

تعديلات الباحث عبد الله البستي

عزيزي عبد الله يرجى تظليل ما تم تعديله بلون مختلف وهذا لم يحدث بالتعديل المرفق ولم تلتزم بالتعديلات المطلوبة :

الملاحظات الرئيسية:

1. المقدمة: كان من الضروري أن تشمل المقدمة فقرة توضح ما سيتم تناوله في الأجزاء التالية.
2. عند استخدام شكل يجب ترقيمه وإضافة عنوان ومرجع أسفل الشكل البياني، واستخدام الأشكال المتخصصة في



3. الإطار النظري: لم يتم تنظيم الإطار النظري بطريقة مرتبة، كما لم يتم تضمين الدراسات السابقة بشكل كافٍ. ولقد تم تقديم المساعدة بتوضيح النظريات المرتبطة بالرسالة التالية

1. نظرية الموارد البشرية:	4
○ تركز على كيفية استثمار المؤسسات في تطوير مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية.	5
2. نظرية التعلم الاجتماعي: (Albert Bandura)	6
○ تشير إلى أن التعلم يحدث من خلال الملاحظة والتقليد. يمكن استخدام هذه النظرية لتوضيح كيف يمكن للموظفين اكتساب المهارات من خلال التعلم من الزملاء والمدرسين.	7
3. نظرية التحفيز: (Herzberg's Two-Factor Theory)	8
○ تفرق بين عوامل التحفيز والعوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا. يمكن أن تساعد هذه النظرية في فهم كيفية تأثير التدريب على رضا الموظفين وتحفيزهم.	9
4. نظرية النظم: (Systems Theory)	10
○ تُستخدم لفهم كيفية تفاعل العناصر المختلفة داخل المنظمة. يمكن تطبيقها لتحليل تأثير التدريب على الأداء العام للمنظمة.	11
5. نظرية التعزيز: (Reinforcement Theory)	12
6. المراجع: عدم ترجمة أسماء المراجع	13

وتؤكد كغو، (٢٠٠٩) أن أساليب التدريب تكون على نوعين هما: (كغو، 2009، 69)

1. التدريب أثناء العمل بعض المنظمات ترغب في عقد برامجها التدريبية أثناء العمل داخل

.....

نؤكد على ضرورة الالتزام بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول الفصل الثاني دون إجراء التعديلات المحددة.

بالتوفيق ان شاء الله