

Administrative obstacles to training female employees - A field study on female administrative staff at Imam Muhammad bin Saud Islamic University – Riyadh

Hussa Fahad Al-Omar

Sarah Sami Al-Askar

Fatima Abdulaziz Al-Tuwaijri

College of Education || Imam Muhammad bin Saud Islamic University || KSA

Abstract: This study aimed to identify the organizational, financial and technical obstacles facing the training of administrative staff in Imam Bin Saud Islamic University.

The survey descriptive approach has been applied, and the first study results regarding organizational constraints that are limited to participation with external training institutes achieve from training programs provided to female administrative employees. As for financial constraints, the incentive system could not be linked after the courses that the administrative employee obtained from desire and motivation Administrative female employees, and not allocating a budget for the external technical training courses that employing the technology in the training process and publishing it electronically and its weight that benefit from the advantages of technology in providing electronic training opportunities for female administrative employees, and that limited electronic uses for training applications after your use of the technology advantages in remote training for female administrative staff And among the most important elements that concern the measurement of the impact of training on female administrative staff in King Abdullah City for female students at the Imam Muhammad bin Saud Islamic University, and to educate leaders in King Abdullah Female Students University in Imam Muhammad bin Saud Islamic University training for female administrative staff.

Keywords: constraints, training, administrative employ.

معوقات تدريب الموظفات الإداريات

– دراسة ميدانية على الموظفات الإداريات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية – الرياض –

حصه فهد العمر

سارة سامي العسكر

فاطمة عبدالعزيز التويجري

كلية التربية || جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات التنظيمية والمالية والتقنية التي تواجه تدريب الموظفات الإداريات بجامعة الإمام بن سعود الإسلامية، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في استبانة: تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (330) موظفة إدارية، وأظهرت نتائج الدراسة فيما يخص المعوقات التنظيمية أن محدودية المشاركة مع المعاهد التدريبية الخارجية لا يتيح الاستفادة من برامج هذه المعاهد في توفير فرص تدريبية للموظفات الإداريات، وضعف الاهتمام بقياس أثر التدريب على الموظفات الإداريات يؤدي إلى عدم تكوين صورة واضحة لدى الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة للموظفات الإداريات، أما فيما يخص

المعوقات المالية كان عدم ربط نظام الحوافز بعدد الدورات التي حصلت عليها الموظفة الإدارية يقلل من رغبة ودافعية الموظفات الإداريات، وعدم تخصيص ميزانية للدورات التدريبية الخارجية يقلل من فرص توفير تدريب خارجية للموظفات الإداريات، وفيما يخص المعوقات التقنية أن توظيف التقنية في العملية التدريبية ونشرها إلكترونياً يقلل من الاستفادة من مزايا التقنية في توفير فرص التدريب الإلكتروني للموظفات الإداريات، وأن محدودية استخدام التطبيقات الإلكترونية الداعمة للتدريب عن بعد يقلل من الاستفادة من مزايا التقنية في التدريب عن بعد للموظفات الإداريات، ومن أهم التوصيات الاهتمام بقياس أثر التدريب على الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتوعية القيادات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بأهمية التدريب للموظفات الإداريات.

الكلمات المفتاحية: المعوقات، التدريب، الموظف الإداري.

مقدمة

يمثل التعليم الجامعي قمة السلم التعليمي وثمره من ثمرات تطور المجتمع، ولها الدور الفاعل في تطوير المجتمعات والرفق بها باعتبارها من أهم التنظيمات المنوطة بمهمة توليد المعرفة ونشرها واستثمارها كان لزاماً عليها الاهتمام بالعنصر البشري بداخلها كونه المسؤول عن وضع الأهداف والاستراتيجيات والاستثمار في رأس المال، فيمكن القول أن إحداث تغيرات إيجابية داخل الجامعات والوصول بها إلى أفضل معدلاتها يتوقف إلى حد كبير على العنصر البشري داخلها والتي بدورها تعمل على تعليمهم وتدريبهم (ابن عنتر، 2009: 6) (النمر وآخرون، 2017: 272).

ومن هذا المنطلق فالجامعة هي الركيزة الأساسية في تكوين الموارد البشرية والاستثمار في الرأس مال البشري لما لها من دور فعال في تحسين أداء موظفيها وزيادة إنتاجيتهم من خلال توفير مستلزمات الرضا الوظيفي وتحقيق العدالة التنظيمية داخل الجامعة إضافة إلى التركيز على الجوانب المهاراتية ومحاولة تطويرها من خلال ما تقدم من برامج تدريبية تزيد من كفاءة الموظف (فضلون، 2018).

كما تعتبر عملية التدريب من أكثر نشاطات إدارة الموارد البشرية أهمية نظراً لأنها تنعكس على الأداء الفردي للأفراد الموظفين في الجامعة (DeWaal&Frijns, 2011)، وفي هذا السياق أكدت دراسة (ميا وآخرون، 2009: 154) أن للتدريب دوراً أساسياً في تحسين أداء الموظفين وصقل لمهاراتهم وزيادة كفاءتهم.

وفي ضوء ذلك اهتمت جامعة الإمام بأنظمتها على اعتبار أن ذلك وسيلة لتقدمها ورفع مستويات أدائها، ونتيجة لذلك تم دمج الإدارة العامة للتطوير الإداري مع عمادة تطوير التعليم الجامعي، ليصبح مركزاً واحداً باسم مركز تطوير المهارات، والذي بدوره يسعى إلى رفع مستوى الفاعلية والإنتاجية وتحقيق أكبر معدل ممكن من الكفاءة والإنجاز وذلك من خلال قيامه بتطوير مهارات جميع الموارد البشرية بالجامعة حسب الاحتياج الوظيفي (موقع جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، 2019).

