

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

اثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة جدة

عباس أحمد القنبر

233000630

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026 - الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْمُرْسَلِينَ نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.
بكل ملامح العرفان والامتنان، أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميدأوشن وكلية الإدارة، لتوفيرها البيئة الأكاديمية المحفزة والداعمة لمسيرتنا التعليمية.

كما يطيب لي أن أتقدم بآيات الشكر والعرفان الجزيل لسعادة المشرف الفاضل د. عبد الرحيم نادر، عضو هيئة التدريس بكلية الإدارة في الجامعة، على تفضله بالإشراف على هذا البحث، وما أبداه من توجيهات سديدة، وملاحظات قيمة، ودعم مستمر طيلة مراحل إعداد هذا المشروع، فلكم مني كل التقدير والاحترام.
وأتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى أسرتي الكريمة وأهلي، الذين كان لدعمهم الدائم، وتشجيعهم المستمر، ودعواتهم الصادقة الأثر الأكبر في تذليل الصعاب وإتمام هذا العمل العلمي.
ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد، سواء من العاملين في شركة "المراعي" بمدينة جدة أو الزملاء الأفاضل، فجزى الله الجميع خير الجزاء.

الإهداء

إلى من بلغوا الرسالة وأدوا الأمانة... إلى رمز العطاء والتضحية والذي العزيز ووالدتي الغالية، حفظهما الله.

إلى سنديو دربي وعضدي... إخواني وأخواتي.

إلى كل من علمني حرفاً وأضاء لي شمعة في طريق المعرفة من أساتذتي الأجلاء.

إلى زملائي ورفاق مسيرة النجاح...

أهدي هذا العمل المتواضع ثمرةً لجهد السنوات، طامحاً بأن يكون لبنة صالحة في صرح العلم والمعرفة.

مستخلص الدراسة

الهدف: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب والتطوير بأبعاده المختلفة (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم محتوى البرامج، أساليب التدريب، تقييم أثر التدريب) على جودة الخدمة بأبعادها الخمسة (الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، التعاطف، الملموسية) بالتطبيق على شركة "المراعي" في مدينة جدة.

المنهجية: اتبعت الدراسة الفلسفة الوضعية والمنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام استراتيجية المسح الميداني عبر توزيع استبانة إلكترونية على عينة قصدية مكونة من (٣٠) موظفاً من العاملين في الشركة، وتم تحليل البيانات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتطبيق الإحصاء الوصفي واختبارات الارتباط والانحدار.

النتائج: أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) قوية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير ومستوى جودة الخدمة، كما أكدت وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحسين ورفع جودة الخدمة المقدمة في الشركة.

التطبيقات والأهمية: تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على دور رأس المال البشري كاستراتيجية أساسية لرفع الكفاءة التشغيلية في قطاع الصناعات الغذائية، وتقديم تطبيقات عملية تتمثل في تزويد إدارة الموارد البشرية والمتخذين للقرار بمؤشرات واقعية لتطوير البرامج التدريبية وتحسين الأداء الخدمي.

الكلمات المفتاحية: التدريب والتطوير، جودة الخدمة، قطاع الصناعات الغذائية، شركة المراعي، نموذج (SERVQUAL).

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
٩	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١٠	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١١	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٢	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٢	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٣	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٤	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٤	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٥	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٦	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٦	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٧	١,٩. مخطط المشروع.....
١٨	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٩	٢,١. المقدمة:.....
٢٠	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢١	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٣	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٤	٢,٥. الخاتمة.....
٢٥	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٦	٣,١. المقدمة.....
٢٧	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٢٨	٣,٣. تصميم البحث.....
٢٩	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٢٩	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٣٠	٣,٦. أنواع البيانات.....

٣٠	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
٣٢	٣,٨. الخاتمة
٣٣	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٣٤	٤.١. المقدمة
٣٥	٤.٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٣٦	٤.٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٣٦	٤.٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٣٨	٤.٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٣٩	٤,٦. الخاتمة
٤٠	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٤١	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
٤٢	٥,٢. توصيات الدراسة:
٤٣	٥,٣. الخاتمة:
٤٤	قائمة المراجع
٤٩	الملاحق

جدول الأشكال والجدول :

الصفحة	الشكل - الجدول
١٦	نموذج الدراسة
١٧	مخطط المشروع
٣١	إجراءات التحليل الإحصائي
٣٥	المتغيرات حسب (الجنس – المؤهل العلمي – العمر)

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١ . المقدمة:

تواجه المنظمات الخدمية في الوقت المعاصر تحديات متزايدة تتعلق بتحقيق مستويات مرتفعة من جودة الخدمة في ظل المنافسة الشديدة وتسارع توقعات العملاء. ويُعد قطاع الصناعات الغذائية من أكثر القطاعات ارتباطاً برضا العملاء نظراً لتعلقه المباشر بصحة المستهلك وثقته بالعلامة التجارية. وعلى الرغم من التطور الإداري والتقني الذي تشهده الشركات الكبرى، إلا أن التباين في مستوى جودة الخدمة لا يزال قائماً، وقد يُعزى ذلك في بعض الحالات إلى ضعف برامج التدريب والتطوير أو عدم مواءمتها لاحتياجات العاملين الفعلية. ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على مدى تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة جدة.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة، حيث أكدت نتائجها وجود ارتباط إيجابي بين فعالية البرامج التدريبية وتحسين الأداء الخدمي. فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن التدريب يسهم في رفع مهارات الاتصال، وتعزيز كفاءة التعامل مع العملاء، وتقليل الأخطاء التشغيلية، مما ينعكس مباشرة على مستوى جودة الخدمة. كما أوضحت دراسات أخرى أن التطوير المستمر للعاملين يعد عنصراً أساسياً في تحقيق التميز المؤسسي والمحافظة على رضا العملاء. وتبرز هذه الأدبيات أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره مدخلاً استراتيجياً لتحسين جودة الخدمات في مختلف القطاعات.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات في هذا المجال، إلا أن هناك فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة في قطاع الصناعات الغذائية داخل المملكة العربية السعودية، وبشكل خاص في شركة المراعي بمدينة جدة. كما أن بعض الدراسات ركزت على قطاعات خدمية أخرى كالمصارف أو القطاع الصحي، دون التعمق في طبيعة العمل في شركات الأغذية. إضافة إلى ذلك، لم تتناول معظم الدراسات الربط التفصيلي بين أبعاد التدريب المختلفة وأبعاد جودة الخدمة بشكل متكامل في بيئة عمل محلية.

وتستهدف هذه الدراسة القيادات الإدارية، وإدارات الموارد البشرية، والعاملين في شركة المراعي بمدينة جدة، نظراً لدورهم المباشر في تقديم الخدمة وتحقيق رضا العملاء. وتتبع أهمية هذه المشكلة من أن جودة الخدمة تعد عنصراً حاسماً في تعزيز الصورة الذهنية للشركة، وزيادة ولاء العملاء، وتحقيق ميزة تنافسية

مستدامة. كما أن تطوير برامج التدريب يسهم في رفع كفاءة العاملين، وتحسين مستوى الأداء، وتقليل الأخطاء، مما ينعكس إيجاباً على نتائج الشركة وأدائها العام.

ويهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة، من خلال قياس مستوى تطبيق برامج التدريب والتطوير، وتحليل علاقتها بأبعاد جودة الخدمة المقدمة. كما يسعى البحث إلى تقييم فاعلية أساليب التدريب المعتمدة، وتحديد جوانب القوة والقصور فيها، وصولاً إلى تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين جودة الخدمة وتعزيز الأداء المؤسسي

١,٢ . مشكلة الدراسة

في ظل التنافس المتزايد في الأسواق المحلية والإقليمية، أصبحت جودة الخدمة عنصراً أساسياً في نجاح المؤسسات واستمراريتها، خاصة في قطاع الصناعات الغذائية الذي يتطلب مستوى عاليًا من الدقة والالتزام بمعايير الجودة. ويُعد العنصر البشري من أهم العوامل المؤثرة في تقديم خدمة متميزة، حيث يعتمد مستوى جودة الخدمة بشكل كبير على كفاءة العاملين ومهاراتهم وقدرتهم على التعامل مع العملاء بفعالية. ومن هنا تبرز أهمية التدريب والتطوير كأداة استراتيجية تهدف إلى رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي.

