

ثالثاً: الملاحق

الملحق رقم (1): الإستبيان الرئيسة

أخي الكريم/أختي الكريمة في الشركة الوطنية للنفط

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

يقوم الباحث بدراسة عنونها: "أثر تحديد الاحتياجات التدريبية على الاداء التنظيمي (دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا)" وذلك استكمالاً لمتطلبات أطروحة الدكتوراه في (إدارة الموارد البشرية). لذا أرجو التكرم بقراءة فقرات هذه الاستبانة بتمعن وموضوعية وصدق، والإجابة عليها بكل أمانة وإخلاص، وذلك من خلال وضع علامة (X) أسفل المعيار الذي ترونه مناسباً وأمام كل فقرة من الفقرات. علماً بأن الإجابة التي ستتكرمون بها لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فقط وستحظى بالسرية التامة، لذا ألتمس منكم الدقة في استجاباتكم لما لها من إسهام كبير في صدق النتائج التي سيخرج بها الباحث. شاكرين لكم حسن تعاونكم راجياً من الله أن يحفظكم ويرعاكم،،،،

الباحث: عبدالقادر هويدي

القسم الأول: المتغيرات الشخصية

1. الجنس:

1. ذكر () . 2. أنثى () .

2. العمر:

1. من 20 إلى أقل من 30 () . 2. من 30 إلى أقل من 40 ()

3. من 40 إلى أقل من 50 () . 4. 50 فأكثر ()

3. سنوات الخبرة:

1. أقل من 5 سنوات () . 2. من 5 إلى أقل من 10 سنوات ()

3. من 10 إلى 15 سنة () . 4. 15 سنة فأكثر () .

4. المستوى التعليمي:

1. متوسط () . 2. دبلوم ()

3. بكالوريوس () . 4. ماجستير أو دكتوراه () .

5. عدد الدورات الذي حصلت عليها في مجال عملك:

1. لم أشارك بدورة تدريبية () . 2. دور تدريبية واحدة ()

3. دورتان تدريبيتان () . 4. ثلاث دورات فأكثر ()

القسم الثاني: تحديد الاحتياجات التدريبية

رقم	العبارة	درجة الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	2	3	4	5			
H1 المحور الأول: مدى استخدام الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية							
1	المؤسسة لديها نظام وصف وتوصيف الوظائف.						
2	المؤسسة لديها خطة كاملة بالاحتياجات من البرامج التدريبية.						
3	المؤسسة لديها خطة كاملة بالاحتياجات التدريبية من القوى العاملة.						
4	يتم تقدير الاحتياجات التدريبية من خلال لجنة متخصصة دائمة للتطوير والتدريب.						
5	يؤخذ بعين الاعتبار التغيرات التقنية للوظيفة وانعكاساتها على الاداء لتحديد الاحتياجات						
6	وفق الاحتياجات الفعلية ومتطلبات العمل يتم الترشح للتدريب.						
7	يتم وضع البرامج التدريبية وفقا لاحتياجات الوظائف المقررة.						
8	الاستعانة بالخبراء في جمع المعلومات اللازمة لتقدير الاحتياجات التدريبية.						
9	أحد طرق تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين هي استشارة الرؤساء في تحديد الاحتياجات.						
10	تحليل مشكلات الأداء القائمة أحد الطرق لتحديد						

					الاحتياجات التدريبية.
					11 يؤخذ بعين الاعتبار مستويات تحقيق الأهداف المطلوبة عند تحديد الاحتياجات التدريبية.
					12 يؤخذ بعين الاعتبار نتائج تقييم الدورات التدريبية السابقة عند تحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية.
					13 تجرى المقابلات بين مختص التدريب والمرشح للتدريب.
					14 الزيارات الميدانية إحدى طرق تحديد الاحتياجات التدريبية.
					15 يؤخذ بعين الاعتبار رغبة وآراء الموظفين لغرض الاشتراك بالتدريب.
H2 المحور الثاني: مدى استخدام المعايير المعتمدة في تحديد الاحتياجات التدريبية.					
					1 من ضمن المعايير تحليل الاداء للعنصر البشري من قبل خبير يقوم بطرح اسئلة.
					2 من المعايير عدد سنوات الخبرة لدى العاملين في المؤسسة.
					3 يؤخذ قياس الاداء الوظيفي لدى العاملين كمعايير لتحديد الاحتياجات التدريبية.
					4 حاجة الموظف إلى مهارة جديدة من كمعايير تحديد الاحتياجات التدريبية.
					5 تاريخ آخر دورة تدريبية من معايير تحديد الاحتياجات التدريبية.
					6 يعد نتائج التدريب من ضمن معايير تحديد الاحتياجات التدريبية.

