

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

اعداد الطالبة : كريمة علي سليمان

الرقم الجامعي : ٢٠٢١٢٠٥٢٥٨

مشروع تخرج

كلية الادارة جامعة ميداووشن

اشراف

د مني مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس كلية الإدارة - جامعة ميداووشن

الفصل الدراسي الثالث / 2024

مقدمة

في بيئة الأعمال الحالية التي تتسم بالتنافسية الشديدة والتغير المستمر، أصبح تعزيز التميز التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين من الأولويات الأساسية التي تسعى إليها الشركات لتحقيق النجاح والاستدامة. يُعتبر التدريب واحدًا من الأدوات الفعالة لتحقيق هذه الأهداف، حيث يساهم في تطوير مهارات العاملين وتعزيز قدراتهم، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الكفاءة الإنتاجية. يساهم التدريب أيضًا في بناء بيئة عمل محفزة تساهم في تحفيز العاملين على تقديم أفضل ما لديهم، وبالتالي تحقيق التميز التنظيمي الذي يعزز من قدرة الشركات على المنافسة والابتكار.

يُعرف التدريب بأنه العملية المنظمة التي تهدف إلى تنمية وتطوير معارف ومهارات العاملين من خلال تقديم برامج تعليمية وتدريبية تُسهم في تحسين أدائهم الوظيفي وتطوير قدراتهم الشخصية والمهنية. أما التميز التنظيمي، فهو تحقيق الشركات مستويات عالية من الأداء تتفوق فيها على منافسيها من خلال تقديم خدمات أو منتجات ذات جودة عالية، وتبني أساليب عمل مبتكرة.

تناولت العديد من الدراسات أثر التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين، وقد أظهرت نتائج إيجابية تدل على وجود علاقة قوية بين التدريب المنتظم ورفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم. على سبيل المثال، بينت دراسات أن التدريب يزيد من الرضا الوظيفي، ويقلل من نسبة دوران الموظفين، كما يساهم في تحسين الابتكار والالتزام بالمعايير التنظيمية. إلا أن هناك بعض التباين في النتائج حول مدى تأثير نوعية البرامج التدريبية ومدتها على الأداء الوظيفي، وهو ما يستدعي مزيدًا من البحث.

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، إلا أن هناك فجوات تتعلق بأثر التدريب على التميز التنظيمي بشكل مباشر. قلما تناولت الدراسات كيف يمكن للتدريب الموجه نحو تعزيز ثقافة التميز أن يؤثر على مختلف جوانب الأداء داخل الشركة. كما أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هذا الأثر في سياق الشركات العاملة في البيئات التنافسية، مما يبرز الحاجة إلى البحث في هذا المجال لسد هذه الفجوات.

تكمن مشكلة البحث في الحاجة إلى فهم كيف يمكن للتدريب أن يساهم بشكل مباشر في تعزيز التميز التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات. يتمثل التحدي في تحديد العوامل التدريبية التي تؤدي إلى تحقيق نتائج ملموسة على مستوى الأداء التنظيمي، مما يتطلب دراسة أكثر تعمقًا لأثر استراتيجيات التدريب على التميز والأداء.

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يساعد في تسليط الضوء على دور التدريب كأداة استراتيجية لتعزيز التميز التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. يمكن أن يساهم هذا البحث في توجيه السياسات التدريبية في الشركات وتطوير برامج تدريبية فعالة تركز على تحقيق التميز وزيادة كفاءة العمل، ما ينعكس إيجابًا على تنافسية الشركة في السوق.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في التحديات التي تواجه الشركات عند تطبيق استراتيجيات التدريب على أرض الواقع، ومدى تأثير التدريب على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. على الرغم من أن الأدبيات النظرية تشير إلى أهمية التدريب كعامل أساسي لتحسين الأداء، إلا أن العديد من الشركات لا تزال تواجه صعوبات في تطبيق هذه النظريات بشكل فعال.

ويتجلى ذلك في عدم قدرة الشركات على تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة، وتصميم برامج تدريبية تتماشى مع متطلبات العمل، بالإضافة إلى غياب آليات فعالة لقياس تأثير التدريب على الأداء الوظيفي. بناءً على ذلك، تطرح الدراسة الأسئلة التالية:

كيف يمكن للشركات سد الفجوة بين النظرية والتطبيق في برامج التدريب؟

ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي؟

كيف يمكن قياس أثر التدريب على الأداء بشكل دقيق وموضوعي؟

دراسة الفجوتين الرئيسيتين :

الفجوة النظرية

تتمثل الفجوة النظرية في وجود اختلافات بين المفاهيم والنظريات الأكاديمية المتعلقة بتأثير التدريب على الأداء الوظيفي وتطبيقها العملي في بيئة العمل .

