

Training Needs Headsof offices in the colleges, Centers, and Departments of the University of Jordan

Prof. Samira Mohammad Orabi*

Ayah Tariq Alnaser**

Dr. Fatima Marouf Al-khrissat***

Received 10/5/2022

Accepted 25/6/2022

Abstract:

This study aimed to identify the training needs for heads of offices in the colleges centers, and departments of the University of Jordan from their point of view. The study tool consisted of (27) items distributed over three axes for each axis (9) items representing the necessary skills that the heads of the offices must possess. It was also found that there were no differences due to the variable of work in determining the training needs of the heads of offices, and it was found that the more years of experience of the heads of offices increased, the new training needs for them increased in the field of technical and technical skills, and that the academic qualification played an important role in determining the training needs of the heads of clerks in the field of Knowledge and information, and the study recommended the necessity of conducting appropriate training programs for the heads of pharmacies based on their training needs.

Keywords: Training needs, Head of offices, The University of Jordan, Training.

School of Sport Science\The University of Jordan\ Jordan\ samiraorabi@yahoo.com *
School of Sport Science\ The University of Jordan\ Jordan\ ayah.alnaser@yahoo.com **
School of Sport Science\The University of Jordan\ Jordan \ fmkhrisat@yahoo.com ***

الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في كليات ومراكز ودوائر الجامعة الأردنية

أ.د. سميرة محمد عرابي*

آية طارق الناصر**

د. فاطمة معروف الخريسات***

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لغايات هذه الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من 50 رئيساً للدواوين تم توزيع أداة الدراسة على عينة قوامها (45) فرداً وتم استرجاع 32 منها، و تكونت أداة الدراسة من (27) فقرة موزعة على ثلاثة محاور لكل محور (تسع) فقرات تمثل المهارات اللازمة التي ينبغي على رؤساء الدواوين امتلاكها، وقد بينت النتائج ان مستوى الإحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدواوين في كليات ومراكز الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم كانت متوسطة كما تبين عدم وجود فروق تعزى لمتغير العمل في تحديد الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين، كما تبين انه كلما زادت سنوات الخبرة لدى رؤساء الدواوين زادت الحاجات التدريبية الجديدة لهم في مجال المهارات الفنية والتقنية، وأن المؤهل العلمي له دور مهم في تحديد الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في مجال المعرفة والمعلومات، وقد أوصت الدراسة بضرورة اعداد برامج تدريبية مناسبة لرؤساء الدواوين مبنية على إحتياجاتهم التدريبية.

الكلمات المفتاحية: الإحتياجات التدريبية، رؤساء الدواوين، الجامعة الأردنية، التدريب.

* كلية علوم الرياضة/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ samiraorabi@yahoo.com

** كلية علوم الرياضة/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ ayah.alnaser@yahoo.com

*** كلية علوم الرياضة / الجامعة الأردنية / الأردن/ fmkhrisat@yahoo.com

المقدمة

يعد القسم المعني بشؤون الديوان في الجامعات والذي يحمل أهمية خاصة ودورا حيويا فيها خلية النحل الرئيسة، فهو يمدّها بالإحتياجات كافة من الخدمات الأساسية، وهو حلقة اتصال مهمة بين الأقسام والشعب والوحدات الإدارية وبين الموظفين فيها من اعضاء هيئة تدريس وموظفين فهو يعنى بشؤونهم كافة.

وقد اجمع الباحثون في الآونة الاخيرة بأن الاهتمام بالعنصر البشري داخل المؤسسات له تأثير كبير في الأهداف المرجوة وذلك يعود للدور الذي تؤديه الموارد البشرية التي تسعى إلى مواكبة التطورات والبقاء في الاسواق اذ انها تسهم بصورة مباشرة في نجاح المؤسسات، وبغض النظر عن نشاط المؤسسة فإن تدريب العاملين له اهمية كبيرة لمواكبة التطورات المختلفة الأمر الذي يدفع المؤسسة إلى السعي إلى تدريب العاملين فيها وتمكينهم. (Al-Ali,2016)

وبما ان الإحتياجات التدريبية تمثل الحلقة الأولى والأساسية من سلسلة حلقات مترابطة تكون العملية التدريبية، فاهمال قياس الإحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي او عدم تحديدها بدقة، ومهارة، ودراية يهدد الأساس الأول والركيزة الأولى التي يبنى عليها أي برنامج تدريبي (Kharmoush, 2014)

كما أن احتياجات العاملين متجددة باستمرار إذ أن العاملين يتوقعون من منظماتهم تلبية حاجاتهم الشخصية خلال العمل مثل الإجازات ورعاية الطفل والترقيات وغيرها وبما أن هذه الحاجات قد تتعارض احيانا مع مصلحة العمل يبرز هنا دور إدارة الموارد البشرية للتسيق وعدم التعارض بين تلبية هذه الحاجات ومصالح العمل المختلفة إذ تعمل على تلبية الحاجات المتوافقة مع مصلحة العمل دون وقوع اي ظلم على العاملين. (BouAlak, 2019)

وقد تنوعت وتعددت تعريفات التدريب في المراجع العلمية المختلفة فأشار (Ali & Hassan,2018) بأن التدريب عملية تعليمية منظمة ومخططة تهدف إلى تقديم المعارف والخبرات والمهارات التي تنمي مقدرات الافراد وتمثل نشاطاً انسانياً مقصوداً يعمل على احداث تغييرات وتعديلات في جوانب محددة لدى المتدربين تؤدي إلى تغيير اتجاهاتهم او عاداتهم لتحسين الكفايات الانتاجية.

