

أثر التدريب في تعزيز التميز التنظيمي على الأداء الوظيفي
للعاملين في الشركات شركة (moto care) بمكة "دراسة حالة"

إعداد الطالبة: كريمة علي سليمان

الرقم الجامعي: 2021205258

المشروع النهائي - 1

كلية الإدارة جامعة ميداوون

إشراف

د.منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس كلية الإدارة – جامعة ميداوون

الفصل الدراسي الثالث / 2024

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتورة منى مصطفى العشري، مشرفتي الأكاديمية، على إرشاداتها القيمة ودعمها المستمر طوال فترة إعداد هذا البحث. لقد كان لتوجيهاتها ودعمها العلمي دور كبير في تحقيق هذا الإنجاز.

كما أعرب عن امتناني العميق لعائلتي العزيزة على دعمهم وتشجيعهم المستمرين، وتفهمهم لطبيعة العمل والوقت الذي تطلبه هذا البحث. إن وقوفهم بجانبني كان له أثر بالغ الأهمية في تحفيزي وإكمال هذا العمل البحثي.

الإهداء

إلى من زرعوا في نفسي بذور الطموح والإصرار، وإلى من كانوا دومًا مصدر إلهامي ودعمي...
إلى عائلتي العزيزة، التي كانت لي سندًا ورفيقًا في كل خطوة خطوتها نحو هذا الإنجاز...
إلى أبي وأمي، اللذين قدما لي الحب والتشجيع غير المشروطين، ولم يبخلا عليّ بالنصح والتوجيه...
إلى إخوتي وأخواتي، شركاء الفرح والطموح...
أهدي هذا العمل المتواضع عربون شكر وامتنان لكل ما قدمتموه من حب ودعم.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين وتعزيز التميز التنظيمي في المؤسسات. تأتي هذه الدراسة كاستجابة للتحديات المتزايدة التي تواجهها الشركات في تطوير كوارها البشرية، خاصة في السياق السعودي، حيث تسعى لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في بناء بيئة عمل عالية الكفاءة وقادرة على التكيف مع المتغيرات السريعة.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي، باستخدام أدوات البحث الكمي والنوعي، مثل الاستبيانات والمقابلات، لجمع البيانات من عينة من موظفي شركة "موتو كير" بمكة. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية للتحقق من الفرضيات وفهم مدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي والتميز التنظيمي.

النتائج:

أظهرت النتائج أن التدريب يسهم بشكل فعال في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، من خلال زيادة معرفتهم ومهاراتهم وقدرتهم على التكيف مع التحديات الوظيفية. كما أظهرت الدراسة أن التدريب يعزز من التميز التنظيمي للشركة، مما ينعكس إيجابياً على سمعة المؤسسة ومكانتها التنافسية في السوق.

التطبيقات والأهمية:

توفر هذه الدراسة توصيات عملية للمؤسسات لتعزيز فعالية برامج التدريب، حيث توصي بضرورة التركيز على تصميم برامج تدريبية شاملة تلبي احتياجات الموظفين وتدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. يعد هذا البحث دليلاً لدعم الشركات في بناء بيئة عمل متميزة ومستدامة تحقق أهدافها على المدى الطويل.

الكلمات المفتاحية:

التدريب، الأداء الوظيفي، التميز التنظيمي، الموارد البشرية، رؤية السعودية 2030.

جدول المحتويات

الشكر والتقدير	2
الإهداء	3
مستخلص الدراسة	4
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	9
المقدمة	10
التميز التنظيمي :	10
دراسات سابقة :	11
الأداء الوظيفي :	12
الدراسات السابقة :	12
مشكلة البحث	14
أهمية البحث	17
سؤال البحث الرئيسي :	19
أهداف البحث	20
فرضيات البحث	21
نموذج البحث	24
الدراسة الميدانية :	25
منهجية البحث :	25
هيكل المشروع :	27
مخطط المشروع	27
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	30
المقدمة	31
المتغيرات	31
العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	31
الخاتمة	31
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	34
3.1 المقدمة	35
3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	35
3.3 تصميم البحث	35
3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	35

3.5 طريقة جمع البيانات	35
3.6 أنواع البيانات	36
3.7 إجراءات التحليل الإحصائي	36
المراجع والمصادر:	37

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	نموذج البحث	24

جداول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	يوضح منهجية البحث	26
2	يوضح هيكل المشروع المقترح	27

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

يعد تطوير الموارد البشرية عبر برامج التدريب ركيزة أساسية لرفع مستوى الأداء الوظيفي وتعزيز التميز التنظيمي في المؤسسات، خصوصاً في السياق السعودي. في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، أصبح التركيز على تأهيل الكفاءات وتطويرها من خلال برامج تدريبية ممنهجة ومتطورة ضرورة لتلبية المتطلبات المتزايدة لسوق العمل، وتهيئة القوى العاملة للاندماج في عالم الأعمال المتجدد (البحيري، 2020).

التدريب ليس مجرد عملية تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات الأساسية اللازمة للقيام بالوظائف، بل يُعد استراتيجية تهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة على المدى الطويل وتعزيز الأداء الفردي والجماعي للموظفين، وبالتالي زيادة الإنتاجية وتحقيق التميز على مستوى المنظمة بأكملها. وفقاً لدراسة أجريت في جامعة الملك خالد، لا يساهم التدريب في تحسين الأداء الوظيفي فقط، بل يسهم أيضاً في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين، مما يعزز ولائهم ويزيد من دافعيتهم نحو الأداء الأفضل (الصادق وعمران، 2024).

التميز التنظيمي :

التميز التنظيمي يُعرف بأنه قدرة المنظمة على التفوق والتميز في تقديم منتجات أو خدمات تتفوق على منافسيها، مما يمنحها ميزة تنافسية. يلعب التدريب دوراً جوهرياً في تحقيق هذا التميز، حيث إنه يعزز من مهارات الموظفين ويجعلهم أكثر تأهيلاً لأداء مهامهم بأعلى مستوى من الكفاءة. وقد أشار البحيري (2020) إلى أن التدريب المخصص، مثل التدريب الخاص (Coaching)، يساهم في تحسين إدارة الأداء داخل المؤسسات السعودية، ويتيح الفرصة لتطوير القادة والمشرفين وتمكينهم من توجيه فرقهم نحو تحقيق أهداف العمل بفعالية.