تتناول الكثير من الدراسات أهمية التدريب وتسلط الضوء على فوائده من خلال تحسين الإنتاجية وتقليل الأخطاء وتعزيز مهارات العاملين،

لكن هناك نقصاً في الأدلة التي تدعم هذه النظريات داخل السياقات العملية المتنوعة. كما أن بعض النظريات قد لا تأخذ في الاعتبار اختلاف البيئات التنظيمية والثقافات المؤسسية التي تؤثر على فعالية التدريب.

الفجوة العملية

الفجوة العملية تشير إلى التحديات التي تواجه الشركات عند تطبيق استراتيجيات التدريب على أرض الواقع.

تتضمن هذه التحديات تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق، واختيار البرامج التدريبية المناسبة، وتخصيص الموارد المالية والبشرية الكافية، وتطبيق آليات قياس دقيقة لقياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي.

كما يمكن أن تنشأ الفجوة العملية من عدم إشراك العاملين في تصميم البرامج التدريبية، أو استخدام أساليب تدريب تقليدية لا تتماشى مع التطورات التكنولوجية.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي :

“ما هو تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة Motocare بمكة؟”

أهمية البحث

تعتبر عملية التدريب من أهم الأدوات التي تعتمد عليها الشركات لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، حيث تسهم في تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم الإنتاجية. في ظل التغيرات السريعة في بيئة الأعمال والتكنولوجيا، أصبح من الضروري للشركات الاستثمار في برامج تدريبية فعالة تواكب هذه التغيرات وتلبي احتياجات العاملين.

الاهمية النظرية

يسهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بأثر التدريب على الأداء الوظيفي من خلال التركيز على دراسة الفجوتين النظرية والعملية،

ما يتيح فهماً أعمق للعوامل المؤثرة على فعالية التدريب. يساعد هذا الفهم في تطوير إطار نظري يدمج بين الدراسات السابقة والتحديات العملية التي تواجه الشركات عند تطبيق استراتيجيات التدريب.

الاهمية العملية

يوفر البحث إرشادات عملية للشركات حول كيفية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. كما يقدم توصيات تهدف إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، من خلال اعتماد ممارسات تدريبية حديثة تأخذ بعين الاعتبار احتياجات العاملين والتحديات التنظيمية المختلفة. يساعد هذا البحث أيضاً الشركات على قياس أثر التدريب بشكل أكثر دقة من خلال تطوير معايير ومؤشرات أداء تتماشى مع الأهداف المؤسسية

قائمة المراجع

الكتب والمجلات :

حسن، يوسف (2016). "أساليب التدريب الحديثة ودورها في تحسين أداء العاملين". دار الكتب العلمية.

صالح سعيد الزهراني. "أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 2021.

مزهر عبد الله أحمد سلمان، فراس حسن رشيد. "أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت". مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 2020.

الدراسات السابقة :

أثر التدريب المستمر على الأداء الوظيفي- دراسة حالة في قطاع الخدمات.

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في الشركات العائلية - دراسة حالة.

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في الشركات الكبرى- دراسة مقارنة.

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في الشركات الناشئة- دراسة تحليلية.

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات - دراسة مقارنة.

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في الشركات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة في المملكة العربية السعودية.

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي - دراسة تحليلية.

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في قطاع التعليم - دراسة ميدانية.

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في قطاع السياحة - دراسة حالة.

تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في الشركات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة في المملكة العربية السعودية.

تأثير التدريب على تطوير المهارات القيادية - دراسة ميدانية.

تأثير التدريب على تطوير المهارات التقنية - دراسة ميدانية.

تأثير التدريب على رضا الموظفين وأدائهم - دراسة تحليلية.

تأثير التدريب على تحسين جودة العمل - دراسة تطبيقية.

تقييم برامج التدريب وتأثيرها على الأداء الوظيفي في قطاع التكنولوجيا - دراسة حالة.

تقييم برامج التدريب وتأثيرها على الأداء الوظيفي في قطاع النقل - دراسة تطبيقية.
تقييم برامج التدريب وتأثيرها على الإنتاجية - دراسة تطبيقية في قطاع التصنيع.
تقييم فعالية برامج التدريب في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة مقارنة بين الشركات الكبرى.
تقييم فعالية برامج التدريب في تحسين الأداء الوظيفي- دراسة حالة في قطاع الصحة.
دور التدريب في تطوير المهارات الوظيفية للعاملين - دراسة ميدانية.