

"تأثير إدارة الرقابة الداخلية على أداء العاملين في الشركة
السعودية للصناعات الأساسية سابقاً"

**The impact of the Internal Control Department on the
Performance of Employees at the Saudi Basic
Industries Corporation (SABIC)**

اعداد /

الاسم / ابتهاج سالم الشراري

الرقم الجامعي / 222001207

اشراف الدكتور / وليد سليمان

العام الجامعي 1445 هـ

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	البيان
3	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
4	1- مقدمة
5	2- مشكلة الدراسة
6	3- الفروض الدراسة
7	4- اهداف الدراسة
8	5- الاهمية الدراسة
9	6- منهجية الدراسة
10	7- حدود الدراسة
10	8- المفاهيم والمصطلحات
11	9-الخاتمة
12	10-المراجع

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- اولا- مقدمة
- ثانيا- مشكلة الدراسة
- ثالثا- الفرضيات
- رابعا- اهداف الدراسة
- خامسا- الاهمية الدراسة
- سادسا- منهجية الدراسة
- سابعا- حدود الدراسة
- ثامنا- المفاهيم والمصطلحات
- تاسعا- الخاتمة
- عاشرا- المراجع والمصادر المقترحة

أولاً: المقدمة

أن المؤسسات الاقتصادية في حالة سباق نحو المستقبل لما لها من تحديات وشدة المنافسة من المحيط الخارجي الذي يتميز بتطور سريع وعميق في شتى المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والتكنولوجية والتي تفوق قدرات الشركة وعدم قدرة التكيف مع الوضع الجديد الذي يتميز بمعطيات جديدة، وبعد أن كان هدف الشركة هو تحقيق تقدمها وازدهارها أصبح همها الوحيد هو إيجاد حلول تسمح لها ببقائها. مما أدى بها إلى السعي نحو إيجاد أساليب وبرامج تسيير المؤسسة في عمليات اتخاذ القرارات النموذجية والمثلى. وحتى تحقق الشركة هذه البرامج لجأت إلى استخدام نظام الرقابة الداخلية والذي يعتبر خط دفاع قوي يضمن ويحمي مصالح شركة سالك، حيث يعتبر العين الساهرة التي تحقق لها سلامة تدفق أموالها وتوزيعها، وحماية أصولها وموجوداتها وسلامة عملياتها ودقة تسجيلها، واكتشاف الأخطاء إذا ارتكبت فور حدوثها وقبل أن يزداد ويستفحل أمرها فنظام الرقابة الداخلية هو رقابة الأداء للعاملين في الشركة أين كان ادارتهم وأين كانت طبيعة عملهم لكي يتم تأدية وظيفتهم بطريقة صحيحة ومتناسقة. فعند احترام متطلبات واجراءات تطبيق نظام الرقابة الداخلية بشكل جيد ومناسب تستطيع المؤسسة تقييم أدائها العاملين بها وتعتبر الرقابة الداخلية من أهم الوسائل الذي يستخدمه علم الإدارة والذي يعبر عن قدرة الشركة على تحقيق أهدافها طويلة الأجل، ومدى قدرتها على تحقيق الأهداف المنشودة حيث تعتمد المؤسسات المعاصرة على عدة عوامل وركائز أساسية ومن أهمها هو الاهتمام الكبير بالعنصر البشري الي تعتبره الشركة ثروة وأصل من الأصول التي تسعى جاهده على توفيره بالشكل الذي يزيد من فعالية أداء الشركة بغرض تعظيم الأرباح والبقاء في السوق في ظل المنافسة القوية والمستمرة ومن أبرز العوامل التي تساعد على ذلك هو دراسة كيفية التأثير على مستوى الأداء عن طريق توفير الإمكانيات التي تعمل على توجيه هذه الثروة البشرية بحيث تعمل على زيادة معدل رضاهم وتحقيق الولاء الكامل منهم تجاه الشركة ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الشركة على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة واكتسابها المهارات المطلوبة مثل التدريب والتأهيل المناسب واكسابهم الخبرة والمعرفة للقيام بأعمالهم المكلفين بها تحت اشراف الرقابة الداخلية لتقييم الأداء وتوجيهه في اتجاه تحقيق الأهداف العامة للشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق.

