

تأثير التدريب على تنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات

"دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للنفط الليبية"

خالد عبدالله عطية تليش

(الرقم الجامعي ٤١٢٠٢٨٢)

بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه في إدارة الموارد البشرية

كلية القيادة والإدارة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

نيلاي

يوليو ٢٠١٧

## خلفية الباحث

خالد عبدالله عطية تليش، رقم القيد ٤١٢٠٢٨٢، لبي الجنسية، يحمل جواز سفر رقم 243001، ولد سنة 1976، مقيم في المجمع السكني جامعة الزاوية بليبيا وعمل عضو هيئة تدريس بجامعة الزاوية، وكذلك اشتغل بشركة المواصلات والإتصالات في الفترة من 2007 إلى 2010، لقد تحصل على درجة البكالوريوس، وعلى درجة الماجستير من جامعة الجبل الغربي غريان، تلقى العديد من الدورات التدريبية منها دورة تدريبية (دبلوم إدارة الموارد البشرية)، ودورة تدريبية في مجال (دورة المهام الإدارية لرؤساء الأقسام)، ودورة تدريبية في (نظم المعلومات الإدارية)، ودورة تدريبية في مجال (إدارة المشاريع).

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

## الشكر والتقدير

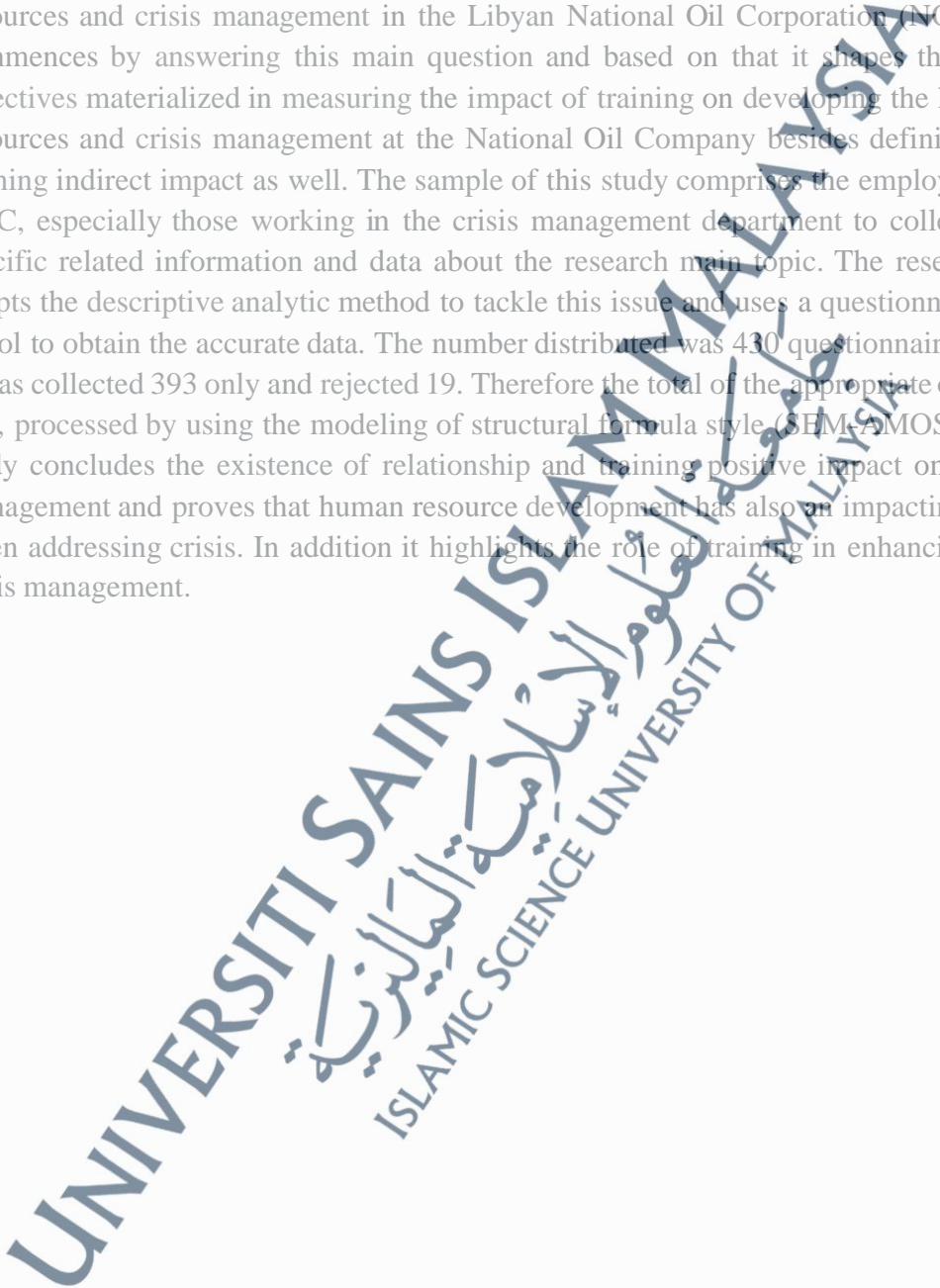
أحمدك ربي حمد الشاكرين، وأتوجه إليك بالشكر والثناء كما يليق بجلاله، على أن وفقتني ويسرت لي السبيل لإتمام هذا العمل المتواضع، فإن كان ثمة تقصير فحسي أن الكمال لك وحدك. وأصلي وأسلم على الهادي البشير سيدنا محمد رسول الله. وبعد. قال تعالي { وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ } (سورة إبراهيم، الآية. 7)، وانطلاقاً من هذه المعاني السامية، فإنه لا يسعني وعبر أسطر هذه الدراسة إلا أن أقدم من الشكر أجزله ومن الإمتنان أعظمه ومن التقدير إجله لسعادة الدكتور ناصر أحمد جيتور المشرف على هذه الدراسة، الذي كان لنصحته وتوجيهه ومتابعته الدائمة بالغ الأثر في نجاحها وإتمامها، فقد غمري بكرم خلقه، فكان ذا علم جم، وسعة أفق، ورحابة صدر، وصبر دؤوب على متابعة جميع مراحل عملي، فأسال الله العلي القدير أن يعلي من شأنه، وأن يبارك له في عمره وعلمه ووقته، ويجزل له الأجر والثوبة