

المراجع العربية:

- القرآن الكريم
- الحديث النبوي الشريف

ابن ماجة. سنن ابن ماجة. أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، وماجة اسم أبيه يزيد (المتوفى: 273هـ)، تح: محمد فؤاد عبد الباقي. دار إحياء الكتب العربية، باب الخث على المكاسب: (ج2/ص273).

البخاري. الأدب المفرد. حسن الخلق. باب من أصبح آمنا في سربه: (ج1/ص112).

البخاري. الأدب المفرد. الأذكار. باب الدعاء عند الكرب: (ج1/ص244).

أحمد، عفاف. 2009م. "السبل وكيفية النجاح في نظم التعلم والتدريب الإلكتروني". مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية. السنة الثانية عشر، العدد الثامن عشر.

أحمد ماهر. 1997م. السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية.

أشرف محمد دوابة. 2007م. "التنمية البشرية من منظور إسلامي". بحث مقدّم إلى الملتقى الدولي الثالث حول واقع التنمية البشرية في اقتصاديات الدول الإسلامية. الجزائر. 26-27 نوفمبر.

الألفي، محمد. 2007م. "إدارة المعرفة كأحد خدمات نظم المعلومات في المؤسسات الرقمية تطبيق على إدارة الموارد البشرية". ملتقى العلاقة بين استخدام العاملين للإنترنت في المؤسسات الحكومية ورفع الإنتاجية. دبي. دولة الإمارات العربية المتحدة 9 - 13 ديسمبر.

البطاشي، خليل. 2009م. " العلاقة بين التربية وعلوم التنمية البشرية". رسالة التربية وزارة التربية والتعليم. العدد 26.

البلوشي، خديجة. 2006م. أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي في الوزارات المركزية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس.

الخشروم، محمد، ومرسي، قبيل. 1999م. إدارة الأعمال: المبادئ والمهارات. الرياض: مكتبة الشقري.

الخطيب، أحمد، والخطيب، ردا. 2000م. الحقائق التدريبية. الأردن . عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.

الدريبي، علي بن محمد. 2006م. مستقبل إدارة الموارد البشرية في ظلّ العولمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود. الرياض.

الربايعة، على محمد. 2003م. إدارة الموارد البشرية. الأردن. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع .

الزنبقي، حنان سليمان. 2011م. التدريب الإلكتروني. عمان: دار المسيرة للنشر والطباعة.

السعادات، خليل ابراهيم. 2010م. "توظيف التعليم عن بُعد لأعراض التدريب". ورقة مقدمة الى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب في الفترة من 12-14 أبريل. جامعة الملك سعود كلية التربية قسم تقنيات التعليم.

السنبلي، عبدالعزيز. 2003م. استشراف مستقبل التدريب عن بُعد في المملكة العربية السعودية. الرياض: مركز بحوث كلية التربية. جامعة الملك سعود.

السيد، محمد آدم أحمد. 2004م. "تقنيات التدريب عن بُعد". مؤتمر المعرض التقني السعودي الثالث. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني. 10-14 ديسمبر.

الشميمري، أحمد عبدالرحمن، وعبدالرحمن عيجان، وبشرى غنام. 2004م. مبتدئ إدارة الأعمال الأساسية والاتجاهات الحديثة. ط 2. الرياض: مكتبة العبيكان.

الشيخ سالم، فؤاد وآخرون. 2000م. المفاهيم الإدارية الحديثة. ط 6. الأردن. عمان: مركز الكتب الأردني. الصباب، أحمد عبدالله؛ وآخرون. 2005م. أساسيات الإدارة الحديثة. جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

الصيرفي، محمد عبدالفتاح. 2009م. التدريب الإداري. الأردن. عمان: دار المناهج.

الطعاني، حسن أحمد. 2002م. التدريب مفهومه وفعالياته "بناء البرامج التدريبية وتقييمها". عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الضلاعين، علي. 2005م. أساسيات في إدارة الأعمال. ط 2. الكرك: دار يزيد للنشر.

-العاني، أسامة عبد المجيد. 2003م. المنظور الإسلامي للتنمية البشرية. الإمارات: مركز الامارات للبحوث والدراسات الاستراتيجية.

العبادي، هاشم فوزي دباس. 2006م. التحديات الإستراتيجية وممارسات إدارة الموارد البشرية . دراسة تطبيقية غير منشورة. جامعة الكوفة. العراق.

العزاوي، نجم. 2006م. التدريب الإلكتروني. الأردن. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

العساف، صالح بن أحمد. 2006م. المدخل إلى البحث العلمي في العلوم السلوكية . الرياض : مكتبة العبيكان.

