

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

أولاً: الكتب

- أبو النصر، مدحت. ٢٠٠٩. مهارات المدرب المتميز. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- البرق، عباس. نظير البرق وعائيد محمد الملا و أمل سليمان. ٢٠١٣. دليل المبتدئين في استخدام التحليل الإحصائي باستخدام برنامج أموس (AMOS). عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
- توفيق، عبد الرحمن. ٢٠٠٢. أفكار لكسر الإطار. الطبعة ٢. المجلد ١. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بيمك.
- حمزوي، محمد سعيد. ١٩٨٥. التطوير الإداري في الدول النامية. الرياض: جامعة الملك سعود.
- الخضر، حسن رمضان. ٢٠١٠. تدريب أصحاب المشاريع الصغرى والمتوسطة في ليبيا: الواقع والتطلعات". المعهد العالي لإعداد المدربين، بنغازي: ليبيا.
- دونالد كيركباتريك. ١٩٥٧. تقييم التدريب. (ترجمة) فارس حلمي. الرياض: دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية.
- الرفاعي، أحمد. ١٩٩٨. مناهج البحث العلمي: تطبيقات إدارية واقتصادية. عمان: دار وائل للنشر.
- السكرانة، بلال. ٢٠٠٩. التدريب الإداري. عمان: دار وائل للنشر.
- السلمى، علي. ٢٠٠١. إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية. القاهرة: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- سهيلة عباس و علي علي. ٢٠٠٣. إدارة الموارد البشرية. الطبعة الثالثة. عمان: دار وائل للنشر.
- الشاعر، عبد الرحمن إبراهيم. ٢٠٠٥. إعداد البرامج التدريبية: التدريب الفعال. الرياض: مكتبة الرشد.
- شاويش، مصطفى. ٢٠٠٥. إدارة الموارد البشرية. الطبعة الثالثة. عمان: دار الشروق.
- الصيرفي، محمد. ٢٠٠٩. التدريب الإداري تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الطعاني، حسن أحمد. ٢٠٠٧. التدريب الإداري المعاصر. عمان: دار المسيرة.
- الطعاني، حسن. ٢٠٠٢. التدريب. مفهومه. فعالياته. بناء البرامج التدريبية وتقويمه. عمان: دار الشروق.
- عادل، صالح وآخرون. ٢٠٠٦. إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. أريد: عالم الكتاب الحديث.
- العبيدي، قيس محمود. ١٩٩٧. التنظيم. المفهوم والنظريات والمبادئ. طرابلس-ليبيا: الجامعة المفتوحة.

- العزاوي، نجم. ٢٠٠٦. *التدريب الإداري*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- العساف، صالح محمد. ١٩٨٩. *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. الرياض: العبيكان للطباعة والنشر.
- عقيلي، عمر وصفي. ٢٠٠٥. *إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- عقيلي، عمرو وصفي. ١٩٩٧. *الإدارة أصول وأسس ومفاهيم*. عمان: دار أهران للنشر والتوزيع.
- المبيضين، حفلة و جرادات، أسامة. ٢٠٠١. *التدريب الإداري الموجه بالأداء*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- المشوخي، حمد سليمان. ٢٠٠٢. *تقنيات ومناهج البحث العلمي*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- أوبكر، مصطفى محمود. ٢٠٠٤. *إدارة الموارد البشرية*. مدخل لتحقيق الميزات التنافسية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- معجم اللغة العربية. المعجم الوسيط. ١٩٨٥. الطبعة ٣. القاهرة: مطابع الأوفست.
- ملائكة، عبد العزيز محمد. ١٩٩٠. *تنمية مهارات القيادة الإدارية*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- ملحم، سليم. ٢٠٠١. *التمكين كمنهج إداري معاصر*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الأكاديمية العربية في الشارقة.
- النمر، سعود محمد. ١٩٩٠. *السلوك الإداري*. الرياض: مطابع جامعة الملك سعود.
- هلال، محمد عبدالغني. ٢٠٠٠. *التدريب الأسس والمبادئ*. مصر: دار الكتاب.
- ياغي، محمد. ١٩٩٣. *التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق*. الرياض: جامعة الملك سعود. عمادة شؤون المكتبات.
- ثانيا: المقالات
- الملحم، إبراهيم علي. ٢٠٠٠. " التنظيم وإعادة التنظيم الإداري في الجهاز الحكومي. الأسس والمبادئ والأهداف دراسة تحليلية لتجربة المملكة العربية السعودية". *المجلة العربية للإدارة*. المجلد ٢٠. ع (١).
- أحمد عيدان جاسم. ٢٠١٢. " تقييم مصداقية البرامج التدريبية من خلال قياس مخرجاتها". *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*. المجلد الرابع.
- أحمد غبوش. ١٩٨٩. " التطوير الإداري أبعاده ومزاياه". *مجلة الإدارة*. المجلد الحادي عشر. العدد (٣٦).

- أحمد مهدي عبد القادر و أحمد ابراهيم أبو وسن. ٢٠١٢. "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإنتاجية بالقطاع الصناعي السوداني بالتطبيق على مجموعة شركات جيا الصناعية". مجلة العلوم والثقافة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. مجلد ١٢. العدد (٢).
- الطراونة، تحسين أحمد ٢٠١٢. "الالتزام بتطبيق مراحل التدريب وأثره في مجالات أداء العاملين". المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب. المجلد ٢٦. العدد (٥).
- التلاني، نهاية عبد الهادي والمصدر. إيمان عبد الرحمن وبدير. رامن عزمي. ٢٠١١. " واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية". مجلة جامعة الأزهر بغزة. سلسلة العلوم الإنسانية. المجلد ١٣. العدد (١).
- البكر، جاسم محمد. ٢٠٠٦. "واقع تقييم البرامج التدريبية في وزارة الداخلية. الفكر الشرطي". مركز بحوث شرطة الشارقة. المجلد ١٥. العدد (٥٧).
- الحراشة محمد و أهيتي صلاح الدين. ٢٠٠٦. " أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كعامل يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية. دراسة ميدانية". مجلة دراسات العلوم الإدارية. المجلد ٣٣. العدد ٢.
- الرفاعي، هاشم السيد و الأثرى، أحمد صالح. ٢٠٠٣. " تقييم التدريب بين النظرية والتطبيق. مستقبل التربية العربية". المركز العربي للتعليم والتنمية. المجلد ٩. العدد (٢٩). جمهورية مصر العربية.
- القحطاني، سالم بن سعيد. ٢٠٠٢. "المعوقات التنظيمية للإبداع عند موظفي التطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية". مجلة جامعة الملك سعود. المجلد ١٤. العدد (٢). ص ٣٧٣-٣٧٣.
- النمر، سعود محمد. ١٩٩٢. " الإبداع الإداري. دراسة سلوكية". مجلة المدير العربي. العدد (١١٧). يناير.
- الشلاش. عبد الرحمن. ٢٠٠٧. "القيادة الإدارية والمعوقات التنظيمية". حريدة الرياض. الخميس ١٢ ذي القعدة ١٤٢٨ هـ - ٢٢ نوفمبر.
- الصالح واللحيد. ٢٠٠٤. "التدريب والتقييم الموضوعي مطلباً الحاضر والمستقبل". جريدة اليوم. ٨ يونيو العدد ١١٣١٦. من الموقع الالكتروني. <http://www.alyaum.com/article/1180712>
- الصرايرة، خالد والقضاة، محمد. ٢٠٠٩. "القيم البيروقراطية لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة مؤتة وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها". المجلة الأردنية في العلوم التربوية. مجلد ٥. عدد (٣).