ثانيا مشكلة الدراسة

من خلال المقدمة السابقة يتضح ان العالم اليوم يشهد موجة من التغيرات والتحولات السريعة التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ومست كافة المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لدول العالم على اختلاف درجتها في التقدم والنمو. وفي خضم هذه التغيرات بدأ الاهتمام بالموارد البشرية باعتبارها العنصر الرئيسي في عملية التنمية والمحور الأساسي لمواجهة تحديات العصر ومتغيراته المتلاحقة. إن المورد البشري يعد العصب الرئيسي لنجاح أي مؤسسة وأحد الموجودات الثمينة والضرورية لها، والتي لا يمكن الاستغناء عنها أو استبدالها، ويعتبر الوسيلة المباشرة لتحقيق أهدافها وتتوقف عليه عملية بقائها واستمرارها. حيث أن فاعلية أداء المؤسسات باختلاف أنواعها لا ينحصر في قدرتها على توفير الموارد المادية بكافة أنواعها على أعلى مستوى فقط بل يتوقف أيضا على قدرتها في استخدام الموارد البشرية المتاحة ولا بد من ان يوجد نظام الرقابة الداخلية فعال له دور أساسي في تحسين الأداء الشامل بالشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق، ومما سبق فان الاشكالية تتمحور حول السؤال الرئيسي التالي:

ما هي درجات تأثير إدارة الرقابة الداخلية على أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق؟

وبغية الإلمام بهذا الموضوع بصفة أكثر تفصيل يمكن الإشارة إلى مجموعة من التساؤلات والتي تشكل تلك الاهتمامات الأخرى المتعلقة بالموضوع تتمثل في الآتي:

1. ما هي مميزات واجراءات نظام الرقابة الداخلية الجيد والفعال؟
2. ماذا نقصد بالأداء الوظيفي للعاملين وتقييمه ومؤشرات قياسه؟
3. يتصف نظام الرقابة الداخلية في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق بالفعالية حتى يتمكن من المساهمة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة؟
4. ماهي أبرز العوامل الاخرى المؤثرة في تحسين جودة الاداء الوظيفي في السعودية للصناعات الأساسية سابق؟

ثالثاً: فرضيات البحث

من خلال النتائج الميدانية التي توصلت إليها الدراسة والتي تأمل الباحثة أن تستفيد منها إدارة الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق. تقوم هذه الدراسة على الفرضيات الآتية:

الفرضية العامة:

يوجد تأثير إدارة الرقابة الداخلية على أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق الفرضيات الفرعية:

- (1) هناك اختلاف في طبيعة الرقابة الداخلية الممارسة من طرف إدارة السعودية للصناعات الأساسية سابق باختلاف نوع الوظيفة إداري، او فني او حسب المستوى الوظيفي
- (2) هناك اختلاف في أهمية تقييم الأداء الوظيفي من طرف إدارة الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق باختلاف نوع الوظيفة إداري، فني او المستوى الوظيفي.
- (3) تساهم أهداف الرقابة الداخلية في تحقيق أهداف تقييم أداء الإداريين والفنيين معا بالشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق.
- (4) يساهم نظام الرقابة الداخلية الفعال في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتطويره بالشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق
- (5) يؤثر نظام الرقابة الداخلية على درجة الأداء وفعاليتها من خلال تعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف لدى العمال في السعودية للصناعات الأساسية سابق.

متغيرات الدراسة:

- 1- المتغير التابع: أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق.
- 2- المتغير المستقل: إدارة الرقابة الداخلية بالشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق.

رابعاً: أهداف الدراسة

تتولى إدارة الموارد البشرية مهمة تقييم الأداء على جميع مستويات المؤسسة بدءاً من الإدارة العليا وانتهاءً بالعاملين في أقل مراكز وظيفية، وذلك بتعريف العمال بنواحي القصور في أدائهم واعطائهم فرصة لتفاديها في المستقبل، مع رفع روحهم المعنوية خاصة عندما يشعرون بأن جهودهم موضع تقدير من قبل الإدارة، وعلى أساس هذا التقييم يتم اتخاذ قرارات متعلقة بسياسات العمال من ترقية وتدريب

(1) التركيز على دور الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

(2) إبراز أهمية الرقابة الداخلية في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

(3) المساهمة في الكشف عن طبيعة الرقابة الداخلية الممارسة من طرف إدارة الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً وذلك بفهم نظام الرقابة ووتيرته ونمطه والمسئول عنه والمجالات التي تمارس عليه ووسائله وأنواع تقاريره وأسس تفعيله وأهم معوقاته.

(4) محاولة فهم تقييم الأداء كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية، وفهم أهدافها ومعاييرها وطرقها ومدى تحقيقها لأهدافها

(5) محاولة الكشف عن مدى تحقيق أهداف الرقابة الداخلية لأهداف تقييم الأداء في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً

(6) إبراز أهمية نظام تقييم الأداء وتحقيق الرقابة الإدارية لأهداف هذا التقييم في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

(7) تعريف الأداء والعوامل المؤثرة عليه واكتشاف دور الرقابة الداخلية الفعال في التأثير في أداء العاملين.

