

-

2009/ 1430

-

2009/ 1430

:

-

:

-

-



/

20610033 :

:

: 2009/6/14 :

_____ :	:	-1
_____ :	:	-2
_____ :	:	-3

-

.....:

2009/7/12 :

/

/

.

..

.

-

(1987)

(2001) .

(2001) .

:

) .

(2006

.

:

37

97 106 (0.88)

.

:

2009/2008

.

:

.

:

Suggested mechanisms to overcome the training programs barriers in the Non- governmental primary health care organizations in Hebron city.

Abstract:

This study aimed to identify the barriers of benefiting from the training programs in the non-governmental primary health care organizations in the city of Hebron and identification of elements helping to benefit from these programs and set the mechanisms to overcome these barriers.

To achieve the study objectives, a descriptive quantitative method was used. A questionnaire of 37 questions used containing general information, subjective (Self), organizational and training programs barriers, and two open-ended questions.

Eight arbitrators judged the tool and they recommended it's validity, the validity was checked also through a Chronbach Alpha test which was (0.88), 106 questionnaire were distributed, 97 people responded, experts in the field of training consulted to set the mechanisms to over come barriers for benefiting from the training programs.

The main problem to this study was to know: What are the mechanisms to over come the barriers for benefiting the training programs in the non-governmental primary health care organizations in the city of Hebron? And the time frame of the study was the year 2008-2009 and the human resources limits was the workers in the non-governmental primary health care organizations and the experts in the field of training, the location limit was the city of Hebron.

The study results showed that the main barriers related to training programs were the trainers qualifications and the unclear training objectives were the top barriers, followed by organizational barriers such as absence of financial incentives to the trainee, lack of training budget, lack for training programs clear plans and exclusion of employees in the identification of the training needs and other organizational causes.

Finally, the subjective barriers related to the questionnaire responders came last such as the training timing or the raise in their salaries or better post after training, or the training topics are repeated in general and came in the medium level of the subjective barriers.

The study came up with these mechanisms to over come the training benefit barriers: increase the concern of training among managers, establishing of training system and support the training with administrative procedures to ensure the benefits.

Based on the results, this study is suggesting the necessity of having a clear institutional training system, it is important that managers must adopt methods and mechanisms able to ensure the training benefits, must plan, prepare and implement the training programs very well, utilize the positive use of employees towards training in it's activation and overcome it's barriers.



1.1

"

"

()

2.1

:

3.1

4.1

5.1

.1

.2

.3

.4

6.1

:

•

•

•

•

7.1

:

(2009/2008)

:

•

:

•

:

•

8.1

2008

:

:

•

:

•

:

•

:

•

:

•

1.2

).

(2009

:

.1.1.2

()

/

2009) .

(

2.2

:

"

" :

(2001)

"

(Wilson, 1999) ."

(Wilson, 1999).

"

(1990) ."

"

(2001) ."

"

(1991)

"

"

(Cevich, 1995) ."

(Human, 1980) .

(Sikula, 1977).

:

3.2

:

(2001)

-
-
-
-
-
-

(Tracy, 1971) .

(1997)

:

•

•

•

.

: (2001)

- : •
- : •
- : •

: (2001)

- : •
- : •
- : •

:

- : •
- : •

: (1989)

-
-
-
-

•

•

5.2

:

•

(1996) .

) .

(1996

:

(2001)

:

:

:

:

:

:

6.2

(2007):

: .1

-
-
-

: .2

() •
() •

: .3

-
-

:

.

.

(1996) :

•

•

•

•

•

:

:

:

•

:

•

:

•

:

•

.(1996)

:

(1996)

:

•

:

•

:

:

•

:

•

.

:

:

•

.

:

:

•

()

(2001)

:

•

:

•

(2001) .

: •

(2001) .

: •

: •

: •

(2001) .

8.2

:

•

•

●

*

:

(1998)

:

●

●

●

●

.....