طاهر حسن. ٢٠١١. "قياس أثر الدورات التدريبية وفعاليتها في القطاع الصحي. دراسة استكشافية على المستشفيات الحكومية". مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد ٢٧. جامعة دمشق.

شلالي، عبدالقادر. ٢٠٠٨. "أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي". مجلة معارف.

عبدالمعطي عياف. ١٩٩٥. "مقومات الابداع الاداري في المنظمات المعاصرة". مجلة الاداري. العدد (٦٢). سبتمبر.

العساف. ليلى وخالد الصرايرة. ٢٠١١. "نموذج مقترح لتطوير إدارة المؤسسة التعليمية في الأردن في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة". مجلة جامعة دمشق. المجلد ٢٧. العدد (٣)، (٤).

كيلم إسلام. ٢٠٠٧. "تطوير التدريب وقياسه بطريقة ٦ سيجما". مجلة إدارة التدريب والتطوير كنموذج متكامل للأعمال. العدد (٣٤١). من الموقع الالكتروني.

http://edara.com/Khulasat/Developing_and_Measuring_Training_The_6_Sigma_Way.aspx

ميكائيل إبراهيم. ٢٠٠٩. "تأثير الاتجاهات والانفعالات على الرغبة في استخدام اللغة العربية في العملية الاتصالية: دراسة حالة متعلقي اللغة العربية كلغة ثانية في جامعة العلوم الاسلامية الماليزية". مجلة الدراسات التربوية والنفسية. جامعة السلطان قابوس. مجلد ٧. عدد (٣). ص ٢٣٠-٢٤٣.

نعيمة برك. ٢٠١١. "تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية". مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا. العدد (٧).

الهندي، وحيد بن احمد. ١٩٩٣. "واقع التدريب في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية". مجلة الإدارة العامة. العدد (٧٩). يوليو.

وسيم إسماعيل الهابيل و شعبان محمد أبو عرب و عبدالجمعة أبو مسترة. ٢٠١١. "مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بشركات التأمين العاملة في قطاع غزة". مجلة الأكاديمية لجامعة الأزهر.

البيالي، يوسف بن صياح. ٢٠٠٠. "فاعلية تقييم التدريب في المعاهد الأمنية. دراسة تطبيقية على المعاهد الأمنية بمدينة الرياض". مجلة البحوث الأمنية. المملكة العربية السعودية. العدد (٢١).

ثالثا: الوسائل العلمية

الديب، إبراهيم رمضان. ٢٠٠٩. استراتيجيات تحديث وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر. (رسالة دكتوراه). الأكاديمية العربية المفتوحة. الدنمارك.

الخضر، حسن رمضان. ٢٠١٠. تدريب أصحاب المشاريع الصغرى والمتوسطة في ليبيا: الواقع والتطلعات، المعهد العالي لإعداد المدربين، بنغازي - ليبيا.

كحول صورية. نورالدين إيمان. ٢٠٠٨. "الكفاءة، الفعالية، أخلاقيات المؤسسة: وجهة نظر أصحاب المصلحة". كلية العلوم الاقتصادية والتسيير. جامعة محمد خيضر.

القوقا، إبراهيم عبد المجيد. ٢٠٠٧. أثر التدريب على أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جدا في قطاع غزة. دراسة حالة. (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية. غزة.

أحمد هشام. ٢٠١٠. أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي. (رسالة ماجستير). الأكاديمية العربية في الدنمارك.

السبهان، أضواء. تغريد الناصر. حصة الشعبي. سامية كليب. عنان الحري. مشاعل الهزاع. ٢٠٠٩. التدريب والتطبيق على البنك العربي. جامعة الملك سعود. السعودية.

أياد حماد. ٢٠٠٩. تدريب وتنمية الموارد البشرية. (رسالة ماجستير). جامعة دمشق.

إيمان محامدية. ٢٠٠٩. الرقابة التنظيمية والأداء. (رسالة ماجستير) في إدارة الموارد البشرية. جامعة ٢٠ أوت. الجزائر.

أيمن عبد القادر راضي. ٢٠١٠. دور اللامركزية في فاعلية إدارة الصراع التنظيمي في الدوائر الحكومية. (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية. غزة.

بدر عبيدات. ٢٠٠٣. الاحتياجات التدريبية للمدربين والاستراتيجيات التدريبية المفضلة لديهم في القطاع البنكي الأردني. (رسالة ماجستير). جامعة اليرموك.

البشري. علي بن هادي بن معيض. ١٩٩٨. دور الحاسب الآلي في التطوير التنظيمي لتجربة الدوريات الأمنية. (رسالة ماجستير). جامعة الملك سعود بالرياض.

بن عيشي، عمار. ٢٠٠٦. دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب. دراسة حالة. مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية. (رسالة ماجستير). مسكرة. جامعة الاقتصاد والتمويل الإسلامي.

الربيع، بوعريوة. ٢٠٠٧. تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز. (رسالة ماجستير منشورة). جامعة أحمد بوقرة بومرداس.

جحلان، نور سالم محمد. ١٩٩٧. أثر المناخ التنظيمي على ابداع الموظفين. دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية في جده. (رسالة ماجستير). جامعة الملك عبدالعزيز. جده.

جمال، إبراهيم محمد نثيل. ٢٠٠٧. دور التدريب في تطوير كفايات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية بغزة.

القشامي، حازم عبید. ٢٠٠٤. مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجات قوات الطوارئ الخاصة. (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الحرثي، خديجة أحمد. ١٩٩٥. التطوير التنظيمي وأثره على كفاءة الأداء في المنظمة. دراسة تطبيقية على أمانة مدينة جدة. (رسالة ماجستير). جامعة الملك عبدالعزيز. جدة.

الحرثي، عبد الرحيم ذويج. ٢٠٠٤. أساليب التدريب الحديثة لمعلمي المواد الاجتماعية. (رسالة ماجستير). جامعة الملك سعود.

العديقي، حسن عبده. ١٩٩٨. معوقات التطوير التنظيمي وأثرها في أداء الأجهزة الأمنية دراسة ميدانية على إمارة المنطقة الشرقية. (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية. الرياض.

الحقباتي، تركي. ١٩٩٨. أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري. دراسة استطلاعية للموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير). أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

المطيري، محمد بن سلطان عادي. ٢٠٠٣. معوقات التدريب الإداري للقيادات العسكرية. دراسة مسحية لمديري الإدارات والأقسام في القوات البرية الملكية السعودية. (رسالة ماجستير). أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

حمد بن محيا المطيري. ٢٠١٢. متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. (رسالة ماجستير). جامعة الملك سعود. السعودية.

الحاجة، فاطمة عبد الحميد. ٢٠١٢. أقاليم التنظيم على تمكين العاملين. دراسة تطبيقية على أجهزة الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة. (رسالة دكتوراه). جامعة القاهرة.

الخالد، محمد هاشم. ٢٠٠٢. تقييم التدريب في المعاهد الأمنية. (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.