					7	المؤهل العلمي المطلوب للبرنامج التدريبي من ضمن معايير تحديد الاحتياجات التدريبية.
					8	الالتزام بالأنظمة والقوانين المتعلقة بالمؤسسة كمعيار لتحديد الاحتياجات التدريبية.
					9	التجهيز والاستعداد المسبق للدورات التي يتم عقدها بشكل جيد يعتبر من معايير تحديد الاحتياجات التدريبية.
					10	الوصف الوظيفي أحد المعايير التي تعتمد في تحديد الاحتياجات التدريبية.
					11	تؤخذ نقاط الضعف الداخلية والخارجية في المؤسسة كمعيار لتحديد الاحتياجات التدريبية
					12	لدى المؤسسة معايير واضحة وموضوعية للتحديد الاحتياجات التدريبية.
					13	يعد الاستعداد والرغبة للتدريب كمعيار لتحديد الاحتياجات التدريبية.
					14	أخذ أداء الموظف قبل وبعد التدريب بعين الاعتبار من ضمن المعايير.
					15	تعد مشكلات العمل من معايير تحديد الاحتياجات التدريبية
					16	المستجدات والتطور والتغيرات في الوظيفة تعد من معايير تحديد الاحتياجات التدريبية.
H3 المحور الثالث: إسهام تحديد الاحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي.						
					1	تساهم في اتخاذ قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية.

					2	تمكن مصممي البرامج التدريبية من ترتيب أولويات التدريب.
					3	تحديد الاحتياجات بطريقة علمية يقلل من العشوائية في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة.
					4	التحديد العلمي للاحتياجات التدريبية يسهل التخطيط المالي للأنشطة التدريبية ويضمن تغطية نفقات جميع البرامج التدريبية.
					5	تسهم في متابعة أداء العاملين و تصميم البرامج التي تعالج نقاط الضعف لديهم.
					6	تمكن من تنفيذ البرامج التدريبية بشكل علمي ومدروس.
					7	يساهم في نجاح عملية التقييم اللاحقة.
					8	تساهم في إعادة النظر للبرامج التدريبية الحالية التي لا تفي باحتياجات العاملين
					9	تسهل عملية الاتصال وتبادل المعلومات بين المدرب والمتدرب وربطها بالتطبيق العملي.
					10	تسهم في إعداد القيادات المبدعة القادرة على إحداث التقدم العلمي والتكنولوجي.
					11	تعالج سلبية العمل والعاملين لمنع تكرارها في المستقبل.
					12	مساعدته المؤسسة على إعداد الأفراد بشكل مستمر لمواكبة الثورة العالمية في مجال الإدارة المعلوماتية.
H4 المحور الرابع: معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية.						
					1	قلة الدراسات المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية.
					2	عدم وجود أليات ونماذج واضحة ومحددة لتحديد

					الاحتياجات التدريبية.	
					أهداف التدريب غير واضحة داخل المؤسسة وهذا يؤدي إلى صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية.	3
					يوجد تغير في أهداف المؤسسة بصورة مفاجئة وبسرعة.	4
					عدم الفحص الدقيق للآراء التي تبديها الإدارة العليا او الموظفين في المؤسسة عند التعبير عن احتياجاتهم التدريبية.	5
					محدديه التعاون بين الموظفين عند تحديد الاحتياجات التدريبية.	6
					وجود نقص في المدربين الأكفاء يعرقل العملية التدريبية ويحد من فاعليتها.	7
					عدم وجود نظام ومصادر بيانات كافية عند تحديد الاحتياجات التدريبية.	8
					قلة الكوادر البشرية المؤهلة في تحديد الاحتياجات التدريبية.	9
					عدم وجود معاهد متخصصة لإعداد خبراء في تحديد الاحتياجات التدريبية للحد من الأشخاص غير متخصصين.	10
					عدم وجود هيكلية مؤسسية واضحة ودقيقة لتقييم أداء العمل لتحديد مهام واختصاصات كل مسؤول.	11
					التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية.	12
					محدودية الامكانيات المادية والمالية المتاحة للتدريب التي تشكل أمكان مناسبة للتدريب.	13