●

●

●

*

:

(1980) :

●

●

●

●

●

•

•

•

*

:(1980)

•

•

•

•

•

•

(1998)

•

•

-
-
-

9.2

(2001) ."

:

(2002) .

(1997) .

10.2

(1983) :

-
-
-

11.2

:(2002)

-
-
-
-

(1988)

•
•

:

•
•
•
•

12.2

:

:

•
•

:

:

•
•

:

•
•

:

•
•

: •

13.2

(2001) :

•

•

•

•

:

•

:

•

:

.

:

•

.

:

•

:

•

: •

: •

: •

: •

: •

: •

: •

: •

: •

: •

: •

: •

: •

: •

:

•

.

:

•

.

.

14.2

(1988)

:

•

•

•

•

•

•

•

15.2

" (1988)

"

(1990)

16.2

(1980)

:

-
-
-
-

17.2

:

Tracy,) .

-
-
-

(1971

:

(Tracy, 1971) .

:

-

: •

(1991) .

: •

(1991) .

: •

18.2

(1996) .

19.2

(1996) .

20.2

:

:

•

) :

(1976

•

•

•

•

*

(1996) :

•

•

•

•

•

•

•

•

•

∴ *

()

21.2

∴ 21.2.1

" (2005) •

"

(2005) •

:

:

40

:

2005/2004

.

2004

.

•

:

.

2005/2004

186

:

.

" (1999)

•

" (1996) •
"

" (1995) •
"

:

" (1993) •

"

:

" (1993) •

"

:

34

" " (1990) •

60

400

:

: 21.2.2

: (Ward and Wood, 2000) " " " " •

:

106

: (Mathieu and et al, 1992)

•

22.2

2005

2005

2004

1999

1996

1995

1993

1993

1990

1992

:

1.3

2.3

)

.(

(106)

(97)

3.3

:

:

•

:

•

(37)

(11)

:

:

(14)

:

(12)

•

:

:

:

•

:

:

()

(Pearson Correlation)

(Pearson Correlation) : -9.3

	()		
0.275	0.112		.1
0.116	0.160		.2
0.068	0.186		.3
0.017	0.241		.4
0.000	0.361		.5
0.005	0.285		.6
0.000	0.500		.7
0.000	0.484		.8
0.000	0.492		.9
0.000	0.404		.10
0.002	0.319		.11
0.000	0.553		.12
0.000	0.456		.13

(Pearson Correlation)

: -9.3

	()		
0.000	0.543		.14
0.000	0.629		.15
0.000	0.572		.16
0.000	0.461		.17
0.000	0.583		.18
0.000	0.498		.19
0.000	0.374		.20
0.000	0.585		.21
0.000	0.552		.22
0.000	0.563		.23
0.000	0.473		.24
0.000	0.369		.25
0.000	0.411		.26
0.000	0.531		.27
0.000	0.381		.28
0.007	0.275		.29
0.002	0.349		.30
0.001	0.320		.31
0.000	0.509		.32
0.000	0.369		.33
0.000	0.501		.34
0.000	0.465	()	.35
0.000	0.426		.36

(Cronbach Alpha)

(0.8837)

" (0.7509) " "

" (0.8812)

: .(0.7617)

:10.3

(Cronbach Alpha)	/
0.7509	
0.8812	
0.7617	
0.8837	

4

5

3

:

= 2.49 – 1.00

$$= 3.49 - 2.50$$

$$= 5.00 - 3.50$$

(Cronbach Alpha)
Statistical

Package for Social Science (SPSS)



.
% 54.6 :
40-30
%40.2 30 %43.3
51 %11.3 50-41
. %5.2

41

.
%52.6
%10.3 %35.1

6.2

%2.1

%72.2

%21.6

%47.4

%52.6

10-4

3

%39.2

17-11

%34

17

%12.4

%14.4

4-3

%18.6

%41.2

%39.2

%1

21

%57.7

%12.4

14 8

%28.9

%1

21 15

: 1.4

()
(-1.4)