في الدنيا والآخرة. كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى سعادة الدكتور أحمد عبد الملك المشرف الثاني على هذه الدراسة، الذي وجدت منه العطاء الوافر، والعلم الزاخر، وحسن المعاملة مما أعانني على إتمام هذا العمل المتواضع، فجزاه الله عني خير الجزاء. والشكر موصول لكل من سألهم في تحكيم أداة الدراسة، وإبداء الملاحظات السديدة حولها. كما أتشرف بتقديم الشكر والتقدير والعرفان إلى رئاسة جامعة العلوم الإسلامية الماليزية (USIM) وإدارتها، وعمادة الدراسات العليا، والأساتذة الأفاضل بكلية القيادة والإدارة.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menerangkan kesan latihan kepada pembangunan sumber manusia dan pengurusan krisis dalam Oil Corporation Negara Libya (NOC). Ia bermula dengan menjawab soalan utama ini dan berdasarkan itu ia membentuk objektif teras kenyataan dalam mengukur kesan latihan kepada pembangunan sumber manusia dan pengurusan krisis di Syarikat Minyak Negara di samping menentukan kesan latihan tidak langsung juga. Sampel kajian ini terdiri daripada pekerja di NOC, terutama mereka yang bekerja di jabatan pengurusan krisis untuk mengumpul maklumat yang berkaitan khusus dan data mengenai topik penyelidikan yang utama. Pengkaji menggunakan kaedah analisis deskriptif untuk menangani isu ini dan menggunakan soal selidik sebagai alat untuk mendapatkan data yang tepat. Bilangan diedarkan adalah 430 soal selidik, tetapi ia dikumpulkan 393 sahaja dan ditolak 19. Oleh itu jumlah orang-orang yang sesuai adalah 374, di proses dengan menggunakan pemodelan gaya formula struktur (SEM-AMOS). Kajian ini menyimpulkan kewujudan hubungan dan melatih kesan positif kepada pengurusan krisis dan membuktikan bahawa pembangunan sumber manusia juga memainkan peranan yang penting dalam menangani krisis. Di samping itu ia juga menunjukkan kepentingan peranan latihan dalam meningkatkan pengurusan krisis.

