

العنوان باللغة العربية

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسة التجارية الخاصة في المنطقة الشمالية
بالإمارات

إعداد الطالب/ سامح امين احمد محمد حسن

إشراف

الدكتور – وليد سليمان عبد الجواد سليمان صديق

الدكتور – الفیصل حسن عبد الحمید محمد حسن

العام الدراسي:

2023

فهرس المحتوى:

1	قائمة الجداول:
2	المستخلص:
3	الفصل الأول
4	المقدمة:
5	مشكلة الدراسة.
6	أهمية الدراسة.
7	أهداف الدراسة.
8	تساؤلات الدراسة (الفروض).
9	الدراسات السابقة.
10	المنهجية وطرق البحث.
11	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).
12	مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني).
13	الملخص: Summary
14	التوصيات:
15	المراجع والمصادر:
30	Abstract:
31	أسئلة الاستبانة:
37	نموذج البحث:

قائمة الجداول: -

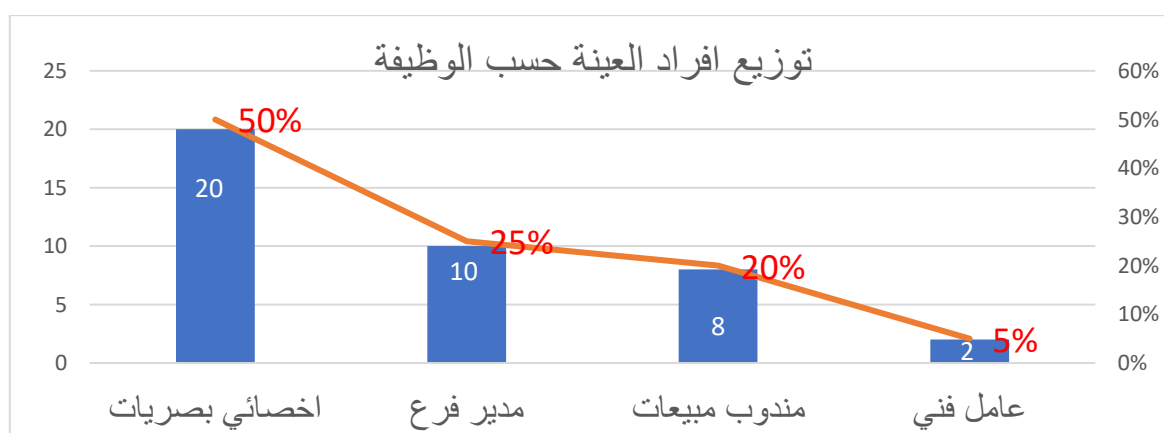
الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1-1	جدول يوضح أهداف التدريب	4
1-2	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الحالية	5
1-3	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	6
1-4	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	7
1-5	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	8
1-6	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنسية	9
1-7	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب المدن	10
1-8	جدول المحكمين لأسئلة الاستبانة	11
1-9	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب درجة موافقة أفراد العينة.	22

1-1 جدول يوضح أهداف التدريب:-

العلاقة	الأفراد	المؤسسة
يساعد على الإحساس بالمسؤولية	استخدام الموارد بشكل فعال	تقليل الأخطاء والهدر
يساعد علي حب العمل الجماعي	ميزة تنافسية للانتهاء من الاعمال بشكل أسرع	تقليل الوقت
تقليل المصاريف زيادة الارباح	يساعد على الانتماء للمؤسسة	استخدام الموارد بكفاءة

1-2 جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الحالية: -

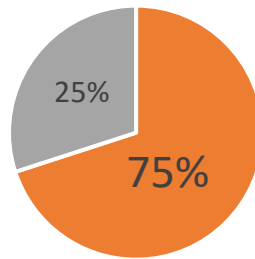
النسبة	التكرار	المهنة
%50	20	اخصائي بصريات
%25	10	مدير فرع
%20	10	مندوب مبيعات
%5	2	عامل فني
%100	42	المجموع



1-3 جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس: -

النسبة	التكرار	الجنس
%75	30	ذكور
%25	10	اناث
%100	40	المجموع

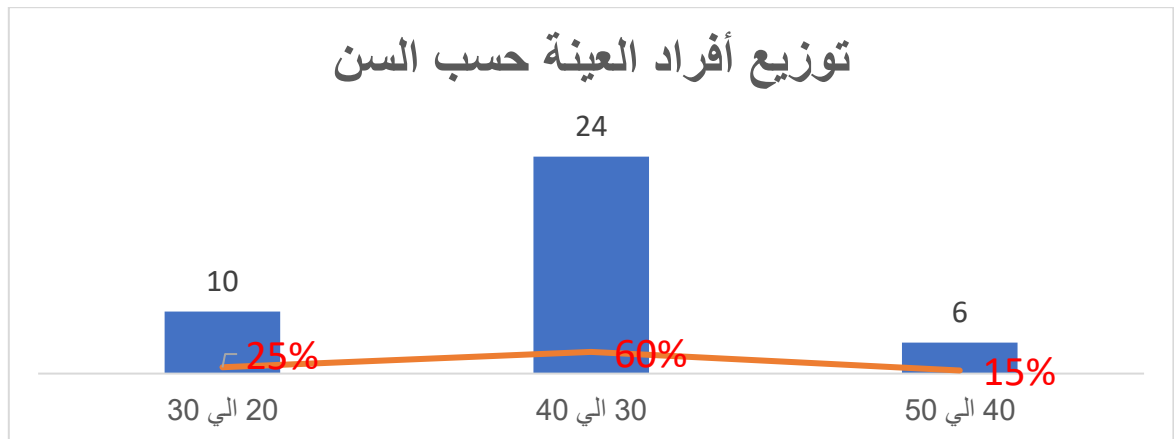
توزيع أفراد العينة حسب الجنس



■ ذكور ■ اناث

1-4 جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب السن: -

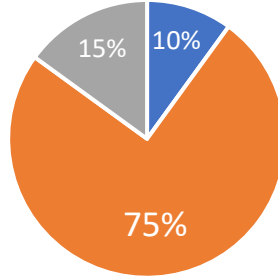
السن	التكرار	النسبة
20 الي 30	10	%25
30 الي 40	24	%60
40 الي 50	6	%15
المجموع	40	%100



1-5 جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة: -

النسبة	التكرار	السن
%10	4	2 الي 5
%75	30	5 الي 10
%15	6	10 الي 20
%100	40	المجموع