ولكي يتسنى لمركز تطوير المهارات مواكبة ما تتطلبه معايير الجودة والتنافسية وجب عليها التركيز على تدريب الكادر الإداري كعنصر أساسي ومهم في الجامعة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية إلى أقصى حد ممكن التي من شأنه أن يعمل على رفع مستوى أداء الجامعة وزيادة فعاليتها في تحقيق ما تصبو إليه جاءت هذا الدراسة للكشف عن معوقات تدريب الموظفات الإداريات.

مشكلة البحث

يعد التدريب أحد الوسائل الرئيسية التي تستخدم لإحداث التوازن بين قدرات الموظفين وكفاءتهم من جهة وبين الدور المنوط بهم في العملية الإدارية من جهة أخرى (النمر وآخرون، 2017: 273). وقد أكدت دراسة عثمان، وهووكاتو (Osman,HO,Katou, 2011) أن التدريب له عدة فوائد تنظيمية منها زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الأداء.

وتزويد المتدربين بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفعاليتها، وتطويرها لتلبية التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجال العمل، وبما يؤدي إلى الارتفاع بمستويات الأداء لتحقيق مجموعة من الأهداف المتكاملة (صادق، 2010: 10) (عبد الرحمن، 2019: 539). ويدعم هذا الرأي ماكجي (McCabe, 2007) حيث أشار إلى أن التدريب المقدم للعاملين في المؤسسات مهم نظرا للدور الذي تؤديه العملية التدريبية في زيادة الدافعية والوعي لدى العاملين، واكتساب المعرفة والمهارات التي يحتاجونها لتأدية واجباتهم، والذي بدوره يدعم تحقيق أهداف المؤسسة.

ومن هذا المنطلق يعد تدريب الموظفين الإداريين من الوظائف الموكلة لإدارة الموارد البشرية بغيت تطوير مهاراتهم ولتحقيق المخرجات المرجوة، كما أن الموظف الإداري من أهم مقومات بناء جهاز إدارة الموارد البشرية في الجامعة حيث يساهم وبشكل جوهري في توصيل الرسالة العلمية والأكاديمية وأداء مهامها بالشكل الذي يساعدها على التطور والتميز، حيث أشارت دراسة (بن رشيد، 2018) إلى أن التدريب الإداري ينعكس بشكل مباشر على أداء العاملين، والذي بدوره يحدد مخرجات المنظمة، وكما أكدت دراسة (الشريف، 2017) على أهمية توفير برامج تدريبية للموظفين الإداريين للارتقاء بمستوى أدائهم وتعزيز مهاراتهم الإبداعية وتنميتها، وبالرغم من أهمية التدريب إلا أن العديد من الدراسات أظهرت ضعف المستوى المهاري للموظفين الإداريين ومنها دراسة (السيد، 2017) التي أشارت إلى أن هناك جوانب قصور متكررة في أداء الموظفين.

وبناء على ما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد المعوقات التي تحول دون تفعيل دور التدريب الأمثل للموظفة الإدارية داخل جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: ما المعوقات التي تواجه تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

أسئلة البحث

1. ما المعوقات التنظيمية التي تواجه تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام بن سعود الإسلامية؟
2. ما المعوقات المالية التي تواجه تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام بن سعود الإسلامية؟
3. ما المعوقات التقنية التي تواجه تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام بن سعود الإسلامية؟

أهداف البحث

1. التعرف على المعوقات التنظيمية التي تواجه تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام بن سعود الإسلامية.
2. التعرف على المعوقات المالية التي تواجه تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام بن سعود الإسلامية.
3. التعرف على المعوقات التقنية التي تواجه تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام بن سعود الإسلامية.

أهمية البحث

1. تكتسب هذه الدراسة أهميتها في توفير المعلومات التي ستساعد على تحديد المعوقات التي تواجه تدريب الموظفين الإداريات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
2. إبراز الدراسة أهمية التدريب للموظفين والذي يعتبر من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية.
3. إلقاء الضوء على أهم المعوقات التي تواجهها عمادة الموارد البشرية في تدريب الموظفين بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية.
4. إمكانية استفادة المسؤولين ومنتخذي القرار في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية والجهات ذات العلاقة من نتائج هذه الدراسة.
5. قد تسهم نتائج هذه الدراسة في إدخال تعديلات على بعض الأنظمة المتعلقة بتدريب الموظفين الإداريات.

حدود البحث

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: معوقات تدريب الموظفين الإداريات.
- الحدود البشرية: عينة من الموظفين الإداريات في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
- الحدود المكانية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1440-1441هـ.