					14	محدودية الامكانيات التقنية المتاحة لأغراض تحديد الاحتياجات التدريبية.
					15	عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الأخرى بخصوص تحديد الاحتياجات التدريبية.
					16	صرف النظر عن التدريب كنشاط جماعي تعاوني يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية.
					17	تحديد الاحتياجات التدريبية ليس جزء من الخطة الاستراتيجية العامة للمؤسسة.
H5 المحور الخامس : الاداء التنظيمي						
					1	تفعيل البنود الخاصة بعملية تدريب العاملين بقوانين وأنظمة.
					2	المواظبة على تدريب ورفع كفاءة المتدربين من خلال عقد الدورات التدريبية والتثقيفية
					3	تزويد العاملين بالتدريب اللازم لتنفيذ التعديل ومواكبته.
					4	يتم تنفيذ العمل بدرجة عالية مقارنة بالأهداف والبرامج المرسومة.
					5	معلومات الدورات التدريبية قريبة من واقع العمل.
					6	لقد أضافت لي الدورة شيئاً جديداً من المعارف العلمية والمهارات السلوكية
					7	اطلاع الموظفين بشكل دوري على تقرير ادايتهم.
					8	ارتفاع نسبة مستوى الأداء لديك نتيجة الاشتراك في البرامج التدريبية.
					9	توافر آليات متابعة التطورات في مجال الخطط التدريبية.

				توجد قدرة على تصحيح الاخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل.	10
				يتم الترتيب للأعمال اليومية حسب أهميتها والتخطيط للعمل قبل ادائه.	11
				أشعر بالرضى عن الدورات التدريبية التي اشتركت فيها.	12
				أحرص على تنمية مهارتي ومعارفي من خلال التدريب.	13
				يخلق لدي التدريب إحساساً بالانتماء لمكان عملي.	14
				ابذل جهداً أكثر مما هو متوقع مني عادة من أجل مساعده إدارتي على تحقيق أهداف الشركة.	15
				عملي بهذه الادارة يعتبر أفضل فرصة عمل عرضت علي	16
				انا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في العمل بهذه الادارة.	17
				اشعر بأن أهدافي تتطابق مع أهداف الادارة الذي اعمل بها.	18
				اشعر بالفخر والاعتزاز عندما اخبر الآخرين بانني اعمل بهذه الادارة.	19
				الادارة التي أعمل بها حالياً تشجعني بإظهار أقصى ما لدي فيما يختص بأداء الوظيفي.	20

الملحق رقم (2): مقياس العاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط (الإستبيان بعد الحذف)

أخي الكريم/أختي الكريمة في الشركة الوطنية للنفط

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

يقوم الباحث بدراسة عنونها: "أثر تحديد الإحتياجات التدريبية على الاداء التنظيمي (دراسة تطبيقية

على المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا)" وذلك استكمالاً لمتطلبات أطروحة الدكتوراه في (إدارة الموارد

البشرية). لذا أرجو التكرم بقراءة فقرات هذه الاستبانة بتمعن وموضوعية وصدق، والإجابة عليها بكل أمانة

وإخلاص، وذلك من خلال وضع علامة (√) أسفل المعيار الذي ترونه مناسباً وأمام كل فقرة من الفقرات.

علماً بأن الإجابة التي ستتكرمون بها لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فقط وستحظى بالسرية التامة،

لذا ألتمس منكم الدقة في استجاباتكم لما لها من إسهام كبير في صدق النتائج التي سيخرج بها الباحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم راجياً من الله أن يحفظكم ويرعاكم،،،،

الباحث: عبدالقادر هويدي

القسم الأول: المتغيرات الشخصية

1. الجنس:

1. ذكر () . 2. أنثى () .

2. العمر:

1. من 20 إلى أقل من 30 () .

2. من 30 إلى أقل من 40 () .

3. من 40 إلى أقل من 50 () .

4. 50 فأكثر () .

3. سنوات الخبرة:

1. أقل من 5 سنوات () .

2. من 5 إلى أقل من 10 سنوات () .

3. من 10 إلى 15 سنة () .

4. 15 سنة فأكثر () .