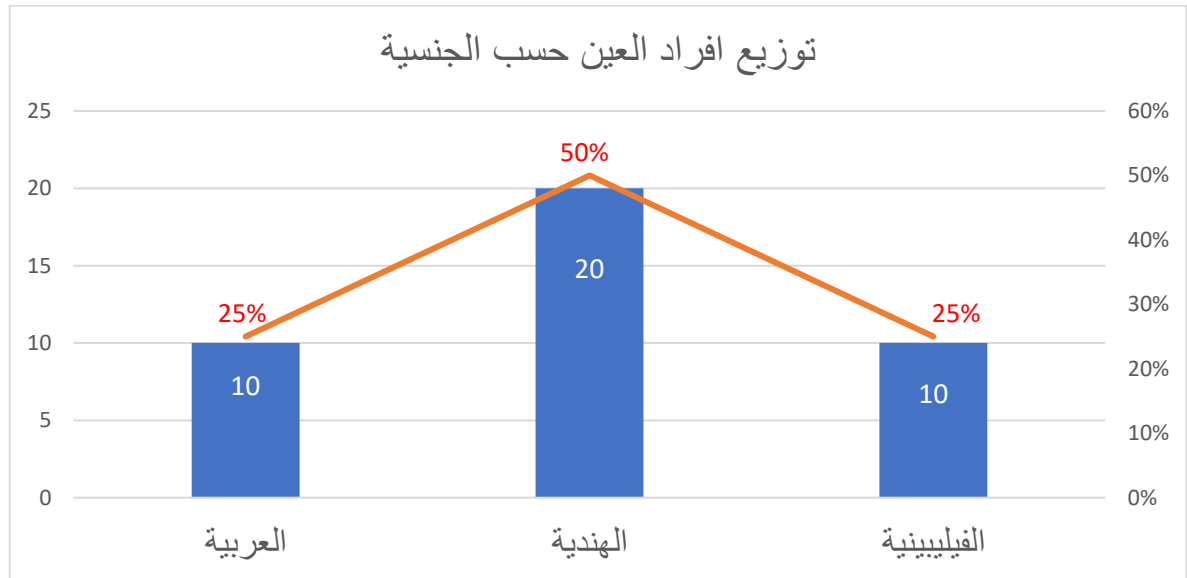
توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



■ 2 الي 5 ■ 5 الي 10 ■ 10 الي 20

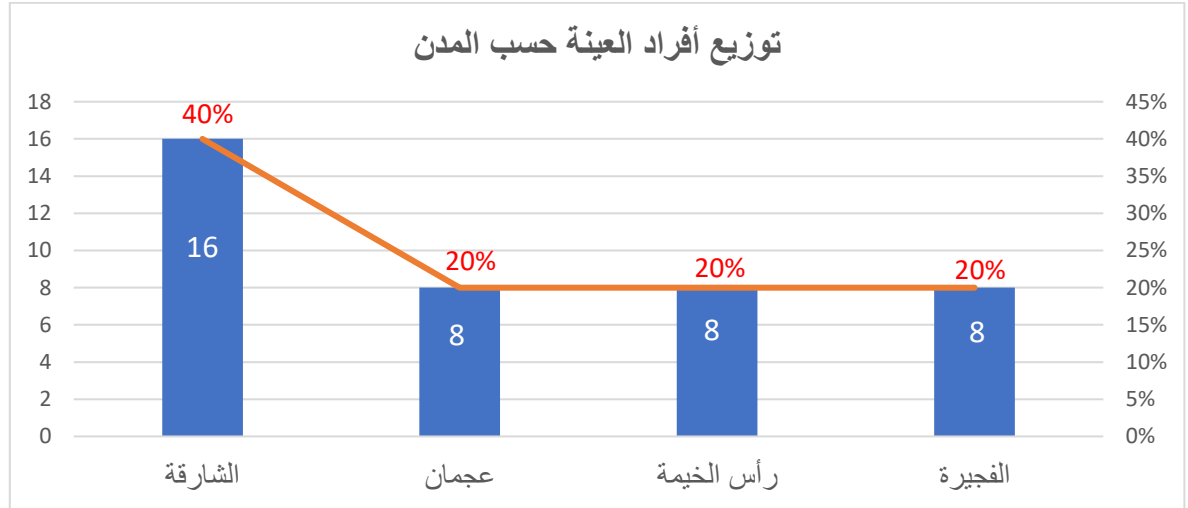
1-6 جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنسية: -

الجنسية	التكرار	النسبة
العربية	10	%25
الهندية	20	%50
الفلبينية	10	%25
المجموع	40	%100



1-7 جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب المدن: -

النسبة	التكرار	المدينة
%40	16	الشارقة
%20	8	عجمان
%20	8	رأس الخيمة
%20	8	الفجيرة
%100	40	المجموع



جدول المحكمين لأسئلة الاستبانة:

الاسم	المهنة
د. وليد سليمان	دكتور البحث العلمي جامعة مداوشن
د. مريم مصطفى صيام	نائب مدير مستشفى الطب النفسي للشؤون الإدارية ورئيس قسم الجودة
أ. مساعد. منار سعد	جامعة أكتوبر للعلوم

تم مراجعة الاستبانة من قبل المحكمين وتم الاتفاق على تعديل الأسئلة لتكون محددة أكثر وتحمل طلب واحد لكل سؤال كما تم الإشارة بإلغاء صيغة السؤال (هل) من كل الأسئلة وتم عمل اللازم وكان التواصل عبر البريد الإلكتروني.

المستخلص:

يعد الاستثمار في البشر هو اهم استثمار حيث تبني الأمم بسواعد أبنائها، وفي الآونة الاخيرة اهتمت الشركات الخاصة والعامة بالاتجاه في الاستثمار في الموارد البشرية ومن ضمن أولوياتها الا وهو انشاء قسم التدريب الوظيفي ووضع خطط تدريبية قصيرة وطويلة الاجل بما يتلاءم مع طبيعة عملها وأهدافها، ومن اهم نقاط التدريب هو رفع إنتاجية ومهارة مستوي الافراد لتحسين مخرجات الأداء وتعظيم الربحية وتقليل الهدر في الوقت والموارد وتقليل دوران العمالة. ومن ثم اهتمت الشركات بأعداد برامج وقوائم التدريب الخاصة بكل قسم.

هذا البحث قام على دراسة أثر التدريب على الأداء الوظيفي. اما الحالة العلمية تركزت حول العاملين في الشركة في الإمارات الشمالية على جنسيات مختلفة داخل الشركة.

وقد وزعت الاستبيانات على العاملين بالشركة على 40 موظفين من أصل 40 موظف لتبيان مدي اهتمام الشركة بالتدريب ورغبة الموظفين بتطوير أدائهم الوظيفي.

خلصت الدراسة على ان تقييم الأداء الوظيفي للموظفين بشكل دوري يساعد علي كشف الاحتياجات التدريبية ويساعد علي وضع التصميم التدريبي بشكل جيد وبالتالي يساعد على تطوير أداء الموظفين.

الكلمات المفتاحية

الموارد البشرية، مخرجات الأداء الوظيفي، تقليل الوقت والهدر في الموارد، دوران العمالة.