مصطلحات البحث

- التدريب: يعرف التدريب بأنه ذلك المجهود الذي يؤدي إلى زيادة المعرفة والمهارات والقدرات للعمال باختلاف مستوياتها الوظيفية (السيد، 2017: 176).
- وتعرفه الباحثات إجرائياً: عملية اكساب الفرد مهارات وخبرات في مجال معين بهدف رفع كفاءة الأداء إلى أقصى حد ممكن.
- الموظف الإداري: كل شخص عين في منصب دائم وثبت في رتب تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها (فضلون، 2018).
- وتعرفه الباحثات إجرائياً: هو الشخص الموكل إليه الأعمال الإدارية في المنظمة.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري:

أهمية التدريب:

اتفق (القحطاني، 2012) و (علاقي، 2019) على أن أهمية التدريب تزداد في معظم المنظمات في الوقت الحاضر، حيث يكتسب التدريب أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة استجابة للمتغيرات الحادثة في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية ففي البيئة الداخلية للمنظمة ظهرت أهمية التدريب استجابة لمتغيرات متعددة مثل استيعاب موظفين جدد، أو إعادة التنظيم من حيث الاختصاصات والواجبات، أو استحداث أنشطة مدة أو استجابة لتطور تكنولوجي يغير من سياسات وإجراءات العمل، ذلك بالإضافة إلى أهمية التدريب في علاج ظواهر سلبية مثل زيادة

الغياب وحوادث إصابات العمل ومعدل دوران العمالة، وغير ذلك من ظواهر يمكن علاجها من خلال التدريب، ومع استمرار سرعة المتغيرات في بيئة المنظمة المعاصرة سيحتاج كل عامل أو موظف أو مدير إلى اكتساب معارف ومهارات جديدة. وفيما يتعلق بالبيئة الخارجية فقد تزايدت المنافسة لا سيما بعد عوامة الأسواق، فخلقت العوامة تحديات تنافسية في الأسواق المحلية والخارجية سواء من حيث الجودة الأعلى أو التكلفة الأقل والسعر التنافسي، ومع التقدم التكنولوجي السريع تظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة تتطلب تدريباً متقدماً ومتخصصاً لشاغليها.

أهداف التدريب

- أن نجاح عملية التدريب يتوقف على مجموعة من الأهداف التي أشار لها القحطاني (2012: 137) ومنها:
 - يساهم التدريب في زيادة معرفة ومهارة العاملين مما يؤدي إلى الارتفاع بكفاءة أدائهم وزيادة الإنتاجية، ولا شك أن التطور التكنولوجي يؤدي إلى خلق تخصصات جديدة مما انعكس مما انعكس بشكل واضح على زيادة الحاجة إلى التدريب لتوفير المهارات المطلوبة لشغل تلك الوظائف.
 - يساهم التدريب في تعظيم معرفة الفرد وهذا يؤدي إلى توفير الرقابة الذاتية عنده مما يقلل الحاجة إلى الإشراف.
 - يساعد التدريب على خلق صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق اللامركزية في الأداء.

ثانياً- الدراسات السابقة

- دراسة (الغامدي، 2009) بعنوان (مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة الإداريين)، استخدم الباحث أداة الاستبانة. وقد تم توزيعها على كامل أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم 111 قائدا إداريا في وزارة التعليم العالي في المملكة وأظهرت النتائج أن هنالك مستوى مرتفع من الإعاقة لإدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.
- دراسة (الطراونة، 2010) بعنوان (معوقات وتحديات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الأردنية)، واستهدفت الدراسة جميع المنظمات الأردنية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية والتي تمتلك من 310 موظف أو أكثر، واستخدمت الدراسة أسلوب المسح الميداني. وقد توصلت الدراسة إلى أن من أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المنظمات الأردنية هي قلة الدعم من الإدارات العليا.
- دراسة (الشريف، 2017) بعنوان (الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة نجران)، وبلغت عينة الدراسة (575) موظفاً وموظفة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، إذ أعد الباحث استبانة وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين لإداريين في جامعة نجران من وجهة نظرهم كان مرتفعاً.
- دراسة (شعبان وآخرون، 2017) بعنوان (فعالية تدريب الموارد البشرية للقادة الإداريين في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظره)، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، ومن خلال استخدام الاستبانة أداة للدراسة، كما تم أخذ مجتمع الدراسة بشكل كلي والذي تألف من (567) قائدا إداريا، وأظهرت نتائج الدراسة أن فاعلية تدريب الموارد البشرية للقادة الإداريين في جامعات إقليم الشمال (متوسطة).
- دراسة (بن رشيد، 2018) بعنوان (الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية)، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، وتطوير استبيان وزع إلكترونياً على مجتمع الدراسة المكون من (602) إدارية من إداريات الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض،

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض موافقات على أهمية الاحتياجات التدريبية في ضوء الإدارة الإلكترونية بدرجة عالية.

- دراسة (فرحات والدحروج، 2019) بعنوان (دور الاستثمار في تدريب الموارد البشرية في تخفيض التكاليف وتحسين الأداء)، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع استبيان على عينة تكونت من (114) عاملاً في ثلاث جامعات فلسطينية في قطاع غزة. ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث أن إدارة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة لا تدعم مستوى تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الجامعة، ولا تسهم البرامج التدريبية في تخفيض التكاليف وتحسين الأداء، بسبب قصورها ونقص الدعم المالي الكافي.

- دراسة (العنزي، 2019) بعنوان (معوقات إدارة الموارد البشرية في المناطق التعليمية بدولة الكويت من وجهة نظر القادة التربويين)، واتباع الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (300) قائداً تربوياً في المناطق التعليمية بدولة الكويت. وأظهرت النتائج أن معوقات إدارة الموارد البشرية في المناطق التعليمية بدولة الكويت من وجهة نظر القادة التربويين جاءت بدرجة متوسطة.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي: وهو المنهج الذي يهتم بدراسة الظواهر كما هي في الواقع التي تخدم غرض الباحث، ثم هو يصفها، ليتوصل بذلك إلى إثبات الحقائق العلمية.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية البالغ عددهن (1930) خلال فترة إجراء الدراسة خلال العام 1441/1440هـ.