الديب. رمضان إبراهيم. ٢٠٠٨. متابعة وتقييم التدريب. الأكاديمية العربية المفتوحة في كلية الإدارة والاقتصاد.

القاضي، زياد مفيد. ٢٠١٢. علاقة الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء العاملين وأثرها على أداء المنظمات. (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط.

الصاعدي، سامر عبید عبد الله. ٢٠٠٣. دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني. (رسالة ماجستير). أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

العرفني، سعود بن محمد. ٢٠٠٦. المعوقات التنظيمية لإبداع العاملين. دراسة ميدانية على وحدة التطوير الإداري بأجهزة الأمن العام بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير). جامعة الملك عبد العزيز. السعودية.

سعيد، شعبان حامد. ٢٠٠٦. الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية. بحث مقدم إلى اللجنة العلمية الدائمة لإدارة الأعمال. كلية التجارة. جامعة الأزهر.

الشرعة، عطا الله طافش. ٢٠٠٨. استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية. الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية. الأردن.

عائدة نعيان. ٢٠٠٨. علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز الجمهورية اليمنية. (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا.

الشهري، عبد الله بن محمد. ١٩٩٩. دور الأساليب التدريبية في تحقيق أهداف التدريب. (رسالة ماجستير). جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

المهلي، عبد العزيز بن عبد الله. ٢٠١٠. الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمنية بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير). جامعة نايف للعلوم الأمنية. الرياض.

السليم، عبدالله يوسف الرامل. ٢٠٠٣. أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الابداع الإداري للعاملين في الأجهزة الأمنية. (رسالة ماجستير). أكاديمية نايف للعلوم الأمنية. الرياض.

العبان، فهد محمد. ٢٠١١. دور التقييم رباعي الأبعاد في العملية التدريبية. دراسة تطبيقية على استخدام نموذج كيرك باتريك في قياس نتائج تدريب العاملين بكلية الملك فهد الأمنية. (رسالة ماجستير). جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.

قريشي، محمد الصالح. ٢٠٠٥. تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية. (رسالة ماجستير). جامعة منتوري قسنطينة. الجزائر.

القحطاني، محمد. ٢٠٠٧. معوقات التطوير التنظيمي وحلولها. (رسالة ماجستير). جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.

الثقفي، محمد بن حميد. ٢٠٠٦. واقع ومستقبل التدريب الأمني في ضوء التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي. (رسالة دكتوراه). جامعة نايف للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية.

النويجم، محمد صالح. ٢٠٠٥. تقويم كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الأمنية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها. (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

نادية سعد. ٢٠١٢. دليل تقييم برامج التدريب. المعهد القضائي الفلسطيني. رام الله، فلسطين.

السبيعي، نايف تركي. 2008. مدى كفاءة التدريب في قطاع حرس الحدود. وسبل تطويره من وجهة نظر المدربين. (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.

نجاح قريشي. ٢٠٠٦. القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية التنظيم. (رسالة ماجستير). جامعة بسكرة. الجزائر.

- نوال بوكعباش. ٢٠١١. تأثير الموارد البشرية على تنمية الإدارة المحلية في الجزائر. (رسالة ماجستير). جامعة الجزائر.
- العمرى، هاني. ٢٠٠٧. مذكرة مادة. التطوير التنظيمي وإعادة التنظيم. (رسالة ماجستير). جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.
- الزاید، هایل عبد الوهاب. ٢٠٠٩. أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين. دراسة ميدانية على شركات الصناعات النسيجية. (دراسة ماجستير). جامعة دمشق.
- فطیس، عامر (٢٠٠٧). تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم (دراسة حالة). شركة رأس لانوف لتصنيع النفط والغاز في الجماهيرية الليبية. رسالة ماجستير. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. قسم الإدارة العامة. جامعة آل البيت. ليبيا.
- يوسف عبد عطية بحر. ٢٠١٠. المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام. دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة. منشورات بالجمعية الإسلامية بغزة.
- رابعاً: التقارير والوثائق الحكومية
- تقرير الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية في الكويت. ٢٠٠٧. "دراسة مشكلات التدريب ورفع كفاءة العاملين بالقطاع الحكومي مع تقييم كفاءة الإنفاق على برامج التدريب.
- خامساً: واقع المؤتمرات
- شكر، عبد الغفار. ٢٠٠٩. سلسلة أوراق سياسات تعزيز الشفافة ومكافحة الفساد في مواجهة البيروقراطية والإصلاح الإداري وتحسين مناخ الاستثمار. مركز المشروعات الدولية الخاصة.
- الوقداني. عبدالله. ٢٠٠٩. "البيروقراطية وإدارة المعرفة". ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- الشقاوي. عبدالرحمن بن عبدالله. ٢٠٠٢. نحو أداء أفضل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي. محور الشراكة بين القطاعين العام والخاص. الرياض.
- محمد بو هزة و رفيق مرزوقي. ٢٠٠٩. "القيادة الادارية وعلاقتها بالابداع الاداري". الملتقى الدولي. صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية جامعة محمد بوضياف - الجزائر. مداخلة.
- العزاوي، نجم وطلال نصير. ٢٠١١. " أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية". الملتقى الدولي الموسوم: الابداع والتغير التنظيمي في المنظمات الحديثة - دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية. جامعة سعد دحلب. الفترة ١٨-١٩/٥.

عبدالعزيز على السن عادل. ٢٠٠٥. "تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب".
مؤتمر الاستشارات والتدريب. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. بيروت. جامعة عين شمس.
محيسي، محمد الحسن. ١٩٨٠. "الإنتاجية ومعوقاتها في القطاع الحكومي بالمملكة". ندوة على الإنتاجية في
القطاع الحكومي ومعوقاتها ١٣-١٦ يناير. معهد الإدارة العامة الرياض.

سادسا: الانترنت

الكردي، أحمد. ٢٠١١. "مركز مهارات جودة التعليم والتدريب".

<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/332116>

القرزعي. عبد الله بن علي. ٢٠٠٩. "تقويم التدريب وأثره. حلم مستحيل أم واقع يمكن تحقيقه"

http://child-trng.blogspot.my/2009/12/blog-post_30.html

توفيق. عبدالرحمن. السبت، الموافق ٢٥ أبريل، ٢٠١٥. "موسوعة التدريب والتنمية البشرية. الموقع

الإلكتروني (50) http://bohoot.blogspot.my/2015/04/blog-post_121.html

إلهام الناصر. ٢٠١١. "تقييم أثر التدريب". تاريخ النشر. ١٣-١٢-٢٠١١. الموقع الإلكتروني.