الفصل الأول

المقدمة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسة التجارية الخاصة في منطقة الشمالية في الإمارات. يعتبر التدريب أحد العوامل المهمة في تطوير القوى العاملة وتعزيز أداء العاملين في المنظمات. وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في سياق المؤسسة التجارية الخاصة في المنطقة الشمالية بالإمارات.

تعتبر المؤسسات التجارية في المنطقة الشمالية في الإمارات جزءًا هامًا من النسيج الاقتصادي والتجاري في المنطقة. تتعرض هذه المؤسسات لتحديات متعددة في بيئة العمل الديناميكية والمتغيرة، مثل التنافسية الشديدة والتطور التكنولوجي السريع. ولضمان البقاء والنمو في هذا السياق ولتحقيق ميزة تنافسية، يصبح تحسين الأداء الوظيفي أمرًا حاسمًا لنجاح هذه المؤسسات التجارية والحفاظ على قوامها البشري وتقليل نسب التسرب الوظيفي شكل كبير ومن ثم تقليل تكاليف دوران العمالة.

يعد قسم الموارد البشرية من أهم الأقسام داخل شركات القطاع الخاص والعام، هو القسم الوحيد المنوط بتدريب وتطوير العنصر البشري والمسؤول عن قياس أدائهم وتطويرهم واعتماد طرق التدريب وتصميم النماذج التدريبية لاحتياجات كل قسم على حدي للوصول في النهاية الي الأهداف المطلوبة للمنظمة كون التدريب عملية مستمرة تبدأ من التعيين حتى التوقف عن العمل. كما يقوم أيضا بتحديد وقياس سلوكيات الموظفين تجاه الشركة وتماشيها مع سياسات واتجاهات الشركة الحالية والمستقبلية لتحديد مستوى تدريبهم بغية التطوير والابتكار وزيادة الإنتاجية للأفراد

والمنظمات لتقليل الأخطاء والاهدار في الوقت والموارد وبالتالي ينعكس على إنتاجية المنظمة وارباحها بشكل كبير.

تهدف هذه الدراسة الي تقديم بحث يتناول أثر التدريب على الأداء الوظيفي في مؤسسة التجارية بالمنطقة الشمالية في الإمارات يهدف البحث إلى فهم وتحليل العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في هذه المؤسسات، وتحديد العوامل المؤثرة في تحقيق تأثير إيجابي للتدريب على الأداء الوظيفي لتقليل الأخطاء والاهدار في الوقت والموارد.

تهدف النتائج المتوقعة لهذا البحث إلى تزويد المؤسسات التجارية في المنطقة بأفضل الممارسات والتوصيات لتحسين أداء موظفيها من خلال برامج تدريبية فعالة. ستكون هذه المعرفة ضرورية لتعزيز التنافسية وتحقيق الأهداف في سوق الأعمال المتجدد والمتغير باستمرار في الأسواق التجارية.

بالاستناد إلى هذه المقدمة، سيستمر هذا البحث في تسليط الضوء على أهمية التدريب وتأثيره على الأداء الوظيفي، وبالتالي سيقدم توجيهات قيمة للقطاع التجاري في هذه المنطقة المهمة.

مشكلة الدراسة:

توجد قضية مرتبطة بتحديد أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات التجارية الخاصة في المنطقة الشمالية. يعتبر فهم هذا التأثير ضروريًا لتعزيز أرباح المنظمات والقدرة على المنافسة وعلى تحقيق أهداف المنظمة.

مع حرص الشركات على تقليل التكاليف خاصتنا بعد جائحة كورونا فأصبح هناك تقليل في مستوى التدريب بحجة تقليل المصاريف وعلى العكس تمامًا مع زيادة التدريب تقل مصاريف الغير مبررة من الأخطاء وهدر الوقت الموارد ومن هنا تطرح بعض التساؤلات التالية.

- 1- هل يوجد علاقة بين جودة التدريب على تقليل التكاليف في المنظمات؟
- 2- هل زيادة التدريب الوظيفي تحسن من مستوى الأداء الوظيفي وتقليل هدر الوقت؟
- 3- هل يمكن مع زيادة التدريب يزيد من استخدام موارد المنظمة بكفاءة وفعالية؟

أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لعدة أسباب. أولاً، ستساهم النتائج في فهم أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسة التجارية الخاصة في المنطقة الشمالية. ثانياً، ستوفر الدراسة معلومات قيمة للمؤسسات التجارية لتحسين برامج التدريب وتعزيز أداء العاملين. وأخيراً، قد تسهم النتائج في تعزيز الفهم العام للعلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في سياق المؤسسة التجارية في تحقيق التقليل من تكاليف الهدر في الموارد المادية والوقت والأخطاء داخل المنظمة.

أهداف الدراسة:

بناءً على ذلك، يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في المؤسسة التجارية بالمنطقة الشمالية في الإمارات، وتحديد أنواع التدريب الأكثر فعالية في تحقيق تحسين الأداء الوظيفي. سيتم تحليل العوامل المؤثرة في تنفيذ التدريب وتأثيره على الأداء الوظيفي، مثل تحقيق هذا الهدف، سيتم تنفيذ دراسة استقصائية في مؤسسة تجارية بالمنطقة الشمالية في الإمارات. ستتضمن الدراسة جمع البيانات من الموظفين والإدارة المعنية بالتدريب والأداء الوظيفي. ستشمل الأدوات المستخدمة في جمع البيانات استبيانات محددة تستهدف قياس مستوى التدريب والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى مقابلات مع الإدارة والموظفين لفهم وجهات نظرهم وتجاربهم المتعلقة بالتدريب والأداء.

١-زيادة الكفاءة والفاعلية للأفراد وبالتالي يتم تقليل التكاليف الناتجة عن الأخطاء والهدر في الموارد مما ينعكس بالإيجاب على أرباح المنظمة.

٢-تحسين إدارة الوقت للأفراد يعمل على إدارة الوقت بشكل فعال مما يزيد من إنتاجية الافراد وبالتالي ينعكس بالإيجاب على أرباح المنظمة.

٣-الحد من دوران الافراد وبالتالي ينعكس على تقليل المصاريف وارباح المنظمة.

تساؤلات الدراسة (الفروض).

تعتمد هذه الدراسة على فرضية ان التدريب يقلل التكاليف داخل المنظمة وتحقيق أهدافها، تقع هذه الفرضية في الإجابة على هل يمكن فعليا تقليل التكاليف والوقت والأخطاء عن طريق التدريب الفعال والمستمر داخل المنظمة بشكل كبير؟

الفرضية (١): هل توجد علاقة بين التدريب وتقليل التكاليف في المنظمة؟

وجد انه توجد علاقة طردية (1-0) مع التدريب تقل التكاليف في المنظمة

الفرضية (٢): هل توجد علاقة بين التدريب وتقليل الهدر في موارد المنظمة؟

وجد انه توجد علاقة طردية (1-0) مع التدريب يقل الهدر في موارد المنظمة

الفرضية (٣): هل توجد علاقة بين التدريب وتقليل الأخطاء داخل المنظمة؟

وجد انه توجد علاقة طردية (1-0) مع التدريب تقل الأخطاء داخل المنظمة

الفرضية (٤): هل توجد علاقة بين التدريب وإدارة الوقت بشكل فعال داخل المنظمة؟

وجد انه توجد علاقة عكسية (0-1-) مع زيادة التدريب يقل الوقت المستخدم لأداء مهام المنظمة

الدراسات السابقة.