: -1.4

.()

/						
		1.0292	3.8125	96		.1
		1.3147	3.5567	97		.2
		1.2603	3.4316	95		.3
		1.2734	3.4227	97		.4
		1.2062	3.4227	97		.5
		1.2537	3.3814	97		.6
		1.4154	3.2990	97		.7
		1.3231	3.2474	97		.8

: -1.4

.()

/						
		1.2721	3.1649	97		.9
		1.1989	3.1443	97		.10
		1.3177	3.1042	96		.11
		1.3500	3.0842	95		.12
		1.2493	3.0412	97		.13
		1.4102	3.0309	97		.14
		1.3751	2.9375	96		.15
		1.3101	2.9158	95		.16
		1.3607	2.8866	97		.17
		1.2998	2.8750	96		.18
		1.3763	2.8542	96		.19
		1.3907	2.7895	95		.20
		1.2789	2.7732	97		.21
		1.3111	2.7732	97		.22

: -1.4

()

/						
		1.3771	2.7526	97		.23
		1.3114	2.6804	97		.25
		1.4569	2.6562	96		.26
		1.3620	2.6495	97		.27
		1.3051	2.5876	97		.28
		1.3745	2.5729	96		.29
		1.2757	2.5155	97		.30
		1.1664	2.1354	96		.31
		1.2181	2.1042	96		.32
		1.0729	1.8763	97		.33
		0.7570	1.7732	97		.34
		0.7660	1.7010	97		.35
		0.6970	1.6289	97		.36
		0.7643	1.5729	96		.37

)
 : . ((3.81)
 () ()

(3.55)

(3.43)

(3.42)

(3.42)

(3.38)

(14 - 7)

(3.29)

(3.24)

(3.16)

(3.14)

(3.10)

(3.08)

(3.04)

(3.03)

(2.93)

()

(2.91)

(2.88)

(2.87)

(2.85)

(2.78)

(2.77)

(2.77)

(2.75)

(2.71)

(2.68)

(2.65)

(2.64)

(2.58)

(2.57)

(2.51)

(2.13)

(2.10)

(1.87)

(1.77)

(1.70)

(1.62)

.(1.57)

*

(2+1)

(29 - 3)

*

(36 -30)

*

: -2.4

)

.(

	1.2757	2.5155	97		.1
	1.4569	2.6562	96		.2

: -2.4

)

.(

	1.2954	2.7187	96		.3
	1.3771	2.7526	97		.4
	1.3763	2.8542	96		.5
	1.3101	2.9158	95		.6
	1.3751	2.9375	96		.7
	1.2537	3.3814	97		.8
	1.2734	3.4227	97		.9
	1.2603	3.4316	95		.10
	1.3147	3.5567	97		.11
	1.0292	3.8125	96		.12

:3.4

)

.(

	1.2062	3.4227	97		.1
	1.4154	3.2990	97		.2
	1.3231	3.2474	97		.3
	1.2721	3.1649	97		.4
	1.1989	3.1443	97		.5
	1.3177	3.1042	96		.6
	1.3500	3.0842	95		.7
	1.2493	3.0412	97		.8
	1.4102	3.0309	97		.9
	1.2998	2.8750	96		.10
	1.2789	2.7732	97		.11
	1.3111	2.7732	97		.12
	1.3051	2.5876	97		.13
	1.3745	2.5729	96		.14

:4.4

.()

	1.3607	2.8866	97		.1
	1.3907	2.7895	95		.2
	1.3114	2.6804	97		.3
	1.3620	2.6495	97		.4
	1.1664	2.1354	96		.5
	1.2181	2.1042	96		.6
	1.0729	1.8763	97		.7
	0.7570	1.7732	97		.8
	0.7660	1.7010	97		.9
	0.6970	1.6289	97		.10
	0.7643	1.5729	96		.11

..