يعد التميز التنظيمي من أبرز الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات، وذلك لأنه يرفع من مستوى رضا العملاء وثقتهم بالمؤسسة، ويزيد من فرص البقاء والنمو في السوق. من جهة أخرى، يؤدي التدريب

الموجه إلى تطوير مهارات التفكير التحليلي والإبداعي لدى الموظفين، مما يدعم قدرة المؤسسة على الابتكار ومواكبة التطورات التكنولوجية. هذا يجعل المؤسسة أكثر قدرة على التعامل مع التحديات والمخاطر المحيطة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية

دراسات السابقة :

❖ دراسة عبدالله العتيبي , عائشة البغدادى بعنوان: التميز التنظيمي و أثره على الأداء المؤسسي (2020) :

تتناول الدراسة العلاقة بين التميز التنظيمي والأداء المؤسسي في القطاع المصرفي، مع التركيز على أساليب إدارة الجودة الشاملة وكيفية تطبيقها لتحقيق التميز. توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات المصرفية التي تعتمد على معايير التميز التنظيمي تحقق أداء أعلى وأكثر استدامة.

❖ دراسة إبراهيم محسن , مروة منصور بعنوان : دراسة الثقافة التنظيمية و أثرها في التميز المؤسسي (2020) :

هذه الدراسة تبحث في كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على التميز المؤسسي في الشركات المتعددة الجنسيات. أكدت النتائج على أن الثقافة التنظيمية التي تروج للابتكار، التعاون، والشفافية تساعد على تعزيز التميز داخل المؤسسات تتناول الدراسة تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات وكيفية تأثيرها على تحقيق التميز التنظيمي. خلصت الدراسة إلى أن الشركات التي تتبع معايير الجودة الشاملة تحقق مستويات عالية من التميز والكفاءة.

❖ دراسة حسن علي الزهراني , رندا سعيد بعنوان :العوامل المؤثرة في التميز التنظيمي في الشركات الكبرى (2017) :

تسلط الدراسة الضوء على العوامل الرئيسة التي تؤثر في تحقيق التميز التنظيمي في الشركات الكبرى، مثل استراتيجية الموارد البشرية، الأنظمة الإدارية، وجود ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار والمشاركة , تهدف هذه

الدراسة إلى تحليل دور القيادة في تعزيز التميز التنظيمي داخل المنظمات العامة. تؤكد الدراسة على أن القيادة الاستراتيجية لها دور محوري في تحديد اتجاهات المنظمة وتحفيز الموظفين نحو تحقيق التفوق.

التدريب :

تشير الدراسات إلى أن التدريب يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، حيث إنه يعزز من قدرتهم على فهم أدوارهم بشكل أفضل ويزودهم بالمهارات اللازمة لأداء المهام بفعالية وكفاءة. في دراسة أجرتها جامعة الملك خالد، أوضح الصادق وعمران (2024) أن التدريب يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم ويساعدهم على اكتساب مهارات جديدة تعزز من كفاءتهم وتزيد من دافعيتهم للإنجاز. أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتلقون تدريباً جيداً يتمتعون بمستوى عالٍ من الثقة بأنفسهم وبقدراتهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الفردي ويسهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن التدريب يساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم الشخصية والتنظيمية، مثل مهارات الاتصال والتعاون، وهي جوانب هامة تساهم في تعزيز بيئة العمل وتشجيع روح الفريق. الزهراني (2021) أشار في دراسته حول تأثير التدريب في رفع كفاءة العاملين في القطاع العام والخاص بمدينة جدة، إلى أن التدريب يحسن من قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، ويجعلهم أكثر استعداداً لتقديم أفكار مبتكرة وحلول للمشكلات التي قد تواجههم.

الدراسات السابقة :

❖ دراسة عبدالله الدوسري , منى الغامدي بعنوان : دراسة الأداء الوظيفي و تحليل الأبعاد و العوامل المؤثرة (2019) :

تركز هذه الدراسة على الأبعاد المختلفة للأداء الوظيفي مثل الكفاءة، الإنتاجية، والالتزام الوظيفي. كما تدرس العوامل المؤثرة في الأداء مثل التحفيز، التدريب، وثقافة العمل تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير

برامج التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في الشركات الخاصة، مع التركيز على التفاعل بين التدريب وزيادة الإنتاجية وتحسين الكفاءات الفردية.

❖ دراسة سامي عبدالله بعنوان : الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي (2018)

تناولت الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في القطاع الحكومي. أكدت الدراسة أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم درست الدراسة أثر استراتيجيات التحفيز على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات التعليمية. أظهرت النتائج أن تحفيز الموظفين يزيد من رضاهم ويدفعهم لتحقيق أداء أفضل في العمل.

دور التدريب في تعزيز الرضا الوظيفي والاستقرار المهني

الرضا الوظيفي والاستقرار المهني هما عنصران أساسيان لتحقيق بيئة عمل مستدامة وإيجابية. إن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن وظائفهم يميلون إلى البقاء لفترة أطول في المؤسسة، مما يقلل من معدلات دوران الموظفين ويزيد من استقرار الفريق. يظهر هذا جلياً في دراسة الصادق وعمران (2024) التي توضح أن التدريب يعزز من رضا الموظفين ويجعلهم يشعرون بالتقدير والاعتراف بقدراتهم، مما يؤدي إلى تحسين الاستقرار المهني ويسهم في بناء فرق عمل قوية وملتزمة بأهداف المؤسسة.

إضافة إلى ذلك، يساهم التدريب في بناء بيئة عمل إيجابية تدعم روح التعاون وتعزز من الشعور بالانتماء إلى المؤسسة. عندما يتم تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة للنجاح، يشعرون بأن لديهم الأدوات المطلوبة للقيام بمهامهم بكفاءة، مما يقلل من مستويات التوتر ويزيد من رضائهم عن عملهم.