دراسة في الجزائر (عزة، 2016)

هدفت هذه الدراسة المقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي في جامعة قاصدي مرباح ورقلة إلى تبيان دور التدريب في تحسي أداء العملي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. وقامت الباحثة بدراسة ميدانية من خلال توزيع 38 استبياناً على الموظفين في عيادة طبية جراحية في عام 2016. وقد عرضت الدراسة آثار التدريب على أداء الموظفين وأظهرت نقاط الضعف في البرامج التدريبية من أجل تطويرها ومحاولة ربطها بالاقتصاد الجزائري. كما توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 < \alpha$ لبرامج التدريب على أداء العملي في المؤسسة. ولا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات نظرة العملي لتطبيق أداء العملي حسب الخصائص الرخيصة. وخلصت الدراسة إلى أن التدريب يتمحور حول الفرد ويعتبر وسيلة وليس غاية لتحسي الأداء الوظيفي وإزالة جوانب الضعف. ويختلف التدريب حسب مرحلة التوظيف، المكان ونوع التدريب.

2-(دراسة عن حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني) عوض الله، 2016

اهتم هذا البحث التكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بدور التدريب في أداء العملي في بنك فيصل الإسلامي السوداني فر كوستي ريك. فقد لاحظ الباحث أن التدريبات التي تلقاها الموظفين لم يتم الاستفادة منها بصورة جيدة حسب تقييم أداء العملي.

وقام الباحث بتعريف مفهوم التدريب، أهميته، أهدافه، أنواعه، إضافة إلى شروط النجاح والمعوقات. ثم انتقل إلى تعريف أداء العملي ومكوناته وتصنيف الأداء. كما شدد على معايير التقييم ومسؤوليات تقييم الأداء. وقد توصل الباحث أن هناك علاقة بين وسائل التدريب وأداء العملي، وبرامج التدريب وأدائهم كما هناك علاقة بين الاحتياجات التدريبية وأداء الموظفين. وقد أجمع الموظفون التي وزعت إليهم الاستبيانات (36 استبياناً إلى أن التدريب يساهم في تطوير العمل وزيادة الإنتاجية. وعلى المؤسسة حس اختيار نوعية البرامج ونوع ثقافة التدريب مع مراعاة بيئة العمل الداخلية.

دراسة في لبنان عن مصنع 2016

(Tangoukian, Abou Hamad, & Menassa,)

أشارت الباحثة أن قسم الموارد البشرية والتدريب يعتبر مفهوما جديدا في الشركات اللبنانية. وهدفت الورقة البحثية إلى تحديد فوائد وتحديات التدريب. وقد سلطت الضوء من خلال دراستها الميدانية على 12 مدير في مصانع لبنانية على أثر التدريب في أداء الموظفين. وقد اقتصرَت الدراسة على مقابلات أجرتها مع المدراء توصلت من خلالها على أن المصانع تعطي أهمية للتدريبات الداخلية والخارجية وبالأخص التدريبات المتعلقة بالسلامة والبيئة. ونظرا لنقص في المدربين المختصين في مجال الصناعة في لبنان، تعمل المصانع إلى نقل الخبرات داخليا. وقد استنتجت أن التدريب يؤدي إلى زيادة القناعة الوظيفية ويحسن أداء الموظفين، إذ يصبحون أكثر اندفاعا للقيام بمهامهم وأكثر التزاما بالعمل والإنماء في المؤسسة.

منهجية الدراسة:

تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام أساليب إحصائية متقدمة، مثل التحليل الوصفي وتحليل الارتباط والتحليل التفسيري ستساهم النتائج المستنتجة من هذا البحث في زيادة الفهم حول أثر التدريب على الأداء الوظيفي في مؤسسة كبرى للبصريات بالمنطقة الشمالية في الإمارات، وتوفير توصيات عملية لتحسين تنفيذ التدريب وتحقيق أقصى استفادة منه في تعزيز الأداء الوظيفي.

اعتمد البحث على منهجية تحليل البيانات والإحصاءات لاستخدام الأدلة والتوصيات بشكل قوي. سيكون لدينا فرصة لفهم العوامل المؤثرة وأفضل السبل لتحقيق تطوير ونجاح في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة بالمنطقة الشمالية بالإمارات.

يلخص الجدول نقاط الفرق بالدراسات السابقة والدراسة الحالية:

(عبد الرازق إسماعيل – طالب دكتوراة جامعة جنان طرابلس لبنان)

أبعاد أداء العاملين	تصنيف التدريب	الخلاصة	مكان الدراسة	الدراسة
العمل الجودة-العمل كمية -متطلبات والالتزام المعرفة	نوع التدريب حسب مرحلة التوظيف، المكان ونوع الوظائف	- التدريب يخص الفرد ويختلف حسب نوعه ومكانه -نقاط الضعف في البرامج التدريبية	الجزائر	(1)
نوعية العمل-كمية العمل ونمط إنجاز العمل.	حسب مرحلة التوظيف والمستوى الوظيفي -حسب المكان وحسب الغاية منه.	علاقة بي وسائل التدريب وأداء العاملين. التدريب يساهم في تطوير العمل وزيادة الإنتاجية حس اختيار نوعية البرامج	السودان	(2)
- إنتاجية-منافسة-انتماء- تواصل	—	التدريب يؤدي إلى زيادة القناعة الوظيفية ويحسن أداء الموظفين	لبنان	(3)
الإنتاجية المنافسة الاستدامة	مهاري فني اداري	التدريب يساعد على تقليل الهدر والاختفاء والوقت ويساعد على رفع مستوى الإنتاجية والمنافسة	الإمارات	الدراسة الحالية

أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)

تم جمع البيانات عن طريق استخدام (الاستبيان) كطريقة موضوعية لقياس وتقييم أثر التدريب على الأداء الوظيفي. وفق لا بعادة كمتغيرات مستقلة لها تأثير على المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي، وقد تم عرض أسئلة الاستبانة على اثنين من الأكاديميين المتخصصين ذوي الخبرة والممارسين لتحكيمها وذلك للتأكد من وضوح مدلول عباراتها واسئلتها لقياس النتائج التي وضعت من أجلها. تم توزيع 20 استبانة من أصل 40 على الموظفين وعددهم 40 موظف لقياس النتائج البحثية. مكونات الاستبانة كالآتي:

تتكون الاستبانة من جزئين.