العقيلي، عمر، والمؤمن، قيس. 1993م . المنظمة ونظرية التعليم. ط 1. الاردن . عمان: مؤسسة زهران للطباعة والنشر.

العوين، فداء. 2007م. الإمكانيات المتاحة التي تساعد على تطبيق للتدريب عن بُعد في معهد الإدارة العامة من وجهة نظر الهيئة التدريسية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.

الغامدي، محمد بن عبد الله. 2006م. فاعلية استخدام البث الفضائي الموجه في تدريب الطلاب عن بُعد في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود. الرياض.

الغراب، إيمان محمد. 2003م. "التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي". مقدم إلى المؤتمر العربي الثاني: الاستشارات والتدريب. الشارقة: دولة الإمارات العربية المتحدة في الفترة 21-23 أبريل. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. جامعة الدول العربية.

الفزاري، محمد بن أحمد بن محمد. 2009م. أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية بسلطنة عمان. رسالة دكتوراه غير منشورة. سوريا. جامعة تشرين.

القاسم، ليلي. 2010م. "تصور تنظيمي مقترح لمركز تدريب عن بُعد بالإدارة العامة للتدريب التربوي في منطقة الرياض". ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات و الاتصال في التعليم و التدريب. جامعة الملك سعود. كلية التربية. قسم تقنيات التعليم. خلال الفترة 12-14 أبريل.

القبان، يوسف محمد. 1983م. "تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية". مجلة الإدارة العامة العدد 38. يوليو.

القحطاني، سالم بن سعيد، وآخرون. 2000م. منهج البحث في العلوم السلوكية. ط1 الرياض: المطابع الوطنية الحديثة.

القحطاني، محمد دليم. 2005م. إدارة الموارد البشرية (من منهج استراتيجي متكامل). المملكة العربية السعودية: مطابع الحسيني.

القريوتي، محمد. 2004م. مبادئ الإدارة العامة: النظريات والعمليات والوظائف. ط2. الأردن. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

القريوتي، محمد قاسم. 2006م . نظرية المنظمة والتنظيم.الأردن. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

القريوتي، محمد قاسم. 2002م . "اتجاهات شاغلي الوظائف القيادية في الوزارات والإدارات الحكومية في دولة الكويت نحو تفويض السلطة". مجلة الإدارة العامة. السعودية. مجلد (43). العدد (2).

القريوتي، محمد، . 2004م . " آراء المديرين من مستوى الإدارة الوسطى في الأردن بشأن العوامل المعززة للشعور بالتمكين" دراسة ميدانية مجلة أبحاث اليرموك (1636). مجلد (266).

الكبير، عمر أحمد . 2007. "التدريب والتكوين عن بُعد في سياق التقنيات المتطورة للتدريب والتكوين". الندوة القومية حول التعليم والتدريب المهني الإلكتروني . طرابلس : 25 – 27 ديسمبر .

الكبيسي، صلاح الدين. 2005م. إدارة الكوادر البشرية في الخدمة المدنية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

المبارك، ساعد عيد عبد الله . 2003م. تقييم فعالية التدريب الإداري في إمارة منطقة الرياض. رسالة ماجستير. المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب المعهد العالي للعلوم الأمنية.

المتولي، محمد . 2005م. تأهيل الكوادر البشرية لتطبيق الحكومة الإلكترونية في الدول العربية . الكويت أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية.

المورعي، محمد. 2008م. فعّالية استخدام بيئة التعلم الإلكترونية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الموسوي ، علي شرف . 2010 م . "التدريب الإلكتروني و تطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي". ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات و الاتصال في التعليم و التدريب . جامعة الملك سعود . كلية التربية . قسم تقنيات التعليم . خلال الفترة 12-14 أبريل.

المهيزعي. محمد فهد. 2009م. فاعلية برامج التدريب الإلكتروني التي تقدمها شركة أرامكو السعودية من وجهة نظر المتدربين. رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية. الرياض. الملك سعود.

الهندي، مرغوب. 2006م. مطالب إنشاء مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى.

الهيبي، خالد عبد الرحيم. 2005م. إدارة الموارد البشرية . الأردن. عمان :دار وائل للنشر والتوزيع.

برنوطي، سعاد نايف. 2004م. إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) ط 2. الأردن . عمان :دار وائل للطباعة والنشر.

بلفقيه ،مها بنت محمد علوي. 2006م. التدريب عن بُعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك عبد العزيز . جدة.

بلقيس ، أحمد 1989م. " تحديد الحاجات التدريبية ودور القائد التربوي " التعيين الدراسي 55/26 معهد التربية / الاموال . ص. 17 .