<http://altadreeb.net/articleDetails.php?id=376&issueNo=14>

- Abubakar, H. L. 2010. An evaluation of a company's resources and capabilities: achieving and sustaining competitive advantage in Nigerian firms'. *Journal of Management Research and Development*, 2(1), 45-59.
- Al-Athari, A., & Zairi, M. 2002. Training evaluation: an empirical study in Kuwait. *Journal of European Industrial Training*, 26(5), 241-251.
- Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett, W., Traver, H., & Shotland, A. 1997. A meta- analysis of the relations among training criteria. *Personnel psychology*, 50(2), 341-358.
- Alliger, G. M. & Tannenbaum, S. I. 1995. A meta-analysis on the relations among training criteria. In M. Teachout (Chair). *Meta-analytic investigations of training effectiveness*.
- American Society for Training & Development 2009, *The Value of Evaluation: Making Training Evaluations More Effective* (Alexandria, VA: ASTD Research Department).
- Aragon, I. B., & Valle, R. S. 2013. Does training managers pay off?. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(8), 1671-1684.
- Audra Bianca. Demand Media. 2013. Different Methods of Training Employees.[Access date 04/09/2015] <http://work.chron.com/different-methods-training-employees-6641.html>.
- Babbie, E. (2007) *The Practice of Social Research*. 11th ed. Wadsworth Publishing, Belmont, MA.
- Bennis, W. 1999. The end of leadership: Exemplary leadership is impossible without full inclusion, initiatives, and cooperation of followers. *Organizational Dynamics*, 28(1), 71-79.
- Blanchard, P. N., Thacker, J. W., & Way, S. A. 2000. Training evaluation: perspectives and evidence from Canada. *International Journal of Training and Development*, 4(4), 295-304.
- Bovens, M., & Zouridis, S. 2002. From street level to system level bureaucracies: how information and communication technology is transforming administrative discretion and constitutional control. *Public administration review*, 62(2), 174-184.
- Boyne, G. A. 2002. Public and private management: what's the difference?. *Journal of management studies*, 39(1), 97-122.

- Branson, R. K. Rayner, G. T. Cox, J. L. Furman, J. P. & King, F. J. 1975. Interservice procedures for instructional systems development. executive summary and model. florida state univ Tallahassee center for educational technology.
- Brinkerhoff, R. O. & Montesino, M. U. 1995. Partnership for training transfer: Lessons from a corporate study. *Human Resource Development Quarterly*. 6(3). 263-274.
- Carla Curado Susana Martins Teixeira. 2014 . "Training evaluation levels and ROI: the case of a small logistics company". *European Journal of Training and Development*. Vol. 38 Iss 9 pp. 845 – 870.
- Carmines, E.G. & McIver, J.P. 1981. Analyzing models with unobserved variables. In Bohrnstedt, G.W. & Borgatta, E.F. [Eds.] *Social measurement: Current issues*. Beverly Hills: Sage .
- Cerny, B.A. Kaiser, H.F. A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices. *Multivariate Behav. Res.* 1977;12:43-47.
- Chen, F. Bollen, K. A. Paxton, P. Curran, P. & Kirby, J. 2001. Improper solutions in structural equation models: Causes, consequences, and strategies. *Sociological Methods & Research*. 29. 468-508.
- Cromwell, S. E. & Kolb, J. A. 2004. An examination of work environment support factors.
- Cronbach, L. J. 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16. pp. 297-334.
- Curtis J. Bonk. 2002. *Online Training in an Online World*. Jones Knowledge, Inc. and CourseShare.com.
- Deodhar, M., Deodhar, M., Powdwal, S., & Powdwal, S. 2017. Impact of continuing education programs (CEPs) on LIS professionals in academic libraries in Mumbai, India. *Library Management*, 38(2/3), 117-130.
- Dhliwayo, S. & Nyanumba, L. K. 2014. An evaluation of an on the job training program at a UK based public health care company *Journal of Perspectives in Manageme*. Volume 12. Issue2. Social Sciences (GB14 Conference). Chennai. India.
- Diriwächter Rainer, Jaan Valsiner. 2006. *Qualitative Developmental Research Methods in their Historical and Epistemological Contexts*. Vol 7. No 1. Forum Qualitative Sozialforschung. Berline. Germany.
- Ekvall, Göran. "Organizational climate for creativity and innovation." *European journal of work and organizational psychology* 5.1 1996): 105-123.
- Farnham, D. & Horton, S. 1996. *Managing people in the public services*. London.

- Fco. Javier Lloréns Montes. Antonio Verdú Jover. Luis Miguel Molina Fernández. 2003. "Factors affecting the relationship between total quality management and organizational performance". *International Journal of Quality & Reliability Management*. Vol. 20 Iss: 2. pp.189 – 209.
- Feinian Chen. Kenneth A. Bollen. Pamela Paxton. Patrick J. Curran. James B. Kirby. 2001. *Improper Solutions in Structural Equation Models Causes. Consequences. and Strategies*. Sage Journal. vol. 29 no. 4 468-50.
- Finch. J.F. & West. S.G. 1997. The investigation of personality structure: Statistical models. *Journal of Research in Personality*. 31. 439-485.
- Gao, L. (2010). *Examining the Impact of Human Resource Development Practices on Performance Improvement Through Continuous Improvement at an Automotive Supplier in North America*.
- Given. L. M. (Ed.). 2008. *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Sage Publications.
- Gordon Welty. 2008. "Formative Evaluation in the ADDIE Model." *Journal of GXP Compliance*. Volume 12. Number 4. Summer 2008. pp. 66-73.
- Hair. J. Black. W. Babin. B. Anderson. R. & Tatham. R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Uppersaddle River. N.J.; Pearson Prentice Hall.
- Hair. Joseph F. William Black. Barry J. Babin. Rolph Anderson. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Prentice Hall.
- Hamblin, A. C. 1974. Evaluation and Control of Training. *Industrial Training International*, 9(5), 154-6.
- Haslinda. A. and Mahyuddin. M.Y. 2009. "The Effectiveness of Training in the Public Service". *American Journal of Scientific Research*. 6 (2009). pp. 39-51.
- Holton. E. F. & Baldwin. T. T. (2000). Making transfer happen: An action perspective on learning transfer systems. *Advances in Developing Human Resources*. 8(2). 1-6.
- Hu. L. T. & Bentler. P. M. 1999. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*. 6(1). 1-55.
- Hui Lien. B.Y. Yun Hang. R.Y. and Mclean. G.N. 2007. Training evaluation based on cases of Taiwanese benchmarked high-tech companies. *International Journal of Training and Development*. Vol.11. No.1. PP. 35-48.
- Hunter. L. and Leahey. E. 2008. Collaborative research in sociology: Trends and contributing factors. *The American Sociologist*. 39(4). 290-306.

- Hypes, B. R. 2016. Training Programs in the Federal Government: A Systematic Review of How Effectiveness is Evaluated (Doctoral dissertation, University of Maryland University College).
- Ibrahim. Anesee 2008. Evaluating training effectiveness in the malaysian public service. Durham theses. Durham University.
- James A. Tan, Rosalie J. Hall, Carol Boyce. 2003. The role of employee reactions in predicting training effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*. 14(4). 397-411.
- Jenny George. Zoé Allwood. and Richard Baynham. 2009. "Reducing bureaucracy for public sector frontline staff". Briefing for the house of commons Regulatory Reform committee. National Audit Office.
- Kari Pearson 1895. "Notes on regression and inheritance in the case of two parents." *Proceedings of the Royal Society of London*. 58: 240–242.
- Kennedy. P. E. Chyung. S. Y. Winiecki. D. J. & Brinkerhoff. R. O. 2014. Training professionals' usage and understanding of Kirkpatrick's Level 3 and Level 4 evaluations. *International Journal of Training and Development*. 18(1). 1-21.
- Kirkpatrick. D. L. 1994. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Organizational Performance Series.
- Kirkpatrick. D.L & Kirkpatrick. J.D. 2007. *Implementing the Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick. D.L & Kirkpatrick. J.D. 2006. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. 3rd edition. Berrett-Koehler Publishers edition. Kogan Page Limited UK.
- Kirkpatrick. D.L. and Kirkpatrick. J.D. 2005. "Transferring Learning to Behavior – Using the Four Levels to Improve Performance". 1st edition. Berrett – Koehler Publishers. San Francisco.
- Kontoghiorghe. C. 2001. Factors affecting training effectiveness in the context of the introduction of new technology – a US case study. Blackwell Publishing Ltd.
- Krejcie. R. and Morgan. D. 1970. Determining sample sizes for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Kuchero. D., Kuchero. D., Manokhina, D., & Manokhina, D. 2017. Evaluation of training programs in Russian manufacturing companies. *European Journal of Training and Development*, 41(2), 119-143.
- Kumar. R. 1996 *Research Methodology: A Step by Step Guide for Beginners*. Addison Wesley Longman Publishers. Melbourne.