الجزء الأول:

يحتوي على البيانات العامة

(الجنس - العمر - العمل - سنوات الخبرة - المنطقة الجغرافية - والجنسية)

الجزء الثاني:

تضمنت البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة وتتكون من خمس أقسام على 15 سؤال.

الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام معامل الارتباط ألفا كرونباخ يدويا لتفسير نتائج الدراسة، حيث تم تفرغ البيانات الدراسة تحليل البيانات واستخدام القانون وكانت النتائج عالية تدل على مقياس جيد للدراسة 0.6 كما هو موضح حسب المعدل الخماسي ليكرات.

$$5/5-1(1-11.333+17.644+11.333/25.8=0.6838$$

1-9 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب درجة موافقة أفراد العينة.

العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	5	4	3	2	1
المتوسط الحسابي	3	2.5	2	1.5	1
مستوي الموافقة	عالي جدا	عالي	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
الوسط الحسابي	34.8	1.8	1.2	0.93	0.6
الوسيط	35	2	1	1	0
الانحراف المعياري	3.71	1.08	0.94	1.033	1.06
التكرار	40	2	1	0	0

حدود الدراسة (بشري، مكاني، زمني):

الحدود البشرية:

عينة من 40 موظفين من إجمالي 40 موظف من الجنسين
وعدد من الجنسيات المختلفة.

الحدود المكانية:

شركة كبري في قطاع خاص تعمل في مجال البصريات بالمنطقة الشمالية بالأمارات العربية المتحدة وعدد
فروعها 10 أفرع بالمنطقة الشمالية.

الحدود الزمنية:

من الفترة 2016 الي 2023.

الملخص: Summary

تمت دراسة مفصلة حول دور التدريب في تنمية وتطوير الأعمال وتأثيره على أداء المنظمات. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة تؤكد أهمية التدريب في تحقيق مخرجات ممتازة ونتائج إيجابية لمنظما القطاع الخاص.

أظهرت النتائج أن التدريب يسهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين وتطوير مهاراتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على العمليات الداخلية للمنظمات والمخرجات التي تحققها. عندما يتلقى الموظفون التدريب المناسب، يكونون قادرين على تنفيذ المهام بكفاءة عالية وبدقة، ويصبحون قادرين على التعامل مع التحديات والمشكلات بطرق إبداعية وفعالة.

واستُجابت الفرضيات الأساسية والفرعية التي وضعتها الدراسة، حيث تبين أن التدريب يساهم في تقليل الوقت والهدر والاختفاء داخل المنظمات كما يساعد التدريب على زيادة كفاءة العمليات وتحسين سير العمل، مما يؤدي إلى توفير الموارد وتحسين إنتاجية المنظمة بشكل عام.

وقد ساهمت الاستبانة التي استخدمتها الدراسة بشكل كبير في فهم الاحتياجات الضرورية لعملية التدريب وتحقيق مخرجاتها. من خلال تقييم آراء واحتياجات المشاركين في الدراسة، تم تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير في عمليات التدريب كما ساهمت الاستبانة في جمع معلومات قيمة حول تأثير التدريب على أداء المنظمات وتمكين الموظفين.

بشكل عام، توصلت الدراسة إلى أن التدريب له دور حاسم في تطوير الأعمال وتحسين أداء المنظمات. ومن خلال التركيز على تلبية احتياجات الموظفين وتوفير التدريب الملائم، يمكن للمنظمات تعزيز كفاءتها وتحقيق نتائج أفضل وتنافسية في سوق العمل.

التوصيات:

أوصى الباحثين بالأخذ في الاعتبار النقاط التالية:

- 1- تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق لضمان مخرجات التدريب ان تكون بشكل فعال.
- 2- التركيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب.
- 3- الاستمرار في التدريب بطريقة منتظمة لضمان تطوير الاعمال.
- 4- الربط بين التدريب والحوافز والترقيات للموظفين.
- 5- تقييم الموظفين بشكل دوري لتحديد مستوى التدريب المطلوب.
- 6- التنوع في استخدام طرق التدريب لضمان رفع مستوى المهارات.
- 7- الاهتمام باختيار المدربين ذو الكفاءة والخبرة العالية في التدريب لضمان جودة التدريب.

المراجع والمصادر: -

الأبحاث

1-أثر التدريب الوظيفي في تفعيل الأداء المتميز في مؤسسة دراسة حالة: مؤسسة الاتصالات الجزائرية فرع المدينة

2016 2017 شريفي نورة وعميش سهيلة.

2-أثر التدريب في الأداء الوظيفي. دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية منتوري بشير ميلية-ولاية جيجل

2017-2018 زهير دفاص وفارس عبيش.

3-أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة

غرفة التجارة والصناعة والزراعة في طرابلس ولبنان الشمالي 2019 عبدالرزاق إسماعيل.

4-أثر التدريب على أداء العاملين دراسة ميدانية على المعاهد العليا بالإسكندرية 2019 أمنية محمد بسيوني أحمد غانم.

5-أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في بلدية عبدالله بن رواحه 2021 الأردن إبراهيم قفطان إبراهيم.

6-أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش 2022 مؤمن خالد الجغبير

7-أثر التدريب على أداء العاملين في المستشفى الجمهوري التعليمي العام في مدينة تعز 2023 رشاد سعيد المخلافي.

الكتب:

- 1- أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي " بقلم د. أمل حسن العنزي ود. سعود الطوالة (2006) - " يستعرض الكتاب أهمية التدريب والتطوير وتأثيرهما على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات
- 2- تقويم فعالية البرامج التدريبية وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المنظمات " بقلم د. نورة الشهراني " (2012) - يركز الكتاب على كيفية تقييم فعالية برامج التدريب وتحليل تأثيرها على الأداء الوظيفي في المنظمات.
- 3- تأثير التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية " بقلم د. عبدالرحمن " الزهراني ود. عبد الله الحربي (2014) -يقوم الكتاب بتحليل دراسة تطبيقية حول تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في السياق السعودي
- 4- أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية " بقلم د. شيخة القحطاني وأ. م. أمل " القحطاني (2016) -يتناول الكتاب تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية

1. "The Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case Study Approach" بقلم Dr. Naseem Al Rahbi و Dr. Khalifa Al-Yahyai (2010) - يقدم هذا الكتاب دراسة حالة حول تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين في المؤسسات.
2. "Training for Performance: A Meta-Analysis of the Effectiveness of Training and Development Programs" بقلم Eduardo Salas و Anthony J. Tannenbaum و Kurt Kraiger (2012) - يقوم الكتاب بتحليل شامل للأبحاث والدراسات حول فعالية برامج التدريب والتطوير - في تحسين الأداء الوظيفي.
3. "Effective Training: Systems, Strategies, and Practices" بقلم P. Nick Blanchard و James W. Thacker (2013) - يوفر هذا الكتاب نظرة شاملة حول نظم واستراتيجيات التدريب الفعالة - وممارساتها، وكيفية تأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي.
4. "Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation" يستعرض الكتاب مفهوم تقييم الاحتياجات - بقلم Irwin L. Goldstein و J. Kevin Ford (2017) - التدريبية وتطوير برامج التدريب وتقييمها، وكيفية تحقيق أثر إيجابي على الأداء الوظيفي.
5. "Training and Development: Enhancing Communication and Leadership Skills" يركز الكتاب على تطوير مهارات الاتصال - بقلم Steven A. Beebe و Timothy P. Mottet (2020) - والقيادة من خلال برامج التدريب والتطوير، وكيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال ذلك

Midocean University

College of Management

Department of.....