وأكد (Jain,2019) بأن التدريب عملية استراتيجية تعمل بشكل اساسي على زيادة معارف العاملين، ومقدراتهم واحداث تغييرات سلوكية ايجابية لديهم. وأشار جاري ديسلر Gary Dessler

إلى أن اهتمت المؤسسات بالتدريب قد ازداد في الآونة الأخيرة إذ أن التدريب كان محصوراً بتزويد العاملين بالمهارات الفنية فقط مثل التدريب على إعداد الخطط أو الميزانية، ولكن التدريب الفني لم يعد كافياً إذ أصبح من الضرورة على المؤسسات ان تتكيف مع التغيرات التكنولوجية المتسارعة والمتلاحقة الأمر الذي يعني ضرورة تضمين التدريب بكيفية تحليل البيانات ورسم الخرائط والاشكال البيانية فضلا عن مهارات تشكيل فرق العمل واتخاذ القرارات السليمة ومهارات الاتصال والمهارات التكنولوجية بشكل عام. (Abu Al-Nasr, 2016)

كما وتجدر الإشارة الى أن المؤسسات التي تسعى لتطوير العاملين فيها تقوم بتحديد الإحتياجات التدريبية لموظفيها كل حسب مجال العمل الذي يختص به ثم تقوم بتصميم البرامج التدريبية التي تقابل احتياجات الموظفين سواء بوجود دائرة مختصة بالتدريب في المؤسسة ذاتها أو تتم الإستعانة بالشركات المتخصصة في التدريب من اجل اعداد البرامج التدريبية اللازمة وتنفيذ هذه البرامج ثم تقييم العملية التدريبية عن طريق قياس الحصيلة المعرفية او المهارات الفنية والعملية التي اكتسبها المتدربون. (Al-Ashhab, 2015)

وفي حال كانت المؤسسة تسعى لتغيير استراتيجياتها أو اضافة تكنولوجيا جديدة أو تقنيات حديثة في العمل فهي بالضرورة تحتاج إلى تدريب العاملين لديها على هذه الاستراتيجيات والتقنيات وذلك عن طريق تصميم برامج تدريبية خاصة بذلك، ولكن عادة لا تحقق هذه البرامج الأهداف المرجو لديها إلا بنسبة قليلة، وهذه النتائج لا تعود بالغالب إلى ضعف البرامج التدريبية أو المديرين في العمل والمشرفين على العاملين انما يعد أحد اسبابها الاساسية البدء بالتدريب دون تحليل الحاجات التدريبية للعاملين وتصميم هذه البرامج بناءً على نتائج هذا التحليل. (Mooney & Brinkerhoff, 2008)

وفي هذا الصدد عرّف (Ali & Hassan, 2018) الإحتياجات التدريبية بأنها التغييرات والإضافات التي تسعى المؤسسة إلى ادخالها على السلوك الوظيفي للعاملين فيها والتي تؤثر في ادائه الوظيفي من خلال البرامج التدريبية المختلفة.

كما يمكن القول بأن تحديد الإحتياجات التدريبية هي عملية توضيح كيف يعمل التدريب على تحقيق اهداف المؤسسة، ذلك أن تحديد الإحتياجات يساعد خبراء التدريب على بناء البرامج التدريبية المختلفة فمن الاشياء التي تقود لتحديد الإحتياجات التدريبية عدم مقدرة العاملين على الايفاء بمتطلبات عملهم. (Mcgoldrick & Tobey, 2016)

كما ذكر (Mcgoldrick & Tobey,2016) بأن هناك خطوات للقيام بتحديد الاحتياجات التدريبية تتلخص فيما يأتي:

- إجراء مسح شامل داخلي وخارجي للمنظمة.
- جمع البيانات من أجل تحديد معايير الاداء اللازمة لإنجاز العمل.
- تحليل البيانات.
- وضع برامج تدريبية مقترحة بناءً على نتائج تحليل البيانات.
- مراجعة البرامج التدريبية المقترحة من قبل الخبراء وتعديلها بناءً على ملاحظاتهم.
- تنفيذ برامج التدريب.
- مراجعة مخرجات البرامج التدريبية وتحسينها بناءً على التغذية الراجعة من المتدربين.

الدراسات السابقة

أجرى مجاهد (Mujahid,2020) , دراسة بعنوان "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي" وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم وتضمنت عينة الدراسة 36 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران في جمهورية اليمن الشعبية والذين يمثلون ما نسبته (33%) من مجتمع الدراسة، وقد أُستخدم المنهج الوصفي وتم تطوير استبانة من أجل جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن جميع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمران كانت مرتفعة إذ تصدرت الاحتياجات التدريبية في مجال التدريس الرتبة الأولى.

وقام البلوي (Al-Balawi,2019)، بدراسة عنوانها "الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم" والتي هدفت التعرف الى الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم وقد تم إجراء الدراسة على عينة من (50) معلماً من معلمي الرياضيات في المدارس الثانوية بالمدينة المنورة في المملكة العربية السعودية، وأُستخدم المنهج الوصفي التحليلي وتم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن متوسط الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم كانت متوسطة في المجال التخصصي والمجال التربوي، فضلاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانية تعزى

للمؤهل غير التربوي.

وأجرت بن رشيد (Bin Rashid,2018) دراسة بعنوان " الاحتياجات التدريبية للموظفات الاداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الالكترونية" وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية الأهم للموظفات الإداريات بالإدارة العامة في منطقة الرياض وذلك في ضوء الإدارة الالكترونية، وقد تم إجراء هذه الدراسة على عينة من الموظفات الاداريات العاملات بالإدارة العامة للتعليم في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقد تم تطوير استبانة وتم توزيعها إلكترونياً وبعد إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة عليها توصلت الدراسة إلى أن الموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض قد وافقن على أن هناك أهمية كبيرة للاحتياجات التدريبية في ضوء الإدارة الالكترونية إذ أن أعلى الاحتياجات تمثلت في التعامل مع شبكة الانترنت بينما اقل الاحتياجات تمثلت في معرفة أساليب تشفير المعلومات.

كما أجرى نجم وابو دية (Najm& Abu Dyyeh,2018) دراسة بعنوان "الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة" و هدفت تلك الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة" وقد تم إجراء الدراسة على عينة من معلمي الصف الأول في مدارس وكالة الغوث الدولية في مدينة غزة في دولة فلسطين، وقد أُستخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي تم من خلاله اجراء عملية الحصر الشامل لجميع أفراد المجتمع والذين بلغ عددهم (194) معلماً، وتم توزيع الاستبانة الخاصة بالدراسة عليهم، وقد بينت نتائج الدراسة أن جميع متوسطات المحاور للاحتياجات التدريبية جاءت متقاربة من حيث اوزانها النسبية، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة غزة تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة، والمنطقة التعليمية، وتخصص الثانوية العامة.