- Kumar, S. S. 2008. Role of leadership in knowledge management: A study. *Journal of Knowledge Management*. 12(4). pp. 3–15.
- Marsh, H.W. & Hocevar, D. 1985. Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*. 97. pp562–582.
- Massachusetts Institute of Technology. MIT Open CourseWare. 11.201 Gateway to the Profession of Planning. Fall 2010. p. 4.
- McLean, S. & Moss, G. 2003. They're happy, but did they make a difference? Applying Kirkpatrick's framework to the evaluation of a national leadership program. *The Canadian Journal of Program Evaluation*. 18(1). 1.
- Mellenbergh, G. J. 2008. Chapter 10: Tests and questionnaires: Construction and administration. In H. J. Adèr & G. J. Mellenbergh (Eds.) (with contributions by D. J. Hand). *Advising on research methods: A consultant's companion* (pp.211–234). Huizen. The Netherlands: Johannes van Kessel Publishing.
- Michael A.Zinovieff with the support of Arie Rotem. 2008. "Review and Analysis of Training Impact Evaluation Methods, and Proposed Measures to Support a United Nations System Fellowships Evaluation Framework". WHO's Department of Human Resources for Health on behalf of the UN Task Force.
- Mintzberg, H. 1979. *The structuring of organizations*. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Moller, L. and Mallin, P. 1996. 'Evaluation practices of instructional designers and organizational supports and barriers'. *Performance Improvement Quarterly*. 9. 4. 82–92.
- Morgan, G. 1996. *Images of organization*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Morrison, Gary R. 2010. "Designing Effective Instruction". 6th Edition. John Wiley & Sons Publishing.
- Morrow Jr, J. R., & Jackson, A. W. 1993. How "significant" is your reliability?. *Research quarterly for exercise and sport*, 64(3), 352-355.
- Naim Musa Alzeer. 2012. "TQM creative behaviour among supervisors administrator". *International Research Journals. Journal of Research in International Business and Management*. Vol. 2(10) pp. 257-260. October, 2012. P258.
- Nancy A. Orser. 2001. *An On-The-Job Training System at Alias PCB Technologies*. Master Thesis. University of Wisconsin-Stout. United States.
- Neeraj S. Borate, Gopalkrishna, Sanjay L Borate. 2014. A case study approach for evaluation of Employee Training effectiveness and Development program.

- Newstrom, J. W. 1995. Review of Evaluating training programs: the four levels by D.L. Kirkpatrick. *Human Resource Development Quarterly*. 6.317 – 319.
- Nickols, F.W. 2005. Why a stakeholder approach to evaluating training. *Advances in Developing Human Resources*. Vol 7. pp 121-134.
- Noe, R. 2010. *Employee Training and Development*. 5th ed. McGraw - Hill International Edition. Singapore.
- Noe, R. A. 1986. Trainees' attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of management review*. 11(4). 736-749.
- Norris, M. & Lecavalier, L. 2010. Evaluating the use of exploratory factor analysis in developmental disability psychological research. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. 40(1). 8-20.
- Palmer, R. 2002. *Training with the Midas touch: developing your organization's greatest asset*. Kogan Page Publishers.
- Parker, T.C. 1973. Evaluation: The forgotten finale of training. *Personnel*. 7: 61-63. ISSN: 0031-5745.
- Peter Warr, Michael Bird and Neil Rackham. *Evaluation and Management Training*. London: Grover Press. 1970. p111.
- Phillips, J. and Phillips, P. 2009. "Using ROI to demonstrate performance value in the public sector. *Performance Improvement*. 48(4). 2231.
- Phillips, J. J. 2003. *Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs*. Routledge.
- Pulichino, J. P. 2007. *Usage and Value of Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. Unpublished Doctoral Dissertation (Malibu, CA: Pepperdine University).
- Punia, B. K., & Kant, S. 2013. A review of factors affecting training effectiveness vis-à-vis managerial implications and future research directions. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(1), 151-164.
- Rebecca Grossman and Eduardo Salas. 2011. *The transfer of training: what really matters*. International Journal of Training and Development. Blackwell Publishing Ltd.

- Reid Bates. 2004 .A critical analysis of evaluation practice: the Kirkpatrick model and the principle of beneficence. Louisiana State University. Baton Rouge. LA. USA. *Evaluation and Program Planning* 27 2004. 341–347. ELSEVIER Journal.
- Rex B. Kline. 2005. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press. UK.
- Robinson. Scott E. 2004. Punctuated Equilibrium. Bureaucratization. and Budgetary Changes in Schools. *Policy Studies Journal*. Vol (21). No.1.
- Saks. A. M. and Belcourt. M. 2006. ‘An investigation of training activities and transfer of training in organizations’. *Human Resource Management*. 45(4). 629–48.
- Saks. A.M. & Burke. L.A. 2012. An investigation in to the relationship between training evaluation and the transfer of training. *International Journal of Training and Development*. Vol 16 (2). pp. 118-127.
- Salah. M.F. 2004. Evaluating effectiveness of ISO 9001:2000 training in certified manufacturing companies in Malaysia. Engineering Faculty. Putra University – Malaysia.
- Sample Size Calculator. <http://www.calculator.net/sample-size-calculator.html>.
- Sekaran. U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill-building Approach*. 4th ed. John Wiley and Sons. Inc. New York.
- Shamim Ahammad. 2013. “Importance of Training in Hotel Industry -A case study of Hilton Hotel. Cyprus”. Södertörn University Master’s Thesis.
- Shelton. S. & Alliger. G. M. 1993. Who’s afraid of level 4 evaluation? A practical approach. *Training and Development Journal*. 47. 43 – 46.
- Sorensen. Olav. 1958. *The Observed Changes Enquiry*. General Electric Company. Manager Development Consulting Service Grotonville. N.Y.
- Steve, Dyer. 1994. “Kirkpatrick’s Mirror” *Journal of European Industrial Training*. Vol. 18 Iss 5 pp. 31 – 32.
- Steven W. Boyd. B.S. M.E. 1999. *Reaction and Learning as Predictors of Job Performance In a United States Air Force Technical Training Program*. Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of Education. University of North Texas.
- Subramain, M. 2015. *The New World Kirkpatrick Model in Nutrition Education Training Programs Evaluation*. Western Michigan University.
- Suhong Hu. 2004. “Design an Effective Mode L For Training The Trainers”. Master’s Degree Thesis. University of Ljubljana.