## ABSTRACT

This study aims to illuminate the impact of training on the development of human resources and crisis management in the Libyan National Oil Corporation (NOC). It commences by answering this main question and based on that it shapes the core objectives materialized in measuring the impact of training on developing the human resources and crisis management at the National Oil Company besides defining the training indirect impact as well. The sample of this study comprises the employees at NOC, especially those working in the crisis management department to collect the specific related information and data about the research main topic. The researcher adopts the descriptive analytic method to tackle this issue and uses a questionnaire as a tool to obtain the accurate data. The number distributed was 430 questionnaires, but it was collected 393 only and rejected 19. Therefore the total of the appropriate ones is 374, processed by using the modeling of structural formula style (SEM-AMOS). The study concludes the existence of relationship and training positive impact on crisis management and proves that human resource development has also an impacting link when addressing crisis. In addition it highlights the role of training in enhancing the crisis management.



## ملخص البحث

هذه الدراسة هي محاولة للتعرف على تأثير التدريب على تنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات بالمؤسسة الوطنية للنفط الليبية، وقد انطلقت محاولتها هذه في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ماهو تأثير التدريب على تنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات في المؤسسة الوطنية للنفط الليبية؟، وانطلاقاً من ذلك فقد تمثلت أهداف هذه الدراسة في قياس تأثير التدريب على تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للنفط الليبية، وتحديد مستوى تأثير التدريب على إدارة الأزمات، بالإضافة إلى قياس تأثير تنمية الموارد البشرية على إدارة الأزمات، وتحديد التأثير الغير مباشر للتدريب على إدارة الأزمات بالمؤسسة الوطنية للنفط الليبية من خلال تأثيره في تنمية الموارد البشرية، وتتكون عينة الدراسة من العاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط الليبية، والمستهدف الدراسة العاملين ذوى العلاقة بإدارة الأزمات حتى يتم الحصول على بيانات معبرة عن المعرفة العلمية والعملية من المستهدفين بالمؤسسة محل الدراسة، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي عند إجراء الدراسة، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداء لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، وتم توزيع (430) استبانة على عينة الدراسة، و استرداد (393) استمارة وبعد الفحص والتدقيق تم استبعاد (19) استمارة، وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (374) استمارة، وتم معالجة بيانات الدراسة باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM-AMOS)، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أهمها وجود علاقة وتأثير إيجابي للتدريب في التعامل مع الأزمات، واثبتت نتائج التحليل بأن تنمية الموارد البشرية هي أيضاً لها علاقة وتأثير إيجابي عند التعامل مع الأزمات، بالإضافة إلى ذلك جاءت هذه الدراسة بنتيجة بأن عامل تنمية الموارد البشرية له دور الوسيط بين علاقة وتأثير التدريب على إدارة الأزمات، وقد كان التأثير غير المباشر بين التدريب وإدارة الأزمات من خلال تنمية الموارد البشرية أكبر من التأثير المباشر بين التدريب وإدارة الأزمات.

## قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
I	الإقرار
Ii	خلفيات الباحث
Iii	الشكر والتقدير
Iv	ABSTRAK
V	ABSTRACT
Vi	ملخص البحث
Vii	قائمة المحتويات
X	قائمة الجداول
Xiv	قائمة الأشكال
Xvii	قائمة الملاحق
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1	1.1 مقدمة
3	1.2 خلفية الدراسة
7	1.3 مشكلة الدراسة
10	1.4 تساؤلات الدراسة
10	1.5 أهداف الدراسة
11	1.6 أهمية الدراسة
13	1.7 أسباب اختيار الموضوع
14	1.8 حدود الدراسة
	1.9 مصطلحات الدراسة.
17	1.10 محتويات الدراسة
18	1.10 الخلاصة
19	الفصل الثاني الدراسات السابقة.
19	1.2 المقدمة