وأجرت الرشيدة (Al-Rashaida,2012)، دراسة بعنوان "واقع التطوير المهني للإداريين العاملين في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم وتحديد الإحتياجات التدريبية في ضوء ذلك" وقد هدفت تلك الدراسة التعرف إلى واقع التطوير المهني للإداريين العاملين في جامعة مؤتة و تحديد الإحتياجات التدريبية لهم إذ تم اجراء الدراسة على عينة من الإداريين العاملين في جامعة مؤتة في

المملكة الأردنية الهاشمية، وقد أُستُخدم الأسلوب الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة إذ تم تطوير استبانة لقياس مدى التطور المهني لعينة الدراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية لديهم، ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة حصول المجال الإداري والفني على درجة متوسطة على مقياس الاحتياجات التدريبية و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية على مجالات الدراسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لتلك الاحتياجات تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والمسمى الوظيفي.

وقد اشارت دراسة ابو بكر وآخرون (Abu Baker & et al, 2018) بعد ان تم تقييم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية طب الانسان في جامعة الجزيرة في السودان إلى ضرورة تصميم برامج تدريبية تعمل على زيادة كفاءات اعضاء هيئة التدريس وزيادة المشاركة المجتمعية لهم وتحديد النشاطات التي تدرج في خانة التطوير المجتمعي

Study of training needs of industrial companies in the Barcelona area and proposal of "training courses and methodologies to enhance further cometitiveness"

وقد هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للشركات التي تعمل في المجالات الصناعية في مدينة برشلونة وقد تم اجراء هذه الدراسة على عينة من الشركات التي تعمل في المجالات الصناعية في منطقة برشلونة في دولة اسبانيا وللكشف عن نتائج هذه الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع المعلومات والبيانات عن تلك الشركات وقد توصلت الدراسة إلى أن اتباع نظام الإدارة الرشيقة والتحسين المستمر قد يكون له دور مهم في تقليل الاحتياجات التدريبية للشركات الصناعية في مدينة برشلونة إذ يمكن تقليص هذه الاحتياجات التدريبية لتلبية الأهداف الاستراتيجية لتلك الشركات وبالتالي سد الفجوة التدريبية لديها.

Training needs assessment of health care professionals in developing country: the example of Saint Lucia

و أجرى غاسبرد ويانغ (Gaspard and yang, 2016)دراسة بعنوان " **the example of Saint Lucia** " و هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في مؤسسات الرعاية الصحية في الدول النامية واتخذت الدراسة جزيرة سانت لوسيا مثالاً، إذ تم استخدام المنهج الوصفي لهذه الدراسة واعتمدت استبانة هينيسي هيكس لتحليل الاحتياجات التدريبية والذي يعد أحد نماذج الاستبيانات المغلقة، إذ تم توزيع الإستبانة على عينة من العاملين في مؤسسات الرعاية الصحية في جزيرة سانت لوسيا، وظهرت نتائج الدراسة أن اكبر مجال في

الاحتياجات التدريبية للعاملين هو مجال الاتصال والإدارة والمهارات السريرية وطرق البحث، كما تم تصنيف الاحتياجات التدريبية لأولئك العاملين و تبين أن التعليم المهني المستمر يُعد أولوية قصوى.

مشكلة الدراسة

إن رؤية الجامعة الأردنية تتمثل بأن تصبح جامعة ذكية وذلك يتطلب تحويل الانظمة المختلفة فيها من العمل بالطريقة التقليدية إلى العمل بطريقة الكترونية سواء أكانت انظمة خاصة بالطلبة أم انظمة خاصة بالعاملين وقد لوحظ بأن هناك عدداً كبيراً من العاملين في الجامعة الأردنية تتقصهم المهارات الكافية للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها في الجامعة، وتجدر الإشارة بأن سعي الجامعة الأردنية لإن تصبح جامعة ذكية يتطلب بالضرورة ان تقوم ادارة الموارد البشرية في الجامعة بدعم الموظفين والحاقهم بمزيد من البرامج التدريبية وتطويرهم في مجالات عملهم وذلك من خلال رؤساء الدواوين في الكليات الانسانية والعلمية والصحية والمراكز والمكاتب والوحدات الادارية ويتطلب ذلك منهم امتلاك عديد من المهارات الفنية والتقنية والادارية وغيرها من المهارات، وبناءً على ذلك جاءت فكرة هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم لما لمركز رئيس الديوان من اهمية مرجعية لجميع العاملين في الكليات والمراكز والوحدات والادارات المختلفة.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية: تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي اجريت في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين الاداريين وتحديداً رؤساء الدواوين إذ انها تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين من وجهة نظرهم، فالتدريب أصبح مطلباً اساسياً في الوقت الحالي خاصة في ظل التطور والتقدم التكنولوجي وزيادة الاعباء الادارية نتيجة تزايد اعداد الطلبة وتشعب الوحدات والدوائر الادارية وبالتالي تشعب العمل وزيادته.

إن اغلب الدراسات السابقة حسب علم الباحثات تبحث في الاحتياجات التدريبية في مجالات مختلفة سواء أكانت في المدارس أم الشركات أم الجامعات إلا أن معظم الدراسات التي تم اجراؤها في الجامعات استهدفت اعضاء الهيئة التدريسية، والدراسات التي استهدفت العاملين الاداريين قليلة جداً وخصوصاً رؤساء الدواوين، علماً ان وظيفة رئيس الديوان لها اهمية كبيرة إذ أن ديوان الكلية أو الدائرة هو الرابط في المعاملات الرسمية بين الكلية او الدائرة والجهات الخارجية سواء داخل

الجامعة ام خارجها.