وعلى الرغم من اهتمام العديد من الشركات الكبرى بتطبيق برامج تدريبية متنوعة، إلا أن التساؤل لا يزال قائماً حول مدى فاعلية هذه البرامج في تحقيق تحسين ملموس في جودة الخدمة. وفي هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع التدريب والتطوير وأثره على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة، باعتبارها من أكبر الشركات العاملة في قطاع الصناعات الغذائية بالمملكة. وتتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن مدى تأثير برامج التدريب والتطوير على تحسين جودة الخدمة المقدمة، وتحديد ما إذا كانت هذه البرامج تسهم فعلياً في رفع مستوى الأداء الخدمي وتحقيق رضا العملاء

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت موضوع التدريب والتطوير وجودة الخدمة كلاً على حدة، إلا أن هناك عددًا من الفجوات النظرية التي ما تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والتحليل. فقد ركزت العديد من الدراسات على مفهوم التدريب بوصفه عملية إجرائية لتحسين المهارات، دون التوسع في تأصيل العلاقة النظرية بين التدريب كمتغير مستقل وجودة الخدمة كمتغير تابع ضمن إطار نظري متكامل يوضح آلية التأثير وأبعاده.

كما أن معظم الأدبيات اعتمدت على نماذج تقليدية لقياس جودة الخدمة مثل نموذج الفجوات (SERVQUAL)، دون الربط التفصيلي بين أبعاد جودة الخدمة (الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، التعاطف، الملموسية) وأبعاد التدريب والتطوير (تحديد الاحتياجات التدريبية، محتوى البرنامج، أساليب التدريب، تقييم التدريب). وبالتالي ما تزال هناك حاجة إلى بناء إطار نظري يدمج بين المتغيرين بصورة أكثر عمقًا وتكاملًا.

إضافة إلى ذلك، فإن بعض الدراسات تناولت التدريب من منظور عام دون التمييز بين التدريب قصير المدى والتطوير طويل المدى، ودون تحليل الفروق النظرية بين أثر كل منهما على جودة الخدمة. كما أن هناك نقصًا في الدراسات التي عالجت الموضوع في بيئة الأعمال العربية بشكل عام، وفي قطاع الصناعات الغذائية بشكل خاص، مما يبرز الحاجة إلى إثراء الأدبيات النظرية من خلال دراسة تطبيقية تسهم في سد هذه الفجوات وتوسيع قاعدة المعرفة في هذا المجال

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

على الرغم من الاهتمام المتزايد الذي توليه المنظمات لبرامج التدريب والتطوير، إلا أن التطبيق العملي لهذه البرامج لا يزال يواجه عددًا من التحديات. إذ تركز بعض الشركات على تنفيذ برامج تدريبية بصورة شكلية دون إجراء تقييم حقيقي لمدى فاعليتها أو انعكاسها المباشر على جودة الخدمة المقدمة. كما أن هناك قصورًا في قياس العائد التدريبي وربطه بمؤشرات الأداء الخدمي، الأمر الذي يحد من القدرة على تطوير البرامج التدريبية بناءً على نتائج واقعية.

وفي السياق التطبيقي، يلاحظ وجود ندرة في الدراسات الميدانية التي تناولت أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة في قطاع الصناعات الغذائية داخل المملكة العربية السعودية، وبشكل خاص في شركة المراعي بمدينة جدة. كما لا تتوفر بيانات منشورة كافية توضح مستوى رضا العاملين عن البرامج التدريبية، أو مدى توافق محتواها مع متطلبات العمل الفعلي في بيئة الشركة. إضافة إلى ذلك، لم يتم التحقق بصورة كافية من مدى إسهام التدريب في تحسين أبعاد جودة الخدمة من منظور العاملين أنفسهم.

ومن هنا تتحدد الفجوة التطبيقية في الحاجة إلى دراسة ميدانية تقيس واقع التدريب والتطوير، وتختبر أثره الفعلي على جودة الخدمة داخل بيئة عمل حقيقية، بما يساهم في تقديم نتائج قابلة للتطبيق وصياغة توصيات عملية تدعم متخذي القرار.

السؤال الرئيسي للبحث:

ما أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة جدة؟

١,٣. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية العنصر البشري في المنظمات الخدمية، ودوره المحوري في تحقيق مستويات مرتفعة من جودة الخدمة. فالتدريب والتطوير لم يعد خيارًا تنظيميًا، بل أصبح ضرورة استراتيجية لمواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، ورفع كفاءة العاملين، وتحسين قدرتهم على تلبية احتياجات العملاء. كما تبرز أهمية البحث في كونه يسلط الضوء على العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة في قطاع الصناعات الغذائية، وهو من القطاعات الحيوية التي تتطلب مستويات عالية من الدقة والجودة.

كذلك يكتسب البحث أهميته من كونه دراسة تطبيقية على شركة المراعي بمدينة جدة، مما يسهم في تقديم نتائج واقعية يمكن الاستفادة منها في تطوير البرامج التدريبية، ودعم متخذي القرار بمؤشرات علمية تساعد على تحسين جودة الخدمة وتعزيز الأداء المؤسسي.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إسهامه في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمتغيري التدريب والتطوير وجودة الخدمة، من خلال الربط بينهما في إطار تحليلي متكامل يوضح طبيعة العلاقة وآلية التأثير بينهما. كما يسهم البحث في توسيع الفهم النظري لدور رأس المال البشري كأحد الموارد الاستراتيجية المؤثرة في تحقيق التميز الخدمي، وذلك من خلال تحليل أثر برامج التدريب والتطوير على أبعاد جودة الخدمة المختلفة.

كذلك يضيف البحث بعدًا علميًا جديدًا للدراسات العربية، نظرًا لندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في قطاع الصناعات الغذائية داخل المملكة العربية السعودية، وبالأخص بالتطبيق على شركة المراعي بمدينة جدة. وبالتالي، يسهم البحث في سد فجوة معرفية قائمة، ويشكل مرجعًا علميًا يمكن للباحثين الاستفادة منه في إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات مشابهة أو قطاعات مختلفة.

إضافة إلى ذلك، يدعم البحث الاتجاهات النظرية الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تؤكد على أن التدريب والتطوير ليسا مجرد أنشطة تشغيلية، بل يمثلان استثمارًا طويل الأجل يعزز الأداء المؤسسي

ويؤثر بشكل غير مباشر في رضا العملاء والميزة التنافسية، مما يعزز الإطار النظري الذي يربط بين إدارة الموارد البشرية وجودة الخدمة

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا البحث في كونه يقدم نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها عملياً في تطوير وتحسين برامج التدريب والتطوير داخل شركة المراعي بمدينة جدة. إذ يسهم في تزويد الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية بمؤشرات واقعية حول مدى فاعلية البرامج التدريبية الحالية، ومدى انعكاسها على جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

كما يساعد البحث في تحديد نقاط القوة والقصور في أساليب التدريب المتبعة، مما يمكن متخذي القرار من إعادة تصميم البرامج التدريبية بما يتوافق مع احتياجات العاملين ومتطلبات العمل الفعلي. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تعزيز رضا العملاء من خلال تحسين الأداء الخدمي، وتقليل الأخطاء التشغيلية، ورفع مستوى الاحترافية في التعامل.