التوصيات

بناءً على ما تم استعراضه من دراسات، توصي المؤسسات السعودية بضرورة الاستمرار في تطوير برامج التدريب لتلبية احتياجات السوق المحلية والعالمية. يجب أن تكون هذه البرامج شاملة وموجهة لتطوير كافة جوانب مهارات الموظفين، سواء الفنية أو الشخصية، لضمان تحقيق أقصى استفادة من

الموارد البشرية المتاحة. كما ينصح بتمكين الموظفين من المشاركة في تصميم برامج التدريب لضمان ملاءمتها لاحتياجاتهم وتطلعاتهم، وهو ما يؤدي إلى تحسين مستوى الالتزام الوظيفي ويعزز من فاعلية هذه البرامج (الصادق و عمران، 2024؛ الزهراني، 2021).

خاتمة

يتضح أن التدريب يلعب دوراً أساسياً في تحقيق التميز التنظيمي وزيادة الكفاءة الوظيفية للموظفين، لا سيما في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل السعودي. من خلال الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز قدراتهم، تستطيع المؤسسات تحقيق أهدافها الاستراتيجية وضمان استدامتها في بيئة تنافسية متغيرة.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في فهم مدى تأثير برامج التدريب على تعزيز التميز التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية، خصوصاً في ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة في سوق العمل. تواجه المؤسسات السعودية الحاجة المستمرة لتطوير كوارها البشرية، لكن القليل من الأبحاث ركزت على تقييم مدى فعالية هذه البرامج التدريبية من حيث تأثيرها على الكفاءة الوظيفية والتميز التنظيمي.

من جهة أخرى، تعتبر عملية تقييم برامج التدريب تحدياً آخر أمام المؤسسات، إذ قد يكون من الصعب قياس التأثير الفعلي للتدريب على الموظفين بشكل دقيق ومستدام. بحسب البحيري (2020)، فإن المؤسسات السعودية تعاني أحياناً من قصور في تحديد المتطلبات التدريبية الحقيقية للموظفين، ما قد يؤدي إلى عدم تحقيق النتائج المرجوة. هذه المشكلة قد تؤدي إلى هدر الموارد وتراجع في الأداء الوظيفي بدلاً من تحسينه.

بناءً عليه، تسعى الدراسة الحالية إلى سد الفجوة في الأدبيات السعودية من خلال تقييم أثر التدريب على التميز التنظيمي والأداء الوظيفي بشكل خاص، مما يوفر تصوراً شاملاً للممارسات الفعالة ويعزز من فهم كيفية تحسين البرامج التدريبية لتحقيق نتائج ملموسة ودائمة.

الفجوات النظرية :

الفجوات النظرية هي النقاط غير المكتملة او غير المدروسة بشكل كاف في الادبيات السابقة حول موضوع البحث ، فيما يخص دراسة أثر التدريب في تعزيز التميز التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة (moto care) بمكة :

1. التحديد الواضح لمفهوم التميز التنظيمي: تختلف تعريفات التميز التنظيمي بين الباحثين، حيث يُعرّفه البعض بأنه تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، بينما يراه آخرون كقدرة المنظمة على الابتكار المستمر وتحقيق رضا العملاء والموظفين. هذا التباين يؤدي إلى نقص في الوضوح النظري وقد يؤثر على دقة القياس والتقييم.

2. غياب نموذج متكامل لقياس التميز التنظيمي: كثير من الدراسات تفتقر إلى نموذج متكامل يجمع بين مؤشرات التميز التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مما يؤدي إلى تباين النتائج وصعوبة تعميمها على منظمات أخرى.

3. التأثير المتباين للعوامل الفردية والثقافية: تفتقر بعض الدراسات إلى تحليل تأثير الاختلافات الفردية (مثل المهارات والخبرات) والعوامل الثقافية والتنظيمية (مثل الثقافة التنظيمية وقيم المؤسسة) على العلاقة بين التميز التنظيمي والأداء الوظيفي.

4. التأثير طويل المدى مقابل قصير المدى: تميل بعض الدراسات للتركيز على التأثيرات قصيرة المدى لتعزيز التميز التنظيمي، بينما لا تدرس بشكل كافٍ التأثيرات طويلة المدى التي قد تشمل بناء ثقافة تنظيمية إيجابية ومستدامة.

5. قلة الدراسات المقارنة بين القطاعات المختلفة: تركز بعض الأبحاث على قطاعات معينة، مثل القطاع الصناعي أو الخدماتي، بينما يظل فهم التأثيرات بين القطاعات المختلفة ضعيفاً، مما يعوق التوصل إلى تعميمات واسعة.

الفجوات العملية :

الفجوات العملية لدراسة أثر التدريب في تعزيز التميز التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة moto care بمكة تتعلق بجوانب التطبيقية التي قد لا تكون معالجة بالشكل الكافي، و تحتاج الى دراسة و تفاصيل أكثر لتقديم حلول فعالة. و فيما يلي ابرز الفجوات العملية التي يمكن تناولها للدراسة :

1. نقص التكامل بين برامج التدريب والأهداف التنظيمية: غالباً ما تُنفذ برامج التدريب دون ربط واضح مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. هذا النقص في التكامل يقلل من فعالية التدريب في تعزيز التميز التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي.

2. قصور في تصميم البرامج التدريبية الملائمة: تُصمم بعض برامج التدريب بشكل عام دون مراعاة الاحتياجات الفردية أو متطلبات الوظائف المحددة، مما يجعل تأثير التدريب على الأداء الوظيفي محدوداً أو غير فعال.

3. قياس غير كافٍ لفعالية التدريب: تفتقر العديد من المؤسسات إلى أدوات ونماذج تقييم فعالة لقياس الأثر الحقيقي للتدريب على الأداء الوظيفي ومستوى التميز التنظيمي، مما يجعل من الصعب تحديد نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية.

4. التحديات المالية والمادية: نقص الموارد المالية والمادية لدعم التدريب يمكن أن يكون عائقاً أمام توفير برامج تدريبية فعالة ومستمرة. في كثير من الحالات، يحد هذا النقص من استدامة التدريب وتطوير الموظفين بشكل منتظم.

5. قلة الاهتمام بتطوير الكفاءات القيادية: غالباً ما يُركز التدريب على مهارات العمل الأساسية ويتجاهل تطوير الكفاءات القيادية، التي يمكن أن تلعب دوراً كبيراً في تعزيز التميز التنظيمي والتأثير الإيجابي على الأداء الوظيفي.