الأهمية العملية: من المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة فيما يأتي:

- تحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم.
- يمكن ان يستفيد صناع القرار في الجامعة الأردنية من نتائج الدراسة في تحديد الاستراتيجية المناسبة لعملية التدريب لرؤساء الدواوين وتحديد الدورات التدريبية اللازمة لهم.
- فتح المجال لدراسات جديدة بناءً على نتائج هذه الدراسة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة التعرف الى:

- تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في كليات ومراكز الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم.
- الاختلاف في الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية باختلاف (المؤهل العلمي لرئيس الديوان وخبرته والكلية التي يعمل فيها).

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما مستوى الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في كليات ومراكز الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم؟
- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي لرئيس الديوان وخبرته والكلية التي يعمل فيها)؟

التعريفات الإجرائية

- الاحتياجات التدريبية هي مجموعة من المعارف والمهارات وأنماط السلوك المطلوب تغييرها أو اضافتها للفرد من أجل تطوير الأداء ومواجهة المشكلات التي تعترض العاملين.
- رئيس الديوان: هي وظيفة ادارية يتولى العاملون فيها تسيير شؤون ديوان الكليات والدوائر المختلفة وإدارته تحت إدارة المسؤول المباشر والذي يتمثل في (عميد الكلية، مدير المركز او الوحدة او الدائرة) ويتحمل عديداً من المهمات الاساسية والضرورية لتسيير العمل بصورة صحيحة ومنها اتخاذ القرارات الخاصه بطبيعة العمل الموكلة إليه من قبل الرئيس المباشر

واعداد مسودات الكتب ومحاضر الاجتماع والاشراف على اخراجها بأفضل صورة، و تنسيق مهمات العمل بين موظفي الكلية المسؤول عنهم، كما يقوم بالاعداد والتحضير للاجتماعات الخاصة بإدارة الجهة التي يعمل فيها ويمثل امين سر المجلس في تلك الجهة.

- الوحدات والمكاتب والمراكز الادارية والبحثية في الجامعة: وهي الدوائر والمراكز والوحدات التي تقدم خدمات ادارية مساندة للخدمات الاكاديمية في الجامعة مثل دائرة الهندسة أو دائرة الموارد البشرية وغيرها.

محددات الدراسة

جاءت محددات الدراسة كالآتي:

- **المحدد المكاني:** تم اجراء الدراسة في كليات الجامعة الأردنية ومراكزها ودوائرها الواقعة في مدينة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية.

- **المحدد الزمني:** تم اجراء الدراسة في الفترة ما بين شهر 2020/3/1 و 2020/10/1 إذ تأخر توزيع الاستبانة لبعض الوقت نظراً لفترة الحجر الشامل الذي مرت به الأردن بسبب جائحة كورونا التي يمر بها العالم.

- **المحدد البشري:** تم اجراء الدراسة على عينة من رؤساء الدواوين في كليات الجامعة الأردنية ومراكزها ودوائرها.

الإجراءات والمنهجية

نوع الدراسة والمنهج المستخدم

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية إذ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي من أجل تحديد الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تمثل مجتمع الدراسة برؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية البالغ عددهم (50) فرداً وتم استلام كشف بأسمائهم من دائرة الموارد البشرية، ومن ثم التواصل معهم وتم أخذ موافقتهم على الإشتراك في الدراسة وفقاً لإحصائية دائرة الموارد البشرية بالجامعة الأردنية، وبعد توزيع أداة الدراسة عليهم تم استرجاع (32) استبانة صالحة للتحليل، ويمثل الجدول (1) وصفاً لأفراد العينة.

الجدول (1) وصف افراد عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الديموغرافية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	3	9.4

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة %
المؤهل العلمي	انثى	29	90.6
	المجموع	32	100.0
	دبلوم - كلية مجتمع	12	37.5
	بكالوريوس	17	53.1
	ماجستير أو دكتوراه	3	9.4
	المجموع	32	100.0
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	0	0.0
	5 - اقل من 10 سنوات	7	21.9
	10 - اقل من 15 سنة	12	37.5
	15 - اقل من 20 سنة	7	21.9
	20 سنة فأكثر	6	18.8
	المجموع	32	100.0
الكلية التي تعمل فيها	الكليات الانسانية	8	25.0
	الكليات الصحية والعلمية	9	28.1
	المكاتب والوحدات والدوائر الادارية	15	46.9
	المجموع	32	100.0

أداة الدراسة:

تم الاطلاع على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة وعديداً من الدراسات المشابهة للدراسة الحالية والقريبة منها من اجل تطوير الاستبانة الموجهة إلى رؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية ومنها دراسة الرشيدة (Al-Rashaida,2012)، ودراسة الشعيبي (Al-Shuaibi,2020) ودراسة بن رشيد (Bin-Rashid,2018) والتي تحتوي على جزأين: الجزء الأول يحتوي على البيانات العامة لأفراد العينة والجزء الثاني يحتوي على فقرات الإستبانة وعددها 27 فقرة وزعت على ثلاثة محاور بالشكل الآتي:

- مجال التواصل ويندرج تحته (9) فقرات
 - مجال المعرفة والمعلومات ويندرج تحته (9) فقرات
 - مجال المهارات الفنية والتقنية ويندرج تحته (9) فقرات
- وقد تم استخدام سلم ليكرت الخماسي بالشكل الآتي :

(5) موافق بشدة / (4) موافق / (3) موافق بدرجة متوسطة / (2) غير موافق / (1) غير موافق بشدة.

وللتأكد من المعاملات العلمية لأداة الدراسة تم اجراء معاملات الصدق والثبات بالشكل

الآتي:

صدق اداة الدراسة:

لتعرف الصدق الظاهري لأداة الدراسة ومناسبتها تم توزيعها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية المتخصصين في المجالات الادارية وعددهم (10) محكمين وقد تم تعديل بعض الفقرات واعادة صياغتها كما ارتأت لجنة التحكيم لتناسب وأهداف الدراسة.