2.4

:

(5.4)

:5.4

				/
	0.5853	2.1528	97	
	0.8104	2.9978	97	
	0.6843	3.0558	97	
	0.5476	2.7654	97	

.(2.7654))

(3.0558)

.(2.9978)

(2.1528)

*

()

*

*

3.4

:

:

: -6.4

12.5	28	.	.1
11.1	25		.2
9.3	21	.	.3
7.6	17	.	.4
6.7	15	.	.5
6.7	15	.	.6
7.5	13	.	.7
5.7	13		.8
5.3	12	.	.9
5.3	12	.	.10
4.9	11	.	.11
4.4	10	.	.12
2.7	6	.	.13
2.2	5		.14

: -6.4

2.2	5	.	.15
1.8	4	.	.16
1.8	4	.	.17
1.8	4	.	.18
0.9	2	.	.19
0.9	2	.	.20
0.4	1	.	.21
100%	225		

%.12.5

%.11.1

%.9.3

%.7.6

%.6.7

%6.7

%5.7

%5.3

%4.9

%4.4

%2.7

%2.2

%2.2

%1.8

%0.9

%0.4

(1.4)

*

(6.4)

*

4.4

:

:7.4

38.1	37	
18.6	18	
41.2	40	
2.1	2	
100	97	

%41.2

%38.7

% 21.6

%18.6

%2.1

: -8.4

34.3	24		.1
14.3	10		.2

: -8.4

11.4	8		.3
10.0	7		.4
.010	7		.5
7.1	5		.6
2.9	2		.7
2.9	2		.8
2.9	2		.9
1.4	1		10.
1.4	1		.11
1.4	1		.12
100	70	:	

%34.3

%14.3

%11.4

%10

%7.1

. %2.9

. %1.4

•

•

:

:9.4

30.0	6	.	.1
20.0	4		.2
15.0	3		.3
10.0	2		.4
10.0	2		.5
5.0	1		.6
5.0	1		.7
5.0	1		.8
%100	20		

%30

%20

%15

%10

%10

%5

97

37

58

58

2

37

:10.4

)

.(

----	4 %4.1	6 %6.2	8 %8.2	35 %36.1	44 %45.4		.1
----	1 %1	2 %2.1	-----	51 %52.6	43 %44		.2
----	2 %2.1	1 %1	3 %3.1	51 %52.6	40 %41.2	()	.3
----	6 %6.2	25 %25.8	27 %27.8	10 %10.3	29 %29.9		.4
----	7 %7.2	36 %37.1	20 %20.6	7 %7.2	27 %27.8		.5
----	1 %1	3 %3.1	4 %4.1	54 %55.7	35 %36.1		.6
1 %1	3 %3.1	12 %12.4	22 %22.7	14 %14.4	45 %46.4		.7
1 %1	1 %1	15 %15.5	21 %21.6	18 %18.6	41 %42.3		.8
2 %2.1	6 %6.2	34 %35.1	20 %20.6	4 %4.1	31 %32		.9
----	6 %6.2	27 %27.8	24 %24.7	7 %7.2	33 %34		.10
1 %1	1 %1	2 %2.1	4 %4.1	37 %38.1	52 %53.6		.11

%45.4

%36.1

%6.2

%8.2

%4.1

	%52.6			
	%44.3			
			%2.1	
	.		%1	
	%52.6			
	%41.2			
			%2.1	.
%3.1	.		%1	
				.
	%29.9			
.	%10.3			
				%25.8
.	%27.8	.		%6.2
	%37.1			
	%7.2			
				%27.8
.	%20.6	.		%7.2
	%55.7			
%36.1				
			%3.1	.
			%1	
				%4.1
	%46.4			
%14.4				
			%12.4	.