(8) تقدير ما إذا كانت الكلفة المادية لنظم الرقابة الداخلية يمكن استثمارها على المدى البعيد للشركة ومدى انعكاسها على عملية رفع الأداء الوظيفي للعاملين وزيادة الربحية

(9) اقتراح مجموعة من التوصيات والتي من شأنها أن تعزز جودة الأداء الوظيفي في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

خامسا: أهمية الدراسة

ان دراسة نظام الرقابة الداخلية هو من المواضيع القديمة والمتجددة تسعى الدراسة إلى تقييم أداء العاملين وتحديد نقاط القوة والضعف في أداء العاملين لتجنب نقاط الضعف ومعالجتها وتحديد نقاط القوة والعمل على تعزيزها عبر دراسة وتقييم أنظمة الرقابة الداخلية في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق وأثرها على أداء العاملين إن لكل فرد عامل في الشركة حاجات متنوعة وحتى يتم الدفع نحو تحسين أداء العاملين وتحسين دافعيهم ينبغي تحليل هذه الحاجات وتحديد الحاجات الأهم بالنسبة للأفراد ومن ثم العمل على تطوير وإعداد نظام للرقابة الداخلية بما يتناسب معها وكلما ازدادت درجة المواءمة والتوافق بين نظام الرقابة والأداء ازدادت الدافعية والإنتاجية وتتمثل الأهمية فيما يلي:

- (1) أهمية المورد البشري كأهم مورد من موارد المؤسسة، خلافا لكثير من الدراسات التي اهتمت بمختلف الموارد المالية والمادية والتكنولوجية رغم أن المورد البشري أغلى من حيث الحصول والحفاظ عليه.
- (2) أهمية الرقابة الداخلية كموضوع من المواضيع الهامة خاصة إذا ما ارتبطت بمؤسسة صناعية مثل شركة سابك وذلك من خلال الدور الذي تلعبه هذه الرقابة الداخلية في تحسين أداء العاملين
- (3) إداريين كانوا أو فنيين، فالرقابة الفعالة تساهم في تقييم أدائهم والكشف عن الأخطاء
- (4) والانحرافات وبذلك يتم تصحيحها.
- (5) أهمية تقييم الأداء في مجال التخطيط لاحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية وتحديد احتياجات التدريب والنقل والترقية والكشف عن جوانب الضعف والقوة في الأداء، خاصة إذا ما ارتبط بتقييم أداء موارد بشرية تتعامل مباشرة مع الأفراد وتقدم لهم خدمات تدريبية، وهذا ما يفرض أهمية التقييم الفعال لأداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية.
- (6) الأهمية العلمية للدراسة: في إثراء البحث العلمي بمضمون نظري وتطبيقي في مجال الرقابة الداخلية وتقييم الأداء في الشركة السعودية للصناعات الأساسية،
- (7) الأهمية العملية: من خلال النتائج الميدانية التي توصلت إليها الدراسة والتي تأمل الباحثة أن تستفيد منها إدارة الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق.

سادسا: منهجية الدراسة

سوف يتم الاعتماد من قبل الباحثة في هذا البحث على علي الجانب النظري والتطبيقي وبالتالي ادي الي استخدامنا تقنية المنهج الوصفي لأنه انسب في دراسة هذا الموضوع عبر البدء بوصف الظاهرة التي يدرسها وجمع المعلومات الدقيقة عنها ووصفها وصفا كميا وكيفيا علما أن نوع العينة التي استخدمت في هذا البحث هي العينة العشوائية وهذا يعني أن جميع أفراد مجتمع البحث تتاح لهم فرصة متساوية ومستقلة لكي يدخلوا العينة أي إن لكل فرد في المجتمع الاحتمال نفسه في الاختيار وإن اختيار أي فرد لا يؤثر في اختيار الفرد الآخر بينما الجانب التطبيقي تم اعتماد اداة الاستبيان وقد استعملت كأداة للدراسة الميدانية وكذلك وضع الخطط والإستراتيجيات التي تمكن الشركة السعودية للصناعات الاساسية من مواجهة كافة الظروف والتحديات التي قد تواجه عملها من خلال تدعيم وتحفيز العامل البشري

سابعا: حدود البحث

الحدود الزمانية: 2023م

الحدود المكانية: الشركة السعودية للصناعات الاساسية

الحدود البشرية: العاملين في الشركة السعودية للصناعات الاساسية

علمية: استعرضت الدراسة تأثير إدارة الرقابة الداخلية على أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الاساسية سابق.