ثبات اداة الدراسة:

للتأكد من ثبات اداة الدراسة تم احتساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة (كرومباخ الفا)، والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (2) ثبات الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية بطريقة (كرونباخ ألفا)

الإحتياجات التدريبية	عدد الفقرات	قيمة الفا كرونباخ
مهارة التواصل	9	0.94
مهارة المعرفة والمعلومات	9	0.89
المهارات الفنية والتقنية	9	0.89
الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين	27	0.95

يبين الجدول (2) ان قيم ثبات الإحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية بطريقة (كرونباخ ألفا) تتمتع بقيم اتساق داخلي بدرجة عالية وبلغت (0.94) لاحتياجات التدريب على مهارة التواصل وبلغت (0.89) لاحتياجات التدريب على مهارة المعرفة والمعلومات وبلغت (0.89) لاحتياجات التدريب على المهارات الفنية والتقنية. وتعد هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض هذه الدراسة

المعالجات الإحصائية

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم تفرغ المعلومات بإستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات إذ تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية على النحو الآتي:

- معادلة كرونباخ الفا لحساب الاتساق الداخلي لثبات أداة الدراسة.
- مقاييس المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والاهمية النسبية.
- اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis).
- اختبار اقل فرق معنوي (LSD).

عرض النتائج ومناقشتها

للإجابة على التساؤل الأول "ما مستوى الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في كليات

ومراكز الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم؟" يبين الجدول (3) مستوى الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين، فقد استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما استخدم مقياس تصنيفي ثلاثي لوصف قيم المتوسطات الحسابية (منخفض / متوسط / مرتفع) على النحو الآتي:

منخفض	1.00 – 2.33
متوسط	2.34 – 3.67
مرتفع	3.68 – 5.00

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والرتبة للاحتياجات التدريبية المهنية لرؤساء الدواوين مرتبة تنازليا حسب قيمة المتوسط الحسابي

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الرتبة
2	مهاراة المعرفة والمعلومات	3.13	0.80	62.6	متوسطة	1
1	مهاراة التواصل	2.69	0.91	53.8	متوسطة	2
3	المهارات الفنية والتقنية	2.45	0.77	49.0	متوسطة	3
	الأداة ككل	2.76	0.71	55.2	متوسطة	

يبين الجدول (3) أن مستوى الإحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدواوين في كليات الجامعة الأردنية ومراكزها من وجهة نظرهم كان متوسطاً، إذ تجسدت هذه الإحتياجات (ككل) بمتوسط حسابي بلغت قيمته (2.76) إذ يمثل هذا المتوسط أهمية نسبية (55.2)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.13 – 2.45)، وقد بينت النتائج ان مهاراة المعرفة والمعلومات كانت الأعلى في الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين إذ حلت في الرتبة الأولى اذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (3.13) ويمثل هذا المتوسط أهمية نسبية بقيمة (62.6) ويعكس درجة استخدام متوسطة، بينما حلت في الرتبة الأخيرة المهارات الفنية والتقنية والتي تم تقديرها بمتوسط حسابي (2.45) ويمثل هذا المتوسط أهمية نسبية بقيمة (49.0) ويعكس المهاراة الاقل احتياجا للتدريب بالنسبة لرؤساء الدواوين.

عرض نتائج السؤال الثاني:

هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي لرئيس الديوان وخبرته والكلية التي يعمل فيها)؟

أولاً: الفروق في الإحتياجات التدريبية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول (4) نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis) للفروق في الإحتياجات التدريبية
المهارية لرؤساء الدواوين في الجامعة الاردنية تبعا لمتغير المؤهل العلمي

الإحتياجات التدريبية	المؤهل العلمي	متوسطات الحاجات التدريبية		اختبار كروسكال - واليس		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع الرتب	متوسط الرتب	قيمة χ^2 الدلالة
مهارة التواصل	دبلوم كلية مجتمع	2.54	0.96	177.5	14.79	0.034
	بكالوريوس	3.01	0.74	335.0	19.71	
	ماجستير / دكتوراه	1.56	0.78	15.5	5.17	
مهارة المعرفة والمعلومات	دبلوم كلية مجتمع	2.81	0.87	160.0	13.33	0.111
	بكالوريوس	3.44	0.61	335.0	19.71	
	ماجستير / دكتوراه	2.63	0.96	33.0	11.00	
المهارات الفنية والتقنية	دبلوم كلية مجتمع	2.31	0.70	178.0	14.83	0.249
	بكالوريوس	2.65	0.78	319.5	18.79	
	ماجستير / دكتوراه	1.85	0.74	30.5	10.17	
احتياجات المهارات التدريبية لرؤساء الدواوين	دبلوم كلية مجتمع	2.55	0.68	167.5	13.96	0.027
	بكالوريوس	3.03	0.63	342.5	20.15	
	ماجستير / دكتوراه	2.01	0.65	18.0	6.00	

يشير الجدول (4) إلى نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في الإحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدواوين تبعا لمتغير المؤهل العلمي وباستعراض قيم مستوى دلالة اختبار كروسكال يتبين ان قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.027) وتشير هذه القيمة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين متوسطات رتب احتياجات المهارات التدريبية لرؤساء الدواوين من حيث المؤهل العلمي لرئيس الديوان كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.034) لاحتياج مهارة التواصل وتعبّر هذه النتيجة عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات رتب المؤهلات الثلاثة في هذه المهارة اما بالنسبة للاحتياجات التدريبية لمهارة المعرفة والمعلومات فقد بلغت (0.111) كما وبلغت (0.249) لاحتياجات المهارات الفنية والتقنية وتعد هذه القيم غير دالة إحصائيا لأن قيم مستوى الدلالة كانت أكبر من (0.05).