أهمية البحث

تُبرز هذه الدراسة أهمية التدريب كعامل محوري لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز التميز التنظيمي في المؤسسات السعودية. مع تسارع التطور التكنولوجي وتحول احتياجات السوق، أصبح التدريب أداة أساسية لتمكين الموظفين وتطوير مهاراتهم بما يتوافق مع التحديات الحديثة في بيئة العمل. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى حول كيفية تحسين كفاءة وفعالية برامج التدريب في المؤسسات السعودية، بما يُسهم في تحقيق أداء أفضل وبيئة عمل أكثر تميزاً.

تشير الدراسات إلى أن التدريب يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من معدلات دوران الموظفين، مما يعود بالنفع على المؤسسات من حيث توفير التكاليف المرتبطة بالبحث عن موظفين جدد وتدريبهم (البحيري، 2020؛ الصادق وعمران، 2024). ومن ثم، فإن فهم الأثر الإيجابي للتدريب يساهم في توجيه المؤسسات نحو تبني استراتيجيات تدريب فعالة تزيد من التزام الموظفين وإنتاجيتهم.

بالإضافة إلى ذلك، يعدّ التميز التنظيمي من أبرز الأهداف التي تسعى لتحقيقها الشركات، حيث يُمكنها من بناء سمعة قوية في السوق المحلي والدولي. يتيح هذا البحث للمؤسسات السعودية تعزيز قدرتها على المنافسة من خلال تبني برامج تدريبية فعالة تستهدف تلبية متطلبات الموظفين وتطوير إمكاناتهم بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ويعزز مكانتها التنافسية (الزهراني، 2021).

الأهمية النظرية:

توسيع المعرفة حول العلاقة بين التدريب والتميز التنظيمي تساهم الدراسة في إثراء الفهم النظري حول كيفية تأثير التدريب كأداة للتطوير التنظيمي على تحقيق مستويات أعلى من التميز، بما في ذلك الابتكار، والمرونة، والجودة في العمليات و توضيح دور التدريب كعامل استراتيجي في الأداء الوظيفي توفر الدراسة إطاراً نظرياً يشرح كيف يمكن للتدريب أن يكون جزءاً من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، التي تهدف إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي والتمكين من تحسين الكفاءة والإنتاجية، تحليل العوامل الوسيطة في العلاقة بين التدريب والأداء تتيح هذه الدراسة إمكانية فهم العوامل التي قد تتوسط أو تعدّل العلاقة بين التدريب والأداء، مثل الثقافة التنظيمية والدافعية والبيئة العملية هذا الفهم يساعد على بناء نماذج نظرية أكثر تكاملاً حول تأثير التدريب.

الأهمية العلمية :

الأهمية العلمية لدراسة أثر التدريب في تعزيز التميز التنظيمي على الأداء الوظيفي تتجلى في الفوائد العملية والمعرفية التي تقدمها للمؤسسات والباحثين. إليك أبرز هذه الأهمية العلمية:

1. تطوير سياسات تدريب فعّالة: تساهم الدراسة في توفير معرفة علمية مبنية على الأدلة حول كيفية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز التميز التنظيمي. هذه المعرفة تساعد المؤسسات على تطوير سياسات تدريبية تعتمد على أفضل الممارسات المثبتة علمياً.

2. تحسين الأداء الوظيفي بشكل مباشر: تُظهر الدراسات العلمية كيفية تأثير التدريب على الأداء الوظيفي من خلال تطوير المهارات، وزيادة الكفاءة، وتحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى أداء أفضل وتحقيق أهداف المنظمة بفعالية أكبر.

3. إثبات العوائد على الاستثمار في التدريب: تقدم هذه الدراسة دليلاً علمياً يدعم جدوى الاستثمار في التدريب، من خلال ربط التدريب بتحقيق نتائج ملموسة في الأداء التنظيمي، مما يساعد صناع القرار في تبرير تكاليف التدريب واستثمار الموارد في برامج التطوير المهني.

4. توفير أداة لتقييم فعالية البرامج التدريبية: تمكن الدراسة المؤسسات من تطوير أساليب تقييم علمية لقياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي، مما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية ويعزز من كفاءتها.

5. تعزيز بيئة العمل وتحسين رضا الموظفين: توضح الأبحاث العلمية دور التدريب في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين من خلال تمكينهم وتطوير مهاراتهم، مما يؤدي إلى تعزيز التزامهم وولائهم للمؤسسة.

6. إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية: تساهم هذه الدراسة في تقديم معرفة جديدة وإضافات علمية إلى الأدبيات الموجودة في مجال التدريب والتطوير وإدارة الأداء، مما يساعد الباحثين والممارسين على فهم أعمق لهذه العلاقة وكيفية الاستفادة منها في مجالات مختلفة.

7. تعزيز الابتكار التنظيمي: تشير الدراسات العلمية إلى أن التدريب يسهم في زيادة الابتكار من خلال تطوير مهارات الموظفين في مجالات جديدة وتشجيعهم على التفكير الإبداعي، مما يمكن المنظمة من الاستفادة من أفكار جديدة وأساليب عمل محسنة.

سؤال البحث الرئيسي :

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأسئلة البحثية التي تهدف إلى استكشاف العلاقة بين التدريب والتميز التنظيمي، وتأثيره المباشر على الأداء الوظيفي للموظفين في شركة Motocare بمكة. تساعد هذه الأسئلة في توجيه البحث نحو فهم كيفية تأثير التدريب على مخرجات العمل في المؤسسة السعودية، ويمكن تلخيصها في هذا السؤال :

((ما هو أثر التدريب على تعزيز التميز التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في شركة Moto Care بمكة المكرمة؟))

الأسئلة الفرعية:

كيف يؤثر التدريب على التميز التنظيمي في شركة Motocare ؟

يستهدف هذا السؤال فهم دور التدريب كعامل يسهم في تعزيز التميز التنظيمي من خلال تحسين الكفاءة والابتكار التنظيمي.