توزيع أداة الدراسة (الاستبيان) على العاملين بالشركة

ثامنا: المفاهيم والمصطلحات

تعريف الرقابة:

"هي القدرة على معاملة الطبيعة البشرية أو على التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس

نحو هدف مشترك بطريقة تضمن بها طاعتهم وثقتهم واحتارهم وتعاونهم، فبدون القيادة لا تتمكن

الجماعة من تعيين اتجاه سلوكها أو جهودها"

وتعرف الرقابة أيضا: "الرقابة هي نشاط وعملية منظمة تسعى من خلالها الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق إلى قياس أداء العاملين، والتأكد من سير الأعمال داخل مصالحيها، وفق ما تم التخطيط له واصلاح الأخطاء وتقويم الانحرافات لضمان جودة خدماتها المقدمة للفرد والمجتمع"

تعريف الأداء:

هو القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقا للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية لمعدل العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما، وللتمكن من ترقية الموظف تجري اختبارات أداء، ويعتمد ذلك على تقارير الأداء، أي الحصول على بيانات من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله وسلوكه في فترة زمنية محدودة

وأيضاً يعرف الأداء: هي قدرة العامل داخل الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق على إتمام المهام الموكلة إليه بدرجة من الكفاءة والفعالية تمكنه من الارتقاء في السلم المهني وحصوله على مكافآت مادية ومعنوية في إطار تحقيق الأهداف المرسومة من طرف الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق مفهوم الأداء: هو قيام الشخص بسلوك ما أو التخطيط لمشروع محدد وفي إطار الشركة أو المنظمة يمكن تعريف الأداء بأنه هو المخرجات ذات القيمة المضافة التي ينتجها النظام في شكل سلع وخدمات مفهوم الأداء الإداري:

هو الطريقة التي يتم بها إنجاز الأعمال المكلف بها الموظف الإداري وبيان مسار وكيفية الطريقة لتنفيذ العمل لتحقيق أهداف الشركة.

بيئة العمل:

وهو المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والامور المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية وهي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافآت والظروف الاجمالية داخل نطاق الشركة ظروف ممارسة العمل: هو الظروف التنظيمية الملائمة لتنفيذ مهام العمل بكل دقة وهدوء وتركيز وبعيدة عن المؤثرات الخارجية

تاسعا: الخاتمة

لأن الرقابة الإدارية عملية حساسة وجوهرية في أي مؤسسة وتدخل في كافة مجالات نشاطاتها، فهي بمثابة وظيفة دائمة وعملية ذاتية مستمرة وتعد عنصرا مهما من عناصر الإدارة الحديثة وتحتل مكانة مهمة فيها، فهي لم تعد تقتصر على مراجعة الوحدات المالية فقط بل امتدت لتشمل أداء المورد البشري والتحقق من مدى توافق البرامج الموضوعية مع الأهداف المسطرة. حيث يعتبر رأس المال البشري عامل حسم في الصراعات التنافسية بين المؤسسات المتنافسة وهذا ما يفسر الأهمية الكبيرة التي يحظى بها اليوم وعلى هذا الأساس كان هدف بحثنا هذا اكتشاف دور الرقابة الداخلية في التأثير على أداء العاملين كما أردنا أيضا أن نبين أهمية رأس المال البشري في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق ودوره الفعال في الرفع من أدائها لتمكينها من مواجهة المنافسة والمساهمة في الوصول إلى تحقيق الأهداف وتطوير مهاراتهم لخلق بيئة مساعده على التطوير والابتكار للحصول على نتائج أفضل والتعرف إلى ميول الموظفين ورغباتهم واتجاهاتهم لتحسين مستوى أدائهم واستثمار الطاقات والقدرات الكامنة لدى الموظفين وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات لذلك من المهم أن تسعى الشركة إلى جذب واستقطاب الكفاءات لقد تزايد اهتمام الشركة في الآونة الأخيرة بضرورة وإلزامية امتلاك نظام للأداء الوظيفي يتسم بالكفاءة وعليه أبدت الإدارات أيضا اهتماما لفهم الدوافع وأنماط السلوك والتأثير عليها وهو الأمر الذي يترتب عليه بتوفير النظم المناسبة من الرقابة الداخلية التي تؤخذ علي عاتقها مهمة متابعة وتقييم الأداء لكل من الأفراد بطريقة فعالة لتحقيق الأهداف بالتالي فإن نظام الرقابة الداخلية على رغم ما يمتلك من إيجابيات في الرقابة وتقييم الأداء ودورهما الهام داخل الشركة، إلا أنهما لا يخلو من سلبيات تؤدي إلى فشلها ولا بد اخذ ذلك في الاعتبار ضمن أي إستراتيجية عمل في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق والتي كانت ولا بد من أن يكون نظام الرقابة الداخلية متوافقا مع الاحتياجات النفسية والمادية للعاملين بالشركة كون أن نظام الرقابة الداخلية يحمل عديد المنافع ومنه فعملية الرقابة الإدارية هي عملية ضرورية لا بد أن تمارس بطرق علمية وعقلية بالابتعاد عن الصرامة والحزم وهذا من أجل استمرارية الأداء المتميز للعاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق.