4. المستوى التعليمي:

2. متوسط () .

2. دبلوم () .

3. بكالوريوس () .

4. ماجستير أو دكتوراه () .

5. عدد الدورات الذي حصلت عليها في مجال عملك:

1. لم أشارك بدورة تدريبية () .

2. دورة تدريبية واحدة () .

3. دورتان تدريبيتان () .

4. ثلاث دورات فأكثر () .

القسم الثاني: تحديد الإحتياجات التدريبية

رقم	العبارة	درجة الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
H1 المحور الأول: مدى استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية							
1	يتم تقدير الإحتياجات التدريبية من خلال لجنة متخصصة دائمة للتطوير والتدريب.						
2	يؤخذ بعين الاعتبار التغييرات التقنية للوظيفة وانعكاساتها على الاداء لتحديد الإحتياجات						
3	وفق الإحتياجات الفعلية ومتطلبات العمل يتم الترشيح للتدريب.						
4	يتم وضع البرامج التدريبية وفقا لإحتياجات الوظائف المقررة.						
5	الاستعانة بالخبراء في جمع المعلومات اللازمة لتقدير الإحتياجات التدريبية.						
6	تحليل مشكلات الأداء القائمة أحد الطرق لتحديد الإحتياجات التدريبية.						
7	يؤخذ بعين الاعتبار مستويات تحقيق الأهداف المطلوبة عند تحديد الإحتياجات التدريبية.						
8	يؤخذ بعين الاعتبار نتائج تقييم الدورات التدريبية السابقة عند تحديد الإحتياجات التدريبية المستقبلية.						
9	تجرى المقابلات بين مختص التدريب والمرشح للتدريب.						

				الزيارات الميدانية إحدى طرق تحديد الإحتياجات التدريبية.	10
				يؤخذ بعين الاعتبار رغبة وآراء الموظفين لغرض الاشتراك بالتدريب.	11
H2 المحور الثاني: مدى استخدام المعايير المعتمدة في تحديد الإحتياجات التدريبية.					
				من ضمن المعايير تحليل الاداء للعنصر البشري من قبل خبير يقوم بطرح اسئلة.	1
				من المعايير عدد سنوات الخبرة لدى العاملين في المؤسسة.	2
				حاجة الموظف إلى مهارة جديدة من كمعايير تحديد الإحتياجات التدريبية.	3
				تاريخ آخر دورة تدريبية من معايير تحديد الإحتياجات التدريبية.	4
				يعد نتائج التدريب من ضمن معايير تحديد الإحتياجات التدريبية.	5
				الالتزام بالأنظمة والقوانين المتعلقة بالمؤسسة كمعيار لتحديد الإحتياجات التدريبية.	6
				الوصف الوظيفي أحد المعايير التي تعتمد في تحديد الإحتياجات التدريبية.	7
				تؤخذ نقاط الضعف الداخلية والخارجية في المؤسسة كمعيار لتحديد الإحتياجات التدريبية	8
				لدى المؤسسة معايير واضحة وموضوعية للتحديد الإحتياجات التدريبية.	9

					تعد مشكلات العمل من معايير تحديد الاحتياجات التدريبية	10
					المستجدات والتطورات التي طرأت على الوظيفة تعد من معايير تحديد الاحتياجات التدريبية.	11
H3 المحور الثالث: إسهام تحديد الاحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي.						
					تساهم في اتخاذ قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية.	1
					تحديد الاحتياجات بطريقة علمية يقلل من العشوائية في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة.	2
					التحديد العلمي للإحتياجات التدريبية يسهل التخطيط المالي للأنشطة التدريبية ويضمن تغطية نفقات جميع البرامج التدريبية.	3
					تمكن من تنفيذ البرامج التدريبية بشكل علمي ومدروس.	4
					تساهم في إعادة النظر للبرامج التدريبية الحالية التي لا تفي بإحتياجات العاملين	5
					تسهم في إعداد القيادات المبدعة القادرة على إحداث التقدم العلمي والتكنولوجي.	6
					تعالج سليات العمل والعاملين لمنع تكرارها في المستقبل.	7
					مساعدته المؤسسة على إعداد الأفراد بشكل مستمر لمواكبة الثورة العالمية في مجال الإدارة المعلوماتية.	8
H4 المحور الرابع: معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية.						