ولتحديد الفروق بين المؤهلات التي تختلف احتياجاتها التدريبية اختلافا مهماً من الناحية الاحصائية في مهارة التواصل والدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية فقد استخدم اختبار اقل فرق معنوي والجدول (5) يبين هذه النتائج:

الجدول (5) نتائج اختبار اقل فرق معنوي (LSD) لتحديد المؤهلات العلمية التي تختلف متوسطاتها في

مهارة التواصل والإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين

الإحتياجات التدريبية	متوسطات الحاجات التدريبية	المؤهل العلمي	بكالوريوس	ماجستير / دكتوراه
التواصل	2.54	دبلوم كلية مجتمع	0.145	0.078
	3.01	بكالوريوس		*0.009
	1.56	ماجستير / دكتوراه		
الإحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدواوين	2.55	دبلوم كلية مجتمع	0.057	0.210
	3.03	بكالوريوس		*0.018
	2.01	ماجستير / دكتوراه		

يبين الجدول نتائج اختبار اقل فرق معنوي (LSD) لتحديد المؤهلات العلمية التي تختلف متوسطاتها في مهارة التواصل والإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين وباستعراض الفروق المبينة في الجدول يتضح انها قد جاءت على النحو الاتي : في الإحتياجات التدريبية لمهارة التواصل و الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين فقد كانت الفروق بين رؤساء الدواوين الذين يحملون مؤهل البكالوريوس ورؤساء الدواوين الذين يحملون مؤهل (الدراسات العليا) بحيث ان دلالة الفرق كانت بافضلية ولصالح رؤساء الدواوين الذين يحملون مؤهل البكالوريوس (اي انهم يحتاجون التدريب) على هذه المهارة بصورة اكبر من رؤساء الدواوين الذين يحملون مؤهل (الدراسات العليا) وذلك بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي التي كانت اكبر لمؤهل البكالوريوس. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من بن رشيد (Bin Rashid, 2018) ومجاهد (Mujahid,2020) إذ أن المهارات الفنية والتقنية كانت لها دلالة احصائية مع الاختلاف في اجراءات الدراسة وعينتها المتمثلة بأعضاء هيئة التدريس في جامعة عمران. كما تختلف مع دراسة (Al-Balawi,2019) إذ اظهرت نتائج دراسته وجود فروق ذات دلالة احصائية على مجال المعرفة والمعلومات والمستوى الكلي يعزى لمتغير المؤهل العلمي وكما تتفق من حيث صالح الفروق لمرحلة البكالوريوس، إذ تبين من خلال النتائج انهم بحاجة الى تدريب في مهارة التواصل وعلى المهارات التدريبية الاخرى بشكل عام وترى الباحثات أن السبب قد يعود الى أن رؤساء الدواوين الحاصلين على شهادة البكالوريوس لم يملوا بخبرات ودورات تمكنهم من التواصل الداخلي والخارجي بشكل سليم كما أن رؤساء الدواوين الحاصلين على شهادات في الدراسات العليا تم تعيينهم على مؤهل أدنى قد يكون الدبلوم او البكالوريوس ثم بعد فترة من الخدمة في الجامعة حصلوا على مؤهل الدراسات العليا الأمر الذي يعني أنهم قد جمعوا بين الدراسة والعمل في الوقت ذاته وهذا له دور كبير في صقل مهارات الموظف وتحسينها ذلك أن رئيس الديوان الذي قام بالجمع بين العمل

والدراسة في الوقت ذاته لديه مقدرة أكبر على التواصل داخل العمل وخارجه مع زملائه واساتذته من الجامعة.

ثانيا: الفروق في الإحتياجات التدريبية وفقا لمتغير الخبرة:

الجدول (6) نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الاردنية تبعا لمتغير الخبرة

الاحتياجات التدريبية	الخبرة	متوسطات الحاجات التدريبية		اختبار كروسكال - واليس			
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع الرتب	العدد	متوسط الرتب	قيمة χ^2 مستوى الدلالة
مهارة التواصل	5 - اقل من 10 سنوات	2.97	0.59	18.57	7	130.00	0.564
	10 - اقل من 15 سنة	2.81	1.03	18.00	12	216.00	
	15 - اقل من 20 سنة	2.24	0.88	12.36	7	86.50	
	20 سنة فأكثر	2.69	1.04	15.92	6	95.50	
مهارة المعرفة والمعلومات	5 - اقل من 10 سنوات	3.30	0.56	17.43	7	122.00	0.751
	10 - اقل من 15 سنة	3.32	0.60	18.29	12	219.50	
	15 - اقل من 20 سنة	2.76	1.17	14.07	7	98.50	
	20 سنة فأكثر	2.96	0.88	14.67	6	88.00	
المهارات الفنية والتقنية	5 - اقل من 10 سنوات	2.16	0.76	11.79	7	82.50	0.049
	10 - اقل من 15 سنة	2.71	0.74	19.67	12	236.00	
	15 - اقل من 20 سنة	1.92	0.82	10.93	7	76.50	
	20 سنة فأكثر	2.87	0.30	22.17	6	133.00	
احتياجات المهارات التدريبية لرؤساء الدواوين	5 - اقل من 10 سنوات	2.81	0.60	16.00	7	112.00	0.695
	10 - اقل من 15 سنة	2.95	0.70	18.21	12	218.50	
	15 - اقل من 20 سنة	2.31	0.90	13.07	7	91.50	
	20 سنة فأكثر	2.84	0.53	17.67	6	106.00	

يشير الجدول (6) إلى نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في الإحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدواوين في الجامعة الاردنية تبعا لمتغير الخبرة وباستعراض قيم مستوى دلالة اختبار كروسكال لمتغير احتياجات المهارات التدريبية لرؤساء الدواوين يتبين ان قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.695) وتشير هذه القيمة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات رتب احتياجات المهارات التدريبية لرؤساء الدواوين من حيث خبرة رئيس الديوان كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.564) لاحتياج مهارة التواصل كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.111) للاحتياجات التدريبية لمهارة المعرفة والمعلومات وتعبر هذه النتيجة عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات رتب فئات الخبرة الاربعة في

هذه المهارات اما بالنسبة لاحتياجات المهارات الفنية والتقنية فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.049) وتعد هذه القيم دالة إحصائيا لأن قيم مستوى الدلالة كانت اقل من (0.05).