20	2.2	مفهوم إدارة الموارد البشرية.
21	1.2.2	التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية.
24	2.2.2	أهمية إدارة الموارد البشرية.
25	3.2.2	أهداف إدارة الموارد البشرية.
27	4.2.2	الرؤية الحديثة لإدارة الموارد البشرية.
28	3.2	تدريب الموارد البشرية
29	1.3.2	مفهوم تدريب الموارد البشرية.
30	2.3.2	مفهوم التدريب في الفكر الإسلامي.
33	3.3.2	نظريات التدريب.
36	4.3.2	أهمية تدريب الموارد البشرية.
38	5.3.2	أهداف تدريب الموارد البشرية.
39	6.3.2	مراحل العملية التدريبية.
47	7.3.2	التدريب كأحد متطلبات التعامل مع الأزمات.
50	8.3.2	علاقة التدريب بعملية التعلم.
51	4.2	تنمية الموارد البشرية
51	1.4.2	مفهوم تنمية الموارد البشرية.
53	2.4.2	الإهتمام بتنمية الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية.
55	3.4.2	تنمية الموارد البشرية والحاجة إليها.
56	4.4.2	أهمية تنمية الموارد البشرية.
57	5.4.2	أهم المتطلبات الواجب مراعاتها لتنمية الموارد البشرية.
58	6.4.2	مسئولية تنمية الموارد البشرية.
59	7.4.2	أهداف تنمية الموارد البشرية.
60	8.4.2	مداخل تنمية الموارد البشرية.
63	9.4.2	العلاقة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية.
75	5.2	إدارة الأزمات.
76	1.5.2	مفهوم الأزمة.

78	2.5.2 مفهوم الأزمات في القرآن الكريم والسنة المطهرة.
80	3.5.2 الخصائص الأساسية للأزمة.
81	4.5.2 الأسباب المؤدية لنشوء الأزمات.
86	5.5.2 أنواع الأزمات.
88	6.5.2 الآثار السلبية والإيجابية المصاحبة للأزمات.
89	7.5.2 مراحل الأزمة (دورة حياة الأزمة).
91	8.5.2 مفهوم إدارة الأزمات.
94	9.5.2 المقومات والمتطلبات الأساسية لنجاح إدارة الأزمات.
95	10.5.2 أهداف إدارة الأزمات.
97	11.5.2 مراحل التعامل مع الأزمات.
100	12.5.2 معوقات إدارة الأزمات.
102	13.5.2 إدارة الموارد البشرية ومعالجة الأزمات.
103	6.2 النظم المدعمة لإدارة الأزمات.
103	1.6.2 مهارة التخطيط وإدارة الأزمات.
110	2.6.2 الاتصالات وإدارة الأزمات.
115	3.6.2 فريق إدارة الأزمات.
118	4.6.2 القيادة وإدارة الأزمات.
126	7.2 العلاقة بين متغيرات الدراسة.
126	1.7.2 العلاقة بين تنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات.
140	2.7.2 العلاقة بين التدريب وإدارة الأزمات.
148	3.7.2 التعليق على الأدبيات والبحوث السابقة.
150	4.7.2 الاستفادة من الدراسات السابقة.
151	8.2 وصف عام لنموذج الدراسة وفرضياته.
154	1.8.2 فرضية العلاقة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية.
157	2.8.2 فرضية العلاقة بين التدريب وإدارة الأزمات.
158	3.8.2 فرضية العلاقة بين تنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات.

160	4.8.2 فرضية العلاقة بين التدريب وإدارة الأزمات وتنمية الموارد البشرية.
162	9.2 الخلاصة
163	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
163	1.3 المقدمة.
164	2.3 طريقة البحث والتصميم (الطريقة والإجراءات ومنهجية الدراسة)
164	1.2.3 منهجية الدراسة.
166	2.2.3 مجتمع وعينة الدراسة.
170	3.2.3 أدوات الدراسة
170	4.2.3 مصادر البيانات
172	5.2.3 محتويات الاستبانة
174	6.2.3 اختبار الصدق وثبات أداة الدراسة.
179	3.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
179	1.3.3 التحليل العاملي التوضيحي بطريقة تحليل المكونات الأساسية.
181	2.3.3 التحليل العاملي التوكيدي
185	3.3.3 البناء المتكامل لنموذجة المعادلة البنائية
191	4.3 التحليل العملي للدراسة (الدراسة الاستطلاعية)
191	1.4.3 التحليل العاملي التوضيحي لمقياس التدريب.
206	2.4.3 التحليل العاملي التوضيحي لمقياس تنمية الموارد البشرية.
218	3.4.3 التحليل العاملي التوضيحي لمقياس إدارة الأزمات.
232	5.3 الخلاصة
235	الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة
235	1.4 المقدمة
236	2.4 الخصائص الشخصية والديمقراطية لعينة الدراسة
236	1.2.4 المواصفات الديمغرافية لعينة الدراسة
237	2.2.4 الخصائص الأكاديمية لعينة الدراسة
240	3.4 الصدق البنائي لعوامل أداة الدراسة