ما هي العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي للعاملين في Motocare ؟

يهدف هذا السؤال إلى تحديد مدى تأثير برامج التدريب على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين وتطوير مهاراتهم بما يتماشى مع أهداف المؤسسة.

ما مدى فاعلية برامج التدريب الحالية في شركة Motocare ؟ وهل تسهم في تحسين رضا الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية؟

يسعى هذا السؤال لتقييم كفاءة البرامج التدريبية الحالية وتحديد إذا كانت تلبي احتياجات الموظفين وتدعم أهداف التميز التنظيمي.

ما هي التحديات التي تواجه التدريب في تحقيق التميز التنظيمي والأداء الوظيفي في Motocare ؟

يهدف هذا السؤال إلى تحديد العوائق التي قد تواجه برامج التدريب في الشركة وكيفية التغلب عليها لتحقيق الأثر الإيجابي المطلوب.

تُعتبر هذه الأسئلة أساسية لتحديد مدى تأثير التدريب كأداة استراتيجية لتحقيق التميز في البيئة التنظيمية لشركة Motocare ، وتساعد في توجيه الدراسة نحو تقديم توصيات عملية لرفع كفاءة الأداء الوظيفي والتميز المؤسسي.

أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تساعد في فهم تأثير التدريب على التميز التنظيمي والأداء الوظيفي في الشركات السعودية، وبشكل خاص في شركة Motocare بمكة. هذه الأهداف تتماشى مع أهداف المؤسسات السعودية في تطوير بيئة عمل متميزة وفعالة تدعم رؤية المملكة 2030

الأهداف العامة :

تحديد دور التدريب في تعزيز التميز التنظيمي: يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيفية تأثير برامج التدريب على مستوى التميز في المؤسسة، من خلال تحسين كفاءة الموظفين ورفع مستوى الأداء العام، ما يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة في السوق السعودي.

تحليل تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين: يستهدف هذا الهدف فهم العلاقة بين التدريب وزيادة إنتاجية الموظفين، ورفع مستوى مهاراتهم الوظيفية والشخصية بما يساهم في تحسين الأداء الفردي والجماعي.

تقييم فاعلية برامج التدريب الحالية في شركة Motocare: يهدف إلى قياس مدى فعالية وكفاءة البرامج التدريبية المقدمة حاليًا في الشركة، ومدى تحقيقها لأهدافها في تطوير الموظفين ورفع كفاءاتهم بما يتماشى مع احتياجات السوق.

تقديم توصيات لتحسين برامج التدريب في المؤسسات السعودية: يسعى هذا الهدف إلى تقديم توصيات عملية بناءً على نتائج الدراسة، مما يساعد المؤسسات على تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات الموظفين وتعزز من قدرتها على تحقيق التميز المؤسسي.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، تساهم الدراسة في تعزيز فهم كيفية استخدام التدريب كأداة استراتيجية لدعم التميز التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي، ما يسهم في تحقيق الفائدة لكل من الموظفين والمؤسسة في بيئة عمل ديناميكية وذات تنافسية عالية.

الأهداف الفرعية :

1. تحديد أثر التدريب على تحسين المهارات والكفاءات الوظيفية للعاملين داخل المؤسسة.
2. دراسة العلاقة بين التدريب ومستوى الإنتاجية لدى العاملين، وتحديد مدى مساهمة التدريب في زيادة الكفاءة والإنتاجية.
3. تحليل تأثير التدريب على عناصر التميز التنظيمي، مثل الجودة، الابتكار، والاستجابة السريعة للتغيرات.
4. استكشاف دور التدريب في تعزيز الالتزام الوظيفي والرضا لدى العاملين، وما إذا كان يؤثر على مستوى ارتباطهم بالمؤسسة.
5. تقييم كيفية تأثير التدريب على ثقافة العمل التنظيمية، ومدى مساهمته في بناء بيئة عمل تعاونية وفعّالة.

فرضيات البحث

بناءً على الأهداف والأسئلة البحثية، تم وضع مجموعة من الفرضيات التي تساعد في توجيه الدراسة لاختبار العلاقة بين التدريب والتميز التنظيمي والأداء الوظيفي في شركة Motocare. الفرضيات هي كالتالي:

الفرضيات العامة :

الفرضية الأولى : يوجد تأثير إيجابي للتدريب على التميز التنظيمي في شركة Motocare.

تفترض هذه الفرضية أن برامج التدريب التي تقدمها الشركة تسهم في تعزيز التميز التنظيمي من خلال تحسين مهارات الموظفين ورفع مستوى الأداء المؤسسي بشكل عام.

الفرضية الثانية : يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء الوظيفي للموظفين في شركة Motocare.

تركز هذه الفرضية على اختبار العلاقة بين التدريب وكفاءة الأداء الوظيفي، حيث تفترض أن التدريب يسهم بشكل مباشر في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

الفرضية الثالثة : توجد علاقة بين فاعلية برامج التدريب ورضا الموظفين في شركة Motocare.

تفترض هذه الفرضية أن زيادة جودة وفعالية برامج التدريب تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على التزامهم واندماجهم في بيئة العمل.

الفرضية الرابعة : توجد تحديات تؤثر على فاعلية التدريب في تحقيق التميز التنظيمي والأداء الوظيفي في شركة Motocare.

تهدف هذه الفرضية إلى استكشاف العوائق التي قد تعيق تأثير التدريب في تحسين الأداء الوظيفي والتميز التنظيمي، مثل قلة الموارد أو عدم توافق البرامج التدريبية مع احتياجات العمل.

الفرضيات الفرعية :

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين المهارات والكفاءات الوظيفية للعاملين في المؤسسة.

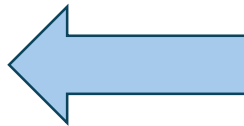
2. التدريب يؤثر بشكل إيجابي على مستوى الإنتاجية لدى العاملين ويساهم في زيادة الكفاءة التشغيلية.