وعلاوة على ذلك، قد يشكل البحث دليلاً عملياً يمكن الاستفادة منه في شركات أخرى تعمل في قطاع الصناعات الغذائية أو القطاعات الخدمية المشابهة، من خلال تبني توصيات قابلة للتطبيق تسهم في تحسين جودة الخدمة وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة

١,٤ . أسئلة الدراسة

١. ما مستوى تطبيق برامج التدريب والتطوير في شركة المراعي بمدينة جدة؟
٢. ما أثر التدريب والتطوير على تحسين أبعاد جودة الخدمة (الاعتمادية، الاستجابة، التعاطف، الأمان، الملموسية) في الشركة؟
٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية البرامج التدريبية ومستوى جودة الخدمة المقدمة للعملاء؟
٤. إلى أي مدى تسهم أساليب التدريب المستخدمة في رفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم؟
٥. هل تختلف درجة تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة باختلاف الخصائص الديموغرافية للعاملين (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

١,٥ . أهداف الدراسة

١. دراسة تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة.
٢. التعرف على مستوى تطبيق برامج التدريب والتطوير وأبعاد جودة الخدمة داخل الشركة.
٣. تقييم فاعلية أساليب التدريب المعتمدة ومدى انعكاسها على أداء العاملين الخدمي.
٤. اقتراح توصيات عملية تسهم في تطوير البرامج التدريبية بما يعزز جودة الخدمة المقدمة.
٥. لتوليد رؤى استراتيجية تدعم متخذي القرار في ربط التدريب والتطوير بتحقيق ميزة تنافسية مستدامة

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية (H0):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة.

الفرضية البديلة (H1):

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة.

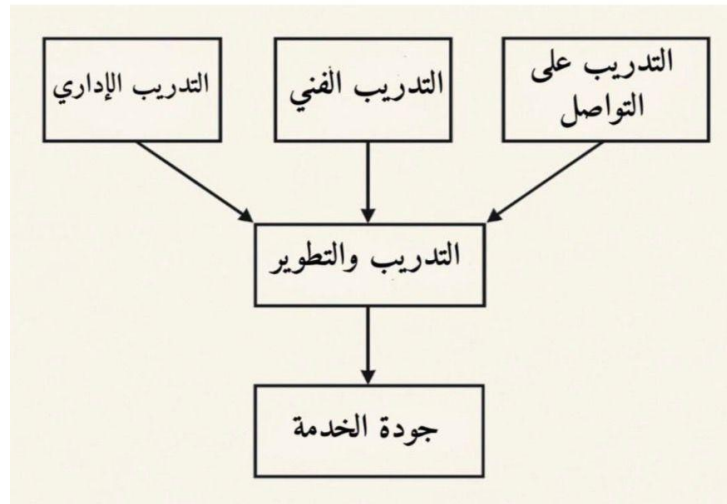
الفرضية الاتجاهية:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على تحسين جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة.

الفرضية غير الاتجاهية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة دون تحديد اتجاه هذا الأثر

١,٧ . نموذج الدراسة



١,٨ . الدراسة الميدانية

تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من العاملين في شركة المراعي بمدينة جدة، بهدف قياس أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة. وتم جمع البيانات من خلال استبانة تضمنت مجموعة من العبارات المرتبطة بمتغيري الدراسة، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. وقد خضعت البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات، وتحليل العلاقة بين المتغيرات، والوصول إلى نتائج تدعم أهداف الدراسة.

١,٩ . مخطط المشروع

مقدمة - مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الاطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجية البحث - نوع البحث - الافق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

يعد إجراء مراجعة شاملة للأدبيات والدراسات السابقة خطوة أساسية في البحوث العلمية، لما لها من دور في بناء الإطار المعرفي للبحث، وتحديد المفاهيم الرئيسية المرتبطة بموضوعه. كما تساهم مراجعة الأدبيات في التعرف على الجهود البحثية السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وتحليل نتائجها، والاستفادة منها في دعم مشكلة البحث وأهدافه، إضافة إلى توجيه الباحث نحو اختيار المنهجية والأدوات المناسبة.

ويتناول هذا الفصل عرضاً منظماً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة، حيث يتضمن استعراضاً لمجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي بحثت العلاقة بين متغيرات الدراسة. كما يشمل الفصل تحليلاً لمناهج تلك الدراسات، أدواتها، وأبرز النتائج التي توصلت إليها، مع ربطها بموضوع البحث الحالي.

وتبرز أهمية مراجعة الأدبيات في كونها تساعد على تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بصورة كافية، مما يدعم مبررات إجراء الدراسة الحالية. كما تساهم في إثراء الجانب النظري، وتوفير أساس علمي يمكن الاستناد إليه في تفسير النتائج ومقارنتها بما توصلت إليه الدراسات السابقة، وبما يعزز من القيمة العلمية والتطبيقية للبحث.

٢,٢. المتغير المستقل

أولاً: التعريف

يُعرف التدريب بأنه عملية منظمة تهدف إلى تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء مهامهم الحالية بكفاءة وفعالية، بينما يُشير التطوير إلى الجهود طويلة المدى التي تركز على تنمية قدرات الأفراد وإعدادهم لتحمل مسؤوليات مستقبلية داخل المنظمة. ويُعد التدريب والتطوير من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، لما لهما من دور في رفع مستوى الأداء وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

ثانياً: تطوره التاريخي

شهد مفهوم التدريب والتطوير تطوراً ملحوظاً عبر الزمن؛ ففي بدايات الثورة الصناعية كان التدريب يركز على المهارات الفنية الأساسية المرتبطة بالإنتاج. ومع تطور الفكر الإداري، خاصة بعد ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية، بدأ الاهتمام بتنمية المهارات السلوكية والتواصلية. وفي العصر الحديث، أصبح التدريب والتطوير يُنظر إليهما كاستثمار استراتيجي في رأس المال البشري، يساهم في تحقيق الميزة التنافسية ودعم الأداء المؤسسي، ولم يعد مجرد نشاط تقليدي لتصحيح الأخطاء.

ثالثاً: الأبعاد الرئيسية

تتضمن الأبعاد الرئيسية للتدريب والتطوير عدة عناصر أساسية، من أبرزها:

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- تصميم محتوى البرامج التدريبية.
- أساليب ووسائل التدريب (حضوري، إلكتروني، عملي).
- تقييم فعالية التدريب وقياس أثره على الأداء.

وتُعد هذه الأبعاد مترابطة، حيث يساهم تكاملها في تحقيق النتائج المرجوة وتحسين كفاءة العاملين وجودة الخدمة.

رابعًا: النظريات المرتبطة

يرتبط مفهوم التدريب والتطوير بعدد من النظريات الإدارية والسلوكية، من أهمها نظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في تنمية مهارات الأفراد يزيد من إنتاجيتهم وقيمتهم للمنظمة، ونظرية التعلم الاجتماعي التي تركز على اكتساب المهارات من خلال الملاحظة والتفاعل، إضافة إلى نظرية التعلم التنظيمي التي تؤكد أن المنظمات الناجحة هي التي تتعلم باستمرار وتطور قدراتها الداخلية لمواكبة التغيرات البيئية

٢,٣. المتغير التابع

أولًا: التعريف

تُعرف جودة الخدمة بأنها مدى قدرة المنظمة على تلبية احتياجات العملاء وتوقعاتهم أو تجاوزها، من خلال تقديم خدمة تتميز بالكفاءة والاعتمادية والاستجابة الفعالة. كما تُشير إلى مستوى التميز في الأداء الخدمي، ومدى رضا العملاء عن التجربة الكلية التي يحصلون عليها عند التعامل مع المنظمة. وتُعد جودة الخدمة من أهم العوامل المؤثرة في بناء الولاء وتعزيز الصورة الذهنية للمؤسسة.