The impact of the training on job performance in a private trading sector in the Northern region of United Arab Emirates

Prepared by:

Mr. Sameh Amin Ahmed Mohamed Hassan

Supervised by:

Dr. Walid Soliman Abd Al Gauad Soliman Sadiq

Dr. Al Faisal Abd Al Hamed Mohammed Hassan

Year: 2023

Abstract:

Investing in human capital is considered the most important investment, as nations are built by the efforts of their people. Recently, both private and public companies have focused on investing in human resources, with the establishment of the vocational training department and the development of short and long-term training plans that align with their nature of work and goals. One of the key points of training is to enhance the productivity and skill levels of individuals to improve performance outcomes, maximize profitability, minimize waste of time and resources, and reduce employee turnover. Consequently, companies have paid attention to developing training programs and lists specific to each department. This research focused on studying the impact of training on job performance. The scientific case revolves around employees in a company in the Northern Emirates of the United Arab Emirates from different nationalities within the company. Questionnaires were distributed to employees in the company, targeting 40 out of 40 employees, to determine the company's interest in training and the employees' desire to enhance their job performance. The study concluded that regularly evaluating employees' job performance helps identify training needs and facilitates the design of effective training programs, thereby improving employees' performance.

Keywords:

Resources, job performance outcomes, minimizing time and resource waste, employee turnover.

Sample: (-----)

University of Midocean

RESEARCH ON

THE IMPACT OF THE TRAINING ON JOB PERFORMANCE IN

A PRIVATE SECTOR IN THE NORTHERN REGION OF

UNITED ARAB EMIRATES

QUESTIONNAIRE BOOKLET

Master's candidate

Mr. Sameh Amin Ahmed

Dear Respondent,

I am a Master's candidate (Management) at the University of Midocean.

Currently I am to examine this study aims in conducting a study titled

**“THE IMPACT OF THE TRAINING ON JOB PERFORMANCE IN
A PRIVATE SECTOR IN THE NORTHERN REGION OF
UNITED ARAB EMIRATES**

I would like to request your cooperation to answer this questionnaire. Any information obtained will be kept confidential and only used for academic purposes. Your cooperation is highly appreciated.

Thank you in advance for agreeing to participate in this study. If you have any questions, please do not hesitate to contact my honorable supervisor, Associate Professor **Dr. Walid Soliman**.

Dr. Al Faisal Hassan or myself **Sameh Amin** (Master Candidate).

Supervisor

Associate Professor Dr. Walid Soliman

walid@midocean.ae

**Master Candidate
Midocean University**

sameh2optic@gmail.com

Phone:00971566332716

Section A:

A: Demographic Characteristics

Please tick (✓) the appropriate choice:

Gender: Male ☐ Female ☐

Age: 20 - 30 years old ☐ 31 - 39 years ☐
40 - 49 years old ☐ 50 years/above ☐

1- Job Profession: Manager ☐ Optometrist ☐
Sales ☐ Technician ☐

Years of Experience: 5 years & less ☐ 5-10 ☐
11 -20years ☐ 20years/ above ☐

Section B:

B: Geographic Characteristics:

Please tick (✓) the appropriate choice:

Sharjah: ☐ **2 - Ajman:** ☐
4- Fujairah: ☐ **: 3- Ras Al Khayima** ☐

Section C:

C: Nationality

Please tick (✓) the appropriate choice:

1- Arabic: ☐ **2 – Indian:** ☐ **3- Philippine :** ☐

QUESTIONNAIRE BOOKLET

The following set of statements measures the training impact on the job performance in a private sector. Please mark according to your level of agreement.

Section A: Quality of the training

Item No		1	2	3	4	5
	I. Training Tangibility	Strongly Disagree	Disagree	Natural	Agree	Strongly
ASTI1	تم توفير فرص التدريب المناسبة لك في الشركة؟ Have suitable training opportunities been provided for you in the company?					
ASTI2	إذا تلقيت التدريب، كان هناك أهداف واضحة للتدريب؟ If you received training, were clear goals set for the training?					
	II. Training Reliability	1	2	3	4	5
		Strongly Disagree	Disagree	Natural	Agree	Strongly
ASRII1	كان التدريب متوافقاً مع متطلبات وظيفتك؟ Was the training aligned with your job requirements?					
ASRII2	قدم التدريب محتوى ذو جودة عالية؟ Did the training provide high quality of content?					

III. Training Responsiveness		1	2	3	4	5
		Strongly Disagree	Disagree	Natural	Agree	Strongly Agree
ASRIII1	تم توفير الدعم اللازم بعد التدريب لتطبيق المهارات المكتسبة؟ Was the necessary support provided after the training to apply the acquired skills?					
ASRIII2	لاحظت تحسیناً في أدائك الوظيفي بعد التدريب؟ Have you noticed an improvement in your job performance after the training?					
IV. Training Assurance		1	2	3	4	5
		Strongly Disagree	Disagree	Natural	Agree	Strongly Agree
ASAIV1	أثر التدريب إيجاباً على قدرتك على تنفيذ المهام في الوقت المحدد؟ Did the training positively affect your ability to execute within deadlines?					
ASAIV2	أثر التدريب إيجاباً على مستوى رضاك العام عن العمل؟ Did the training have a positive impact on your overall job satisfaction?					

V. Training Feedback		1	2	3	4	5
		Strongly Disagree	Disagree	Natural	Agree	Strongly
ASEV1	قدم التدريب لك تقنيات تساعدك في زيادة كفاءتك؟ Did the training provide you with tools and techniques to increase efficiency?					
ASEV2	تم تدريبك على استخدام أساليب لتقليل الأخطاء في العمل؟ Were you trained on using methods to reduce errors in work?					
ASEV3	قدم التدريب لك استراتيجيات لتقليل الهدر؟ Did the training provide you with strategies to ?reduce waste improve					
ASEV4	لاحظت تحسیناً في استخدام الموارد بعد التدريب؟ Have you noticed an improvement in resource?					
ASEV5	لاحظت تحسیناً في قدرتك على تقييم العمل بعد التدريب؟ Have you noticed an improvement in your ability to evaluate work after the training?					
ASEV6	توصي بتوفير المزيد من التدريب لتحسين كفاءة العمل؟ Would you recommend providing more training to improve work efficiency?					
ASEV7	أدى التدريب إلى زيادة المبيعات بشكل ملحوظ؟ Did training significantly increase sales?					