.() %1 %3.1 %22.7
 %42.3
 %21.6
 %18.6
 %15.5
 %1 %21.6 %1
 .()
 %35.1
 %6.2
 %20.6 %32
 %4.1
 .() %2.1
 %34
 %7.2
 %27.8
 %24.7 %6.2
 %53.6
 %38.1
 %2.1
 %4.1 %1
 .() %1

.()

1 %1	6 %6.2	29 %29.9	10 %10.3	20 %20.6	31 %32		1
----	7 %7.2	41 %42.3	23 %23.7	11 %11.3	15 %15.5		2
----	14 14.4 %	29 %29.9	26 %26.8	2 %2.1	26 %26.8		3
----	9 %9.3	22 %22.7	25 %25.8	20 %20.6	21 %21.6		4
----	6 %6.2	25 %25.8	16 %16.5	23 %23.7	27 %27.8		5
2 %2.1	10 10.3 %	38 %39.2	19 %19.6	6 %6.2	22 %22.7		6
----	19 19.6 %	38 %39.2	13 %13.4	7 %7.2	20 %20.6		7
----	14 14.4 %	44 %45.4	21 %21.6	5 %5.2	13 %13.4		8
1 %1	11 11.3 %	35 %36.1	23 %23.7	7 %7.2	20 %20.6		9
----	7 %7.2	37 %38.1	25 %25.8	9 %9.3	19 %19.6		10
----	12 12.4 %	44 %45.4	16 %16.5	6 %6.2	19 %19.6		11
----	5 %5.2	53 %54.6	11 %11.3	9 %9.3	19 %19.6		12
1 %1	6 %6.2	33 %34	24 %24.7	9 %9.3	24 %24.7		13
----	7 %7.2	28 %28.9	23 %23.7	14 %14.4	25 %28.8		14

) . %32
 . %20.6
 %6.2 %29.9
) %1 %10.3 .
 . (

. %42.3
 . %7.2
 %15.5
 . %23.7 . %11.3

%29.9
 %14.4

. %26.8
 %2.1
 %26.8

%22.7
 %9.3
 %21.6
 %20.6 .
 . %25.8

%27.8
 %23.7
 %25.8 .
 %16.5 . %6.2 .

%39.2
 %10.3

		%22.7	.
%19.6	.	%6.2	.
%39.2			
%19.6			
		%20.6	.
	%13.4		%7.2
%45.4			
%14.4			
		%13.4	.
		%5.2	
			%21.6
	%36.1		
%11.3			
		%20.6	.
		%7.2	
			%23.7
	%38.1		
%7.2			
		%19.6	.
		%9.3	
			%25.8
%45.4			
	%19.6	.	%12.4

%6.2

%16.5

%54.6

%5.2

%19.6

%11.3

%9.3

%34

%6.2

%24.7

%24.7

%9.3

.() %1

%28.9

%7.2

%25.8

%14.4

%23.7

: -12.4

)

.(

-----	6 %6.2	36 %37.1	11 %11.3	16 %16.5	28 %28.9		.1
1 %1	3 %3.1	35 %36.1	16 %16.5	16 %16.5	26 %26.8		.2

: -12.4

)

.(

1 %1	7 %7.2	40 %41.2	15 %15.5	8 %8.2	26 %26.8		.3
1 %1	12 %12.4	22 %22.7	15 %15.5	15 %15.5	32 %33		.4
2 %2.1	5 %5.2	37 %38.1	23 %23.7	5 %5.2	25 %25.8		.5
1 %1	21 %21.6	52 %53.6	13 %13.4	4 %4.1	6 %6.2		.6
-----	5 %5.2	23 %23.7	17 %17.5	24 %24.7	28 %28.9		.7
-----	15 %15.5	43 %44.5	16 %16.5	10 %10.3	13 %13.4		.8
1 %1	8 %8.2	34 %35.1	16 %16.5	12 %12.4	26 %26.8		.9
2 %2.1	15 %15.5	45 %46.4	15 %15.4	6 %6.2	14 %14.4		.10
-----	14 %14.4	50 %51.5	11 %11.3	7 %7.2	15 %15.5)	.11
-----	20 %20.6	49 %50.5	9 %9.3	3 %3.1	16 %16.5	(.12