عينة الدراسة: تم اخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (330) مفردة خلال فترة إجراء الدراسة خلال العام 1441/1440هـ.

خصائص مفردات عينة الدراسة: تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف مفردات عينة الدراسة، وتشمل: (المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة - عدد الدورات التي حصلت عليها).

أداة الدراسة: اعتمدت الباحثتين إلى استخدام الاستبانة أداةً لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها. وتعتبر الاستبانة أحد أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات المقننة، والأكثر صدقاً وثباتاً.

أ- بناء أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع معوقات التدريب، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء.

وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

1. القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي تود الباحثتان جمعها من مفردات عينة الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

2. القسم الثاني: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بمفردات عينة الدراسة، والمتمثلة في: (المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة - عدد الدورات التي حصلت عليها).

3. القسم الثالث: ويتكون من (30) عبارة، موزعة على 3 محاور أساسية (15) عبارة للمعوقات المتعلقة بالتنظيم (9) عبارات متعلقة بالمعوقات المالية (6) عبارات متعلقة بالمعوقات التقنية، والجدول (1) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

جدول (1) محاور الاستبانة وعباراتها

المجموع	عدد العبارات	البعد	الاستبانة
30 عبارة	15	المعوقات التنظيمية	معوقات تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
	9	المعوقات المالية	
	6	المعوقات التقنية	
30 عبارة			الاستبانة

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي للحصول على استجابات مفردات عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (بدرجة عالية - بدرجة متوسطة - بدرجة ضعيفة). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: بدرجة عالية (3) درجات، بدرجة متوسطة (2) درجتان، بدرجة ضعيفة (1) درجة واحدة.

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الثلاثي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (3-1) = 2، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (2 ÷ 3 = 0.67)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2) تقسيم فئات مقياس ليكرت الثلاثي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
1	بدرجة عالية	2.35	3.00
2	بدرجة متوسطة	1.68	2.34
3	بدرجة ضعيفة	1.00	1.67

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات مفردات عينة الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

ب- صدق أداة الدراسة: صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد قامت الباحثتين بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

1. الصدق الظاهري للأداة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم تحكيمها من قبل (7) محكمين متخصصين في الإدارة والتخطيط التربوي وفي ضوء آراء المحكمين قامت الباحثتين بتصميم أداة الدراسة في صورتها النهائية وقد أكد المحكمون على صلاحية الأداة مع تقديم ملاحظات تم الاستفادة منها.

2. صدق الاتساق الداخلي للأداة: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient): للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة

بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له، والذي أشار إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

الجدول رقم (3) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور

معوقات تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية				
المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
المعوقات التنظيمية	1	**0.615	9	**0.698
	2	**0.666	10	**0.653
	3	**0.645	11	**0.600
	4	**0.709	12	**0.554
	5	**0.645	13	**0.601
	6	**0.662	14	**0.504
	7	**0.693	15	**0.635
	8	**0.726	-	-
المعوقات المالية	1	**0.740	6	**0.740
	2	**0.717	7	**0.678
	3	**0.736	8	**0.748
	4	**0.810	9	**0.537
	5	**0.795	-	-
المعوقات التقنية	1	**0.755	4	**0.814
	2	**0.740	5	**0.737
	3	**0.783	6	**0.555

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (3) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

ج- ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)).

جدول رقم (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

معايير الاستبانة	البعد	عدد العبارات	ثبات المحور
معوقات تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	المعوقات التنظيمية	15	0.8582
	المعوقات المالية	9	0.8845
	المعوقات التقنية	6	0.8202
الثبات العام		30	0.9267

يتضح من الجدول رقم (4) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (0.9267)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية: التكرارات، والنسب المئوية، المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"، المتوسط الحسابي "Mean"، الانحراف المعياري "Standard Deviation".

4- نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

جدول رقم (5) استجابات عينة الدراسة على معوقات تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	المعوقات التنظيمية	2.18	0.428	1
2	المعوقات المالية	2.13	0.536	3
3	المعوقات التقنية	2.18	0.532	2
-	معوقات تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	2.17	0.418	-

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام للمعوقات التنظيمية (2.18 من 3)، يليها محور المعوقات التقنية بمتوسط (2.18 من 3)، وأخيراً جاء محور المعوقات المالية بمتوسط (2.13 من 3).

• أولاً: المعوقات التنظيمية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

جدول (6) استجابات عينة الدراسة حول المعوقات التنظيمية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة			
11	محدودية المشاركة مع المعاهد التدريبية الخارجية	ك	208	75	47	2.49	0.732	1
		%	63.0	22.7	14.2			
9	ضعف الاهتمام بقياس أثر التدريب على الموظفين الإداريات	ك	175	108	47	2.39	0.724	2
		%	53.0	32.7	14.2			
7	قلة الوعي لدى القيادات بأهمية التدريب للموظفات الإداريات	ك	170	114	46	2.38	0.718	3
		%	51.5	34.5	13.9			
8	ضعف مشاركة الرئيس المباشر في تخطيط البرامج التدريبية للموظفة الإدارية	ك	175	104	51	2.38	0.738	4
		%	53.0	31.5	15.5			
3	افتقار إدارة الموارد البشرية لقاعدة بيانات تحدد الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات	ك	176	92	62	2.35	0.777	5
		%	53.3	27.9	18.8			
5	تقليدية البرامج التدريبية المقدمة	ك	156	131	43	2.34	0.698	6

