطبيقية) باختلاف سنوات الخبرة، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح الموظفات الإداريات اللاتي سنوات خبرتهن مرتفعة (١٠ سنوات فأكثر).

التوصيات:

- التركيز في برامج التنمية المهنية للموظفات الإداريات على الاحتياجات التدريبية لتنمية الذات.
- استطلاع آراء الموظفات الإداريات حول احتياجاتهم التدريبية لبناء وتصميم برامجهم التدريبية بناء عليها.
- التقويم المستمر لأداء الموظفات الإداريات لتحديد نقاط الضعف والعمل على الحد منها ونقاط القوة والعمل على تعزيزها.
- ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات المتواجدة والتحديات الناشئة، حسب أهميتها بالنسبة للإداريات.
- ربط تطوير المهارات المكتسبة بتقييم الأداء الوظيفي.
- استحداث برامج تدريبية مناسبة لاحتياجات الموظفات الإداريات بالكلية التقنية وذلك بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.
- بناء برامج تدريبية لتأهيل الموظفات الإداريات وتطويرهن وتحسين مستواهن الوظيفي، على أن تستند هذه البرامج التدريبية إلى المبادئ الأساسية للتطوير المهني.

مقترحات لدراسات المستقبلية:

- مدى مساهمة مرحلة تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية وفعاليتها في تعزيز كفاءة الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على جامعات أخرى في المملكة العربية السعودية.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على الإدارات التعليمية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، تامر محمد عبدالغني، و حسنين، وفاء حسنين السيد. (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لموظفي جامعة الملك فيصل، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع٦١، ج٤، 177 - 218.
- ابن رشيد، حصة بنت عبدالرحمن. (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع٩٩، 183 - 209.
- أبو النصر، مدحت. (٢٠١٩). مراحل العملية التدريبية: تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- بدوي، أم الزين حسين أحمد. (٢٠٢٢). الاحتياجات التدريبية للإداريين في الكلية الجامعية بالقطيف في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. المجلة التربوية الأردنية، مج٧، ع٢، 265 - 289.
- توفيق، عبد الرحمن. (٢٠١٦). تحديد الاحتياجات التدريبية بين الهدر والاستثمار، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك
- جبار، إيمان. (٢٠٢١). الاحتياجات التكوينية للموظف الإداري في الجامعة: دراسة ميدانية بكلية جامعة العربي بن مهدي أم البواقي. مجلة العلوم الإنسانية، مج٨، ع٣، 1233 - 1251.
- الحازمي، الجليله أحمد محسن. (٢٠٢١). دراسة وصفية عن واقع التدريب والتطوير للموظفين العاملين بالمؤسسات التعليمية. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، ع٢٠، 175 - 160.
- الحولي، علي. (٢٠١٦). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظات غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الخالدة، عاصم عاطف؛ العظامات، عبد الله مطر. (٢٠١٩). أثر تحديد الاحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة شركة أورانج في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة آل البيت، الأردن.

الرشايدة، رشا تلجي فلاح، و الرشايدة، نايل سالم فلاح. (٢٠١٧). واقع التطوير المهني للإداريين العاملين في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم وتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء ذلك. مؤتة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٣٢، ع ٢، 237 - 282.

علي، أسامة محمد. (٢٠١٣). إدارة المعرفة، كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع. العوفى، سالم حميدان. (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس الدمج بمكة المكرمة من وجهة نظرهم. المؤتمر التربوي الدولي الأول للدراسات التربوية والنفسية: نحو رؤية عصرية لواقع التحديات التربوية والنفسية، مج ٢، سيلانجور: جامعة المدينة العالمية - كلية التربية، ١٤٦ - ١٧١.

الكبيسي، عامر. (٢٠١٠). التدريب الإداري والأمني: رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين، الرياض، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

ثانياً : المراجع الأجنبية:

- Al-Rashidi, F. M. (2016). *The libraries training needs in of light learning and electronic education in state of Kuwait*. Unpublished Master Degree. AlAlbeit University. Mafraq, Jordan.
- Janice A. Miller & Diana M. Osinski (2012). *Training Needs Assessment, U.S.A: Addison-Wesley ,Publishing Company*>
- Yasir, M. (2012). Knowledge Identification and Knowledge Acquisition From the website <https://muhammadyazier.wordpress.com/> (Retrieved in 29/11/2019).
- Hartoyo, R., Efendy, H., & Utama, T. M. (2017). Development of Training Needs Analysis in Organization. *Journal of Management Research*, 9(4), 140-159.
- Ortiz, B., Donate, M. & Guadamillas, F. (2017). Relationships between structural social capital, knowledge identification capability and external knowledge acquisition. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 48-66.
- Olayemi, O., Okon, U., Odunayo, A. & Victor, A. (2019). Knowledge Identification and Employee Job Satisfaction of Aluminum

-
- Manufacturing Firms in Rivers State, Nigeria. *British International Journal of Education And Social Sciences* 6(1), 1-11.
- Ludwikowska, K. (2018). The effectiveness of training needs analysis and its relation to employee efficiency. *Scientific Notebooks of the Poznan University of Technology, Organization and management*.
- Ferreira, R. & Abbad, G. (2013). Training needs assessment: where we are and where we should go. *BAR-Brazilian Administration Review*, 10(1), 77-99.
- Dijk, D., & Schodl, M. (2015). Performance Appraisal and Evaluation. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Edition: Second edition, Publisher: Oxford: Elsevier, Editors: James D., pp.716-721.
- Nassazi. A. (2013). Effects of training on Employee performance. Evidence from Uganda, Master Thesis, University of Applied Sciences.