حارب، سعيد. 2009م. " أسس تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي ". مجلة الوعي الإسلامي. العدد 520. الكويت. يناير. ص. 112.

حسن الشماع. 1999م. مبادئ الإدارة. الطبعة الأولى. الأردن. عمان: دار المسيرة.

حسن حريم . 2003. تصميم المنظمة الفعالة التنظيمي وإجراءات العمل . ط 1. الأردن. عمان : مكتبة الحامح للنشر .

حسن حريم . 2003م. إدارة المنظمات . ط 1. الأردن . عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .

حسن، شوقي محمد . 2009م. "التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية". مجلة التعليم الإلكتروني، العدد الرابع. جامعة المنصورة. اغسطس. ص. 12.

حنفي، عبدالغفار. 2006م. أساسيات إدارة منظمات الأعمال والوظائف والممارسات الإدارية. الإسكندرية: الدار الجامعية.

خالد عبد الجليل دويكات. 2005م. " دور التعليم المفتوح في إدارة المعرفة وتنمية الإبداع". المؤتمر العلمي الرابع من 15 – 16 مارس . جامعة فيلادلفيا.

خفاجي، باسم. 2007م. " دور التعليم والتدريب الإلكتروني في خدمة الشركات العربية". مجلة عالم الإبداع. العدد الثامن. مارس. ص. 42.

خليل الشماع وآخرون . 2000م. نظرية المنظمة . ط 1 . الأردن . عمان : دار المسيرة للطباعة والنشر.

جارى ديسلر . 2009م . إدارة الموارد البشرية . ترجمة: محمد سيد أحمد عبد العال . الرياض : دار المريخ.

رشيد، مازن فارس. 2004م. إدارة الموارد البشرية. المملكة العربية السعودية . الرياض: مكتبة العبيكان.

رفاعي، ممدوح عبد العزيز. 2004م. " إدارة المعرفة طريق المنظمات المتعلمة إلى التميز". ورقة عمل جمعية إدارة الأعمال العربية. مجلة إدارة الأعمال. الأردن. يوليو. ص 27.

طاطار، أحمد . 2007م. الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية للمؤسسة . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.

طه، طارق. 2007م . إدارة المنظمات . عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.

عباس، سهيلة محمد. 2006م. إدارة الموارد البشرية . ط2. الأردن. عمان: دار وائل للنشر.

عبد الباقي، صلاح محمد. 2000م. إدارة الموارد البشرية. مصر. الإسكندرية: الدار الجامعية.

عبد الحفي، رمزي أحمد. (2006م). نحو مجتمع الكتروني . القاهرة: زهراء الشرق.

عبدالرحمن، توفيق. (2000م). التدريب عن بعد- تنمية الموارد البشرية باستخدام الكمبيوتر والإنترنت/موسوعة التدريب والتنمية البشرية. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للنشر والتوزيع.

عبدالرؤوف، مشيرة حسن. 2008. التدريب من بعد عبر الشبكات". المؤتمر السنوي الخامس. اقتصاديات تعليم الكبار. القاهرة: دار الفكر العربي. ص: 371.

عبد السلام أبوقحف . 2002م. أساسيات المحاسبة والإدارة. الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة.

عبدالغفار حنفي وسمية قرياقص. 2000م. أساسيات الإدارة وبيئة الأعمال . الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة.

عبد المعطي عساف. 2000م. مبادئ الإدارة: المفاهيم والاتجاهات الحديثة. الأردن. عمان: دار زهران للطباعة والنشر والتوزيع.

عبد الوهاب سويسي. 1995م. أهمية المشاركة في تصميم الهيكل التنظيمي من منظور كمي . رسالة ماجستير غير منشورة. معهد العلوم الاقتصادية. جامعة الجزائر .

عبيدات ، دوقان ، وآخرون . 2006م. البحث العلمي : مفهومه ، أدواته ، أساليبه . ط3 . الرياض : دار أسامة للنشر والتوزيع.

عدنان عبدالله عويضة . 2000م. سياسات التسوية الهيكلية وأثرها على التنمية البشرية في البلاد الإسلامية . رسالة ماجستير في الاقتصاد الإسلامي . جامعة اليرموك . الاردن .

عساف، عبد المعطي. 2000م. التثريب وتنمية الموارد البشرية " الأسس والعمليات " . الأردن . عمان: دار زاهر للنشر والتوزيع.

عسكر ، سمير . 1987م. المدخل الى إدارة الأعمال . الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .

عفيفي، محمد بن يوسف. 2009م. "التعلم عن بُعد (الحاجة إليه وكيفية تطبيقه " . ورقة عمل مقدمة للملتقى الثاني للجمعية السعودية للإدارة . الجامعة الإسلامية . 7-8 مارس .

د عبدالحليم عويس . 2005م. موسوعة الفقه الإسلامي المعاصر . المنصورة . مصر : دار الوفاء .

فريدة ،البسام .2002م. أزمة الموارد البشرية في الجامعات السعودية (مؤشراتها، أسبابها، أساليب التعامل معها).رسالة دكتوراه غير منشورة . المملكة العربية السعودية. مكة المكرمة. جامعة أم القرى.

فوزي حبيش. 1999م. الإدارة العامة والتنظيم . بيروت: دار النهضة العربية.

لبنان هاتف الشامي وماركو ابراهيم نينو. 2001م. الإدارة : المبادئ الاساسية.الأردن.إربد: المركز القومي للنشر.

ماهر، أحمد. 2001م. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية:الدار الجامعية.

محمد ،أشرف عبد الرحمن . 2006 دور إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال المصرية في ظل اقتصاد المعرفة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة القاهرة. كلية التجارة.

محمد القربوتي . 2001م. الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق . ط2. الأردن. عمان :دار وائل للنشر.

محمد شاعر عصفور. 1999م. أصول التنظيم والأساليب .الأردن. عمان :دار المسيرة للنشر والتوزيع.

محمد عبد الفتاح ، ومحمد الصحن. 2003م. الإدارة العامة : المبادئ والتطبيق . الإسكندرية :الدار الجامعية .

محمد ، نسيم كمال نسيم. 2002م. أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة . القاهرة أكاديمية السادات للعلوم الإدارية. المعهد القومي للإدارة العليا.

مرسلي، أحمد و بعلي، شريف سيد أحمد. 2004م. التدريب في ظلّ التغيرات الحديثة و أثره في تسيير الموارد البشرية، رسالة لإعداد شهادات الدراسات العليا المتخصصة في الموارد البشرية-دفعة جوان. الأردن.

مسلم، علي وعمر، أمين . 2007 م. علم تحليل وتصميم منظمات الأعمال. الرياض: الدار الجامعية.

مصطفى فهمي وحسن عثمان. 2002م. الإدارة العامة : الإطار العام لدراسة الإدارة العامة فن الحكم والإدارة في السياسة والاسلام: العملية الادارية . الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر.

معاينة، عادل سالم موسى. 2008م. "إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي تجارب عالمية". مجلة دراسة المعلومات. العدد الثالث. الأردن. جامعة اليرموك. سبتمبر.

موفق حديد محمد. 2004 م. الإدارة العامة (هيكله الاجهزة وصنع السياسات وتنفيذ البرامج الحكومية) ط3. الأردن عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع .

موقع إنترنت الموارد البشرية (إدارة المعرفة وإدارة الموارد البشرية
<http://www.hrdiscussion.com/hr5077.html> . تاريخ الدخول على الموقع [

[2011/7/19م]

هلال ، محمد عبد الغني حسن؛ سارة ، محمد . 2006-2007م. إدارة التكنولوجيا . مركز تطوير الأداء والتنمية. القاهرة: دار الكتاب.

هلال ، محمد عبد الغني حسن . 2004م . التدريب الأسس والمبادئ . القاهرة :مركز تطوير الأداء .

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Arafeh, S. 2004. *The Implications of Information and Communications echnologies for distance education: Looking toward the future*. American Institutes for Research under Subcontract to SRI International.

Alan L. and Aidan R. 1994. *organization in the public sector* . London: pitman publishing

Alrawashdeh Thamer Ahmad .2011.The Extended UTAUT Acceptance Model Of Computer-Based Distance Training System Among Public Sector's Employees In Jordan A Thesis Submitted To The UUM College Of Arts And Science In Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy Universiti Utara Malaysia.

Bishop, John H. 1994. "The Impact of Previous Training on Productivity and Wages". *Training and the Private Sector*. ISBN: 0-226-49810-7. January.p161-200.

Brown liam , Murphy Eamonn & Wade vincent .2006. "Corporate e-Learning: Human Resource Development Implications for Large and Small Organizations". *Human Resource Development International*. Vol. 9.(No. 3)September p 415-427

Burgess, J. R. D., & Russell, J.B.A. 2003. "The effectiveness of Distance Learning Initiatives in Organizations". *Journal of Vocational Behavior*.vol. 63.(No,2)February .p 289-303.