م	العبارة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة			الانحراف المتوسط المعياري	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة		
		%	47.3	39.7	13.0		
6	قلة التواصل بين مركز تطوير المهارات (إدارة التطوير الإداري سابقاً) والكليات	ك	148	140	42	2.32	7
		%	44.8	42.4	12.7		
4	عدم ملاءمة البرامج التدريبية مع الاحتياجات الفعلية للموظفات الإداريات	ك	162	93	75	2.26	8
		%	49.1	28.2	22.7		
12	نقص المديرين ذو الكفاءة من داخل الجامعة	ك	124	139	67	2.17	9
		%	37.6	42.1	20.3		
2	عدم وضوح الهدف الأساسي لتدريب الموظفين الإداريات في الجامعة	ك	131	119	80	2.15	10
		%	39.7	36.1	24.2		
1	ضعف السياسات الملائمة لتطوير البرامج التدريبية بالجامعة	ك	96	171	63	2.10	11
		%	29.1	51.8	19.1		
13	ضعف التناسب بين مدة البرنامج التدريبي والمادة التدريبية المقدمة	ك	88	159	83	2.02	12
		%	26.7	48.2	25.2		
14	افتقار بعض البرامج التدريبية إلى جدول زمني يتضمن زمن بداية ونهاية البرنامج	ك	74	138	118	1.87	13
		%	22.4	41.8	35.8		
10	ضعف الدافعية لدى الموظفين الإداريات للالتحاق بالبرامج التدريبية	ك	64	122	144	1.76	14
		%	19.4	37.0	43.6		
15	ضعف المتابعة اليومية لالتزام المتدربات بالحضور	ك	61	114	155	1.72	15
		%	18.5	34.5	47.0		
المتوسط العام						2.18	0.428

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام للمعوقات التنظيمية (2.18 من 3)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من 1.68 إلى 2.34)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة. حيث أن أبرز المعوقات التنظيمية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تمثلت في الآتي:

- 1- حصلت عبارة: "محدودية المشاركة مع المعاهد التدريبية الخارجية" على المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية، وبمتوسط (2.49 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن محدودية المشاركة مع المعاهد التدريبية الخارجية لا يتيح الاستفادة من برامج هذه المعاهد في توفير فرص تدريبية للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
- 2- حصلت عبارة: "ضعف الاهتمام بقياس أثر التدريب على الموظفين الإداريات" على المرتبة الثانية بدرجة موافقة عالية، وبمتوسط (2.39 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن ضعف الاهتمام بقياس أثر التدريب على الموظفين الإداريات يؤدي إلى عدم تكوين صورة واضحة المدى الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 3- حصلت عبارة: "قلة الوعي لدى القيادات بأهمية التدريب للموظفات الإداريات" على المرتبة الثالثة بدرجة موافقة عالية، وبمتوسط (2.38 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن قلة الوعي لدى القيادات بأهمية التدريب

للموظفات الإداريات يقلل من دعم القيادات لتدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
أما أقل المعوقات التنظيمية التي تعوق تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل في الآتي:

- 1- حصلت عبارة "افتقار بعض البرامج التدريبية إلى جدول زمني يتضمن زمن بداية ونهاية البرنامج" على المرتبة الثالثة عشر بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (1.87 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن افتقار بعض البرامج التدريبية إلى جدول زمني يتضمن زمن بداية ونهاية البرنامج يقلل من قدرة الموظفات الإداريات على التنسيق للالتحاق بالبرامج التدريبية مما يعوق تدريبهن.
- 2- حصلت عبارة: "ضعف الدافعية لدى الموظفات الإداريات للالتحاق بالبرامج التدريبية" على المرتبة الرابعة عشر بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (1.76 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن ضعف الدافعية لدى الموظفات الإداريات للالتحاق بالبرامج التدريبية يقلل من تفاعلهن مع البرامج التي تقدم لهن.
- 3- حصلت عبارة: "ضعف المتابعة اليومية للالتزام بالمتدربات بالحضور" على المرتبة الخامسة عشر بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (1.72 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن ضعف المتابعة اليومية للالتزام بالمتدربات بالحضور يقلل من اهتمام والتزام الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بحضور البرامج التي تقدم لهن مما يعوق تدريبهن.

● ثانياً- المعوقات المالية التي تعوق تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

جدول (7) استجابات عينة الدراسة حول المعوقات المالية التي تعوق تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة			الانحراف المعياري	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة		
9	عدم ربط نظام الحوافز بعدد الدورات التي حصلت عليها الموظفة الإدارية	ك	194	79	57	2.42	1
		%	58.8	23.9	17.3		
5	عدم تخصيص ميزانية للدورات التدريبية الخارجية	ك	165	120	45	2.36	2
		%	50.0	36.4	13.6		
1	ضعف الميزانية المحددة للبرامج التدريبية	ك	145	117	68	2.23	3
		%	43.9	35.5	20.6		
4	صعوبة تمويل البرامج التدريبية المستحدثة	ك	134	122	74	2.18	4
		%	40.6	37.0	22.4		
3	ضعف التوازن بين المخصصات المالية لمركز تطوير المهارات (إدارة التطوير الإداري سابقاً) وعدد الموظفات بالجامعة	ك	125	132	73	2.16	5
		%	37.9	40.0	22.1		
6	صعوبة تجهيز القاعات التدريبية بالموارد اللازمة	ك	110	124	96	2.04	6
		%	33.3	37.6	29.1		
7	ارتفاع أجور بعض المدربين المتمكنين من المادة التدريبية	ك	87	160	83	2.01	7
		%	26.4	48.5	25.2		