					1	عدم وجود أليات ونماذج واضحة ومحددة لتحديد الإحتياجات التدريبية.
					2	أهداف التدريب غير واضحة داخل المؤسسة وهذا يؤدي إلى صعوبة تحديد الإحتياجات التدريبية.
					3	يوجد تغير في أهداف المؤسسة بصورة مفاجئة وبسرعة.
					4	عدم الفحص الدقيق للآراء التي تبديها الإدارة العليا أو الموظفين في المؤسسة عند التعبير عن إحتياجاتهم التدريبية.
					5	محدديه التعاون بين الموظفين عند تحديد الإحتياجات التدريبية.
					6	وجود نقص في المديرين الأكفاء يعرقل العملية التدريبية ويحد من فاعليتها.
					7	قلة الكوادر البشرية المؤهلة في تحديد الإحتياجات التدريبية.
					8	عدم وجود معاهد متخصصة لإعداد خبراء في تحديد الإحتياجات التدريبية للحد من الأشخاص غير متخصصين.
					9	عدم وجود هيكلية مؤسسية واضحة ودقيقة لتقييم أداء العمل لتحدد مهام واختصاصات كل مسؤول.
					10	التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الإحتياجات التدريبية.
					11	محدودية الامكانيات المادية والمالية المتاحة للتدريب التي تشكل أماكن مناسبة للتدريب.

					12	محدودية الامكانيات التقنية المتاحة لأغراض تحديد الإحتياجات التدريبية.
					13	عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الأخرى بخصوص تحديد الإحتياجات التدريبية.
					14	تحديد الإحتياجات التدريبية ليس جزء من الخطة الاستراتيجية العامة للمؤسسة.
H5 المحور الخامس : الاداء التنظيمي						
					1	تفعيل البنود الخاصة بعملية تدريب العاملين بقوانين وأنظمة.
					2	المواظبة على تدريب ورفع كفاءة المتدربين من خلال عقد الدورات التدريبية والتثقيفية
					3	تزويد العاملين بالتدريب اللازم لتنفيذ التغير ومواكبته.
					4	يتم تنفيذ العمل بدرجة عالية مقارنة بالأهداف والبرامج المرسومة.
					5	معلومات الدورات التدريبية قريبة من واقع العمل.
					6	لقد أضافت لي الدورة شيئاً جديداً من المعارف ا لعلمية والمهارات السلوكية
					7	اطلاع الموظفين بشكل دوري على تقرير ادائهم.
					8	ارتفاع نسبة مستوى الأداء لديك نتيجة الاشتراك في البرامج التدريبية.
					9	تتوافر آليات متابعة التطورات في مجال الخطط التدريبية.

					10	توجد قدرة على تصحيح الاخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل.
					11	يتم الترتيب للأعمال اليومية حسب أهميتها والتخطيط للعمل قبل ادائه.
					12	أشعر بالرضى عن الدورات التدريبية التي اشتركت فيها.
					13	أحرص على تنمية مهارتي ومعارفي من خلال التدريب.
					14	يخلق لدي التدريب إحساساً بالانتماء لمكان عملي.
					15	ابدل جهداً أكثر مما هو متوقع مني عادة من أجل مساعدة إدارتي على تحقيق أهداف الشركة.

الملحق رقم (3): أسماء الأساتذة المحكمين لمقياس الدراسة.

الرقم	الاسم	جهة العمل
1	أ.د. نجيب عبد الصمد	كلية القيادة والإدارة/جامعة العلوم الاسلامية الماليزية
2	أ.د. صلاح محمد زكي القادري	كلية القيادة والإدارة/جامعة العلوم الاسلامية الماليزية
3	أ.د. ناصر حبتور	كلية القيادة والإدارة/جامعة العلوم الاسلامية الماليزية
4	أ.د. أحمد عبد المالك	كلية القيادة والإدارة/جامعة العلوم الاسلامية الماليزية
5	أ.د. ميكائيل ابراهيم	كلية التربية/ جامعة العلوم الاسلامية الماليزية
6	أ.د. إباد عبد الله	كلية التربية/ جامعة العلوم الاسلامية الماليزية
7	أ.د. الطاهر الهيمالي	كلية الاقتصاد/ جامعة طرابلس/ليبيا
8	أ.د. محمود بني خلف	كلية التربية/ جامعة اليرموك/الاردن
9	أ.د. هادي محمد طو الله	كلية التربية/ جامعة اليرموك/الاردن
10	أ.د. محمد مقبل عليمات	كلية التربية/ جامعة اليرموك/الاردن
11	أ.د. محمد بن هاني	كلية التربية/ جامعة اليرموك/الاردن