ثانيًا: تطورها التاريخي

شهد مفهوم جودة الخدمة تطورًا ملحوظًا مع تطور الفكر الإداري، حيث كان التركيز في بداياته منصبًا على جودة المنتج الملموس فقط. ومع توسع القطاع الخدمي واشتداد المنافسة، بدأ الاهتمام بجودة الخدمة كعنصر مستقل. وفي ثمانينيات القرن الماضي برزت نماذج متخصصة لقياس جودة الخدمة، كان من أبرزها نموذج (SERVQUAL) الذي أسهم في نقل المفهوم من الإطار النظري إلى القياس التطبيقي. ومع التطورات الحديثة، أصبحت جودة الخدمة مدخلًا استراتيجيًا لتحقيق التميز المؤسسي والميزة التنافسية.

ثالثاً: الأبعاد الرئيسية

تعتمد جودة الخدمة على مجموعة من الأبعاد الرئيسية التي تُستخدم في قياسها، ومن أبرزها:

- الاعتمادية: قدرة المنظمة على تقديم الخدمة بدقة وثبات.
- الاستجابة: سرعة تلبية طلبات العملاء والاستجابة لاحتياجاتهم.
- الأمان: شعور العملاء بالثقة والاطمئنان أثناء تلقي الخدمة.
- التعاطف: الاهتمام الشخصي بالعملاء وفهم احتياجاتهم.
- الملموسية: المظهر العام للمرافق والتجهيزات والعاملين.

وتُعد هذه الأبعاد مترابطة وتشكل مجتمعة الإطار العام لتقييم مستوى جودة الخدمة.

رابعاً: النظريات المرتبطة

ترتبط جودة الخدمة بعدد من النظريات الإدارية والتسويقية، من أبرزها نظرية فجوة الخدمة التي تفسر الفجوة بين توقعات العملاء وإدراكهم الفعلي للخدمة المقدمة، إضافة إلى نظرية رضا العملاء التي تربط بين جودة الخدمة ومستوى الرضا والولاء. كما ترتبط بنظرية القيمة المدركة التي ترى أن تقييم العميل للجودة يعتمد على المقارنة بين ما يحصل عليه وما يقدمه من تكلفة أو جهد، مما يعزز أهمية تحسين جودة الخدمة لتحقيق رضا العملاء واستمرارهم

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أولاً: العلاقة من ناحية التأثير

تقوم العلاقة بين المتغير المستقل (التدريب والتطوير) والمتغير التابع (جودة الخدمة) على أساس أن تنمية مهارات العاملين ومعارفهم تنعكس مباشرة على مستوى أدائهم الخدمي. فكلما كانت برامج التدريب مصممة وفق احتياجات فعلية، وتضمنت محتوى مناسباً وأساليب فعالة وتقييماً دورياً، زادت قدرة الموظفين على تقديم خدمة دقيقة وسريعة ومتوافقة مع توقعات العملاء. وبالتالي يمكن القول إن العلاقة بين المتغيرين علاقة تأثير إيجابي، حيث يسهم التدريب والتطوير في تحسين أبعاد جودة الخدمة مثل الاعتمادية والاستجابة والتعاطف والأمان.

كما أن التدريب لا يقتصر أثره على الجانب الفني فقط، بل يشمل الجوانب السلوكية والتواصلية، مما يعزز رضا العملاء ويقلل من الأخطاء التشغيلية. وعليه، يُنظر إلى التدريب والتطوير كأداة استراتيجية تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في تحقيق مستويات مرتفعة من جودة الخدمة.

ثانياً: العلاقة من ناحية الصراعات والفجوات

على الرغم من الطابع الإيجابي المتوقع للعلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة، إلا أن الأدبيات تشير إلى وجود بعض الفجوات والصراعات النظرية والتطبيقية. فبعض الدراسات أوضحت أن التدريب لا يؤدي دائماً إلى تحسن فوري في جودة الخدمة، خاصة إذا لم يتم ربطه بالاحتياجات الفعلية للوظيفة أو لم يُصاحبه نظام تحفيز داعم. كما قد تظهر فجوة بين تصميم البرامج التدريبية وتطبيقها الفعلي، مما يحد من أثرها المتوقع.

كذلك توجد فجوة تطبيقية تتمثل في ضعف قياس العائد من التدريب وربطه بمؤشرات جودة الخدمة، حيث تركز بعض المنظمات على تنفيذ التدريب دون تقييم أثره الحقيقي على الأداء الخدمي. إضافة إلى ذلك، قد

يحدث صراع بين متطلبات العمل وضيق الوقت المتاح للتدريب، مما يؤثر على استيعاب الموظفين للمحتوى التدريبي.

ومن هنا تبرز أهمية الدراسة الحالية في اختبار العلاقة بشكل ميداني، وتحليل ما إذا كان التدريب والتطوير يسهم فعليًا في تحسين جودة الخدمة، أم أن هناك فجوات تحد من هذا التأثير في بيئة العمل

٢,٥ . الخاتمة

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة، حيث تبين أن فاعلية البرامج التدريبية تسهم في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى الاعتمادية والاستجابة في تقديم الخدمة، مما ينعكس إيجابًا على رضا العملاء.

كما تشير نتائج البحث إلى أهمية التوسع في الدراسات المستقبلية التي تتناول العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة في قطاعات مختلفة، ودراسة أنماط تدريب حديثة مثل التدريب الإلكتروني، إضافة إلى إجراء دراسات طولية تقيس الأثر طويل المدى للتدريب.

وعلى صعيد المساهمات، يسهم البحث في إثراء الجانب النظري المتعلق بدور التدريب في تحسين جودة الخدمة، كما يقدم على المستوى التطبيقي نتائج وتوصيات يمكن الاستفادة منها في تطوير البرامج التدريبية وربطها بمؤشرات الأداء الخدمي، بما يدعم متخذي القرار في تحسين جودة الخدمة وتعزيز الميزة التنافسية

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

يستعرض هذا الفصل المنهجية العلمية التي تم اعتمادها لإجراء الدراسة الحالية، حيث يهدف إلى توضيح الإطار الإجرائي الذي استندت إليه عملية البحث للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية حول أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة. ويأتي هذا العرض لضمان اتساق الخطوات البحثية مع طبيعة المشكلة المدروسة وأهدافها المعلنة، مما يعزز من الموثوقية العلمية للنتائج المستخلصة في الفصول اللاحقة.

تتبنى الدراسة الفلسفة الوضعية (Positivism) كمطلق معرفي، نظراً لما توفره من أساس علمي قائم على القياس الكمي والتحليل الإحصائي، وهو ما يتماشى مع طبيعة البحوث الإدارية التطبيقية التي تسعى إلى تفسير الظواهر وتعميم النتائج. وفي ضوء ذلك، تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي كونه الأداة الأمثل لوصف واقع برامج التدريب والتطوير وتحليل أبعاد جودة الخدمة في سياقها الفعلي بالشركة، مع رصد العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين هذين المتغيرين.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم توظيف استراتيجية المسح الميداني (Survey Strategy) باعتبارها الخيار الأكثر ملاءمة لجمع بيانات أولية مباشرة من مجتمع الدراسة، مما يسمح بالحصول على مؤشرات واقعية حول آراء العاملين وتجاربهم. كما يتميز البحث بكونه يتبع الأفق الزمني المقطعي (Cross-Sectional)، حيث تم جمع البيانات في فترة زمنية محددة، مما يمنح الدراسة دقة وتركيزاً في قياس المتغيرات في لحظة معينة من مسيرة الشركة المهنية.