ولتحديد مصادر الفروق بين مستويات (فئات) متغير الخبرة التي تختلف احتياجاتها التدريبية اختلافاً مهماً من الناحية الاحصائية في الإحتياجات التدريبية في المهارات الفنية والتقنية فقد استخدم اختبار اقل فرق معنوي والجدول (7) يبين هذه النتائج:

الجدول (7) نتائج اختبار اقل فرق معنوي (LSD) لتحديد فئات الخبرة التي تختلف متوسطاتها في

المهارات الفنية والتقنية لرؤساء الدواوين

الاحتياجات التدريبية في	متوسطات الحاجات التدريبية	الخبرة	10 - اقل من 15 سنة	15 - اقل من 20 سنة	20 سنة فأكثر
المهارات الفنية والتقنية	2.16	5 - اقل من 10 سنوات	0.110	0.533	0.081
	2.71	10 - اقل من 15 سنة		*0.025	0.659
	1.92	15 - اقل من 20 سنة			*0.022
	2.87	20 سنة فأكثر			

يبين الجدول نتائج اختبار اقل فرق معنوي (LSD) لتحديد فئات الخبرة التي تختلف متوسطاتها في الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في المهارات الفنية والتقنية، وباستعراض الفروق المبينة في الجدول يتضح انها قد جاءت على النحو الاتي : فقد كانت الفروق بين رؤساء الدواوين الذين خبرتهم (10 - اقل من 15 سنة) ورؤساء الدواوين الذين خبرتهم (15 - اقل من 20 سنة) بحيث ان دلالة الفرق كانت بأفضلية ولصالح رؤساء الدواوين الذين خبرتهم (10 - اقل من 15 سنة) اي انهم يحتاجون التدريب على هذه المهارة بصورة اكبر من رؤساء الدواوين الذين خبرتهم (15 - اقل من 20 سنة) وذلك بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي التي كانت اكبر لخبرة (10 - اقل من 15 سنة)

كما كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين رؤساء الدواوين الذين خبرتهم (20 سنة فأكثر) ورؤساء الدواوين الذين خبرتهم (15 - اقل من 20 سنة) بحيث ان دلالة الفرق كانت بأفضلية ولصالح رؤساء الدواوين الذين خبرتهم (20 سنة فأكثر) اي انهم يحتاجون التدريب على هذه المهارة بصورة اكبر من رؤساء الدواوين الذين خبرتهم (15 - اقل من 20 سنة) وذلك بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي التي كانت اكبر لخبرة (20 سنة فأكثر) وقد يعزى السبب في ذلك الى أن التعامل مع الأجهزة المختلفة والبرمجيات الحديثة التقنية والفنية في العمل هي متجددة دوماً وتسهل كثيراً من العمل الاداري وتحتاج هذه الفئة من رؤساء الدواوين الى الممارسة

المستمرة على مدى سنوات العمل، وهذا ان دل فهو يدل على أن خبرة رؤساء الدواوين في هذا المجال ضعيفة وتحتاج إلى اعداد برامج تدريبية خاصة بتطوير هذا المجال لديهم وأنه كلما زادت سنوات العمل والخبرة لديهم يرون انهم بحاجة إلى اكتساب مزيداً من المهارات ذلك أن دافع اكتساب هذه المهارات هو دافع داخلي لديهم يدفعهم إلى الاقبال على العمل والاقبال على تعلم اشياء جديدة تفيدهم في عملهم وتختلف هذه الدراسة مع دراسة بن رشيد (Bin Rashid,2018) إذ اشارت نتائج دراسته إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير المهارات الفنية التقنية تبعاً لمتغير الخبرة، واتفقت النتائج مع دراسة نجم وابو دية (Najm & Abu Dyyeh,2018) التي أشارت إلى ان سنوات الخبرة لها دور في تحديد الإحتياجات التدريبية.

ثالثاً: الفروق في الإحتياجات التدريبية وفقاً لمتغير مكان العمل:

الجدول (8) نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في الإحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية تبعاً لمتغير مكان العمل

الإحتياجات التدريبية	مكان العمل	متوسطات الحاجات التدريبية		اختبار كروسكال - واليس			
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع الرتب	العدد	متوسط الرتب	قيمة χ^2 مستوى الدلالة
مهارة التواصل	الكلية الإنسانية	2.78	0.72	129.00	8	16.13	0.894 0.225
	الكلية الصحية والعلمية	2.51	1.00	139.50	9	15.50	
	المكاتب والوحدات والدوائر الإدارية	2.76	1.00	259.50	15	17.30	
مهارة المعرفة والمعلومات	الكلية الإنسانية	3.04	0.57	121.50	8	15.19	0.788 0.475
	الكلية الصحية والعلمية	3.05	1.01	141.00	9	15.67	
	المكاتب والوحدات والدوائر الإدارية	3.22	0.80	265.50	15	17.70	
المهارات الفنية والتقنية	الكلية الإنسانية	2.29	0.52	114.00	8	14.25	0.667 0.810
	الكلية الصحية والعلمية	2.43	0.91	145.50	9	16.17	
	المكاتب والوحدات والدوائر الإدارية	2.54	0.83	268.50	15	17.90	
إحتياجات المهارات التدريبية لرؤساء الدواوين	الكلية الإنسانية	2.70	0.31	123.00	8	15.38	0.740 0.601
	الكلية الصحية والعلمية	2.66	0.88	137.00	9	15.22	
	المكاتب والوحدات والدوائر الإدارية	2.84	0.78	268.00	15	17.87	

يشير الجدول (8) إلى نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في الإحتياجات التدريبية لمهارات رؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية تبعاً لمتغير مكان العمل وباستعراض قيم مستوى دلالة اختبار كروسكال لمتغير احتياجات المهارات التدريبية لرؤساء الدواوين يتبين ان قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.740) كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.894) لاحتياج مهارة التواصل اما بالنسبة للاحتياجات التدريبية لمهارة المعرفة والمعلومات فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.788) كما وبلغت (0.667) لاحتياجات المهارات الفنية والتقنية وتعد جميع هذه القيم غير دالة إحصائياً لأن قيم مستوى الدلالة كانت أكبر من (0.05)، الأمر الذي يتفق مع دراسة (Al- 2012) Rashaida, والتي اشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للحاجات التدريبية للعاملين في جامعة مؤتة بناءً على مكان العمل واختلفت مع دراسة بن رشيد (Bin Rashid, 2018) والتي أشارت إلى أن الاحتياجات التدريبية للموظفات الاداريات بالادارة العامة للتعليم في منطقة الرياض تختلف باختلاف مكان العمل والموقع الوظيفي للموظفة. وترى الباحثات أن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين لاحتياج مهارات التواصل ومهارات المعارف والمعلومات تبعاً لمتغير مكان العمل تعود إلى عدم وجود اختلاف كبير في طبيعة العمل بين جميع الكليات والدوائر والمراكز ذلك أن الوصف الوظيفي ومتطلبات العمل والمهام الموكلة لرئيس الديوان تتشابه إلى درجة كبيرة في طبيعتها بين موقع وآخر داخل الجامعة الاردنية.