3. التدريب يعزز عناصر التميز التنظيمي مثل الجودة والابتكار والاستجابة السريعة للتغيرات.
 4. التدريب يزيد من مستوى الالتزام الوظيفي والرضا لدى العاملين ويؤثر إيجابياً على ارتباطهم بالمؤسسة.
 5. هناك تأثير إيجابي للتدريب على ثقافة العمل التنظيمية، مما يساهم في بناء بيئة عمل تعاونية وفعالة.
 6. التدريب يساهم في تطوير المهارات القيادية والإدارية لدى المشرفين والمديرين، ويعزز من قدرتهم على تحسين أداء فرق العمل.
 7. التدريب يؤثر بشكل إيجابي على أداء فرق العمل، مما يزيد من مستوى التعاون والتنسيق بين الفرق داخل المؤسسة.
 8. برامج التدريب المصممة بشكل جيد تؤدي إلى تحسين التميز التنظيمي والأداء الوظيفي بشكل ملحوظ مقارنةً بالبرامج غير الملائمة للاحتياجات الفعلية للعاملين.
- ستساعد هذه الفرضيات في توجيه التحليل الإحصائي للدراسة وتقديم فهم أعمق لكيفية تأثير التدريب على الأبعاد المختلفة للأداء الوظيفي والتميز التنظيمي، مما يساهم في تقديم توصيات استراتيجية لرفع كفاءة وفعالية التدريب في المؤسسات السعودية.

نموذج البحث

التدريب :

1. القيادة التنظيمية
2. التطوير و الابتكار
3. الجودة و الكفاءة التشغيلية
4. الثقافة التنظيمية
5. إدارة الموارد البشرية
6. رضا العملاء و التوجه نحوهم
7. النتائج التنظيمية



التميز التنظيمي :

1. الإنتاجية و الكفاءة
2. المهارات و المعرفة
3. الالتزام و الانضباط الوظيفي
4. التفاعل و العمل الجماعي
5. الإبداع و الابتكار
6. الرضا الوظيفي
7. الأداء غير الملموس (سلوكيات الإيجابية)

الجدول (1) يوضح نموذج البحث

H1, Ha , Hb , Hc , Hd , He , Hf , Hg , Hh

الدراسة الميدانية :

<https://motocare.com.sa/en/home/>

شركة Moto Care هي إحدى الشركات المتخصصة في تقديم خدمات صيانة وإصلاح السيارات. تقدم الشركة مجموعة واسعة من الخدمات التي تشمل الصيانة الدورية، إصلاح الأعطال، تغيير الزيوت، فحص السيارات، وصيانة أنظمة المكابح والتعليق، بالإضافة إلى خدمات تنظيف السيارات وتلميعها.

تسعى Moto Care إلى تقديم خدمات عالية الجودة باستخدام تقنيات متقدمة وأدوات متطورة، مع التركيز على راحة العملاء وتلبية احتياجاتهم المتعلقة بالعناية بالسيارات. قد تعمل الشركة في مجموعة من مواقع مختلفة، وقد تتعاون مع شركات السيارات لتقديم خدمات معتمدة لعملائها.

منهجية البحث :

فلسفة البحث : الوضعية.

منهج البحث : الاستنتاجي.

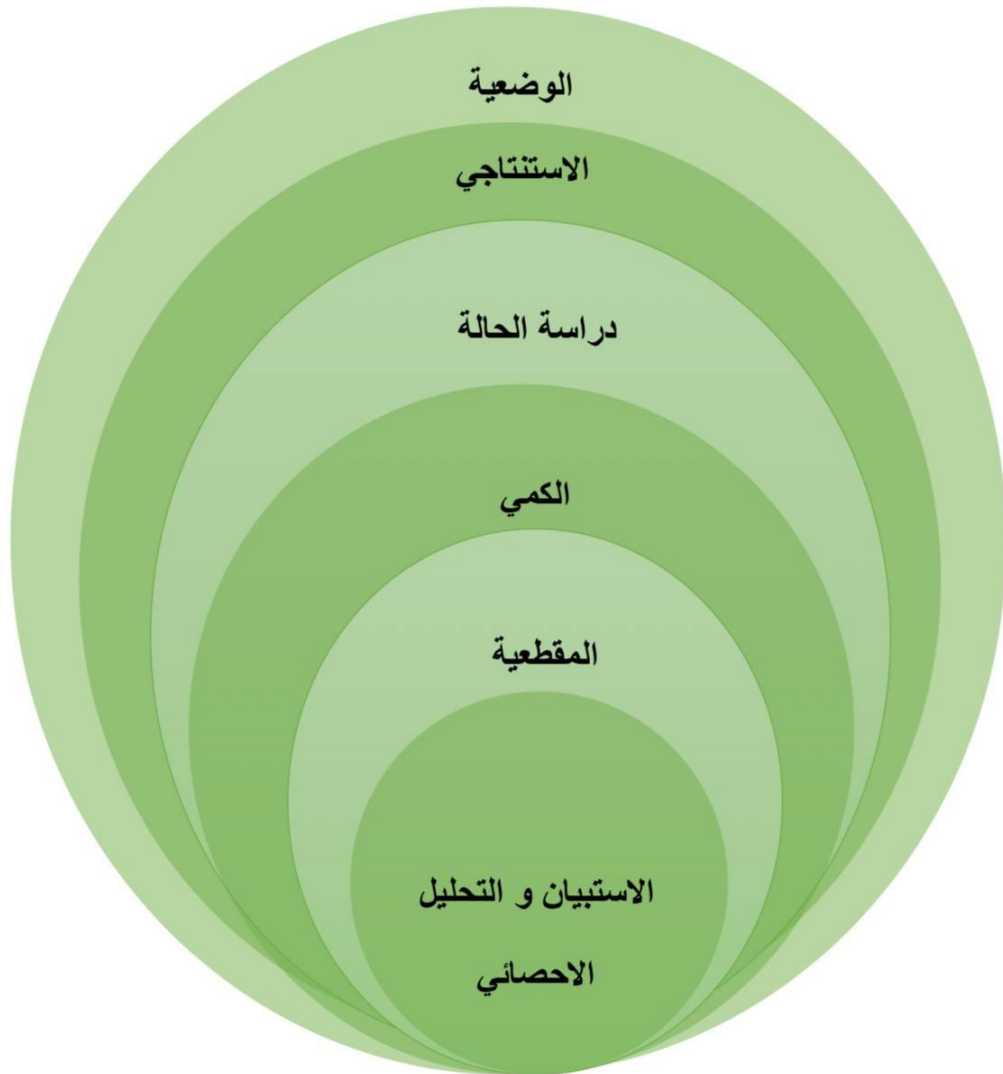
استراتيجية البحث : دراسة الحالة.