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص-إدارة اعمال



أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسة التجارية الخاصة في المنطقة الشمالية بالإمارات

إعداد الطالب/ سامح امين احمد محمد حسن

إشراف

د . وليد سليمان عبد الجواد سليمان صديق

د . الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2023

فهرس المحتوى:

- ١ ----- عنوان البحث:
- ٢ ----- المقدمة:
- ٣ ----- مشكلة الدراسة:
- ٤ ----- أهداف الدراسة:
- ٥ ----- أهمية الدراسة:
- ٦ ----- فرضيات الدراسة:
- ٧ ----- الدراسات السابقة:
- ٨----- حدود الدراسة (بشري، مكاني، زماني):
- ٩ ----- منهجية الدراسة:
- ١٠ ----- متغيرات الدراسة:

المقدمة :

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسة التجارية الخاصة في منطقة الشمالية في الإمارات. يعتبر التدريب أحد العوامل المهمة في تطوير القوى العاملة وتعزيز أداء العاملين في المنظمات. وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في سياق المؤسسة التجارية الخاصة في المنطقة الشمالية بالإمارات.

تعتبر المؤسسات التجارية في المنطقة الشمالية في الإمارات جزءاً هاماً من النسيج الاقتصادي والتجاري في المنطقة. تتعرض هذه المؤسسات لتحديات متعددة في بيئة العمل الديناميكية والمتغيرة، مثل التنافسية الشديدة والتطور التكنولوجي السريع. ولضمان البقاء والنمو في هذا السياق ولتحقيق ميزة تنافسية، يصبح تحسين الأداء الوظيفي أمراً حاسماً لنجاح هذه المؤسسات التجارية والحفاظ على قوامها البشري وتقليل نسب التسرب الوظيفي بشكل كبير ومن ثم تقليل تكاليف دوران العمالة والحفاظ عليها لأطول فترة ممكنة.

يعد قسم الموارد البشرية من أهم الأقسام داخل شركات القطاع الخاص والعام، هو القسم الوحيد المنوط بتدريب وتطوير العنصر البشري والمسؤول عن قياس أدائهم وتطويرهم واعتماد طرق التدريب وتصميم النماذج التدريبية لاحتياجات كل قسم على حدي للوصول في النهاية إلى الأهداف المطلوبة للمنظمة كون التدريب عملية مستمرة تبدأ من التعيين حتى التوقف عن العمل.

كما يقوم أيضاً بتحديد وقياس سلوكيات الموظفين تجاه الشركة وتماشياً مع سياسات واتجاهات الشركة الحالية

والمستقبلية لتحديد مستوى تدريبهم بغية التطوير والابتكار وزيادة الإنتاجية للأفراد والمنظمات لتقليل الأخطاء والاهدار في الوقت والموارد وبالتالي ينعكس على إنتاجية المنظمة وارباحها بشكل كبير.

تهدف هذه الدراسة الي تقديم بحث يتناول أثر التدريب على الأداء الوظيفي في مؤسسة التجارية بالمنطقة الشمالية في الإمارات يهدف البحث إلى فهم وتحليل العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في هذه المؤسسات، وتحديد العوامل المؤثرة في تحقيق تأثير إيجابي للتدريب على الأداء الوظيفي لتقليل الأخطاء والاهدار في الوقت والموارد .

تهدف النتائج المتوقعة لهذا البحث إلى تزويد المؤسسات التجارية في المنطقة بأفضل الممارسات والتوصيات لتحسين أداء موظفيها من خلال برامج تدريبية فعالة. ستكون هذه المعرفة ضرورية لتعزيز التنافسية وتحقيق الأهداف في سوق الأعمال المتجدد والمتغير باستمرار في الأسواق التجارية .

بالاستناد إلى هذه المقدمة ، سيستمر هذا البحث في تسليط الضوء على أهمية التدريب وتأثيره على الأداء الوظيفي، وبالتالي سيقدم توجيهات قيمة للقطاع التجاري في هذه المنطقة المهمة .

مشكلة الدراسة :

توجد قضية مرتبطة بتحديد أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات التجارية الخاصة في المنطقة الشمالية . يعتبر فهم هذا التأثير ضروريا لتعزيز أرباح المنظمات والقدرة على المنافسة وعلى تحقيق أهداف المنظمة .

مع حرص الشركات على تقليل التكاليف خاصة بعد جائحة كورونا فأصبح هناك تقليل في مستوى التدريب بحجة تقليل المصاريف وعلى العكس تماما مع زيادة التدريب تقل مصاريف الغير مبررة من الأخطاء وهدر الوقت الموارد ومن هنا تطرح بعض التساؤلات التالية .

1-هل يوجد علاقة بين جودة التدريب على تقليل التكاليف في المنظمات؟

2-هل زيادة التدريب الوظيفي تحسن من مستوى الأداء الوظيفي وتقليل هدر الوقت؟

3-هل يمكن مع زيادة التدريب يزيد من استخدام موارد المنظمة بكفاءة وفعالية؟

أهداف الدراسة :

بناء على ذلك، يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في المؤسسة التجارية بالمنطقة الشمالية في الإمارات، وتحديد أنواع التدريب الأكثر فعالية في تحقيق تحسين الأداء الوظيفي. سيتم تحليل العوامل المؤثرة في تنفيذ التدريب وتأثيره على الأداء الوظيفي، مثل تحقيق هذا الهدف، سيتم تنفيذ دراسة استقصائية في مؤسسة تجارية بالمنطقة الشمالية في الإمارات. ستتضمن الدراسة جمع البيانات من الموظفين والإدارة المعنية بالتدريب والأداء الوظيفي. ستشمل الأدوات المستخدمة في جمع البيانات استبيانات محددة تستهدف قياس مستوى التدريب والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى مقابلات مع الإدارة والموظفين لفهم وجهات نظرهم وتجاربهم المتعلقة بالتدريب والأداء.

١-زيادة الكفاءة والفاعلية للأفراد وبالتالي يتم تقليل التكاليف الناتجة عن الأخطاء والهدر في الموارد مما ينعكس بالإيجاب على أرباح المنظمة .

٢-تحسين إدارة الوقت للأفراد يعمل على إدارة الوقت بشكل فعال مما يزيد من إنتاجية الافراد وبالتالي ينعكس بالإيجاب على أرباح المنظمة .

٣-الحد من دوران الافراد وبالتالي ينعكس على تقليل المصاريف وارباح المنظمة .