م	العبارة	النسبة %	درجة الموافقة			التكرار	الانحراف المعياري	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة			
8	ارتفاع تكلفة تصميم وإنتاج المواد التدريبية	ك	66	175	89	0.683	1.93	
		%	20.0	53.0	27.0			
2	ارتفاع أسعار بعض الأجهزة والمعدات الخاصة بالتدريب	ك	64	161	105	0.706	1.88	
		%	19.4	48.8	31.8			
المتوسط العام							2.13	0.536

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام للمعوقات المالية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هو (2.13 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من 1.68 إلى 2.34)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة، وتتمثل فيما يلي:

- 1- حصلت عبارة: "عدم ربط نظام الحوافز بعدد الدورات التي حصلت عليها الموظفة الإدارية" على المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية، وبمتوسط (2.42 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن عدم ربط نظام الحوافز بعدد الدورات التي حصلت عليها الموظفة الإدارية يقلل من رغبة ودافعية الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للالتحاق ببرامج التدريب مما يعوق عملية تدريبهن.
- 2- حصلت عبارة: "عدم تخصيص ميزانية للدورات التدريبية الخارجية" على المرتبة الثانية بدرجة موافقة عالية، وبمتوسط (2.36 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن عدم تخصيص ميزانية للدورات التدريبية الخارجية يقلل من فرص توفير تدريب خارجية للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
- 3- حصلت عبارة: "ضعف الميزانية المحددة للبرامج التدريبية" على المرتبة الثالثة بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (2.23 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن ضعف الميزانية المحددة للبرامج التدريبية يقلل من إمكانية تنفيذ العدد الكافي من البرامج التدريبية للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.

أما عن أقل المعوقات المالية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل فيما يلي:

- 1- حصلت عبارة: "ارتفاع أجور بعض المدربين المتمكنين من المادة التدريبية" على المرتبة السابعة بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (2.04 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن ارتفاع أجور بعض المدربين المتمكنين من المادة التدريبية يقلل من فرص الاستعانة بالمدربين الأكفاء لتدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
- 2- حصلت عبارة: "ارتفاع تكلفة تصميم وإنتاج المواد التدريبية" على المرتبة الثامنة بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (1.93 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن ارتفاع تكلفة تصميم وإنتاج المواد التدريبية يقلل من جودة تصميم المواد التدريبية ببرامج تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
- 3- حصلت عبارة: "ارتفاع أسعار بعض الأجهزة والمعدات الخاصة بالتدريب" على المرتبة التاسعة بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (1.88 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن ارتفاع أسعار بعض الأجهزة والمعدات الخاصة

بالتدريب يقلل من توفير متطلبات تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.

• ثالثاً- المعوقات التقنية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

جدول (8) استجابات عينة الدراسة حول المعوقات التقنية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار			درجة الموافقة		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
		النسبة %	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة				
1	ضعف توظيف التقنية في العملية التدريبية ونشرها إلكترونياً	ك	139	151	40	2.30	0.674	1	
		%	42.1	45.8	12.1				
3	محدودية استخدام التطبيقات الإلكترونية الداعمة للتدريب عن بعد	ك	131	149	50	2.25	0.700	2	
		%	39.7	45.2	15.2				
2	قلة الأجهزة التقنية المتقدمة والمتطورة للتدريب داخل القاعات	ك	139	120	71	2.21	0.772	3	
		%	42.1	36.4	21.5				
6	عدم الإعلان المسبق عن البرنامج التدريبي المقام إلكترونياً داخل الجامعة	ك	134	109	87	2.14	0.807	4	
		%	40.6	33.0	26.4				
4	عدم وجود فني وسائل تعليمية مدرب لهيئة البيئة تقنياً للبرنامج التدريبي	ك	112	147	71	2.12	0.735	5	
		%	33.9	44.5	21.5				
5	ضعف مهارة التعامل مع الأجهزة التقنية لدى الموظفين الإداريات	ك	96	164	70	2.08	0.706	6	
		%	29.1	49.7	21.2				
المتوسط العام						2.18	0.532		

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام للمعوقات التقنية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمتوسط (2.18 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من 1.68 إلى 2.34)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة.

كما يتضح أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على ستة من المعوقات التقنية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل في العبارات رقم (1، 3، 2، 6، 4، 5) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة، كالتالي:

- 1- حصلت عبارة: "ضعف توظيف التقنية في العملية التدريبية ونشرها إلكترونياً" على المرتبة الأولى بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (2.30 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن ضعف توظيف التقنية في العملية التدريبية ونشرها إلكترونياً يقلل من الاستفادة من مزايا التقنية في توفير توثيق إلكتروني للبرامج التدريبية المقدمة للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 2- حصلت عبارة: "محدودية استخدام التطبيقات الإلكترونية الداعمة للتدريب عن بعد" على المرتبة الثانية بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (2.25 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن محدودية استخدام التطبيقات