نوع البحث : الكمي.

الأفق الزمني : المقطعية.

التقنيات و الإجراءات : الاستبيان و التحليل الإحصائي .

الشكل (1) يوضح منهجية البحث



هيكل المشروع :

هيكل المشروع (مكتوب)

- الفصل الأول : المقدمة
- الفصل الثاني : الإطار النظري
- الفصل الثالث : منهجية البحث
- الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

هيكل المشروع (مرسوم)



شكل (2) يوضح هيكل المشروع المقترح مرسوم

مخطط المشروع

يعرض مخطط المشروع هيكل البحث الذي سيتم اتباعه لتحقيق أهداف الدراسة واستكشاف العلاقة بين التدريب والتميز التنظيمي والأداء الوظيفي في شركة Motocare بمكة المكرمة. يتكون المخطط من الفصول والأقسام التالية

الفصل الأول: المقدمة

يتناول خلفية الدراسة، مشكلة البحث، أهمية البحث، وأهداف الدراسة. هذا الفصل يوفر إطارًا عامًا لفهم موضوع الدراسة ويوضح الأسئلة البحثية والفرضيات التي سيتم اختبارها.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

يشمل مراجعة الأدبيات المتعلقة بتأثير التدريب على التميز التنظيمي والأداء الوظيفي. سيقدم هذا الفصل نظرة شاملة على الأبحاث السابقة حول الموضوعات ذات الصلة، مع التركيز على الدراسات السعودية وتقديم نموذج مفاهيمي للدراسة.

الفصل الثالث: المنهجية

يصف تصميم البحث ومنهجية الدراسة، بما في ذلك نوع العينة، أدوات جمع البيانات (مثل الاستبيانات والمقابلات)، وطريقة التحليل الإحصائي المستخدمة. كما يحدد هذا الفصل نطاق الدراسة ومعايير اختيار العينة وكيفية تحليل البيانات.

الفصل الرابع: النتائج والمناقشة

يعرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها ويقارنها بالفرضيات الموضوعية. كما يتضمن مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة، مع التركيز على فهم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي والتميز التنظيمي.

الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات

يقدم ملخصاً للنتائج الرئيسية، ويوصي بإجراءات لتحسين برامج التدريب في شركة Motocare وغيرها من المؤسسات السعودية. ويشمل أيضاً اقتراحات للبحوث المستقبلية حول الموضوع.

قائمة المراجع

تضم قائمة شاملة بجميع المصادر التي تم الرجوع إليها في البحث، وفقاً لنظام توثيق APA7.

الملاحق

تشمل الملاحق أي أدوات بحث إضافية، مثل نسخ الاستبيانات أو الجداول الإحصائية، التي تدعم الدراسة وتوفر معلومات إضافية.

يساعد هذا المخطط في توضيح مسار الدراسة وتحقيق تسلسل منطقي للأقسام المختلفة، مما يساهم في فهم أعمق لأثر التدريب على التميز التنظيمي والأداء الوظيفي داخل شركة Motocare.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور التدريب كعامل أساسي في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز التميز التنظيمي، وتأتي كاستجابة للتحديات التي تواجه المؤسسات السعودية، خاصة في ضوء رؤية 2030. فالتدريب يُعتبر أحد أدوات تحقيق الكفاءة وتمكين الموظفين من مواكبة متطلبات سوق العمل المتجددة (أثر التدريب في تعزيز ال...).

المتغيرات

المتغير المستقل: التدريب

يتناول جميع برامج التدريب المقدمة في الشركة بهدف تطوير المهارات الوظيفية والشخصية للموظفين، ويعد عاملاً مؤثراً رئيسياً على الأداء والتميز التنظيمي من خلال تعزيز كفاءة الموظفين.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي والتميز التنظيمي

يشمل الأداء الوظيفي كفاءة وإنتاجية الموظفين في أداء المهام، بينما يركز التميز التنظيمي على قدرة الشركة على تقديم خدمات عالية الجودة تعزز مكانتها التنافسية.

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت الدراسات أن التدريب يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال تطوير مهارات الموظفين وزيادة التزامهم، ويعزز من التميز التنظيمي عبر بناء بيئة عمل قوية قادرة على الابتكار والتطور في مواجهة التحديات. إذ أن تحسين الأداء الوظيفي يرتبط مباشرة بتوفير برامج تدريبية فعّالة تلبي احتياجات الموظفين وتساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الاستراتيجية (أثر التدريب في تعزيز ال...).

الخاتمة

يتضح أن التدريب يعتبر عاملاً حيوياً في تحقيق التميز التنظيمي وتعزيز الأداء الوظيفي، مما يدعم تحقيق أهداف المؤسسات في ظل رؤية 2030. توصي الدراسة بضرورة استمرار الاستثمار في التدريب لتلبية المتطلبات المتغيرة للسوق، ودعم تطوير الموظفين، وتحقيق بيئة عمل تنافسية مستدامة (أثر التدريب في تعزيز ال...).

يهدف هذا الفصل إلى مراجعة وتحليل الأدبيات التي تناولت موضوع تأثير التدريب على التميز التنظيمي والأداء الوظيفي، مع التركيز على الدراسات السعودية ذات الصلة. تسهم هذه الدراسات في توفير إطار نظري يساعد على فهم كيفية تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي وأهمية التميز التنظيمي في تعزيز بيئة العمل وتحقيق الأهداف المؤسسية.

التدريب كعامل مؤثر في الأداء الوظيفي

تشير الدراسات إلى أن التدريب يسهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تزويدهم بالمهارات والمعرفة الضرورية لأداء مهامهم بفعالية. على سبيل المثال، أشارت دراسة البحيري (2020) إلى أن التدريب الخاص يسهم في تحسين إدارة الأداء ويعزز من قدرات الموظفين في المنظمات السعودية.