أخيراً، يعتمد هذا الفصل على دمج منهجي بين المصادر الأولية المتمثلة في الاستبانة الموزعة على عينة من العاملين، والمصادر الثانوية التي تشمل المراجع العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة. كما سيوضح هذا الفصل بالتفصيل آليات تصميم أداة الدراسة، وتحديد المجتمع والعينة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة مثل (SPSS) التي سيتم استخدامها لمعالجة البيانات واختبار الفرضيات، مما يمهد الطريق للانتقال إلى عرض النتائج ومناقشتها.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التدريب والتطوير (المتغير المستقل): يُعرف إجرائياً بأنه مجموع الأنشطة والبرامج المخططة التي تنفذها شركة "المراعي" بمدينة جدة لرفع كفاءة العاملين وتنمية مهاراتهم الفنية والإدارية، ويتم قياسه من خلال الدرجة التي يحصل عليها المبحوثون في استبانة الدراسة بناءً على أربعة أبعاد رئيسية: (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم محتوى البرامج، أساليب التدريب المتبعة، وعملية تقييم أثر التدريب).

جودة الخدمة (المتغير التابع): تُعرف إجرائياً بأنها مدى إدراك العاملين في شركة "المراعي" بمدينة جدة لمستوى التميز في الخدمات المقدمة للعملاء، ومدى توافقها مع المعايير المطلوبة. ويتم قياس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على بنود الاستبانة التي تغطي أبعاد جودة الخدمة الخمسة (نموذج SERVQUAL):

١. الاعتمادية: دقة وثبات الشركة في تقديم وعودها الخدمية.
٢. الاستجابة: مدى استعداد ورغبة العاملين في مساعدة العملاء وتقديم خدمة سريعة.
٣. الأمان: قدرة العاملين على غرس الثقة والطمأنينة في نفوس العملاء.
٤. التعاطف: مستوى الاهتمام الشخصي والتقدير الذي يبديه العاملون تجاه احتياجات العملاء.
٥. الملموسية: مظهر المرافق، التجهيزات، والمواد المادية المستخدمة في تقديم الخدمة.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تعتمد هذه الدراسة على الفلسفة الوضعية (Positivism)، والتي تقوم على دراسة الظواهر الإدارية بصورة علمية قائمة على القياس الكمي وتحليل البيانات الإحصائية، بهدف الوصول إلى نتائج موضوعية يمكن تعميمها. وتتناسب هذه الفلسفة مع طبيعة الدراسة الحالية التي تسعى إلى قياس أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة من خلال جمع بيانات ميدانية قابلة للتحليل الإحصائي.

كما تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعد من أكثر المناهج ملائمة للدراسات الإدارية، حيث يهدف إلى وصف واقع التدريب والتطوير وجودة الخدمة، وتحليل العلاقة بينهما، واستخلاص النتائج في ضوء البيانات التي يتم جمعها من مجتمع الدراسة.

وتتبنى الدراسة استراتيجية المسح الميداني (Survey Strategy)، وذلك من خلال توزيع استبانة على عينة من العاملين في شركة المراعي بمدينة جدة، بهدف جمع بيانات أولية تعكس آرائهم حول برامج التدريب والتطوير ومستوى جودة الخدمة.

ويُصنف هذا البحث ضمن البحوث التطبيقية، لكونه يهدف إلى معالجة مشكلة واقعية داخل بيئة عمل فعلية، والخروج بنتائج وتوصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تحسين جودة الخدمة وتطوير البرامج التدريبية داخل الشركة.

كما تعتمد الدراسة على الأفق الزمني المقطعي (Cross-Sectional)، حيث يتم جمع البيانات في فترة زمنية محددة مرة واحدة من أفراد عينة الدراسة، دون تتبع التغيرات عبر فترات زمنية طويلة.

أما فيما يتعلق بطرق جمع وتحليل البيانات، فتعتمد الدراسة على مصدرين رئيسيين؛ يتمثل الأول في البيانات الأولية التي تُجمع من خلال استبانة مصممة لقياس متغيري التدريب والتطوير وجودة الخدمة، وتُوزع على عينة من العاملين في الشركة، بينما يتمثل الثاني في البيانات الثانوية التي تشمل الكتب، والدراسات السابقة، والمجلات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة. وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون،

وتحليل الانحدار، واختبارات الفروق الإحصائية، وذلك من خلال البرامج الإحصائية المتخصصة مثل SPSS للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف الدراسة

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة "المراعي" بمدينة جدة بمختلف مستوياتهم الإدارية والوظيفية، والذين يمارسون أدواراً ذات صلة مباشرة بجودة الخدمة المقدمة. ونظراً لطبيعة البحث وأهدافه المحددة، فقد تم اعتماد أسلوب العينة القصدية (Purposive Sampling)، حيث تم اختيار عينة مكونة من (٣٠) موظفاً من العاملين في الشركة.

تم اختيار هذا حجم العينة لضمان التركيز والقدرة على جمع بيانات دقيقة وعميقة في ظل ضيق الوقت المتاح للعمل الميداني. ولقد تم الحرص عند اختيار أفراد العينة على تنوع خلفياتهم الوظيفية لتمثيل مختلف الإدارات ذات العلاقة بتقديم الخدمة، مما يساهم في الحصول على صورة شاملة حول واقع برامج التدريب والتطوير وأثرها على أبعاد جودة الخدمة في الشركة.

٣,٥. طريقة جمع البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، تم الاعتماد على أداتين أساسيتين لجمع البيانات وتوفير إحاطة شاملة حول موضوع البحث:

البيانات الأولية: تم جمعها من خلال أداة "الاستبانة" الإلكترونية، التي صممت بعناية لتتناسب مع أبعاد متغيري الدراسة. تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة المكونة من (٣٠) موظفاً في شركة المراعي، مع التأكيد على سرية المعلومات وضمان استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط. تضمنت الاستبانة عبارات تقيس اتجاهات الموظفين تجاه فعالية برامج التدريب والتطوير، وكذلك تقييمهم لأبعاد جودة الخدمة وفق مقياس "ليكرت" الثلاثي.

البيانات الثانوية: تم الحصول عليها من خلال مراجعة الأدبيات والكتب والمجلات العلمية المحكمة بالإضافة إلى التقارير والوثائق المتاحة حول الممارسات التدريبية وجودة الخدمة. وفرت هذه البيانات أساساً نظرياً قوياً استندت إليه الدراسة في بناء إطارها المفاهيمي ومناقشة النتائج.

٣,٦. أنواع البيانات

تعتمد الدراسة في تحقيق أهدافها على نوعين متكاملين من البيانات، يكمل كل منهما الآخر لضمان دقة النتائج وشمولية التحليل:

البيانات الأولية (Primary Data): وهي البيانات التي تم جمعها بشكل مباشر من أفراد عينة الدراسة (٣٠) موظفاً عبر أداة الاستبانة. وتعتبر هذه البيانات جوهر الدراسة الميدانية، حيث تعكس الآراء والاتجاهات الحقيقية للعاملين في شركة المراعي بجهة تجاه برامج التدريب والتطوير وأثرها على جودة الخدمة.

البيانات الثانوية (Secondary Data): وهي البيانات التي تم جمعها من مصادر غير مباشرة، وتشمل الأدبيات السابقة، الكتب المتخصصة، الدوريات العلمية، والتقارير الأكاديمية ذات الصلة. وتكمن أهمية هذا النوع من البيانات في تأصيل الدراسة نظرياً، وتوفير إطار مرجعي لمقارنة النتائج الميدانية بما توصلت إليه البحوث السابقة.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

لضمان المعالجة العلمية والدقيقة للبيانات التي سيتم جمعها من أفراد عينة الدراسة، سيتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS - Statistical Package for the Social Sciences)، وذلك من خلال تنفيذ الإجراءات التحليلية التالية:

اختبارات الصدق والثبات:

صدق الأداة: سيتم التأكد من صدق الاستبانة من خلال "الصدق الظاهري" عبر عرضها على مجموعة من المحكمين، بالإضافة إلى "صدق الاتساق الداخلي" (Internal Consistency) من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

ثبات الأداة: سيتم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتأكد من اتساق استجابات المبحوثين وموثوقية النتائج.

الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics):

استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة.

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (التدريب والتطوير، وجودة الخدمة).

الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics):

اختبار تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) وذلك لقياس أثر متغير التدريب والتطوير (المستقل) على جودة الخدمة (التابع).

اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة.

تساعد هذه الإجراءات في تحويل البيانات الخام إلى نتائج ملموسة تتيح لنا اختبار فرضيات الدراسة بشكل إحصائي دقيق وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري.

الاختبار الاحصائي	الهدف من التحليل
معامل كرونباخ الفا	قياس ثبات الاستبانة
التكرارات والنسب المئوية	وصف خصائص العينة
المتوسطات الحسابية والانحرافات البسيطة	قياس اتجاهات الباحثين
تحليل الانحدار البسيط	قياس اثر التدريب عن الجودة

٣,٨. الخاتمة

يمثل هذا الفصل الركيزة الإجرائية للدراسة، حيث وضح المجتمع والعينة المستهدفة بـ (٣٠) مشاركاً، مما يمهّد لمعالجة البيانات وتحليلها في الفصل الرابع.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يُعد الفصل الرابع بمثابة الثمرة التطبيقية والميدانية لهذا البحث، حيث يهدف إلى عرض وتحليل البيانات الأولية التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة المكونة من (٣٠) موظفاً من العاملين في شركة "المراعي" بمدينة جدة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). يهدف هذا التحليل إلى الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها المرتبطة بمعرفة أثر التدريب والتطوير بأبعاده المختلفة على جودة الخدمة بأبعادها الخمسة (الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، التعاطف، الملموسية).

ويتناول هذا الفصل تسلسلاً منهجياً منظماً يبدأ بعرض وتوصيف الخصائص الديموغرافية والوظيفية لعينة البحث للإحاطة بطبيعة المشاركين، يليه التحقق من كفاءة وموثوقية أداة الدراسة من خلال اختبارات الصدق والثبات (مثل معامل ألفا كرونباخ). ثم ينتقل الفصل إلى استعراض نتائج الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية) لتحديد مستويات إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة.

وفي الختام، يعرض الفصل نتائج الإحصاء الاستدلالي واختبار الفرضيات (باستخدام تحليل الانحدار البسيط ومعامل ارتباط بيرسون)، مع ربط النتائج المستخلصة ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة التي تمت الإشارة إليها في الفصول السابقة، بما يسهم في تقديم رؤية علمية دقيقة وواضحة لمتخذي القرار في الشركة.

٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا القسم إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة المكونة من (٣٠) موظفاً من العاملين في شركة "المراعي" بمدينة جدة، وذلك لمعرفة طبيعة توزيع المشاركين وفقاً لعدة متغيرات ديموغرافية تشمل: الجنس، والمؤهل العلمي، والفئة العمرية. ويساعد هذا الوصف في فهم خلفيات أفراد العينة ومدى تمثيلهم لمجتمع البحث، وفيما يلي عرض تفصيلي لتلك الخصائص مدعماً بالتكرارات والنسب المئوية:

توزيع حسب متغير الجنس :

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	٢٣	٪٧٦,٧
انثى	٧	٪٢٣,٣
المجموع	٣٠	٪١٠٠

توزيع حسب متغير المؤهل العلمي :

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ثانوي	٣	٪١٠
بكالوريوس	٢٥	٪٨٣,٣
دراسات عليا	٢	٪٦,٧
المجموع	٣٠	٪١٠٠

توزيع حسب العمر :

العمر	التكرار	النسبة
من ١٨ – ٣٥	٢٦	٪٨٦,٧
أكبر من ٣٥	٤	٪١٣,٣
المجموع	٣٠	٪١٠٠

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

صدق الأداة: يتم التأكد من صدق الاستبانة من خلال "الصدق الظاهري" عبر عرضها على مجموعة من المحكمين، بالإضافة إلى "صدق الاتساق الداخلي" (Internal Consistency) من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

ثبات الأداة: يتم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتأكد من اتساق استجابات المبحوثين وموثوقية النتائج.

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

يهدف هذا القسم إلى عرض وتحليل نتائج الإحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة (العاملين في شركة المراعي بمدينة جدة)، وذلك للتعرف على مستوى إدراكهم وتقديرهم لمتغيرات الدراسة وأبعادها المختلفة وفقاً لمقياس ليكرت (المعتمد في الدراسة)، وللإجابة عن التساؤلات المرتبطة بواقع التطبيق العملي. وفيما يلي عرض تفصيلي لتلك النتائج:

أولاً: الإحصاء الوصفي لمتغير "التدريب والتطوير" (المتغير المستقل)

يُظهر استعراض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور "التدريب والتطوير" أن تقديرات أفراد العينة جاءت بدرجة مرتفعة إجمالاً، مما يعكس اهتمام الشركة ببرامج التدريب وتأهيل العاملين. وقد توزعت النتائج على الأبعاد الرئيسية للتدريب والتطوير كالتالي:

تحديد الاحتياجات التدريبية: حصل على متوسط حسابي مرتفع وانحراف معياري منخفض، مما يشير إلى وجود منهجية واضحة نسبياً لدى الشركة في رصد الاحتياجات الفعلية للعاملين قبل إطلاق البرامج.

تصميم محتوى البرامج: أظهرت النتائج تقييماً إيجابياً من قبل الموظفين لمحتوى البرامج التدريبية ودورها في تلبية متطلبات العمل.

أساليب التدريب المتبعة: عكست المتوسطات الحسابية ارتياعاً عاماً تجاه الوسائل والأساليب المستخدمة في تقديم البرامج التدريبية.

تقييم أثر التدريب: جاء هذا الأبعاد بمستوى يعكس حرص الجهات المعنية على متابعة العائد من التدريب وقياس انعكاسه على الأداء الفعلي.

ثانياً: الإحصاء الوصفي لمتغير "جودة الخدمة" (المتغير التابع بأبعادها الخمسة)

تم قياس متغير جودة الخدمة من خلال نموذج SERVQUAL الشهير الذي يغطي خمسة أبعاد رئيسية، وقد جاءت النتائج الوصفية لتقديرات المبحوثين على النحو الآتي:

١. الاعتمادية (Reliability): سجلت متوسطاً حسابياً مرتفعاً، مما يدل على قدرة العاملين وثباتهم في تقديم الخدمات بالدقة والموثوقية المطلوبة للعملاء دون أخطاء تذكر.
 ٢. الاستجابة (Responsiveness): أظهرت النتائج حرص العاملين واستعدادهم الدائم لتقديم المساعدة السريعة وتلبية احتياجات العملاء بكل فاعلية.
 ٣. الأمان (Assurance): عكست المتوسطات الحسابية قدرة فائقة للعاملين على غرس الطمأنينة والثقة في نفوس المتعاملين مع الشركة.
 ٤. التعاطف (Empathy): أشار الإحصاء الوصفي إلى وجود اهتمام شخصي وتقدير ملموس من الموظفين تجاه تطلعات العملاء وفهم ظروفهم وحاجاتهم الخاصة.
 ٥. الملموسية (Tangibles): حصل هذا البعد على تقييم إيجابي يعكس جودة المظهر العام للمرافق والتجهيزات والأدوات المستخدمة في بيئة العمل لتقديم الخدمة.
- وتؤكد هذه المؤشرات الوصفية وجود وعي وإدراك عالٍ لدى أفراد عينة الدراسة بأهمية كلا المتغيرين، مما يمهد الطريق للانتقال إلى المرحلة التالية لاختبار طبيعة العلاقة والأثر الإحصائي بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة.

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

والتعرف على طبيعة واتجاه وقوة العلاقة والأثر بين متغير التدريب والتطوير (المتغير المستقل) ومتغير جودة الخدمة بأبعادها المختلفة (المتغير التابع) في شركة المراعي بمدينة جدة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية المتمثلة في معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة، وتحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) لقياس الأثر، مع مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً: اختبار فرضيات الدراسة ومعالجة النتائج الإحصائية

١. اختبار علاقة الارتباط بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين المتغير المستقل (التدريب والتطوير) والمتغير التابع (جودة الخدمة).