- الإلكترونية الداعمة للتدريب عن بعد يقلل من الاستفادة من مزايا التقنية في التدريب عن بعد للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
- 3- حصلت عبارة: "قلة الأجهزة التقنية المتقدمة والمتطورة للتدريب داخل القاعات" على المرتبة الثالثة بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (2.21 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن قلة الأجهزة التقنية المتقدمة والمتطورة للتدريب داخل القاعات يقلل من توفير متطلبات التقنية التدريبية للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
- 4- حصلت عبارة: "عدم الإعلان المسبق عن البرنامج التدريبي المقام إلكترونياً داخل الجامعة" على المرتبة الرابعة بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (2.14 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن عدم الإعلان المسبق عن البرنامج التدريبي المقام إلكترونياً داخل الجامعة يقلل من الإلمام بفرص التدريب للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للالتحاق ببرامج التدريب ويحد من مشاركتهن فيها مما يعوق تدريبهن.
- 5- حصلت عبارة: "عدم وجود فني وسائل تعليمية مدرب لهيئة البيئة تقنياً للبرنامج التدريبي" على المرتبة الخامسة بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (2.12 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن عدم وجود فني وسائل تعليمية مدرب لهيئة البيئة تقنياً للبرنامج التدريبي يقلل من تهيئة البيئة تقنياً للبرامج التدريبية المقدمة للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
- 6- حصلت عبارة: "ضعف مهارة التعامل مع الأجهزة التقنية لدى الموظفات الإداريات" على المرتبة السادسة بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط (2.08 من 3) وتفسر هذه النتيجة بأن ضعف مهارة التعامل مع الأجهزة التقنية لدى الموظفات الإداريات يقلل من القدرة على التدريب الفعال للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.

أبرز نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

أولاً: إجابة السؤال الرئيس للدراسة: ما معوقات تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

مفردات عينة الدراسة جاءت موافقة بدرجة متوسطة على معوقات تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمتوسط (2.17 من 3)، وأتضح من النتائج أن أبرز معوقات تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تمثلت في محور المعوقات التنظيمية، يليها محور المعوقات التقنية، وأخيراً جاء محور المعوقات المالية.

ثانياً: إجابة السؤال الفرعي الأول للدراسة: المعوقات التنظيمية التي تعوق تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

أبرز المعوقات التنظيمية التي تعوق تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل في:

1- محدودية المشاركة مع المعاهد التدريبية الخارجي، وعدم الاستفادة من برامج هذه المعاهد في توفير فرص تدريبية للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.

2- ضعف الاهتمام بقياس أثر التدريب على الموظفات الإداريات، والذي يؤدي إلى عدم تكوين صورة واضحة لمدى الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

3- قلة الوعي لدى القيادات بأهمية التدريب للموظفات الإداريات، والذي يقلل من دعم القيادات لتدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.

أقل المعوقات التنظيمية التي تعوق تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل في:

1- افتقار بعض البرامج التدريبية إلى جدول زمني يتضمن زمن بداية ونهاية البرنامج، والذي يقلل من قدرة الموظفات الإداريات على التنسيق للالتحاق بالبرامج التدريبية مما يعوق تدريبهن.

2- ضعف الدافعية لدى الموظفات الإداريات للالتحاق بالبرامج التدريبية، وبالتالي يقلل من تفاعلهم مع البرامج التي تقدم لهم مما يعوق تدريبهن.

3- ضعف المتابعة اليومية لالتزام المتدربات بالحضور، يسهم في تقليل اهتمام والتزام الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بحضور البرامج التي تقدم لهم مما يعوق تدريبهن.

ثالثاً: إجابة السؤال الفرعي الثاني للدراسة: المعوقات المالية التي تعوق تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

أبرز المعوقات المالية التي تعوق تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل في:

1- عدم ربط نظام الحوافز بعدد الدورات التي حصلت عليها الموظفة الإدارية، والذي يقلل من رغبة ودافعية الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للالتحاق ببرامج التدريب مما يعوق عملية تدريبهن.

2- عدم تخصيص ميزانية للدورات التدريبية الخارجية، مما يقلل من فرص توفير تدريب خارجية للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.

3- ضعف الميزانية المحددة للبرامج التدريبية، مما يقلل من إمكانية تنفيذ العدد الكافي من البرامج التدريبية للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.

أقل المعوقات المالية التي تعوق تدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل في:

1- ارتفاع أجور بعض المدربين المتمكنين من المادة التدريبية، مما يقلل من فرص الاستعانة بالمدربين الأكفاء لتدريب الموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.

- 2- ارتفاع تكلفة تصميم وإنتاج المواد التدريبية، مما يقلل من جودة تصميم المواد التدريبية ببرامج تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
- 3- ارتفاع أسعار بعض الأجهزة والمعدات الخاصة بالتدريب، مما يقلل من توفير متطلبات تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن. رابعاً: إجابة السؤال الفرعي الثالث للدراسة: المعوقات التقنية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على ستة من المعوقات التقنية التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل في:
 - 1- ضعف توظيف التقنية في العملية التدريبية ونشرها إلكترونياً، مما يقلل من الاستفادة من مزايا التقنية في توفير فرص التدريب الإلكتروني للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
 - 2- محدودية استخدام التطبيقات الإلكترونية الداعمة للتدريب عن بعد، والذي يقلل من الاستفادة من مزايا التقنية في التدريب عن بعد للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
 - 3- قلة الأجهزة التقنية المتقدمة والمتطورة للتدريب داخل القاعات، يسهم في عدم توفير متطلبات التقنية التدريبية للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
 - 4- عدم الإعلان المسبق عن البرنامج التدريبي المقام إلكترونياً داخل الجامعة، مما يقلل من الاستفادة من مزايا التقنية في توفير توثيق إلكتروني للبرامج التدريبية المقدمة للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
 - 5- عدم وجود فني وسائل تعليمية مدرب لتهيئة البيئة تقنيا للبرنامج التدريبي المقدمة للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.
 - 6- ضعف مهارة التعامل مع الأجهزة التقنية لدى الموظفين الإداريات، يحد من القدرة على التدريب الإلكتروني للموظفات الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يعوق تدريبهن.