التدريب وأثره على التميز التنظيمي

التميز التنظيمي يعتمد بشكل كبير على مدى توافر الكفاءات البشرية المؤهلة. وجد الزهراني (2021) في دراسته أن التدريب يلعب دوراً محورياً في تعزيز التميز التنظيمي من خلال تطوير المهارات الفردية والجماعية للموظفين، مما يعزز من سمعة المؤسسة وقدرتها التنافسية.

العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي

تناولت بعض الدراسات تأثير التدريب على رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي. في دراسة أجريت في جامعة الملك خالد، أظهرت النتائج أن التدريب يسهم في زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم، مما يؤثر بشكل إيجابي على التزامهم وتحفيزهم (الصادق وعمران، 2024).

التحديات التي تواجه برامج التدريب

تواجه بعض المؤسسات تحديات في تنفيذ برامج تدريبية فعالة تلبي احتياجات الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. من بين التحديات التي أشار إليها الزهراني (2021) هي صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية، ونقص الموارد، وعدم توافق البرامج التدريبية مع تطلعات الموظفين.

التدريب ضمن رؤية المملكة 2030

مع التركيز على رؤية السعودية 2030، أصبحت الحاجة إلى تطوير مهارات الموظفين أكثر إلحاحاً لمواكبة التطورات والتغيرات السريعة. تدعو الرؤية إلى بناء اقتصاد قائم على المعرفة، مما يحتم على

المؤسسات الاستثمار في التدريب لتحقيق أهداف التنمية الشاملة. وتشير الدراسات إلى أن تطوير الموارد البشرية من خلال التدريب يعزز من التميز التنظيمي ويخلق بيئة عمل تدعم الإبداع والابتكار (البحيري، 2020).

تسلط هذه الدراسات الضوء على دور التدريب كأداة استراتيجية مهمة لتحقيق التميز التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي، مما يوفر إطاراً يمكن الاعتماد عليه لتطوير توصيات عملية في هذا البحث لتحسين برامج التدريب في المؤسسات السعودية.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح منهجية الدراسة المستخدمة في تحليل تأثير التدريب على الأداء الوظيفي وتعزيز التميز التنظيمي. يتم التركيز على الخطوات والأدوات المستخدمة لجمع وتحليل البيانات بشكل يحقق أهداف الدراسة ويوفر نتائج دقيقة وموثوقة.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التدريب: يشير إلى البرامج والأنشطة التي تقدمها الشركة بهدف تحسين وتطوير مهارات الموظفين العملية والشخصية لرفع كفاءتهم في أداء المهام.

الأداء الوظيفي: يمثل مدى كفاءة وإنتاجية الموظفين في إنجاز مهامهم وتوافق أدائهم مع معايير المؤسسة.

التميز التنظيمي: قدرة الشركة على تحقيق مستوى عالٍ من الكفاءة في تقديم الخدمات التي تتفوق على المنافسين، مما يساهم في تحسين سمعة المؤسسة في السوق.

3.3 تصميم البحث

اعتمدت الدراسة على التصميم الوصفي التحليلي، حيث استخدم الباحث منهج البحث الكمي والنوعي لفهم العلاقة بين التدريب كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي والتميز التنظيمي كمتغيرات تابعة. تم تطبيق أدوات الاستبيان والمقابلات لجمع البيانات من الموظفين.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين في شركة "Moto Care" بمكة المكرمة، وهي مؤسسة تهدف إلى تطوير كفاءة موظفيها من خلال برامج تدريبية دورية. تم اختيار عينة عشوائية من العاملين بالمستويات الوظيفية المختلفة لضمان شمولية البيانات وتمثيلها لكافة أقسام الشركة.

3.5 طريقة جمع البيانات

تم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات الكمية المتعلقة بتأثير التدريب على الأداء الوظيفي، بينما تم إجراء مقابلات لجمع بيانات نوعية متعمقة حول تجارب وآراء الموظفين بخصوص برامج التدريب وتأثيرها على التميز التنظيمي.

3.6 أنواع البيانات

تتضمن الدراسة نوعين من البيانات:

البيانات الكمية: وتشمل ردود المشاركين على الاستبيانات حول تأثير التدريب على الأداء الوظيفي.

البيانات النوعية: وتشمل الأفكار والتجارب الشخصية التي تم جمعها من المقابلات لفهم أعمق لمدى تأثير التدريب على التميز التنظيمي.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS للتحقق من الفرضيات واختبار العلاقة بين المتغيرات. استخدمت التحليلات التكرارية والاختبارات الإحصائية المناسبة، مثل اختبار (T-test) وتحليل التباين (ANOVA)، لتحديد التأثيرات الإحصائية وتقديم استنتاجات دقيقة تدعم أهداف البحث وتساهم في صياغة توصيات عملية لتحسين فعالية برامج التدريب في الشركة.

المراجع والمصادر:

- البحيري، هشام محمد صبري. (2020). تأثير التدريب الخاص في تفعيل عمليات إدارة الأداء في المنظمات السعودية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*.
- الصادق، محمد أحمد، وعمران، عبدالله مشيب. (2024). دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الملك خالد. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 8(1)، 104-89. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q180123>
- الزهراني، صالح سعيد. (2021). أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*.
- مجلة العلوم الإدارية، (2019) دراسة "الأداء الوظيفي: تحليل الأبعاد والعوامل المؤثرة عبدالله الدوسري، ومنى الغامدي
- مجلة علم النفس وعلم الاجتماع، (2018) الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي: دراسة تحليلية على الموظفين في القطاع الحكومي سامي عبد الله
- https://alat.journals.ekb.eg/article_261075.html
- الدراسات الاقتصادية والإدارية، (2020) التميز التنظيمي وأثره على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي عبد الله العتيبي، وعائشة البغدادي
- مجلة الإدارة الدولية، (2017) إدارة الجودة الشاملة وأثرها على التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية حسن علي الزهراني، ورندا سعيد
- https://journals.ekb.eg/article_290141_f41f3166d75192f679616f9f6e0506ca.pdf
- عبود، مدهلل بشير (2020) دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الزيتونة، مجلة اتحاد الجامعات العربية لمبحوث في التعليم العالي

https://journals.ekb.eg/article_290141_f41f3166d75192f679616f9f6e0506ca.pdf

f