أهمية الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لعدة أسباب. أولاً، ستساهم النتائج في فهم أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسة التجارية الخاصة في المنطقة الشمالية. ثانياً، ستوفر الدراسة معلومات قيمة للمؤسسات التجارية لتحسين برامج التدريب وتعزيز أداء العاملين. وأخيراً، قد تسهم النتائج في تعزيز الفهم العام للعلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في سياق المؤسسة التجارية في تحقيق التقليل من تكاليف الهدر في الموارد المادية والوقت والأخطاء داخل المنظمة.

فرضيات الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على فرضية ان التدريب يقلل التكاليف داخل المنظمة وتحقيق أهدافها ، تقع هذه الفرضية في الإجابة على هل يمكن فعليا تقليل التكاليف والوقت والأخطاء عن طريق التدريب الفعال والمستمر داخل المنظمة بشكل كبير؟

الفرضية (١) : هل توجد علاقة بين التدريب وتقليل التكاليف في المنظمة؟

الفرضية (٢) : هل توجد علاقة بين التدريب وتقليل الهدر في موارد المنظمة؟

الفرضية (٣) : هل توجد علاقة بين التدريب وتقليل الأخطاء داخل المنظمة؟

الفرضية (٤) : هل توجد علاقة بين التدريب وإدارة الوقت بشكل فعال داخل المنظمة؟

الدراسات السابقة :

١-الأبحاث:

- 1-أثر التدريب الوظيفي في تفعيل الأداء المتميز في مؤسسة دراسة حالة : مؤسسة الاتصالات الجزائرية فرع المدينة 2016 2017 شريف نورة وعميش سهيلة .
- 2-أثر التدريب في الأداء الوظيفي. دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية منتوري بشير ميلية-ولاية جيجل 2017-2018 زهير دفا وفارس عيش.
- 3-أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة غرفة التجارة والصناعة والزراعة في طرابلس ولبنان الشمالي 2019 عبد الرزاق إسماعيل.
- 4-أثر التدريب على أداء العاملين دراسة ميدانية على المعاهد العليا بالإسكندرية 2019 أمنية محمد بسيوني أحمد غانم .
- 5-أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في بلدية عبدالله بن رواحه 2021 الأردن إبراهيم قفطان إبراهيم .
- 6-أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش 2022 مؤمن خالد الجغبير
- 7-أثر التدريب على أداء العاملين في المستشفى الجمهوري التعليمي العام في مدينة تعز 2023 رشاد سعيد المخلافي.

الكتب:

- 1- أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي " بقلم د . أمل حسن العنزي ود . سعود الطوالة (2006) -يستعرض الكتاب أهمية التدريب والتطوير وتأثيرهما على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات
- 2-تقويم فعالية البرامج التدريبية وتأثيرها على " الأداء الوظيفي في المنظمات" بقلم د . نورة الشهراني (2012) - يركز الكتاب على كيفية تقييم فعالية برامج التدريب وتحليل تأثيرها على الأداء الوظيفي في المنظمات .
- 3-تأثير التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية " في المملكة العربية السعودية " بقلم د . عبد الرحمن الزهراني ود . عبد الله الحربي (2014) -يقوم الكتاب بتحليل دراسة تطبيقية حول تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في السياق السعودي
- 4- أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات " الحكومية " بقلم د . شيخة القحطاني وأ . م . أمل القحطاني (2016) -يتناول الكتاب تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية

1. "The Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case Study Approach" بقلم Dr. Naseem Al Rahbi و Dr. Khalifa Al-Yahyai (2010) - يقدم هذا الكتاب دراسة حالة حول تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين في المؤسسات.
2. "Training for Performance: A Meta-Analysis of the Effectiveness of Training and Development Programs" بقلم Eduardo Salas و Anthony J. Tannenbaum و Kurt Kraiger (2012) - يقوم الكتاب بتحليل شامل للأبحاث - والدراسات حول فعالية برامج التدريب والتطوير في تحسين الأداء الوظيفي.
3. "Effective Training: Systems, Strategies, and Practices" بقلم P. Nick Blanchard و James W. Thacker (2013) - يوفر هذا الكتاب نظرة شاملة حول نظم واستراتيجيات التدريب الفعالة وممارساتها، وكيفية تأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي.
4. "Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation" بقلم Irwin L. Goldstein و J. Kevin Ford (2017) - يستعرض الكتاب مفهوم تقييم الاحتياجات التدريبية وتطوير برامج التدريب وتقييمها، وكيفية تحقيق أثر إيجابي على الأداء الوظيفي.
5. "Training and Development: Enhancing Communication and Leadership Skills" بقلم Steven A. Beebe و Timothy P. Mottet (2020) - يركز الكتاب على تطوير مهارات الاتصال والقيادة من خلال برامج التدريب والتطوير، وكيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال ذلك.

حدود الدراسة (بشري، مكاني، زمني):

الحدود البشرية :

عينة من 40 موظفين من اجمالي 40 موظف من الجنسين
وعدد من الجنسيات المختلفة .

الحدود المكانية :

شركة خاصة تعمل في مجال البصريات بالمنطقة الشمالية
بالأمارات العربية المتحدة وعدد فروعها 10 أفرع.

الحدود الزمنية :

من الفترة 2016 الي 2023 .

منهجية الدراسة :

سيتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام أساليب إحصائية متقدمة ، مثل التحليل الوصفي وتحليل الارتباط والتحليل التفسيري ستساهم النتائج المستنتجة من هذا البحث في زيادة الفهم حول أثر التدريب على الأداء الوظيفي في مؤسسة نظارات يتيم بالمنطقة الشمالية في الإمارات، وتوفير توصيات عملية لتحسين تنفيذ التدريب وتحقيق أقصى استفادة منه في تعزيز الأداء الوظيفي.

هذا البحث سيعتمد على منهجية تحليل البيانات والإحصاءات لاستخدام الأدلة والتوصيات بشكل قوي. سيكون لدينا فرصة لفهم العوامل المؤثرة وأفضل السبل لتحقيق تطوير ونجاح في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة بالمنطقة الشمالية بالإمارات.

متغيرات الدراسة :

1-متغيرات العوامل الديموغرافية : يشمل هذا المتغير الخصائص الشخصية للعاملين مثل الجنس، العمر، المؤهلات التعليمية، والخبرة العملية. يمكن أن تؤثر هذه المتغيرات في تفسير العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي.

2-متغير الأداء الوظيفي: يعد هذا المتغير مؤشرا لأداء العاملين في المؤسسات التجارية ويمكن قياسه بناء على معايير مثل تقليل الهدر، تقليل الوقت، استخدام المواد بشكل فعال.

Midocean University

Midocean University

College of Management

Department of Master of management



The impact of the training on job performance
in a private trading sector in the Northern
region of United Arab Emirates

Prepared by:

Mr. Sameh Amin Ahmed Mohamed Hassan

Supervised by:

Dr. Walid Soliman Abd Al Gauad Soliman Sadiq

Dr. Al Faisal Abd Al Hamed Mohammed Hassan

Year: 2023