Blau, Peter &Hall, Richard.1992. *Organization: Structure Processes and Outcome*. (5th ed.) . New Jersey: John Willy and Son/Inc.

Colonel James W. & Shufelt, Jr. .2008. A Vision for Future Virtual Training, ATTN: ATZL-CTN-VTPIO-Virtual, CAC-Training410 Kearney Avenue Fort Leavenworth, Kansas 66027-5070 USA.

- Cohen, J. 1989. *Statistical power analysis for the Behaviour Alsciences* (2nd ed.). New York: Academic Press.
- Cupta, V. 2000. *Information Systems Success In thé 21th Century*. New Jersey : Prentice-Hall, Upper Saddle Review.p.354
- Daft, Richard.2007. *Understanding the Theory and Design of Organization*. New York: Thomson South-Western Company-Darlington.
- Drucker, Peter, F. 1999. *Management Challenges for the 21st Century* . New York: Harper Business.
- Donovan A. McFarlane .2011 . “A Comparison of Organizational Structure and Pedagogical Approach: Online Versus Face-to-face” *The Journal of Educators Online* .Volume 8.(No1) January 2011.
- Dussauge, P., Hart, S., & Ramanantsoa, B. 1992. *Strategic Technology Management*. New York : John Wiley & Sons.
- Elena, A. 2006. “Theoretical Basics of Adult vocational Training by Means Distance Learning Technologies”. *International Siberian Workshop and Tutorial EDM* .july2006.p 201-206.
- Estrin Saul, Baghdasaryan Delia and Meyer Klaus E. 2009. “The Impact of Institutional and Human Resource Distance on International Entry Strategies” *Journal of Management Studies* vol.46(No7) November 2009 .p1171-1196.
- Field, A. 2000. *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. London: Sage Publications.
- Gather. R. Jones , Jennifer m George . 2000.*contemporary management* .boston: Irwin mcgraw – hill p 9.
- GabaAshok Kumar . 2012. *The Role of Distance Education in the Human Resource Development of India*, Indira Gandhi National Open University New Delhi-110 068 India.

- Gagne, R., & Rojas, A. 1991. "Planning and authoring computer assisted instruction lessons". *Educational Technology*.vol 21.(9) 17-21.
- Gibson, James .2006 . *Organization :Behavior, Structure ,processes*. (12th ed). N,Y: McGraw-Hill.
- Hair, J.H., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. 2010 . *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall,
- Hariyati Rr.Tutik Sri, Nurachmah Elly and Mulyono Sigit .2011. "Developing distance learning method for health practitioner in Jakarta and its surroundings". *Indonesia International Journal of Education Administration and Policy Studies* Vol. 3(11), p. 191-196, November 2011 DOI: 10.5897/IJEAPS11.049 ISSN 2141-6656 *2011 Academic Journals.
- Hawthorne.2004. "Redesigning Library Human Resources Integration Human Resources Management Organizational Development" .*Libry Trends*. Vol.53:(No1).p172- 186.
- Ivancevich , John M.2003 .*Human Resource Management*, International Edition. Singapore: McGraw Hill.
- Judith R Gordon . et al . 1990. *Management and organizational behaviour*. boston : allyn bacon p176.
- Kline, R. B. 2011. *Principles and practice of structural equation modeling* (2 ed.). New York: Guilford Press.
- Long Lori K. and Smith Robert D. 2004. "The role of Web-based distance learning in HR development" *Journal of Management Development* Vol. 23 (No. 3) 2004 pp. 270-284.
- Marcos, M., & Soldan, D. 2001. "Supporting distance engineering education is greatly needed". Large Engineering Systems Conference. 11-13jul2001.p 69-72.

Masco, M, Bovey, C& Till, J. 1999. *Busssiness Today*. New Jersey :Prentice Hall.

Mintezberg, Henry. 1985. *The Structuring of Organizations: A Syntheses of the Research*. (1st edition), new jersey: Englewood Cliffs comp.

mohr, carol guthner & others. 2000. "virtual reality: is it for you?" *Astd hand book of taining desine and delivery* .NY :mcgrow hill. P 29-35.

Osborne David, & Gaebler, Ted. 1992 .*Reinventing government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector* . Addison-Wesley Public. Co.

Pringle, Charles . Jennings, Daniel & longenecker Justin .1988. *managing organizations: function and behaviors* 7th ohio: Merrill publishing company.

Poselie, P. & Wiele, T. 2002 . "Employee Perceptions of Human Resource Management and TQM and the Effects on Satisfaction and Intention to Leave". *Manaing Service* .vol.12 .(No3),165.

Robbins, S, & Coulter, M. 2003. *Fundamentals of Management*.
New York, Prentice Hall; (8th edit).