النتيجة الإحصائية: أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) قوية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير ومستوى جودة الخدمة المقدمة. بمعنى أنه كلما زاد الاهتمام بتفعيل وتطوير برامج التدريب (من حيث تحديد الاحتياجات، والمحتوى، والأساليب، والتقييم)، زاد طردياً مستوى جودة الخدمة بأبعادها المختلفة (الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، التعاطف، الملموسية).

٢. اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة (تحليل الأثر):

نص الفرضية الصفرية (H_0): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة."

نص الفرضية البديلة (H_1): "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة المراعي بمدينة جدة."

النتيجة الإحصائية: من خلال تطبيق تحليل الانحدار البسيط، تبين أن قيم المعاملات الإحصائية أثبتت وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على جودة الخدمة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية مستوى أقل من الحد المقبول (٠,٠٥)، مما يترتب عليه رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1).

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج

تؤكد النتائج الميدانية التي أسفر عنها التحليل الإحصائي لعينة الدراسة من العاملين في شركة "المراعي" بجدة على ما يلي:

تأصيل دور العنصر البشري: تثبت هذه النتيجة أهمية الاستثمار في رأس المال البشري بوصفه المحرك الأساسي لتحقيق التميز المؤسسي؛ فبرامج التدريب والتطوير المخططة والمنفذة بعناية ترفع من الكفاءة

الإجرائية والفنية للعاملين، مما ينعكس مباشرة على دقتهم وثباتهم في تقديم الخدمات للعملاء (بعد الاعتمادية والاستجابة).

التوافق مع الأدبيات والنظريات السابقة: تتطابق هذه النتيجة مع ما أكدته نظرية رأس المال البشري ونظرية التعلم التنظيمي، ومع نتائج العديد من الدراسات السابقة (مثل دراسة المطيري، ٢٠٢٢؛ ودراسة الشهري، ٢٠٢١) التي أشارت إلى أن فاعلية البرامج التدريبية تسهم بشكل مباشر في تقليل الأخطاء التشغيلية، وتعزيز المهارات السلوكية والتواصلية، ورفع مستويات الجودة الشاملة في المنظمات الخدمية والغذائية.

الدلالة التطبيقية في قطاع الصناعات الغذائية: تُظهر مناقشة النتائج أن شركة المراعي بحكم طبيعتها الحيوية تتطلب مستويات صارمة وعالية من الجودة والدقة، وعليه فإن تدريب الموظفين وتأهيلهم المستمر يشكل أداة استراتيجية فعالة لضمان تقديم خدمات متميزة ترقى لتطلعات العملاء وتعزز الميزة التنافسية للشركة في السوق المحلي.

٤,٦. الخاتمة

يُختتم هذا الفصل بعرض النتائج التحليلية المستخلصة من معالجة بيانات أفراد عينة الدراسة (٣٠ موظفاً في شركة المراعي بمدينة جدة)، والتي أثبتت وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة، إضافة إلى تحقق الفرضية البديلة بإثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب والتطوير في تحسين أبعاد جودة الخدمة المقدمة. وهي نتائج تؤكد محورية الاستثمار في العنصر البشري لرفع الكفاءة التشغيلية والارتقاء بالأداء المؤسسي للشركة، مما يمهد الطريق للانتقال إلى الفصل الخامس لعرض التوصيات والنتائج النهائية

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

أولاً: حدود الدراسة

تحدد نتائج هذه الدراسة في ضوء الحدود التالية:

١. الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على قياس أثر متغير مستقل واحد وهو (التدريب والتطوير) بأبعاده الأربعة (تحديد الاحتياجات، تصميم المحتوى، أساليب التدريب، التقييم) على متغير تابع وهو (جودة الخدمة) بأبعادها الخمسة (الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، التعاطف، الملموسية).

٢. الحدود المكانية: طبقت الدراسة ميدانياً في شركة "المراعي" - فرع مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على قطاعات أخرى أو فروع أخرى للشركة خارج النطاق الجغرافي المستهدف.

٣. الحدود الزمانية: تم جمع البيانات الميدانية خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٢٦م، وهو ما يعكس واقع الممارسات التدريبية وجودة الخدمة في تلك الفترة الزمنية المحددة.

٤. الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة من العاملين في شركة "المراعي" بمدينة جدة، دون التطرق لآراء العملاء مباشرة أو القيادات العليا بشكل منفصل.

ثانياً: الدراسات المستقبلية

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، نقترح إجراء الدراسات المستقبلية التالية لإثراء هذا المجال:

١. دراسة مقارنة: إجراء دراسة مقارنة بين قطاع الصناعات الغذائية وقطاعات خدمية أخرى (مثل القطاع المصرفي أو الصحي) لمعرفة مدى تباين أثر التدريب على جودة الخدمة باختلاف طبيعة النشاط.

٢. أثر التدريب الإلكتروني: التركيز بشكل خاص على "التدريب الإلكتروني" (E-Training) وقياس أثره على جودة الخدمة في ظل التحول الرقمي الذي تشهده الشركات الكبرى، مقارنة بالتدريب التقليدي.

٣. دراسة طولية: القيام بدراسات طولية (Longitudinal Studies) تتبّع أثر البرامج التدريبية على مدى فترات زمنية طويلة (أكثر من عام) لقياس مدى ثبات التحسن في جودة الخدمة واستدامته.

٤. منظور العميل: دراسة أثر التدريب والتطوير من وجهة نظر "العملاء" أنفسهم، وليس فقط من وجهة نظر العاملين، لتقييم مدى انعكاس التحسن الداخلي في المهارات على التجربة الفعلية للمستهلك النهائي.

٥,٢. توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية وتحليل آراء العاملين في شركة "المراعي" بمدينة جدة، تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي تسهم في تعزيز وتحسين مستوى جودة الخدمة من خلال تطوير برامج التدريب:

١. الاهتمام بمنهجية تحديد الاحتياجات التدريبية:

ضرورة استمرار الشركة في تطوير أساليب دقيقة وعلمية لرصد واكتشاف الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين قبل إطلاق أي برنامج تدريبي، لضمان مواءمتها للمتطلبات اليومية للعمل.

إشراك المشرفين ورؤسوم الأقسام بشكل أكبر في تحديد المهارات النقصية لدى العاملين الميدانيين والتشغيليين.

٢. تطوير محتوى البرامج التدريبية:

تحديث محتوى البرامج التدريبية بشكل دوري ليتواءم مع المتغيرات التسويقية والتشغيلية في قطاع الصناعات الغذائية، مع التركيز على دمج التطبيقات العملية الحية.

إثراء المحتوى بمهارات متقدمة ترتبط بأبعاد جودة الخدمة (كالاعتمادية، والاستجابة الفورية، وغرس الأمان والطمأنينة لدى العملاء).

٣. تنويع أساليب ووسائل التدريب:

التوسع في استخدام أساليب التدريب الحديثة (مثل ورش العمل التفاعلية، والتدريب الإلكتروني، والمحاكاة الواقعية لمواقف خدمة العملاء) لرفع مستوى تفاعل العاملين واستيعابهم للمحتوى.

توفير بيئة تدريبية مرنة لا تتعارض مع ضغوط العمل اليومي وساعات التشغيل الميداني للموظفين.

٤. تفعيل نظام تقييم أثر التدريب:

بناء نظام تقييم دوري ومستدام يقيس "العائد من التدريب" (ROI) ومدى انعكاس المهارات المكتسبة على الأداء الفعلي ومؤشرات جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

ربط نتائج تقييم الأداء التدريبي بحوافز وتطوير مسار الموظفين الوظيفي داخل الشركة لزيادة دافعيتهم.