عاشرا: المراجع والمصادر

1. ابراهيم فيصل 2008 العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار -جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية.
2. احمد نبيل فرحات (قياس انتاجية الموظفين وطرق رفعها) ديسمبر 2013
3. بن دريدي منير: 2017م استراتيجية إدارة الموارد البشرية، المكتبة الوطنية، الطبعة الأولى، عمان. الأردن.
4. تقويم أداء العاملين في إطار الجودة الشاملة 2021 المؤلف: د. محمد أحمد علي
5. حسن الرواية: 2014م إدارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر.
6. حسن حريم: 2013م إدارة الموارد البشرية إطار متكامل، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان، الأردن.
7. حسونة فيصل 2008 إدارة الموارد البشرية دار اسامه للنشر والتوزيع الأردن.
8. حسين أحمد الطراونة 2012م هاني خلف: نظريات الإدارة الحديثة ووظائفها، دار أسامة للنشر. والتوزيع، عمان، الأردن.
9. حسين أحمد الطراونة، 2009م توفيق صالح عبد الهادي: الرقابة الإدارية، دار اليازوري، الطبعة
10. خضير كاظم محمود، 2018موسى سلامة اللوزي: مبادئ إدارة الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع،
11. الدروبي سليمان. 2006 إدارة الافراد في منظور والعلاقات الإنسانية
12. الدكتور وليد حامد راشد العامري تقييم وتطوير نظام تقييم أداء الموظفين عمان الأردن 2016
13. رافد الحريري: 2014م اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والطباعة، عمان، الأردن.
14. زاهد محمد ديري: 2011م الرقابة الإدارية، دار المسيرة، عمان، الأردن.
15. زاهر عاطف عبد الرحيم: 2009م الرقابة على الأعمال الإدارية، دار الراية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
16. شامي صليحة 2010 المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين

17. الشيخ التجاني مدثر حمادي "أثر الدوافع على أداء العاملين" 2015
18. عبد النور جمال الدين دور الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي في المؤسسات. الرياضية الجزائر
19. محمد أحمد بخيت طه بخيت. 2016 "أثر الحوافز على أداء العاملين".
20. محمد الصيرفي - قياس وتقييم أداء الموظف 2011
21. محمد عبد الوهاب حسن عشاوي: 2014م الإدارة الإستراتيجية في تنمية الموارد البشرية، الشركة. العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
22. محمد فالح صالح: 2014م إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي، دار حامد للنشر والتوزيع.
23. مرعي محمد التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في القطاع الحكومي العربي. القاهرة
24. هاشم حمدي رضا (التميز الإداري في منظمات الأعمال) 2016
25. وليد حميد رشيد الأميري 2016 تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين عمان الأردن.
1. Agarwal, V. Daniel, N. & Naik, N. (2007). "Role of Managerial Incentives and Discretion in Hedge Fund Performance". Working Paper. London Business School.
 2. Appiah, B. (2010). "The Impact of Training on Employee Performance: A Case Study of HFC Bank .
 3. Barnow, B. & Smith, J. (2008). "Performance Management of U.S. Job Training Programs:
 4. Belchior, Patricia da Cunha (2015) Performance-based Tools for Assessing Functional Performance in Individuals with Mild Cognitive Impairment, The Open Journal of Occupational Therapy,
 5. Kenneth Jackson "8 Ways to Increase Productivity in the Workplace"2018
 6. Kenneth Jackson "8 Ways to Increase Productivity in the Workplace"2018
 7. Khalaf, Alba (2016): A Training Program Based on Meta-cognitive Strategies to Measure its Impact on Developing Lexical knowledge

8. Salinities, G. & Bouris, J. (2008). "Employee Perceived Training Effectiveness Relationship to Employee Attitudes."
9. Stephenson, D. (2008). "The Effectiveness of Workplace Training "National Institute Occupational Safety and Health.