الملحق رقم (4): قائمة الأبحاث والأوراق العلمية

• قائمة الأبحاث المنشورة في المجالات المحكمة:

بحث بعنوان (الإحتياجات التدريبية ودورها في زيادة انتاجية المنظمة دراسة نظرية تحليلية بالمؤسسة الوطنية للنفط). المجلة الدولية للبحوث الإسلامية والإنسانية المتقدمة _ جهار.

Journal of Islamic and Human Advanced Research ماليزيا .قبل النشر: 2014-10-1

المجلد 4. العدد 10: 42-27

بحث بعنوان (تشخيص طرق تحديد الإحتياجات التدريبية في المؤسسات التعليمية) دراسة نظرية تحليلية في جامعة طرابلس. مجلة البحوث والدراسات الشرعية اعتمد للنشر 1436/11/5هـ ذو الحجة: العدد الرابع والأربعون: 292-261.

بحث بعنوان (تحديد الإحتياجات الكمية والنوعية للموارد البشرية)، دراسة نظرية تحليلية في المؤسسات التعليمية، طرابلس ليبيا، مجلة البحوث الإسلامية. العدد 6 . اعتمد النشر 24/3/1437هـ.

• قائمه الاوراق العلمية المشاركة والمنشورة في المؤتمرات العالمية والمحلية:

ورقة بحثية بعنوان: (الاتجاهات الحديثة في خصائص وملامح شخصية القيادة الادارية). مؤتمر الدّعوة والإدارة

الإسلامية - وعاء قيادة الوسطية. كلية الدعوة والادارة الإسلامية، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

USIM. نيلاي، ماليزيا: 20- 21/مايو/ 2014

ورقة بحثية بعنوان: (أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية ودورها على عملية التلييب. (إحلال العنصر الوطني

محل العنصر الأجنبي) دراسة نظرية تحليلية بالمؤسسة الوطنية للنفط -ليبيا).

مؤتمر الدراسات اللغوية والتربوية، كلية اللغات الرئيسة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية usim. نيلاي،

ماليزيا: 20- 21/أكتوبر/ 2014

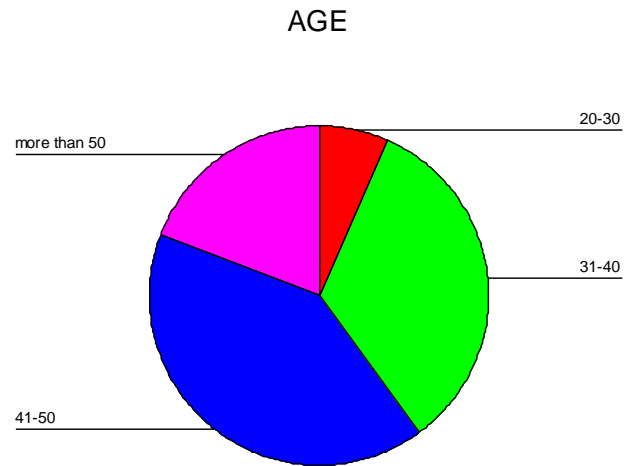
ورقة بحثية بعنوان (دور التدريب في تحقيق أهداف التعليم المستمر وتحقيق الميزة التنافسية) دراسة

نظرية تحليلية بالمؤسسة الوطنية للنفط) مؤتمر دولي ISLAMIC ON القيادة والعلوم الإنسانية.

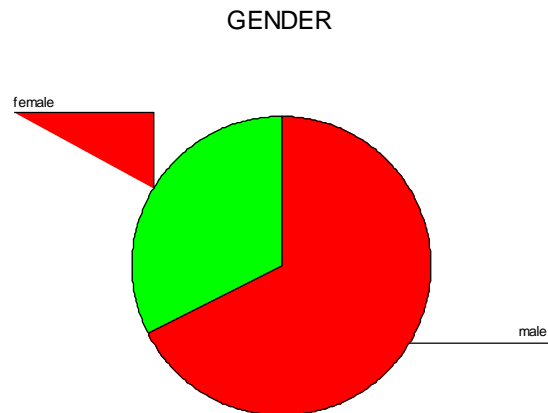
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية usim. نيلاي، ماليزيا 27/ أكتوبر/ 2015/ October