240	1.3.4	التحليل العملي التوكيدي لمقياس التدريب
256	2.3.4	التحليل العملي التوكيدي لمقياس تنمية الموارد البشرية
270	3.3.4	التحليل العملي التوكيدي لمقياس إدارة الأزمات
286	4.4	اختبار النموذج النظري للدراسة بطريقة " البناء المتكامل لنمذجة المعادلة البنائية"
286	1.4.4	اختبار النموذج القياسي للنموذج النظري للدراسة بطريقة التحليل العملي التوكيدي.
295	2.4.4	اختبار النموذج البنائي (التركيب) للنموذج النظري للدراسة
304	5.4	الخلاصة
306		الفصل لخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات
306	1.5	المقدمة
306	2.5	مناقشة خصائص العينة
307	3.5	مناقشة التحليل العملي للمقاييس
307	1.3.5	مناقشة نتائج التحليل العملي لمقياس التدريب
309	2.3.5	مناقشة نتائج التحليل العملي لمقياس تنمية الموارد البشرية
310	3.3.5	مناقشة نتائج التحليل العملي لمقياس إدارة الأزمات
312	4.5	مناقشة فرضيات نموذج الدراسة
312	1.4.5	مناقشة الفرضية الأولى. التدريب وإدارة الأزمات
314	2.4.5	مناقشة الفرضية الثانية. التدريب وتنمية الموارد البشرية
316	3.4.5	مناقشة الفرضية الثالثة. تنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات
318	4.4.5	مناقشة الفرضية الرابعة. تأثير التدريب على إدارة الأزمات من خلال تنمية الموارد البشرية
319	5.5	مساهمات الدراسة
320	6.5	توصيات الدراسة
322	7.5	الخلاصة.. المقترحات والصعوبات التي وجهت للدراسة
328		المراجع
		والمصادر
334		الملاحق

## قائمة الجداول :

الصفحة	
173	الجدول 3.1: عدد الفقرات التي تمثل جميع متغيرات الدراسة ونوعها.
174	الجدول 3.2 : مقياس ليكرت.
175	الجدول 3.3: الفقرات المستبعدة والمعدلة في استمارة الاستبيان.
178	الجدول 3.4: معامل ثبات العوامل للدراسة الاستطلاعية.
192	الجدول 3.5: المتوسط والانحراف المعياري والتفطوح والإلتواء والثبات لفقرات مقياس التدريب.
195	الجدول 3.6: مصفوفة الارتباط لمقياس التدريب.
196	الجدول 3.7: كمو واختبار باتليت لمقياس التدريب.
197	الجدول 3.8: المصفوفة المضادة لمقياس التدريب.
199	الجدول 3.9: الشيعوع أو الإشتراكات لمقياس التدريب.
201	الجدول 3.10: التباين الكلي المشروح لمقياس التدريب.
203	الجدول 3.11: عدد المكونات الأساسية وتشبع كل فقرة في استبانة التدريب.
205	الجدول 3.12: الفقرات المحذوفة من مقياس التدريب.
207	الجدول 3.13: المتوسط والانحراف المعياري والتفطوح والإلتواء والثبات لفقرات مقياس تنمية الموارد.
209	الجدول 3.14: مصفوفة الارتباط لمقياس تنمية الموارد البشرية.
210	الجدول 3.15: كمو واختبار باتليت لمقياس تنمية الموارد البشرية.
211	الجدول 3.16: المصفوفة المضادة لمقياس تنمية الموارد البشرية.
212	الجدول 3.17: الشيعوع أو الإشتراكات لمقياس تنمية الموارد البشرية.
214	الجدول 3.18: التباين الكلي المشروح لمقياس تنمية الموارد البشرية.
216	الجدول 3.19: عدد المكونات الأساسية وتشبع كل فقرة في استبانة تنمية الموارد البشرية.
217	الجدول 3.20: الفقرات المحذوفة من مقياس تنمية الموارد البشرية.
219	الجدول 3.21: المتوسط والانحراف المعياري والتفطوح والإلتواء والثبات لفقرات مقياس إدارة الأزمات.
222	الجدول 3.22: مصفوفة الارتباط لمقياس إدارة الأزمات.
223	الجدول 3.23: كمو واختبار باتليت لمقياس إدارة الأزمات.
224	الجدول 3.24: المصفوفة المضادة لمقياس إدارة الأزمات.
225	الجدول 3.25: الشيعوع أو الإشتراكات لمقياس إدارة الأزمات.