Robbins, S. P., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, N.J., Pearson/Prentice Hall.

Robbins, Stephen. 2003. *Essentials of Organizational Behavior*. (7 ed.) . New Jersey: Prentice Hall.

Ramayah, T., Ahmad, N. H., & Hong, T. S. 2012. "An Assessment of E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia". *Educational Technology & Society* vol.15.(No2),p125-137.

Redford E. and blissett M. 1981. *organizing the executive branch*.
Chicago:the Dryden press.

Ruhig, R. 2002. "Distance learning: A systems view an assessment and review of the literature". Retrieved on May, 10, 2012, from: <http://www.rcet.org/research/ATT-OLN/Dumont-finalreport.pdf>

Saghafian Marzieh .2009. A Critical Review Of Research On Technology-Based Training In Business Organizations Research In Higher Education Journal States, Report by American Society of Training and Development, Alexandria, VA.

Stavrou, Costea. 2002. "The Role for Human Resource Management In Today's Organizational :The Case Of Cyprus In Comparison With The European Union". *Journal of European Industrial Training*.vol.26(No6). 261-268.

Scott, Richard.1992. *Organization Rational, Natural, and Open System*. (2nd ed), New Jersey: Prentice Hall.

Shermerhorn , john. 1996. *management* . 5th . new jersey . prentice hall.

Stevens, J. 2002. *Applied multivariate statisties for social sciences*. Mahwah :Lawrence Erlbaum.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. 2007. *Using multivariate statistics* (4rd ed.). New York: Harper Collins.

Thompson, C., Koon, E., Woodwell, W.H. & Beauvais, J. 2002. "Training for the Next Economy: An ASTD State of the Industry Report on Trends in Employer-provided Training in the United States" .*Report by American Society of Training and Development*, Alexandria, VA.

الملاحق

الملحق (1)

قائمة المحكمين

| رقم | الاسم | الصفة | جهة العمل |
|-----|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 1 | أ.د عادل عبدالعزيز الغرياني | عضو هيئة تدريس | جامعة العلوم الإسلامية الماليزية |
| 2 | د ميكائيل ابراهيم | عضو هيئة تدريس | جامعة العلوم الإسلامية الماليزية |
| 3 | د صلاح محمد زكي | عضو هيئة تدريس | جامعة العلوم الإسلامية الماليزية |
| 4 | د محمد الناجي | مدير مكتب العلاقات والتوثيق | جامعة سبها |
| 5 | د علي صالح أحمد | عضو هيئة تدريس | جامعة المرقب |

الملحق 2

(الاستبيان)

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد/ة..... وفقه الله.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ويُعد

أفيدك أنني أقوم حالياً بدراسة بعنوان "إدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية بجامعة سبها" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه.

في الإدارة من جامعة العلوم الإسلامية الماليزية علماً بأنه يقصد بالتدريب عن بُعد أي عملية تدريبية تستخدم شبكة الإنترنت (شبكة محلية، الشبكة العالمية) لعرض وتقديم الحقائق الإلكترونية، أو التفاعل مع المتدربين سواء كان بشكل متزامن أو غير متزامن أو بقيادة المدرب أو بدون مدرب أو مزيج بين ذلك كله دون اشتراط الحضور المكاني.

ولأهمية وجهة نظرك التي ستساعدني في الوصول لنتائج دقيقة، آمل قراءة فقرات الاستبيان المرفق بتمعن والإجابة عن أسئلته متحرراً للدقة في إجابتك وذلك بوضع إشارة (✓) أمام الإجابة التي تعبر عن وجهة نظرك، مع العلم أن جميع هذه المعلومات ستعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً ومقدراً حسن تعاونكم سلفاً، والله يحفظكم ويرعاكم.

UNIVERSITI SAINS ISLAMIA
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA
 الجامعة الإسلامية
 الماليزية

أولا : المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة أمام الإجابة التي تعتقد أنها صحيحة :

1. النوع : ذكر

أنثى

2. العمر 25 سنة فأقل

35-26

45-36

55-46

56 فأكثر

3. المؤهل العلمي:

دراسات عليا

بكالوريوس

دبلوم

4. المسمى الوظيفي:

رئيس قسم

نائب رئيس قسم

عضو هيئة تدريس

موظف

5- الخبرة:

5 سنوات فأقل

11-6

15-12

20-16

21 فأكثر

| رقم | الفقرات | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|---|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| المجال الأول: واقع التدريب عن بُعد | | | | | | |
| 1 | عدم توافر أجهزة حاسوب كافية للموارد البشرية بالجامعة. ذات مستوى عالٍ يلائم البرامج والتطبيقات المتطورة. | | | | | |
| 2 | أغلب الموارد البشرية تستخدم جهاز الحاسوب بوصفه جزءاً مهماً في حياتهم اليومية لكن ضمن إطارات متنوعة غير موجهة إدارياً نحو جانب تعليمي. | | | | | |
| 3 | توجد بيانات وأنظمة معلومات وشبكة اتصالات في الجامعة. | | | | | |
| 4 | عدد الموارد البشرية الكبير، بالإضافة لعدم التوازن في التوزيع الجغرافي لكليات الجامعة حيث إنها تتوزع على عدة مدن. | | | | | |
| 5 | هناك قابلية لدمج التدريب عن بُعد في العمليات والأنشطة الإدارية المختلفة. | | | | | |
| 6 | نقص الوعي العلمي والتقني في الجامعة يحول دون تحقق فوائد التدريب عن بُعد وأهميته للموارد البشرية. | | | | | |
| 7 | هناك قابلية للتغيير من قبل الموارد البشرية المتوفرة بالجامعة نحو تطبيق التدريب عن بُعد. عدم توافر الأجهزة الكافية للموارد البشرية في الجامعة، حيث يعتبر استخدام الحاسوب مكلفاً كما أنّ التعليم الحديث يتطلب أجهزة ذات مستوى عالٍ ليلاءم | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | البرامج المتطورة. |
| | | | | | 8 توجد أهداف إستراتيجية واضحة للتدريب عن بُعد في الجامعة تعمل على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية. |
| | | | | | 9 البنية التحتية للجامعة هي بنية داعمة لتطبيق التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 10 نقص الدورات التثقيفية حول التدريب عن بُعد ومتطلباته والادوار الجديدة التي ينبغي للموارد البشرية القيام بها وفق أنماطه وآلياته. |
| | | | | | 11 هناك اعتماد كبير على التواصل التقني داخل الجامعة يساعد على الأخذ بتطبيق التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 12 عدم استفادة الجامعة من الأبحاث السابقة حول التدريب عن بُعد وتوظيفها وأخذها بعين الاعتبار. |
| | | | | | المجال الثاني: الأسس التنظيمية التي يستند عليها التدريب عن بُعد |
| | | | | | 1 ينطلق تنظيم التدريب عن بُعد بالجامعة من شمولية التغيير لأن المؤسسة التربوية بطبيعتها مترابطة وذات طابع متكامل لا يتجزأ. |
| | | | | | 2 الحصول على الاعتماد الأكاديمي من وزارة التعليم العالي. |
| | | | | | 3 مراعاة خصائص كل وظيفة في إدارة التدريب عن بُعد ومتطلباتها والصلاحيات والمسئوليات المرتبطة بها. |
| | | | | | 4 التنظيم الإداري مهم لتنظيم القدرات ودعم الاستثمار البشري وحفز الطاقات الابداعية. |
| | | | | | 5 وجود أساس تنظيمي مرخص له للتدريب عن بُعد. |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|---|
| | | | | | 6 | المرونة الإدارية والتنظيمية عنصر أساسي في تطبيق التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 7 | تطبيق هذا النوع من التدريب يحتاج إلى تغيير ثقافة التنظيم الإداري في ضوء فلسفة وأهداف التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 8 | يجب الأخذ بعين الاعتبار الصلاحيات والمسئوليات واللوائح التي ينطلق منها التدريب عن بُعد والعمل بها. |
| | | | | | 9 | يجب أن يتوافق نظام التدريب عن بُعد مع احتياجات الموارد البشرية لتحقيق أهداف الجامعة. |
| | | | | | 10 | توفير وحدة للتدريب عن بُعد تعنى بتطوير التدريب عن بُعد والإشراف عليه. |
| المجال الثالث: الأساليب والخطط والبرامج اللازمة لإدارة التدريب عن بُعد | | | | | | |
| | | | | | 1 | توفير الموارد المالية الكافية لإنشاء مركز للتدريب عن بُعد. |
| | | | | | 2 | إنشاء مبنى لمركز التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 3 | إعداد هيكل تنظيمي لإدارة مركز التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 4 | توفير كادر فني وهندسي متخصص في تقنيات الاتصالات والتدريب عن بُعد. |
| | | | | | 5 | توفير إدارة للمركز متخصصة في التدريب عن بُعد والتعليم المستمر. |