- Tabachnick. B.G. Fidell. L.S. 1996. Using multivariate statistics (3rded.).New York:Harper Collins.
- Tassanee Homklin. Yoshi Takahashi1 & Kriengkrai Techakanont. 2013. Effects of Individual and Work Environment Characteristics on Training Effectiveness: Evidence from Skill Certification System for Automotive Industry in Thailand. *International Business Research*; Vol. 6(12), 1.
- Tassanee Homklin. Yoshi Takahashi1 & Kriengkrai Techakanont. 2013. Testing Kirkpatrick's Four-Level Hierarchy of Training Evaluation: Evidence from Thailand's Automotive Industry. Hiroshima University. Japan.
- Tong S. Baghurst P. Vimpani G. McMichael A. 2007. Socioeconomic position, maternal IQ, home environment, and cognitive development. *J. Pediatr.* 151 284–288.
- Trochim. William M. 2006. "Likert Scaling". *Research Methods Knowledge Base*. 2nd Edition. Retrieved April 30, 2015.
- Turner. S. Bryan. 2006. *The Cambridge Dictionary of Sociology*. Edited by Bryan Turner. Cambridge. UK: Cambridge University Press.
- Twitchell. S. Holton. E. and Trott. J. W. 2000. 'Technical training evaluation practices in the United States'. *Performance Improvement Quarterly*. 13. 3. 84–109.
- Vincent WJ. 1999. *Statistics in Kinesiology*. Champaign. IL: Human Kinetics.
- Walker. R. M. 2008. An empirical evaluation of innovation types and organizational and environmental characteristics: Towards a configuration framework. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 18(4).
- Wang. G. 2003. Valuing learning: the measurement journey. *Educational Technology*. 43 (1). 32 – 37.
- Ward. S. Parkin. G. and Medsker. K. 2006. "EES is more when evaluation training". *Journal of Performance Improvement*. Vol. 45 No. 8. pp. 8-13.
- Weber. Max. 1978a. *Economy and Society*. Edited by Guenther Rothand Claus Wittich. Berkeley & Los Angeles: The University of California Press.
- Weber. Max. 1978b. *Economy and Society*. Edited by Guenther Rothand Claus Wittich. Berkeley & Los Angeles: The University of California Press.
- Wheaton. B. Muthen. B. Alwin. D. F. and Summers. G. 1977. "Assessing Reliability and Stability in Panel Models." *Sociological Methodology*. 8 (1). pp84-136.
- Winfred Arthur Jr. Winston Bennett Jr. Pamela S. Edens. Suzanne T. Bell. 2003. "Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and

Evaluation Features". Journal of Applied Psychology. The American Psychological Association. Inc .Vol. 88. No. 2. 234 –245.

Yabome Gilpin- Jackson. Gervase R. Bushe. 2007 "Leadership development training transfer: a case study of post- training determinants". Journal of Management Development. Vol. 26 Iss: 10. pp.980 – 1004.

Ya-Hui Elegance Chang. 2010. Abstract of The Dissertation an Empirical Study of Kirkpatrick's Evaluation Model in The Hospitality Industry. Florida International University.

Yamane. T. 1967 Elementary Sampling Theory. Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs.

Zahro, S., & Wu, M. C. 2016. Implementing of the employees training evaluation using Kirkpatrick's model in tourism industry-A case study. International Journal of Innovation and Applied Studies, 17(3), 1042.

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

الملحق ١: استبيان الدراسة

عزيزي الموظف:

نحاول بهذا الاستبيان الذي نقدمه لك التعرف على تقييم البرامج التدريبية وأثر المعوقات التنظيمية على نتائج التدريب في المراكز الإنتاجية، وذلك من خلال دراسة رد الفعل لديكم كمتدربين ومدى تعلمكم من البرامج التدريبية المنفذة وماهي نتائج العملية التدريبية على مستوى التغيير في سلوككم المهني، والتعرف على أهم النتائج التنظيمية للعملية التدريبية، وكذلك التعرف على المعوقات التنظيمية التي تعيق العملية التدريبية، لذا فإنني أقوم بالبحث في الموضوع التالي:

"تقييم البرامج التدريبية وأثر المعوقات التنظيمية على نتائج التدريب في المراكز الإنتاجية"

وذلك لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية، وستستعمل المعلومات الواردة في هذه الاستبانة لغرض البحث العلمي فقط، ونأمل أن مشاركتك في ملء هذه الاستبانة لن يعرضك إلى أية أخطار، لذا فليس من الضروري أن تضع اسمك أو عنوانك.

نأمل بأن تضعوا الإشارة المناسبة التي تختارونها

نشكركم لتعاونكم بالمساهمة بالبحث العلمي ووقتكم القيم الذي منحتموه إياه.

الباحث: عبدالفتاح محمد خميس

الجزء الأول: المتغيرات الشخصية:

١- الجنس

☐ ذكر

☐ أنثى

٢- العمر

☐ ٢٠-٣٥ سنة

☐ ٣٦-٤٥ سنة

☐ ٤٦ سنة فأكثر

٣- المستوى التعليمي

☐ شهادة ثانوية عامة فأقل

☐ شهادة دبلوم

☐ شهادة بكالوريوس

☐ شهادة ماجستير فأكثر

☐ أخرى

٤- عدد سنين الخبرة في العمل

☐ أقل من خمس سنوات

☐ من ٥- أقل من ١٥ سنة

☐ من ١٥- أقل من ٢٥ سنة

☐ من ٢٥ سنة فأكثر

٥- عدد البرامج التدريبية التي التحقت بها

☐ مرة واحدة فقط

☐ من ٢- ٥ مرات

☐ أكثر من ٥ مرات

الجزء الثاني: محاور الدراسة

ويشمل هذا الجزء خمسة محاور وهي (تقييم رد فعل المتدربين، تقييم التعلم، تقييم السلوك، تقييم نتائج التدريب، المعوقات التنظيمية).

يرجى وضع علامة (✓) أمام المستوى الذي تراه مناسب من العبارات التالية.

الرقم	المحور الأول: تقييم رد فعل المتدربين	1	2	3	4	5
التسلسل	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	يقوم المشرفون على التدريب بتقييم رد فعل المتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي مباشرة.					
٢	تتم عملية تقييم رد فعل المتدربين بالنسبة لبرامج التدريب بسبب قلة التكاليف التي تتطلبها عملية التقييم.					
٣	عملية تقييم رد الفعل لدى المتدربين بالنسبة لبرامج التدريب لا تتطلب الوقت الكبير لإجرائها.					
٤	عملية تقييم رد الفعل تحظى باهتمام كبير في المركز الذي أعمل به.					
٥	مكان التدريب مناسب لتنفيذ البرنامج التدريبي.					
٦	موضوع التدريب ضروري لأداء عمل.					
٧	الوقت المخصص للتدريب كاف لتغطية البرنامج التدريبي.					
٨	المدرّب متجاوب مع تساؤلات المتدربين.					
٩	أسلوب شرح المدرّب جيد.					
١٠	محتوى المادة العلمية التي يتضمنها البرنامج التدريبي مفيدة.					