توصيات الدراسة ومقترحاتها

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الباحثات بما يلي:
- 1- العمل على تعزيز المشاركة مع المعاهد التدريبية الخارجية لما لها من انعكاس للكفاءة التدريبية.
 - 2- الاهتمام بقياس أثر التدريب على الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
 - 3- توعية القيادات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بأهمية التدريب للموظفات الإداريات.

- 4- ربط نظام الحوافز بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بعدد الدورات التي حصلت عليها الموظفة الإدارية.
- 5- زيادة الميزانية المحددة للبرامج التدريبية مع تخصيص ميزانية للدورات التدريبية الخارجية بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 6- العمل على توظيف التقنية في العملية التدريبية ونشرها إلكترونياً، وتفعيل استخدام التطبيقات الإلكترونية الداعمة للتدريب عن بعد.
- 7- توفير الأجهزة التقنية المتقدمة والمتطورة للتدريب داخل القاعات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

مقترحات للدراسات المستقبلية:

- 1- إجراء دراسات مستقبلية حول سبل الحد من المعوقات التي تعوق تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 2- إجراء دراسات مستقبلية حول سبل تعزيز تهيئة البيئة التقنية بما يدعم الاستفادة منها في تدريب الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

قائمة المرجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- ابن عنتر، عبدالرحمن. (2009) المفاهيم والاسس، الابعاد الاستراتيجية. كلية العلوم الاقتصادية: جامعة أمحمد بوقرة.
- بن رشيد، حصه (2018). الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية. رابطة التربويين العرب. المجلد (99). ص 183-209.
- رشيد، مازن فارس. (2009). إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة. ط3. الرياض: مكتبة العبيكان.
- السيد، صالح (2017). التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء الكلي في صناعة الضيافة العالمية (الفنادق متعددة الجنسيات). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. المجلد (8). ص 172-188.
- الشريف، ناجي (2017). الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة نجران. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. المجلد (6) العدد (8). ص 87-106.
- شعبان، انغام؛ وعليمات، صالح؛ وجبران، علي (2017). فعالية تدريب الموارد البشرية للقادة الإداريين في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. المجلد (26) العدد (4). ص 504-527.
- صادق. محمد. (2014). تخطيط التدريب ودوره في تحقيق اهداف المنظمات العامة والخاصة. ط1. القاهرة: دار الكتب المصرية.
- الطراونة، إبراهيم (2010). معوقات وتحديات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الأردنية. مؤتمة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد (25) العدد (1). ص 33-60.

- عبدالرحمن، إيمان. (2019). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان. مجلة البحث العلمي في التربية. المجلد (8) العدد (20). ص555-535.
- علاقي، مدني. (2019). إدارة الموارد البشرية. الرياض: خوارزم العلمية
- العززي، عبدالعزيز (2019). معوقات إدارة الموارد البشرية في المناطق التعليمية بدولة الكويت من وجهة نظر القادة التربويين. رسالة ماجستير منشورة، جامعة آل البيت: الأردن.
- الغامدي، عايش (2009). مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة الإداريين. رسالة دكتوراه منشورة. جامعة اليرموك: الأردن.
- فرحات، خالد والدحروج، فادي (2019). دور الاستثمار في تدريب الموارد البشرية في تخفيض التكاليف وتحسين الأداء. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد (2) العدد (12). ص79-106.
- فضلون، الزهراء (2018). واقع التدريب المهني للموظف الإداري في الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي. مجلة آفاق للعلوم. العدد (11). ص149-160.
- القحطاني، محمد. (2012). إدارة الموارد البشرية. ط2، الرياض: مكتبة العبيكان.
- موقع جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، (2019). مسترجع من: <https://imamu.edu.sa/news/pages/news-17-1-1441-2.aspx>
- ميا، علي وديب، صلاح والشامسي، سالم. (2009). قياس أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي بسلطنة عمان). مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. م (31) ع1. ص135-156.
- النمر، سعود؛ و خاشقجي، هاني؛ ومحمود، محمد؛ وحمزاوي، محمد (2017). الأسس والوظائف والاتجاهات الحديثة. ط7. الرياض: مكتبة الشقري.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- De Waal, A.; Frijns, M. (2011). Longitudinal research into factors of high performance: The follow-up case of Nabil Bank. *Measuring Business Excellence*, 15 (1), 4-19.
- Jha, S.; Bhattacharyya, S.; Christo, F. (2016). Human Resource Development Management & Training as Antecedents for Strategy Integration. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 52 (1), 129-145.
- McCabe, M. Davison, T. & George, K. (2007). Effectiveness of staff training programs for behavioral problems among older people with dementia. Unpublished diss. School of Psychology. Deakin University. Victoria 3125. Australia.
- Osman, I.; Ho, T.; Galang, M. (2011). The Relationship between Human Resource Practices and Firm Performance: An Empirical Assessment of Firms in Malaysia. *Business Strategy Series*, 12 (1), 41-48.