%37.1

%6.2

%28.9

%16.5

%11.3

%36.1

%26.8

%3.1

%16.5

%16.5

%41.2

%7.2

%26.8

%15.5

%8.2

.() %1

%33

%15.5

%22.7

%12.4

.() %1 %15.5

%38.1

%5.2

%25.8

%5.2

.() %2.1 %23.7

%53.6

%21.6

%6.2

%13.4

%4.1

.() %1

%28.9

%24.7

%17.5 . %23.7
 %5.2
 %44.3
 %15.5
 %13.4 .
 %10.3 .
 %16.5
 %35.1
 %8.2
 %26.8 .
 %12.4
 .() %1 %16.5
 %46.4
 %15.5
 %14.4
 %15.5 .
 %6.2
 .() %2.1
 %51.5
 %14.4
 () %15.5
 %11.3 . %7.2
 %50.5
 %20.6
 %16.5 .

. %3.1

. %9.3

5.4

)

:

(

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

6.4

:

:

6.4.1

:

•

•

•

•

•

:

6.4.2

:

•

•

•

•

•

•

6.4.3 :

:

•

•

•

....

- توفير حوافز مادية ومعنوية للمنتدرب كالترفقيات أو الزيادة المادية على الراتب الشهري.

•

•

•

•

:



: 1.5

:

•

•

•

()

•

•

• أن موظفي الرعاية الصحية الأولية غير الحكومية في مدينة الخليل يتميزون بنظرة ايجابية للتدريب.

:

-
-
-
-



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج التنمية الريفية المستدامة

استبانته حول:

" آليات مقترحة للتغلب على معوقات الاستفادة من البرامج التدريبية في مؤسسات الرعاية الصحية الأولية غير الحكومية في مدينة الخليل"

عزيزي الموظف/عزيزتي الموظفة

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول "آليات مقترحة للتغلب على معوقات الاستفادة من البرامج التدريبية في مؤسسات الرعاية الصحية الأولية غير الحكومية في مدينة الخليل"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، وبإشراف الدكتور طلعت التميمي .

وعليه يرجى من حضرتك الإجابة عن أسئلة هذه الاستمارة بكل مصداقية وشفافية، مع التأكيد على أن المعلومات التي ستدلي بها لن تستخدم سوى لأغراض البحث العلمي، فأرجو مساعدتي في تنفيذ هذا البحث .

مع عميق شكري وتقديري،،،

ميرنا محمد حميدة

جامعة القدس/كلية الدراسات العليا

المعلومات العامة:

1. الجنس: 1. ذكر 2. أنثى
2. العمر: 1. أقل من 30 سنة 2. (30-40 سنة) 3. (41-50 سنة) 4. أكثر من 50 سنة
3. المؤهل العلمي: 1. دبلوم أو أقل 2. بكالوريوس 3. ماجستير 4. دكتوراة
4. الوظيفة: 1. إدارية 2. تنفيذية
5. مكان السكن: 1. مدينة 2. قرية 3. مخيم
6. سنوات الخبرة: 1. أقل أو 3 سنوات 2. 4-10 سنوات 3. 11-17 سنة 4. أكثر من 17 سنة
7. عدد مرات التدريب الذي تلقينته خلال سنوات خبرتك 1. (1-2 تدريب) 2. (3-4 تدريب) 3. أكثر من 4 تدريبات
8. مجموع أيام التدريب الذي تلقينته خلال سنوات خبرتك 1. (8-14 يوم) 2. (15-21 يوم) 3. أكثر من 21 يوم

أرجو وضع إشارة ✓ عند درجة الاستجابة التي تناسبك:

معارض	معارض بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة	العبرة
المحور الأول: المعينات الذاتية						
					1. لدي قناعة بعدم ضرورة التدريب لي.	
					2. أرى بأن البرامج التدريبية لا تعود بالفائدة على المتدرب.	
					3. أشعر أن التدريب مضيعة للوقت (وقتي ووقت العمل).	
					4. لن أحصل على منصب أعلى بعد التدريب.	
					5. لن أحصل على أجر أعلى بعد التدريب.	
					6. أكتفي بالدرجة العلمية التي أحمل ولا حاجة للتدريب.	
					7. التزاماتي الخاصة لا تسمح لي بالالتحاق بأي تدريب.	
					8. مواضيع التدريب المطروحة ليست من اهتماماتي.	
					9. مواضيع التدريب تكون مكررة في الغالب.	
					10. يتعارض وقت التدريب مع أوقاتي الخاصة.	
					11. خبرتي العملية تكفي ولا داعي لأي تدريب.	
المحور الثاني: المعينات التنظيمية						
					12. الإدارة لا تعطي أهمية للتدريب.	
					13. لا تتوفر ميزانيات كافية لتنظيم التدريب.	
					14. لا يوجد نظام واضح لاختيار الموظف للمشاركة في التدريب.	
					15. يستند اختيار الموظف للتدريب على أساس العلاقة الشخصية مع المدير المباشر.	
					16. يقوم اختيار الموظف للتدريب على أسس غير مهنية.	
					17. صعوبة توفير زميل بديل لتغطية عمل المتدرب يعيق التدريب.	
					18. لا توفر الإدارة حوافز مادية للمتدرب.	
					19. لا توفر الإدارة حوافز معنوية للمتدرب كالترقية مثلاً.	
					20. الإمكانيات اللازمة لتطبيق ما تم التدريب عليه غير متوفرة وهذا يعيق الاستفادة من التدريب.	
					21. البرامج التدريبية المطروحة محدودة في موضوعاتها.	
					22. إشراك الموظفين في تحديد الاحتياجات التدريبية ضعيف.	
					23. لا تتوفر خطط واضحة للبرامج التدريبية.	

24.	فرض التدريب على الموظف يعيق من تفاعله معه.				
25.	إعراض الإدارة عن قبول الأفكار الجديدة التي يقدمها المتدرب.				
المحور الثالث: المعوقات التي تتعلق بالبرامج التدريبية:					
26.	عدم ارتباط موضوع التدريب وتخصص المتدرب.				
27.	صعوبة محتوى التدريب تعيق الاستفادة منه.				
28.	استخدام لغة متخصصة في التدريب تعيق الاستفادة منه.				
29.	استخدام اللغة الانجليزية في التدريب تعيق الاستفادة منه.				
30.	بعد مكان التدريب عن مكان العمل يعيق الاستفادة من التدريب.				
31.	التأهيل الضعيف للمدرب يعيق الاستفادة من التدريب.				
32.	التأهيل العالي جدا للمدرب يعيق الاستفادة من التدريب.				
33.	عدم استخدام وسائل إيضاح تعيق الاستفادة من التدريب.				
34.	استخدام وسائل إيضاح تقليدية يعيق الاستفادة من التدريب.				
35.	إتباع أسلوب التلقين يعيق الاستفادة من التدريب.				
36.	مدة البرنامج التدريبي (طولها أو قصرها) تعيق الاستفادة من التدريب.				
37.	عدم وضوح أهداف التدريب تعيق الاستفادة منه.				