الإستنتاجات

في ضوء نتائج الدراسة تم التوصل الى الاستنتاجات الآتية:

1. ان رؤساء الدواوين في كليات الجامعة الأردنية ومراكزها ودوائرها يحتاجون الى التدريب الممنهج في مهارات المعرفة والمعلومات ومهارة التواصل والمهارات الفنية والتقنية.
2. كلما زادت سنوات الخبرة زادت الحاجات التدريبية الجديدة في مجال المهارات الفنية والتقنية.
3. رئيس الديوان الحاصل على مؤهل البكالوريوس يحتاج الى التدريب وتطوير مهارات التواصل فيما بين البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للعمل.
4. ان مكان العمل ليس له دور في تحديد الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية.

التوصيات

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج واستنتاجات، توصي الباحثات بما يأتي:

1. ضرورة إجراء تحليل للاحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين قبل القيام بطرح أي دورة تدريبية لهم، وذلك حتى تضمن ادارة التدريب في الجامعة تحقيق أفضل النتائج من البرامج التدريبية المقدمة.
2. اعطاء رؤساء الدواوين والذين تصل سنوات الخبرة لديهم لأكثر من 20 سنة دورات تدريبية متخصصة لتطوير مهاراتهم الفنية والتقنية.
3. تشجيع العاملين في الجامعة الأردنية من حملة شهادة البكالوريوس على اكمال الدراسات العليا لما له من أثر في تحسين مهاراتهم المختلفة وتقليل الاحتياجات التدريبية لديهم في العديد من المجالات
4. تصميم حقائب تدريبية تغطي الإحتياجات التدريبية لرؤساء الدواوين في الجامعة الأردنية تحتوي على مجموعة من الدورات وبالشكل الآتي:
 - دورة خاصة في المهارات القيادية ومهارات التواصل وذلك لزيادة معارفهم ومهاراتهم في مجال التواصل داخل الجامعة وخارجها.
 - دورة لتحسين اللغة الانجليزية واللغة العربية وطرق قياس اداء العاملين، فضلا عن دورة في أنظمة الجامعة وقوانينها وتحديدًا نظام الجودة والتطوير في الجامعة وذلك لزيادة معارفهم في مجال المعرفة والمعلومات.
 - دورة في مهارات التعامل مع برنامج الجداول الالكترونية Microsoft Excel ومهارات التعامل مع برنامج قواعد البيانات Microsoft Access وبرنامج العروض التقديمية Power Point وذلك لزيادة معارفهم ومهاراتهم في مجال المهارات الفنية والتقنية.
5. قياس مخرجات البرامج التدريبية التي سيتم تصميمها وتنفيذها لرؤساء الدواوين للتأكد من فاعلية هذه البرامج وتحقيقها للأهداف المطلوبة.

References

- Abubaker K Yousif, Ozaz Y Ahmed, Wail N Osman.(2018) Training needs assessment of academic teaching staff in faculty of dentistry, University of Gazira, Sudan 2018, *Education in Medicine Journal*, 11(1) , 31-41

- Jain, Surbhi.(2019). *Hr solutions for excellence in training and development*, Publisher,Arcler Education Inc, Society publishing.
- Pino,T.C, Prta,S.A, Arevalo,MC.R, Canela,J.M, (2017). Study of the trining needs of industrial companies in the Barcelona Area and proposal of training courses and methodologies to enhance further competitiveness, *Science Direct Procedia manufacturing* 13, 1426 – 1431.
- Mcgoldric, B and Tobey, D.(2016). *Needs assessment Basics*, ATD Press.
- Ooney Tim, And Brinkerhoff Robert O. (2008). *Courageous training – bold actions for business results*, Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Al-Balawi, Ayed Ban Ali (2019). The necessary training needs for mathematics teachers in the secondary stage from their point of view, *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*. 27 (5), 110-130.
- Abu Al-Nasr, Medhat Muhammad. (2016). *Effective training - planning, executing and evaluating training programs*, 1st ed, Arab Training and Publishing Group.united nation.
- Al-Rashaida, Rasha (2012). The reality of professional development for administrators working at Mutah University from their point of view and the identification of training needs in this light, unpublished Master Thesis, Mutah University, Karak, Jordan.
- Al-Shuaibi, Amani Hamad. (2020). The training needs of the teaching staff at Umm Al-Qura University in the field of educational technology innovations from their point of view, *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*. 28 (3), 56-87.
- Al-Ali, Yousra (2016). Training needs for teachers of gifted students in the Hashemite Kingdom of Jordan, *Dirasat Journal of Educational Sciences*.43, (3), 1397-1414.
- Bin Rashid, Hessa bint Abdulrahman. (2018). Training needs of female administrative staff in the general administration of education in the Riyadh region in light of electronic administration, *Arab Studies in Education and Psychology* (ASEP), Issue (99), 138: 209.
- Boualak, Nawal (2019). *Human resources strategy*, 1st ed, Amman Wael House for Publishing and Distribution.
- Kharmoush, Mona. (2014). The training needs of the individual in the organization, *Jil Journal for Humanities and Social Sciences*, No. (4), 89-98.

- Ali, Osama Muhammad, Hassan, Ali Abdel Hafez (2018). Prepare a creative trainer TOT. Dar Al-Ilm WA Al-Iman for Publishing and Distribution. Egypt.
- Mujahid, Fayez Nasser Ali (2020). Training needs of faculty members at Amran University in light of quality standards and academic accreditation, *Al-Bayda University Journal*. 2 (2), 519: 514.
- Najm, Munawwar, Abu Dayyeh, Dina. (2018). Training needs of first-grade teachers in UNRWA schools in Gaza Governorate, *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*, 28 (1), 48-80.