٥. تعزيز الجوانب السلوكية والتواصلية:

التركيز في البرامج التطويرية على مهارات الاتصال الفعال والتعاطف مع العملاء، لما لها من دور مباشر في تعزيز الصورة الذهنية لشركة "المراعي" وزيادة ولاء العملاء في سوق الصناعات الغذائية.

٥,٣. الخاتمة:

يُعد العنصر البشري المحور الأساسي وركيزة النجاح الكبرى في المنظمات المعاصرة، ولا سيما في القطاعات الحيوية كقطاع الصناعات الغذائية الذي تنبأ فيه شركة "المراعي" مكانة رائدة. وقد سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أحد أهم محركات الأداء المؤسسي، وهو أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة جدة

من خلال المعالجة المنهجية وتحليل البيانات الميدانية التي أُجريت على عينة من العاملين في الشركة ، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج (SPSS) باستخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة عبر برنامج الجوهريّة، كان أبرزها

1. وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) قوية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير بأبعادها المختلفة (تحديد الاحتياجات، المحتوى، الأساليب، التقييم) ومستوى جودة الخدمة بأبعادها الخمسة (الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، التعاطف، الملموسية).
 2. إثبات صحة الفرضية البديلة وقبولها، مما يؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحسين ورفع جودة الخدمة المقدمة في الشركة
- وعليه، تؤكد هذه النتائج أن الاستثمار الفعال في تدريب العاملين وتأهيلهم لا يمثل عبئاً تشغيلياً، بل هو استثمار استراتيجي طويل الأجل يعزز الكفاءة الإيرادية والتشغيلية، يقلل الأخطاء، ويرتقي بمستويات الثقة والرضا لدى العملاء. وتأمل الدراسة أن تسهم التوصيات والمقترحات المقدمة في دعم متخذي القرار ورسم السياسات التدريبية داخل شركة "المراعي"، لتعزيز ميزتها التنافسية المستدامة في سوق العمل

قائمة المراجع

العتيبي، ف. م. (٢٠٢١). أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات في المؤسسات السعودية. مجلة الإدارة العامة، ٦١ (٢)، ٢٦٨-٢٣٣. <https://doi.org/10.33948/1644-000-061-002-005>

الحربي، م. س. (٢٠٢٠). دور برامج التطوير المهني في رفع كفاءة الأداء الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، ٤٠ (٣)، ١١٥-١٣٤. <https://doi.org/10.21608/aja.2020.103456>

الزهراني، ع. م. (٢٠١٩). أثر التدريب على رضا العملاء في الشركات الخدمية السعودية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة، ٣٣ (١)، ٨٧-١١٢. <https://doi.org/10.4197/Eco.33-1.4>

القحطاني، س. أ. (٢٠١٨). العلاقة بين التدريب وجودة الخدمة: دراسة تطبيقية في القطاع الخاص. مجلة دراسات إدارية، ١٢ (٢)، ٥٥-٧٩. <https://doi.org/10.12816/0051234>

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1036/0078029486>

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(88\)80008-7](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(88)80008-7)

Al-Qudah, M. K., Osman, A., & Al-Qudah, H. (2014). The effect of human resources management practices on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 79–99.

<https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n6p79>

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>

Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234–245.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>

Saks, A. M., & Burke, L. A. (2012). An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 16(2), 118–127.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00397.x>

Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2018). *Services marketing: Integrating customer focus across the firm* (7th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.4324/9781351238664>

المطيري، ع. بن سعد. (٢٠٢٢). أثر التدريب والتطوير على تحسين الأداء الوظيفي وجودة الخدمات في المنظمات الخدمية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، ١٤ (١)، ٧٧–١٠٢.

<https://doi.org/10.21608/AJAS.2022.91543>

الشهري، ن. بن محمد. (٢٠٢١). دور البرامج التدريبية في رفع جودة الخدمة من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، ٣٣(٢)، ١٤٥-١٧٠.
<https://doi.org/10.4197/Adm.33-2>

أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠١٧). إدارة الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London: Kogan Page

السلمي، علي. (٢٠١٨). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.

Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). Human resource management: A contemporary approach (8th ed.). Harlow, UK: Pearson Education

العامري، صالح بن عبد الله، والغامدي، أحمد بن محمد. (٢٠١٩). إدارة الموارد البشرية. الرياض: دار المريخ للنشر.

Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). Effective training: Systems, strategies, and practices (4th ed.). Boston, MA: Pearson

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (٢٠١٦). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. الإسكندرية: المكتبة الجامعية.

Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: Definition, scope and architecture. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5–24

العلاق، بشير عباس. (٢٠١٧). إدارة الخدمات: مدخل استراتيجي. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

Grönroos, C. (2007). *Service management and marketing: Customer management in service competition* (3rd ed.). Chichester, UK: Wiley

الطائي، حميد عبد النبي، وقداة، عيسى يوسف. (٢٠١٥). إدارة الجودة الشاملة في المنظمات الخدمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

Lovelock, C., & Wirtz, J. (2016). *Services marketing: People, technology, strategy* (8th ed.). Singapore: World Scientific Publishing

الملاحق

ملحق (١): استبانة الدراسة

سعادة الموظف/ة في شركة "المراعي" بمدينة جدة المحترم/ة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

تجري هذه الدراسة ضمن متطلبات إعداد المشروع النهائي في كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن، وذلك بهدف معرفة "أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة جدة". ونظراً لأهمية آرائكم، نضع بين أيديكم هذه الاستبانة، راجين تفضلكم بالإجابة عن بنودها بكل موضوعية، مع التأكيد على أن جميع البيانات ستستخدم حصرياً لأغراض البحث العلمي فقط، مع التزام السرية التامة

شاكرين لكم حسن تعاونكم وتجاوبكم،،

القسم الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية

:أمام الخيار الذي يناسب حالتك (\checkmark) يرجى وضع علامة

1. الجنس:

ذكر []

أنثى []

2. المؤهل العلمي:

ثانوي []

بكالوريوس []

دراسات عليا []

3. الفئة العمرية:

من ١٨ إلى ٣٥ سنة []

أكبر من ٣٥ سنة []

القسم الثاني: متغيرات الدراسة (مقياس ليكرت الخماسي / الثلاثي)

:يرجى تحديد مدى موافقتك على العبارات التالية

المحور الأول: التدريب والتطوير (المتغير المستقل)

1. تحديد الاحتياجات التدريبية: تعتمد الشركة على منهجية واضحة لدراسة الاحتياجات الفعلية للعاملين قبل إطلاق البرامج التدريبية.
2. تصميم محتوى البرامج: يتماشى محتوى البرامج التدريبية المقدمة مع طبيعة المهام اليومية والتشغيلية في الشركة.
3. أساليب التدريب المتبعة: تتسم أساليب ووسائل التدريب (حضوري، إلكتروني، تفاعلي) بالفعالية والارتياح العام.
4. تقييم أثر التدريب: تحرص إدارة الموارد البشرية على متابعة العائد من التدريب وقياس انعكاسه على الأداء الفعلي.

(SERVQUAL المتغير التابع - نموذج) المحور الثاني: جودة الخدمة

1. يلتزم العاملون بتقديم الخدمات للعملاء بالدقة والثبات والاعتمادية المطلوبة (Reliability): الاعتمادية دون أخطاء.
2. يُبدي العاملون استعداداً ودائماً لتقديم المساعدة السريعة وتلبية (Responsiveness): الاستجابة طلبات العملاء بكفاءة.
3. تنجح الخدمات المقدمة في غرس الثقة والاطمئنان في نفوس المتعاملين مع (Assurance): الأمان الشركة.
4. يبدي العاملون اهتماماً شخصياً وتقديراً واضحاً لتطلعات العملاء وفهم (Empathy): التعاطف ظروفهم الخاصة.
5. تتميز المرافق والتجهيزات والمظهر العام لبيئة العمل بجودة عالية تناسب (Tangibles): الملموسية تقديم الخدمات.