المحور الثاني: تقييم التعلم

1 2 3 4 5

التسلسل	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	الرغبة في التعلم من أهم الاعتبارات الأساسية لالتحاقى بالبرامج التدريبية.					
٢	المعلومات المكتسبة من التدريب تساعد على فهم أحسن للمهام التي تقوم بها.					
٣	تم استيعاب الدروس النظرية بالشكل الكافي.					
٤	لدي القدرة على مواجهة مشاكل العمل المختلفة.					
٥	زيادة المعرفة العقلية اسهمت في تغير سلوكي مع باقي الافراد في العمل.					
٦	زيادة المعرفة عن طريق التدريب ساهمت في تطوير أدائي في العمل.					
٧	ساعدتني البرامج التدريبية السابقة على زيادة معارفي العامة.					
٨	يقوم المركز الذي أعمل به بعمل اختبارات قبل وبعد عملية التدريب لقياس نتيجة التعلم الحاصل بعد العملية التدريبية.					
٩	يقوم المركز الذي أعمل به بعمل اختبار بعد عملية التدريب فقط لقياس نتيجة التعلم الحاصل بعد العملية التدريبية.					
١٠	يقوم المركز الذي أعمل به باختبار مدى فعالية التعلم من خلال التدريب عن طريق مراقبة تطور الأداء في العمل.					

1	2	3	4	5	المحور الثالث: السلوك
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					١ زادت ثقة المتدربين بقدراتهم بعد التدريب.
					٢ تغير ملحوظ في العلاقة بين جماعة العمل بعد التدريب.
					٣ تحسن سلوك المتدربين في العمل بعد البرنامج التدريبي.
					٤ يستخدم المركز الذي أعمل به تقييم الأداء وسيلة لتقييم البرنامج التدريبي على مستوى سلوك المتدربين.
					٥ يقوم المركز الذي أعمل به بعمل تقييم من قبل الرؤوسين للمتدربين لتقييم أثر البرنامج التدريبي على مستوى سلوكهم.
					٦ يقوم المركز الذي أعمل به بمراجعة سجلات العمل اليومية وسجلات الأداء لتقييم أثر البرنامج التدريبي على سلوك المتدربين.
					٧ يقوم المركز الذي أعمل به بتسجيل المخرجات كوسيلة لتقييم البرنامج التدريبي على مستوى سلوك المتدربين.
					٨ يقوم المركز الذي أعمل به باستخدام التابعة كوسيلة لتقييم أثر البرنامج التدريبي على سلوك المتدربين.
					٩ يقوم المركز الذي أعمل به باستخدام التقييم الذاتي كوسيلة لتقييم البرنامج التدريبي على مستوى السلوك.
					١٠ يقوم المركز الذي أعمل به باستخدام المقابلة كوسيلة لتقييم أثر البرنامج التدريبي على مستوى سلوك المتدربين.

المحور الرابع: نتائج التدريب

1	2	3	4	5	العبارة	التسلسل
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					يرضى المتدربون على البرنامج التدريبي الذي التحقوا له.	١
					انخفض معدل الغياب والتأخير عن العمل بعد التدريب.	٢
					انخفضت حوادث العمل بعد التدريب.	3
					تحسن أدائي في العمل بسبب تطور معلوماتي بعد التدريب.	4
					يقوم المركز الذي أعمل به بتحليل مستويات أداء وحدة العمل لتقييم البرنامج التدريبي على مستوى النتائج التنظيمية.	٥
					يقوم المركز الذي أعمل به بمقارنة سجلات الأداء للموظفين قبل وبعد العملية التدريبية لتقييم البرنامج التدريبي على مستوى النتائج التنظيمية.	٦
					يقوم المركز الذي أعمل به بمقارنة مستوى الإنتاج قبل وبعد العملية التدريبية لتقييم البرنامج التدريبي على مستوى النتائج التنظيمية.	٧
					يقوم المركز الذي أعمل به بمقارنة مستوى الجودة للإنتاج قبل وبعد العملية التدريبية لتقييم البرنامج التدريبي على مستوى النتائج التنظيمية.	٨
					يقوم المركز الذي أعمل به بمقارنة الهدر المالي قبل وبعد العملية التدريبية لتقييم البرنامج التدريبي على مستوى النتائج التنظيمية.	٩
					يقوم المركز الذي أعمل به بمقارنة هدر الوقت قبل وبعد العملية التدريبية لتقييم البرنامج التدريبي على مستوى النتائج التنظيمية.	١٠

١- النظام البيروقراطي					
التسلسل	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق
١	تؤكد الإدارة العليا في المركز الذي أعمل به بشدة على المرونة بالالتزام بالقرارات الصادرة من الإدارة المركزية.				
٢	الإدارة العليا تسمح بتفويض السلطة والصلاحيات للمرؤوسين.				
٣	يناقش المدير المرؤوسين قبل إصدار القرار.				
٤	مركزية العمل تؤدي إلى استمرار العمل في حالة غياب المدير.				
٥	يؤدي العاملون مهامهم ملتزمين بحرفية اللوائح والتعليمات.				
٦	تشجع اللوائح على الإبداع في مجال عمل.				
٧	يتم إنجاز العمل من خلال إجراءات مرنة.				
٨	تهيمن الناحية النظامية (القانونية) على أداء الأعمال في القسم الذي أعمل به.				
٩	تتغير أنظمة الإجراءات الإدارية بناء على المستجدات.				
١٠	تهتم الإدارة التي أعمل بها بتعديل لوائح العمل.				
2- الموارد المتاحة					
التسلسل	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق
11	تتوفر أجهزة الحاسب الآلي في العمل.				

- 12 تتوفر لدى المؤسسة الاجهزة والمستلزمات الكافية لإنجاز البرامج التدريبية في موقع العمل بصورة كاملة.
- 13 يوجد لدى المؤسسة قاعة خاصة لمحاضرات التدريب.
- 14 يتوفر التأهيل العلمي المناسب للموظفين في المؤسسة.
- 15 يمتلك العاملون كفاءات مهارية في مجالات العمل المختلفة.
- 16 يتلاءم تخصص الموظفين في المؤسسة للمهام المناطة بها.
- 17 عدد الموظفين في الإدارة التي أعمل بها كافئ لإنجاز المهام المناطة بهم.
- 18 توفر المؤسسة المخصصات المالية الكافية لبرامج التدريب للموظفين.
- 19 تتوفر لدى المؤسسة الموارد المالية الكافية لتغطية نفقات العمل المختلفة.
- 20 يوفر المركز الذي أعمل به المخصصات المالية الكافية لتحديث وتطوير الأجهزة والمستلزمات الضرورية للتدريب.