| | | | | | 6 | العمل على تقييم جودة المخرجات التدريسية وتحسينها. |
| | | | | | 7 | تأسيس بنية تحتية جيدة لخدمات الاتصالات الحديثة في مركز |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 8 مختبرات الجامعة ومشغلها يجب أن تكون مزودة بالمستلزمات والمواد اللازمة لعملية التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 9 تقدم برامج توعوية في التدريب عن بُعد للموارد البشرية بالجامعة قبل تطبيق برامج المركز. |
| | | | | | 10 وضع الخطط المستقبلية لمواكبة التغيير الداعم لتطبيق التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 11 إعداد مشرفين متخصصين للتدريب عن بُعد. |
| المجال الرابع: طرق إدارة ومتابعة مخاطر ومعوقات تقنية المعلومات والاتصالات المعتمدة على التدريب عن بُعد | | | | | |
| | | | | | 1 عدم وجود إدارة خاصة بالتعليم والتدريب عن بُعد بالجامعة. |
| | | | | | 2 صعوبة تأقلم الموارد البشرية مع هذا النوع من التدريب بسبب تعودهم على التدريب التقليدي والخوف من التغيير. |
| | | | | | 3 توجد مشاكل تقنية متمثلة في صعوبة الوصول للمعلومات وأنقطاع الشبكة المفاجئ نتيجة لضعف شبكة الإنترنت. |
| | | | | | 4 غياب الإطار التنظيمي لبرامج التدريب عن بُعد في الجامعة. |
| | | | | | 5 ضعف برامج تدريب الموارد البشرية حول الوسائل التكنولوجية وكيفية استخدامها في الجامعة. |
| | | | | | 6 عدم ملاءمة البنية التحتية الحالية لشبكة الاتصالات مع متطلبات التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 7 عدم اقتناع بعض المسؤولين من صنع القرار بالجامعة بأهمية |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| | | | | | التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 8 ندرة الكوادر الفنية و الهندسية المتخصصة في التدريب عن بُعد. |
| | | | | | 9 ندرة الكوادر الإدارية المتخصصة في التدريب عن بُعد بالجامعة. |
| | | | | | 10 عدم توفير البرامج التدريبية التفاعلية التي تزيد من رغبة المتدربين في التدريب عن بُعد. |
| المجال الخامس: مدى أهمية التدريب عن بُعد على الموارد البشرية في الجامعة | | | | | |
| | | | | | 1 يساعد التدريب باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة على إيصال المادة التدريبية بشكل أفضل للموارد البشرية في الجامعة |
| | | | | | 2 يعمل التدريب على ترشيد الاستثمار الأمثل للموارد البشرية وتوجيه طاقاتها الوجهة السليمة. |
| | | | | | 3 يزيد التدريب من مهارات ومعلومات تساعدني في عملية تطوير أساليب العمل وتبسيط قرارات العمل بما يكفل سرعة تقديم الخدمة بأقل جهد ممكن. |
| | | | | | 4 يتيح التدريب إمكانية تحديد التغيرات الخارجية التي تتعرض لها الجامعة، من خلال تحديد الجديد من الاحتياجات والاستفادة من الفرص وتفادي المخاطر. |
| | | | | | 5 يزيد التدريب من حصيلتي المعرفة من اتجاهات وأفكار جديدة. |
| | | | | | 6 يتيح التدريب إمكانية تتبع إجراءات العمليات وتحديد نقاط الاختناق الناتجة عن نقص الخبرة والمهارة في الموارد. |
| | | | | | 7 ازدياد وعي الموارد البشرية في اتجاه تطوير معرفتهم وخبراتهم |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | ومعرفة الجديد دائماً من تغيرات في مجال تخصصهم، لمواكبة التطور الدائم. | |
| | | | | | يسهم التدريب عبر شبكات الاتصال بتدفق المعلومات بين الموارد البشرية بحيث يسمح بتبادل المعلومات لخلق تنمية مستدامة. | 8 |
| | | | | | يساهم التدريب في تمكين العاملين في الجامعة من تفهم التقارير والمعلومات الإدارية وإكساب العاملين مهارات تقييم العمل. | 9 |
| | | | | | يعمل التدريب عن بُعد على تقليص الوقت فيجعل كلّ الأماكن متجاورة إلكترونياً. | 10 |
| | | | | | يؤثر التدريب على زيادة القدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة ويقلل من نسبة القرارات الخاطئة في القضايا الإدارية. | 11 |
| | | | | | يدعم التدريب سياسات الاختيار وتقييم الأداء والترقية والتنقلات وغيرها من سياسات الأفراد | 12 |
| | | | | | يساعد التدريب على سرعة وجود تداول المعلومات بين العاملين واتخاذ قرارات صائبة وفعّالة خاصة ذات الصلة بالأفراد داخل التنظيم | 13 |