المحور الرابع: العوامل التي تزيد من فرص الاستفادة من التدريب:

من وجهة نظرك، ما هي العوامل التي يمكن أن تزيد من فرص الاستفادة من التدريب؟

1. -----
2. -----
3. -----
4. -----
5. -----

المحور الخامس: الآليات المستخدمة من قبل المؤسسة للتغلب على معوقات الاستفادة من التدريب:

1. هل تملك المؤسسة التي تعمل بها آليات للتغلب على معوقات الاستفادة من التدريب؟

(أ) نعم (ب) لا (ج) لا أعرف

2. إذا كانت الإجابة نعم، فما هي الآليات المستخدمة؟

1. -----
 2. -----
 3. -----
 4. -----
2. إذا كانت الإجابة لا، فلماذا لا تهتم المؤسسة بذلك من وجهة نظرك؟
1. -----
 2. -----
 3. -----
 4. -----

أشكر لكم حسن تعاونكم

:2.3

. .1

. .2

. .3

. .4

. .5

. .6

. .7

. .8

:3.3

- . .1
- . – .2
- . .3
- . / .4
- . – .5

	:		
	:	:	
		:(1997) .	.1
		:(1991) .	.2
		:(1998) .	.3
:		:(1998) .	.4
		:2001 .	.5
		-	
		:(1996) .	.6
		:(1990) .	.7
		:(1980) .	.8
		:(1976) .	.9
		:(2001) .	.10
:		:(1996) .	.11
		:(1999) .	.12
		.2 39	
		:(1996) .	.13
4	4		

)		:(1995) .	.14
	169-127	:(60)17 .(
		:(2002) .	.15
		:(2007) .	.16
		:(1983) .	.17
		:(1993) .	.18
		:(1997) .	.19
134		:(1996) .	.20
		:(2001) .	.21
.1	17	:(1990) .	.22
		:(1996) .	.23
		:(2006) .	.24
		:2001	.25
		5	
		:(2009)	.26
		:(2004) .	.27
		"	
		:(1980) .	.28
		:(2005) .	.29
		:(1993) .	.30

	()	
	:(1988) .	.31
4	2	
	:(1989) .	.32
	.4	2
	:(1996) .	.33
	:(2006) .	.34

25

1. Cevich, Ivan (1995): Human resources management, Irwin Inc.
2. Human, B., (1980): training for productivity, American management association, extension institute.
3. Mathieu, J. and Others. (1992): Influence of individual and situational characteristics on measure of training effectiveness, Academy of management journal. 35(4): 828-487
4. Sikula, A.F., (1977): Personal management: A short for professional training and development, New York, John Willey and Sons.
5. Tracy, W.A., (1971): Designing training and development systems, American management association, New York.
6. Ward, J and Wood, C. (2000): Educational and training of healthcare staff: the barriers to its success, European journal of cancer care, UK.
7. Wilson, John P. (1999): Human Resources Development, Kogan page, 120 Bentonville road, London N19JN

:

88	1.3
91	2.3
92	3.3

:

		(Pearson Correlation)	-9.3
40		
		(Pearson Correlation)	-9.3
41		
42		10.3
			-1.4
)	
46	(-1.4
)	
47	(-1.4
)	
48	(-2.4
)	
56	()	-2.4
)	
57	()	

		3.4
58()	4.4
59()	5.4
60	-6.4
62	-6.4
63	7.4
65		-8.4
66	-8.4
67	9.4
68	
70		10.4
()	11.4

73()
-12.4

76()
-12.4

77()

:

.....
.....
.....
.....
.....

1 :

1	1.1
3	2.1
3	3.1
3	4.1
5	5.1
5	6.1
5	7.1
5	8.1
6	9.1

7 :

7	1.2
8	2.2
9	3.2
11	4.2
12	5.2

14	6.2
17	7.2
18	8.2
21	9.2
21	10.2
22	11.2
23	12.2
24	13.2
26	14.2
27	15.2
27	16.2
28	17.2
29	18.2
30	19.2
30	20.2
32	21.2
36	22.2
38	:
38	1.3
38	2.3
39	3.3
40	4.3
42	5.3
42	6.3
44	:

44	4.1
80	6.4
84 :	
84	1.5
85	5.2
91	
94	
95	
98	