ملحق (5): الرسومات

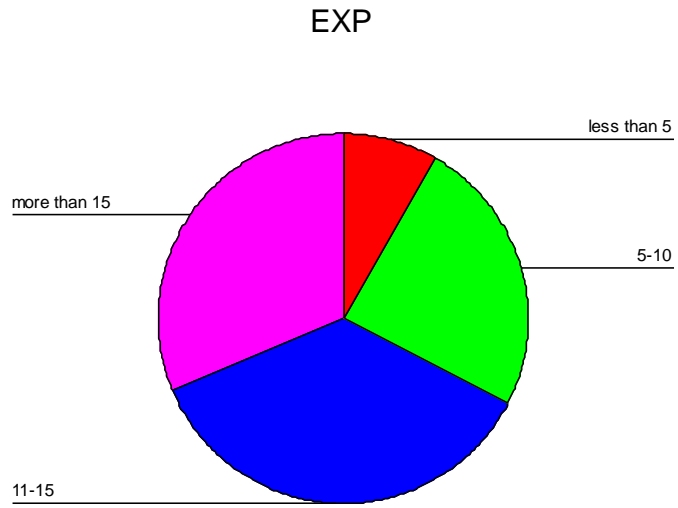
الشكل (1): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



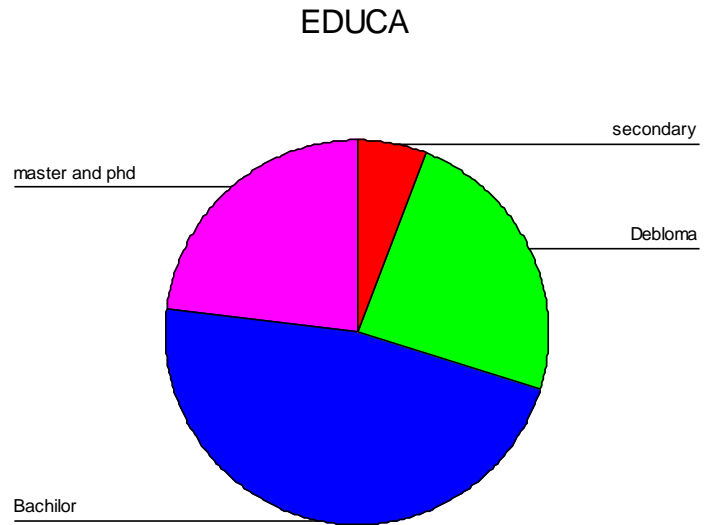
الشكل (2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



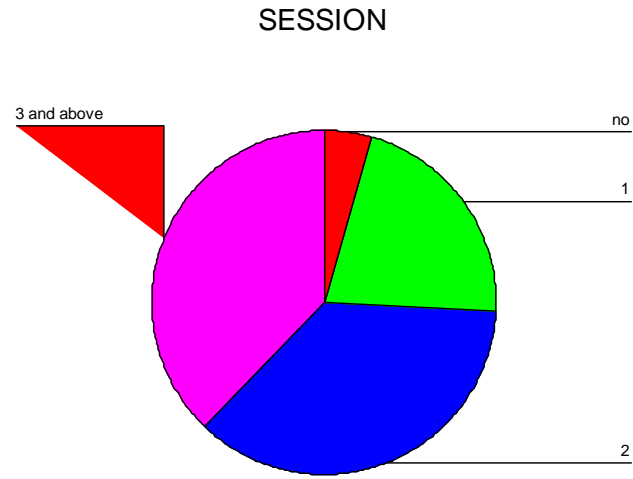
الشكل (3): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة



الشكل (4): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



الشكل (5): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الدورات المأخوذة .