227	الجدول 3.26: التباين الكلي المشروح لمقياس إدارة الأزمات.
229	الجدول 3.27: عدد المكونات الأساسية وتشبع كل فقرة في استبانة إدارة الأزمات.
231	الجدول 3.28: الفقرات المحذوفة من مقياس إدارة الأزمات.
237	الجدول 4.1: المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة.
239	الجدول 4.2: المواصفات الأكاديمية لعينة الدراسة.
241	الجدول 4.3: القيم المتطرفة لفقرات مقياس التدريب.
244	الجدول 4.4: قيم مؤشرات الملائمة والتطابق لنموذج مقياس التدريب قبل وبعد التعديل.
246	الجدول 4.5: مستوى الدلالة بين العوامل الكامنة الخمس وقيمة الارتباط لمقياس التدريب.
248	الجدول 4.6: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريبي ومتوسط التباين المستخلص لعامل تحديد الاحتياجات التدريبية.
250	الجدول 4.7: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريبي ومتوسط التباين المستخلص لعامل تخطيط العملية التدريبية.
251	الجدول 4.8: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريبي ومتوسط التباين المستخلص لعامل تقييم العملية التدريبية.
253	الجدول 4.9: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريبي ومتوسط التباين المستخلص لعامل تنفيذ العملية التدريبية.
254	الجدول 4.10: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريبي ومتوسط التباين المستخلص لعامل دعم الإدارة العليا.
255	الجدول 4.11: مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات الكامنة في مقياس التدريب.
256	الجدول 4.12: مصفوفة التباين المشترك والتباين المستخلص لمقياس التدريب.
257	الجدول 4.13: القيم المتطرفة لفقرات مقياس تنمية الموارد البشرية.
260	الجدول 4.14: قيم مؤشرات الملائمة والتطابق لنموذج مقياس تنمية الموارد البشرية قبل وبعد التعديل.
262	الجدول 4.15: مستوى الدلالة بين العوامل الكامنة الخمس وقيمة الارتباط لمقياس تنمية الموارد البشرية.
264	الجدول 4.16: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لعامل مهارة التخطيط.

- الصفحة
- 266 الجدول 4.17: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والإرتباط المتعدد التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لعامل مهارة الإتصال.
- 267 الجدول 4.18: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والإرتباط المتعدد التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لعامل مهارة القيادة.
- 268 الجدول 4.19: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والإرتباط المتعدد التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لعامل مهارة الإتجاهات.
- 269 الجدول 4.20: مصفوفة الإرتباطات بين المتغيرات الكامنة في مقياس تنمية الموارد البشرية.
- 270 الجدول 4.21: مصفوفة التباين المشترك والتباين المستخلص لمقياس تنمية الموارد البشرية.
- 271 الجدول 4.22: القيم المتطرفة لفقرات مقياس إدارة الأزمات.
- 274 الجدول 4.23: قيم مؤشرات الملائمة والطابق لنموذج مقياس إدارة الأزمات قبل وبعد التعديل.
- 276 الجدول 4.24: مستوى الدلالة بين العوامل الكامنة الخمس وقيمة الإرتباط لمقياس إدارة الأزمات.
- 278 الجدول 4.25: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والإرتباط المتعدد التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لعامل مرحلة الإعداد.
- 280 الجدول 4.26: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والإرتباط المتعدد التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لعامل مرحلة الإستعداد.
- 281 الجدول 4.27: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والإرتباط المتعدد التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لعامل مرحلة الإحتواء.
- 282 الجدول 4.28: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والإرتباط المتعدد التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لعامل مرحلة إعادة التوازن.
- 284 الجدول 4.29: التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والإرتباط المتعدد التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لعامل مرحلة التعلم.
- 285 الجدول 4.30: مصفوفة الإرتباطات بين المتغيرات الكامنة في مقياس إدارة الأزمات.
- 285 الجدول 4.31: مصفوفة التباين المشترك والتباين المستخلص لمقياس إدارة الأزمات.
- 289 الجدول 4.32: قيم مؤشرات التطابق لنموذج (التدريب، تنمية الموارد البشرية، إدارة الأزمات)
- 293 الجدول 4.33: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري القياسي الخاص بالتدريب

وتنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات.

الصفحة	
294	الجدول 4.34: مستوى الدلالة بين العوامل الكامنة الثلاثة (التدريب، تنمية الموارد البشرية، إدارة الأزمات).
298	الجدول 4.35: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري الخاص بالتدريب وتنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات.
301	الجدول 4.36: قيم التأثير غير المباشر ومجموع التأثير ومستوى الدلالة للعلاقة غير المباشرة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية وإدارة الأزمات.

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

## قائمة الأشكال:

الصفحة	
49	الرسم البياني 2.1: التدريب كمرحلة أساسية من مراحل إدارة الأزمات.
60	الرسم البياني 2.2: مدخل سلسلة القدرات.
82	الرسم البياني 2.3: أسباب نشوء الأزمات.
90	الرسم البياني 2.4: دورة حياة الأزمة.
97	الرسم البياني 2.5: مراحل إدارة الأزمات وفق نموذج Mitroff.
114	الرسم البياني 2.6: نظام الإتصالات في إدارة الأزمات.
160	الرسم البياني 2.7: نموذج الدراسة.
185	الرسم البياني 3.1: المفاهيم المتعلقة بالتحليل العامل التوكيدي على نموذج تنمية الموارد البشرية.
189	الرسم البياني 3.2: توضيح العلاقة المباشرة وغير مباشرة بين متغيرات الدراسة.
202	الرسم البياني 3.3: جذور أو قيمة أيجن.
215	الرسم البياني 3.4: جذور أو قيمة أيجن.
228	الرسم البياني 3.5: جذور أو قيمة أيجن.
243	الرسم البياني 4.1: التحليل العامل التوكيدي (برنامج اموس) لنموذج مقياس التدريب (النموذج قبل التعديل).
247	الرسم البياني 4.2: التحليل العامل التوكيدي (برنامج اموس) لنموذج مقياس التدريب (النموذج المعدل).
259	الرسم البياني 4.3: التحليل العامل التوكيدي (برنامج اموس) لنموذج مقياس تنمية الموارد البشرية (النموذج قبل التعديل).
263	الرسم البياني 4.4: التحليل العامل التوكيدي (برنامج اموس) لنموذج مقياس تنمية الموارد البشرية (النموذج المعدل).
273	الرسم البياني 4.5: التحليل العامل التوكيدي (برنامج اموس) لنموذج مقياس إدارة الأزمات (النموذج قبل التعديل).

الصفحة	
277	الرسم البياني 4.6: التحليل العاملي التوكيدي (برنامج اموس) لنموذج مقياس إدارة الأزمات (النموذج المعدل).
287	الرسم البياني 4.7: النموذج القياسي الرئيسي المكون من (التدريب، تنمية الموارد البشرية، إدارة الأزمات).
297	الرسم البياني 4.8: مخطط النموذج التركيبي المكون من (التدريب، تنمية الموارد البشرية، إدارة الأزمات).
302	الرسم البياني 4.9: اختبار في الإحصائي لاختبار دلالة التأثير غير المباشر.
303	الرسم البياني 4.10: اختبار سوبل لاختبار دلالة التأثير غير المباشر.

قائمة الملاحق:

الصفحة	
359	ملحق رقم (أ): استمارة الاستبيان.
366	ملحق رقم (ب): قائمة المحكمين.
367	ملحق رقم (ج): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للنفط.