الملحق ٢ : قائمة أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	المسمى الوظيفي
١	د. صلاح محمد زكي	محاضر في كلية القيادة والإدارة بجامعة العلوم الإسلامية
٢	د. نجيب الشيخ عبدالصمد	محاضر في كلية القيادة والإدارة بجامعة العلوم الإسلامية
٣	د. أسامة كناكير	محاضر في كلية القيادة والإدارة بجامعة العلوم الإسلامية
٤	د. أحمد عبدالملك	محاضر في كلية القيادة والإدارة بجامعة العلوم الإسلامية
٥	د. ناصر حبتور	محاضر في كلية إدارة الأعمال بجامعة لينكولن (LINCOLN)
٦	د. محمد صالح الانصاري	محاضر في كلية إدارة الأعمال بجامعة لينكولن (LINCOLN)
٧	د. فائز أحمد محمد	محاضر في كلية اللغات بالجامعة العالمية الإسلامية (IIUM)
٨	د. محمد أحمد محمد	محاضر في كلية اللغات بالجامعة العالمية الإسلامية (IIUM)

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

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	102	2036.033	759	.000	2.683
Saturated model	861	.000	0		
Independence model	41	8270.353	820	.000	10.086

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.198	.771	.740	.679
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.356	.253	.216	.241

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.754	.734	.830	.815	.829
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.926	.698	.767
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1277.033	1146.907	1414.776
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	7450.353	7161.951	7745.254

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	6.632	4.160	3.736	4.608
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	26.939	24.268	23.329	25.229

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.074	.070	.078	.000
Independence model	.172	.169	.175	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	2240.033	2272.365	2620.504	2722.504
Saturated model	1722.000	1994.921	4933.616	5794.616
Independence model	8352.353	8365.349	8505.287	8546.287

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	7.297	6.873	7.745	7.402
Saturated model	5.609	5.609	5.609	6.498
Independence model	27.206	26.267	28.167	27.249

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	125	129
Independence model	33	35

Minimization: .047

Miscellaneous: 2.608

Bootstrap: .000

Total: 2.655

Estimates (Group number 1- Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1-Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
behaviour	<--- reaction	.402	.076	5.266	***	par_33
behaviour	<--- learning	.489	.073	6.734	***	par_34
learn_f2	<--- learning	.500				
Beahviour_f1	<--- behaviour	.271	.065	4.166	***	par_4
Behaviour_f2	<--- behaviour	1.000				
Reaction_f1	<--- reaction	.500				
Reaction_f2	<--- reaction	.500				
Resources	<--- oo	-.343	.125	-2.748	.006	par_13

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Bureacracy	<--- oo		1.000				
learn_f3	<--- learning		.500				
Results	<--- behaviour		.539	.086	6.286	***	par_25
Results	<--- oo		-.426	.148	-2.874	.004	par_41
Results	<--- moderator		-.172	.053	-3.213	.001	par_48
Learning_4	<--- learn_f2		1.000				
Learning_1	<--- learn_f2		1.017	.056	18.056	***	par_1
Learning_3	<--- learn_f2		.544	.059	9.234	***	par_2
Behaviour_5	<--- Beahviour_f1		1.000				
Behaviour_1	<--- Behaviour_f2		1.000				
Behaviour_2	<--- Behaviour_f2		.836	.086	9.758	***	par_3
Reaction_1	<--- Reaction_f1		1.000				
Reaction_2	<--- Reaction_f1		1.256	.093	13.480	***	par_5
Reaction_5	<--- Reaction_f2		1.000				
Reaction_6	<--- Reaction_f2		.733	.137	5.349	***	par_6
Behaviour_3	<--- Behaviour_f2		.919	.089	10.376	***	par_7
Organ_Obst_7	<--- Bureacracy		.950	.031	30.295	***	par_8
Organ_Obst_10	<--- Bureacracy		.948	.031	30.787	***	par_9
Organ_Obst_13	<--- Resources		.516	.043	12.044	***	par_10
Organ_Obst_16	<--- Resources		.940	.038	24.444	***	par_11
Organ_Obst_11	<--- Resources		.943	.033	28.957	***	par_12
Results_7	<--- Results		1.031	.042	24.575	***	par_14
Results_6	<--- Results		.598	.066	9.037	***	par_15
Reaction_8	<--- Reaction_f2		.881	.115	7.685	***	par_16
Learning_7	<--- learn_f3		1.000				
Learning_6	<--- learn_f3		1.002	.108	9.240	***	par_17
Learning_5	<--- learn_f3		1.193	.132	9.047	***	par_18
Reaction_9	<--- Reaction_f2		.926	.151	6.118	***	par_19
Results_2	<--- Results		.991	.061	16.177	***	par_20
Results_10	<--- Results		.705	.079	8.883	***	par_21
Organ_Obst_1	<--- Bureacracy		.941	.036	26.118	***	par_22
Organ_Obst_2	<--- Bureacracy		.882	.055	16.060	***	par_23
Organ_Obst_4	<--- Bureacracy		.763	.050	15.223	***	par_24
Organ_Obst_17	<--- Resources		.455	.053	8.531	***	par_26
Organ_Obst_8	<--- Bureacracy		.970	.079	4.676	***	par_27
Behaviour_8	<--- Beahviour_f1		1.257	.199	6.330	***	par_28
Behaviour_9	<--- Beahviour_f1		1.321	.227	5.822	***	par_29
Behaviour_10	<--- Beahviour_f1		1.569	.225	6.963	***	par_30
Reaction_4	<--- Reaction_f1		1.324	.097	13.672	***	par_31
Reaction_10	<--- Reaction_f2		1.198	.166	7.208	***	par_32
Organ_Obst_3	<--- Bureacracy		1.000				
Organ_Obst_14	<--- Resources		1.000				
Results_5	<--- Results		1.000				
Results_4	<--- Results		.833	.042	19.876	***	par_46
Results_8	<--- Results		.642	.078	8.187	***	par_47

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
behaviour	<---	reaction	.564
behaviour	<---	learning	.794
learn_f2	<---	learning	.592
Beahviour_f1	<---	behaviour	.306
Behaviour_f2	<---	behaviour	.899
Reaction_f1	<---	reaction	.645
Reaction_f2	<---	reaction	.809
Resources	<---	oo	-.311
Bureacracy	<---	oo	.966
learn_f3	<---	learning	.805
Results	<---	behaviour	.401
Results	<---	oo	-.496
Results	<---	moderator	-.163
Learning_4	<---	learn_f2	.969
Learning_1	<---	learn_f2	.857
Learning_3	<---	learn_f2	.522
Behaviour_5	<---	Beahviour_f1	.600
Behaviour_1	<---	Behaviour_f2	.722
Behaviour_2	<---	Behaviour_f2	.636
Reaction_1	<---	Reaction_f1	.688
Reaction_2	<---	Reaction_f1	.864
Reaction_5	<---	Reaction_f2	.593
Reaction_6	<---	Reaction_f2	.376
Behaviour_3	<---	Behaviour_f2	.731
Organ_Obst_7	<---	Bureacracy	.923
Organ_Obst_10	<---	Bureacracy	.929
Organ_Obst_13	<---	Resources	.588
Organ_Obst_16	<---	Resources	.861
Organ_Obst_11	<---	Resources	.946
Results_7	<---	Results	.857
Results_6	<---	Results	.451
Reaction_8	<---	Reaction_f2	.599
Learning_7	<---	learn_f3	.675
Learning_6	<---	learn_f3	.649
Learning_5	<---	learn_f3	.829
Reaction_9	<---	Reaction_f2	.478
Results_2	<---	Results	.701
Results_10	<---	Results	.444
Organ_Obst_1	<---	Bureacracy	.882
Organ_Obst_2	<---	Bureacracy	.707
Organ_Obst_4	<---	Bureacracy	.667
Organ_Obst_17	<---	Resources	.453
Organ_Obst_8	<---	Bureacracy	.264
Behaviour_8	<---	Beahviour_f1	.657

			Estimate
Behaviour_9	<---	Beahviour_f1	.653
Behaviour_10	<---	Beahviour_f1	.853
Reaction_4	<---	Reaction_f1	.885
Reaction_10	<---	Reaction_f2	.635
Organ_Obst_3	<---	Bureacracy	.939
Organ_Obst_14	<---	Resources	.956
Results_5	<---	Results	.941
Results_4	<---	Results	.784
Results_8	<---	Results	.413

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