الملحق رقم (6) يوضح حركة الوظائف المعتمدة والوطنية منها والأجنبية

السنة	إجمالي الوظائف المعتمدة	الوظائف الوطنية المعتمدة	الوظائف الوطنية المشغولة	الوظائف الوطنية الشاغرة	الوظائف الأجنبية المعتمدة	الوظائف الأجنبية المشغولة	الوظائف الأجنبية الشاغرة	الزيادة في الوظائف الوطنية المشغولة	الزيادة في الوظائف الوطنية الشاغرة	الزيادة أو النقص في الوظائف الأجنبية المعتمدة	الزيادة أو النقص في الوظائف الأجنبية المشغولة	الزيادة أو النقص في الوظائف الأجنبية الشاغرة	عدد الوظائف التي تم تلييها
2003	2741	2336	2073	263	405	309	96	84	38	52	-40	38	0
2004	2784	2421	2103	318	363	267	96	85	30	55	-42	-42	0
2005	2744	2380	2109	271	364	280	84	-41	6	-47	1	13	0
2006	2748	2385	2077	308	363	286	77	5	-32	37	-1	6	0
2007	2774	2412	2065	347	362	277	85	27	-12	39	-1	-9	0
2008	2855	2495	2088	407	360	274	86	83	23	60	-2	-3	0
2009	2848	2487	2151	336	361	246	115	-8	63	-71	1	-28	0
2010	2928	2567	2197	370	361	216	145	80	46	34	0	-30	0
2011	2992	2622	2259	363	370	190	180	55	62	-7	9	-26	0
2012	2915	2535	2267	268	380	232	148	-87	8	-95	10	42	0
2013	2960	2555	2298	277	389	288	169	-90	8	-98	20	43	0

تصميم الباحث (إحصائيات إدارة القوي العاملة بجميع الوظائف المعتمدة والوطنية والأجنبية

الملحق رقم (7) يوضح خطط التدريب الداخلية والخارجية في المؤسسة الوطنية للنقط.

عدد الوظائف التي تم تليبيها	خطة التدريب الخارجي		خطة التدريب الداخلية		الوظائف الأجنبية الشاغرة	الوظائف الاجنبية المشغولة	الوظائف الاجنبية المعتمدة	الوظائف الوطنية الشاغرة	الوظائف الوطنية المشغولة	الوظائف الوطنية المعتمدة	إجمالي الوظائف المعتمدة	السنة
	المقترحة/المنفذة	المقترحة/المنفذة	المقترحة/المنفذة	المقترحة/المنفذة								
0	68	83	295	389	96	309	405	263	2073	2336	2741	2003
0	62	85	260	334	96	267	363	318	2103	2421	2784	2004
0	66	84	284	370	84	280	364	271	2109	2380	2744	2005
0	82	85	275	335	77	286	363	308	2077	2385	2748	2006
0	70	86	135	333	85	277	362	347	2065	2412	2774	2007
0	82	87	172	326	86	274	360	407	2088	2495	2855	2008
0	44	83	177	416	115	246	361	336	2151	2487	2848	2009
0	0	95	111	347	145	216	361	370	2167	2567	2928	2010
0	0	85	11	340	180	250	370	363	2259	2622	2992	2011
0	10	85	185	362	148	232	380	268	2267	2535	2915	2012
0	14	68	211	380	199	280	390	397	2290	2730	2940	2013

تصميم الباحث (إحصائيات بخطط التدريب المقترحة والتي تم تنفيذها خلال عشرة سنوات) المصدر إدارة التدريب



دولة ليبيا

المؤسسة الوطنية للنفط

التسجيل : 2015 / 1581

التاريخ :

الموافق : 2015/10/26

الملف :

السادة / جامعة العلوم الاسلامية - ماليزيا .

بعد التحية،،

تفيدكم بأن السيد / عبد القادر محمد هويدي طالب بكلية القيادة والادارة تخصص إدارة موارد بشرية في جامعة العلوم الاسلامية - ماليزيا قد أجرى دراسة تطبيقية في (أثر تحديد الاحتياجات التدريبية على الاداء التنظيمي) وذلك لغرض نيل درجة (الدكتوراه).

حيث تم توزيع استبيان على بعض الإدارات بالمؤسسة الوطنية للنفط وذلك لتسهيل عملية جمع المعلومات التي تفيد المعني في دراسته وقد بلغ عدد نماذج الاستبيان التي تم الرد عليها 267 نموذجاً من بين عدد 300 نموذج لأصل المعاملة. اعطيت له لاستعمالها فيما يخوله له القانون .

والسلام عليكم ،،

عبد النعم عصمان الرتيمي

مدير عام / إدارة العامة لتنمية

الموارد البشرية



مسورة الى :
 إدارة التدريب والتطوير
 الملف الدوري العام

 ا. ا. الاظدي .